



ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ(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6年4月1日～令和7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
未来をつくづく



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(内部統制担当)
ダイバーシティ推進室長

金 山 富 美



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、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)」の採択を受けた2019年から、地元企業や自治体、また病院等の協力機関と共に「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク」を組織し、山陰地域におけるダイバーシティ研究環境の整備強化、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、そして女性研究リーダー育成という4つの柱に沿って、種々の活動を展開してまいりました。

本事業の最終年度にあたる令和6(2024)年度は、年度初めに代表機関が3共同実施機関を往訪して、意見交換と情報共有を行うところから本格的に始動し、補助金の措置が終了し自走期間に入ても各機関がそれぞれ予算を確保して、これまでの実績を踏まえた取り組みの継続に努めました。「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク」で積み重ねてきた活動は地域に浸透し、ネットワーク協力機関としてまた新たに、5機関の新規参画が叶いました。地方では苦戦を余儀なくされている女性教員の採用に関しては、従来以上に積極的に、東京で開催された“しまね企業EXPO”にネットワークとして参加するなど、特に松江及び米子工業高等専門学校の女性教員公募の周知広報に取り組みました。

ダイバーシティ研究環境の整備強化の活動の一つ、拡大版さっぽとカフェで実施した「ダイバーシティ+インクルージョン=平等?~だれもが尊重される社会を目指して~」では、参加者皆がダイバーシティについてより深く理解し、DEIビジョンをどのように明確化し、いかに社会に浸透させていくのかについての指針を得ることができました。キャリアアップ支援セミナーまた異業種交流会の方も、地域・企業から多くの参加者を集め、日本でもっとも有名な「ゆるキャラ」の活動が人種・性別・国籍・価値観等あらゆる違いを超えた様々な人・組織をつなげてコラボする、ダイバーシティのあり方の一つだということを学びながら、参加者間で活発な情報交換が行われました。さらに、今年度2回開催のSAN' IN ご縁ネットミーティングに関しては、空き家を活用した福祉施設に関する研究等、生活者としての視点とアイデア溢れる発表に刺激を受けました。

例年11月開催の「しまね大交流会」にも引き続き参加し、理系の女子学生・院生で構成したSUN' IN Girlsが「女性研究者の裾野拡大 SUN' IN Girlsが進める理系進学」のブースで、前年度以上にパワーアップした発表を行い、悪天候をものともせず足を運んでくれた約100名の女子中高生との間で研究の面白さ、深み、充実したキャンパスライフなどについて活発な質疑応答を交わしました。またネットワーク主催「進路発見バスツアー」もSUN' IN Girlsと共に、女子中高生の参加者に対して丸一日の充実した体験活動の提供ができました。

なお、9月6日には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」総括シンポジウムを開催し、6年間のダイバーシティ推進事業を振り返り、これまでの取り組みをさらに推進していくための大切な視点を学ぶとともに、克服すべき様々な課題を参加者全員で確認し、持続可能な社会の実現のために、これからも地道にダイバーシティを推進していくこうと、熱い思いを相互共有しました。

「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク」は継続し、事業の有効性をさらに高めて、この地域におけるダイバーシティのさらなる普及を目指し力を尽くしてまいります。

引き続き皆様の一層のご支援とご協力を賜りたく、今後ともどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

島根大学ダイバーシティ推進宣言〔第3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發揮できる教育・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6年4月1日

国立大学法人島根大学長

大 谷 浩

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	11
III-3. 島根県立大学の取組	15
III-4. 松江工業高等専門学校の取組	16
III-5. 米子工業高等専門学校の取組	16

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	17
IV-2. 島根大学の取組	18
IV-3. 島根県立大学の取組	20
IV-4. 松江工業高等専門学校の取組	20
IV-5. 米子工業高等専門学校の取組	20

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	21
V-2. 島根大学の取組	23
V-3. 島根県立大学の取組	25
V-4. 松江工業高等専門学校の取組	26
V-5. 米子工業高等専門学校の取組	27

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	28
VI-2. 島根大学の取組	29
VI-3. 島根県立大学の取組	32
VI-4. 松江工業高等専門学校の取組	32
VI-5. 米子工業高等専門学校の取組	32

VII その他

VII-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組	33
----------------------------------	----

資 料

島根大学男女共同参画の状況	50
松江工業高等専門学校男女共同参画の状況	52
実施体制	53
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)	56
島根大学沿革	71

事業概要・実施体制

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

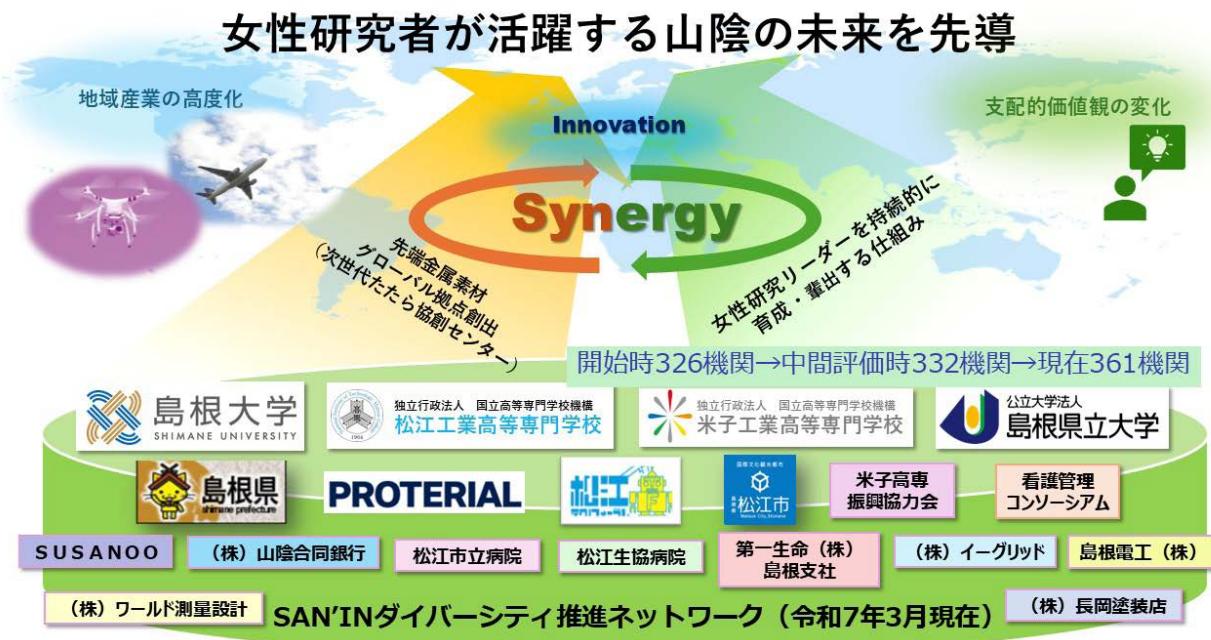
令和元年11月5日には、「SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク」を設立。これは島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校が連携し、協力機関の協力を得ながら、地域に根差しつつ国際的に活躍できる女性研究リーダーを持続的に育成し輩出する仕組みを構築するものである。また、これら4機関を中心として地域のステークホルダー間での対話を促進するとともに、本事業で得られた知見や成果を地域社会および全国に広く発信することで、活力にあふれる地域づくりを先導していくことを目指している。



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。



I

実施内容一覧

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

VII
その他

資料

令和6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の周知 【島根大学】 1日～ 研究者版eポートフォリオシステム及び看護管理者版eポートフォリオシステムを運用 【島根県立大学】 1日～ SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク及び島根大学ダイバーシティ推進室のHP更新 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】【島根大学】 1日 ダイバーシティ推進宣言〔第3版〕を更新 【島根大学】 1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）1名に対して研究費を助成 【米子工業高等専門学校】 10日 新たに1名、メンター制度の利用申込があり、メンターを選出 【島根大学】 19日 学内推進委員会「研究環境実現事業推進ワーキンググループ」を開催 【島根県立大学】 30日 令和6年度第1回島根大学ダイバーシティ推進委員会を開催 【島根大学】
5月	7日 令和6年度島根大学研究センター配置希望者募集開始 【島根大学】 14日 島根大学ダイバーシティ推進室長・副室長が米子工業高等専門学校へ往訪し、意見交換を実施 【島根大学】【米子工業高等専門学校】 20日 島根大学ダイバーシティ推進室長・副室長が島根県立大学へ往訪し、意見交換を実施 【島根大学】【島根県立大学】 21日 島根大学ダイバーシティ推進室長・副室長が松江工業高等専門学校へ往訪し、意見交換を実施 【島根大学】【松江工業高等専門学校】 24日 令和6年度科学研究費獲得支援セミナー（講師：本学オープンイノベーション推進本部長）を開催 【島根大学】 29日～6月3日 令和6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（メール会議）を開催 【松江工業高等専門学校】 30日 女性限定の教員公募を実施（2学科） 【松江工業高等専門学校】 30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を実施（2学科） 【松江工業高等専門学校】
6月	10日～13日 令和6年度第2回島根大学ダイバーシティ推進室会議（メール会議）を開催 【島根大学】 10日 令和6年度第1回島根大学ダイバーシティ推進員会で、昨年度定めた女性教員割合目標値と現状について報告し意識啓発を実施 【島根大学】 11日 「SAN' INダイバーシティ推進ネットワークNEWS LITER Vol.9」発行 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】 13日 研究センター配置を決定（18名） 【島根大学】 25日 第1回 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】

6月	28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を実施（1学科） 【松江工業高等専門学校】
	28日 令和6年度科学研究費獲得支援セミナー（講師：山口東京理科大学学長補佐 塩満典子氏）を開催 【島根大学】
	28日 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）について、山口東京理科大学学長補佐 塩満典子氏と意見交換を実施 【島根大学】
7月	1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】 2日～4日 令和6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（メール会議）を開催 【松江工業高等専門学校】 2日 「高専GCON2024」ジェンダーギャップ勉強会に男女共同参画推進室長が参加 【米子工業高等専門学校】 8日～ ダイバーシティ推進のためのアンケート調査の実施 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】 9日 2024年度松江高専女性研究者共同研究事業・育成支援事業の公募を開始 【松江工業高等専門学校】 9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を実施（1学科） 【松江工業高等専門学校】 10日 「2024年度女性研究者リーダー育成支援事業（共同研究型）」の募集を開始 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】 10日 「2024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）」の募集を開始 【島根大学】 11日 大学訪問に来学した高校生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】 19日～ 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）を開催 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】 19日 「2024年度米子工業高等専門学校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】
8月	1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新たに5機関の参画が決定 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】 2日～3日 オープンキャンパスにて、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】 6日～8日 オープンキャンパスにて、女子学生による研究室紹介動画を使いPR 【島根大学】 19日～ 国立高等専門学校機構が募集した、令和6年度女性研究者等キャリア支援事業について周知 【松江工業高等専門学校】 19日～ 職員研修「令和6年度女性活躍推進研修」を実施 【島根大学】 22日 令和6年度第3回ダイバーシティ推進室会議を開催 【島根大学】 23日 「看護管理コンソーシアムしまね」の活動として、第9回カタリバをオンライン形式で開催 【島根県立大学】

9月	2日 2024年度女性研究者リーダー育成支援事業について(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)採択者を決定 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	2日 2024年度島根大学女性研究者リーダー育成支援事業について(プロジェクト創出型:5件)採択者を決定 【島根大学】
	5日 令和6年度企業との連携によるリカレント教育受講生の募集を開始 【松江工業高等専門学校】
	6日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議外部評価(終了時)委員会を開催 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	6日 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 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	6日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク主催「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)総括シンポジウム」を開催 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	10日 令和6年度教員職体験インターンシップの募集を開始 【松江工業高等専門学校】
	14日 GCONカンファレンス2024に2チームが招待枠で参加 【米子工業高等専門学校】
	17日 「看護管理コンソーシアムしまね」の活動として、看護管理者版eポートフォリオシステム使用方法説明会をオンライン形式で開催 【島根県立大学】
	26日 大学訪問に来学した高校生の保護者に、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】
	30日 SUN' IN Girlsの女子学生がしまね大交流会にブース出展するにあたり、担当教員と参加学生の第1回打合せを実施 【島根大学】
10月	1日 ワークライフバランスセミナー「イキイキ個性の発揮が組織の成長へ~私らしいキャリア形成をめざして~」を開催 【島根大学】
	2日 「2024年度米子工業高等専門学校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、1名を対象に採択額を配分 【米子工業高等専門学校】
	9日 第3回 高専GIRLS SDGs x Technology Contest(高専GCON2024)に本校女子学生を中心とした4チームがエントリー。 【米子工業高等専門学校】
	15、17、22日 大学訪問に来学した高校生(80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】
	16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に対して配分 【米子工業高等専門学校】
	17日 島根における建設技術者のためのリカレント教育プログラムを実施(～2月13日) 【松江工業高等専門学校】
	18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を実施(2学科) 【松江工業高等専門学校】
11月	11月～12月 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、講演会を実施 【米子工業高等専門学校】
	2日 しまね大交流会に「女性研究者の裾野拡大SUN' IN Girlsが進める理系進学」のブースを設け、SUN' IN Girlsが発表を実施【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	12～25日 DVのない社会をめざして、松江市が行うメッセージ入りオリジナルトートペーパーを本学でも配置 【島根大学】
	26日 第66回SAN' INご縁ネットミーティング(話題提供者:島根大学 法文学部 安齋有紀准教授)を開催 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	26日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク 年次報告(令和5年度)を発行 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	29日 第13回中国・四国地区男女共同参画推進連携会議及び第15回中国四国男女共同参画シンポジウムについて(Web開催)に参加 【島根大学】
	28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(女性研究者・技術者講演会)を実施 【松江工業高等専門学校】

12月	2日 キャリアアップ支援セミナー（講師：尚絅大学現代文化学部長・大学コンソーシアム熊本地域創造部会長 柳田 紀代子先生、ゲスト：くまモン・しまねっこ）を開催した（参加者約80名）【島根大学】
	2日 第3回異業種交流会を開催した（参加者28名）【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	13日 松江テクノフォーラム会員企業紹介（ダイバーシティ取り組み紹介ブース）に2社が出展し、女性技術者・女性研究者の活動発表が行われた【松江工業高等専門学校】
	14、15日 第3回 高専GIRLS SDGs x Technology Contest（高専GCON2024）の本戦に本校の1チームが選出され、「文部科学大臣賞（最優秀賞）」と「東京エレクトロン賞」を同時受賞。【米子工業高等専門学校】
	15日 進路発見バスツアー（中学生編）を開催し、SUN' IN Girls（島根大学生1名）がアドバイザーとして同行。松江工業高等専門学校、島根県立大学出雲キャンパス（看護学科）を中学生と保護者計29名が訪問し、両校学生（一部SUN' IN Girls）が実習補助や座談会での交流。【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	16日 広島大学主催フォーラム「若手研究者の育成に資する評価、どうあるべきか考える」に参加し、河野副学長がダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）「島根大学の取組から見えてきた若手・女性研究者評価の課題」を発表【島根大学】
	17日 「SAN' INダイバーシティ推進ネットワークNEWS LITER Vol.10」発行【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	20日 教養教育科目「ジェンダー～性を科学する～」より「多様な性と生」の公開授業を行った【島根大学】
	21日 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「米子高専生のための進路研究セミナー」を開催【米子工業高等専門学校】
	1月 1～3月 本補助金（自走期間含む）で研究費等が支給された女性研究者を対象にインタビューを実施し、「女性研究者の声」としてHPに掲載した。【島根大学】
1月	7日 「ジェンダーについて語る会」を開催し、構成員対象に今年度実施したジェンダーの課題に関するアンケート調査の結果を振り返り、今後の活動について意見交換をした（参加者8名）。【島根大学】
	18日～19日 大学入学共通テストにおける託児サービスを計画し、教職員へ周知・実施した。（利用者、1月19日のみ1名）【島根大学】
	21日 拡大版第105回さぼっとカフェ「ダイバーシティ+インクルージョン=平等？～だれもが尊重される社会を目指して～」（講師：神戸大学 インクルーシブキャンパス＆ヘルスケアセンター ジェンダー平等推進部門 ALEXANDER Ronni先生）を開催【SAN' Nダイバーシティ推進ネットワーク】
	21日 「看護管理コンソーシアムしまね」の活動として、講演会「ワクワクする看護マネジメント」をオンライン形式で開催【島根県立大学】
	22日 令和6年度松江市・松江ワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク主催のVR体験セミナーに参加した。【島根大学】
	25日 しまね企業EXPO【東京会場】にて、SAN' INダイバーシティ推進ネットワークから高専の教員公募について周知を行った。【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	29日 令和6年度しまね働く女性きらめき応援会議総会に出席した。【島根大学】

