平成24年度　秋田大学

男女共同参画
推進フォーラム

秋田大学男女共同参画推進委員会
秋田大学男女共同参画推進専門委員
秋田大学男女共同参画推進室コロコニ

目　次

◆はじめに…… 1

◆ポスター…… 3

◆プログラム…… 4

◆第２回コロコニ・トーキングの様子…… 5

◆第２回コロコニ・トーキングアンケート…… 8

◆話題提供Ⅰ…… 11
秋田大学教育文化学部准教授　和泉　浩　氏

◆話題提供Ⅱ…… 17
秋田大学医学部附属病院副薬剤部長　佐々木　克也　氏

◆話題提供Ⅲ…… 22
秋田大学医学部附属病院副看護部長　藤田　テツ子　氏

◆平成24年度 秋田大学 男女共同参画推進フォーラムの様子 …… 27

◆コロコニクイズ…… 28

◆コロコニクイズ解答および解説…… 29

◆アンケート…… 30

はじめに

秋田大学の男女共同参画に係わる取り組みは、平成17年2月の「男女共同参画推進委員会」・「男女共同参画推進専門委員会」の設置以来、着実に成果をあげてきました。平成19年度には「秋田大学男女共同参画推進のためのアクションプラン」を策定し（平成20年3月11日）、ポジティブアクションとワークライフバランスの実現のために検討を重ねてまいりました。平成22年度にはじまった中期目標・中期計画においても、男女共同参画推進は重点的な取組として位置づけられ、仕事と生活が両立できる制度・環境の整備と女性教員の雇用促進に向けた制度・環境の整備を進めています。平成24年度には、新たに男女共同参画等担当の副学長のポストが設けられました。

平成24年度の男女共同参画推進フォーラムは「自分らしく働くこと－ワーク・ライフ・バランス」と題して、各部局からの報告とコロコニトーキングの2部形式で行いました。休業取得状況と休業取得に関する意識の問題、仕事と育児・介護の両立を持続させる取り組みなどの報告では、大学としてどのような環境整備が必要かという具体的提案もなされました。また、コロコニトーキングでは、育児・介護などの休暇制度に関する簡単なクイズの後、参加者から大学に対する率直な要望や意見が出されました。

平成24年度は、教職員のみなさまの生の声を大切にしたいという思いから、コロコニトーキングを本道キャンパスでも開催しました。このたびのフォーラムの後半部分は、平成24年12月11日に本道地区で開催した内容をさらに充実させたものとなりました。

教職員のみなさまに心よりお礼を申し上げますとともに、男女共同参画のさらなる推進に努めることをお約束して、ご挨拶にかえさせていただきます。

国立大学法人秋田大学　男女共同参画推進専門委員会

委員長　　渡部育子

平成二十四年度
秋田大学男女共同参画推進フォーラム

「自分らしく」働くことは出来ていますか。
今年度のフォーラムは、原点に立ち戻り、性別や職種にかかわらず、
「自分らしく働くこと－ワーク・ライフ・バランス」について考えます。

日　時　平成25年3月8日（金）
13：00～　15：00

場　所　秋田大学VBL棟　２階
大セミナー室

対　象　秋田大学教職員・県民の皆様

プログラム

13:00	開会　池村好道副学長（男女共同参画等担当）
13:10	各部局からの話題提供
	・秋田大学医学部附属病院　副薬剤部長　佐々木克也氏
	・秋田大学医学部付属病院　副看護部長　藤田テツ子氏
	・秋田大学教育文化学部　准教授　和泉浩氏
13:45	休憩
13:50	コロコニガイドブックＱ＆Ａ集の概要説明
14:10	フリートーキング（コーディネーター：渡部育子氏）
14:50	閉会 渡部育子男女共同参画専門委員長

秋田大学男女共同参画推進室　coloconi
TEL:018-889-2260　FAX:018-889-3186
E-mail: sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp　URL　http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/

平成24年度　　秋田大学

男女共同参画推進フォーラム

プログラム

13:00	開会　池村好道副学長（男女共同参画等担当）
13:10	秋田大学の男女共同参画推進について ～「自分らしく働くこと－ ワーク・ライフ・バランス」各部局からの報告～ ・教育文化学部　和泉　浩　准教授 ・附属病院　佐々木克也　副薬剤部長 ・附属病院　藤田テツ子　副看護部長
13:45	休憩
13:50	コロコニクイズとガイドブック・Q&A集についての説明
14:10	コロコニトーキング （みなさまのご意見・ご要望をおきかせください）
14:50	閉会　渡部育子男女共同参画専門委員長

【お問い合せ】
秋田大学　男女共同参画推進室　coloconi
TEL：018-889-2260　FAX：018-889-3183
E-mail：sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp
ホームページURL：http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/

第２回コロコニ･トーキング（秋田大学本道地区）の様子

12月11日、本道キャンパス基礎医学研究棟第１会議室にて第２回Coloconi Talking「ワークライフバランスのための柔軟な支援について」を開催しました。

当日は、附属病院の看護部から多くの看護師さんたちが参加してくださいました。

始めに、副学長の池村好道先生から、今回のトーキングの趣旨についてお話があり、率直な意見交換の場にしたいとの挨拶がありました。

続いて、フリートーキングに入る前に、ウォーミングアップクイズと称して、ガイドブックに記載されている休暇制度についての簡単なクイズを行いました。日頃から関心を持っておられた皆さんなので、全問正解されました。

（クイズの詳細については28頁で紹介しています。）

その後のフリートーキングでは、ガイドブックやQ＆A集が配付されたことにより、「休暇制度の周知が図られ休暇取得についての相談が多くなった」「取得者に対する業務の調整など職場内で協力し合う雰囲気が出てきた。その反面、予定が分からない急な休暇についての、スタッフのシフト調整などマンパワー的に苦労することがある」という声がありました。予定の時間を超過して活発な意見・要望が出されました。これらの意見・要望を検討し、よりよい職場環境になるよう改善して参りたいと思います。

（秋田大学男女共同参画推進室コロコニホームページより抜粋）

○秋田大学　第２回コロコニ・トーキング
「ワーク・ライフ・バランスのための柔軟な支援について」
・日時：平成24年12月11日（火）16：30～17：30
・場所：秋田大学基礎医学研究棟第１会議室
・参加者数：23人（女性19名、男性４名）

－第２回－

Coloconi Talking

～ワークライフバランスのための柔軟な支援について～

先日お配りした「コロコニガイドブックQ&A集」はご覧いただけましたでしょうか。ガイドブックにも載っていないご質問はありませんか？
将来に関する悩み、制度に関するご質問などおはなしください

日　時：平成24年12月11日（火）
16:30～17:30

場　所：基礎医学研究棟1階　第1会議室

対　象：男女教職員
※常勤・非常勤は問いません

申込み：男女共同参画推進室（下記）まで
お電話・FAX、またはコロコニHPよりお申し込みください
※当日参加もOKです！

皆さんのご参加お待ちしています♪♪

お問い合わせ
秋田大学　男女共同参画推進室coloconi
TEL:018-889-2260　FAX:018-889-3186
E-mail:sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp
http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/

第2回
Coloconi Talking

ワークライフバランスのための柔軟な支援について

日　時：　平成24年12月11日(火)
16:30～17:30
場　所：　基礎医学研究棟1階　第1会議室

・プログラム・

16:30	開会のごあいさつ　副学長(男女共同参画担当) 池村　好道先生
16:35	ウォーミングアップクイズ
16:45	ガイドブックQ&A集について (休暇制度等についての補足説明) 人事課スタッフ
17:00	フリートーキング（質疑応答、要望意見等）
17:30	閉会のごあいさつ　男女共同参画推進室 室長　渡部　育子先生

お問い合わせ
秋田大学　男女共同参画推進室coloconi
TEL:018-889-2260　FAX:018-889-3186
E-mail:sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp
http://www.akita-u.ac.jp/coloconi/

第２回　Coloconi Talking「ワーク・ライフ・バランスのための柔軟な支援について」
アンケートご協力のお願い

本日はColoconi　Talking「ワーク・ライフ・バランスのための柔軟な支援について」にご参加いただき、誠にありがとうございました。今後のセミナー等開催の参考にさせていただくため、本日ご参加くださいました皆様のご意見やご感想をお聞かせください。

以下の項目について、あてはまる番号に○をつけてください。

Q１．性別　　①女　　②男

Q２．年齢　　①20代　②30代　③40代　④50代　⑤60代～

Q３．所属

①附属病院　教職員　　②医学系研究科　教職員　　③その他（　　）

Q４．どのようにして本フォーラムをお知りになりましたか。

① チラシ・ポスターを見て

② 秋田大学ホームページ・男女共同参画推進室ホームページを見て

③ 知人からの紹介　　④ その他（　　）

Q５．本イベントについてのご感想・ご意見等をご自由に記入してください。なお、質問の場合、回答が必要であればご連絡先等も明記してください。

Q６．今後開催してほしいセミナーなどの要望や、男女共同参画に関してのご意見などございましたら、ご自由にお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

秋田大学男女共同参画推進室 coloconi

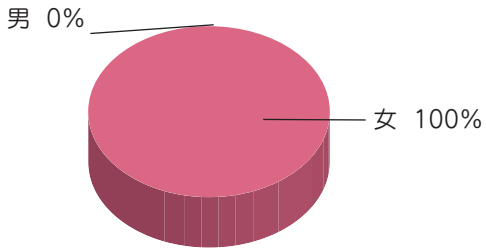
第２回コロコニトーキング
～ワーク・ライフ・バランスのための柔軟な支援について～

