
《平成29年度》
島根大学
男女共同参画推進室
年次報告書



人とともに 地域とともに
国立大学法人

島根大学

はじめに

島根大学理事（総務・労務担当）
男女共同参画室長 藤田 達朗

「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」（前文）と位置付ける男女共同参画社会基本法が平成 11 年に制定・施行されて 18 年。この間、国、自治体等各方面で、その取り組みが進められてきました。

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

推進室は、島根大学が取り組む男女共同参画事業のまさに推進エンジンとして、「さぼっとカフェ」やランチ・ミーティング等の情報・意見交換の場の定期的開催、メールマガジン「さぼっと通信」の定期発信、出産・育児や家族の介護などで研究時間確保が困難な教員のための研究サポーター制度の運用等、各種事業を進めてきております。本報告書は、平成 28 年度より始まった第 3 期中期目標・中期計画に対して島根大学男女共同参画推進室が取り組んだ事業について報告するものです。また今年度は新たに国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）の「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択され、事業を進めております。

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

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

皆様のご理解とご協力を、心からお願いいたします。

島根大学男女共同参画 基本理念 基本方針

基本理念

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

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

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

基本方針

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

（平成 19 年 1 月 22 日制定）

事業計画について

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

島根大学第3期中期目標 抄（平成28年度～平成33年度）

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標

1 組織運営の改善に関する目標

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

島根大学第3期中期計画 抄（平成28年度～平成33年度）

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

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

目 次

I 実施報告

平成 29 年度活動年表	1
--------------------	---

II 男女共同参画推進に向けた意識啓発事業・広報活動

1 意識改革・意識啓発のための講演会、セミナー等の開催	
(1) 講演会・公開講座	3
(2) さぼっとカフェ	4
2 広報活動・シンポジウム等への参加	
(1) 広報活動	15
(2) シンポジウム等への参加	15

III 学生支援事業

1 女子中高生の理系進路選択支援事業	17
2 女子学部生の大学院進学支援	19

IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進事業

1 仕事と家庭の両立支援	
(1) ニュースレター「シマダディ」	21
(2) 夏期学童保育の実施	22
2 女性支援体制	
(1) 研究サポーターの配置	23
(2) センター試験入試・個別試験（前期）における託児サービス	23
(3) 島根大学特別講演会	23
(4) 仕事と介護の両立の不安要因に関する実証分析 ー島根大学「仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査」からー	23
(5) 女性研究者ネットワーク「しまね女性研究者ご縁ネット」	36

V その他

(1) 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	39
---	----

VI 資料

島根大学男女共同参画の状況	40
実施体制	
1 組織	42
2 構成	42
国立大学法人島根大学男女共同参画推進委員会規則	44
島根大学男女共同参画推進室運営委員会規則	46
島根大学男女共同参画推進室規則	48
国立大学法人島根大学次世代育成支援事業主行動計画（第 4 期）	50
国立大学法人島根大学女性活躍推進のための事業主行動計画（第 1 期）	51
沿革	53

I 実施報告

平成 29 年度活動年表

月	事業・業務内容
4 月	29 日 科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」採択決定
5 月	16 日 第 61 回さぼっとカフェ 30 日 第 9 回しまね女性研究者ご縁ネット
6 月	1 日 科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」事業開始 7 日 えんネット交流会「ワークスタイルについて考える女性医師と医学部学生のイブニング交流会」 9 日 第 62 回さぼっとカフェ 16 日 公開講座「支援を必要とする子どもを支える相談支援システム…『エスコ』の取組」（福祉経済論Ⅰ）小脇 洋氏
7 月	19 日 第 63 回さぼっとカフェ
8 月	9 日 第 64 回さぼっとカフェ 21・22 日 夏期学童保育実施 研究サポーター募集
9 月	8 日 第 54 回さぼっとカフェ 27 日 特別講演会「女性のリーダーシップを考える」高橋 裕子氏
10 月	12 日 第 55 回さぼっとカフェ 15 日 公開講座 「性暴力被害の影響と必要な支援」山本 潤氏 ニュースレター「シマダディ」第 5 号発行
11 月	8 日 第 56 回さぼっとカフェ 17 日 第 9 回中国四国男女共同参画シンポジウム参加 18 日 しまねガールズ・サイエンスプロジェクト 成果報告会 24 日 公開講座「ジェンダーの心理学～心に秘めた、男女についての思い込み～」土肥 伊都子氏
12 月	5 日 第 67 回さぼっとカフェ 5 日 第 68 回さぼっとカフェ in 出雲 9 日 公開講座「デート DV をなくすために」多賀 太氏 10 日 講演会「男性の非暴力宣言～男女がともに取り組む性暴力予防～」多賀 太氏、安藤 哲也氏 20・21 日 公開講座「男女のライフキャリアデザインについての理解 人生 100 年時代のスタートに立つあなたへ～」渡邊 大地氏

月	事業・業務内容
1 月	14 日・15 日 大学入試センター試験における託児サービス 16 日 第 69 回さぼっとカフェ 24 日 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受賞 30 日 ワークライフバランスセミナー 執行 三佳氏、鈴木 章記氏
2 月	23 日 第 70 回さぼっとカフェ 25 日 個別学力試験（前期日程）における託児サービス
3 月	1 日 平成 28 年度男女共同参画講義（医学部臨床実習入門特別プログラム） 2 日 文部科学省科学技術人材育成費補助事業フォーラム「研究力強化に向けた女性研究者の活躍促進」 13 日 第 71 回さぼっとカフェ

II 男女共同参画推進に向けた意識啓発事業・広報活動

1 意識改革・意識啓発のための講演会、セミナー等の開催

(1) 講演会・公開講座

6月9日	ワークスタイルについて考える女性医師と医学部学生のイブニング交流会 (えんネット交流会) 共催：医学部地域医療支援学 えんネット、 医学部附属病院ワークライフバランス支援室
6月16日	公開講座 「支援を必要とする子どもを支える相談支援システム…『エスコ』の取組」 講師：松江市発達・教育相談支援センター『エスコ』 小脇 洋氏 共催：福祉経済論Ⅰ
10月15日	公開講座 「性暴力被害の影響と必要な支援」 講師：一般社団法人 Spring 代表理事 山本 潤氏 共催：(社)しまね性暴力被害者支援センターさひめ
11月24日	共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する～」公開講座 「学生向けライフデザイン支援講座」 「ジェンダーの心理学～心に秘めた、男女についての思い込み～」 講師：神戸松蔭女子学院大学人間科学部心理学科教授 土肥 伊都子氏 共催：(公財)しまね女性センター
12月9日	共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する～」公開講座 「デートDVをなくすために」 講師：(社)ホワイトトリボンキャンペーン・ジャパン 代表理事 多賀 太氏 共催：(社)しまね性暴力被害者支援センターさひめ
12月10日	講演会「男性の非暴力宣言～男女がともに取り組む性暴力予防～」 講師：(社)ホワイトトリボンキャンペーン・ジャパン 代表理事 多賀 太氏、安藤 哲也氏 共催：(社)しまね性暴力被害者支援センターさひめ
12月20・21日	共通教養科目「キャリアデザイン」公開講座 「男女のライフキャリアデザインについての理解 人生100年時代のスタートに立つあなたへ～」 講師：株式会社アイナロハ代表取締役 渡邊 大地氏 共催：松江市
1月30日	ワークライフバランスセミナー 講師：保健管理センター 特任講師 執行 三佳氏 厚生労働省労働基準局労働衛生課労働衛生管理官 鈴木 章記氏 共催：医学部附属病院ワークライフバランス支援室

●ワークスタイルについて考える 女性医師と医学部学生のイブニング交流会（えんネット交流会）

開催日：平成 29 年 6 月 9 日（金） 18：00～19：00

場所：みらい棟 2 階 共通カンファレンス

女性医師 17 名をファシリテーターとして、ワークスタイルについて考えるえんネット交流会を開催。ワークスタイルについてさまざまな意見があった。

※共催：医学部地域医療支援学 えんネット、
医学部附属病院ワークライフバランス支援室



●公開講座「支援を必要とする子どもを支える相談支援システム…『エスコ』の取組」

開催日：平成 29 年 6 月 16 日（金） 12：45～14：15

場所：教養講義室棟 1 号館 102 教室

講師：小脇 洋氏

（松江市発達・教育相談支援センター『エスコ』）

松江市発達・教育相談支援センター『エスコ』の小脇 洋さんを講師に招き、公開講座を実施。

『エスコ』は平成 23 年 4 月、松江市教育委員会の組織改編により、保健、福祉、教育、医療等の関係機関が連携し、乳幼児期から青年期にかけて一貫した切れ目のない支援の実施をめざして開設された。松江市の特別支援教育の現状や支援についての考え方、そして 7 年目を迎えた『エスコ』の主な取り組みについてお話していただいた。

※共催：福祉経済論Ⅰ（法文学部 宮本恭子准教授担当）

●公開講座「性暴力被害の影響と必要な支援」

開催日：平成 29 年 10 月 15 日（日） 13：30～16：00

場所：松江テルサ大会議室

講師：山本 潤氏

（一般社団法人 Spring 代表理事）

一般社団法人 Spring の山本潤代表理事を講師に招き、公開講座を実施。性暴力被害者の受ける身体的、精神的、社会的なダメージの大きさと、支援のあり方について、詳しくお話していただいた。

※共催：（社）しまね性暴力被害者支援センターさひめ



●共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する～」

学生向けライフデザイン講座

公開講座「ジェンダーの心理学～心に秘めた、男女についての思い込み～」

開催日：平成 29 年 11 月 24 日（金） 12：45～14：15

場所：大学ホール

講師：土肥 伊都子氏

（神戸松蔭女子学院大学人間科学部心理学科 教授）

神戸松蔭女子学院大学の土肥伊都子教授を講師に招き、公開講座を実施。男女についての思い込みやその影響、ジェンダー・ステレオタイプからの脱却についてわかりやすくお話いただいた。

