

男女共同参画推進基本計画（マスタープラン）

総合評価報告書

（平成 21 年 9 月～平成 28 年 3 月）

滋賀医科大学男女共同参画推進室

URL : <http://danjokd.shiga-med.ac.jp>

TEL:077-548-3599

FAX:077-548-3653

E-mail : hqdanjo@belle.shiga-med.ac.jp

目次

I.	はじめに	1
II.	評価について	1
III.	第1期男女共同参画推進基本計画の評価結果について	1
	1. 教職員の人的構成における男女格差の是正	1
	2. 大学運営における意思決定への女性の参画拡大	6
	3. 教育・研究・就労・修学と家庭生活との両立支援 (ワークライフバランスの確立)	8
	4. 性差別のない環境の構築	11
	5. 男女共同参画に関する意識改革のための 教育、広報・啓発活動	13
	6. 男女共同参画に関する取組みの地域社会との連携	18
IV.	総合評価	21
	滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画	22
	滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画総合評価	24

I はじめに

平成 11 年に公布・施行された男女共同参画社会基本法により、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画社会基本法第 2 条）を実現するため、行政（国、地方公共団体）と国民が果たすべき役割が定められた。翌年には、国立大学協会が、「高等教育への進学意欲が全体的に高まる中で、女性の進学率は大学院を含めて上昇しており、今後、大学等の教員や研究者としての採用を含む、女性の能力を發揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、我が国の発展と成長にも大きく資するものと考えられる。」（国立大学協会 2011 年）とし、そのアクションプランとして、「2010 年までに女性教員比率 20%（国立大学協会 2000 年）」に引き上げることを提言した。さらに、平成 17 年に閣議決定された男女共同参画基本計画（第 2 次）においては、「2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%になるよう期待し、各分野の取組を推進」することが目標に掲げられた。

このように大学を取り巻く環境は急速な変化を遂げている中、本学は、平成 16 年度に「国立大学法人滋賀医科大学」となり、法人化のメリットを活かしつつ、魅力ある大学を築いていくことが可能となった。魅力ある大学の構築には、男女が助け合い、一人一人がその個性と能力を十分に發揮できる職場環境が必要であることから、本学は、男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて大学が果たすべき責務を自覚し、平成 21 年 9 月 10 日に男女共同参画推進基本計画（マスタープラン）を策定した。

本基本計画の第 1 期計画期間は、平成 21 年度から平成 27 年度までの 7 ヶ年であり、平成 24 年度に実施した本基本計画の中間評価と併せ、本基本計画の最終年度までの取り組みの検証を行い、その検証結果等を次のステップとなる第 2 期男女共同参画推進基本計画（マスタープラン）の取組に反映させる。

II 評価について

本基本計画の総合評価は、基本方針の行動計画ごとに実施した取組の具体的な成果を次の 4 段階で評価した。

- A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分

III 第 1 期男女共同参画推進基本計画の評価結果について

1. 教職員の人的構成における男女格差の是正

①教職員の男女比率を改善するため、積極的な広報と公募方法の見直しにより、優秀な女性応募者の増加を図る。

平成 21 年度から平成 27 年度までの女性教員在職比率は、表 III-1 のとおりである。

表Ⅲ-1 滋賀医科大学女性教員在職者比率

単位：人

		教授	准教授	講師	助教	助手	計
平成 21 年度	総教員数	55	40	43	163	11	312
	内女性教員数	7	6	8	31	7	59
	女性の割合	12.7%	15.0%	18.6%	19.0%	63.6%	18.9%
平成 22 年度	総教員数	61	44	44	177	11	337
	内女性教員数	8	7	9	35	8	67
	女性の割合	13.1%	15.9%	20.5%	19.8%	72.7%	19.9%
平成 23 年度	総教員数	60	48	43	170	12	333
	内女性教員数	8	5	10	30	8	61
	女性の割合	13.3%	10.4%	23.3%	17.6%	66.7%	18.3%
平成 24 年度	総教員数	60	46	45	186	15	352
	内女性教員数	8	6	7	33	11	65
	女性の割合	13.3%	13.0%	15.6%	17.7%	73.3%	18.5%
平成 25 年度	総教員数	58	48	48	204	11	369
	内女性教員数	9	8	9	39	9	74
	女性の割合	15.5%	16.7%	18.8%	19.1%	81.8%	20.1%
平成 26 年度	総教員数	60	41	51	213	12	377
	内女性教員数	10	7	11	44	10	82
	女性の割合	16.7%	17.1%	21.6%	20.7%	83.3%	21.8%
平成 27 年度	総教員数	63	48	53	199	12	375
	内女性教員数	9	10	11	45	10	85
	女性の割合	14.3%	20.8%	20.8%	22.6%	83.3%	22.7%

表Ⅲ-1の本学女性教員在職比率は、学校基本調査に基づき算出したものである。平成21年度から平成22年度にかけて、18.9パーセントから19.9パーセントと1ポイント上昇したが、平成23年度と平成24年度においては、再び18.3パーセントと18.5パーセントに減少した。しかし、平成25年度は、前年度から1.6ポイント上昇し20.1パーセントとなった。また、平成26年度には、21.8パーセントとなり、1.7ポイント上昇した。さらに、本基本計画最終年度の平成27年度においては、前年度から0.9ポイント上昇し、22.7パーセントとなった。

〔評 価〕

教職員の男女比率の改善を目的として、平成22年4月1日に男女共同参画推進委員会を、翌年23年7月1日に男女共同参画推進室を設置した。また、滋賀県からの委託事業「女性研究者等支援事業」を平成23年7月1日から平成24年3月31日までの期間において受託し、男女共同参画社会の実現に向けて県民対象の講演会及びシンポジウムの開催、県内13大学女性研究者等支援連絡協議会及び高校生向け出前授業等を実施した。さらに、平成24年8月15日には文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択された。これらの取組の結果、本学の女性教員在職比率は、平成21年度から

平成 22 年度にかけて上昇したものの、平成 23 年度と平成 24 年度には再び 18 パーセント台に減少したが、平成 25 年度には 20 パーセント台に上昇し、その後、平成 26 年度と平成 27 年度には、各年度、約 1 ポイントずつ順調に上昇した。しかし、男女比率を改善するための積極的な広報と公募方法の見直しについては、抜本的な対策がなされなかったため、評価を「B おおむね達成した」とした。

②女性教員の採用比率を 20%となるよう女性教員の採用を促進する。

平成 21 年度から平成 27 年度までの本学の女性教員の採用比率は、表Ⅲ-2 のとおりである。

表Ⅲ-2 滋賀医科大学女性教員採用比率

単位：人

		教授	准教授	講師	助教	助手	計
平成 21 年度	総教員数	9	6	8	42	3	68
	内女性教員数	1	1	2	14	2	20
	女性の割合	11.1%	16.7%	25.0%	33.3%	66.7%	29.4%
平成 22 年度	総教員数	5	8	11	46	2	72
	内女性教員数	1	0	5	14	1	21
	女性の割合	20.0%	0.0	45.5%	30.4%	50.0%	29.2%
平成 23 年度	総教員数	3	8	8	59	3	81
	内女性教員数	0	1	0	8	2	11
	女性の割合	0.0%	12.5%	0.0%	13.6%	66.7%	13.6%
平成 24 年度	総教員数	10	6	12	53	2	83
	内女性教員数	6	2	2	15	2	27
	女性の割合	60.0%	33.3%	16.7%	28.3%	100.0%	32.5%
平成 25 年度	総教員数	10	5	8	61	5	89
	内女性教員数	0	0	4	17	5	26
	女性の割合	0.0%	0.0%	50.0%	27.9%	100.0%	29.2%
平成 26 年度	総教員数	9	9	10	55	2	85
	内女性教員数	1	3	1	14	2	21
	女性の割合	11.1%	33.3%	10.0%	25.5%	100.0%	24.7%
平成 27 年度	総教員数	9	8	6	36	5	64
	内女性教員数	0	3	0	16	5	24
	女性の割合	0.0%	37.5%	0.0%	44.4%	100.0%	37.5%