平成24年12月11日（火）開催

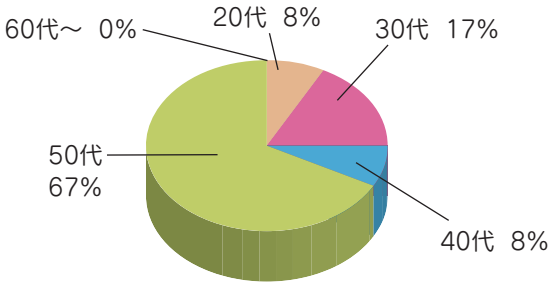
【アンケート結果】

◎アンケート回答者数　12名

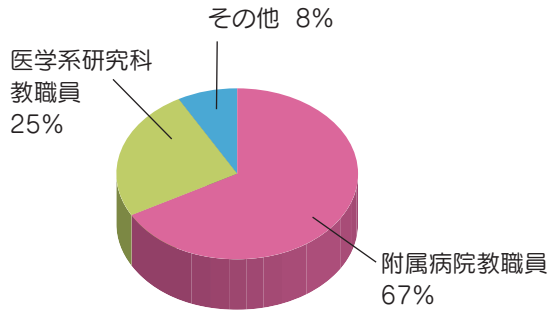
質問１．性別



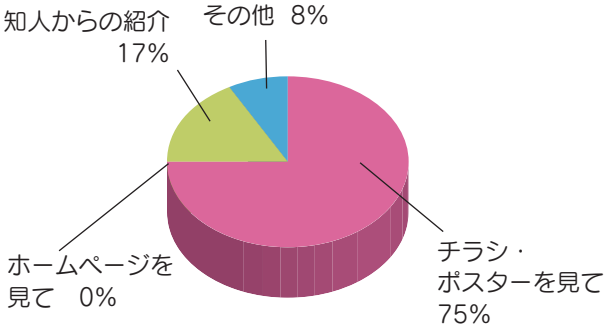
質問２．年齢



質問３．所属



質問４．どのようにして本イベントを知ったか



第２回コロコニトーキング
～ワーク・ライフ・バランスのための柔軟な支援について～
【アンケート自由記載】

質問５　本イベントについてのご感想・ご意見等をご自由に記入してください

・実際に子育て中の人の参加があるとよかった。
　３交替勤務者の 24 時間保育も今後考えてほしい。

・ワーク・ライフ・バランスへの貢献をしていることは重要だし、うれしい。
　ただ、大学全体での支援がほしいところである。

・いろいろなご意見を聞くことができて参考になりました。ありがとうございます。

・もっと多くの人が参加して、それぞれの立場で意見交換ができればと思いました。

・抱えている問題の本質を考えさせられました。

・現場の声を聞いてもらえる機会になり、よかったです。

質問６　今後開催してほしいセミナーなどの要望や、男女共同参画に関してのご意見などございましたら、ご自由にお聞かせください

・突然短期で介護に専念しなければならない事情が生じたときでも、二週間前に手続きしなければ休むことができないのでしょうか。

・定期的に開催してほしい

・さまざまな制度の周知法、すべての職員が利用しやすい環境づくり（所属による温度差をなくす）をぜひ、お願いします。

・保育園の増床をお願いします。

・このような会を年 1 回程度開催してほしい。もう少し参加人数がいたらよいと思いました。

・大学・秋田市の取組みに対する要望があります。
①　保育園入所基準の大学院生の向上について
　兄弟入所の際に常勤であれば、妊娠時に申請できますが、大学院生だと出産後にしか申請できず、いつ入所できるかわかりません。医師の場合、大学院生でも臨床を行っている人（パート）もいるため、臨床復帰の目途もたちません。
②　育休がないため、上の子の継続入所を希望する場合は、下の子は生後２ヶ月で保育園に入所するしかありません。せめて半年くらいは育休のようなシステムがあるといいです。

話題提供Ⅰ

秋田大学教育文化学部　准教授　和泉　浩　氏

先ほど今日のフォーラムのプログラムの説明で、前半はそれぞれの部局から生の声や現状について報告者が話題提供をするとありましたが、私からは教育文化学部の状況ではなくて、大学全体の休業の取得状況と、教職員が休業取得についてどのような意識を持っているのかということについて話します。

まず始めに、これは人事課の方にまとめていただいたものですが、近年の休暇等の取得の状況について、いくつかデータを見ながら説明をします。

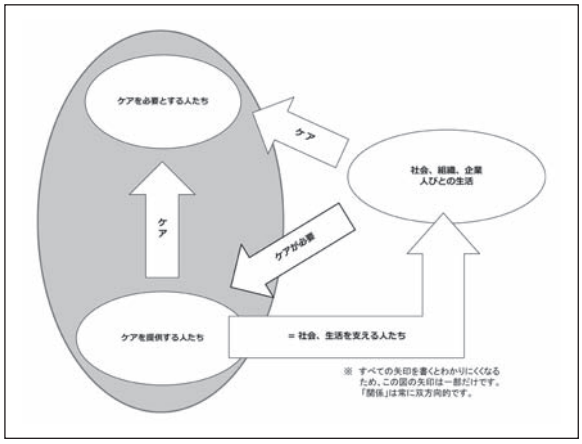
次に二つ目ですが、平成23年度に、この中で協力してくださった方も多いかもしれませんが、「秋田大学の男女共同参画推進に関する意識調査」を行いました。この意識調査の結果についてお話しします。これは、もうすでに報告書にまとまっているものですので、詳しく知りたいと思われる方は、人事課か男女共同参画推進室にこの報告書があると思いますので、報告書を見ていただければと思います。

さて、この2つの説明に入る前に、今日のフォーラムのテーマについて少し話したいと思います。先ほど池村先生からもお話しがありましたが、今日は男女共同参画推進フォーラムということで、「ワーク・ライフ・バランス」がテーマになっています。私もそうですが、これから話題提供してくださる二名の方のいずれも、「休業取得」をひとつのテーマとしてあげてくださっています。

それでは、なぜ「男女共同参画」と「休業取得」というものが結びつくのでしょうか。つまり「男女共同参画」と「ワーク・ライフ・バランス」と「休業取得」の3つが、なぜ、またどのように結びつくのでしょうか。

時間があれば、みなさんにぜひ聞いてみたいと思いますが、今日は報告の時間が限られていますで、残念ですが聞くことができません。先ほどの池村先生の話をしっかりと聴いて、理解していれば、うまく答えられるかもしれません。私からは、先ほどの池村先生の説明と少し違った点から説明をした後で、今日の内容に入っていきたいと思います。

なぜ「男女共同参画」と「休業取得」と「ワーク・ライフ・バランス」というものが結びつくのか、とくに「男女共同参画」と「休業取得」がつながっていくのか、ということを考える時に、ケアを必要としている人たちに対してケアを提供する人たちについて考える必要があります。

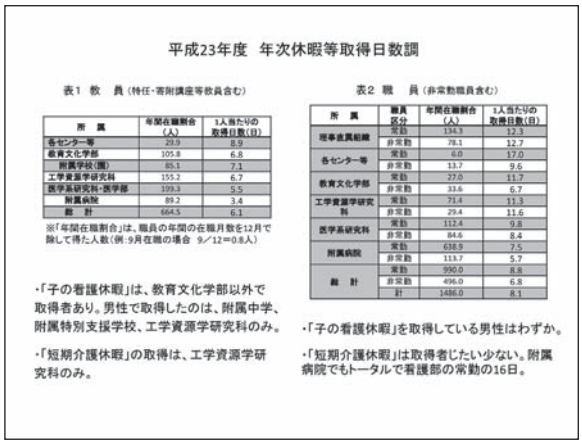


例えば看護師や保育士といった、仕事としてケアを提供する人たちもいますが、仕事として以外に、みなさんもいろいろなかたち

でケアを行っている方もいるかもしれませんが、日常の生活のなかで家事や育児、介護といったいろいろなかたちでケアを提供している人たちがいます。ケアにかかわる仕事もそうですが、日常生活のなかでもケアを提供する人たちというのは、現状では、まだまだ女性に偏ってしまっている。そして、ケアを必要とする人たちにケアを提供することは、社会にとっても、個々の人の生活にとっても不可欠のものであるにもかかわらず、十分なケアを受けていない、という問題があります。ケアを提供している人たちに対するケア、つまり世話や配慮、心配といったものが社会的に不十分なものになっているというとても大きな問題です。

ケアを提供している人たちのケアを考えたときに、それだけではありませんが、「ワーク・ライフ・バランス」と「休業取得」ということが出てきます。ケアを提供している人たちに対するケアを充実させていくことが、社会全体として、国の政策だけではなくて、各企業だとか大学もそうですが、組織のやるべきこととして重視されるようになっています。男女共同参画を推進するためには、こうしたケアを提供する人たちの生活であるとか仕事の状況を改善していく必要があり、その一つとして休業の取得が重要になっています。

ここから、データを見ながら秋田大学教職員の休業について見ていきます。



平成23年度　年次休暇等取得日数調

表1　教　員（特任・寄附講座等教員含む）

所　属	年間在職割合（人）	1人当たりの取得日数（日）
各センター等	29.9	8.9
教育文化学部	105.8	6.8
附属学校（園）	85.1	7.1
工学資源学研究科	155.2	6.7
医学系研究科・医学部	109.3	5.5
附属病院	89.2	3.4
総　計	664.5	6.1

※「年間在職割合」は、職員の年間の在職月数を12月で除して得た人数（例：9月在職の場合　9／12＝0.8人）

・「子の看護休暇」は、教育文化学部以外で取得者あり。男性で取得したのは、附属中学、附属特別支援学校、工学資源学研究科のみ。

・「短期介護休暇」の取得は、工学資源学研究科のみ。

表2　職　員（非常勤職員含む）

所　属	職員区分	年間在職割合（人）	1人当たりの取得日数（日）
理事直属組織	常勤	134.3	12.3
	非常勤	78.1	12.7
各センター等	常勤	6.0	17.0
	非常勤	13.7	9.6
教育文化学部	常勤	27.0	11.7
	非常勤	33.6	6.7
工学資源学研究科	常勤	71.4	11.3
	非常勤	29.4	11.6
医学系研究科	常勤	112.4	9.8
	非常勤	84.6	8.4
附属病院	常勤	638.9	7.5
	非常勤	113.7	5.7
総　計	常勤	990.0	8.8
	非常勤	496.0	6.8
	計	1486.0	8.1