※共催：（公財）しまね女性センター



●共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する～」

公開講座「デート DV をなくすために」

開催日：平成 29 年 12 月 9 日（土） 12：45～14：15

場所：大学ホール

講師：多賀 太氏

（関西大学教授、（社）ホワイトリボンキャンペーン・ジャパン 代表理事）

関西大学の多賀太教授を講師に招き、公開講座を実施。デート DV についてわかりやすくお話いただいた。

※共催：（社）しまね性暴力被害者支援センターさひめ

●講演会「男性の非暴力宣言～男女がともに取り組む性暴力予防～」

開催日：平成 29 年 12 月 10 日（日） 13：30～16：00

場所：大学ホール

講師：多賀 太氏、安藤 哲也氏

（（社）ホワイトリボンキャンペーン・ジャパン 代表理事）

「性暴力被害の現状と課題」、「女性への暴力をなくすために男性に何ができるか」の基調講演の後、島根県、さひめ支援員、男性弁護士、ファザーリングジャパンなどの立場からそれぞれお話しいただいた。最後に参加者全員で「フェアメン 3 カ条～1. 耳を傾ける、2. 暴力に訴えない、3. 相手も自分も大切にする」を読み上げ、フェアメン宣言を行った。

※共催：（社）しまね性暴力被害者支援センターさひめ



●共通教養科目「キャリアデザイン」

公開講座「男女のライフキャリアデザインについての理解

～人生 100 年時代のスタートに立つあなたへ～

開催日：平成 29 年 12 月 20 日（水）・21 日（木） 12：45～14：15 ※2 日間とも同内容を実施

場所：教育学部棟 20 番教室

講師：渡邊 大地氏

（株式会社アイナロハの代表取締役）

株式会社アイナロハの渡邊大地代表取締役を講師に招き公開講座を実施。事前アンケートを実施して学生のキャリアデザインに対する考え方を分析しつつワークショップを行った。

※共催：松江市



●ワークライフバランスセミナー

開催日：平成30年1月30日（火） 17:30～19:30

場所：みらい棟4階 ギャラクシー

講師：執行 三佳氏

（保健管理センター 特任講師）

鈴木 章記氏

（厚生労働省労働基準局労働衛生課労働衛生管理官）

第1部は「ストレスに対するセルフケアセミナー」～こころとからだの声を聴いてみましょう～と題し、保健管理センターの執行三佳特任講師より、こころとからだにアプローチするリラクゼーション方法のレクチャーがあり、実際にリラクゼーション体験のペアワークを行った。第2部は、「両立支援の戦略的推進」～働き方改革NEXT 治療と仕事の両立～と題し、厚生労働省労働基準局労働衛生課労働衛生管理官鈴木章記氏にお話いただいた。

共催：医学部附属病院ワークライフバランス支援室



The poster features a large orange circle with the text 'Work「仕事」', 'Life「生活」', and 'Balance「調和」' stacked vertically. Below this, 'セミナー' (Seminar) is written in red. The date '1月30日(火)' is prominently displayed. The venue '場所：みらい棟4階 ギャラクシー' is listed. A small note states: '※第1部のみ、第2部のみのお参加もできます。多くの皆様のご参加をお待ちしています。（事前予約不要）'. The schedule is divided into two sections: Section 1 (17:30~18:30) titled '「ストレスに対するセルフケアセミナー」～こころとからだの声を聴いてみましょう～' with speaker '講師：保健管理センター執行 三佳氏'; and Section 2 (18:30~19:30) titled '「両立支援の戦略的推進」' with speaker '講師：厚生労働省労働基準局労働衛生課 労働衛生管理官 鈴木章記氏'. At the bottom, it lists the co-organizers: '主催 ワークライフバランス支援室 共催 島根大学医学部附属病院 医学部附属病院ワークライフバランス支援室' and provides contact information: '0854-212-1450', '0854-21-2100(受付)', and 'info@med.hiroshima-u.ac.jp'.

(2) さぼっとカフェ

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

月 日	事業・業務
5月16日(水)	第61回さぼっとカフェ 「地域の魅力発見！男女共同参画活動からの提案」
6月9日(金)	第62回さぼっとカフェ 「しまだい女性活躍促進」
7月19日(水)	第63回さぼっとカフェ 「学生の活動紹介」
8月9日(水)	第64回さぼっとカフェ 「教職員・学生・地域の方との意見交換及び情報交換会」
10月24日(火)	第65回さぼっとカフェ 「介護について話してみよう！」
11月15日(水)	第66回さぼっとカフェ 学生特別企画★企画 JD 社中 「松江のお茶と和菓子の話題盛沢山な2時間!!」
12月5日(火)	第67回さぼっとカフェ 「読書会」
12月5日(火)	第68回さぼっとカフェ in 出雲キャンパス 「出雲キャンパス教職員のワークライフバランスの現状について」
1月16日(火)	第69回さぼっとカフェ 「育児や介護について」
2月23日(金)	第70回さぼっとカフェ 「女性の健康について」
3月13日(火)	第71回さぼっとカフェ 「女性建築士&家づくりについて」

●2017年5月16日（水）開催

第61回さぼっとカフェ

「地域の魅力発見！男女共同参画活動からの提案」

「地域の魅力発見！男女共同参画活動からの提案」と題し、地域の方々、学生、教職員対象に実施。参加者には、地域で男女共同参画の推進を担う方や観光ガイドをされている方、地域の子供向けにプレーパークを開催している学生団体プレプレまつえキッズの学生や、「ダイバーシティと伝統文化で地域振興への挑戦」をしている学生団体 JD 社中の学生等があり、各分野での活動報告や多様な視点からの意見交換が活発に行われた。



●2017年6月9日（金）開催

第62回さぼっとカフェ

「しまだい女性活躍促進」篠塚監事との意見交換会

篠塚監事をお招きし、「本学の女性活躍促進」や「ワーク・ライフ・バランスの推進」などについて意見交換を実施。篠塚監事からは、名古屋大学の学童保育の取組や、出雲キャンパスの情報を共有する仕組みについてご紹介いただいた。その中で、新しい取組を実施するには上下や組織内外での相互理解が必要であること、そして幅広い情報を気軽に共有できる仕組みや機会の重要性、会議の議事録など記録を残し供覧する必要性についてお話いただいた。

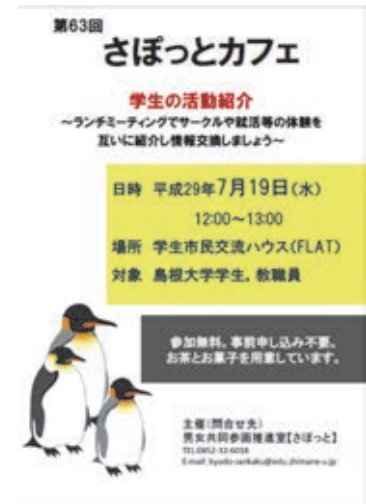


●2017年7月19日（水）開催

第63回さぼっとカフェ

「学生の活動紹介～ランチミーティングでサークルや就活等の体験を互いに紹介し情報交換しましょう～」

「学生の活動紹介」と題し、学生、教職員を対象に実施。参加者には、「ダイバーシティと伝統文化で地域振興への挑戦」をしている学生団体JD 社中の学生や図書館コンシェルジュをしている学生等があり、各分野での活動報告や多様な視点からの意見交換が活発に行われた。



●2017年8月9日（水）開催

第64回さぼっとカフェ「教職員・学生・地域の方との意見交換及び情報交換会」

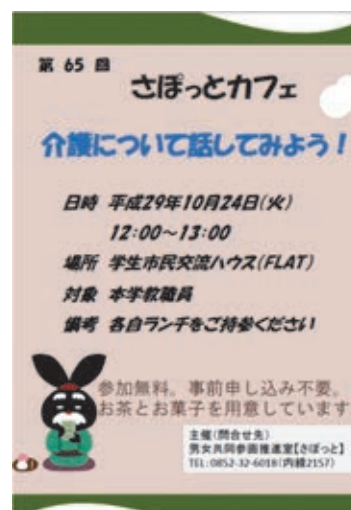
地域の方々、学生、教職員対象に「教職員・学生・地域の方との意見交換及び情報交換会」を実施。



●2017年10月24日（火）開催

第65回さぼっとカフェ 「介護について話してみよう！」

「介護について話してみよう！」と題し、教職員対象に実施。普段なかなか話す機会のない介護についての悩みを話し合った。



●2017年11月15日（水）開催

第66回さぼっとカフェ 学生特別企画★企画 JD 社中

「松江のお茶と和菓子の話題盛沢山な2時間!!」

学生特別企画として、JD 社中の皆さんが企画し、彩雲堂取締役営業企画室長の山口晋平氏をゲスト講師としてお迎えした。山口氏からは松江の和菓子についてお話をしていただいた。続いて、JD 社中の学生より、活動内容の紹介があった。また、松江市観光文化課の引野佳彰氏より2018年に開催される「不味公200年祭」についての紹介をしていただいた。



●2017年12月5日（火）開催

第67回さぼっとカフェ 「読書会」

図書館コンシェルジュと共催し、地域の方々、学生、教職員を対象に「読書会」を実施。参加者が各自好きな本を1冊持ち寄って、1分程度で発表し、参加者で感想などを自由に話し合った。男女共同参画関連の本だけでなく、時代小説や哲学書など様々なジャンルの本が紹介された。



●2017年12月5日（火）開催

さぼっとカフェ in 出雲キャンパス

「出雲キャンパス教職員のワークライフバランスの現状について」篠塚監事との意見交換会

出雲キャンパスに篠塚英子監事をお招きし、「出雲キャンパス教職員のワークライフバランスの現状について」と題し、意見交換会を実施。事務職員、薬剤師、理学療法士、看護師等の参加があった。河野学長特別補佐より学童保育の進捗状況の報告後、篠塚監事と参加者と意見交換を行った。職員の働き方や学童保育設置等、職員の働きやすい職場環境について、活発な意見交換となった。