2月	5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】
	7日 「看護管理コンソーシアムしまね」の活動として、第10回カタリバをオンライン形式で開催 【島根県立大学】
	17日 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））全国ダイバーシティネットワーク組織 第10回全国幹事会に参加した。 【島根大学】
	18日 教職員が働くことを語る懇談会を開催 【松江工業高等専門学校】
	25日 第9回第4ブロック（中国・四国地区高専）男女共同参画推進担当者協議会（オンライン）に男女共同参画推進室長が参加。 【米子工業高等専門学校】
	26日 ダイバーシティ研修会を開催 【松江工業高等専門学校】
	27日 第67回 SAN' INご縁ネットミーティング（話題提供者：島根大学 総合理工学部 三島幸子助教）を開催 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
3月	3日 学長と女性教員の懇談会を開催 【島根大学】
	4日 広島大学主催「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」総括シンポジウム「提言書の実現へ向けて」で成果発表を行った 【島根大学】
	5日 進路発見バスツアー（医療編）を開催し、島根県立大学出雲キャンパス（看護学科）と島根大学出雲キャンパス（医学部 医学科・看護学科）を高校生37名が訪問し、両大学学生（SUN' IN Girls）が実習補助や座談会での交流 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	10日 令和6年9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】
	17日 「提言書の実現に向けて」（令和6年度情報共有フォーラム）を開催 【島根大学】
	17日 【島根大学・広島大学】令和6年度情報共有フォーラム「提言書の実現に向けて」に参加。 【松江工業高等専門学校】
	27日 「産休・育休に関する懇談会」を開催し、校長及び3主事を含めた教職員が参加して産休・育休の実例をもとに、問題点や改善方法などを話し合った。 【米子工業高等専門学校】
	31日 令和6年度のeポートフォリオシステム保守管理が完了 【島根県立大学】

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。

○第105回拡大さぼっとカフェ ※オンライン 「ダイバーシティ+インクルージョン=平等?~だれもが尊重される社会を目指して~」

【日 時】令和7年1月21日(火) 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7年1月21日(火)の昼休みの時間帯に、第105回拡大版さぼっとカフェをオンラインで開催した。今回は「ダイバーシティ+インクルージョン=平等?~だれもが尊重される社会を目指して~」と題し、講師としてALEXANDER Ronni先生(神戸大学 インクルーシブキャンパス & ヘルスケアセンター ジエンダー平等推進部門 コーディネーター)をお招きした。当日は、島根大学、米子高専他より27名の参加があった。

はじめに、先生のキャリアやライフワークについて紹介いただいた。あわせて、「『普通』は一つではない」「ダイバーシティは無限にあり素晴らしい可能性があるが、コストもかかるので、バランス・何を優先するかが課題」「インクルージョンの対象について、決定するのも撤回するのもマジョリティ社会」と言ったDEIのネガティブな側面も説明いただいた。その上で今回は、DEIをポジティブな社会的変換をもたらすツールとしての使用について、一緒に考えていきたいとお話しㄧだいた。

次に、言葉の変化と概念の消滅の速度は異なり、価値観や考え方などが変化するまで長い時間と努力が必要だということ。また、「平等と公正・公平」「ダイバーシティとインクルージョン」の用語について、分かりやすく説明いただいた。



○「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク ニューズレター」の発行

News Letter Vol.09 (1、2ページ目)

News Letter Vol.09 (3、4ページ目)



News Letter Vol.10 (1、2 ページ目

News Letter Vol.10 (3、4ページ目)

III-2. 島根大学の取組

○キャリアアップ支援セミナー、第3回異業種交流会

令和6年12月2日(月)、キャリアアップ支援セミナーを開催した(参加人数80名)。今回は「くまモンからダイバーシティを考える」と題して、講師にお招きした尚絅大学現代文化学部長 柳田紀代子様から、くまモンの誕生背景、くまモン学についての話題から、柳田先生ご自身がかつて熊本県職員・くまモン担当課長として熊本地震の復興シンボルのくまモンと行動を共にされ、熊本県営業部長・しあわせ部長としてのくまモンの役割と効果を見て感じられたことなど、大変興味深い数々のお話を伺うことができた。また、くまモン活動が、人種・年齢・性別・国籍・価値観等の違いを越えて様々な人や組織とつながりコラボする、まさにダイバーシティの表現でもあることを、詳しく教えていただいた。



セミナー後半にはくまモンが登場し、会場に花を添えてくれた。さらに、くまモンがせっかく島根まで来てくれたので、しまねっこもお土産を持って駆けつけてくれた。最後は、参加者全員の手拍子にのって、くまモンダンスを2人(?)でおどり、楽しいセミナーになった。今回セミナーにご参加くださった彩雲堂様より、お菓子処松江からくまモンへのお土産として、「くまモン」「しまねっこ」をかたどった和菓子(非売品)をご提供いただいた。

セミナー終了後には学食に場所を移し、「第3回異業種交流会」を開催した(参加者28名)。

柳田先生を始め地元企業や島根県、松江市の方などにも参加いただき、参加者同士が名刺交換しながら女性活躍推進についての情報交換を行った。短い時間ではあったが、参加された方とご自身の職場での役割や職場の雰囲気、ワークライフバランス等ざっくばらんに話ができ、大変参考となる情報交換ができた。異業種交流会は今後も引き続き実施していく。



©2010 熊本県くまモン

○公開授業「ジェンダー～性を科学する～多様な性と生」

【日 時】令和6年12月20日(金)
 【講 師】LGBT理解啓発講師 佐藤みどり氏
 【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

令和6年12月20日(金)に保健管理センターとダイバーシティ推進室が主催し、「ジェンダー～性を科学する～多様な性と生」の公開授業を開催した。

当日は、講師のLGBT理解啓発講師：佐藤みどり氏から、220名(うち公開授業7名)に、LGBTの当事者は約10人に一人の割合で存在していること、ご自身の生い立ちや中高生時代の悩み、カミングアウトの経緯など「性の多様性についての基礎知識」や「自分の経験について」お話し頂いた。

また「大切なひとからカミングアウトされたらどうする?」「あなたのにある、こうあるべき、普通は〇〇などの偏見は?」などグループで話し合うディスカッションも設けられ、受講生同士で活発な意見交換も行われた。

受講生からは「今回の先生の授業を受けて自分がトランスジェンダーの人と関わる時のイメージを湧か



せることができた。トランスジェンダーの人と良い関係を築けるようになりたい」「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)は誰でもあるものであり、『傷つけていないか』、『癖』、『決めつけ・押しつけ』をしっかり自分で確認し、違うことを理由に相手を攻撃しないことが大切であることを改めて認識した。」等の感想が寄せられた。

○ジェンダーについて語る会

令和7年1月7日(火)にダイバーシティ推進室の主催で「ジェンダーについて語る会」を開催した。

ダイバーシティ推進室では、現在、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型・調査分析)を実施しており、今年度、ジェンダーの課題について教職員の意識を調べるアンケートを行った。その結果をもとに、島根大学におけるジェンダー差の現状と今後の活動について意見交換を行った。当日は8名の参加があり、昼食の後、和菓子とお抹茶をいただき和気あいあいしながらも、普段感じているジェンダーギャップの実例やジェンダー平等に関して経営陣・管理者

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

**12月20日(金)
 13:00～14:40
 島根大学大学ホール**
定員 50名
**講師 LGBT理解啓発講師
 佐藤みどり 氏**

プロフィール：松江在住、LGBT当事者、元警察官、現在はさまざまな仕事によりLGBT理解普及活動を行っている

メッセージ：堅苦しい雰囲気なく、一緒に楽しみながらLGBTについて考える時間が作れればと思います。お気軽にご参加ください。待ってます！

申込 <https://forms.office.com/r/biT Eqa7dEP>
 (申込締切 12月16日)

主催 島根大学松江保健管理センター・ダイバーシティ推進室



層へのさらなる働きかけについてなど参加者からは熱い意見も出た。ダイバーシティ推進室では、今後もジェンダー課題をはじめダイバーシティについて気軽に語り合える場を設け、今後の活動に反映していく予定だ。

●公開セミナー「少子化とジェンダー平等：地域間格差を考える」

島根大学は広島大学と共同で令和5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(調査分析)」事業に取り組んでいる。令和7年1月22日(水)広島大学ミライクリエにおいて、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)が主催し、公開セミナー「少子化とジェンダー平等：地域間格差を考える」が開催された。

セミナーでは国際連合大学 白波瀬佐和子 上級副学長を講師にお招きし、人口割合や出生率の推移、世界のジェンダーギャップなど分かりやすく説明いただいた。また、少子化とジェンダー平等の問題は「『多様であること』を理解する」「多様さの尊重・承認のためには、当事者からの声に耳を傾けることや、人材育成などが大切」であり、大学で推進していく重要性についてお話しいただいた。最後に、参加者からの質問や率直な意見にも丁寧にお答えいただいた。なお、参加者は対面で46名、オンラインで32名だった。

●ワークライフバランスセミナー

「イキイキ個性の発揮が組織の成長へ～私らしいキャリア形成をめざして～」

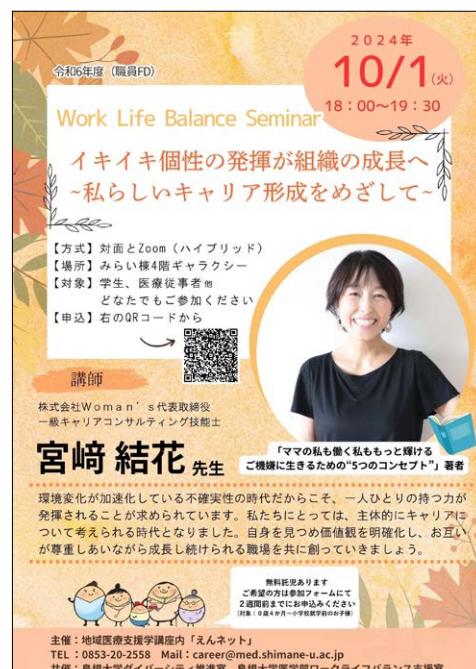
【日 時】令和6年10月1日(火) 18:00～19:30

【講 師】宮崎 結花 先生
株式会社Woman's 代表取締役
一般キャリアコンサルティング技能士

【主 催】地域医療支援学講座内「えんネット」

【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

【参加人数】対面30名、オンライン23名



●キャリアデザインセミナー

「働くことは、生きること。～可能性を広げるために～」

【日 時】令和6年11月22日(金) 16:50～18:20

【講 師】株式会社山陰合同銀行 代表取締役 専務執行役員 吉岡 佐和子 氏
【主 催】島根大学教育・学生支援本部大学教育センター(キャリア担当)
【共 催】島根大学ダイバーシティ推進室

【参加人数】学生17名

○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6年度

開催日	シンポジウム・セミナー	主 催
6月3日	国際セミナー「私たちが多様性・公平性・包摶性をもつために」	教職大学院
10月28日	知る・学ぶ・伝えるequality公開講座 「持続可能な未来に向けてーどんな出産をしますか」	奈良女子大学

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。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6年度は令和2～5年度同様、新型コロナウィルス感染予防のため、実施を見送った。

○研究ソポーターの配置

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ソポーターを配置。令和6年度は5月に希望者を募集し、18名（2名雇用なし）の研究者に対し6月から順次研究ソ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6年11月9日）、「共通テスト」（令和7年1月18日・19日）において、休日に試験業務に従事する教職員を対象に託児サービス相談を実施し、今年度は1名の利用者があつた。

○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（令和7年3月31日社会福祉法人開花へ事業譲渡）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

- 令和3年7月に設立した「看護管理コンソーシアムしまね」では、令和6年7月に2つの医療機関が新たに加入し、県内病院の看護管理者がつながりや上位職登用を目指していくことを目的とした活動など女性看護職の管理者を支援するため事業の推進を図った。
- コンソーシアムの事業として、令和6年8月と令和7年2月の2回、オンラインによる「カタリバ」を開催した。参加者からは、管理者自身がビジョンや目標を持っていること・夢や希望を持っていることも大切、他の施設の看護管理者の方と一緒に語り刺激を受けた、など前向きな意見があつた。
- コンソーシアムの事業として、令和7年1月に「ワクワクする看護マネジメント」をテーマに、東京医療保健大学副学長・元日本看護協会会长の坂本すが先生を講師に招いた講演会を行つた。県内病院11施設から約70名の参加があり、参加者にとって、管理者としての在り方の探求に結び付いた講演会となつた。
- 次年度もカタリバや講演会等の企画を、コンソーシアム事業として定期的に開催する予定。

III-4. 松江工業高等専門学校の取組

○意識啓発研修会

この研修会は、松江工業高等専門学校教職員のダイバーシティに関する理解を深め、本校でのダイバーシティ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7年2月26日(水) 13:00～14:30

【対 象】全教職員

【場 所】松江工業高等専門学校236講義室



令和6年度は株式会社ベネッセホールディングス常務執行役員 成島由美 氏を講師に招き、「今 この時代に必要な教育～人生100年時代を生き抜くために～」と題して、日本における環境面や経済面の課題及びその背景、子ども・若者の現状・意識及び課題、教育現場の現状やダイバーシティ促進につながる教育、理系女子の育成等についての講演が行われた。

当日は45名の参加者があり、「ベネッセや私学の取り組み、また、最近の子ども達の進路選択に関する意識を知ることができて有意義でした。」「教育におけるダイバーシティについて考えるよい機会になりました。」といった感想が聞かれた。

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。

○校長と教職員との育休・産休に関する懇談会を開催

令和7年3月27日(木)、校長と教職員の「産休・育休に関する懇談会」を開催した。懇談会には、校長、教務主事、学生主事、寮務主事、男女共同参画推進室長を含めて教職員11名が参加した。懇談会の趣旨は、教職員の産休・育休に関する情報共有、制度理解と問題提起、男性教職員の育休取得促進等であり、育休取得経験のある男性教員による実体験の紹介から始まり、育休に入る前に準備したこと等について、詳しい内容の発表があった。その後のフリートークでは、第一子の出産を控えている男性教員から育休を取るための相談があり、育休取得経験のある教員からのアドバイスや情報共有をすることが出来、大変有意義な意見交換の場となった。



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

○ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)総括シンポジウム

令和6年9月6日(金)、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)総括シンポジウム」を開催した。

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)に採択された標記プログラムは最終年度を迎える。代表機関である島根大学と、連携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が連携して各種の取組を進めてきた最終総括として、これまでの取組の有効性と持続性を高め、さらに広くダイバーシティの普及を図ることを目的として開催したもの。

まず本事業の責任者である島根大学 大谷 浩学長の挨拶に始まり、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室 高見 晓子室長様と島根県初の女性副知事 石原 恵利子様から来賓のご挨拶をいただいた。

引き続き基調講演①として、これまでわが国の男女共同参画・ダイバーシティを牽引してこられた日本赤十字社常任理事 板東 久美子様から「地方大学におけるダイバーシティ推進」と題し、ダイバーシティ推進をめぐる状況や課題、地方大学の役割と今後の取組への期待について各種データを提示してお話をいただいた。次に、基調講演②では、株式会社ベネッセホールディングス常任執行役員 成島 由美様から「社会で活躍する理系女子を増やすために～体験から「憧れ」をつくる学校、企業初の事例紹介～」と題して、企業における女性の活躍について、また昨今の教育・社会課題や入試環境の変化、さらに女子高生の進路選択の現状や理系女子はいつ生まれるのか等、教育機関にとって非常に興味深い内容の情報をご提供くださいました。また、高校の校長を務められたご経験から、生徒への動機付けの事例、キャリア教育や大学の在り方等、理系女子を増やすために何をなすべきかについて示唆に富むご提案をいただいた。

事業報告では、島根大学 河野 美江副学長がSAN'INダイバーシティ推進ネットワーク全体と島根県立大学の事業報告を、ネットワークとNEXTA(次世代たら協創センター)とのシナジー効果について島根大学NEXTAの平山 尚美准教授が、また米子工業高等専門学校の宮田 仁志男女共同参画推進室長からは女子学生の入学比率を大きく増加させた独自の取組について、松江工業高等専門学校の高尾 学副校長からは女性教員の増加を図るアクションプランの策定と女性限定公募の積極的な実施、さらに教員職体験インターンシップ等について、それぞれ報告があった。





また、全体を通して、国立研究開発法人 科学技術振興機構（JST）プログラム主管 山村 康子様から講評をいただいた。

最後に本学 金山 富美内部統制担当理事が、本日のシンポジウムが今後ダイバーシティの有意義な議論に寄与することを期待するとともに、山陰地域における我々 4つの高等教育機関はダイバーシティのプラットホームとして、SAN'INダイバーシティ推進ネットワークとともに持続可能な社会の実現に向けた取組をさらに推進していきたい、と閉会の挨拶をした。なお、今回のシンポジウムには対面で102名、オンラインで54名の方に参加いただいた。

IV-2. 島根大学の取組

○ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）情報共有フォーラム「提言書の実現に向けて」開催報告

令和7年3月17日（月）、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）情報共有フォーラム「提言書の実現に向けて」を開催した。