・「子の看護休暇」を取得している男性はわずか。

・「短期介護休暇」は取得者じたい少ない。附属病院でもトータルで看護部の常勤の16日。

これは平成23年度に各部局の教員と職員の方がどれだけ休暇を取得したのかについてまとめたものです。

まず、教員の方を見てもらうと、それぞれ部局によって休みをどれくらい取っているのか、一人あたりの取得日数が出ていますが、だいたい７日から８日くらい取っています。仕事の内容にもよると思いますが、医学系研究科・医学部、附属病院の教員の方の休暇取得日数が少ないという状況になっています。

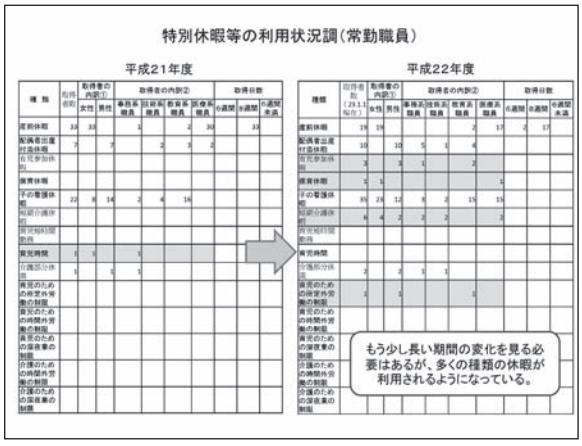
それに対して、職員の休暇取得状況はどうなのかというと、だいたい12日前後になっていますが、教員と同じく、医学系研究科と附属病院で少ない状況になっています。職員については、常勤と非常勤を分けて表にしてみました。これも各部局によって仕事の仕方であるとか、非常勤の仕事の形態が違うと思うので一概にいえないかもしれませんが、常勤と非常勤でだいたい同じくらい休みを取れているところもあれば、非常勤よりも常勤の方のほうが、倍くらい取得している状況のところもあります。もしかしたら非常勤の方で、休みを取りたいけれども取れないという状況が出ていないかどうか、特に常勤と非常勤の日数に倍近い差がある部局は、検討してみる必要があるのではないかと思います。

表として出してはいませんが、年次休暇だ

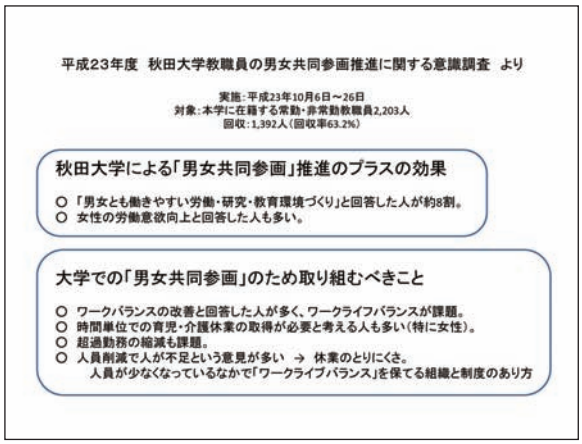
けではなくて、介護とか育児に関する休暇について、どのような傾向が平成23年度は出ていたのかというと、「子の看護休暇」は教員についていえば、教育文化学部以外の部局では取得がありました。附属学校・特別支援学校、工学資源学研究科では「子の看護休暇」を取得した男性の教員がいました。「短期介護休暇」を取得したのは工学資源学研究科の方です。これも、他の方は介護休暇を取得しなくてもいい状況だったので、この方だけしか取らなかったというのであればいいですが、本当は取りたくても取れなかったという人がいた場合は問題ではないかと思います。

その一方で職員の方はどうなのかというと、こちらも「子の看護休暇」を取得している男性はわずかです。

育児にかかわる休暇にたいして、介護にかかわる休暇も利用した人は少なく、女性が介護休暇を取る、介護をすると決めつけるのは良くないですが、女性の職員の多い附属病院でもトータルで常勤の人の16日しか取得していませんが、これで十分なのかと思います。



ところで、なぜ「子の看護休暇」を取り上げたのかというと、次の資料になりますが、特別休暇等で一番利用されているのが「子の看護休暇」になっています。これももっと長い期間で比較できるといいのですが、平成21年度、22年度でみると、21年度に比べて22年度の方がいろいろな休業制度を利用する人が増えてきています。できれば、せっかくいろんな休業制度が作られているので、さらにそうした制度を利用できる状況になっていけばいいのではないかと思います。ここまでが近年の状況です。



次に、平成23年10月に行った「秋田大学教職員の男女共同参画推進に関する意識調査」をもとに、秋田大学の教職員の方たちが休業取得についてどんな意識を持っているかについて見ていきます。

この意識調査では、秋田大学で男女共同参画推進の取り組みが行われると、どのようなプラス効果があるのかということについて教職員に聞いたのですが、その結果、「男女とも働きやすい労働環境・研究環境・教育環境づくり」と回答した人が8割くらいいました。さらに、特に「女性の労働意欲向上」と回答した人も多くいました。秋田大学が男女共同参画に取り組めば取り組むほど、働きやすい職場になる、あるいは女性の労働意欲が向上していくのではないかと考える人が多いという結果となりました。

では、このいい労働環境・研究環境・教育環境づくりについて、何が重要だと考えられているのか、男女共同参画のために秋田大学としてどういうことに取り組むべきなの

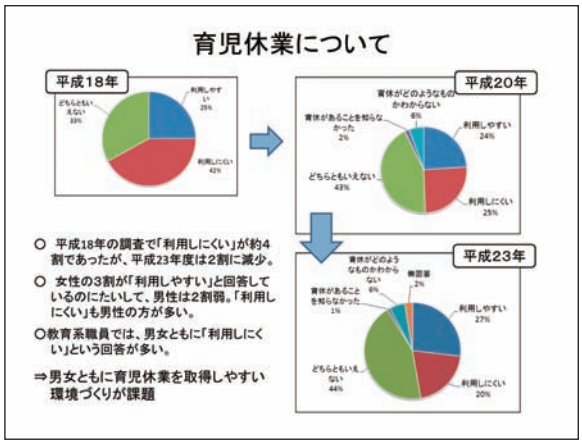
かということについて、どのように考えているのかというと、「ワーク・ライフ・バランスの改善」と回答をした人がかなり多くいました。秋田大学の男女共同参画のためには、ワーク・ライフ・バランスの改善に取り組んでいくべきであるというのが、意識調査でわかったことです。

ワーク・ライフ・バランスのために、特に要望が多かったのは、「時間単位で育児・介護休業の取得ができるようになる」ということでしたが、これは制度としてはすでに秋田大学にもあります。制度は作られているけれども、利用されていない、あるいは取得できるようになることが求められている。ここのところを考えていく必要があります。

さらに、「超過勤務の縮減」についても課題であるとされています。また、切実な問題だと思いますが、人員削減で人手が不足しており、人が不足していると休みたくても休めないという状況になってしまい、それが休業の取りにくさにつながっているといえます。当然ですが、人が少ないという問題に対しての改善策として、人を増やすのは困難な状況ですので、人が少ないなかで、ワーク・ライフ・バランスを保てる組織や制度が必要ということになってくるといえます。今までこうしていた、ということを前提にしては問題だということです。

では次に、特に要望の強かった育児休業・介護休業の取得について、どのような状況になっているのか、どのような考えを持っているのか、というのをまとめたものが上のグラフです。

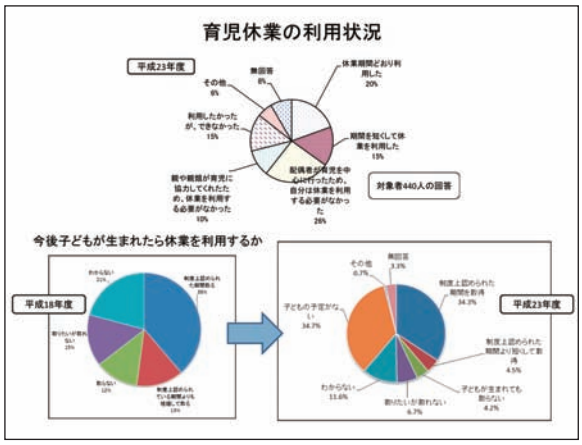
平成18年度、20年度、23年度、これはいずれも意識調査を行った年ですが、この間の変化を見てみると、育児休業制度を「利用しにくい」というところを見てもらうとわかり



ますが、18年度では4割くらいの人が「利用しにくい」と考えていたのが、23年度ではかなり減少して2割くらいになっています。これは、いろいろな取り組みの成果でしょうか。

では、「利用しにくい」と考えている人は減っていますが、「利用しやすい」と考えている人はどのくらいいるのかというと、女性で3割くらい、男性が2割弱です。「利用しにくい」と捉えている男性はまだまだ多いといえます。

職員別で見てみると、教育系の職員は、男女共に育児休業制度は「利用しにくい」という回答が多くなっています。すべての教職員が、男女共に育児休業を利用しやすい環境づくりが課題になっているといえます。



実際に、育児休業を利用した人がどのような利用の仕方をしたのか、というのをまとめたものが上のグラフです。「休業期間どおり利用した」人が2割くらい、「期間を短く

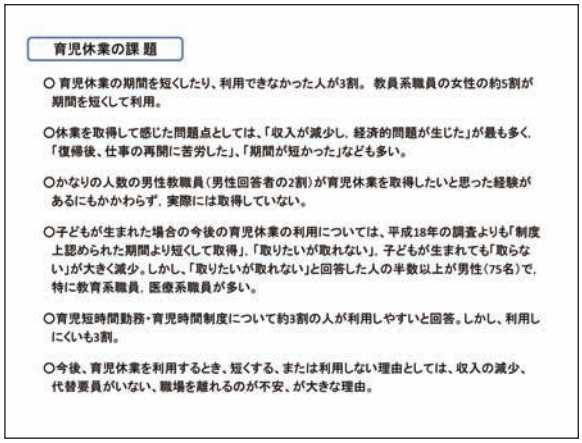
して利用した」人が15％くらい、「利用したくても利用できなかった」人が15％くらいです。