表Ⅲ-2 のとおり、平成 21 年度及び平成 22 年度の女性教員の採用比率は、約 29 パーセントであったが、平成 23 年度は 13.6 パーセントとなり、前年度より 15.6 ポイント減少した。しかし、平成 24 年度には 18.9 ポイント上昇し、32.5 パーセントとなった。その後、平成 25 年度及び平成 26 年度は、減少傾向となるが、本基本計画最終年度となる平成 27 年度には、採用者比率は、37.5 パーセントとなった。

〔評 価〕

平成 23 年度には、滋賀県「女性研究者等支援事業」を受託し、主に男女共同参画推進に関する意識啓発について取組を行った。平成 24 年度には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、その活動の基盤として、平成 24 年 9 月 16 日に女性研究者支援担当学長補佐に本学生理学講座准教授を任命し、男女共同参画推進室内に女性研究者支援チームを設置した。また、平成 24 年 12 月 10 日に女性研究者支援チームチーフコーディネーターに本学名誉教授を迎え、積極的に女性教員を採用する体制を整えた。これらの総合的な取組の成果が要因となり、本計画期間中の平均女性教員採用比率は約 28 パーセントとなったため、「A 達成した」と評価した。

③女性教職員のキャリアアップのため、大学内外における研修機会の拡大と、若手女性教職員が直面する問題を相談できるシステム（メンター制度またはアドバイザー制度）を構築し、優秀な人材の確保と能力の活用を図る

優秀な人材の確保と能力の活用を図るため、次の取組等を実施した。

○ 相談制度

女性教職員の離職を防ぎ、キャリア維持・キャリアアップを促進するため、平成 24 年 6 月 8 日から男女共同参画推進室内に相談窓口を開設した。相談件数は表Ⅲ-3 のとおりである。

表Ⅲ-3 相談件数

	相談件数
平成 24 年度	9 件
平成 25 年度	10 件
平成 26 年度	6 件
平成 27 年度	4 件
合 計	29 件

平成 24 年度の設置から約 4 年間で合計 29 件の相談件数があった。平成 24 年度に受け付けた相談者からの要望に基づき、搾乳室が平成 26 年 7 月に本学病院内に設置され、開室から平成 27 年度までに 10 名の利用があった。

○ メンター・ピア制度

女性教職員が研究、子育て、職場の人間関係等の悩みを、体験している先輩・同僚(メンター)に気軽に相談できるメンター・ピア制度を設置した。利害関係のない斜め上または横の存在であるメンターは、後輩・同僚(メンティ)のロールモデルになり得、信頼関係を構築しやすいなどの利点がある。導入に先立ち、メンター登録者を公募する目的で次のメンター研修会を実施した。

日 時：平成 24 年 12 月 21 日

講 師：21 世紀職業財団 石川 邦子 氏

参加者：28 名（メンター登録者は、教員 3 名、医師 1 名、看護師 2 名（うち 1 名は男性）、
事務職員 1 名の計 7 名）

本制度の設置から平成 27 年度までの本制度利用者は、1 名であった。

○ 滋賀県医師キャリアサポートセンター（滋賀県及び本学に設置）

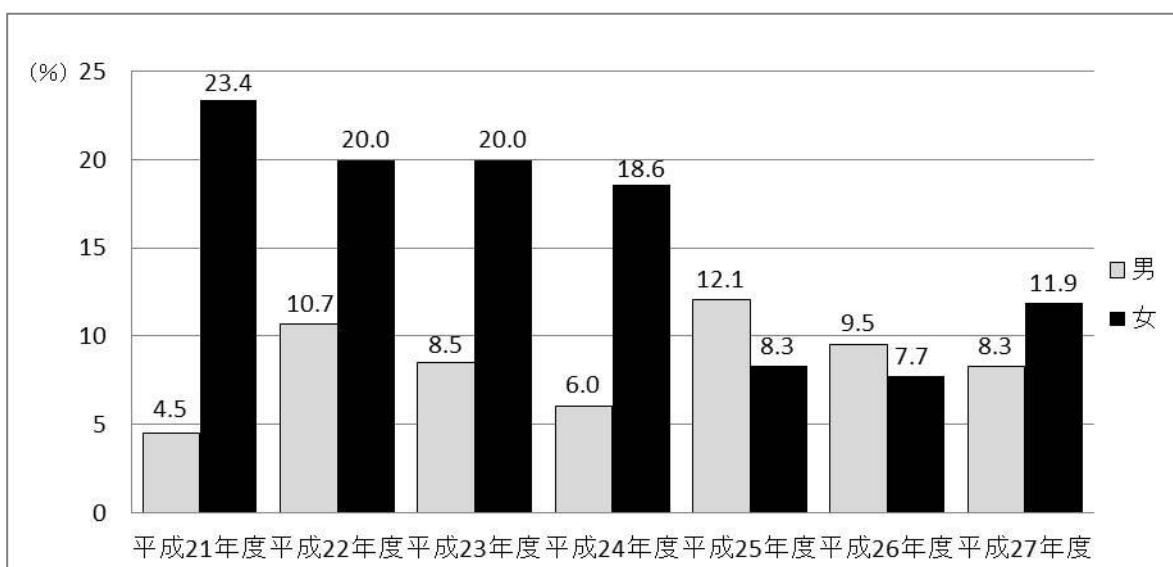
平成 24 年 9 月 1 日に女性医師の臨床現場復帰支援等を目的とする「滋賀県医師キャリアサポートセンター」が滋賀県と連携して本学に設置された。子育てなどで医療現場を離れた女性医師のためのスキルラボを利用した復帰前の医師技能トレーニング等のプログラムを検討した。

○ ロールモデルとなる優秀な女性研究者の表彰制度

本制度は、本学の優秀な女性研究者の研究活動を表彰することで女性研究者のロールモデルを創出し、同世代及び次世代の女性研究者の育成だけにのみならず、本学全体の研究活動活性化に繋げることを目的として、平成 25 年度に創設した。応募者は、平成 25 年度 8 名、平成 26 年度 6 名、平成 27 年度 1 名で、研究の独創性、研究業績及び発展性について厳正に審査した結果、最優秀者賞 1 名、優秀者賞 2 名（平成 27 年度以降、受賞者を 1 名に変更）を選出し、学長から賞状及び副賞を授与した。

〔評 価〕

女性教員の優秀な人材の確保と能力の活用を図ることを目的として、上記 4 つの取組を積極的に実施した結果、図Ⅲ-1 のとおり女性教員の離職率が低下する等、優秀な人材の確保等に一定の効果が認められるが、「大学内外における研修機会の拡大」等については、具体的な取組を実施できなかったことから、「**B おおむね達成した**」と評価した。