広島大学と島根大学は、文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」補助事業に採択され、2023～2024年度の2年間にわたり、地方大学における女性研究者支援のあり方について共同調査を実施してきた。

情報共有フォーラムは、島根大学 大谷浩学長の挨拶で始まり、続いて島根大学の河野美江副学長、広島大学の石田洋子副学長から事業概要の説明と提言書の紹介があった。

次に、「海外大学におけるグッドプラクティスから～地方大学ができること～」と題して、タスクフォースメンバーから以下、各国の取り組みについて報告が行われた。

- ・アメリカ：広島大学 渡邊恵准教授、島根大学 香川奈緒美准教授
- ・スウェーデン：島根大学 丸山実子准教授
- ・ドイツ：広島大学 フンク・カロリン教授、島根大学 香川奈緒美准教授
- ・韓国：島根大学 河野美江副学長

その後、「提言の実現に向けてできるはじめの一歩」を考える意見交換会を実施した。ファシリテーターは本学の丸山実子准教授が務め、開始前には本学の香川奈緒美准教授より、本学で行った「ダイバーシティ





推進のための学内アンケート」の結果報告があった。その結果、男女間の認識に差がある現状が明らかになつた。

意見交換では、対面参加者は3～4人の小グループに分かれ、オンライン参加者はブレークアウトルームで議論を行つた。短時間ながらも、「すぐに取り組めることがある」「新たな課題に気づけた」など、活発な意見が交わされ、有意義な時間となつた。

フォーラム全体の総評として、国立研究開発法人 科学技術振興機構（JST）プログラム主管の山村康子様より講評をいただいた。最後に、本学の金山富美内部統制担当理事が、「本日の意見を踏まえ、提言書がより実効性の高いものとなるよう充実させ、広島・島根の両地方大学から日本全体へ、女性研究者の活躍促進に資する取り組みの輪を広げていく」と、閉会の挨拶を行つた。

今回のフォーラムには、対面30名、またオンライン22名の方々にご参加いただき、事前申込者のうち11名から後日配信の希望があつた。

○「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」「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2名、准教授1名、講師4名、助教以下6名
- 昇格 教授2名、准教授3名、講師3名
- 島根大学発の女性理事が誕生した。令和5年10月にダイバーシティ推進委員会で決定した、部局ごとの女性教員比率の目標値について、学長から各学部長に女性教員の積極採用を呼びかけた。

IV-3. 島根県立大学の取組

- ・若手研究助成制度を活用し、8名の女性研究者が採択を受け、研究力向上を図った。そのうち2名が科研費に採択された。
- ・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。
- ・女性研究リーダーの育成や女性看護職が副院长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。

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延べ8回、女性限定公募を2回実施した。

IV-5. 米子工業高等専門学校の取組

◎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継続して実施している。

また、女性限定公募も実施し、女性教員1名の採用につながった。

◎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、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。

V

女性研究者の裾野拡大

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

VII
その他

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（中学生編）

【開催日】令和6年12月15日（日）

【主 催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

【共 催】松江工業高等専門学校 機械工学科、電機情報工学科、環境・建設工学科

島根県立大学看護栄養学部 看護学科、健康栄養学科



●タイムテーブル

バス会場・フェアリテーター 島根大学地域資源本部入村審査・キャラクターデザイン会員 丸山 実子	
8:30～ 8:40	島根大学 松江キャンパス 正門集合
8:40～ 9:00	松江工業高等専門学校へ移動（挨拶 趣旨説明・行程の確認）
9:00～ 10:10	松江工業高等専門学校 機械工学科、電気情報工学科、環境・建設工学科 訪問（説明、座談会）
10:10～ 11:00	島根県立大学 出雲キャンパスへ移動
11:00～ 12:10	島根県立大学 看護栄養学部 訪問（説明、体験）
12:10～ 13:00	島根大学 松江キャンパスへ移動／解散



令和6年12月15日（日）中学卒業後の進路について選択肢を広げるため、中学生のための「進路発見バスツアー」を行った。

松江工業高等専門学校、島根県立大学看護栄養学部を訪問し、そこで学ぶ学生や理系で働く方のお話を聞くことや、体験活動を行った。

参加者は、保護者方も含め29名で、1名のSUN' IN Girlsがアドバイザーとして参加した。参加した中学生からは、「自分の好きなことを学べる松江高専に行ってみたいと思った」「医療系について、栄

資料

養も看護も両方魅力的だった」等、進路選択の一助になった様子だった。

今回のツアーでは「ちょっとずつ」「幅広く」巡る半日コースとなり保護者の方からも好評だった。



●進路発見バスツアー（医療編）

【開催日】令和7年3月5日（水）

【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 島根県立大学看護栄養学部



●タイムテーブル

バス引率・ファシリテーター
島根大学地域医療創生部 人材育成・キャリアデザイン専門員 丸山 実子

8:20 ~ 8:30	島根大学 松江キャンパス 正門集合
8:30 ~ 9:20	移動＝島根県立大学 出雲キャンパス到着
9:25 ~ 11:25	島根県立大学 看護栄養学部（キャンバス内企画・トークセッション）
11:30 ~ 11:50	移動＝島根大学 出雲キャンパスへ到着
11:55 ~ 12:55	島根大学出雲キャンパス食事で昼食（各自でお買い求めください）
13:00 ~ 15:00	島根大学 医学生訪問（キャンバス内企画・トークセッション）
15:05 ~ 16:05	島根大学 松江キャンパスへ戻る／解散

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

<https://forms.office.com/r/hUvp45rQ>

島根市内に滞在しておられる場合はJR松江駅からの徒歩約15分
島根大学・川津町 島根大学前下車 所要時間約20分
※特に平日ごユータウン「おじい・おばあ」「高齢者」等もあります。

●一度バス
美術ホール→ミネル行 島根大学前下車 所要時間約20分
マリーグートしづね行 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

令和7年3月5日（水）高校卒業後の進路について選択肢を広げるため、高校生のための『進路発見バスツアー（医療編）』として、「島根県立大学・看護栄養学部」と「島根大学・医学部」を訪問した。

島根県立大学の看護ではバイタルサイン測定体験をし、栄養では摂食嚥下障害を緩和するところみ食づくりと試飲体験を行った後、4つに分かれ交流会が和やかに行われた。

島根大学では、キャンパスツアーとして、「医学部図書館」「英会話サロン」「eクリニック」「検査部」「放射線部・放射線治療科」「病理部」「病理解剖室」を見学した。

参加者は37名で、SUN' IN Girlsの6名が案内役を務めた。大学生と高校生のトークセッションでは「いつ進路決定をしたのか」「どれくらい勉強をしたらしいのか」「学生では海外留学や、地域貢献活動がどれくらいあるのか」など活発な交流が行われた。精力的に学ぶ学生と教員、研究者から話を聞き、体験活動を行った丸1日のバスツアーとなり、参加した高校生は、医療系における2つの大学を比較することができたこと、今後の進路に役立ち、刺激になった1日であったという感想があった。



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。



ロゴマーク

V-2. 島根大学の取組

○しまね大交流会に参加

令和6年11月2日(土)に行われた「しまね大交流会」において、島根大学ダイバーシティ推進室では「女性研究者の裾野拡大 SUN'IN Girlsが進める理系進学」のブース発表を行った。

当日はあいにくの天候の中、97名の方がブースを訪れてくださり、理系の女子学生より、研究内容や大学での生活などについて発表した後、訪れた高校生、大学生と活発な質疑応答があつた。

わが国で理系に進学したり、研究者を目指す女性はまだ少ないのが現状だが、今回のような取り組みを続け、リケジョを増やしていきたいと思う。



● 裾野拡大活動

グローバルサイエンス育成プログラム生や大学訪問に来学した高校生に、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。(約200名)

● オープンキャンパスにて、女子学生による研究室紹介動画を使いPR

オープンキャンパスに来学した高校生・保護者に向けて、令和3・4年度に制作した動画「女子学生による研究室紹介」を使い、学生市民交流ハウス(FLAT)でPRを行った。

● DVのない社会をめざして(令和6年度「女性に対する暴力をなくす運動」)

内閣府は、毎年11月12日から25日までの2週間を「女性に対する暴力をなくす運動」期間と定めている。

この期間中、松江市の取組として「DVのない社会をめざして」メッセージ入りオリジナルトイレットペーパーを市内の一部の公共機関、病院、大学、高校のトイレに配布しており、本学にも配布いただいた。

トイレットペーパーにはDVで悩んでいる人が相談できる最初の一歩になればと、4種類のメッセージと相談機関の電話番号が印刷されている。

● 「心とからだ」の講演会

河野美江副学長が、令和6年7月1日に松江工業高等専門学校5年生(約200名)、7月3日に附属義務教育学校9年生(約120名)、令和7年2月17日に島根大学附属義務教育学校7年生(120名)、3月8日にわかたけ学園生徒4名に対し、「心とからだ」の講演会を実施した。令和6年12月1日にまつえおやこ劇場で「子どもを守るために知っておきたい性のこと～身近にあるハラスメント」、12月12日に松江市医師会学校医会で「学校健康診断におけるLGBTQ+への配慮」、令和7年1月28日に島根県専修学校各種学校連盟人権研修会で「学校における性暴力への対応～被害者支援から予防まで～」の講演を行った。

● 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、キャリア育成などへの理解を目指し、共に考える機会として、本学の教員が講演等を行っている。



講演会

実施日	内 容	主催等	講 師
7月6日	しまね働く女性きらめき応援塾2023 ステップアップ編 「自分をアップデートしてキャリアを磨く！ 働く女性のためのリスクリングの始め方」	島根県、松江市	丸山 実子 准教授 (地域未来協創本部)
7月30日 8月1日	活動のための力を高める研修(体験編)「対話はもっと楽しくできる!～日常のコミュニケーションを啓発活動に活かそう～」	島根県、公益財団法人しまね女性センター	香川 奈緒美 准教授 (教育学部)
10月9日 10月10日	活動のための力を高める研修(実践編)「地域の人たちと、ジェンダーについて話す場をつくろう」	島根県、公益財団法人しまね女性センター	香川 奈緒美 准教授 (教育学部)
11月26日	How do we communicate at university: a case study in Japan from gender perspectives	Hamburg University	香川 奈緒美 准教授 (教育学部)
11月28日	Stumbling blocks for novice teachers in teaching Japanese as a second language	University of Kaiserslautern-Landau	香川 奈緒美 准教授 (教育学部)
12月19日	女性研究者によるロールモデル講演会	島根県立松江南高等学校	Catherine Rae 教授 (次世代たら協創センター 客員教授(ケンブリッジ大学))

V-3. 島根県立大学の取組

学生が主体的にキャリアデザインを描くことができるよう、キャリアアップ支援、ループリック評価及びロールモデルの提示のために、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、令和6年12月と令和7年3月の、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の際には、本学学生も参加者の中学生、高校生に対し学部紹介や体験活動を補助し、自身のキャリアアップに繋げることができた。

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リカレント教育を行い、社会人2名と学生39名（うち女性15名）が参加した。講義は、無人航空機を利用した3次元測量や計測データによる3次元モデリング技術などの講義内容で全8回実施した。演習では本科5年生6名と専攻科生3名（うち女性2名）がTAとして参加し、最新技術の習得の支援を行った。地域課題に取り組む最終課題では、参加者全員が能登半島の災害事例や出雲市大社町で発生した災害について学ぶことで、島根半島の課題を把握し、現状を分かりやすく整理した後、建設技術者として今後どのような取組を行う必要があるか解決案の提案を行った。



○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6年11月28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511講義室

【講 師】本校人文科学科教授 服部真弓



本校女性教員を講師として、自身のキャリアや現在の教育・研究活動等について講演が行われ、男子学生を含む9名の参加があった。参加者からは、「曖昧だった博士過程について知ることができて参考になった。」「高専の先生という仕事により興味が湧いたので自分でも調べてみようと思いました。」といった感想が聞かれた。

○令和6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6年12月13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6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2社から女性技術者・女性研究者の活動紹介が行われた。

当日は22名の参加学生に対して、企業と連携した女性研究者・技術者のロールモデルが提示された。



●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、本校学生が養護学校生徒・児童の生活や学習の質の向上を目指した製品づくりにより、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6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名が寝ながら開閉できる教材ボックスやタブレットが埋め込める傾斜台など、17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。



V-5. 米子工業高等専門学校の取組

●高専GCONカンファレンス2024への参加および高専GCON2024で最優秀賞を受賞

令和6年9月14日(土)に高専GCONカンファレンス2024に本校の2チームが招待枠で参加した。高専GCONとは、高専GIRLS SDGs×Technology Contestの略で、SDGsを中心としたさまざまな社会課題の解決に向けた技術開発やアイデアを競い合い、2～5名の女子学生中心のチームが参加するもの。カンファレンスには26チームが参加し、進歩内容を各チームがポスター形式で発表して意見交換した。地域密着型や先端技術を活用したテーマ、女性技術者が活躍できる社会の実現を目指したテーマなど、多様なテーマが高いプレゼン能力で発表された。



また、高専GCON2024には85チームがエントリーし、その中から書類審査と面談を経て選出された12チームが本選に進み、本校からも1チームが本戦に出場した。本選は令和6年12月14日(土)、15日(日)、日経ホール(東京千代田区)にて開催され、審査の結果、「文部科学大臣賞(最優秀賞)」と「東京エレクトロン賞」を同時受賞した。本校の出場チームの発表テーマは「ドローン×AI動作解析によるスポーツ競技力向上アプリの開発」で、審査委員からは「直ぐにでも実用化できるのでは」との高い評価も頂くことができた。本選では最優秀賞(文部科学大臣賞)1件、優秀賞2件、その他各賞5件が表彰された。



●先輩リケジョによる母校での講演会

女性が理系の進路を目指す、通称「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、令和6年11月～12月にかけて、本校女子学生が先輩リケジョとして出身中学校へ出向き、講演会を実施した。各中学校の3年生を対象に講演と交流を行い、大変好評であった。

●米子高専生のための進路研究セミナーを開催

令和6年12月21日(土)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「米子高専生のための進路研究セミナー」を開催した。大学院博士課程進学を選択肢に考える学生が大学教職員に直接相談できる機会を提供することで、キャリア教育による将来の女性人材育成を行った。

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

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。ミーティングには約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。

◎第66回SAN' INご縁ネットオンラインミーティング

【日 時】令和6年11月26日(火) 12:10～13:00

【話題提供】島根大学 法文学部 准教授 安齋有紀 氏

「公共空間における言語表現：音声アナウンスを中心とした研究」

今回は島根大学、広島大学、米子高専等から13名の参加があった。

道路、公園、公共交通機関、商業施設など、不特定多数の人が利用する空間には、様々な種類のメッセージが存在する。今回の報告ではフランスの交通機関の音声アナウンスの事例を中心に、社会情勢に合わせた表現の変化について紹介いただいた。



・公共空間の音声アナウンスの対話化と多様化の現象
⇒コロナ禍という特殊な社会情勢における公共空間のアナウンス表現の変化

制約の多い状況下で受信者からの反発を回避しつつ、期待する行為の遂行を促す効率的なアナウンス表現とは？

○第67回SAN' INご縁ネットオンラインミーティング

【日 時】令和7年2月27日(木) 12:10~13:00

【話題提供】島根大学 総合理工学部 助教 三島 幸子 氏 「空き家を活用した福祉施設に関する研究」

今回は島根大学、広島大学、米子高専等から24名の参加があった。

近年、空き家が大きな課題だが、カフェやホテル等様々な施設に活用する流れもみられる。一方、空き家を活用した高齢者や子ども向けの福祉施設も増加傾向にある。今回は空き家を活用した高齢者福祉施設の事例を紹介した。



○2024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6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。

VI-2. 島根大学の取組

○サイエンス・カフェ開催

研究推進課と共同で「島根大学サイエンス・カフェー島根からつなぐ! SDGs-」を年7回開催し、308名の参加者があった。

実施日	内 容	講 師
7月22日	仕事のストレスとの付き合い方 ～島大式働き方タイプ診断(ScWAT)から考える～	石原 宏 准教授 (人間科学部 人間科学科)
8月5日	不思議！驚き！磁石に秘められた力	藤枝 俊 教授 (先端マテリアル研究開発協創機構)
11月20日	スポンジ材料のはたらき～除湿機から温暖化問題の解決まで～	澤野 卓大 准教授 (材料エネルギー学部)
12月14日	建築ってなんだろう？～紙パックを「建築」にするコツ～いろいろなかたち偏	千代 章一郎 教授 (総合理工学部 建築デザイン学科)
1月10日	なぜ植物は日焼けしないのか？	丸田 隆典 教授 (生物資源科学部 生命科学科)
2月7日	健康長寿を目指したオーラルフレイルの予防・改善に向けて	矢野 彰三 教授 (医学部 臨床検査医学講座)
3月10日	新型コロナウイルスのレプリコンワクチン	飯笛 久 教授 (医学部 微生物学講座)