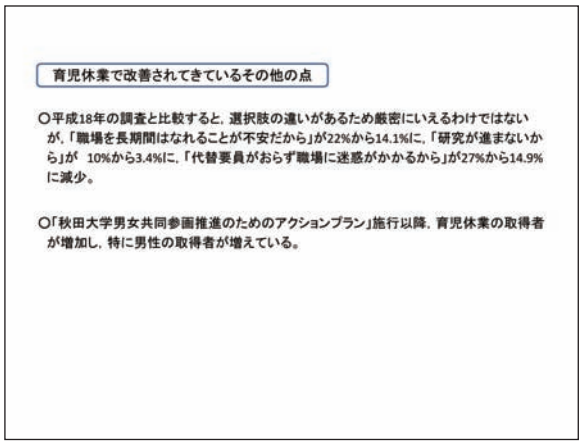
今後子どもが生まれた場合に、休業制度を利用するかどうかということについて、平成18年度にも聞いていましたが、23年度にも聞いてみたところ、「制度上認められた期間を取得」というのがだいたい同じくらいか、少し減っているかもしれませんが、「育児休業を取りたいけれど取れない」という人が、平成18年度に比べて23年度の方がかなり減っているという状況になっています。

育児休業について、どのような課題があるのかですが、育児休業については改善されてきてはいますが、期間を短くして利用した、あるいは利用できなかった人が3割くらいいます。特に教員系職員の女性で利用する場合に、半分くらいの人が期間を短くして利用しているという状況にあります。

さらに、休業を実際に取得した人が感じた問題点として、「収入が減少し、経済的問題が生じた」という問題が最も多くあげられています。「復帰後、仕事の再開に苦労した」ですが、これは部署によっては、「休業を取る前と後では働く場所が変わってしまって、ただでさえ大変なのに慣れない仕事を復帰後にやらなければならなくて、大変だった」という問題の指摘もありました。経済面については介護休業でも問題としてあげられているのですが、休みを取って収入が減少するのは当然じゃないかと、もしかしたら思っている方もいるかもしれませ。実は、休んだので給料が減っても当然だ、という考え方や意識というものが、このワーク・ライフ・バランスの改善にとっては重大な問題点になっています。

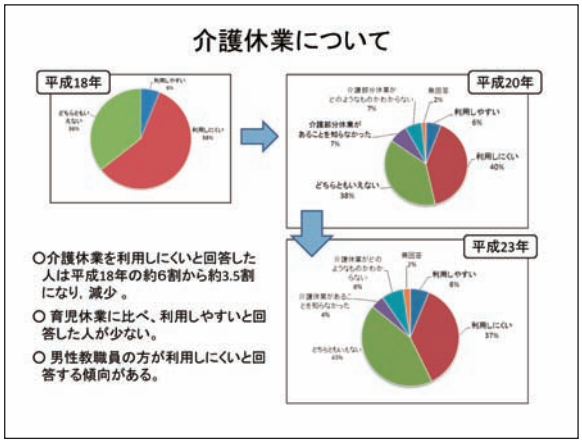
さらに課題として、かなりの数の男性教職員が、「育児休業を取りたいと思った経験がある」と回答していますが、実際には取得していない、取りたいけど取れない状況になっている人が多いようです。





課題を続けてあげたので、何かいい点はないかと探すと、平成18年度の調査と比べると、23年度のほうが「職場を長期間はなれることが不安で取れない」という人が少し減っています。「研究が進まないから」という理由で休暇を取らない人の割合も減っており、「代替要員がいない」との理由で取らない人の割合も減っています。さらに、先ほどの平成21年度、22年度の変化で説明しましたが、平成20年度にアクションプランが出されて以降、育児休業あるいは、それにかかわる休業の取得者、特に男性の取得者というのが増えています。

次に介護休業です。これも同じように平成18年、20年、23年と意識調査を行ってきましたが、こちらのほうは残念ながら育児休業に比べてあまり改善していないという状況になっています。育児休業に比べて「利用しやすい」と回答した人も少なく、特に男性教職員では、「利用しにくい」と回答する傾向があります。

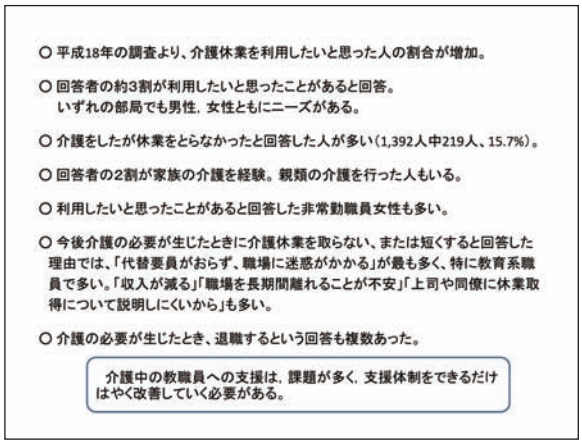


平成18年度の調査より、これは教職員の高齢化が進んでいるせいかもしれませんが、「介護休業を利用したい」と思った人の割合が増加しています。男女共にどの部局でも「介護休業を利用したいと思ったことがある」という人が増えていますが、実際に取得したという人が少なくなっています。「介護をしたが休業を取らなかった」と回答した人が回答者1392人の中で219人、15％となっています。

また、回答者の2割くらいの人が家族の介護を経験しており、家族以外の親類の介護を行った人もいるという結果になっています。「介護休業を利用したい」と回答した非常勤職員の女性も多くいます。

介護休業も取得する場合の問題点として何があげられるかというと、育児休業では改善されてきていましたが、「介護休業は代替要員がいなくて職場に迷惑がかかる」と回答した人が多く、さらに「収入が減る」「職場を長期間はなれることに不安がある」「取得について説明しにくい」という点をあげている人が多くいました。さらに、「介護の必要が生じた時には退職する」と回答した人も複数いたという点も秋田大学の「ワーク・ライフ・バランス」にとって大きな問題だといえます。

介護は、育児に比べてまだまだ改善への取り組みが進んでいない状況にありますので、支援体制をできるだけはやく改善していく必要があるということが、平成23年度の意識調査でわかったということになります。



話題提供Ⅱ

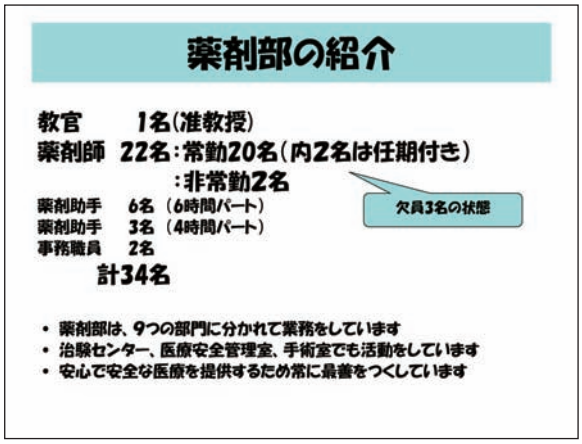
秋田大学医学部附属病院　副薬剤部長　佐々木克也　氏

秋田大学医学部附属病院薬剤部の佐々木です。どうぞよろしくお願いいたします。

薬剤部からは「男女共同参画に関する薬剤師のアンケート調査結果から」という題で報告いたします。薬剤師に育児や介護、ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートを取り、そこから様々な問題点を抽出してみました。

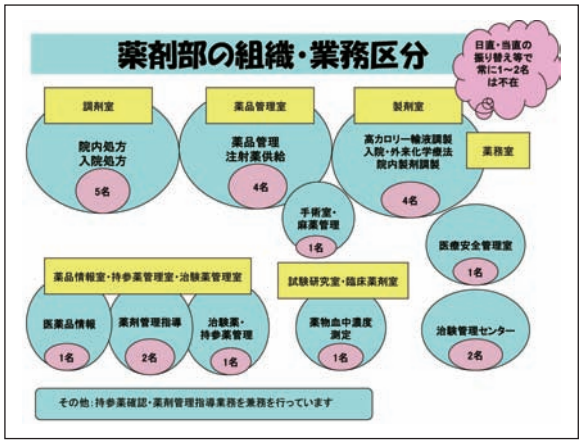
はじめに、薬剤師の仕事内容や職場環境についてご説明いたします。次に、薬剤師を対象とした男女共同参画に関するアンケート結果についてご説明いたします。

薬剤部の紹介です。薬剤部は現在、教官1名、薬剤師22名、常勤が20名で内任期付きが2名、あと非常勤の薬剤師が2名おります。その他薬剤助手として6時間パートと4時間パートがそれぞれ6名、3名おります。その他事務員2名の計34名で働いています。現在欠員3名の状態です。

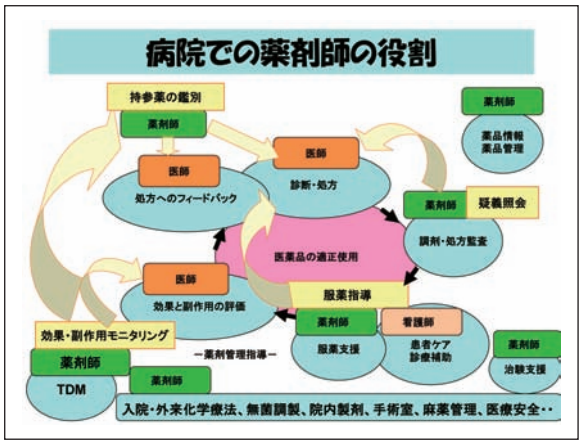


この中で薬剤部は9つの部門に分かれて業務をしています。薬剤部以外にも治験センターや医療安全管理室、手術室でも活動しています。

薬剤部の組織と業務区分についてご説明します。先ほどの9つの区分というのがスライドの黄色い四角で囲んでいる部分です。調剤室、薬品管理室、製剤室、薬務室、薬品情報室、持参薬・治験薬管理室、試験研究室、臨床薬剤室があります。（スライドを示しながら）それぞれ5名、4名、4名、1名、2名、1名、1名と。その他に、手術室で麻薬管理している者が1名、医療安全管理室に1名、治験管理センターで2名薬剤師がおります。薬剤師は日当直がありますので、常に1名か2名は薬剤師が不在の状態になっています。また通常の調剤業務のほかに、持参薬や薬剤管理指導という業務を薬剤師が行っております。