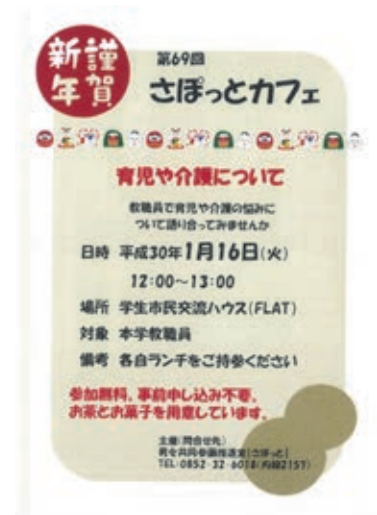


●2018年1月16日（火）開催

第69回さぽっとカフェ

「育児や介護について～教職員で育児や介護の悩みについて語り合ってみませんか～」

「育児や介護について～教職員で育児や介護の悩みについて語り合ってみませんか～」と題し、教職員対象に実施。



●2018年2月23日（金）開催

第70回さぽっとカフェ

「女性の健康について」 保健管理センター河野美江医師

教職員、地域の方々を対象に「女性の健康について」と題し、保健管理センターの河野美江先生よりお話しがあつた。子宮内膜症や子宮筋腫といった女性のかかりやすい婦人科系の病気は昔に比べて増えていることや、女性ホルモンと病気の関係性、がん検診の受診率の低さなどのお話しがあつた。



●2018年3月13日(火)開催

第71回さぽっとカフェ

「女性建築士&家づくりについて」

一級建築士の川井香織さんをお招きし、本学教職員、地域の方々を対象に、「女性建築士&家づくりについて」と題し、女性で建築業界で働かれている現状と展望、これから家を建てる人たちに知ってもらいたい「家づくりのポイント」などについてわかりやすくお話ししていただいた。



2 広報活動・シンポジウム等への参加

(1) 広報活動

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



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

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

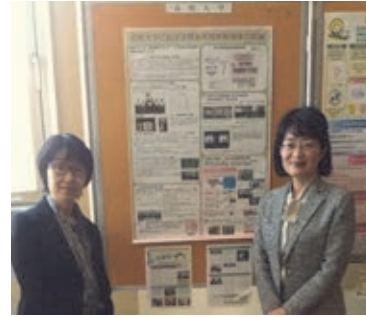
(2) シンポジウム等への参加

月 日	事業・業務
11月17日	第9回中国四国男女共同参画シンポジウム
3月2日	文部科学省科学技術人材育成費補助事業フォーラム「研究力強化に向けた女性研究者の活躍促進」

●第9回中国四国男女共同参画シンポジウム

平成29年11月17日（金）に、広島大学において、第9回中国四国男女共同参画シンポジウムが開催され、河野美江学長特別補佐（男女共同参画担当）と岩瀬峰代男女共同参画推進室員が参加。

始めに、広島大学 宮谷真人理事の開会挨拶の後、広島県副知事 高垣広徳氏及び文部科学省 伊藤賢氏より来賓挨拶があった。続いて、広島大学 相田美砂子理事より「広島大学の長期ビジョンと男女共同参画」と題した基調講演と、元千葉県知事で男女共同参画と災害・復興ネットワーク代表の堂本暁子氏より「女性の参画と持続可能な社会：東日本大震災に学ぶ」と題した特別講演があった。次の「女性の参画と持続可能な社会づくりに向けて」と題したパネルディスカッションでは、愛媛大学社会共創学部准教授の二神透氏、広島市男女共同参画推進センター長の信政ちえ子氏、国連ウィメン日本協会理事の田中由美子氏、マツダ株式会社開発管理部長の木村康之氏から事例紹介があり、堂本氏より講評があった。



●文部科学省科学技術人材育成費補助事業フォーラム 「研究力強化に向けた女性研究者の活躍促進」

平成 30 年 3 月 1 日（金）、ベルサール神田において、平成 29 年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム「研究力強化に向けた女性研究者の活躍促進」が開催され、河野美江学長特別補佐（男女共同参画担当）と岩瀬峰代男女共同参画推進室員が参加。

始めに文部科学省より開会挨拶、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室長 石丸成人氏より施策説明があり、続いて金沢大学教授 児玉昭雄氏、岩手大学理事・副学長 菅原悦子氏、岡山大学理事・副学長 高橋香代氏、立命館大学副学長 田中弘美氏、九州大学理事 玉上晃氏より事例紹介があった。次に「大学マネジメントの観点からの女性活躍促進の在り方」と題したパネルディスカッション、続いて、「女性研究者の日常的な支援の在り方について」と題したパネルディスカッションがあった。



Ⅲ 学生支援事業

1 女子中高生の理系進路選択支援事業

●しまねガールズ・サイエンスプロジェクト

今年度は、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）の平成 29 年度「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に本プロジェクトの事業計画が採択された。この採択を受け、昨年度事業をより強化した新たなプロジェクト「地域とともに課題を見つめ、キャリアをデザインするーしまねガールズ・サイエンスプロジェクトー」と題して、女子中高生の科学への興味を促し、自身の将来を見据えたキャリアデザインを考える場を提供し、女子中高生および保護者・教員の理系のイメージを変え、理系キャリアの意識醸成を図ることを目的に以下の事業を実施。

Step1：サイエンスの学びを知る

女子中高生にサイエンスが身近にあることやおもしろさを知ってもらい、科学・理系への興味を促すことを目的に、「サイエンス講演会」「出前授業」「体験学修」「研究室見学」を実施した。サイエンス講演会は松江テルサ、研究室見学は本学の生物資源科学部棟にて行われた。

Step2：サイエンスキャリアを知る

地域社会や地域企業と連携して、理系分野の職場をフィールドとした研修を実施し、女子中高生の理系キャリアに対する意識変化を促すことを目的とし、多様な人材が活躍している企業、病院、研究機関、教育機関などにおいて「現場見学」を実施した。

Step3：地域課題を知る

島根県のように人口減少が進んでいる地域における課題を理解し、科学の観点からの課題解決の方法を探ることを目的に、実際に課題解決に取り組んでいる人たちとの意見交換会やワークショップを行った。

Step4：キャリアをデザインする

女子中高生のキャリアデザイン力を醸成するとともに保護者や教員に対し、科学・理系分野および関連するキャリアに対する意識変化を促すことを目的に、今年度は本学の総合理工学部棟や食堂、松江オープンソースラボ（Ruby 研修）にて 4 回のキャリアデザインセミナーを開き、本学の女子大学生・大学院生の先輩と進学や就職、ライフイベントのことなどをみんなで考えた。

成果報告会 しまね大交流会

Step1~4 に自らの体験と体験を通して感じたことを文章と写真で表現し、社会に向けて発信することで分析力・表現力・発信力を養うことを目的に、平成 29 年 11 月 18 日（土）に行われた「しまね大交流会」において今年度実施した「出前授業」や「体験教室」、「現場見学ツアー」の内容をポスター展示し、女子中学生と本学女子大学生が体験した活動の内容や感想等を来場者に伝えた。

Step1~3 で実施された主な研修先、学校一覧表

Step1 出前授業	実施期間：平成 29 年 6 月～平成 30 年 3 月
雲南市立大東中学校、島根県立出雲高校、島根県立大田高校、島根大学教育学部附属中学校、島根県立益田高校、島根県立松江農林学校、島根県立松江南高校、高文連、安来市立第一中学校（50 音順）	
Step1・2 体験学修・現場見学	実施期間：平成 29 年 7 月～平成 30 年 1 月
出雲科学館、イワミ村田製作所、 <u>奥出雲</u> 、 <u>ゴビウス</u> 、 <u>自然再生センター</u> 、 <u>益田赤十字病院</u> 、松江工業高等専門学校、松江市立病院、松江赤十字病院、 <u>Ruby</u> （50 音順）	
※下線部 3 か所では、Step3 の「地域課題に関する意見交換会」を研修終了後行った	

各研修の様子



児玉准教授の出前授業の様子



浅尾教授のサイエンス講演会の様子



研究室見学の様子



病院での現場見学ツアーの様子



地域課題に関する意見交換会の様子



キャリアデザインセミナーの様子



報告会の様子

ロールモデル集の作成

本プログラム進行にあたって、女子中高生が理系進路を考えるためには、理工学系、医学薬学系の各分野で活躍している先輩方、ロールモデルとなる人の話を身近に聞ける機会が大事になってくると考えた。そこで、実際に理工学系、医学薬学系の各分野で活躍している先輩方 15 人から仕事の内容や仕事を選んだきっかけなどを質問し、1 冊の冊子を作成。



リケジョからのメッセージ

2 女子学部生の大学院進学支援

(1) ロールモデル集をホームページで配信。



女子も理系しよう！



女性研究者・技術者からのメッセージ

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



島大 OG からのメッセージ

(3) 平成 29 年度男女共同参画講義（医学部臨床実習入門特別プログラム）

開催日：平成 30 年 3 月 1 日（木） 9:40～15:45

場 所：出雲キャンパス医学部臨床大講堂

対 象：島根大学医学部 4 年生

内 容：＜グループワーク＞

開会の挨拶（地域医療支援学講座 谷口栄作 教授）

グループワーク

発表・討論

まとめの講義（秋田大学医学部総合地域医療推進学講座 蓮沼直子 准教授）

＜キャリアモデルの紹介＞

消化器内科 沖本 英子 医員

腎臓内科 伊藤 孝史 講師

器官病理学 荒木 亜寿香 講師

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

島根県「えんネット」の取り組み 医学部地域医療支援学講座 佐野千晶 准教授

未来キャリア年表、アンケート記載

＜医師会講演＞

「男性学の視点から男性の仕事中心の生き方を見直す」

大正大学心理社会学部人間化学科 田中俊之 准教授

閉会の挨拶（地域医療支援学講座 谷口栄作 教授）

主 催：島根大学医学部地域医療支援学講座、島根県医師会

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

IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進事業

1 仕事と家庭の両立支援

(1) ニュースレター「シマダディ」発行

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

第5号
(2017年10月)