図Ⅲ-1 平成 21 年度から平成 27 年度までの滋賀医科大学女性教員の離職割合の推移

2. 大学運営における意思決定への女性の参画拡大

①管理職員の男女比率を改善し、積極的に女性の管理職への登用を図る。

平成 21 年度から平成 27 年度までの本学の女性管理職の割合は、表Ⅲ-4 のとおりである。

表Ⅲ-4 滋賀医科大学女性管理職比率

単位：人

		学長補佐	教育研究評議員	副病院長	計	女性管理職の割合
平成 21 年度	全体数	1	10	6	17	
	女性	0	1	1	2	11.8%
平成 22 年度	全体数	1	10	5	16	
	女性	0	1	1	2	12.5%
平成 23 年度	全体数	1	10	5	16	
	女性	0	1	1	2	12.5%
平成 24 年度	全体数	2	10	4	16	
	女性	0	1	1	2	12.5%
平成 25 年度	全体数	3	10	4	17	
	女性	1	1	1	3	17.6%
平成 26 年度	全体数	1	10	5	16	
	女性	1	1	1	3	18.8%
平成 27 年度	全体数	2	10	6	18	
	女性	1	2	2	5	27.8%

〔評価〕

本学の女性管理職の割合は、本基本計画を策定した平成 21 年度においては、11.8 パーセントと低い水準であった。平成 22 年度から平成 24 年度にかけて、平成 21 年度より 0.7 ポイント上昇したものの、10 パーセント代前半にとどまっていたが、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の採択後、積極的に女性の管理職を登用した結果、平成 25 年度 17.6 パーセント、平成 26 年度 18.8 パーセント、平成 27 年度 27.8 パーセントとなり、大幅に増加したことから、「A 達成した」と評価した。

②教職員・学生からの男女共同参画に関わる意見を積極的に取り入れる。

教職員の男女共同参画に関する意識調査を平成 22 年度から平成 26 年度まで 4 回実施し、教職員の男女共同参画に関する意識や要望等を把握した。回収率は、表Ⅲ-5 のとおりである。

表Ⅲ-5 意識調査の回収率

	回収率	女性の回収率
平成 22 年度	8.4%	—
平成 23 年度(本学女性教職員対象)	62.6%	—
平成 24 年度	35.8%	36.3%
平成 26 年度	38.2%	47.4%

・ 主な要望等 (抜粋)

平成 22 年度	病児保育、延長保育の実施、女性管理職への積極的登用及び育児休業等の取得時の代替職員の確保や学内での相談員の設置など
平成 23 年度	病児保育の要望と「あゆっこ」の土曜日開所等の保育内容の充実及び子供がいても働ける職場環境の構築など
平成 24 年度	学内者ではない第三者相談員配置の要望、「あゆっこ」の待機児童解消対策、ワーク・ライフ・バランスに対する上司のコンセンサスなど
平成 26 年度	男性が育児休業、育児短時間制度を取得できる環境づくり

上記の要望に基づき、平成 25 年度から、女性医師等が上司や同僚に対して気兼ねすることなく産前・産後休暇や育児休業等を取得することができるように、出産、育児等のために職場を離れる間に当該医師の代替要員として特任助教を毎年度配置した。また、保育所「あゆっこ」の待機児童問題の解消については、子育て中の教職員から強い要望があり、平成 25 年度から男女共同参画推進室が曜日ごとの保育人数の管理を行うことにより、待機児童数はゼロとなった。

さらに、平成 23 年 12 月 12 日に開催された全学フォーラムにおいて、本学教職員より保育所のサービスの充実について要望があり、本基本計画最終年度の平成 27 年度までに次の保育サービス等を開始した(詳細は後述参照)。

- ・ 病児保育室の開室 (平成 25 年 1 月～)
- ・ 保育所「あゆっこ」の全土曜日開所 (平成 24 年 6 月～)
- ・ 24 時間保育の検討 (平成 26 年度)
- ・ 保育所「あゆっこ」の園庭拡張 (平成 25 年 3 月～)

相談窓口から相談のあった搾乳室の設置について、平成 24 年 12 月 12 日に搾乳室を学内 1 カ所 (学部学生及び大学院生専用)、附属病院内に 2 カ所設置した。平成 26 年度には、附属病院内の 2 か所を統合し、病院 2 階特殊外来の 1 室を搾乳専用室とした。搾乳専用室の利用者数は、次のとおりである。

- ・ 26 年度 4 名
- ・ 27 年度 6 名

〔評価〕

上記のとおり、教職員及び大学院生から、男女共同参画に係わる意見を積極的に取り入れ、その要望を取組等に反映させたため「**A 達成した**」と評価した。

3. 教育・研究・就労・修学と家庭生活との両立支援（ワークライフバランスの確立）

① 育児休業、介護休業等を取得できるよう職場環境を整備する。

育児休業等の両立支援制度を気兼ねなく取得できるよう職場環境を整備するため、次の取組等を実施した。

○ 「SUMS-仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」の作成及び配布

平成 24 年度に両立支援制度の利用を促進させるために、教職員の利用可能な制度等をまとめたガイドブック「SUMS-仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」を作成し、配付した。

○ 女性研究者のための支援員配置事業

平成 25 年度より、出産・子育て・介護中の女性教員の研究継続を支援するため、女性教員からの申請により、実験やデータ入力などを補助する研究支援員（本学学部学生）を雇用し、配置した。平成 27 年度からは、本事業対象者を子育て・介護中の男性教員に拡大し、平成 25 年度に 1 回、平成 26 年度及び平成 27 年度はそれぞれ 2 回（前期・後期）の全 5 回実施し、応募総数 31 件から 29 件を採択して延べ 38 名の研究支援員を男女共同参画推進室にて雇用し配置した。研究支援員には、雇用が一旦終了した後も「滋賀医科大学三方よし人材バンク」への登録を呼びかけ、研究者のニーズに合わせて迅速に研究支援員を配置する体制を整えた。本事業開始年度から本基本計画最終年度までの支援員利用研究者数及び配置支援員数は、表Ⅲ-6 のとおりである。

表Ⅲ-6 支援員配置事業の利用研究者数及び配置支援員数

利用者の状況（延べ人数）	研究支援員の状況（延べ人数）		
	男	女	合計
平成 25 年度	0 人	3 人	3 人
平成 26 年度(前期)	0 人	5 人	5 人
平成 26 年度(後期)	0 人	6 人	6 人
平成 27 年度(前期)	1 人	6 人	7 人
平成 27 年度(後期)	2 人	6 人	8 人

○ 「三方よし人材バンク」設置及び活用

平成 26 年 7 月に「女性研究者のための支援員配置事業」における研究支援員の採用や、緊急時においても女性研究者のニーズに応じて研究支援員を迅速に採用し配置するための人材バンクとして、“女性研究者よし”、“学生よし”、“大学よし”を旨とし、本学学部生を登録対象とした「三方よし人材バンク」を設置した。

○ 女性教員等支援のための特任助教の配置

平成 24 年度から男女共同参画推進の一環として、女性研究者が出産、育児等のため職場を離れる間に当該女性研究者の代替要員として特任助教を配置する取組を行っており、平成 25 年度、平成 26 年度及び平成 27 年度は 2 つの診療科に特任助教を 1 名ずつ配置した。この取組により、当該診療科等の教育・研究・診療の各種業務に支障をきたさないだけでなく、女性研究者は上司や同僚に対して気兼ねすることなく産前・産後休暇や育児休業等を取得することができた。