では実際に病院の中で薬剤師がどういうことをしているのかといいますと、調剤・処方監査を行って、病棟に薬を送っています。最近では持参薬を鑑別して、医師の処方の手助けをしています。また病棟の方では薬剤師は服薬指導を行ったり、薬剤が適正濃度で使われているのかどうか副作用をモニタリン



グしたりしています。その他、入院・外来化学療法や無菌調剤、院内製剤等を作っています。また薬剤部の中には薬剤情報を説明する場所、薬品を管理する部署もあります。

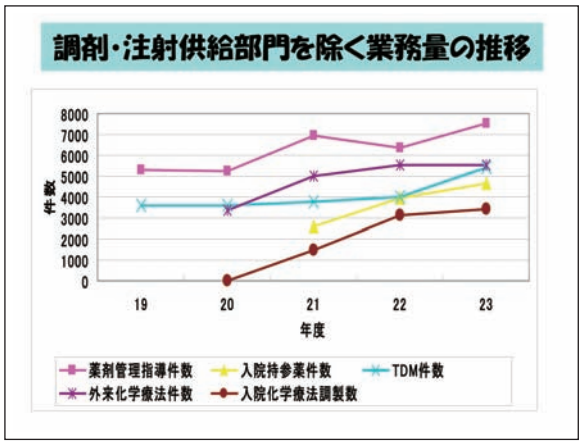
こちらが薬剤の調剤室のスライドです。処方箋の枚数は1日約300枚で、外来が約50枚です。薬剤師は処方が入ると、処方箋の監査を行って、錠剤・散財・液剤を調剤して、最終的に最終監査を行って病棟に薬剤を送っています。

こちらが薬品供給室のスライドですが、こちらが注射の棚です。薬品や注射が並んでいるところです。一日約500枚ほどの入院処方箋を処理しています。薬品の供給本数に関しては一日約4,000本を払い出ししています。こちらの機械は、薬品を患者さんごとに一包化してくれる機械です。注射は病棟に送るときに、こうして1日に使用する分を個人別にセットして送られます。ここは全部手作業で薬剤師が監査をして払い出ししております。

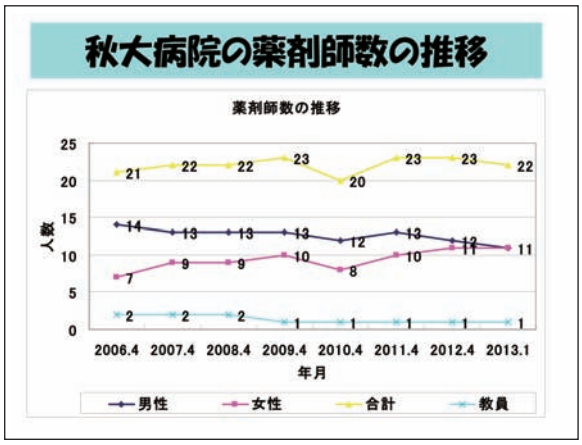
こちらは製剤室のクリーンベンチです。

薬剤を無菌的に複数剤合わせる作業などを行う場所です。入院化学療法、外来化学療法、抗がん剤を詰めたりする作業などにも使われており、院内製剤などもこのような環境で作っています。

このグラフは調剤と注射供給部門を除く業務量の推移を示しています。

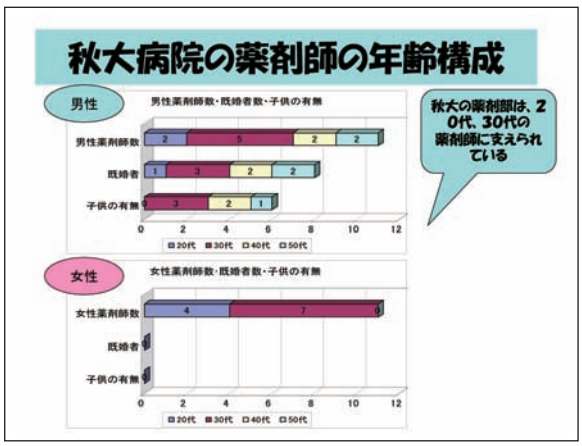


薬剤師も調剤だけをしている時代から病棟に出て仕事をする時代になってきまして、薬剤管理指導の件数や外来化学療法とか入院化学療法などを薬剤部の方で詰めて出している件数の推移を示しています。その他にＴＤＭ件数とありますのが、薬剤の血中濃度を測定している件数です。このグラフは縦軸の１メモリが1,000件ですので、毎年このように業務量が増えてきています。



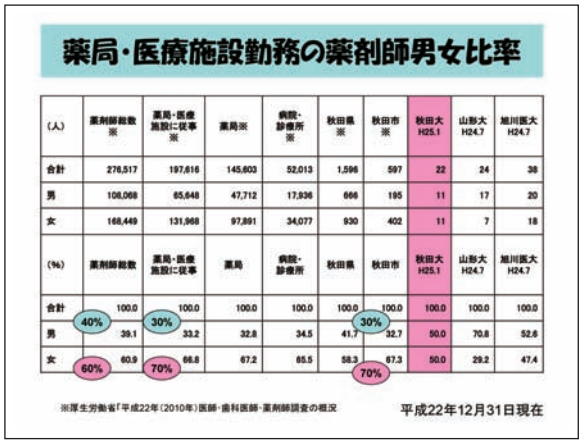
一方、薬剤師の人数の推移ですが、このように20～23名で、薬剤師の人数はあまり変わっていません。青の線が男性で、ピンクの線が女性ですが、今現在、11名、11名という状況です。

薬剤師の年齢構成と子どもの有無です。上の方が男性、下の方が女性です。

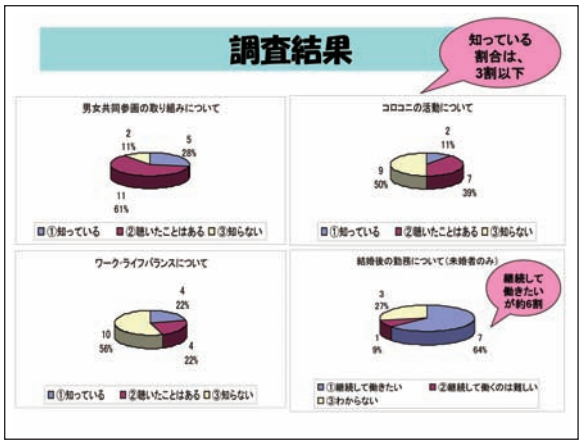


薬剤師の男性は20代、30代、40代、50代とバランスよくおります。また結婚している割合もこの通り、子どもの有無もこの通りです。女性に関しては20代、30代前半が多く、結婚している人はいません。結婚して辞める人が多いように思います。現状、当病院の薬剤部は20代、30代の若い世代に支えられています。

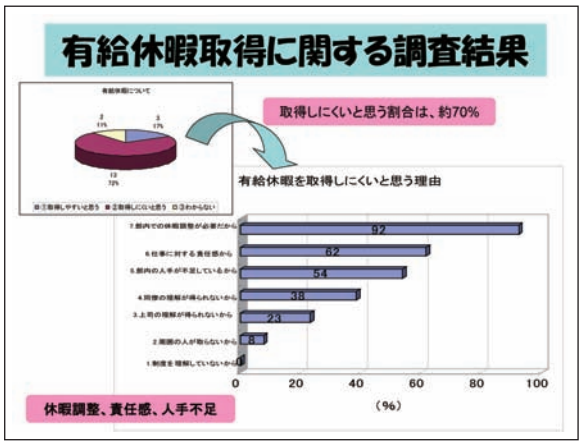
こちらは全国の薬剤師の男女比と秋田県、秋田市、秋田大学と近隣大学の薬剤師の男女比を表したものです。全国では男性が4割、女性が6割です。病院や薬局に限ってみますと、男性は3割、女性は7割となっています。秋田市全体の薬剤師では男性が3割、女性が7割です。当院では先程も述べたように、男性11名女性11名で50％ 50％です。一方、隣の山形大学では、男性が７割、女性が3割です。旭川医科大では薬剤師が38名もいて、約5割ずつといった状況です。



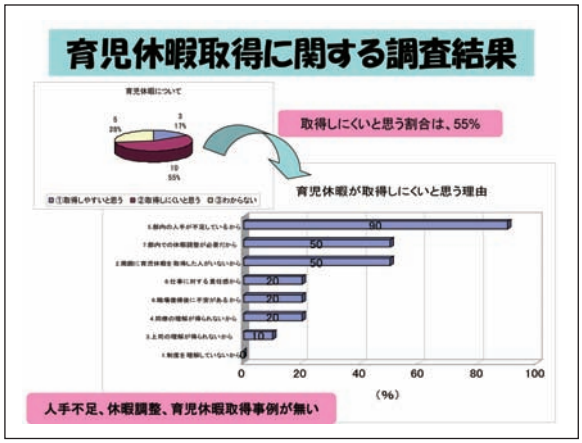
このような背景を基に男女共同参画に関するアンケートを実施しました。方法としては、2013年1月時点で薬剤部に在籍している教員を除く薬剤師22名を対象に実施しました。内容は、自身に関する内容が4項目、男女共同参画に関する内容が3項目、結婚後の勤務に関する内容が2項目、休暇に関する内容が8項目について質問し、期限までに回答を得られた18名に関して分析しました。