【トピックス】
松江キャンパスで「しまだいいキッズスクール」を行いました！

●シマダディ第5号



島根大学の学び・活動・交流の場をよりよくするニュースレター

第5号
発行日：2017年10月

シマダディ

島根大学男女共同参画推進室

松江キャンパスで「しまだいいキッズスクール」を行いました！

島根大学では、仕事と育児の両立支援の一環として、学生団体「プレママつえキッズ」と共同で、松江キャンパス東郷学舎第2号館「しまだいいキッズスクール」を8月12日、22日に開催しました。

21日は、9時から開校式を行い、あいさつの後、副学長よりお話をいただきました。その後、室内で折り紙、ボードゲーム、運動を行いました。露天下の中、プレママつえキッズと一緒に水遊び、プッシュ、風船遊び、サッカーゲームなどを行いました。

22日は、9時から開校式を行い、あいさつの後、副学長よりお話をいただきました。その後、室内で折り紙、ボードゲーム、運動を行いました。露天下の中、プレママつえキッズと一緒に水遊び、プッシュ、風船遊び、サッカーゲームなどを行いました。

参加した子どもたちからは「大学の学や先生のお話、お話をきいて楽しかった」、「普段出来ない遊びができてよかった」などの声がかれました。大学に勤務する保護者にとっても、自分の職場で子どもが楽しそうに遊んでいる姿を見ることは、とても嬉しいことでした。

本学は今後もこのような活動を通じ、ダイバーシティ環境整備をより一層進めてまいります。

開校式で学長よりご挨拶いただいたお方は、お目撃の機会に恵まれました。

同日とも9時から16時にプレママつえキッズのプレパークで遊びました。木と木に竹を渡してロープクワイのようにしたり、かまどでジャマロやソーセージを焼いたり、HATのボードゲームで遊んだりしました。

同日とも9時から16時にプレママつえキッズのプレパークで遊びました。木と木に竹を渡してロープクワイのようにしたり、かまどでジャマロやソーセージを焼いたり、HATのボードゲームで遊んだりしました。

同日とも9時から16時にプレママつえキッズのプレパークで遊びました。木と木に竹を渡してロープクワイのようにしたり、かまどでジャマロやソーセージを焼いたり、HATのボードゲームで遊んだりしました。

「しまだいいキッズスクール」に参加いただいた親子にお話を伺いました！

教育推進センター 廣住先生とお子様

廣住先生、お話を伺って来て下さった廣住先生、大変お世話になっております。今日は来て下さりありがとうございました。お子様も楽しそうに遊んでいました。廣住先生からは「学内にこのような催しがあるという事で、機会があればまた利用させてください」とおっしゃっていました。

医学部会計課・学籍課 武田さんとお子様

武田さん、お話を伺って来て下さった武田さん、大変お世話になっております。今日は来て下さりありがとうございました。お子様も楽しそうに遊んでいました。武田さんからは「サッカーゲームが楽しかった」とおっしゃっていました。

「しまだいいキッズスクール」を担当してくれたプレママつえキッズの学生さんたちより一言

今回の感想は、「いつもは外で遊ぶので、ボードゲームや折り紙、ゲームができて楽しかったです。小学生なのに上手い子がいてびっくりしました（しそ）。「いつもと違って、保護者さんや先生方が一緒に見て下さったのが良かったです。子どもたちと一緒に遊んで、楽しかったです（ありち）」ということでした。

二人とも専業主婦で、児童福祉や保育など子ども関係の仕事にしたいということでした。小さい頃からプレママつえキッズの経験が、将来の道につながるのには素晴らしいですね。今回のキッズスクールは、教職員、子どもたちだけでなく、学生たちにとってもとても有意義な経験になったようです。

編集後記

「イクメン宣言」より3年。今回、仕事と育児の両立支援としてキッズスクールを開催することができました。2日間、大きなトラブルもなく終えることができました。関係者の皆様により感謝申し上げます。

学長特別補佐（男女共同参画担当） 阿部

(2) 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松江キャンパスにおいて夏期学童保育を実施。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、8月21日(月)、22日(火)に男女共同参画推進室と学生団体プレプレまつえキッズが共同で行い、小学生14名が参加した。

21日は開校式を行い、服部学長からプレプレまつえキッズに昼食用の米の贈呈があった。その後、室内で折り紙、ボードゲーム、宿題を行ったり、炎天下の中、プレプレまつえキッズと一緒に水遊び、ブランコ、虫取りをしたり、昼食は屋外のかまどで、冷やしうどんや炊き込みご飯を一緒に作って食べるなど、いつもと違う環境での活動を楽しむ姿が見られた。

**松江キャンパス夏期学童保育
しまだいキッズスクール
児童募集中**

期 8月21日(月)・22日(火) 8:00～17:45(延長不可)

場 新宮学舎6階多目的研修室1(240名)、学生生活交流ひろば

対 本学教職員が保護者である児童(小・学1～6年生)

昼食 21日:冷やしうどん、しもむろ 22日:炊き込みごはん
(アレルギーをお持ちの方は意見を伺させていただきます)

● 夏休みの宿題を持ってきてOK!

● プレプレまつえキッズの「プレーパークをあとぼう」と共同開催します

詳細は男女共同参画推進室HPをご覧ください

お問い合わせ
<http://gender.kyushu-u.ac.jp/>
 男女共同参画推進室
 (担当: 人事管理課企画・情報管理グループ)
 Tel: 092-51-6076(内線1415)
 E-mail: gendere@kyushu-u.ac.jp
 URL: <http://gender.kyushu-u.ac.jp/>

● プレーパークに関すること
 学務・生活まつえ交流部
 森脇 実人(ふみゆき)
 Tel: 092-5155-2523
 E-mail: fumi@kyushu-u.ac.jp



2 女性支援体制

(1) 研究サポーターの配置

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

平成 29 年度は、8 月に希望者を募集し、11 名の研究者に対し 9 月から順次研究サポーターを配置した。

(2) センター試験入試・個別試験（前期）における託児サービス

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

(3) 特別講演会

「女性のリーダーシップを考える」

開催日：平成 29 年 9 月 27 日（水）14:00～16:00

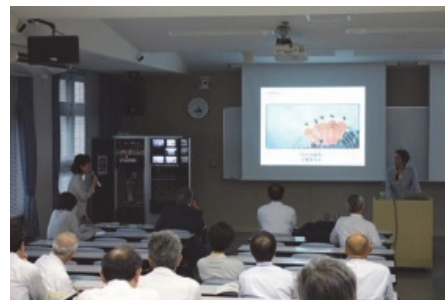
場 所：教養教育棟 2 号館 702 教室（出雲キャンパス L3 講義室）

講 師：高橋 裕子（津田塾大学学長）

本学における女性職員の上位職や管理職登用の拡大に向けた取組みの一環として、ジェンダー論に造詣が深く、津田塾大学のトップリーダーとしてご活躍の高橋裕子学長氏を招き、特別講演会を実施した。

女性上位職・管理職の活躍推進の必要性を理解し、女性自らがキャリアアップについて意識を高めるとともに、女性リーダー育成について全教職員の意識改革を図ることを目的に開催した。

高橋学長自身が大学行政の役職（学長補佐）に就いた当時の心境などについて経験談をお話いただいた。また、現代日本の女性の現状については、ジェンダーギャップ指数の低迷（144 カ国中 111 位）、昇進や役職を回避する傾向がある点を課題としてあげ、機会を得た女性が後進にも影響を与えるような役割を果たすことの重要性について述べられた。



(4) 仕事と介護の両立の不安要因に関する実証分析

一島根大学「仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査」から一

平成 29 年 2 月今後多くの教職員が直面する可能性がある介護について、その実態を把握し、仕事と介護の両立を支援する取組を進めるため、全教職員を対象に WEB アンケートシステムを利用しアンケート調査を実施。アンケートの集計結果を基に、法文学部の宮本恭子教授に分析していただいた。

仕事と介護の両立の不安要因に関する実証分析
—島根大学「仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査」から—

宮本恭子（島根大学法文学部法経学科教授）

抄録

本研究は、職場における「介護への不安の実態」を明らかにするとともに、どのような方策が介護への不安を軽減し、仕事と介護の両立を実現し得るかについての示唆を得ることを目的とする。分析方法としては、①介護不安の大きさと介護離職との関連、②介護不安の構造、③介護に対する具体的な不安と各種要因との関連について統計解析を行った。分析結果から、介護に関する不安については、「制度の利用しやすさ」、「介護サービスの知識・情報」、「職場での相談・支援体制」、「介護サービスの利用」の4つの因子が抽出された。職種、介護経験、就業継続可能性、職場の雰囲気、残業の程度、年次有給休暇の取得状況、職場の上司とのコミュニケーションの円滑さ、介護する場合の希望の働き方等は、介護不安の「制度の利用しやすさ」、「介護サービスの情報・知識の不足」、「職場での相談・支援体制」の因子において、有意な差が認められた。

キーワード：仕事と介護の両立、介護不安、働き方支援、介護サービス

1. はじめに

働く介護者が増えるなか、家族などの介護を理由に退職せざるを得ない介護離職も増加が予想され、仕事と介護の両立の実現が大きな課題として浮上している。介護離職の問題は、高齢化という現実を迎え、介護を要する高齢者の増加や家族形態の変化とも相俟って、ますます深刻化することが予想される。少子化できょうだいの数が減少し、未婚率も高まるなか、ひとりの子どもが抱える親の介護の負担は増している。国や企業が早急に手を打たなければ、介護への不安から労働者の生産性が低下するリスクは高まり、ひいては離職にもつながりかねない。

政府は、老親の介護を理由に仕事を辞めさせてはいけなと「新三本の矢」の一つに介護離職ゼロを掲げた。「2020年代初頭までに、介護を原因とした離職を防ぎ、特別養護老人ホームへの入所を希望しながら自宅待機せざるを得ない者をなくす。一億総活躍社会の実現のための重要な政策の柱である」と強調し、特別養護老人ホームなどの介護施設整備を進める方針を示した。労働力人口が減少する中で働き世代を一定程度、在宅介護から解放し、労働力を確保する必要があるという危機感の表れと言える。企業においては、仕事と介護の両立支援の充実が課題であるが、介護休業制度の利用率は低調であるなど¹⁾、働く介護者を支える体制が十分に整っているとは言い難い。