○ 「子育てマップ」のホームページ掲載

平成 25 年度より、近隣保育所等の位置や連絡先を検索しやすくするため、本学の近隣保育所（認可・認可外保育所）・託児所・病児保育室等の所在地マップを男女共同参画推進室のホームページに掲載し、全教職員にメールにより周知した。

○ ベビーシッター補助金等

- 平成 24 年度から毎年度、滋賀県地域医療再生事業（地域医師確保対策事業）補助金（現滋賀県医師キャリアサポートセンター事業）（子育て医師のためのベビーシッター補助金）事業に申請した。
- 平成 25 年度及び平成 26 年度において、財団法人こども未来財団による「ベビーシッター育児支援事業（ベビーシッター育児支援割引券）」（現内閣府ベビーシッター派遣事業）の割引券の取り扱いを実施した。

○ 教職員規程の改正等

育児短時間勤務制度の取得を促進するために、滋賀医科大学教職員の育児休業等に関する規程を平成 24 年 4 月 1 日に改正し、個々のワークライフバランスに合わせた形態で勤務ができることとした。表Ⅲ-7 は、仕事と育児・介護を両立させるための支援制度の取得者数を年代別に表したものである。規程を改正した結果、平成 23 年度以降の平均取得者数は 83 名となり、平成 22 年度から平成 23 年度にかけての取得者数に比べると取得者数が大幅に増加した。年度別の児休業制度、介護休業制度、育児短時間勤務制度、及び育児部分休業制度取得者数は、表Ⅲ-7 のとおりである。

表Ⅲ-7 年度別 育児休業制度、介護休業制度、育児短時間勤務制度、及び育児部分休業制度取得者数（延べ人数）

単位：人

種類	区分	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
育児休業	男	0	0	2	0	0	0	0
	女	31	68	77	95	65	78	98
	計	31	68	79	95	65	78	98
介護休業	男	0	1	0	0	0	0	0
	女	0	1	2	0	0	0	2
	計	0	2	2	0	0	0	2
育児短時間勤務	男	0	0	0	0	0	0	0
	女	8	10	14	24	17	20	22
	計	8	10	14	24	17	20	22
育児部分休業	男	0	0	0	0	0	1	0
	女	5	8	17	22	36	50	51
	計	5	8	17	22	36	51	51
早出遅出出勤	男	-	-	-	0	1	1	1
	女	-	-	-	0	0	2	2
	計	-	-	-	0	1	3	3

※常勤、非常勤（延長含む。）平成 28 年 3 月 31 日現在

〔評 価〕

育児休業、介護休業等を取得できるよう上記の取組を実施した結果、表Ⅲ-7のとおり、介護休業制度を除く、育児休業制度、育児短時間勤務制度、及び育児部分休業制度の取得者数は、年々増加した。また、平成22年度においては、男性教員1名が介護休業制度を取得、平成23年度には、2名の男性看護師が育児休業制度を利用しており、男性の育児・介護への参加を促した。よって、目標としていた職場環境の整備について、「A 達成した」と評価した。

②積極的な両立支援策として、学内保育施設の良好な環境作りに努める。

積極的な両立支援策としての学内保育施設の良好な環境作りのため、次の取組等を実施した。

○ 設備等の充実

- ・ 平成19年2月1日に、保育所「あゆっこ」を開設
- ・ 平成22年2月に、保育室を2室から5室へ増築
- ・ 平成25年3月に園庭を拡張

○ 制度の変更等

- ・ 平成22年2月の増築に伴い、受入児童定員を15人から40人へ拡充
- ・ 土曜日開所については、隔週開所としていたが、平成24年6月1日から全土曜日開所に変更
- ・ 平成24年4月1日及び平成27年1月に、保育所の年齢別定員を表Ⅲ-8のとおり変更し、利用希望の多い年齢児の受け入れを拡大

表Ⅲ-8 滋賀医科大学保育所「あゆっこ」の年齢別定員の変更の推移

	平成24年3月31日まで	平成24年4月1日～	平成26年12月
0歳児	8人	13人	16人
1歳児	10人	11人	12人
2歳児	10人	9人	7人
3歳児	7人	7人	5人
4歳児	5人		
5歳児			

○ 新規の保育形態とサービス

- ・ 平成25年1月に病児保育室を開室した。開室年度からの利用者延べ人数は、表Ⅲ-9のとおりである。

表Ⅲ-9 病児保育室の利用者数

	延べ人数
平成 24 年度（1 月から）	2 人
平成 25 年度	70 人
平成 26 年度	103 人
平成 27 年度	95 人

- ・ 平成 27 年度 4 月から週 1 回（金曜日）の夜間保育を開始
- ・ " から給食及び手作りおやつを提供を開始
- ・ " からリトミック及び体操教室を毎月 1 回実施

○ 「あゆっこ交流会」の活動

将来、小児科医を目指す学部学生等から本学保育所の園児との交流を通して、乳幼児の発達・行動を学習し、将来に役立てたいと男女共同参画推進室に要望があり、保育講習会を受講した学部学生を中心に、参加登録者 30 名（医学科 23 名、看護学科 7 名）の保育ボランティアサークル「プレコ」による本学保育所「あゆっこ交流会」を 10 回実施した。

〔評 価〕

保育所「あゆっこ」の保育サービスについては、平成 22 年度及び平成 23 年度の意識調査と平成 23 年度開催の全学フォーラムにおいての教職員からの要望を反映させ、病児保育室の設置、全土曜日開所、園庭拡張等を実施し、子育て中の教職員の最も強い要望であった「給食の提供」と「待機児童数ゼロ」に対応できたため、「**A 達成した**」と評価した。

4. 性差別のない環境の構築

①性別役割分担意識から生まれる慣行からの不利益を解消するための対策を講じる。

性別役割分担意識から生まれる慣行からの不利益を解消するため、次の取組等を実施した。

○ 男女共同参画推進のための意識調査の実施

教職員の男女共同参画に関する意識調査を 7 年間の本計画期間中に 4 回実施し、教職員の意識の実態を把握した。なお、性別により不利益を感じている者の割合は、表Ⅲ-10 のとおり、低い状況にある。

表Ⅲ-10 男女共同参画に関する意識調査

性別により不利益を感じている者の割合

	男性	女性	合計
平成 22 年度	34%	29%	31%
平成 23 年度	—	40%	—
平成 24 年度	27%	20%	22%
平成 26 年度	31%	22%	25%

※女性教職員のみ対象

○ 学内ネットワークによる情報交換

男女とも意識変化を促すために学内メールマガジン「なでしこ NEWS」を毎月配信し、学内情報交換会「なでしこカフェ」を実施した。

○ 男女共同参画推進のための講演会等の開催

平成 25 年 3 月 1 日には、(株) 東レ経営研究所ダイバーシティ&ワーク・ライフ・バランス研究部研究部長 渥美 由喜 氏を招き、「仕事と育児・介護の両立～“イクメン” “介男子” になろう～」のタイトルで、育児中の男性教職員のワーク・ライフ・バランスを推進するための講演及びイクメントークを実施した。

〔評 価〕

意識調査結果から、性別により不利益を感じている者の割合は、低い状況にあったものの、女性教職員のみを対象の場合 40 パーセントとその他の年度に比べ高い数値となっている。また、平成 22 年度、平成 24 年度及び平成 26 年度においては、性別により不利益を感じている教職員の割合が、男性が女性を上回っており、職場における男性教職員の負担軽減等の支援について具体的な対策を実施しなかったことから、不利益を解消するための対策目標については、「C やや不十分」と評価した。