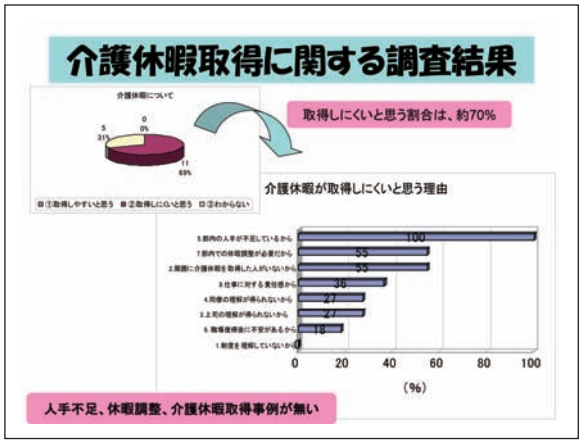
こちらが調査結果です。まずは秋田大学の男女共同参画の取り組みについて「知っている」という割合が約3割、「聴いたことはある」という割合が約6割、「知らない」という割合が約1割でした。コロコニの活動については「知っている」が約1割、「聴いたことはある」が約4割、「知らない」が約5割でした。ワーク・ライフ・バランスについては、「知っている」が約2割、「聴いたことはある」が約2割、「知らない」が約6割でした。どの設問に関しても「知っている」割合が3割以下という現状でした。結婚後の勤務について、未婚者のみに聞いた項目ですが、約6割が結婚後も継続して働きたいという結果でした。



有給休暇の取得に関する調査結果です。有給休暇を「取得しやすい」と思う人が17%、「取得しにくい」と思う人が72%で、「分からない」が11%です。その理由にどのようなものがあるのかというと、「部内での休暇調整が必要だから」というのが最も多く、次に「仕事に対する責任感から」というのが多いという結果でした。また「部内の人手不足」という理由も多く、休暇調整、部内の人手不足、責任感などから休暇が取得しにくいと感じている現状があるといえます。



一方、育児休暇に関しては、こちらも55%が「取得しにくい」と思うと回答しています。こちらの結果も、「人手不足」と「休暇調整が必要」という理由、そして「育児休業を取得した前例がない」という理由が多く挙げられました。



介護休業の取得に関する調査結果です。こちらも「取得しにくいと思う人」が約7割いました。理由についても育児休業同様に「人手不足」、「休暇調整が必要」、「前例がない」という理由が多く挙げられました。

今回のアンケートを通じて、仕事と育児、介護の両立については、各種休暇制度を取得

しやすくするための対策を講じる必要がある、結婚後の離職を防止するための対策を講じる必要があると感じました。対策としては、人員の増員を働きかけて恒常的な人手不足を解消していく、長期間の欠員時に補充が柔軟にできるように要望していく、未婚者との対話を深めることで結婚後も働きやすい職場作りを早急に行う必要があると感じました。

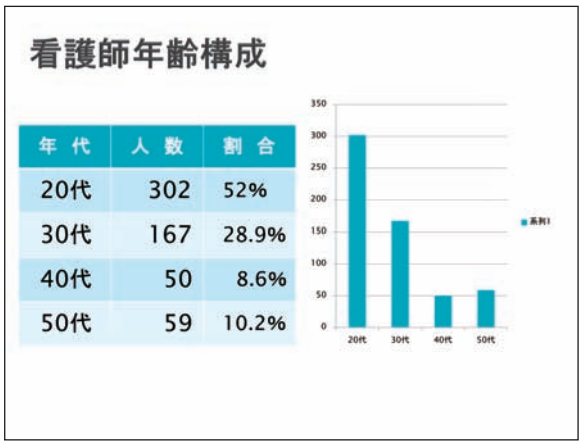
この会に参加して、男女共同参画推進室と連携してこれらの問題を改善していく必要があると感じました。

話題提供Ⅲ

秋田大学医学部附属病院　副看護部長　藤田テツ子　氏

今回、看護部からは「ワーク・ライフ・バランスを考えた看護部の取り組み」というテーマで報告させていただきます。

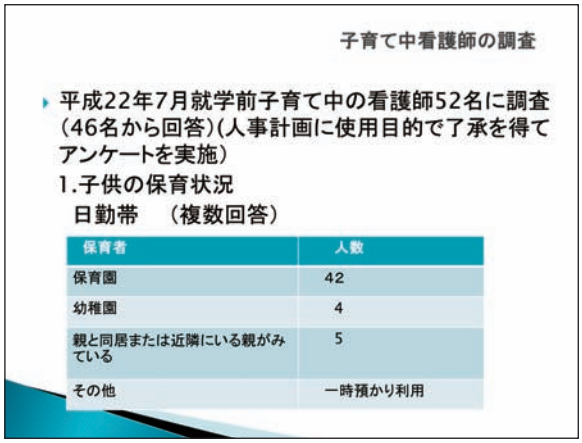
はじめに、看護職員の概要です。平成24年4月1日現在、看護職員数は599名です。その内、非常勤職員が17名です。男性職員もだんだん増えてきまして、69名います。現在は男性看護師が全体の12％を占めています。師長は24名です。そのほか看護補助者が47名います。「ワーク・ライフ・バランス」ということで、平成23年度の年次休暇取得は看護部平均7.3日でした。次に看護師の年齢構成です。

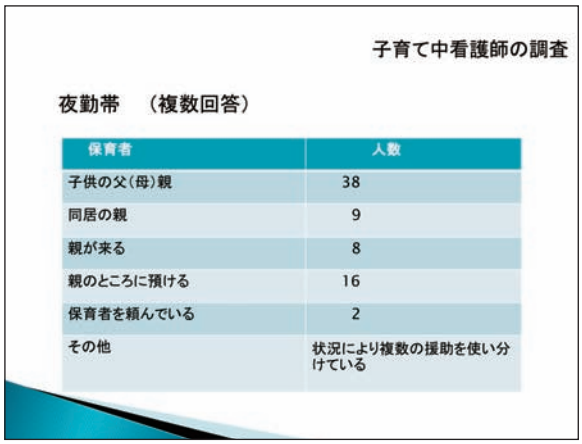


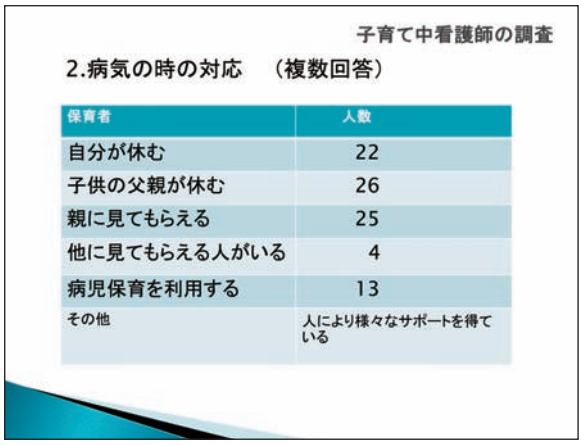
平均年齢は32.7歳です。20代が302名で全体の52％を占めています。30代は167名で28.9％、40代が50名、50代が59名です。20代が非常に多くて、あとは30代が3割で、40代50代のベテランが非常に少ないというのが現状です。

平成22年度7月に就学前子育て中の看護師52名を対象に子どもの保育状況についてアンケート調査を実施し、46名から回答を得ています。

看護師は3交替制で勤務しておりますので、日勤帯と夜勤帯について聞きました。日勤帯は保育園という回答が一番多く42名、次いで幼稚園、親と同居または近くに住む親のところへ預けるというのがそれぞれ4名、5名でした。夜勤帯は、配偶者という回答が最も多く、次いで親のところに預ける、同居していなくても、少し離れていても親のところに預けるという回答が多いという結果でした。病気の時の対応については、自分が休む、配偶者が休む、親に預ける、という回答が多かったですが、病児保育を利用するなどそれぞれが様々なサポートを利用して工夫



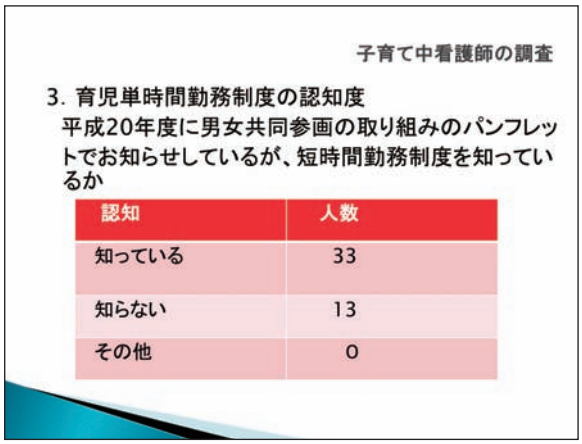




して対応しているという現状があることが分かりました。

また、平成20年度に男女共同参画の取り組みのパンフレットが配布されましたので、短時間勤務制度を知っていますかという質問には、「知っている」が33名、「知らない」が13名でした。育児短時間勤務制度の利用希望についても聞きました。「利用しなくても困らないから利用しない」という人が6名、「利用したいが同僚に迷惑がかかるから利用しない」というのが非常に多くて19名でした。「給料が減っても利用したい」という人が6名、「給料が減るから利用しない」という回答もありました。「日勤だけであれば利用しなくてよい」、看護師も超過勤務が発生しますので、「8時半から17時の定時内であれば利用しなくていい」という回答もありました。

看護部のワーク・ライフ・バランスにかか

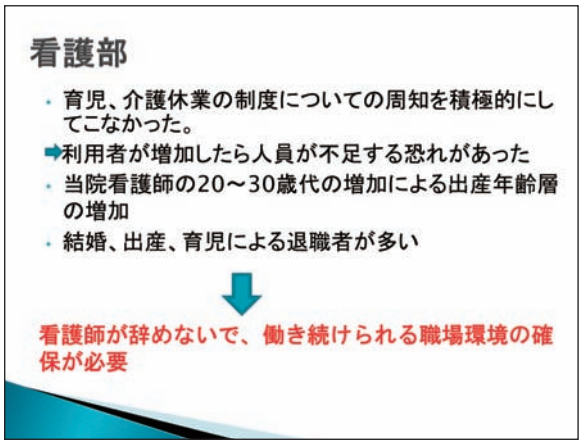


わる現状です。女性の育児休業は希望通り、取得できています。平成23年度の産休・育児休業取得者の延べ人数は36名でした。子育て中看護師のアンケート結果からは、定時に終わること・夜勤のないことが望まれておりますので、夜勤の困難な看護師は外来配置にしたり、病棟勤務であっても、出来るだけ夜勤を免除したり回数を少なくするなど、可能な配慮をしております。現在、育児短時間勤務制度の利用者は1名です。これまでに3名の利用がありました。25年度利用予定者は2名です。