●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、ライフィ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6年度は継続も含めて3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。
- 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。
- メンティは、問題提起、相談、ミーティングを中心に第一回目までである。
- メンティが抱える課題について何よりも大事なのは、ダイバーシティと接觸を通じて聞くことができる。
- メンティの心のカウンセリングプログラムの改善点をダイバーシティ推進室に開示する。
- メンティの心のカウンセリングプログラムの改善点をダイバーシティ推進室に開示する。

《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。「自分の研究にあつ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つ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

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！



文部科学省科学研究費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ（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？
**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團助成金など島根大学に属する全ての研究助成情報と、学内貢献による公募情報ももつて、このシステムによって一元化します。学外の情報サイトとは異なり、学内統合で情報が見やすくなります。

○自分が欲しい情報だけをメールで受信

これまで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していましたが、「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をございましたら、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

●2024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6年度は5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。

●科研費獲得支援セミナー（第2弾）「科研費の採択に向けて—情報分析と推敲支援のポイント」

【日 時】令和6年6月28日（金） 15：00～16：00

【講 師】塩満 典子 先生

公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学
学長補佐・特任教授

学校法人中部大学 客員教授

国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）
航空技術部門 客員研究員

一般社団法人日本原子力学会 理事

【主 催】島根大学オープンイノベーション推進本部

【共 催】島根大学ダイバーシティ推進室

【参加人数】対面48名、オンライン18名

**科研費の採択に向けて
情報分析と推敲支援のポイント**

講師 塩満 典子 先生

日時 2024年 6月 28日 金 15:00～16:00

場所 島根大学 松江キャンパス教職員棟1号館3階 302室
またはオンライン 個人PCからTeamsMCにより接続

対象 島根大学の教職員・学生

申込方法
申込方法の方は、お問い合わせコードを読み取り、
申込フォームからお申込みください。
URL: https://www.sdm-shimane-u.ac.jp/44620
申込期限 2024年6月26日(水)

お問い合わせ先
島根大学オープンイノベーション推進本部
TEL: 0852-32-6632 / FAX: 0852-32-6633
HP: https://www.oip-shimane-u.ac.jp/

◎「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を希望する学内者（学生を含む）へ貸出可能です。

英語論文の書き方セミナーのDVD貸出について

公開日 2022年09月01日

ダイバーシティ推進室では、令和2～3年度に実施しました「英語論文書き方セミナー」について、当日の録画を終業したDVDを学内へ貸出できるようになりました。
貸出しを希望される方がありましたら、下記よりダイバーシティ推進室にお申込みください。
なお、DVD貸出期間は、1シリーズ（DVD2～3枚）につき1週間とします。
お申込みがあった後、貸出しの状況により貸出可能日について連絡します。

英語セミナーDVD申込
<https://forms.office.com/r/Tc1vTY1kIn>

VI-3. 島根県立大学の取組

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。

前年度に引き続き、女性研究者や女性看護職が、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、研究リーダーや副院長等の上位職登用を目指すことができるよう、eポートフォリオシステム研究者版及び看護管理者版を運用した。また、新規加入機関への説明および利用推進のため「看護管理コンソーシアムしまね」の事業として、看護管理者版の使用方法説明会を1回行った。

VI-4. 松江工業高等専門学校の取組

◎メンター制度の利用について

メンター制度実施要領の学内周知を行い、1名の女性教員が利用した。

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年度から継続して実施している。令和6年度は公募の結果、1課題を採択した。

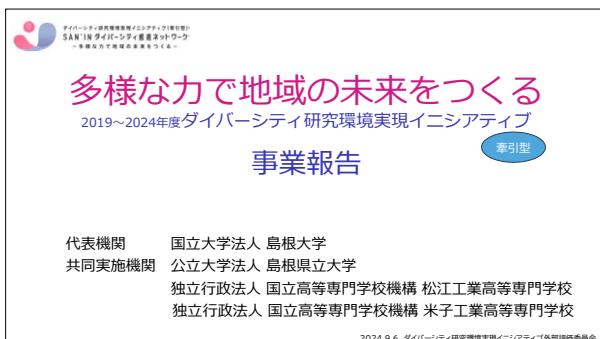
VII

その他

VII-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組

◎外部評価(修了時)

1. 事業報告

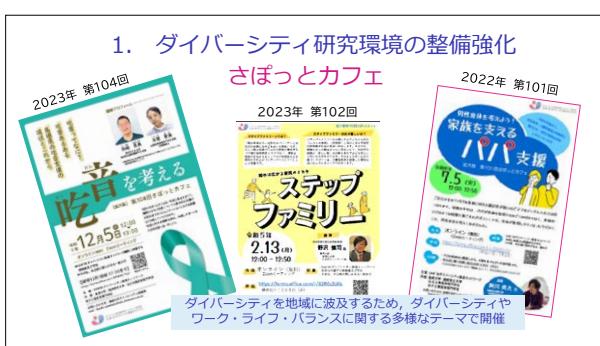


本事業で期待されること
(選考結果通知からの抜粋)

- 山陰地域における女性研究者の活躍促進**、ひいては地域の活性化に繋がる計画であり評価できる。女性研究者の活躍促進のための様々な取組を複合的に計画していることは評価できる。
- 女性教員を増加させるために計画している取組の具体化を図り、理学系、工学系の女性教授を誕生させるなど確実な成果を挙げることが求められる。
- 世界最先端研究と女性研究リーダーの持続的育成との相乗効果**についても、具体的なスキームを明確にし、イノベーションに確実に繋げることを期待する。

4機関の数値目標と達成状況				
女性研究者在職比率 (%)				
	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
2018年5月実績値	22.0	45.6	11.3	13.0
2019年度実績値	22.0	47.2	12.5	14.3
2020年度実績値	22.4	46.3	10.3	15.1
2021年度実績値	22.4	47.0	7.5	13.9
2022年度実績値	23.7	47.5	11.8	15.3
2023年度目標値	23.3	47.2	13.5	15.4
2023年度実績値	23.5	50.6	12.9	12.9
2024年度目標値	23.9	47.2	14.9	15.4

女性研究者採用比率 (%)				
	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
2018年5月実績値	32.7	38.2	100	0
2019年度実績値	23.8	53.8	66.7	0
2020年度実績値	25.7	50.0	25.0	10.0
2021年度実績値	31.9	44.4	25.0	100
2022年度実績値	34.7	42.9	50.0	25.0
2023年度目標値	33.3	33.3	33.3	33.3
2023年度実績値	27.0	66.7	0	0
2024年度目標値	27.8		50.0	0



女性のキャリアアップセミナー

2023年 キャリアアップ支援セミナー
2024年 異業種交流会
地元企業の方を対象に
キャリアアップセミナー、
異業種交流会を開催

2021年 島根大学で初の女性部長
2020年 島根県立大学で初の女性事務部長
2023年 松江高専で初の女性課長
2024年 山陰合同銀行では地銀初の代表取締役が誕生

2. 女性研究者の積極採用と上位職登用

・「多様な研究者を採用するために～研究者採用ガイド～」作成
・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公募実施
・女性限定公募（島根大学、松江高専）
・女性教員メンタープログラムの実施（島根大学、松江高専）

2021年 研究者採用ガイド
2022年 メンタープログラム開始

女性研究者の活躍推進に関するセミナー

2023年 女性研究者の活躍促進セミナー
2024年 地方からの発信!
4機関の女性研究者が自身の
キャリアと働きやすい研究環境
について報告

4機関の女性教授
2021年 56名
2022年 61名
2023年 62名

島根県立大学
2019年度～ 初の女性副学長
松江高専
2018年度～ 初の女性校長
米子高専
2021年度～ 初の女性校長補佐
島根大学
2023年度～ 女性副学長、2名に
2024年度～ 初の女性理事誕生

島根県立大学の取組
eポートフォリオENISHIを活用した女性研究者と看護管理の育成支援

1. 研究者版 eポートフォリオ「ENISHI」の開発・運用

女性研究者の科研費採択件数 2021年度 3件 → 2024年度 7件
役職者に占める女性教員の比率 2019年度 33.3% → 2024年度 39.3%

看護アドバイザーの支援
研修会実施

2. 看護管理コンソーシアムしまねを設立

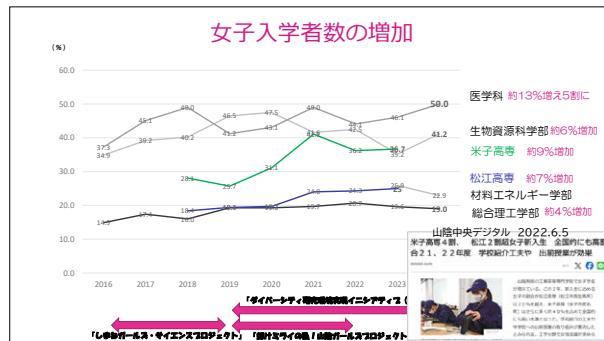
- ① 看護管理版eポートフォリオ「ENISHI」の開発・運用
- ② ナラティブ検討を通じたマネジメントに関する実践知の創出・共有
- ③ 「カタリバ」を通じた、看護の代表者間を中心とした交流・情報提供のネットワークづくり
- ④ 看護管理に関する講演会の企画・実施

副院長職に登用された看護職
6年間で 2名から 4名に

3. 女性研究者の裾野拡大

・SUN'IN Girlsによる中高校生への理系の魅力発信
・理系女子大生・院生の「推し研究室」、動画作成
・進路発見ツアーの開催

2023年 進路発見
2024年 進路発見
2024年 SAN'IN Girls
2024年 推し研究室



4. 女性研究リーダーの育成

1.SAN'INご縁ネットミーティングで研究発表して共同研究者を探し

2024年 第65回
2023年 第64回
2024年 第65回
2023年 第64回
最適の能力活用の趣向

2.女性研究リーダー育成支援事業で
研究の芽を育て
共同研究型
4機関に所属する常勤の女性研究者が、
他のいすれかの機関に所属する研究者と
共同して行う研究に対し、研究費を助成

3.科研費採択に!

4機関で
2021年度26件
2022年度27件
2023年度26件
2024年度32件の科研費採択

まとめ

- 本事業において、島根大学、島根県立大学、松江高専、米子高専の教育研究機関と、山陰地方の企業も含めた協力機関に強固なネットワークが構築され、その過程で女性の上位職登用や女性教授の増加など、女性リーダー創出に確実な成果を上げることができた。
- 今後もSAN'INダイバーシティ推進ネットワークを活かし、引き続き4つの柱を軸として地域のダイバーシティを推進していく。
- 今後具体的な活動に関してはネットワークで話し合い、既存の取組と新たな取組との統合や再編成などをを行い、取組の充実を図っていく。

2. 外部評価票とりまとめ

<p>外部評価票とりまとめ</p> <p>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。今回、SAN'IN ダイバーシティ推進ネットワーク6年目（実施期間終了半年前）における終了時評価を行い、ダイバーシティ事業全体の成果を確認するために、このような考え方のもと、外部有識者に評価を依頼した。</p> <p>2. 外部評価委員（任期：令和6年4月1日～令和8年3月31日）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>所属・職名</th> <th>氏名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>広島大学副学長（ダイバーシティ担当）／ ダイバーシティ＆インクルージョン推進機構</td> <td>石田 洋子</td> </tr> <tr> <td>県立広島大学副学長／国際交流センター長</td> <td>津森 登志子</td> </tr> <tr> <td>21世紀職業財団島根県駐在代表</td> <td>澤 アツ子（※）</td> </tr> <tr> <td>株式会社日本政策投資銀行松江事務所長</td> <td>白水 照之</td> </tr> <tr> <td>中央大学名誉教授</td> <td>細野 助博</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">(50音順、敬称略) ※ 現在病気治療につき、今回の外部評価を辞退された。</p> <p>3. 実施日程 令和6年8月7日 外部評価委員に評価票の送付 令和6年8月26日 外部評価委員から評価回答の締め切り 令和6年9月6日 第2回外部評価委員会（講評と意見交換）</p>	所属・職名	氏名	広島大学副学長（ダイバーシティ担当）／ ダイバーシティ＆インクルージョン推進機構	石田 洋子	県立広島大学副学長／国際交流センター長	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	白水 照之	中央大学名誉教授	細野 助博	<p>4. 評価に当たっての資料 資料①：ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ【牽引型】公募要領 資料②：ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ【牽引型】申請書・選定結果通知 資料③：中期評価結果 資料④：令和元年度～令和6年度事業計画書 資料⑤：令和元年度～令和5年度事業報告書 資料⑥：事業紹介パンフレット 資料⑦：ニュースレター（創刊号～vol.9） 資料⑧：SAN'IN ダイバーシティ推進ネットワーク年次報告 (R.元.11.1～R3.3.31) , (R3.4.1～R4.3.31) , (R4.4.1～R5.3.31) 資料⑨：多様な研究者を採用するために（研究者採用ガイド） 資料⑩：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 資料⑪：女性研究者のみなさん（仕事と生活両立応援ハンドブック） 資料⑫：ロールモデル集vol.5（日本語、英語） 資料⑬：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, vol.2） 資料⑭：島根大学女性教員メンタープログラム（ガイドブック、各種ガイド） 資料⑮：島根大学ダイバーシティ推進ネットワーク理系研究室紹介動画 島根大学ダイバーシティ推進室 HF 資料⑯：ダイバーシティ推進のためのアンケート調査結果 この他、SAN'IN ダイバーシティ推進ネットワークのホームページに掲載しています。 https://diversity.shimane-u.ac.jp/initiative/</p>
所属・職名	氏名												
広島大学副学長（ダイバーシティ担当）／ ダイバーシティ＆インクルージョン推進機構	石田 洋子												
県立広島大学副学長／国際交流センター長	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	白水 照之												
中央大学名誉教授	細野 助博												

1

2

<p>外部評価委員評価票</p> <p>項目別評価 (点数 S: 4点、A: 3点、B: 2点、C: 1点)</p> <p>(4名評価、16点満点)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>評議会</th> <th>①ダイバーシティ研究環境の整備強化</th> <th>②女性教員の積極採用と上位職登用</th> <th>③女性研究者の裾野拡大</th> <th>④女性研究リーダー育成</th> <th>総合評価</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①連携</td> <td>14</td> <td>10</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>②独自</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>③連携</td> <td>11</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>13</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>④独自</td> <td>13</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	評議会	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	総合評価	①連携	14	10	14	14	12	②独自	10	11	12	10	10	③連携	11	10	13	13	11	④独自	13	10	12	10	10	<p>各委員のコメント（委員名：A～D）</p> <p>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 (p30～31) A (評価: A) 当初の計画通りの取組が行われている。 ・ネットワーク会議・運営委員会ともに定期的に開催されている。 ・ネットワークのウェブサイトを通して横断的な情報発信と成果公表が実施されている。 ・各種セミナー、講演会などの開催が学内外に向けて実施されている。</p> <p>B (評価: S) ・SAN'IN ダイバーシティ推進ネットワークの立ち上げと様々なセミナー等のイベント開催や、HPを通しての発信、またYouTubeを通しての理系女子とrogen拡大のための発信など、自身もいくつか参加したが、積極的かつ効果的な取組が展開されている。 ・運営委員会では協力されたと思うが、外部者からみると、連携した取組というよりは、島根大学が行っている取組という印象が強い。</p> <p>C (評価: S) この連携に参加した4機関とも、ライフィベントも考慮して「女性研究者」の育成を「地域で持続的に育成」するという共通目的とその実績には、個々の組織内特性とそれを取り巻く環境の違いが色濃く反映される。そのことを十分に認識しながら、各組織の実現に向け連携を通じたシンポジウムなど多種多様な効果的なイベントを組み込みながら、多様な組織とのマッチングや研究助成を通じて実践に活かせるように意識向上を図ってきた点、6年間の多様な活動実績を通じて外部を巻き込みながら諸活動に進化させた点は大いに評価されるべきと考える。</p> <p>D (評価: A) ・配布資料およびコメントを見る限り、当初計画と同等の取組が行われていると思料</p> <p>1. 2. 各機関独自の取組 (p32～34) A (評価: B) 一部の機関に当初の計画どおりに実施されていない取組が見られる。 ・島根大学について、研究者採用ガイドやQ&AによるGP集を作成して連携機関と共有したことは評価できるが、ライフイベントを考慮した教員評価制度の構築と大学の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ついては進捗が報告されていない。 ・島根県立大学について、「看護管理コンソーシアムしまね」が設立され、看護管理者版e-ポートフォリオの運用が開始されている。 ・松江高専について、管理職対象の研修会も含む各種研修会の開催、外部組織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、計画通りに実施されている。</p>
評議会	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	総合評価																										
①連携	14	10	14	14	12																										
②独自	10	11	12	10	10																										
③連携	11	10	13	13	11																										
④独自	13	10	12	10	10																										

3

4

B (評価: A)