②セクシュアル・ハラスメントなど人の尊厳を侵害する行為を防止し、人権を尊重する環境を構築する。

ハラスメント等の行為を防止するため、次の取組等を行った。

○ ハラスメント防止についての広報等

- ・ ハラスメント（パワーハラスメントを含む）相談窓口を紹介するパンフレットを作成し周知
- ・ 多数の学内掲示板にハラスメント防止ポスターを掲示

○ 講習会の開催等

- ・ ハラスメント防止に関する研修会を次のとおり定期的に行った。
 - 新入生向けオリエンテーションにおけるハラスメント講習会
 - 平成 24 年 12 月 17 日に「セクシュアル・ハラスメント防止講演会」
 - 平成 25 年 1 月 9 日及び同年 1 月 29 日に、パワーハラスメントについての「コンプライアンス研修会」
 - 平成 26 年 1 月 16 日に「様々なハラスメントとその防止について」
 - 平成 27 年 1 月 29 日に「ハラスメント防止研修」
 - 平成 28 年 1 月 12 日に「 」
 - 平成 28 年 2 月 1 日に「ハラスメント相談対応研修」（ハラスメント相談員対象）
- ・ 平成 26 年度より、上記の研修会等への参加が都合によりできなかった教職員のために、奈良県立医科大学が作成したハラスメント防止の啓発動画を視聴することができるようにした。

○ その他

平成 26 年度以降は、ハラスメント関連の相談についても男女共同参画推進室「相談窓口」で受け付けることとし、本学のハラスメント相談窓口との連携を図った。

〔評価〕

セクシュアル・ハラスメントなど人の尊厳を侵害する行為を防止し、人権を尊重する環境を構築するため、上記のハラスメント防止研修会を開催した。また、相談員を対象とした研修会の開催等相談体制の強化などを図ったことから、ハラスメント等の行為を防止に関する目標については、「A 達成した」と評価した。

5. 男女共同参画に関する意識改革のための教育、広報・啓発活動

①男女共同参画実現のために教育プログラムを充実させ、シンポジウム等を通じて意識改革に取り組む。

男女共同参画実現のために教育プログラムを充実させ、シンポジウム等を通じて意識改革に取り組むため、次の取組等を行った。

○ 男女共同参画のための教育プログラム

以下のとおり、本学医学部 1 年生を対象にキャリアデザイン教育を平成 26 年度より開始した。

〔平成 26 年度〕

- ・ 4 月 8 日に新入生宿泊研修において、兵庫県立大学大学院教授を迎え、「精神科、脳研究者としての経歴と研究内容の紹介」をテーマに講演を実施
- ・ 10 月 31 日の医学部医学科 1 年生の講義「医学特論」において、東京大学 COI 拠点副機構長を招き、「人工臓器開発とともに歩んだ半生」をテーマに講義を実施

〔平成 27 年度〕

- ・ 10 月 30 日の医学部医学科 1 年生の講義「医学特論」において、岐阜大学大学院医学系研究科皮膚病態学教授を招き「医師としてのキャリアを考える」をテーマに講義を実施

○ 男女共同参画のための広報

- ・ 平成 23 年度には、本学の推進活動状況等を学内外に発信するため、男女共同参画推進室のホームページを開設した。
- ・ 平成 24 年度には、本学の両立支援制度の利用を促進させるために、教職員の利用可能な制度等をまとめたガイドブック「SUMS-仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」を作成し、配付した。
- ・ 平成 23 年度から平成 26 年度まで、本学における男女共同参画推進の取組状況を学内外に発信するため、年度ごとに「活動実績ダイジェスト」冊子にまとめると共に、平成 25 年度は女性研究者のロールモデルを紹介するため、女性研究者賞受賞者と学長補佐（女性研究者支援担当）及び男女共同参画推進室室長による座談会の様子を「第 1 回滋賀医科大学女性研究者賞～受賞者を囲む座談会～」冊子にまとめ、学内外に配布した。

○ 男女共同参画実現のための意識改革の啓発活動

以下のとおり、シンポジウム及び講演会等を実施した。

[オープンキャンパスや高大連携講座における県内高校生の意識啓発活動]

- ・ 平成 23 年度と平成 24 年度において、「2011 年度版男女共同参画推進活動実績ダイジェスト」をオープンキャンパスと高校訪問で配布した。
- ・ 「高大連携事業」に基づく本学教員による高校生への授業を毎年度実施した。

[男女共同参画推進のための講演会の実施]

男女共同参画推進のための講演会

女性のワークライフ

～ライフイベントと仕事・研究等の両立～

女性のワークライフバランス向上のために、いろいろな視点から男女共同参画推進の意義を捉え、女性だけでなく男性にも有意義な職場環境づくりを考える講演会です。

とき・ところ ※受付は17:00から開始します。
9月24日(月) 17:30～19:00
 滋賀医科大学 臨床講義室1(臨床講義棟1階)

対象 本学教職員および学生、県内13大学ネットワーク会議会員、滋賀県女性医師ネットワーク会議役員

講演講師のご紹介

同志社大学社会学部社会学科 教授 藤本昌代 氏

自分にとって重要な事はライフコースの中で変化します。今、自分が本当にやりたい事を考えて、実現するように努力すれば、道は開けると思っています。

より良い職場環境づくりを
目指して・・・

● お気軽にご参加ください ●

プログラム

17:30～17:40 開会のあいさつ
 17:40～18:40 講演 「女性のワークライフ」
 ～ライフイベントと仕事・研究等の両立～
 ・日本の子どものロールモデルについて
 ・日本の女性の就労状況と海外の事例について
 ・高レベル女性ネットワークについて
 18:40～19:00 質疑応答

主催：滋賀医科大学男女共同参画推進室

【参加者数：35人】

男女共同参画推進のための講演会

仕事と育児・介護の両立

～“イクメン”“介男子”になろう！～

誰もがその能力を充分に発揮できる職場づくりを目指すには、女性のみならず男性のワークライフ・バランスについての理解が必要不可欠です！家事・育児・介護などの従来の考え方をワークライフ・バランスの側面からアプローチし、みなさんの生活に活かせるヒントを探してみませんか。

とき・ところ
3月1日(金)17:30～19:00
 滋賀医科大学 臨床講義室1(臨床講義棟1階)

対象 男女共同参画に関心、興味のある方、どなたでもご参加いただけます!!

参加費無料・事前申込不要

講演講師のご紹介

東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長
 渥美由喜氏

● イクメントーク ●
 滋賀医科大学 総務課 主任 北山佳史 さん
 滋賀医科大学医学部附属病院 看護師 福永康二 さん

プログラム

17:30～17:35 開会のあいさつ
 17:35～18:25 講演 「仕事と育児・介護の両立」
 ～“イクメン”“介男子”になろう！～
 イクメントーク
 18:45～19:00 質疑応答
 19:00 閉会あいさつ

【アクセス】JR東海道本線(琵琶湖線)の「栗田駅」で下車。栗田駅から「滋賀県立大」行きバスに乗り、「滋賀医大前」で下車。
 【学内案内図】

詳細はHPをご覧ください
<http://www.shiga-med.ac.jp/footer/campusmap.html>

お問い合わせ先：滋賀医科大学男女共同参画推進室 TEL:077-548-3599 FAX:077-548-3653

【参加者数：41人】

男女共同参画推進のための講演会

女性に生まれると、生涯不利なのか？

Born Female: A Disadvantage from Birth?