こうした中、介護離職の深刻さは、マスコミや研究機関からも次々とその実態の報告が挙がっている。学術的アプローチからの「仕事と介護の両立支援」に関する研究も、近年に続けて発表され、仕事と介護の両立のために企業に求められる取組みや、「働き方支援」

に焦点を置いた実証的な分析は多く行われるようになってきた^{2) 3)}。しかし、離職にもつながりかねない介護への不安や各種要因の相互の関連性等を統計学的に分析した上で、介護への不安を軽減するとともに、仕事と介護の両立を実現するための方策を考察した研究は、筆者の知る限り少ない。

そこで本研究は、筆者が所属する大学が実施した「仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査」の統計解析を行った。①介護不安の大きさが、介護離職に対し、どのように関連しているか、②介護不安の構造(具体的な不安に共通する潜在的な因子は何か)、③具体的な不安は、各種要因に対し、どのように関連しているかについて、上記調査のデータを統計学的手法に基づき分析した。

国立大学法人島根大学男女共同参画推進室が実施した「平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査」における個票データを用いる。アンケート調査項目は、厚生労働省の平成 29 年度両立支援等助成金「介護離職防止支援コース」の仕事と介護の両立実地把握アンケートを参考にして、作成した。これは、教職員の仕事と介護の両立に関する意識等を調査することを目的に実施されたものである。島根大学男女共同参画推進室にデータ提供を依頼し、個票データを提供してもらい解析した。調査は、WEB システムによるアンケート調査を実施したものである。調査対象者は全教職員 1、387 人(平成 29 年 2 月 3 日時点、うち休職者 9 名を含む)であり、有効回答数は、284 件であった(有効回答率 20.5%)。倫理的配慮として、アンケート調査は、回答内容について個人が特定されることはないことを明記し、回答してもらった。調査実施期間は、平成 29 年 2 月 3 日～2 月 17 日であった。解析ソフトは SPSS for Windows Ver.24 を用いた。

これにより、「介護への不安の実態」を明らかにするとともに、どのような方策が介護への不安を軽減し、仕事と介護の両立を実現し得るかについての示唆を得ることを本研究の目的とする。

2. 介護への不安の大きさと介護離職との関連についての分析

2.1 今後の介護の可能性と介護への不安の程度

2.1.1 分析方法

今後の介護の可能性によって、介護への不安の程度に違いがあるかを確認することを目的として、今後の介護の可能性に関する介護への不安の程度を比較した。今後 5 年間のうちに、家族・親族を介護する可能性はあるかは、「介護する可能性がかなり高い」「介護する可能性が少しある」のいずれかに回答した対象者を設定した。介護することについて、どの程度の不安を感じるかとして、「非常に不安を感じる」「不安を感じる」「少し不安を感じる」「不安を感じない」「わからない」を設定した。さらに、今後の介護の可能性によって、介護への不安の程度に違いがあるかを確認するために、カイ 2 乗検定を実施した。

2.1.2 分析結果

今後 5 年間のうちに家族・親族を介護する可能性と、介護することについてどの程度の不安を感じるかを比較した(表 1)。この結果をみると、介護する可能性がかなり高い者では、介護することについて非常に不安を感じる者の割合が 6 割を超えるのに対し、介護する可能性が少しある者では、20.2%となるなど、総じて介護する可能性がかなり高い場合には、教職員の介護することについての不安が高い傾向がみられる。

表1 今後の介護の可能性と介護不安の程度

	介護不安の程度					合計
	非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	
可能性がかなり高い	27 61.4%	12 27.3%	5 11.4%	0 0.0%	0 0.0%	44 100.0%
可能性が少しある	23 20.2%	52 45.6%	28 24.6%	3 2.6%	8 7.0%	114 100.0%
合計	50 31.6%	24 40.5%	33 20.9%	3 1.9%	8 5.1%	158 100.0%

注:p<0.05

2.2 就業継続可能性と介護不安の程度

2.2.1 分析方法

では、介護への不安の程度によって、仕事と介護の両立に対する意識が異なるのだろうか。ここで、「介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思うか」と、介護することについて、どの程度の不安を感じるかとの関係をみる(表 2)。「介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思うか」について、「続けられると思う」、「続けられないと思う」、「わからない」の回答を得ている。介護することについて、どの程度の不安を感じるかとして、「非常に不安を感じる」「不安を感じる」「少し不安を感じる」「不安を感じない」「わからない」を設定した。さらに、これらの介護への不安の程度によって仕事と介護の両立に対する意識の平均値に違いがあるかを確認するために、カイ 2 乗検定を実施した。

2.2.2 分析結果

表 2 は、「介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思うか」と介護することについての不安の程度を比較している。これによると、介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けられると思う教職員では、「不安を感じる」が 42.3%にのぼり最も多いが、それ以外では、「少し不安を感じる」が最も多くなる(40.4%)。また、介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けられないと思うでは、「非常に不安を感じる」が 55.8%にのぼり最も多く、続いて「不安を感じる」が 32.7%で多い。さらに、介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けられないと思うでは、「非常に不安を感じる」「不安を感じる」の合計が 9

割程度を占めるなど、総じて介護することに非常に不安を感じている場合には、介護をしながら、現在の勤務先で働き続けられないと思っている傾向がみられる。

表2 就業継続可能性と介護不安の程度

	介護不安の程度					合計
	非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	
続けられると思う	6 11.5%	22 42.3%	21 40.4%	2 3.8%	1 1.9%	52 100.0%
続けられないと思う	29 55.8%	17 32.7%	6 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	52 100.0%
わからない	33 35.9%	33 35.3%	16 17.4%	2 2.2%	8 8.7%	92 100.0%
合計	68 34.7%	72 36.7%	43 21.9%	4 2.0%	9 4.6%	196 100.0%

注:p<0.05

3. 介護不安の構造についての分析

3.1 分析方法

ここまでは、介護不安の大きさが、介護離職に対し、どのように関連しているかをみてきた。では、介護不安にはどのような内容があるだろうか。介護不安には様々な要因があるかもしれない。そこで、介護不安の内容について、もう少し検討を加えたい。

ここで、介護することについて、「非常に不安を感じる」「不安を感じる」「少し不安を感じる」のいずれかに回答した対象者に、介護に関する不安は、具体的にどのような不安であるかについて、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」「勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと」「介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと」「勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること」「介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと」「代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと」「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと」「介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること」「労働時間が長いこと」「自分が介護休業を取得すると収入が減ること」「勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと」「地域での介護に関する相談先がわからないこと」「適切な介護サービスが受けられるかどうかかわからないこと」「ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと」「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと」「公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある」「その他」等の回答項目をあげ、対象者にあてはまる項目すべてを選んでもらっている。この回答を解釈しやすくするため、「その他」を除いた項目に因子分析を実施した。因子抽出法には最尤法、回転法には、プロマックス法を利用した。

3.2 分析結果

介護に関する不安については、4つの因子が抽出された(表3)。因子負荷が0.30以上のものに着目して各因子の構成要素をみると、第1因子は、「労働時間が長いこと」「代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと」「介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと」「勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること」「介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること」「ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと」といった、仕事と介護の両立制度を実際利用する際の職場・家族の障壁を表していると考えられ、「制度の利用しやすさ」と名付けた。

第2因子は、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」「地域での介護に関する相談先がわからないこと」といった、介護サービスに関する情報の不足を表していると考えられ、「介護サービスの情報・知識」とする。

第3因子は、「勤務先や職場に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと」「勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと」といった、職場での相談・支援体制を表していると考えられ、「職場での相談・支援体制」とする。

第4成分因子は、「勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと」「適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと」「公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある」といった、介護サービスの利用に対する不安を表しており「介護サービスの利用」とする。つまり、介護に関する具体的な不安には、1. 制度の利用しやすさ、2. 介護サービスの知識・情報、3. 職場での相談・支援体制、4. 介護サービスの利用、が見出された。

表3 介護不安に関する因子分析結果

	第1因子 制度の利用しやすさ	第2因子 介護サービスの情報・知識	第3因子 職場での相談・支援体制	第4因子 介護サービスの利用	共通性
労働時間が長いこと	0.676	0.084	-0.179	-0.064	0.364
代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと	0.605	0.051	-0.084	-0.104	0.323
介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと	0.514	-0.081	0.126	0.081	0.349
勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること	0.495	-0.148	0.192	0.099	0.372
介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと	0.432	-0.126	0.168	-0.022	0.269
介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること	0.342	0.024	-0.034	-0.013	0.107
ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと	0.332	0.021	-0.124	0.151	0.106
自分が介護休業を取得すると収入が減ること	0.265	0.044	-0.023	0.134	0.099
公的介護保険制度の仕組みがわからないこと	-0.030	0.858	-0.042	-0.058	0.650
地域での介護に関する相談先がわからないこと	0.006	0.460	0.212	0.211	0.528
勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと	-0.142	-0.106	0.885	0.105	0.641
勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと	0.087	0.294	0.604	-0.304	0.586
仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと	0.223	0.106	0.277	0.134	0.307
適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと	0.021	0.253	-0.014	0.623	0.609
公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある	-0.034	0.116	-0.061	0.381	0.186
介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと	0.039	-0.127	0.030	0.272	0.060
因子寄与率	19.04%	28.38%	32.27%	34.72%	
固有値	3.697	2.025	1.271	1.072	

注：最尤法プロマックス回転による。因子負荷0.30以上に下線を付した。

4. 介護不安の関連要因

4.1 分析方法

さて、各種要因別に、介護への不安の内容に特徴が見られるだろうか(表4)。属性、介護状況、就業継続可能性、職場環境、勤務先の支援制度、介護する場合の働き方と、介護への不安の程度との関係を検討する。