看護を取り巻く環境ですが、総務省では、2011年、医療を新成長産業として位置付けています。医療者の質の確保、看護の質と人材確保のための働き続けられる職場環境の整備が必要であると報告されています。日本看護協会では、ワーク・ライフ・バランスを推奨しており、看護の現場は多様な勤務形態を取り入れ、辞めなくても良い職場作りを求められております。また秋田大学では、男女共同参画によるコロコニガイドブック配布やポスター掲示による啓発活動が盛んに行われています。

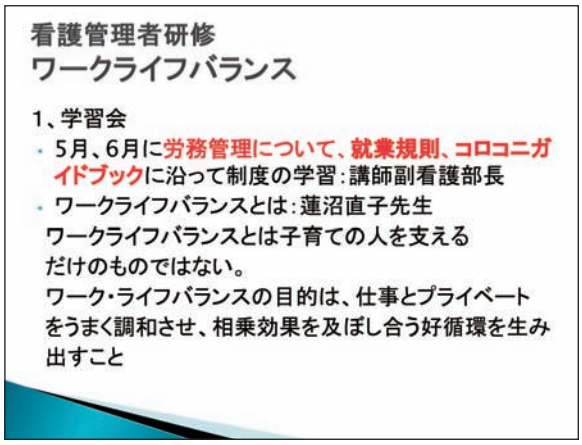
看護部では育児・介護休業についての周知を積極的にしてこなかったという背景がありました。それは利用者が増えたら人員が

不足する恐れがあったからです。しかし、当院看護師の年齢層は20代、30代の出産年齢層が増加しています。結婚、出産、育児による退職者も増えてきていますので、看護師が辞めずに働き続けられる職場環境の確保が必要だと感じております。



そこで、看護管理者研修として、看護師長会でワーク・ライフ・バランスについて平成24年度1年間取り組みました。この研修は、ワーク・ライフ・バランスを理解し、看護職員が働きやすい職場環境を作るという目的で行いました。研修においては、一つ目は労務管理の知識を深めること、二つ目はワーク・ライフ・バランスを正しく理解すること、三つ目は自部署の働きやすい勤務体制の方向性を見出すこと、四つ目は子育てを理由に退職するスタッフをなくすことという四つのことを目標にしました。

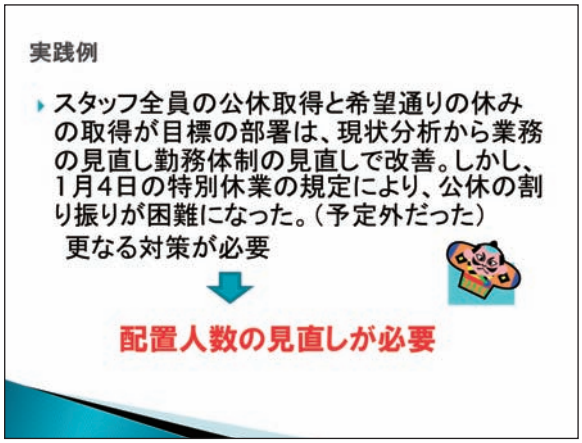
はじめに、５月～６月に副看護部長が講師となり、労務管理について学習会を行いました。就業規則とコロコニガイドブックに沿って、制度の学習を行いました。多様な勤務形態を実施するためには、基本となる労務管理や就業規則の理解が重要だということで実施しました。また、総合地域医療推進学講座の蓮沼直子先生に講師をお願いし、「ワーク・ライフ・バランスとは」と題した講義を行っていただきました。先生のお話から「ワーク・ライフ・バランスとは子育ての人を支えるだけのものではない」「ワーク・ライフ・バランスの目的は、仕事とプライベートをうまく調和させ、相乗効果を及ぼし合う好循環を生み出すこと」ということを学びました。



具体的には、看護師長によるグループワークの開催を、毎月１回看護部運営会議の後に開催しました。ワーク・ライフ・バランスを考えた自部署の課題をテーマにグループで情報交換し、お互いにアドバイスをしながら取り組みました。副看護部長がファシリテーターとなりました。平成24年1月30日に実践報告会を行いました。全師長が自部署の課題について、計画、実施したことを報告しました。

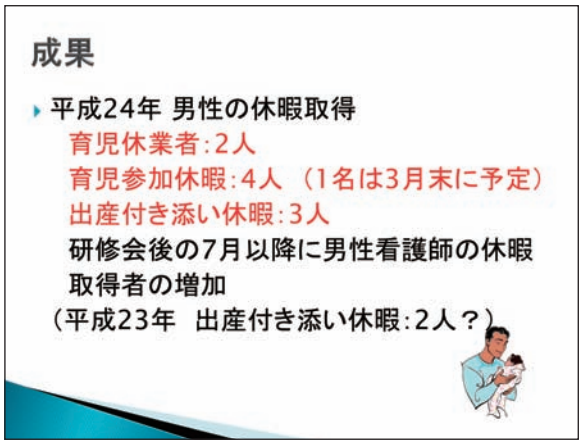
グループワークの実践例として、看護師長がワーク・ライフ・バランスの課題に取り組むことで、スタッフも学習し、全体のワーク・ライフ・バランスについての理解が進んだという報告がありました。また、2交代制の導入によるスタッフの勤務についての満足と課題、自部署の職務満足度調査を行い、その調査結果として看護業務に不満足という回答がありました。内容は「看護にもっと時間がほしい」、これはその他の業務に時間が取られてなかなかケアが思うようにできていないということです。それから、

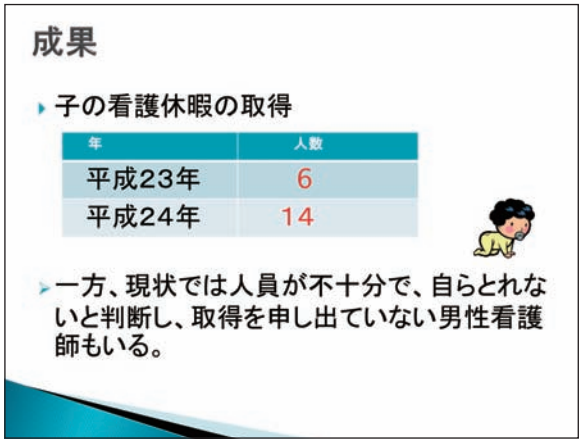
ワークとライフのバランスについての調査を行った部署では、現状はワークに占める割合が多いが希望は５：５という意見が多かったです。チーム会や学習会などで勤務外に病院に来る時間が多いという声があり、業務改善を行ったという部署もありました。スタッフ全員の公休取得と希望通りの休みの取得が目標という部署は、現状分析から業務の見直し、勤務体制の見直しで改善されました。しかし、予定外の1月４日の特別休業の規定により、公休の割り振りが少し困難になるなど、更なる対策が必要であると感じまして、そこの病棟の配置人数の見直しを行っています。



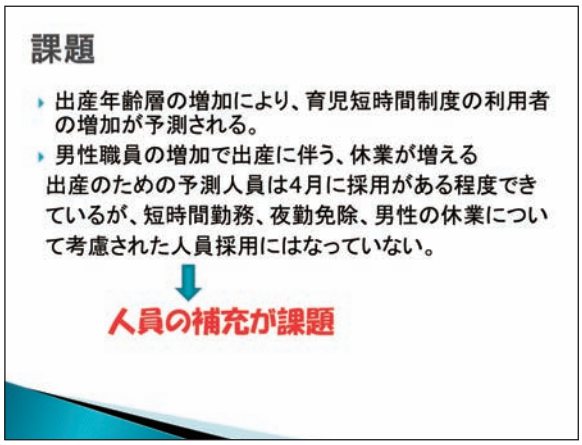
成果として、平成24年度の男性の育児休業取得者は2名、育児参加休暇取得者は4名で内1名は3月末に取得予定です。出産付添休暇は3名でした。偶然かもしれませんが、いずれも研修会の後に、男性看護師の取得が増加しています。

子どもの看護休暇の取得については、平成23年度は6名でしたが、平成24年度は14名と増えています。これは、以前は子どもが病気の時でも年次休暇を取得して休んでいたのですが、子の看護休暇を利用して休むようにした成果であると思います。一方、現状では人員が不十分で、自らとれないと判断し、取得を申し出ていない男性看護師もいます。





出産年齢層の増加により、育児短時間制度の利用者の増加が予測されます。男性職員も増加しており、出産に伴う休業が増えると思います。女性職員の出産のための予測人員は4月に採用がある程度できていますが、短時間勤務、夜勤免除、男性の休業について考慮された人員採用にはなっていません。やはり人員の補充が課題だといえます。



介護しながら働いているスタッフも多いことから今後介護しながらも働ける職場環

境の整備が必要になると思います。働き続けられる環境整備のためには、制度を利用する人だけではなく、周りの職員が正しく制度について理解することが必要であると感じていますので、師長研修会のワーク・ライフ・バランスの取り組みを継続していきたいと思います。

まとめとして、ワーク・ライフ・バランスの正しい知識、子育て、介護支援制度の理解が必要だと思います。先にも述べた通り、制度を利用する者だけではなく周りの理解が必要です。看護管理者は組織の要であり、看護師長が変われば部署は変わります。今回の看護管理者研修や師長によるグループワークは大変効果があったと思っています。そして、人員配置など大学としての環境整備も必要だということも感じました。

平成24年度　秋田大学　男女共同参画推進フォーラムの様子

3月8日（金）13時より本学ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー2階の大セミナー室に於いて「平成24年度　秋田大学男女共同参画推進フォーラム　－　自分らしく働くこと　ワーク・ライフ・バランス」が開催されました。

当日は、学外からの参加者は少数でしたが、学内からたくさんの教職員の方の参加がありました。

はじめに池村副学長より今回のフォーラムの趣旨についてお話しがあり、その後、各部局からの話題提供と続きました。

話題提供は、教育文化学部の和泉浩准教授、附属病院薬剤部の佐々木克也副薬剤部長、同じく附属病院の看護部の藤田テツ子副看護部長の順で、現状報告とワーク・ライフ・バランス実現のための各部局での取り組みや今後の課題についての発表がありました。参加されたみなさんは、各部局からの発表に真剣に聴き入っていました。