世界経済フォーラムの「世界男女格差年次報告書2012」によると、日本の男女格差は世界135か国中101位という事実が示されました。日本では、女性医師の数は企業で働く女性の数も増加していますが、特に医学の分野では指導的立場につく女性の割合は低くなってしまっています。女性が仕事と家庭を両立させながら継続的にキャリア形成をするには、一体どのような障害や課題があるのでしょうか。世界の事情に詳しいMs. K. Hetlieさんのご講演から日本の男女共同参画社会のあり方を考えてみませんか？

滋賀県知事 高田由紀子氏をお招きし、ヘトレ氏と対談いただきます。

2013年 4月17日(水) 16:00~17:35 受付開始15:30

参加費 無料

プログラム

16:00~16:05 開会のあいさつ 馬場 忠雄 学長
16:05~16:50 講演 産長 柏木 厚典 病院長
女性に生まれると、生涯不利なのか？
Born Female: A Disadvantage from Birth?

講師 UN Women 職能パートナーシップ部長
クリスティン・ヘトレ 氏
Ms. Kristin Hetlie

16:50~17:20 対談 産長 柏木 厚典 病院長
対談ゲスト クリスティン・ヘトレ 氏
滋賀県知事 高田 由紀子 氏

17:20~17:35 質疑応答
17:35 閉会のあいさつ 谷川 成美 理事

場所 滋賀医科大学 管理棟3階(大会議室)

対象 男女共同参画に関心、興味のある方、どなたでもご参加いただけます！

たくさんのご参加をお待ちしています！

講師のご紹介

【略歴】
UN Womenの企業とのコミュニケーション、資源動員、市民社会との交流を監督し、また女性に意欲をもたらすような事業あるパートナーシップの構築を目指し経済界に働きかけます。
UN Womenに加わる以前は「アルファ」労働者の広報責任者を務めました。また2008年まで国連人口基金(UNFPA)の報道サービス部長を務め、女性の健康に関する一般の意識を高める種々の活動の指揮をとる。

主催：滋賀医科大学 / 企画：滋賀医科大学医師会
TEL:077-548-3599 FAX:077-548-3653

【参加者数：114人】

男女共同参画推進のための講演会

私の履歴書

～ある女性心臓外科医の半生～

女性医師として活躍し、現在企業家として成功されているテルモ株式会社常任理事の野尻知里先生を基調講演講師にお招きします！

平成25年 10/27日(日) 15:30~17:00

【15時から開場】

プログラム

(司会・産長) 滋賀医科大学 学長補佐(女性研究者支援担当) 生理学講座准教授 尾松 万里子

開会の挨拶 滋賀医科大学 理事 服部 隆則

基調講演 テルモ株式会社 常任理事 野尻 知里 氏

「私の履歴書 ～ある女性心臓外科医の半生～」

質疑応答

閉会の挨拶 滋賀医科大学 理事(男女共同参画推進室長) 谷川 成美

場所 滋賀医科大学 基礎講義実習棟2階 A・B講義室 (一方はライブ放送)

参加費 無料

申込 不要

【基調講演 概要】

講師 テルモ株式会社 常任理事 野尻 知里 氏

心臓外科医としてキャリアをスタートしたが、ある時点から人工臓器、とりわけ人工心臓の開発・商品化に興味を持ち、医療機器メーカーに就職し、現在に至っている。開発した左心補助人工心臓は、2007年に欧州で販売承認、次いで日本で2010年に販売承認を得た。本講演では、医師としてはあまり一般的ではないこれまでの半生を紹介するとともに、日本における「働く女性の美意識」を医学界のみならず、産業界にも広げた視点でレビューし、女性がキャリアを積んでいくためには、社会として、個人として、何が必要であるかを考えてみたい。

講師よりメッセージをいただきました！

講師：テルモ株式会社 常任理事 野尻 知里 氏

主催：滋賀医科大学 / 企画：滋賀医科大学男女共同参画推進室・若貼実行委員会
TEL:077-548-3599 (FAX)077-548-3653

【参加者数：77人】

平成26年度第1回 男女共同参画推進のための講演会

「高等教育における男女共同参画の推進」

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課長 藤江 陽子氏 を講演講師にお招きします！！

平成26年 7/4(金) 17:30~18:40

【17時から開場】

場所 滋賀医科大学 臨床講義棟 臨床講義室2

参加費 無料

プログラム

開会の挨拶 滋賀医科大学 理事(副学長) 堀池 喜八郎

講演 文部科学省生涯学習政策局 男女共同参画学習課長 藤江 陽子 氏
「高等教育における男女共同参画の推進」

質疑応答

閉会の挨拶 滋賀医科大学 理事(男女共同参画推進室長) 谷川 成美

講師のご紹介

【講演趣旨】
文部科学省生涯学習政策局 男女共同参画学習課長 藤江 陽子 氏

本学は、平成24年度に文部科学省科学技術人材育成費補助事業である「女性研究者研究活動支援事業」に採択されて以来、子育て・介護中の女性研究者への理解を深めることが全教職員の間でしやすい環境づくりに繋がるとして支援事業及び啓発活動等を推進してまいりました。本事業の最終年度において、文部科学省より藤江陽子講師をお招きして「高等教育における男女共同参画の推進」についてご講演いただき、全国レベルの視点から本学の状況を見直し、今後の取り組み及び課題等を改めて考える機会とします。

講師：文部科学省生涯学習政策局 男女共同参画学習課長 藤江 陽子 氏

主催：滋賀医科大学 / 企画：滋賀医科大学男女共同参画推進室
TEL:077-548-3599 (FAX)077-548-3653

【参加者数：49人】

男女共同参画推進のための講演会

滋賀県に出身！不可能と言われていた「青い薔薇」の開発に携わった女性研究者 水谷正子氏 を講師としてお招きいたします！

「バイオで咲く夢の花

～青いバラの開発に携わって～

仕事とライフイベントの両立は、働く女性の共通する大きな課題の一つです。どちらが犠牲にするのかなど、さらにキャリアアップを希望された女性研究者とどう向き合うか？WOMANのロールモデルである水谷正子氏のお話から、その課題にチャレンジするための糸口を見つけてみましょう！！

2014年 10月26日(日) 13:00~14:30 受付開始12:30

若貼祭 2日目

参加費 無料・申込 不要

プログラム

13:00~13:05 開会あいさつ 堀池 喜八郎 学長

13:05~14:05 講演 「バイオで咲く夢の花 ～青いバラの開発に携わって～」
サントリーホールディング株式会社 知的財産部 水谷 正子 氏

14:05~14:25 質疑応答

14:25~14:30 閉会の挨拶 谷川 成美 理事

場所 滋賀医科大学 基礎講義実習棟 A講義室

対象 男女共同参画に関心、興味のある方、どなたでもご参加いただけます！！

たくさんのご参加をお待ちしています！

講師のご紹介

サントリーホールディング株式会社 知的財産部 水谷 正子 氏

【ご講演趣旨】
花の色は多彩ですが、バラカーネーションには昔から青い色の品種がありません。中でも「青いバラ」は不可能の代名詞と言われて、多くの園芸家の憧れでした。しかし、近年バイオテクノロジーの発達により、その不可能が可能になりました。高橋氏、入社以来15年あまり青いバラの開発に携わり、またこれと重ねてプラチナでも、精糖、のびの出産、海外移住未遂、学位取得や弁護士資格へのチャレンジなど様々なイベントに向き合ってきました。「ワークライフバランス」といえるほど均等にたれた人生には程遠いですが、非常にスリリングな運命の毎日の中で感じできたことを、青いバラ開発の苦労とあわせてお話ししたいと思います。