まず、介護に関する不安は教職員の属性によって異なるかもしれない。そこで、教職員の属性別に、介護に関する不安を比較しておきたい。ここでは、教職員の属性として、性別、年代(20代、30代、40代、50代、60代)、職種(教育職員、一般職員、医療職員)、を設定した。さらに、これらの教職員の属性によって、介護に関する不安の平均値に違いがあるかを確認するために、性別、職種はカイ2乗検定、年代はt検定を実施した。

次に、介護状況によって介護に関する不安が異なるだろうか。異なるとすればどのような差が見出せるのかを確認することを目的として、介護状況(介護経験、現在の介護状況、今後の介護の可能性)別に、介護に関する不安の平均値を比較した。介護状況として、介護経

験(介護をした経験がある、介護をした経験がない)、現在の介護状況(現在も介護をしている、現在は介護をしていない)、今後の介護の可能性(介護する可能性がかなり高い、介護する可能性が少しある、介護することはない)、を設定した。これらの介護状況によって、介護に関する不安の平均値に違いがあるかを確認するために、カイ 2 乗検定を実施した。

ここで、働き方支援によって介護に関する不安の平均値に違いがあるかを確認することを目的として、働き方支援の項目別に、介護に関する不安の平均値を比較した。また、就業継続可能性として、「介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思うか」(続けられると思う、続けられないと思う、わからない)を設定した。働き方支援として、「介護のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気があるか」(ある、ない、どちらともいえない)、職場の残業の程度(恒常的に残業がある、週に半分は残業がある、おおむね定時退社している、その他)、年次有給休暇の取得状況(希望通りとれた、大体希望通りとれた、どちらともいえない、あまり希望通りとれなかった、希望通りとれなかった)、上司とのコミュニケーションの円滑さ(そう思う、ややそう思う、あまりそう思わない、そう思わない)、同僚や部下とのコミュニケーションの円滑さ(そう思う、ややそう思う、あまりそう思わない、そう思わない)、介護に関する支援制度として、(どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる、制度があることは知っているが、内容はわからない、制度があるかどうか知らない、制度はない)を設定した。これらの働き方支援の項目別によって、介護に関する不安の平均値に違いがあるかを確認するために、年次有給休暇の取得状況、上司とのコミュニケーション、同僚や部下とのコミュニケーションはマン・ホイットニーの U 検定、それ以外の項目はカイ 2 乗検定を実施した。

最後に、介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思うかとして、(今の仕事を辞めて介護に専念する、介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する、介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する、介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する、仕事の仕方を特に変えない、その他)を設定した。これらの介護する場合の働き方によって介護に関する不安の平均値に違いがあるかを確認するために、カイ 2 乗検定を実施した。

4.2 分析結果

性別、年齢、職種別で有意な差があったのは職種(1%水準)のみである。職種別で有意な差があったのは制度の利用しやすさのみであり、「医療職員」のほうが高得点が高い。

介護状況別にみるとどうか。介護サービスの情報・知識の不足(1%水準)は、「介護経験がある」で「介護経験がない」よりも高く、「職場での相談・支援体制」(5%水準)も、介護経験がないで高い。

就業継続可能性(介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思うか)では、制度の利用しやすさ(1%水準)は、「続けられないと思う」で「続けられると思う」よ

りも高く、職場の相談・支援体制(1%水準)も、同様となった。

職場環境では、職場の上司や同僚に相談できる雰囲気があるか否かで有意な差があったのは制度の利用しやすさ(5%水準)のみであり、「相談できる雰囲気がない」職場のほうが得点が高い。また、残業の程度では、制度の利用しやすさ(1%水準)は、「恒常的に残業がある」で高い。年次有給休暇の取得状況で有意な差があったのも制度の利用しやすさ(5%水準)のみであり、「希望通りとれなかった」のほうが得点が高い。職場のコミュニケーションをみると、有意な差があったのは、制度の利用しやすさと職場での相談・支援体制であり、制度の利用しやすさは、上司とのコミュニケーションはあまり円滑であると思わないで高く、同僚や部下とのコミュニケーションは円滑であると思わないでわずかに他よりも高い。職場での相談・支援体制は、上司とのコミュニケーションはあまり円滑であると思わないで高く、同僚や部下とのコミュニケーションもあまり円滑であると思わないで高い。

介護に関する支援制度について、どの程度知っているかでは、有意な差はなかった。最後に、介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思うかでは、制度の利用しやすさ(5%水準)は、「介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する」で高く、介護サービスの情報・知識の不足(5%水準)は、「今の仕事を辞めて介護に専念する」で他よりも高い。

表4 介護に関する状況と介護に関する不安

	回答数(人)	制度の利用しやすさ	介護サービスの情報・知識の不足	職場での相談・支援体制	介護サービスの利用
性別					
男性	76	-0.118	0.061	-0.021	-0.047
女性	106	0.085	-0.044	0.015	0.034
年齢					
20代	9	0.265	0.267	0.299	0.004
30代	36	0.156	-0.078	0.111	-0.062
40代	67	0.045	0.050	0.062	0.051
50代	52	-0.100	-0.185	-0.123	-0.155
60代	16	-0.456	0.342	-0.267	0.429
職種					
教育職員	68	0.028	-0.058	0.022	-0.099
一般職員	84	-0.173	0.099	-0.036	0.097
医療職員	29	0.446	-0.127	0.073	-0.042
介護経験					
ある	63	-0.119	-0.560	-0.214	-0.157
ない	119	0.063	0.191	0.113	0.083
現在の介護状況					
介護をしている	36	-0.019	-0.309	-0.117	-0.258
介護をしていない	27	-0.253	-0.429	-0.342	-0.023
今後介護の可能性					
かなり高い	43	0.023	0.129	0.212	-0.027
少しある	103	-0.003	0.054	-0.047	0.101
就業継続可能性					
続けられると思う	49	-0.415	-0.221	-0.351	-0.099
続けられないと思う	52	0.295	0.074	0.140	-0.068
わからない	81	0.062	0.086	0.119	0.104
職場の上司や同僚に相談できる雰囲気					
ある	72	-0.232	-0.093	-0.237	-0.077
ない	31	0.268	0.098	0.283	-0.146
どちらともいえない	79	0.107	0.047	0.105	0.127
残業の程度					
恒常的に残業がある	62	0.418	0.028	0.135	-0.114
週に半分は残業がある	42	-0.013	-0.025	-0.005	-0.166
おおむね定時退社している	61	-0.365	-0.028	-0.134	-0.039
その他	16	-0.172	0.112	0.036	0.169
年次有給休暇の取得状況					
希望通りとれた	57	-0.315	-0.042	-0.150	0.082
大体希望通りとれた	53	-0.176	0.038	-0.121	0.067
どちらともいえない	28	0.130	0.100	0.255	-0.150
あまり希望通りとれなかった	13	0.061	-0.129	-0.032	-0.084
希望通りとれなかった	30	0.714	-0.064	0.227	-0.121
職場の上司とのコミュニケーションの円滑さ					
そう思う	65	-0.332	0.016	-0.280	0.079
ややそう思う	69	0.050	0.003	0.094	-0.019
あまりそう思わない	37	0.459	0.030	0.292	-0.078
そう思わない	10	0.202	-0.151	0.179	-0.010
職場の同僚や部下とのコミュニケーション					
そう思う	61	-0.282	0.005	-0.205	0.100
ややそう思う	89		-0.024	0.034	-0.037
あまりそう思わない	24	0.066	0.144	0.400	-0.042
そう思わない	5	0.401	-0.339	0.215	0.020
介護に関する支援制度					
制度は知っており、内容もわかる	16	-0.496	-0.339	-0.521	-0.256
制度は知っているが、内容はわからない	77	0.061	-0.087	-0.022	0.159
制度があるかどうか知らない	88	0.042	0.148	0.121	-0.083
制度はない	1	-0.506	-0.931	-0.657	-0.835
介護する場合の希望の働き方					
今の仕事を辞めて介護に専念する	14	-0.135	0.590	0.086	0.326
介護休業制度の利用後、仕事に復帰	28	0.393	0.059	0.283	0.177
支援制度を利用しつつ、普通に働き続ける	117	-0.011	-0.004	-0.015	0.004
支援精度を利用せずに、年次有給休暇取得	10	-0.328	-0.449	-0.415	-0.325
仕事の仕方を特に変えない	7	-0.688	-0.455	-0.396	-0.522

注：網掛けは統計的に有意な差である(5%水準)。

5. 考察

5.1 介護への不安の大きさと介護離職との関連についての分析

今後の介護の可能性によって、介護への不安の程度に違いがあるかを分析した結果、介護する可能性がかなり高い場合には、介護することについての不安が高い傾向がみられることが明らかになった。さらに、介護への不安の程度によって、仕事と介護の両立に対す

る意識が異なるかを分析した結果、介護することに非常に不安を感じている場合には、介護をしながら、現在の勤務先で働き続けられないと思っている傾向がみられることが明らかになった。これらのことから、介護する可能性が高い場合には、介護に関する不安を明らかにし、それに応じた仕事と介護の両立支援策を講じることが重要な課題であると言える。

5.2 介護不安の構造と関連要因の分析

そこで、介護に関する不安は、具体的にどのような不安であるかを分析した結果、次の内容が明らかになった。介護に関する具体的な不安は、制度の利用しやすさ、介護サービスの知識・情報、職場での相談・支援体制、介護サービスの利用であることが示された。このことから、仕事と介護の両立制度を実際に利用しやすくすること、介護サービスの内容や利用の仕方を情報提供すること、職場での相談窓口や支援内容を周知することは、介護に関する不安を軽減し、仕事と介護の両立に対する意識に好影響を与える可能性が示唆される。