- ・島根大学の取組は、研究者採用ガイドやグッドプラクティス集の作成など効果的な取組を行われている。コロナの影響もテレワーク勤務規程の作成というプラスの方向につながったことも評価できる。
- ・島根県立大学も看護管理コンソーシアムしまね設立をはじめ、講演会や研修会を開催されているが、研究環境整備強化にどうつながったかはわかりにくい。
- ・松江高専ではWG発足の上、アクションプランを作成され、研修会等を開催されているが、やはり制度整備にどうつながったかはわかりにくい。
- ・米子高専は記述がない。

C (評価: A)

- ・島根大学・パックグラウンドの違う学部生同士で「患者中心の医療充実」に対する最適解をワークショッピング形式で発見する試みなどの他、知名度のある専門家を積極的に招いて、彼らの知見を学び実践につなげている。また、女子高校生対象のシンポジウムの開催や動画を使った女子高校生を意識したガイドンスという入口戦略への着目や、「性の多様性」に真正面から取り組む姿勢を明確にし、学内啓発を行った点は大いに評価される。
- ・島根県立大学・県内医療機関との連携で、女性看護職の上位職登用のために「島根看護職女性管理者支援コンソーシアム」の組織化を設立したこと、「SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク」に参画し、その中核的連携機関になったことが大いに評価される。
- ・松江工業高等専門学校・男女共同参画への理解を深めてダイバーシティ研修を行ったり、学校トップとの女性教職員の懇談会開催や、外部講師による「女性の活躍応援企業」のトップに招いたり、教職員・学生の女性指向を意識づけのワークショップの設置に努力している。特に創造性に富む若手実践的研究者・技術者育成のため「松江テクノフォーラム」での連携を強化した点は大いに評価できる。
- ・米子工業高等専門学校・県境を越えて「SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク」に参画し、努力していることは評価できる。また、松江高専と同じように学校トップとの女性教職員の懇談会開催などの努力がみられる点は大いに評価できる。

D (評価: B)

- ・コロナ禍の影響等を踏まえて、一部の機関においては、当初計画していた取組が実施できなかったケースがあったと思料

2. 女性教員の積極採用と上位職登用

2. 1. 連携した取組 (p36)
A (評価: A)
「GP Q&A 集」が作成され、連携機関で共有されている。

B (評価: A)

5

- ・グッドプラクティス Q&A 集の中身は、かなり具体的で現場目線に立った Q&A が取り上げられているので、連携機関間で共有したことは有益と考える。

・このグッドプラクティス Q&A 集を、各機関でどのように活用し、どう役に立ったか、各機関の反応が具体的に示せるといよい成果として示せるのではないか。

C (評価: A)

この連携に参加した 4 機関が同一の尺度で目標値を個々の組織環境の下で記述し、相互比較可能になっている事、時系列による実績の比較も可能となったことは評価できる。特に「SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク」で「研究者採用ガイドブック」、「若手研究者育成推進の事例集」の発行・配布やそれに付随するセミナーの開催は大いに評価できる。

D (評価: B)

- ・当初計画した助成制度ができなかったケースがあつたが、女性教員の積極採用および上位職登用の実績は、事業開始時より上昇しており評価

2. 2. 各機関独自の取組 (p36~38)

A (評価: B)

- 一部の機関では当初の数値目標が達成されていない。
・島根大学では、事業開始時に比較して女性在職率・教授職における女性の在職率はいずれも上昇していることは評価できるが、同時に掲げた数値目標には達していない。
・島根県立大学では、コンソーシアムの設立や e-ポートフォリオの運用などにより関連病院の副院長職への女性の登用が増したことをなどは評価できる。
・松江高専では、教員人材育成の彈力的な対応により若手女性教員の確保がなされていることは評価できるが、目標数値には到達できていない。また、クロスマボイントメント制度の導入が実現されていない。
・米子高専では、研究費支援制度が科研費採択に繋がった実績は評価できるが、目標数値には到達できていない

B (評価: A)

- ・島根大学では、研究者採用ガイドを作成し、女性在職率や、教授職の女性在職率をアップさせたことは評価できるが、女性利用割合は目標達成が難しかった。一方、女性研究リーダー育成事業をスタートさせ、自走期間も継続していることは評価できる。
・松江高専はボジティブアプローチを積極的に実施し、女性教員の採用や上位職登用を実現したことは評価される。
・米子高専は、女性教員採用のインセンティブとして研究費助成を行っているが、女性教員の積極採用と上位職登用の成果は見えにくく。

6

・配布資料およびコメントを見る限り、当初計画と同等の取組が行われていると思料

3. 2. 各機関独自の取組 (p41~45)

A (評価: S)

- ほぼ当時の計画通りの取組が行われている。
・島根大学では、「研究キャリアデザイン研修」は実施されているが、「研究キャリアデザインプログラム」については進捗の報告がない。
・島根県立大学では、e-ポートフォリオ活用による若手研究者の支援が行われている。
・松江高専では、女子児童・生徒、地域住民対象の講演会、社会人対象のリカレント教育、企業との連携によるロールモデル提示などが積極的に行われている。
・米子高専では、在学生への大学院進学を選択肢とする進路研究セミナーなどが実施されている。

B (評価: S)

- ・島根大学では次世代たら協創センター、地域の企業とも協力して、女性技術者や研究者との情報交換の機会を提供している。
・島根県立大学では、学生のキャリアアップのための支援を積極的に展開している。
・松江高専については、養護学校に対してすそ野拡大の活動を展開するとともに、女子生徒や地域住民も含めて講演会を開催したり、リカレント教育や企業と連携してのロールモデルを提示するなど積極的な展開がみられる。
・米子高専では、大学教職員の直接相談に加えて、高専 GCON で受賞したり、先輩リケジョ講演会など、特徴的でユニークな活動を展開しており、評価できる。

C (評価: A)

- ・島根大学・大学出身研究者のトーク、中学生への出前講義、「しまね大交流会」などでの地域住民への働きかけ、女子学生視点からの「研究室紹介動画の作成、「SUN'IN Girls」のサポート事業など多彩な試みが評価される。
・島根県立大学・研究者用と看護管理者用の 2 つのキャリアデザインの具体化・可視化を狙う「e-ポートフォリオ ENISHU」の開発・運用が行われ、その過程で「看護管理コンソーシアムしまね」を通じて利用促進を図ると同時に、利用者からのフィードバックを通じて改良が加えられている点は評価できる。
・松江工業高等専門学校・企業を通じて実践的リカレント教育と包括的共生社会実現のため、実装可能なものをづくりを介して学生と養護学校生との交流を図っている事や、中学生の父母や高専生への向け女性研究者・技術者の講演会開催について大いに評価できる。
・米子工業高等専門学校・大学・大学院への進路を検討するための進路研究セミナー開催、女子中学生向けの学生講演会や公開講座を学生主体で行うことの実効性は高いので評価できる。

D (評価: B)

- ・コロナ禍の影響等を踏まえて、一部の機関においては、当初計画していた取組が実施できなかったケースがあったと思料

8

D (評価: B)

- ・一部の機関においては、当初計画した制度導入が進んでいないケースあり

3. 女性研究者の裾野拡大

3. 1. 連携した取組 (p40)

A (評価: S)

- ・当初の計画通りの取組が行われていることに加え、4 機関が連携して理系研究室紹介のための動画や冊子の作成を行うなど広報を積極的に行なっている。

B (評価: S)

- ・女子中高生や学部生に対して、各機関が連携して積極的に取組を展開している。
・各機関の HP や YouTube からの発信も行い、推し研究室（冊子）の作成と配布も評価される。

C (評価: A)

- ・女子高生への「理数系研究者へのロールモデル集（英語版も）」作成とともに、一線で活躍する研究者のトークの機会、「進路発見バズツアーア」を銘打ったオープンキャンパスツアーなどで女子中高生に積極的に働きかけを行なった点は「鉄は早いうちに打て！」で効果的試みであると思う。また、理数系女子の学部・院生のグループ「SUN'IN Girls」の今後の活躍に期待したい。

D (評価: A)

- ・一部の機関においては、当初計画した制度導入が進んでいない

7

<p>4. 女性研究リーダー育成</p> <p>A (評価: A)</p> <p>女性研究リーダー育成支援事業として共同研究支援が実施されているほか、研究マッチングイベントで異分野間の交流が図られている。SAN'IN ご縁ネットミーティングが定期的に開催され、多様な研究者が集い場として機能している。</p> <p>B (評価: S)</p> <p>・研究マッチングイベントの取組については、各機関と連携して共同研究につながった。その後もしまね大交流会として発展的に形を変えているようであるが、各機関間でのような共同研究が行われ、外部資金が得られたのか、女性研究リーダー育成につながったかどうかが成果として示されるところである。</p> <p>・ご縁ネットミーティングの定期的な開催は、地域における女性研究者ネットワークづくりによい成果を生み出している。</p> <p>C (評価: S)</p> <p>現代社会が解決には多様なバックグラウンドの研究者の融合チームの編成が必要になるが、そのための研究者マッチングの重要性は論をまない。それを目的としたイベントの解説は評価できる。また個別の機関の枠を超えて必要とされている、英語論文の書き方セミナーやファシリテーションなどの学術上必要な実践的セミナーの設置も評価できる。そして何よりも女性研究者のネットワークづくりの核になっている「SAN'IN 研究者ご縁ネット」の存在は大きい。すでに 50 回数を数える多様なテーマでの開催されてきたミーティングに脱帽する。</p> <p>D (評価: A)</p> <p>・配布資料およびコメントを見る限り、当初計画と同等の取組が行われていると思料。なお 47 ページについて、なぜ斜線にて削除されているのかご教示頂きたい。</p> <p>4. 2. 各機関独自の取組 (p49~56)</p> <p>A (評価: B)</p> <p>様々な「研究支援」のための取組が行われているが、「リーダー育成」にまで踏み込んだ観点から言うと十分ではないと思われる。</p> <p>・島根大学では、既存の連携事業や自己資金により、女性研究者に限らず英語論文執筆・投稿支援や科研費獲得支援など様々な研究支援が実施されていることは評価できる。女性研究者マスターープログラムは導入されているが、研究レベルやキャリアステージに応じてステップアップできるように体系的に編成された能力開発プログラムとしての「女性リーダー育成のための能力開発プログラム」の現状には、やや物足りなさを感じる。</p> <p style="text-align: center;">9</p>	<p>・島根県立大学では、e-ポートフォリオの開発と活用が行われた結果、役職者に占める女性教員の比率が上昇したこと、若手支援枠の助成が科研費採択に繋がったことなどは評価できる。</p> <p>・松江高専では、共同研究事業や学外研修参加への実績が認められるほか、メンター制度も運用制定されたものの、「企業との研究連携による研究力・マネジメント能力の醸成」については具体的な取組が実現できていない。</p> <p>・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が実施されている。</p> <p>B (評価: A)</p> <p>・島根大学では、研究マッチングイベントやご縁ネットミーティングなどを活用してリーダー育成事業を推進している。また、自己資金により科研費獲得支援事業を行い、女性研究員の科研費獲得につなげている。メンター制度が新任教員全員に適用されることが望まれる。</p> <p>・島根県立大学では、e-ポートフォリオや e ラーニングなどを活用して、女性リーダー育成が推進されている。科研費獲得についても支援や科研アドバイザーよによる支援により科研費の採択につながっている。</p> <p>・松江高専では、松江高専女性研究者育成支援事業や、国立高等専門学校機構等の研修機会を利用して、女性リーダー育成に尽力している。</p> <p>・米子高専では、外部資金獲得支援セミナーを開催したり、研究費支援を行って研究業績積み上げを支援するなどの取組を行っている。</p> <p>C (評価: A)</p> <p>・島根大学・「優れた研究（あるいはどのような仕事）は優れてメンターなしでは成し得ない」とは古今東西の研究者の一致した意見である。女性に限らずメンター制度でどれほど新規研究者が救われることか。また研究に助成資金はつきものだから、RegSUS の適用は心強いものがある。また女性リーダー育成支援、若手研究者科研費獲得支援、学術誌投稿支援、英語関連のカフェやセミナー設置など多彩なメニューが用意されている事は大いに評価できる。</p> <p>・島根県立大学・女性研究リーダー育成のための事例収集、キャリアアップ支援に「e-ポートフォリオ」の積極的活用、学外連携機関との共同研究支援などが評価できる。</p> <p>・松江工業高等専門学校・メンター制度を取り入れ、女性研究者枠を特別に設けて、研究支援や共同研究に関する学内公募制を充実させている点は評価できる。</p> <p>・米子工業高等専門学校・女性研究リーダー育成を狙った研究費の傾斜配分を行っていることが特徴で、これは評価できる。</p> <p>D (評価: B)</p> <p>・一部の機関においては、当初計画した制度導入が進んでいないケースあり</p> <p>5. 総合評価</p> <p>A (評価: A)</p> <p>多岐にわたるダイバーシティ実現のためのプログラムの多くが、「SAN'IN ダイバーシティ推進ネット</p> <p style="text-align: center;">10</p>
<p>ワーク」を基盤に、代表機関の牽引のもと共同機関との連携により実現に至ったことは高く評価できる。一方で、様々な取組の結果、現状では当初掲げた数値目標の全てを達成するには至っておらず、機関による達成度の差別化も見られる。採択時に注目された「次世代たら協創センター（NEXTA）」との連携については「女性研究者の裾野拡大」の取組にとどまっていること、クロスマピントメント制度の活用については実施されていないことなどは残念であるが、実効性のある取組計画であつたかどうかの振り返りは必要であろう。事業期間終了後には、特に女性を含む若手研究者のための「リーダー育成のための能力開発プログラム」の充実、山陰地域の産業発展にも寄与できる異業種交流・共同研究の実現にも寄与できる取組について、現状の取組の継続・統合再編と新規発展を期待する。</p> <p>B (評価: A)</p> <p>・島根大学を中心とした SAN'IN ダイバーシティ推進ネットワークの設立とその展開を通して、ダイバーシティ推進のためのネットワークが広範に構築されたことは評価できる。</p> <p>・さらに、コロナ等の厳しい状況の中で、工夫をしながら、研究者採用ガイドやグッドプラクティス Q&A 集、YouTube の発信など効果的な成果品を生み出したことも評価できる。が、前述通り、これらの成果品と YouTube がどう活用されたか（各機関がどう使って、どんな成果が生まれたか）が分かると、率引用型としての意味合いが出てくるのではないか。</p> <p>・計画した活動は上記の通り工夫しながら展開されたが、女性採用割合や在職率について目標達成に至らなかった。もともとの目標設定が高すぎたか。</p> <p>C (評価: S)</p> <p>事業実施期間が 6 年間で、国の補助は 3 年であるから、事業期間前半で活用、後半で停滞というブロッキングを辿り、事業実施経験から学んだことを改善しながら次年につなげてゆく姿勢、連携機関同士が相互に研鑽し合いながら事業を推進してきた姿勢は歓迎に値する。「金の切れ目が縫の切れ目」と補助金行政が批判される中、ここまで事業を推進してきたことの努力に敬意を表したい。</p> <p>D (評価: B)</p> <p>・当初計画した取組については、一部未実施もあるが代替の取組も認められる</p> <p>・結果的には、女性教員の積極採用と上位職登用の実績がでている点を評価</p> <p>・今後の自走による継続した取組姿勢も含めて評価</p> <p>6. その他のコメント</p> <p>A</p> <p>・最終年度に実施された 3 回目の「ダイバーシティ推進のためのアンケート」結果に関して、一部の回答結果以外 3 年間であまり変化がなかったことに注目している。本事業を実施してきた過程で各機関の構成員の意識に与えた影響を知るために、本アンケートを様々な角度から分析することが必要になると想われ、その解釈結果にも関心を持っている。</p> <p>・教職目標に掲げられた数字以外に、本事業の効果を示すことができるデータも実績報告書内に示して</p> <p style="text-align: center;">11</p>	<p>いたいと良いのではないか（機関によっては一部の取組の実績としては記載されている）。例えば、「女性研究者の裾野拡大」の取組の結果、代表機関・連携機関における自然科学系分野への女子受験者数の変化や大学院進学における女子学生の比率の変化、研究支援事業利用者の科研費獲得成績や国際的な学術誌への論文投稿数など。</p> <p>B</p> <p>・工夫して頑張られたと思います。が、地方において、大学と高専の連携で 6 年間に理工系女性研究者の採用割合や就職率を増やすことは、女性限定公募等を行ったとしてもお互いの奪い合いになり、非常に難しいと思います。</p> <p>・中間評価のコメント等からしても、島根大学がどうメンバーを牽引したか、または 4 機関の協働体制をもっと強調できるような取組や具体的な成果（島根大学だけでなく、他機関における具体的な成果、或いは島根大学がリードして他機関がどう協力してどんな成果を生み出したか）を示せるとポイントが上がるのではないかと思います。</p> <p>C</p> <p>日本の人口減少がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>D</p> <p>・女性研究者の裾野拡大や女性研究リーダー育成は、KPI 設定が難しい目標と見作</p> <p>・参加者へのアンケートなども踏まえて、更なる改善と継続を行い、結果として組織をけん引する女性リーダーの活躍を期待したい。</p> <p>・なお、事業目的の一つである若手研究者活躍促進に関する目標および取組については、十分な情報がなかった点は留意したい（⇒認識の誤りがあればご指摘頂きたい）</p> <p>E</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>F</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>G</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>H</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>I</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>J</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>K</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>L</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>M</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>N</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>O</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>P</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>Q</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>R</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>S</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>T</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>U</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>V</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>W</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>X</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>Y</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>Z</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>AA</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>BB</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>CC</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>DD</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>EE</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>FF</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>GG</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>HH</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>II</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>JJ</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>KK</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>LL</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>MM</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>NN</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>OO</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>PP</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>QQ</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>RR</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>SS</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>TT</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>UU</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>VV</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>WW</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>XX</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>YY</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>ZZ</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>AA</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>BB</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>CC</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>DD</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>EE</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>FF</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>GG</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>HH</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>II</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>MM</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>NN</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>OO</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>PP</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>QQ</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップの劣位と大いに関連している。このことを国民全体の共有意識にしなければ、人口問題は解決されない。東京一極集中が是正されない中、それに対抗する先進的取り組みとして高く評価したい。</p> <p>RR</p> <p>日本の人材不足がダイバーシティ関心度の低さ、国際的ジェンダーギャップ</p>