主催：滋賀医科大学 / 企画：滋賀医科大学男女共同参画推進室・若貼実行委員会
TEL:077-548-3599 (FAX)077-548-3653

【参加者数：39人】

第4回 男女共同参画推進のための講演会
- 滋賀医科大学外科学講座・男女共同参画推進室共催 -

女性医師のキャリアアップ - アメリカでの現状 -

ケンタッキー州、ルイビル大学病院の消化器外科医でいらっしゃるGalandiuk教授をお招きし、同業者の配偶者との子育てや女性医師としてのプロフェッショナルリズムなど、アメリカで専門職を持つ女性のキャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスについて経験を基にご講演していただきます。両立方法の参考に、是非ご参加ください！

平成27年
3月4日 水 17時～18時
管理棟3階大会議室

どなたでもご参加いただけます ※通訳はございません

プログラム

（司会）滋賀医科大学外科学講座 梅田 朋子 特任講師

＝開会の挨拶＝
滋賀医科大学医学部附属病院
松末吉隆 病院長

＝講演＝
女性のキャリアアップ-アメリカでの現状-
ルイビル大学 Prof. Susan Galandiuk

＝質疑応答＝

＝閉会の挨拶＝
滋賀医科大学
尾松万里子 学長補佐（女性研究者支援担当）

講演講師
プロフィール
Susan Galandiuk, M.D.
Professor of Surgery
Division of Colon and Rectal Surgery
Director, Price Institute of Surgical
Research, University of Louisville
Expertise
Colorectal Cancer, Inflammatory
Bowel Disease

問合せ先：滋賀医科大学男女共同参画推進室
TEL:077-548-3599 / FAX:077-548-3653

【参加者数：68人】

平成27年度男女共同参画推進のための講演会

男女共同参画推進の現状と課題 ～女性研究者支援を通じて～

京都大学理事・副学長（男女共同参画・国際・広報担当）でいらっしゃる稲葉カヨ先生を講師としてお迎えし、研究・医療の場での男女協働社会の実現に向けての課題や将来の方向性についてご講演していただきます。ぜひ、ご参加ください！！

平成28年
2/12 Fri
17:30～18:50

プログラム
17:30～17:35
開会あいさつ 場田 浩平 学長
17:35～18:35
講演 「男女共同参画推進の現状と課題
～女性研究者支援を通じて～」
京都大学 理事・副学長
（男女共同参画・国際・広報担当）
稲葉 カヨ 先生
18:35～18:45 質疑応答
18:45～18:50
開会あいさつ 竹田 幸博 理事
（男女共同参画推進室長）

場所 臨床講義棟1階
臨床講義室1

【講演概要】
稲葉 カヨ 先生
少子化と高齢化が進んで、日本の労働力人口の減少による経済的発展の維持が困難になりつつあり、女性が活躍できる社会を実現することが喫緊の課題となっている。女性研究者比率は、OECD参加国中最低の14.6%。女性医師数も昨年12月末には6万人を越えたとは言え20.4%に過ぎない。研究・医療の場での男女協働社会の実現に向けて課題を見つめ、将来の方向性を探りたい。

お問い合わせ先：男女共同参画推進室（内線3599）

【参加者数：35人】

[男女共同参画推進のための県民参加のシンポジウムの実施]

平成25年 **2月3日**
13:00～16:30
(受付は12:30～)

ホテルポストンプラザ 草津
(リンカーンホールルーム)
※JR 草津駅西口出ですぐ
滋賀県草津市草津南1-1-1
TEL:077-561-3111

参加費 無料
託児 無料
事前連絡必要

男女共同参画推進のための 県民参加のシンポジウム

誰もが活き活きと働ける環境作りを目指して

【対象】 県内在住・在学・在勤、男女共同参画に関心のある方等
(滋賀県外からのご参加もお持ちしております)

【参加費】 無料
【申込】 不要(当日、直接会場までお越し下さい)
【定員】 150名
【託児】 無料託児有り。利用希望の方は事前に問合せ先までご連絡ください。

協賛のご参加をお待ちしています！

プログラム

開会あいさつ 13:00～13:10
滋賀医科大学 学長 馬場 忠雄

基調講演 13:10～14:30
男女共同参画は、日本の希望
中央大学文学部教授 山田 昌弘 氏
休憩 (20分)

パネルディスカッション 14:50～16:30
医療分野における女性の活躍とその状況
コーディネーター 滋賀医科大学学長補佐(女性研究者支援室長) 尾松 万里子 氏
(滋賀医科大学生理学講座准教授)

パネリスト
奈良国立医科大学 産科学教室 講師 水野 文子 氏
京都府立医科大学 小児科学 講師 三沢 あき子 氏
滋賀医科大学 外科学講座 特任講師 梅田 朋子 氏
滋賀医科大学医学部附属病院 看護部長 安藤 光子 氏
(リエン種看護専門資格)

開会あいさつ 16:30
滋賀医科大学 男女共同参画推進室長 谷川 成美

※都合により、予告なくプログラムの内容を変更する場合がございます。予めご了承ください。

問合せ先
〒520-2192 滋賀県大津市瀬田月輪町
滋賀医科大学 男女共同参画推進室
TEL:077-548-3599 FAX:077-543-8659 URL: <http://www.shiga-med-danjo.org/>

【参加者数：82人】

高校生も大学生も、先生も県民のみならずも！みんなでごえよう！
男女共同参画推進のための県民参加のシンポジウム
女性は理系離れているのか？
村松泰子東京学芸大学長が教育現場の調査に基づいて、その負のスパイラルを示唆します。

8/19 Mon 滋賀医科大学臨床講義棟
(臨床講義室 I)

13:00 開始
12:30 受付開始
15:30 終了予定

【対象】 県内在住・在学・在勤の方々、
および本学教職員・学生等
(滋賀県外からのご参加も可能です)

【申込】 不要(当日、直接会場へ)
【定員】 100名

参加費 無料

プログラム

開会あいさつ
馬場 忠雄 滋賀医科大学 学長
第1部 基調講演
尾松 万里子 滋賀医科大学 学長補佐
(女性研究者支援室長)
生理学講座准教授
第2部 パネルディスカッション
谷川 成美 滋賀医科大学 理事
(男女共同参画推進室長)

～主な内容～
第1部 基調講演
女性は理系離れているのか？
～ジェンダーの視点から考える～
講師 村松 泰子 先生 東京学芸大学 学長
第2部 パネルディスカッション
科学者になる!!!
高校教員、男女医学生・大学生が(パネルディスカッションに参加！
基調講演講師の村松先生にもご参加いただけます！)

※都合により、予告なくプログラムの内容を変更する場合がございます。予めご了承ください。

■事務局・お問い合わせ先
滋賀医科大学
男女共同参画推進室
〒520-2192 滋賀県大津市瀬田月輪町
TEL: 077-548-3599
FAX: 077-548-3653
URL: <http://danjokd.shiga-med.ac.jp/>
滋賀医科大学男女共同参画推進室