次に、介護に関する不安は、各種要因に対し、どのように関連しているかを分析した結果、次の内容が明らかになった。医療職員は、「労働時間が長いこと」「代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと」等の仕事と介護の両立制度があっても、実際に利用できる職場環境でないことが、介護に関する不安を強めている可能性が示唆された。また、介護の経験がない場合には、介護サービスに関する情報の不足や職場での相談・支援体制に対する不安を持つ傾向が多いことが示された。なお、制度の利用しやすさ、職場での相談・支援体制に対する不安を持つ場合には、介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けられないと考える者が多い傾向がみられる。このことから、制度を利用しやすくすること、職場での相談窓口・支援体制を充実することは、仕事と介護の両立に好影響を与える可能性が示唆される。

職場環境では、職場の上司や同僚に相談できる雰囲気がない、恒常的に残業がある、年次有給休暇は希望通りとれなかった、職場の上司とのコミュニケーションは円滑でない等では、制度の利用しやすさに対する不安が強いことが示された。また、職場の上司や同僚に相談できる雰囲気でない、職場の上司とのコミュニケーションは円滑でない、制度の利用しやすさに対する不安に加え、職場での相談・支援体制に対する不安も強いことが明らかになった。一方、介護することになった場合、介護離職を考える者は、介護サービスに関する情報不足に対する不安が強いことが示唆された。

6. 結論

介護をしながら働く雇用者の増加に備え、雇用主は介護と仕事を両立できる働き方の整備を求められている。その際、重要となるのは、介護と仕事の両立を阻害する介護不安を明らかにするとともに、介護不安に応じた取り組みである。

本研究により、介護不安の軽減に貢献できる取り組みを確認すると、①介護の課題に直面する前から、介護サービスに関する情報提供や介護の相談・支援体制が整備されていること、②医療職員を中心に、両立支援制度があるだけでなく、利用できる職場環境があること、③上司とのコミュニケーションがよい職場であること、④介護に関して職場の上司や同僚に相談できる雰囲気があること、などの条件が整うと、仕事と介護の両立に関する不安が軽減され、介護の課題に直面しても仕事を継続できると考える人が多くなる可能性が示唆される。

なお、本研究では、データの入手の都合上、筆者が所属するアンケート調査のデータを利用している。今後は、企業等のデータを用いて分析を行うことが課題である。また、職種別の詳細な分析を行うことも今後の課題としたい。

引用文献

- ¹⁾ 総務省「就業構造基本調査」(平成 24 年 10 月 1 日時点)によると、2012 年度に介護休業制度や介護休暇、短時間勤務などを含めた支援制度を使った人は、介護をしながら働く人のわずか 13.1%であった。
- ²⁾ 佐藤博樹：ワーク・ライフ・バランス支援の課題、東京大学出版、2014。
- ³⁾ 武石恵美子：国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える、ミネルヴァ書房、2012。

Abstract

Empirical analysis on anxiety factors in balancing of work and nursing care

— From "Questionnaire survey on balancing of work and nursing care" in Shimane University —

This study aimed to clarify the "reality of anxiety about nursing care" in working place and to obtain suggestion of what kind of measures can reduce the anxiety about nursing care and realize the balancing of work and nursing care. We conducted statistical analysis of "Questionnaire survey on balancing of work and nursing care" implemented in the University to where the authors belong. Subjected items included 1) How the degree of anxiety about nursing care is associated with leaving their job due to nursing care; 2) Structure of anxiety about nursing care (What are potential factors common to concrete anxieties); and 3) How the concrete anxieties are associated with various factors. As the results, it was clarified that there is a tendency that subjects who feel very anxious about nursing care think that they cannot continue to work at their current place of employment with carrying out the nursing care. For anxiety about nursing care, four factors including "Ease of use of the support system", "Knowledge and information about nursing-care services", "Consultation/ support system at the workplace", and "Use of nursing-care services" were extracted. Significant differences in occupation, care experience, work availability, workplace atmosphere, extent of overtime, acquisition of annual paid vacation, smooth communication with superiors at work, desired work style when needing to carrying out nursing-care, and others were found in anxiety factors of "Ease of use of the support system", "Lack of knowledge and information about nursing-care services", and "Consultation/ support system at the workplace".

keyword

Balancing of work and nursing care、 anxiety about nursing care、 support for work style、
nursing-care services

(5) 女性研究者ネットワーク「しまね女性研究者ご縁ネット」

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 名前後の女性研究者が参加し、自身の研究紹介や意見・情報交換を行っている。将来的には広く島根県内の大学、企業の研究者に参加を呼びかけ、共同研究の拠点となるように計画している。

●しまね女性研究者ご縁ネットミーティング

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

このように異なる分野の研究者が定期的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を生み出される取組みに発展することを目指している。

月 日	内 容
4 月 27 日 (木)	第 8 回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】4 月 27 日 (木) 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】生物資源科学部生物科学科 教授 林蘇娟氏 「一日本産スイカズラ (<i>Lonicera japonica</i> Thunb.) の生物多様性— 花卉、薬用植物として」 【ひとことインフォメーション】 参加者全員
5 月 30 日 (火)	第 9 回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】5 月 30 日 (火) 17:50～18:50 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】人間科学部人間化学科心理学コース 講師 佐藤鮎美氏 「子どもとメディア:絵本やデジタル絵本が子どもの社会的発達に与える影響」 【ひとことインフォメーション】 参加者全員
6 月 30 日 (金)	第 10 回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】6 月 30 日 (金) 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】生物資源科学部生物科学科 特任助教 山口陽子氏 「マイナー生物研究のススメ」 【ひとことインフォメーション】 参加者全員
7 月 11 日 (火)	第 11 回しまね女性研究者ご縁ネットランチミーティング 【日時】7 月 11 日 (火) 11:50～12:40 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】教育学研究科教育実践開発専攻 准教授 丸橋静香氏 「討議倫理学と教育学」 【ひとことインフォメーション】 参加者全員

月 日	内 容
7月24日(月)	第12回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】7月24日(月) 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】総合情報処理センター 講師 松本多恵氏 「これで大丈夫？情報セキュリティ」 【ひとことインフォメーション】参加者全員
9月26日(火)	第13回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】9月26日(火) 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】生物資源科学部生物科学科 講師 初見真知子氏 「ショウジョウバエを用いた進化遺伝学的研究」 【ひとことインフォメーション】参加者全員
11月7日(火)	第14回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】11月7日(火) 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】総合理工学研究科数理科学領域 講師 岩本真裕子氏 「様々な現象と数理モデル」 【ひとことインフォメーション】参加者全員
11月16日(木)	第15回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】11月16日(木) 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】法文学部言語文化学科 教授 金山富美氏 「ソルボンヌ大講堂演壇に立った最初的女性教育者」 【ひとことインフォメーション】参加者全員
12月11日(月)	第16回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】12月11日(月) 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】キャリアセンター 准教授 丸山実子氏 「大学におけるキャリア教育の在り方」 【ひとことインフォメーション】参加者全員
1月10日(水)	第17回しまね女性研究者ご縁ネットランチミーティング 【日時】1月10日(水) 11:50～12:40 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】人間科学部福祉社会コース 准教授 和氣玲氏 「子どもにかかわる臨床医としての統合失調症に関する研究」 【ひとことインフォメーション】参加者全員

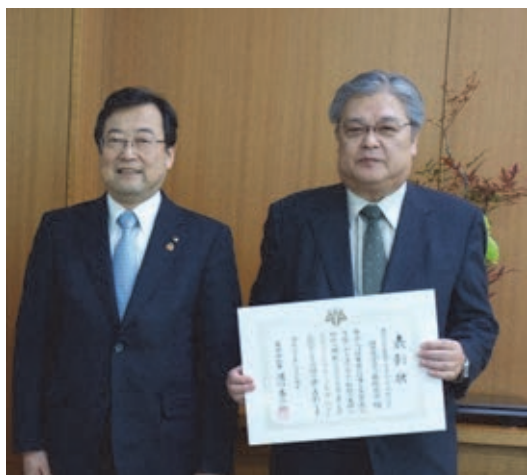
月 日	内 容
2月2日（金）	第18回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】2月2日（金） 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】総合理工学研究科物質化学コース 助教 王傲寒氏 「高分子の化学—高分子を通して世界を見る—」 【ひとことインフォメーション】参加者全員
3月27日（火）	第19回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング 【日時】3月27日（火） 18:00～19:00 【場所】島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」 【話題提供】キャリアセンター 講師 田中久美子氏 「インターンシップの教育効果に関する研究」 【ひとことインフォメーション】参加者全員



V その他

(1) 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 1 月 24 日、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。この表彰は島根県が仕事と家庭の両立支援をより進めるため、「しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）」に認定されている企業の中から、認定時の審査項目と育児休業や年次有給休暇の取得率、時間外労働の状況などの実績を合わせ、特に優れている企業を「プレミアムこっころカンパニー」として表彰するもの。昨年度に続き、2 度目の受賞となった。受賞にともない、「プレミアムこっころカンパニー」のロゴも交付された。



VI資料

島根大学男女共同参画の状況

1 職名別・性別 教員数（平成 29 年 5 月）

単位：人

	男	女	計	女性 比率 %
学長	1	0	1	0.0
理事 *	5	0	5	0.0
副学長 **	4	0	4	0.0
教授	241	25	266	9.4
准教授	168	32	200	16.0
講師（常勤）	63	33	96	34.4
助教	171	72	243	29.6
小計	653	162	815	19.9
助手	2	4	6	66.7
計	655	166	821	20.2

*非常勤理事は除く、理事が副学長を兼ねている場合は理事に計上

**理事又は副学長が教授を兼ねている場合、教授にはその分を計上してない

2 意思決定機関等における性別構成（平成 29 年 5 月）

単位：人

	男	女	計	女性 比率 %
学長補佐等 *	3	2	5	40.0
経営協議会（学内委員）、 教育研究評議会委員**	36	1	37	2.7
部局長等	37	1	38	2.6
監事 **	1	0	1	0.0
小計	77	4	81	4.9
非常勤理事	1	0	1	0.0
経営協議会等（学外委員）	7	2	9	22.2
非常勤監事	0	1	1	100.0
小計	8	3	11	27.3
計	85	7	92	7.6