◎アンケート結果

ダイバーシティ推進のためのアンケート結果

令和6年8月

令和6年7月に、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の全教職員を対象に実施したダイバーシティ推進のためのアンケート結果について報告します。

アンケート調査には、761名（島根大学：601名、島根県立大学：53名、松江高専：61名、米子高専：46名）の方にご協力いただきました。属性の内訳については図1に示します。男女比は女性の方が多く、年齢別では40代の方からの回答が一番多くなっていますが、20代から60代以上の方々、職種においても教員、職員、医療職員と様々な属性の方々にご回答いただきました。

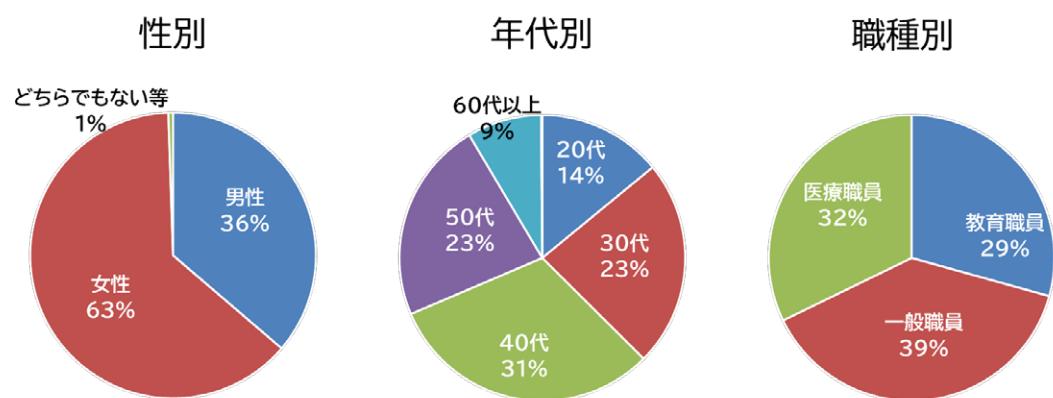
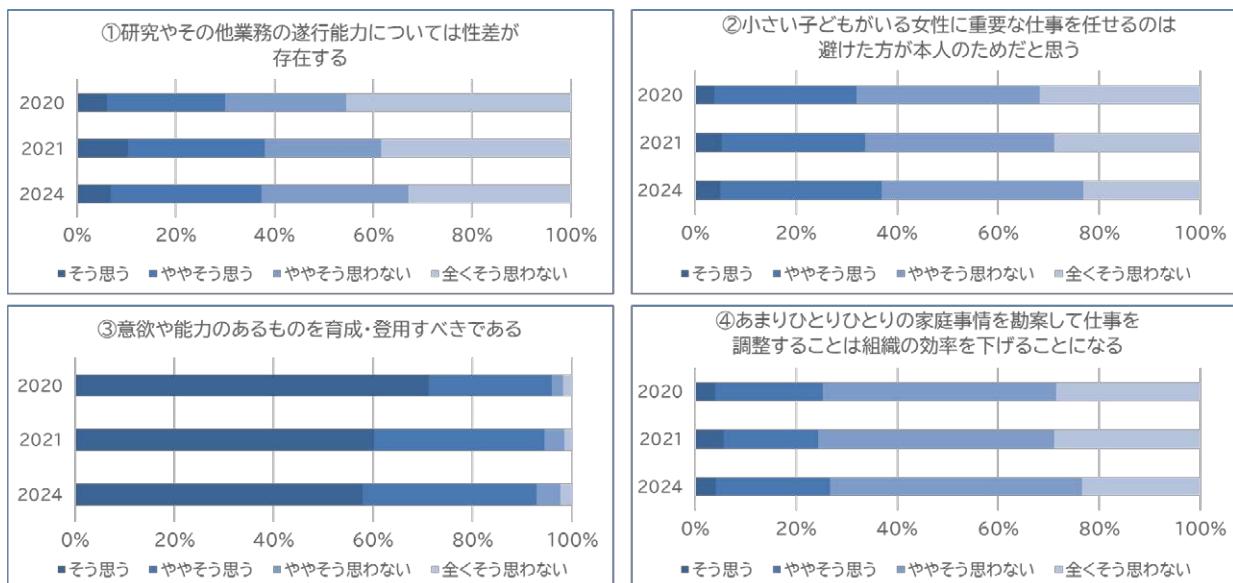


図1 回答者の内訳

ダイバーシティに関する意識について、2020年、2021年、2024年の回答を比較しました（図2）。



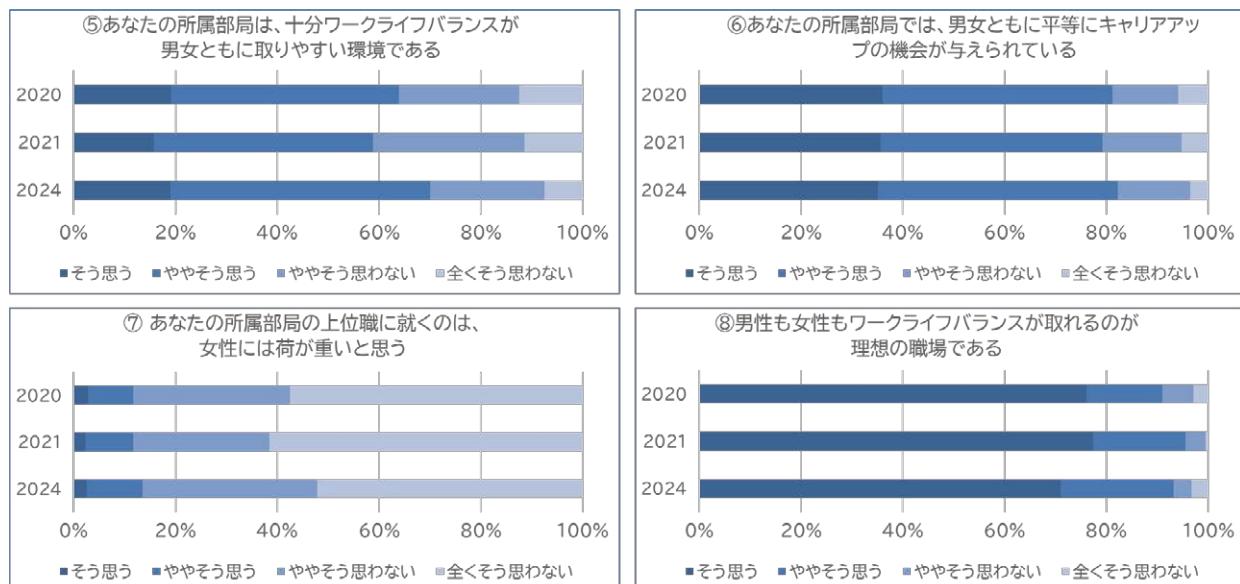


図2 ダイバーシティに関する意識

2020年、2021年、2024年の回答を比較したところ、①「研究やその他業務の遂行能力については性差が存在する」、②「小さい子どもがいる女性に重要な仕事を任せるのは避けた方が本人のためだと思う」、③「意欲や能力のあるものを育成・登用すべきである」、④「あまりひとりひとりの家庭事情を勘案して仕事を調整することは組織の効率を下げる事になる」、⑦「あなたの所属部局の上位職に就くのは、女性には荷が重いと思う」については、あまり変化はありませんでした。

しかし、⑤「あなたの所属部局は、十分ワークライフバランスが男女ともに取りやすい環境である」については約70%、⑥「あなたの所属部局では、男女ともに平等にキャリアアップの機会が与えられている」については約82%の教職員が「そう思う」「ややそう思う」と感じており、2020、2021年度と比べて増加していました。

特に⑥に関して20代の教職員の回答では、「そう思う」が約50%、「ややそう思う」が約40%であり、所属部局におけるキャリアアップについては性差がないと意識変化してきていることがわかります。(図3)。

この度は多くの皆様方にご協力いただきありがとうございました。上記に挙げた以外にも数多くのデータやコメントがありますが、今回は変化について記載いたしました。アンケートの詳細は、後日ご報告させていただきます。

これらのアンケートにつきまして、ご質問・ご意見などございましたら下記連絡先までお気軽にご連絡ください。

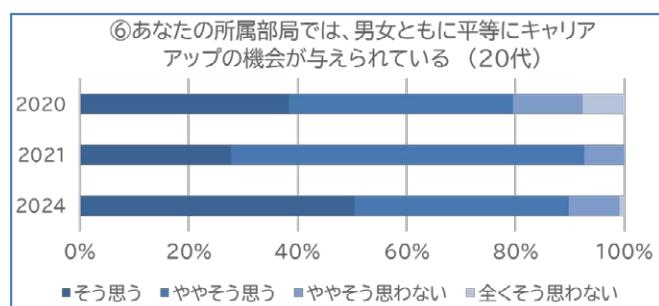


図3 設問⑥に関する20代の回答

問い合わせ先 島根大学ダイバーシティ推進室

Tel: 0852-32-6157

Email: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

◎女性技術者・研究者インタビュー

株式会社アイ・コミュニケーション 愛のあるコミュニケーションを目指して

株式会社アイ・コミュニケーションは、2008年に設立された、自治体向けの双方向告知通信システムの開発・販売や、高齢者でも使えるテレビ電話端末を活用したサービスを展開する企業です。



杉原さん

宮本さん

企業理念に「私たちは愛のあるコミュニケーションを創造します」を掲げておられ、目次社長は「スマートフォンやパソコンなどのITが使えない地方のお年寄りの方々にも、ときめきや感動を届けたい」と語っておられました。

現在同社には、女性技術者が6名在籍しており、少しづつ増加しています。社長は「しっかりコミュニケーションが取れ、業務内容がきちんと理解できていれば、安心して仕事を任せられる」と仰っておられ、大きな信頼を寄せています。今回は、3D(三次元)プリンターを活用した設計・製作に携わるお二人の女性技術者をご紹介します。

○マーケットイノベーション事業部 イノベーショングループ 主任 宮本 莉果さん

岡山県立大学デザイン学部を卒業し、実家のある大田市に近い松江市で働きたいと考え、2018年に入社しました。入社当初は告知システムのコンテンツ配信や保守業務を担当していましたが、4年前に新たに設けられた3Dプリンターの部署に異動しました。3Dプリンターや3D-CAD(コンピュータ支援設計)には馴染みがなかったため、島根県立東部高等技術校や松江工業高等専門学校の支援や協力も得ながら、ほぼ独学で知識と技術を身につけました。現在は、新製品の筐体試作や各種部品の製作を担当しています。

「会社名のとおりコミュニケーションが活発で、働きやすい職場です」と、笑顔で話してくださいました。

○マーケットイノベーション事業部 イノベーショングループ 杉原 紗英さん

鳥取県境港総合技術高等学校ビジネス科を卒業後、接客業やウェブデザイン、広報業務などを経て、2023年に入社しました。現在は、HPや各種SNSの管理、動画コンテンツの作成、3Dプリンターを用いた製作業務などを担当しています。

「この会社は完全週休二日制で有休もしっかり取れるので、自分の趣味に多くの時間を割り振ることができ、推し活(アイドルの応援活動)なども楽しみながら、充実した毎日を過ごしています」と、杉原さんらしい明るいコメントをいただきました。

お二人には、アイ・コミュニケーションのマスコットキャラクター「知らせますケン」と一緒に写真撮影にもご協力いただきました。今後は、島根の情報が届くスマホアプリ「知らせますケン2 島根版」を通じて、SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの情報発信も行い、女性研究者・技術者の輪をさらに広げていければと願っています。

（株）キグチテクニクス

女性技術者が活躍するグローバル企業

（株）キグチテクニクスは1961年に設立され、金属や複合材料などの試料調整から試験片加工、各種試験までを一貫して行う企業です。GE(ゼネラル・エレクトリック)、ロールス・ロイス、プラット・アンド・ホイットニーといった世界三大エンジンメーカーから認証を受けており、海外の有名航空機・エンジンメーカー、国内の一流自動車メーカー・製造業からも多数の試験依頼を受けるグローバル企業として活躍されています。製品検査の順番待ちが出るほどの需要が、その技術力の高さを物語っています。

今回、女性技術者の採用について、木口社長と安井総務部長にお話を伺いました。

2019年時点では4名だった女性技術者は、現在13名に増加し、技術者全体に占める女性の割合は39.4%にまで上昇しました。今年度の新入社員のうち半数が女性で、「特に地元・島根県出身の優秀な女性にぜひ活躍してもらいたい」とお二人は語ってくださいました。女性が働きやすい環境整備にも力を入れており、改装された女性用更衣室やトイレは洗練されたデザインで、細やかな配慮が感じられます。

また、現場で活躍する2名の女性技術者にもお話を伺いました。

○試験部 複合材料試験課 荒川 七海さん

「私は広島大学総合科学部を卒業し、令和2年に入社しました。現在は、CFRP（炭素繊維強化プラスチック）など複合材料の疲労試験、非破壊検査などを担当しています。大学では文系でしたが、“試験”という仕事に興味を持って入社し、社員勉強会や先輩の指導を受けながら知識を深めきました。仕事とプライベートの両立がしやすく、産休・育休制度も整っているので、これからも安心して働ける職場です。」

○試験部 疲労試験課 内田 珠梨さん

「島根大学総合理工学部を卒業し、令和5年に入社しました。在学中はNEXTA（次世代たら協創センター）で学び、企業の方と接する機会も多く、会社見学を通じてキグチテクニクスに惹かれました。大学時代にはダイバーシティ推進室の『SUN' IN Girls』の活動にも参加し、中高生にNEXTAを紹介しました。現在は主に金属の疲労試験を担当しており、NEXTAの航空機プロジェクトとの共同研究にも関わっています。昨年は同じ部署に島根大学自然科学研究科から後輩の女性も入社し、一緒に働いています。」

お二人とも地元出身で、ご自宅から通勤されており、楽しそうに生き生きと話してくださいましたが印象的でした。今後は「島根大学の女性研究者ご縁ネット」にも参加くださることで、大学と企業、そして女性技術者をつなぐネットワークの広がりが期待されます。



後列左から 木口社長 安井総務部長
前列左から 荒川さん 内田さん

島根県産業技術センター

島根県産業技術センターは、島根県内の企業による新製品・新技術の開発や、新たな技術導入など、産業競争力向上への取り組みを技術的に支援する機関です。松江市と浜田市に拠点があり、松江市では化学、機械金属、食品、電機、情報など幅広い産業分野を、浜田市では食品産業や窯業を中心に、ものづくり産業全般を支援しています。

○浜田技術センター 食品技術科 上野 祐美さん

私は島根大学生物資源科学部生命工学科を卒業し、令和2年に島根県産業技術センターへ入庁しました。父が他県の産業技術センターで勤務していた影響もあり、高校生の頃から技術センターで働くことを夢見ていました。

入庁後2年間は松江市のセンターに勤務し、エゴマ種子由来 α -リノレン酸による血圧抑制効果など、機能性食品の開発支援に携わりました。他にも、美肌効果があるとされる α -エチルグルコシドが日本酒に含まれていることに着目し、日本酒パウダーを使用した菓子製品の開発にも関わりました。また、コロナ禍においては、業務の一環として、新型コロナウィルスPCR検査にも従事しました。



現在勤務している浜田技術センターでは、新商品の開発支援や異物検査の対応など、食品に関する幅広い相談に応じています。また、研究成果の報告や所内勉強会も活発に行われており、先輩の女性研究者が島根大学で講演を行う機会もありました。

センター全体では研究職員が約50名在籍していますが、女性は4名です。私が入庁した当初、女性は1名だけでしたので、少しずつ増えてきました。仕事は残業もほとんどなく、自分のペースで進めることができる環境です。