発表の後は、12月に本道地区で実施された「コロコニトーキング」と同様に、ガイドブック・Q&A集の内容やその他の育児・介護に関するクイズを実施しました。制度に関する問題の正答率は高かったものの、「育児の日」や「介護の日」に関するクイズには、みなさん苦戦していたようでしたが、笑顔が見受けられ、和やかな雰囲気となりました。

クイズに続き、渡部室長をコーディネーターに「コロコニトーキング」と称して、みなさんの率直なご意見・ご要望をお聴きする時間がありました。「育児に関する支援は就学前は手厚いが、学童保育などその後の支援も検討してほしい」「介護についても育児同様に、介護をしながらでも仕事を続けられるような環境整備などの支援があってもよいのではないか」などの活発な意見が出されました。今後、これらの意見・要望を検討し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場環境の改善を進めてまいりたいと思います。

（秋田大学男女共同参画推進室コロコニホームページより抜粋）

コロコニ・クイズ

平成24年12月に秋田大学本道地区で開催された第2回コロコニトーキング、そして平成25年手形地区で開催された男女共同参画推進フォーラムにおいて、参加者の皆さんに出題されたクイズです。
さて、あなたは全問正解できますか？

Q1. 育児休業は男性も取得することができる。〇か×か。

Q2. 育児休業給付金の支給対象は女性のみで、男性には支給されない。〇か×か。

Q3. 妊娠・出産に関する休暇制度の中で、男性だけが取得できる休暇がある。〇か×か。

Q4. 育児期に利用できる制度として「育児時間」や「育児短時間勤務」、「子の看護休暇」がありますが、対象は３歳までの子を養育する者である。〇か×か。

Q5. 介護休業は、自分以外にほかに介護をする人がいる場合でも取得することが出来る。〇か×か。

Q6. 介護休業は日数に制限なく介護の必要がなくなるまで取得することが出来る。〇か×か。

Q7. 介護休業中は、介護休業給付金が支給される。〇か×か。

Q8. １０月１９日は「イクメンの日」である。〇か×か。

Q9. １１月１１日は「介護の日」である。〇か×か。

Q10. 秋田大学男女共同参画推進室の愛称はコロコニである。〇か×か。

解答と解説は
次頁へ！！

コロコニ・クイズ
解答と解説

A1. 答えは○。
育児休業は、男性も取得することができます。
秋田大学では、平成24年度、2名の男性職員が育児休業を取得しています。

A2. 答えは×。
育児休業取得者には、女性でも男性でも、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。ただし、女性と男性では支給開始時期が異なります。女性は産後休暇終了後から、男性は出産日当日から支給対象となります。

A3. 答えは○。
「配偶者出産付添休暇」「育児参加休暇」があります。秋田大学常勤の男性職員のみが取得できます。

A4. 答えは×。
「育児時間」や「育児短時間勤務」、「子の看護休暇」はいずれも小学校入学前までの子を養育する秋田大学教職員が利用できる制度です。

A5. 答えは○。
介護休業は、ほかに介護を担う人がいる場合でも、取得することができます。

A6. 答えは×。
介護休業は介護部分休業と併せて186日間取得することが出来ます。

A7. 答えは○。
介護休業中は給与は支払われませんが、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。

A8. 答えは○。
「父さん、育児」の語呂合わせで、イクメンによる育児を推進する日として、イクメン・オブ・ザ・イヤー実行委員会が制定しました。

A9. 答えは○。
「いい日、いい日、毎日あったか介護ありがとう」の語呂合わせで、厚生労働省が、高齢者や障害者に対する介護に関し、国民への啓発を重点的に実施する日として、定めました。

A10. 答えは○。
コロコニはアイヌ語でふきのとうを意味する言葉です。
雪の中から春を知らせるふきのとうにちなんで命名いたしました。

平成 24 年度　男女共同参画推進フォーラム
「自分らしく働く　－　ワーク・ライフ・バランス」アンケートご協力のお願い

本日は平成 24 年度男女共同参画フォーラム「自分らしく働く　－ ワーク・ライフ・バランス」にご参加いただき、誠にありがとうございました。今後のセミナー等開催の参考にさせていただくため、本日ご参加くださいました皆様のご意見やご感想をお聞かせください。

以下の項目について、あてはまる番号に○をつけてください。

Q１．性別　　①女　　②男

Q２．年齢　　①20 代　②30 代　③40 代　④50 代　⑤60 代～

Q３．所属

①行政・企業　　②一　般　　③教育文化学部　教職員
④工学資源学部　教職員　　⑤医学系研究科　教職員　⑥附属病院　教職員
⑦本部等　職員　　⑧その他（　　）

Q４．どのようにして本フォーラムをお知りになりましたか。

① チラシ・ポスターを見て
② 秋田大学ホームページ・男女共同参画推進室ホームページを見て
③ 知人からの紹介　　④ その他（　　）

Q５．本フォーラムについてのご感想・ご意見等をご自由に記入してください。なお、質問の場合、回答が必要であればご連絡先等も明記してください。

Q６．今後開催してほしいセミナーなどの要望や、男女共同参画に関してのご意見などございましたら、ご自由にお聞かせください。

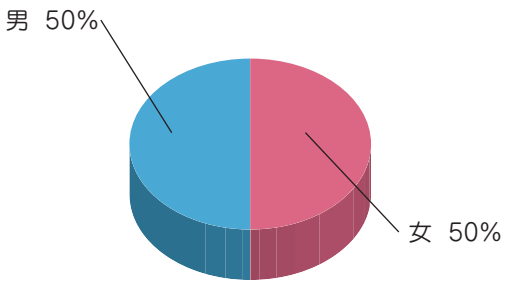
ご協力ありがとうございました。

秋田大学男女共同参画推進室 coloconi

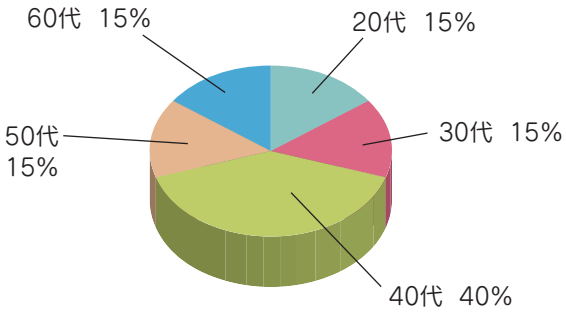
平成24年度　秋田大学　男女共同参画推進フォーラム
【アンケート結果】

◎アンケート回答者数　20名

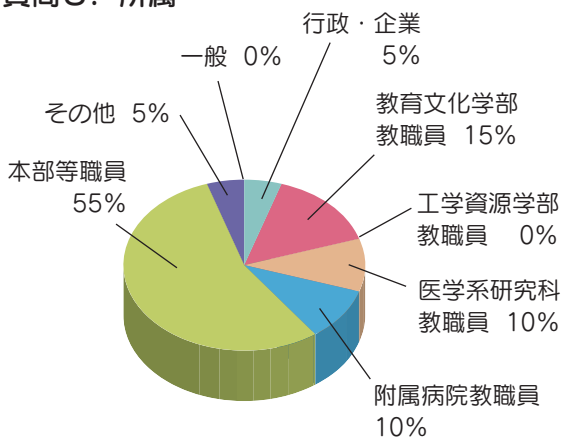
質問１．性別



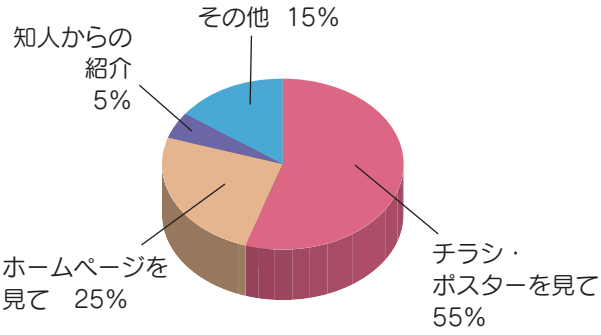
質問２．年齢



質問３．所属



質問４．どのようにして本イベントを知ったか



平成24年度 秋田大学 男女共同参画推進フォーラム
【アンケート自由記載】

質問5 本フォーラムについてのご感想・ご意見等

・近いうちに休みが取りやすい環境になればと思っております。徐々にでも。

・子育て、介護、学童の話まで聞けて参加してよかったと思います。もっと学童の話が聞きたいです。

・大学の各部門の状態が理解できた。

・大変勉強になりました。ありがとうございます。

・介護については自分にも年老いた両親がいるので、いろいろ利用できる制度とか知っておきたいと感じました。

・育児に関して、小学校就学時前までは手厚いのですが、小学生でもまだ低学年では看護は難しいと思います。我が家は三月生まれで大変でしたので…

・意見交換をする、また、情報を共有する良い機会であった。

・ワークライフバランスは簡単にはいかない問題だと思いました。育休＆介護休暇に関しても、実際取得した方に発表なりしてもらうと身近になっていくのかなと思いました。勉強になりました。

・理念の形成・共有→環境整備（制度・仕組み・風土）→本人（キャリアの考え方）

・各部署の取組状況など大変参考になりました。

・職員の意識調査は自分の職場でも取り組んでみたいと思いました。（管理職へのアンケートしか実施していないため）

質問6 今後開催してほしいセミナーなどの要望や、男女共同参画に関してのご意見など

・また参加したいと思います。

平成24年度秋田大学男女共同参画推進フォーラム

発　行　　2013年3月
編　集　　国立大学法人秋田大学　男女共同参画推進室コロコニ
連絡先　　〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町1番1号
ＴＥＬ　　018-889-2260
ＦＡＸ　　018-889-3186
ＵＲＬ　　http://www.akita-u.ac.jp/coloconi
E-mail　　sankaku2@jimu.akita-u.ac.jp