*理事及び副学長は除く

**学外委員、非常勤理事等は除く

3 部局別・性別教員数（平成 29 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	24	5	23	5	3	1	0	0	0	0	50	11	61	18.0
教育学部	34	5	22	6	4	5	0	4	0	0	60	20	80	25.0
人間科学部	6	1	7	2	1	2	2	2	0	0	16	7	23	30.4
医学部	59	10	23	6	3	8	44	28	2	2	131	54	185	29.2
生物資源科学学部	31	2	30	5	2	0	17	7	0	0	80	14	94	14.9
大学院	62	0	39	2	14	3	22	2	0	1	137	8	145	5.5
附属病院	4	0	10	0	30	6	68	22	0	0	112	28	140	20.0
その他	21	2	14	6	6	8	18	7	0	1	59	24	83	28.9
計	241	25	168	32	63	33	171	72	2	4	645	166	811	20.5

4 常勤職員の職系別・職名別職員数（平成 29 年 5 月）

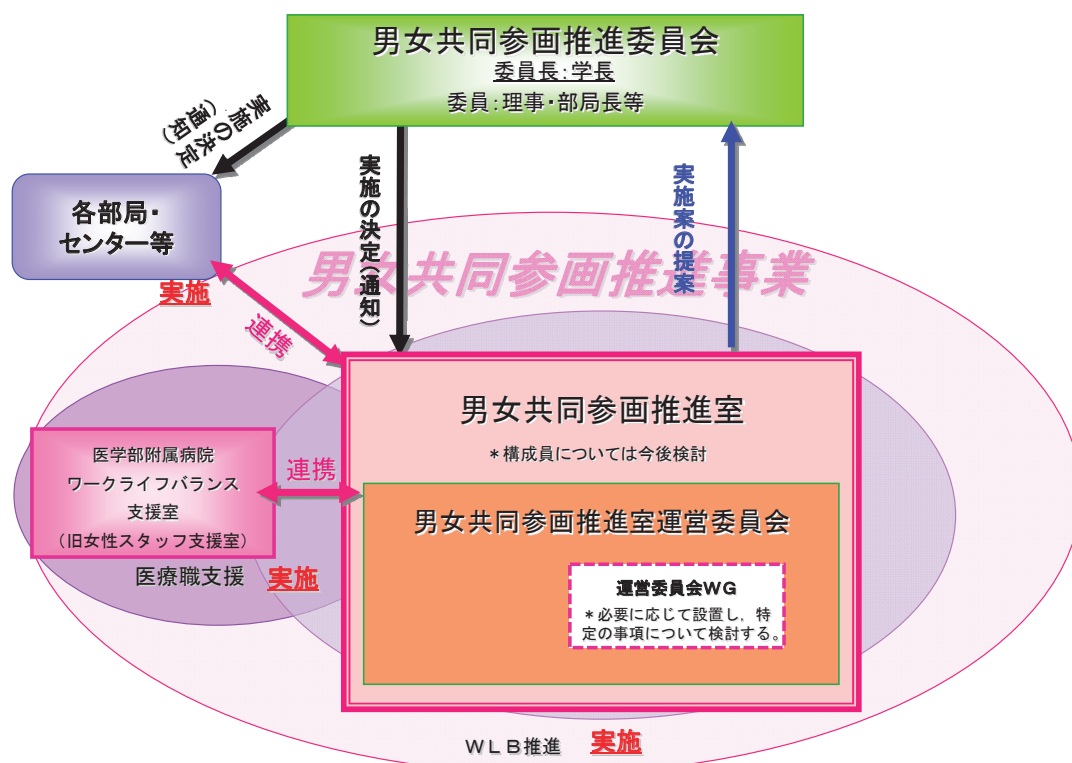
単位：人

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	5	6	0	0	0	0	30	8	38	21.1
課長補佐、専門員等	26	3	1	0	5	0	0	0	0	0	32	3	35	8.6
係長、専門職員等	40	29	21	15	21	40	0	0	0	0	82	84	166	50.6
主任等	27	30	6	6	2	63	0	0	0	0	35	99	134	73.9
その他一般職員	57	79	24	20	213	691	1	0	1	0	296	790	1086	72.7
計	174	143	53	41	246	800	1	0	1	0	475	984	1459	67.4

*職系の分類は、学校基本調査の分類によるもの

実施体制

1 組織



2 構成

男女共同参画推進委員会

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

男女共同参画推進室運営委員会

(任期：平成 28 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日)

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

男女共同参画推進室スタッフ

総務・労務担当理事/男女共同参画推進室長		藤田達朗
学長特別補佐(男女共同参画担当)/保健管理センター	准教授	河野美江
室員/法文学部 法経学科法学分野	准教授	谷口智紀
室員/医学部医学科・産科婦人科学講座	助教	皆本敏子
室員/医学部看護学科基礎看護科学分野	講師	宮本まゆみ
室員/生物資源科学部生命工学科	准教授	丸田隆典
室員/生物資源科学部生命工学科	准教授	小川貴央
室員/教育・学生支援機構教育開発センター	准教授	岩瀬峰代
事務担当	人事労務課課長	土屋健一
	人事労務課課長補佐	足立哲男
	人事労務課企画・労務管理グループ係長	松崎真理子
	人事労務課企画・労務管理グループ主任	武政恵美子
	人事労務課企画・労務管理グループ主任	竹下令子 ～8月
	人事労務課企画・労務管理グループ事務補佐員	加藤久美子

国立大学法人島根大学男女共同参画推進委員会規則

(平成18年島大規則第148号)

(平成18年 7月18日制定)

[平成20年11月25日一部改正]

[平成24年3月19日一部改正]

[平成24年7月18日一部改正]

[平成25年3月14日一部改正]

(設置)

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

(審議事項)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- 一 男女共同参画推進に係る基本方針に関すること。
- 二 男女共同参画推進に係る方策の策定に関すること。
- 三 男女共同参画推進状況の点検、評価及び改善に関すること。
- 四 その他男女共同参画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（総合理工学部長を除く。）
 - 四 総合理工学研究科長及び法務研究科長
 - 五 医学部附属病院長
 - 六 事務局長
 - 七 男女共同参画推進室長
 - 八 その他学長が必要と認めた者
- 2 前項第8号の委員の任期は3年とし、再任を妨げない。
- 3 委員会に委員長を置き、委員長は、学長をもって充てる。

(会議)

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

(委員以外の者の出席)

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

(事務)

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

総務部人事労務課において処理する。

(雑則)

第7 条 この規則に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この規則は、平成18 年7 月18 日から施行する。

附 則

この規則は、平成20 年11 月25 日から施行する。

附 則

この規則は、平成24 年4 月1 日から施行する。

附 則

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

附 則

この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

島根大学男女共同参画推進室運営委員会規則

(平成24年島大規則第125号)

(平成24年7月18日制定)

[平成25年3月14日一部改正]

[平成29年3月21日一部改正]

(趣旨)

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

(審議事項)

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

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

(組織)

第3条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

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

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

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

4 運営委員会に委員長を置き、委員長は、推進室長をもって充てる。

(会議)

第4条 運営委員会は、委員長が招集し、議長は委員長をもって充てる。

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

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

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

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

(ワーキンググループ)

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

2 ワーキンググループに関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第6条 運営委員会の事務は、総務部人事労務課において処理する。

附 則

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

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

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

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

島根大学男女共同参画推進室規則

(平成20年島大規則第66号)

(平成20年 7月22日制定)

[平成24年3月19日一部改正]

[平成24年7月18日一部改正]

(趣旨)

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

(目的)

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

(業務)

第3条 推進室は、次の各号に掲げる業務を行う。

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

(組織)

第4条 推進室に、次の各号に掲げる職員を置く。

- 一 室長
- 二 室員
- 三 その他必要な職員

(室長)

第5条 室長は、理事又は本学の教員のうちから、学長が任命する。

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

(室員)

第6条 室員は、本学の職員のうちから、学長が任命する。

- 2 室員の任期は、3年とし、再任を妨げない。

(運営委員会)

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

- 2 運営委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第8条 推進室に関する事務は、総務部人事労務課において処理する。

(雑則)

第9条 この規則に定めるもののほか、推進室に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

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

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

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

国立大学法人島根大学次世代育成支援事業主行動計画（第4期）

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

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

2 内容

目標1 仕事と生活の両立支援関連制度を周知し、利用しやすい環境を整備する。

【対策】

（平成27年4月～）

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

目標2 時間外労働の縮減を図る。

【対策】

（平成27年4月～）

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

目標3 年次有給休暇の取得を促進する。

【対策】

（平成27年4月～）

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

国立大学法人島根大学女性活躍推進のための事業主行動計画（第1期）

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

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

2 内容

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

【対策】

（平成28年4月～）

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

目標2 仕事と生活の両立支援関連制度を周知し、利用しやすい環境を整備する。

【対策】

（平成28年4月～）

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

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

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

目標3 時間外労働の縮減を図る。

【対策】

（平成28年4月～）

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

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

●「定時退勤日」・「定時退勤週間」における定時退勤の徹底に努める。

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

目標4 年次有給休暇の取得を促進する。

【対策】

（平成28年4月～）

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

- ゴールデンウィーク，夏季休暇，年末年始などと組み合わせた休暇の取得を促進する。
- 参観日，入学・卒業式等子どもの学校行事，地域の行事・イベントへの参加や家族の記念日等における休暇を取得しやすい環境づくりに努め，取得の促進をはかる。

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） 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 3 月
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 男女共同参画推進室、総合理工学部 2 号館 3 階に移転	～平成 21 年 6 月
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 第 1 回外部評価委員会を開催	～平成 24 年 3 月
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 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 27 年 3 月
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
- 7 月 松江市「まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク」加入
学長・理事による「イクボス宣言」
- 8 月 島根県「しまね女性の活躍応援企業」に認定
- 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
- 10 月 平成 28 年度プレミアムこころカンパニー島根県知事表彰を受賞
- 2 月 平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態に関するアンケートを実施

平成 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

島根大学
男女共同参画推進室