在学中には「SUN' IN Girls」として、女子中学生向けの実験教室にも参加していました。島根県産業技術センターではまだ女性研究員が少ない状況ですが、他県では女性がより多く活躍しています。私自身は家族の影響でこの職業を知っていましたが、一般にはまだ認知度が高いとは言えないかもしれません。

生物を選ぶ生徒には女子が多い傾向がありますが、産業技術センターでは食品に関わる仕事にもつながる可能性があります。進路を考える際の一つの選択肢として、ぜひ視野に入れてもらえたたらと思います。

大福工業株式会社

道路や上下水道などの社会インフラから環境保全まで。暮らしを守る多彩な技術力

大福工業株式会社は昭和33年に創業された、土木・建築を中心とする総合建設会社です。社内には主な事業部として、道路や上下水道の整備・工事、民間住宅の建築を担う「土木部」、土質改良や地盤改良、コンクリートの洗浄を手がける「環境部」、そして重金属の吸着剤や不溶化剤などの開発を行う「環境技術部」があります。

このうち環境技術部は、「出雲環境技術センター」として出雲市荒茅町に拠点を構え、独立した形で運営されています。技術者は現在8名在籍しており、その内2名が女性です。今回、環境技術部主管の三代 江里子さんにお話を伺いました。

○環境技術部主管 三代 江里子さん

私は松江工業高等専門学校環境建設工学科を卒業し、2011年に大福工業株式会社へ入社しました。入社当初は、土の粒度試験などの土質試験業務に携わっていましたが、6年前からは環境汚染の防止に繋がる、重金属を吸着する吸着剤の開発に取り組んでいます。

この研究は、工場跡地や道路工事で発生した土壤にヒ素や鉛などの有害な重金属が含まれている場合、それが人体に悪影響を及ぼす危険性があるため、これらを安全に吸着・除去する物質の開発を目的としています。現在は国の助成金なども活用し、島根大学材料エネルギー学部の田中秀和先生と共同研究も進めています。

また当社では過去に、島根県で産出されるゼオライトの一種「フェリエライト」を用いた二酸化炭素(CO₂)濃縮装置の開発にも取り組んでいました。この装置で濃縮された高濃度のCO₂をハウス内の植物苗に吹き付けて光合成を促進させることで、大粒のイチゴの栽培に成功しています。こうした環境にも優しい多様な業務に携われることは非常に刺激的で、日々楽しく働いています。

土木・建築の現場に女性がいることで、清潔さや安全性といった女性ならではの視点での安全パトロールが可能となり、安全で安心な職場を作る環境改善にも重要な役割を果たしていると感じています。近年では、現場に女性用トイレが設置されるなど、より働きやすい環境も整ってきました。

この仕事は、自分で計画を立てて進められるため、休日もしっかりと確保でき、家族との憩いの場や趣味を楽しむ時間も持てる働きやすさも魅力の一つですので、是非若い後輩たちにも興味を持ってもらい、仕事の選択肢に加えてもらえばと期待しています。

三代さんは、このように研究内容について楽しそうに語ってくださいました。松江高専からは女性の後輩も入社されたとのこと。今後は島根大学を始めとした共同研究を通してさらに技術力や専門知識も深めて頂き、「ご縁ネット」での情報発信も期待しています。



(株)プロテリアル

道路や上下水道などの社会インフラから環境保全まで。暮らしを守る多彩な技術力

(株)プロテリアルの安来工場は、たたら製鉄の近代化を担った雲伯鉄鋼合資会社を源流に持つ工場です。2023年に日立金属からプロテリアルに社名変更し現在に至ります。安来工場は特殊鋼・超耐熱合金を生産する国内最大規模の工場として、高強度でありながら高い韌性と耐久性を兼ね備えた高級特殊鋼を製造しており、工具・刃物材料をはじめ、自動車、エレクトロニクス、航空・宇宙・エネルギー分野など幅広い分野で世界中から注目を集めています。

敷地内には、製造を担う工場と、材料開発を行う冶金研究所があり、現在は約2,400名が働いています。同社は、SAN' INダイバーシティ推進ネットワークにも設立当初から参加されています。

近年では女性技術者数も少しづつ増加しており、今回は3名の女性技術者の方にお話を伺うことができました。

○新素材グループ 多久和 萌美さん

松江工業高等専門学校専攻科を卒業し、2019年に入社しました。高専では機械工学を専攻し、材料の研究に取り組んでいました。現在は、特殊鋼の表面にPVD (Physical Vapor Deposition : 物理蒸着法) を用いて、特殊な硬質皮膜を形成することで、素材表面の耐摩耗性や摺動特性を向上させる研究開発

を行っており、島根大学の次世代たら協創センター(NEXTA)との共同研究も進めています。松江にある表面改質の工場には約50名が在籍し、女性エンジニアは私を含め2名ですが特に違和感もなく、現場では多岐にわたる業務に携わることができ、とてもやりがいを感じています。

子どもの頃は翻訳家に憧れましたが、母の勧めで高専に進学し、そこで“ものづくり”的面白さに目覚めました。



多久和さん

名原さん

今泉さん

○冶金研究所 ものづくりグループ 名原 紫織さん

松江工業高等専門学校専攻科を卒業し、2018年に入社しました。高専では情報工学を専攻していましたが、学んだ知識を製造業で活かしたいと考え、この会社を選びました。冶金研究所では、さまざまな分野で利用されている特殊鋼・超耐熱合金の研究開発に取り組んでいます。冶金研究所には現在50名程度が勤務しており、そのうち女性は6名です。専門外の私でも活躍できる仕事の環境を先輩方が指導、支援してくださいますし、フレックスタイム制度があるため、自分の時間も大切にしながら働くことができ、充実感や達成感も得られています。

高専に進学したきっかけは、姉も高専に通っていましたし、日々の学校生活の姿を見て『楽しそうだな』と思ったことです。

○技術部 今泉 冴香さん

東北大学・大学院で金属工学を専門に学び、2021年に入社しました。ずっと金属に関心があり、なかでも特殊鋼を扱いたいという思いから島根に来ることを決心しました。現在は、製造プロセスの設計や改善、試作品の企画や分析など、工場内の技術的な課題解決に取り組んでいます。技術部には約50名がおり、そのうち女性は5名ですが、特に働きにくさを感じたことはありません。業務では海外のお客様とやり取りすることも多いため、社内では英語の勉強会も実施されています。大学でもそのような自己研鑽の機会があれば、ぜひ参加させて頂きたいです。

理系に興味を持ったきっかけは、両親ともに理系だったことと、家にあった図鑑などの影響です。今はパートナーと家事を分担しながら、家庭と仕事が両立でき、充実した生活を送っています。

3名とも、特殊鋼やものづくりに魅せられてこの道を選んだとのこと。皆さんまだお若いですが、先輩社員の方々のものづくりへの情熱を世代間でしっかりと引き継がれてお仕事に向き合っておられることも強く感じました。その情熱を、ぜひこれから的学生、後輩たちにも届けてほしいと思います。

株式会社出雲村田製作所

株式会社出雲村田製作所は、1983年に設立された村田製作所グループの事業所であり、セラミックコンデンサの開発・生産を担っています。セラミックコンデンサは、スマートフォンやウェアラブル機器などモバイルデバイス、パソコン、電子レンジ、冷蔵庫、洗濯機といった一般家電から、自動車、医療機器、AIサーバーなどITインフラ等に至るまで、あらゆる電子機器に搭載されており、同社はこの分野で世界シェア40%を誇るトップメーカーです。現在も、さらなる製品の小型化・高性能化を目指して、研究開発が進められています。

また同社は、“Innovator in Electronics®”をスローガンに掲げ、多様な人材によるイノベーションの創出を目指して、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進にも力を入れておられます。2019年には企業主導型保育園を設置し、育児休業制度の充実化を図るなど、女性にも働きやすい環境づくりに積極的に取り組まれています。さらに、300円程度で美味しいお腹が満たされる社員食堂も社員にとっての大きな魅力の一つのことです。

こうした取り組みの成果として、現在約5,500名の社員のうち、女性社員は約25%を占めるようになりました。また、ここ数年は毎年女性の技術者が複数名ずつ入社しており、今では100名近い女性技術者が活躍しております。本日は、スローガン“Innovator in Electronics®”のもとでダイバーシティ＆インクルージョンを推進する同社の取り組みについて活躍されている、お二人の女性技術者からお話を伺いました。



松田さん

タッサワンさん

○生産技術開発2部 生産技術3課 松田 絵梨子さん

私は岡山大学大学院自然科学研究科 生命医用工学専攻を修了し、2018年に出雲村田製作所へ入社しました。現在は、コンデンサ製造に用いる機械の開発に携わっており、現場からのニーズをもとに、企画立案から工法・設備の開発まで幅広く担当しています。設備設計業務はチームで進めていますが、私は使用部品の選定、電気回路の仕様決定、さらにはプログラムの作成・デバッグまで一貫して関わっています。世界最先端の設備をここ出雲の地で生み出せることに、大きなやりがいとワクワク感を感じています。もちろん、忙しい時期や他部門との調整・交渉など、簡単ではない場面もありますが、チームで力を合わせて乗り越えていく日々は、まるで学生時代の部活動のような“青春時代”的な延長のようにも感じられ、前向きに楽しみながら仕事に取り組んでいます。

また休日には、仲間と一緒にマラソンや登山、キャンプなどアウトドアを楽しむことも多く、仕事もプライベートもとても充実しています。自分らしく、のびのびと働ける環境に感謝しながら、これからも挑戦を続けていきたいと思っています。

○セラミックコンデンサ事業本部品質保証部 品質保証7課 ゲオムーン・タッサワンさん

私はタイ出身で、チェンマイ大学にて物理学と材料学を専攻しました。2008年からタイ村田製作所で品質保証業務に携わり、2022年に出雲村田製作所へ入社しました。品質保証の仕事は、顧客と製造部門の橋渡し役として、製品やサービスが顧客の要求や規格を満たし信頼性の高いものとなるよう調整する、重要な役割です。具体的な業務内容は、得意先や国内クレームへの対応、品質管理システムの支援などで、継続的改善のマインドセット、リスク管理能力、そして高いコミュニケーション力が求められます。

この仕事の魅力は、製品やサービスの品質向上に直接貢献できることに加え、様々な部署と連携しながら課題を解決していくプロセスにあります。時には問題発生時のプレッシャーや、法規制・規格の変化への対応に苦労することがありますが、それ以上にやりがいと達成感を感じています。

またリフレッシュの機会として、タイの工場へ品質管理業務で出張することがあり、懐かしい仲間たちと再会することで心が安らぎます。日本では、友人と一緒に登山に出かけることもあります。自然の中でリフレッシュする時間が、仕事への活力にもつながっています。

お二人ともパワーポイントを使って、ご自身のお仕事についてとてもわかりやすく説明してくださいました。社内では勉強会もたくさん開催されていて、大変なこと多いかと思いますが、お話の中で出てきた「青春のようです」という言葉がとても印象的で、学ぶことの素晴らしさを改めて感じました。是非この熱意と経験を、ネットワークの仲間や学生たちにもシェアして頂きたいです！

島根大学

○島根大学総合理工学部有機材料化学研究室 助教 王 傲寒先生

私は7年前に島根大学に採用されました。専門は高分子・超分子材料で、面白い性質をもつ新規機能性材料の開発を行っています。

ダイバーシティ推進室からは、女子中高生の実験教室をさせてもらったり、研究費をもらえたりするのは大変ありがたかったです。たとえ少額でも自分で使える予算があると、少しづつ装置を購入して、予算の使い方や工夫の仕方が身につくと思います。また「女性研究リーダー育成支援事業」で、米子高専の先生と共同研究を行っていますが、通常の研究費ではできない研究ができ、今後の研究の発展につながります。このように大学がサポートしようとしている姿勢をとても感じられます。

これらダイバーシティ推進室からの様々な支援のおかげで、研究が軌道に乗り始め、2021年度、2024年度と科研費の若手研究に2回採択されました。また、先日は現在指導している修士2年生の学生が激しい競争を勝ち抜いて令和7年度の学振DC1に採用内定されました。

このように自分の研究や指導が報われることは、本当にうれしいです。

地方大学にも優秀な学生がいっぱいいるので、学生がもっと自信をもてるよう一緒に研究成果を出して、「やればできるんだ」と後押ししたいです。



○島根大学人間科学部人間科学科 講師 佐藤 鮎美先生

私は2017年に島根大学に着任しました。家族心理学・発達心理学が専門で、子どもを取り巻く環境(絵本、テレビ、iPadなど)が母子コミュニケーションや社会認知発達に与える影響を研究しています。

大学に来てから積極的に他学部の先生方と研究を行いました。中でも「女性研究リーダー育成支援事業」では、石見神楽など自身の研究テーマと離れた、科研ではできない研究に挑戦でき、人脈が広がりました。

また、こちらに来てから結婚し、2022年秋に出産、夫婦で育児休業を取得し、2023年8月に復帰しました。

地方の良いところとして、圧倒的に住環境がいいということがあります。都会では考えられないような快適で広いところに家族で住んでいます。日中、息子は「本のほいくえん」という大学と提携した企業主導型保育園に預けているのですが、新しい園のためか先生方もエネルギーで面倒見がよく安心して任せられます。しかも、申請すれば夜は8時まで見てもらえる上、日曜日も温かい給食付きで預かってもらえるので、入試業務の時など、とても助かっています。

島根に住み始めて、いろいろ宝探しをする感覚で街や地域のいいものを発掘して、自分の中に知識としてストックしていく過程を楽しんでいます。半面、都会では学会や研究会など、勉強する場がたくさんあります。今はオンラインで学会に参加することもできるようになりましたが、時々は都会に出張したまま、オンライン勤務がたりするといいですね。



私が育児休業を取得した年から育児休業を2回に分けてとれるようになったので、年度末の3月に1週間だけ勤務し科研費の執行処理ができました。ただし、育児休業中に科研費の使用はできなかつたので、育児休業中も家で本を読んだり育休明けの準備をしたりするために科研費が使えたらと思いました。ダイバーシティ推進室で確認してもらつたら、他の先生に手続きをお願いすることで、使えるそうですね。このような情報が共有していけたらいいと思います。

○島根大学松江保健管理センター准教授 杉原 志伸先生

私は2018年に島根大学に着任しました。それまでは循環器内科の臨床医として、主に心不全などの高齢者を対象とした疾患を研究していました。また、大学院や留学先では基礎研究にも取り組んでおり、その中で「予防医学」に興味を持つようになりました。島根大学に着任してからは、若年層を対象とした予防医学に取り組みたいと考えるようになりました。



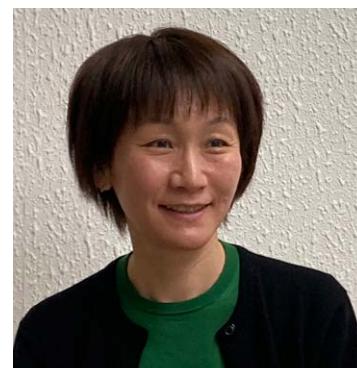
ダイバーシティ推進室からは、2019年度から2021年度にわたり「女性研究リーダー育成支援事業」の支援をいただき、脈波測定器(PWV)や体組成計(InBody)を購入し、肥満関連の研究に活用しました。その後、若年女性の低体重に焦点を当てて研究を進め、2022年度には「若年女性の低体重に対する体格の適正化を狙いとした運動プログラム作成の研究」により科研費を獲得しました。2023年度からは、女性アスリートも対象に含め、県内のスポーツ協会や企業と連携し、低体重や低栄養に関する研究をさらに広げています。

また、子どもが小学生の時に、夏休みの学童保育を1日利用させていただきました。私が大学で仕事をしている間、子どもを見ていただき、大変ありがとうございました。

今後も、研究費や論文作成などで女性研究者を応援いただけると、大変うれしく思います。

○島根大学戦略的研究推進センター講師 石垣 美歌先生

私は6年前にテニュアトラック教員として島根大学に赴任しました。2019年度からは、ダイバーシティ推進室の「女性研究リーダー育成支援事業」により、研究立ち上げの際にサポートを受け、論文を2本発表することができました。また、学生たちも自身の興味に沿ったテーマで研究を進め、実験も十分に行える環境が整っており、私が担当する学生の卒業研究がQ1論文の表紙を飾るなど、大きな成果を上げています。昨年度と今年度は、iPS細胞の研究に関する支援を受け、他大学の先生と共同研究を進めています。研究費の助成により、研究を本格的にスタートさせる基盤が整い、もうすぐ論文も執筆できそうです。今年度、講師に昇任しましたが、自分が置かれた環境の中で最善を尽くすことが重要だと感じています。



また、私は単身で島根に赴任し、3人の子どもを育てながら研究を進めており、「研究サポーター」制度を活用させていただいている。しかし、若手研究者向けの海外派遣制度には「45歳未満」などの年齢制限

があり、ひとりで子育てをしている私のような状況では対象外となってしまうため、残念に思っています。こうした年齢制限の緩和を含む支援があれば、非常に助かります。

私の研究室の学生は、3年前から全員女性です。学生が能力を最大限発揮できる環境を整えるため、学内での支援や補助がさらに充実するとありがたいです。何よりも、女性学生が成長できる環境、すなわち「研究をやりたいと願う人が存分に研究できる環境」を支援していきたいと考えています。

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6年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学長	1	0	1	0.0
理事*	6	1	7	14.3
副学長**	5	2	7	28.6
教授	176	27	203	13.3
准教授	140	31	171	18.1
講師(常勤)	74	31	105	29.5
助教	151	72	223	32.3
小計	553	164	717	22.9
助手	0	2	2	100.0
計	553	166	719	23.1

* 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いない

② 意思決定機関等における性別構成(令和6年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学長補佐等*	9	0	9	0.0
経営協議会(学内委員)、 教育研究評議会委員**	36	5	41	12.2
部局長等	20	5	25	20.0
監事**	1	0	1	0.0
小計	66	10	76	13.2
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	73	13	86	15.1

* 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6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	15	2	17	7	8	2	0	0	0	0	40	11	51	21.6
教育学部	21	4	12	4	9	4	3	1	0	0	45	13	58	22.4
人間科学部	3	2	6	1	2	6	1	0	0	0	12	9	21	42.9
医学部	40	8	15	6	9	6	42	26	0	1	106	47	153	30.7
総合理工学部	33	1	26	1	8	1	21	7	0	1	88	11	99	11.1
材料エネルギー 学部	12	1	6	0	0	1	6	0	0	0	24	2	26	7.7
生物資源科学部	23	3	25	4	1	0	11	6	0	0	60	13	73	17.8
大学院	7	3	2	1	1	1	0	0	0	0	10	5	15	33.3
附属病院	9	0	15	2	22	4	56	28	0	0	102	34	136	25.0
その他	13	3	16	5	14	6	11	4	0	0	54	18	72	25.0
計	176	27	140	31	74	31	151	72	0	2	541	163	704	23.2

④ 常勤職員の職系別・職名別職員数(令和6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	21	6	2	0	8	7	0	0	0	0	31	13	44	29.5
課長補佐、 専門員等	18	11	1	3	0	0	0	0	0	0	19	14	33	42.4
係長、 専門職員等	41	23	22	11	0	30	0	0	0	0	63	64	127	50.4
主任等	13	35	4	2	23	75	0	0	0	0	40	112	152	73.7
その他 一般職員	54	114	24	45	276	844	0	0	0	0	354	1003	1357	73.9
計	147	189	53	61	307	956	0	0	0	0	507	1206	1713	70.4

* 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6年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
校長	1	0	1	0.0
教授	27	1	28	3.6
准教授	21	1	22	4.5
講師(常勤)	7	3	10	30.0
助教	5	2	7	28.6
計	61	7	68	10.3

② 意思決定機関等における性別構成(令和6年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学校協議会	8	1	9	11.1
計	8	1	9	11.1

③ 部局別・性別教員数(令和6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	1	1	2	0	1	5	5	10	50.0
数理科学科	4	0	2	0	2	0	1	0	9	0	9	0.0
機械工学科	5	0	2	0	2	1	0	0	9	1	10	10.0
電気情報工学科	4	0	4	0	1	0	0	0	9	0	9	0.0
電子制御工学科	3	0	5	0	1	0	1	0	10	0	10	0.0
情報工学科	5	0	3	0	0	0	1	1	9	1	10	10.0
環境・建設工学科	4	0	3	0	0	0	2	0	9	0	9	0.0
計	27	1	21	1	7	3	5	2	60	7	67	10.4

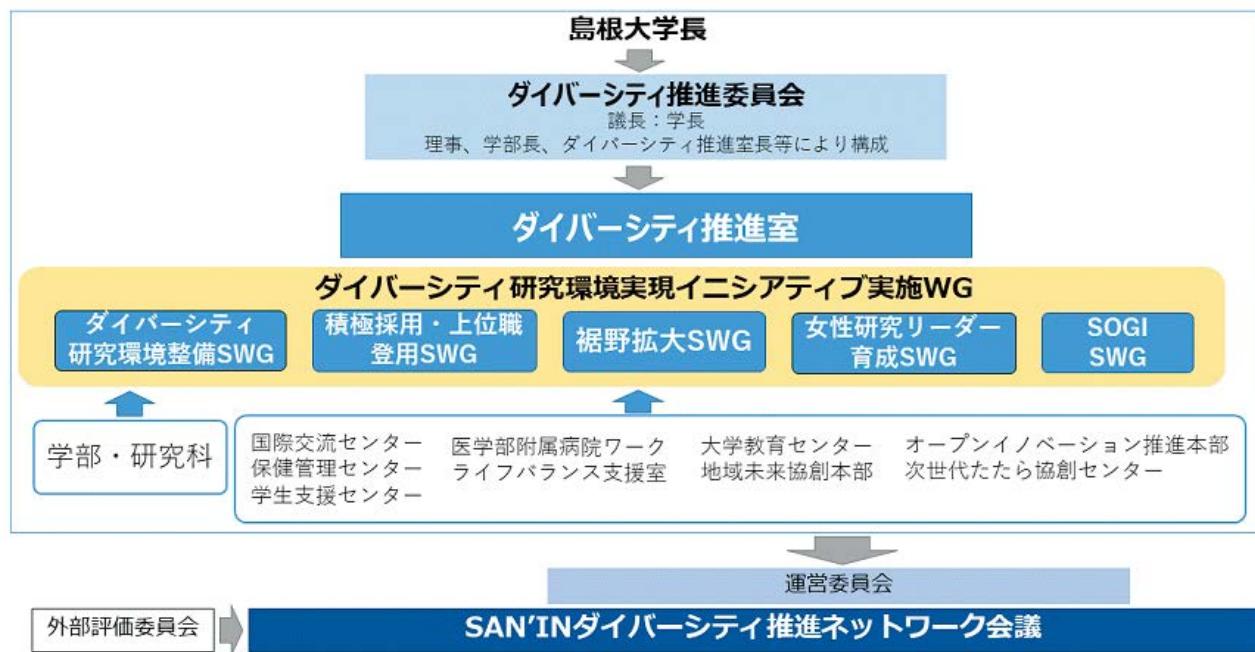
④ 常勤職員の職系別・職名別職員数(令和6年5月)

単位：人

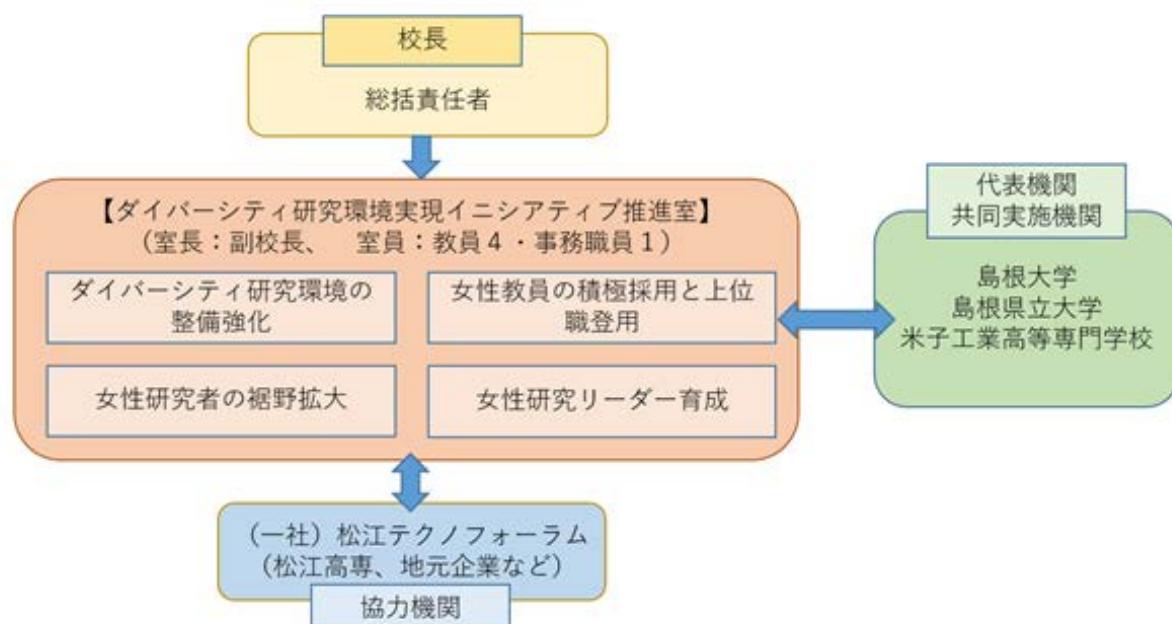
職 名	事務系		技術技能系		医療系		教務系		その他		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性 比率%		
課長相当職以上	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	33.3
課長補佐、専門員等	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	4	0.0
係長、専門職員等	7	1	0	0	0	0	2	0	0	0	9	1	10	10.0
主任等	3	7	0	0	0	0	8	0	0	0	11	7	18	38.9
その他一般職員	3	4	0	0	0	1	1	0	0	0	4	5	9	55.6
計	18	13	0	0	0	1	12	0	0	0	30	14	44	31.8

実施体制

組織



松江工業高等専門学校・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進体制



構成

●令和6年度 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議

会長(島根大学長)	大谷 浩
副会長(島根大学理事(内部統制担当))	金山 富美
代表機関 島根大学副学長(SDGs・ダイバーシティ担当)	河野 美江
共同実施機関 島根県立大学 学長	山下 一也
島根県立大学 副学長	石橋 照子
松江工業高等専門学校 校長	和田 清
松江工業高等専門学校 副校長	高尾 学
米子工業高等専門学校 校長	山口 利幸
米子工業高等専門学校 男女共同参画推進室長	宮田 仁志
協力機関 島根県(知事)	丸山 達也
松江市(市長)	上定 昭仁
株式会社プロテリアル安来工場 工場長	岸上 一郎(～4月)
株式会社プロテリアル安来工場 工場長	渡邊 洋(5月～)
松江テクノフォーラム 副会長	目次 真司
米子高専振興協力会 会長	野津 健市
看護管理コンソーシアムしまね	石橋 照子
SUSANOO 事務局長	山根 不二夫
松江市立病院 病院長	入江 隆
松江生協病院 院長	眞木 高之
株式会社山陰合同銀行 取締役頭取	山崎 徹
第一生命保険(株)島根支社 支店長(8月～)	藤原 秀俊
(株)長岡塗装店 取締役(8月～)	長岡 望
(株)イーグリッド 代表取締役(8月～)	小村 淳浩
(株)ワールド測量設計 代表取締役(8月～)	和田 晶夫
島根電工(株) 代表取締役社長(8月～)	野津 廣一

●令和6年度 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議運営委員会

議長(島根大学理事(内部統制担当))	金山 富美
プロジェクト・チーム座長 (島根大学)	亀井 淳志
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	河野 美江
女性研究者裾野拡大	丸山 実子
女性研究リーダー育成	服部 大輔
共同実施機関における実施責任者	石橋 照子
島根県立大学	高尾 学
松江工業高等専門学校	宮田 仁志
米子工業高等専門学校	

● 令和6年度 ダイバーシティ推進委員会(島根大学)

学長
理事(企画・総務担当)
理事(教育担当)
理事(内部統制担当)
理事(医療担当)
理事(財務担当)
法文学部長
教育学部長
人間科学部長
医学部長
総合理工学部長
材料エネルギー学部長
生物資源科学部長
副学長(SDGs・ダイバーシティ担当)

大谷 浩
増永二之
松崎貴
金山富美
椎名浩昭
大川鉄也
浅田健太朗
川路澄人
磯村実
石原俊治
伊藤文彦
三原毅
上野誠
河野美江

● 令和6年度 ダイバーシティ推進室(島根大学)

理事(内部統制担当)/ダイバーシティ推進室長
副学長(SDGs・ダイバーシティ担当)/保健管理センター長 教授
室員/法文学部 准教授
室員/教育学部 教授
室員/人間科学部 助教
室員/医学部附属病院 准教授
室員/総合理工学部 教授
室員/材料エネルギー学部 教授
室員/生物資源科学部 准教授
室員/地域未来協創本部 准教授
室員/地域未来協創本部 准教授
室員/生物資源科学部 教授
室員/法文学部 准教授
室員/教育学部 准教授

金山富美
河野美江
平郡達哉
丸橋静香
清水悠
荒木亜寿香
亀井淳志
清水希容子
中務明
丸山実子
服部大輔
室田佳恵子
野本瑠美
香川奈緒美

事務担当 人事労務課課長
人事労務課課長補佐
人事労務課企画・労務管理グループ係長
人事労務課企画・労務管理グループ
ダイバーシティ推進室研究員

多久和徹
野波大輔
青木孝恵
新宮遥
武田美輪子

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、意見を聞くことができる。

(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、その意見を聞くことができる。

(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。委員にあっては、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、その意見を聞くことができる。

(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
- 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。

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、キャラ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 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I) 推進宣言

国立高等専門学校機構は、創造的で実践的な技術者の育成という役割を果たす際に、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの精神に則り、以下の方針を宣言します。

国立高等専門学校機構は、構成員一人ひとりの尊厳を尊重し、構成員が性別、国籍、人種、民族、年齢、障がいの有無、宗教や文化的背景、性的指向や性自認、その他の属性や状況によって差別されることなく、自分らしく能力を十分に発揮して、だれもが生き生きと活躍できる環境の実現をめざします。そして、多様な構成員を包摂し、さまざまな活動や意思決定のプロセスにおいて、自らの意思を反映できる環境を構築します。持続可能な社会をつくる創造的で実践的な技術者を育成することで、よりよい社会環境の実現に貢献します。

令和6年5月8日

独立行政法人 国立高等専門学校機構

独立行政法人 国立高等専門学校機構 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)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

令和6年5月8日改定

令和6年7月2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・エクイティ&インクルージョン(DE&I)推進宣言」(令和6年5月)の理念をふまえ、特に、性別や国籍等の違いにかかわらず、構成員が尊重され、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5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6年4月から令和10年度末(第5期中期計画最終年度)までとし、令和10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。

全般的な取り組み

- (1) 機構本部に設置されていた男女共同参画推進室を改めダイバーシティ推進室とし、各高専と共に、時代にあつたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進する体制の充実を図る。
- (2) 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推進する。
- (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維持・継続し、これらの体制を改善しながら持続的に運営する。
- (4) 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する。
- (5) 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形成できるよう支援する。
- (6) 各学科等(コース類を含む。)に、女性教員が配置されるように女性教員の採用活動を推進する。
- (7) 性別等に関わらず、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)の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。

重点項目及び行動計画

【1】高専における女子学生比率の向上

高専における女子学生比率が低い現状に鑑み、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35%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。特に女子比率の低い機械系、電気・電子系の学生比率を上げる具体的な行動を実践する。

【2】高専における女性教員比率の向上

高専における女性教員比率が低い現状に鑑み、性別等に関わらず高専教育を担うため、教員採用者に占める女性比率を専門学科等においては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、在職比率の向上に向けた取組を推進する。

【3】高専運営における上位職に占める女性比率の向上

性別等に関わらず、多様な構成員が協働して高専運営に参画するため、

- (1) 教授職に占める女性比率が15%以上となることを目標とする。
- (2) 校長、副校長（独立行政法人国立高等専門学校機構の組織に関する規則（機構規則第1号）第5条第3項に定めるものをいう。）、教務主事、学生主事、寮務主事及び事務系管理職に占める女性比率が18%以上となることを目標とする。

【4】高専教職員における障がい者雇用率の向上

法人全体での障がい者の法定雇用率が令和9年度までに段階的に3.0%に引き上げられることに鑑み、障がい者が能力を最大限に発揮して働くことができる社会の実現のため、各高専及び機構本部での障がい者雇用率についても3.0%以上となることを目標とする。

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	I
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	II 実施内容一覧
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	III ダイバーシティ 研究環境の整備強化
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:横田綏子法文学部教授)	IV 女性教員の上位職登用と積極採用
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	V 女性研究者の裾野拡大
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	VI 女性研究リーダー育成
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	VII その他
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年度プレミアムこっ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年度プレミアムこっ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年度プレミアムこっ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(こっころカンパニー)』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

令和5年度

- 4月 河野美江 副学長(ダイバーシティ推進担当)就任
- 7月 「性の多様性に関する通称名等取扱要項」を制定
- 9月 令和5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

令和6年度

- 4月 ダイバーシティ推進宣言〔第3版〕を策定
金山富美 理事(内部統制担当)/ダイバーシティ推進室長 就任
- 7月 令和6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
- 9月 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク主催「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)総括シンポジウム」を開催
SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク外部評価委員会を実施
令和6年度 第2回SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議開催

SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク 年次報告書
(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

令和7年12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