会場案内
JR東海道本線普通(琵琶湖線)の「瀬田駅」下車。瀬田駅から「滋賀医大」行きのバスに乗り、「滋賀医大前」下車。瀬田駅から医大前まで約15分、運賃は250円です。
お車でのご来校の際は、西門駐車場をご利用ください。

主催 国立大学法人 滋賀医科大学 後援 滋賀県教育委員会

【参加者数：68人】

「医科大学と附属病院」という地域社会による男女共同参画推進
**平成26年度 男女共同参画推進のための
 県民参加のシンポジウム**

日時：2014年 **9月26日**(金)17:30~19:00 ※17時受付開始 **参加費無料**
 場所：滋賀医科大学 臨床講義棟 臨床講義室1
 対象：県内在住・在学・在勤の方及び本学教職員・学生等
 申込：不要（当日、直接会場へお越しください）

第1部 基調講演
 「医科大学と附属病院」という地域社会による男女共同参画推進 - 旭川医科大学の取り組み -
 講師 旭川医科大学三輪車センター長 医学部皮膚科学講座教授 **山本 明美 先生**

第2部 パネルディスカッション
 「働きやすく学びやすい環境づくりについて」
 基調講演 講師 **山本 明美 先生**
 パネリスト
 京良県立医科大学女性研究者支援センターマネージャー **須崎 康恵 先生**
 滋賀医科大学外科学講座 特任講師 **梅田 朋子 先生**
 滋賀医科大学医学部附属病院 看護部長 **河上 圭代 先生**

プログラム
 開会あいさつ **塩田 浩平** 滋賀医科大学 学長
 第1部 基調講演
 第2部 パネルディスカッション (産長)
尾松 万里子 滋賀医科大学 学長補佐 (女性研究者支援担当) 生理学講座准教授
 閉会あいさつ **谷川 成美** 滋賀医科大学 理事 (男女共同参画推進室長)

■事務局・お問い合わせ先
 滋賀医科大学
 男女共同参画推進室
 〒520-2192 滋賀県大津市瀬田月輪町
 TEL: 077-548-3599
 FAX: 077-548-3653
 URL: <http://danjokid.shiga-med.ac.jp/>

■会場案内
 JR京浜東北線彦根(琵琶湖線)の「瀬田駅」で下車。
 瀬田駅から「滋賀医大」行きのバスに乗車し「滋賀医大前」で下車。
 瀬田駅から医大前まで約15分、運賃は260円です。
 お車でお越しの際は、西門駐車場をご利用ください。受付に駐車券をご提示ください。



主催：滋賀医科大学

【参加者数：45人】

〔評価〕

男女共同参画に関する意識改革のための教育、広報・啓発活動は、本計画期間中に8回の学内講演会及び6回のシンポジウム等を開催したことから、本アクションプランの目標については「**A 達成した**」と評価した。

②少人数のため孤立し易い女性教職員の連帯感を育むネットワークづくりを支援するとともに、働きやすい職場環境づくりに努める。

女性教職員の連帯感を育むネットワークづくりを支援するとともに、働きやすい職場環境を作るため、次の取組等を実施した。

○ 学内ネットワーク「SUMS=なでしこネット」の立ち上げ

- 平成23年8月9日に、学内ネットワーク「SUMS=なでしこネット」を立ち上げ、ネットワーク登録者を募集した。
- 平成27年度までの登録者は、35人（うち男性2人）である。
- 平成24年7月から平成27年度まで、メールマガジン「なでしこNEWS」を計11回登録者に配信した。
- 平成24年12月から平成27年度まで、ネットワーク登録者の情報交換のための「なでしこカフェ」（平成25年度より「ランチカフェ」に名称を変更）を計16回開催した。

〔評 価〕

女性教職員の孤立を防ぐためのネットワークづくりに関しては、上記ネットワークを立ち上げ、ランチカフェ等を開催し、女性教職員の連帯感を育むネットワークづくりを目指したものの、参加者数等の増加が予測を下回った。不定期な時間帯に休憩を取る特定の職種を持つ登録者の参加の数が伸び悩み、それに対する対策が不十分であったことから「C やや不十分」と評価した。

6. 男女共同参画に関する取組みの地域社会との連携

① 男女共同参画に関する取組みを地域の自治体・大学・関係機関と連携して進め、男女共同参画社会の実現に資する。

平成 23 年 7 月 1 日に、滋賀県より「女性研究者等支援事業」を受託した。本事業は、平成 22 年度全国知事会男女共同参画特別委員会において滋賀県知事の提言を受け、また滋賀県の男女共同参画推進計画に基づき、女性医師・女性研究者等の仕事と生活の調和（ライフ・ワーク・バランス）の推進に重点を置いたものであり、次の取組等を実施した。

○ 県内女性研究者のネットワーク構築

滋賀県女性研究者等支援連絡協議会（県内 13 大学ネットワーク）を立ち上げた。平成 23 年度は、県内 13 大学間における男女共同参画推進についての意見交換や課題共有のために県内の 13 大学が参集し、本連絡協議会を 3 回開催した。

○ 女性研究者などのキャリアサポート

- ・ 平成 24 年 6 月 8 日から開室した男女共同参画推進室の相談窓口のためのワーキンググループを設置し、併せて相談員マニュアルを作成した。
- ・ 女性支援に関する学内アンケート調査を女性教職員を対象に実施した。
- ・ 本学の女性教職員の情報交換のための「SUMS-なでしこネット」を立ち上げた。
- ・ 平成 23 年 12 月 12 日に開催された全学フォーラムにおいて本事業の活動について発表した。

○ 次世代の女性研究者等の育成

- ・ 平成 23 年度と平成 24 年度のオープンキャンパスにおいて、本学訪問者に男女共同参画推進の活動冊子を配布した。
- ・ 「高大連携事業」による、高校生への医学分野の授業を実施した。
- ・ 平成 23 年 9 月 2 日に県立彦根東高校、同年 9 月 16 日に県立守山高校、及び同年 9 月 29 日に県立膳所高校で出前授業を実施した。
- ・ 平成 23 年 10 月 23 日に G-NET しがフェスタ 2011 の記念フォーラム「見つめよう今 パートナーしがの実践に向けて」の分科会 3 において、本学外科学講座特任講師が事例発表を行った。

[パネルディスカッション]

- | | | | |
|---------|-----------------------------|---------|--|
| タイトル | 「きいてみよう☆語り合おう～女子が理工系で働くこと～」 | | |
| コーディネータ | 株式会社エンパブリック代表取締役 | 広石 拓司 氏 | |
| パネリスト | 滋賀医科大学外科学講座特任講師 | 梅田 朋子 氏 | |
| | 長浜バイオ大学バイオサイエンス学部講師 | 今村 綾 氏 | |

- 平成 23 年 10 月 29 日の本学学園祭「若鮎祭」において、滋賀県医師会主催のシンポジウム「先輩医師が語る女性医師のロールモデル」を開催した。
- 平成 24 年 1 月 20 日に本学において、本学卒業生を講師とした「SUMS-なでしこネットキックオフ・シンポジウム」を開催した。

[基調講演]

- 講師 : 札幌医科大学医学部解剖学講座教授 藤宮 峯子 氏
タイトル : 「医学会をしなやかに生きるコツ」
- 講師 : 滋賀医科大学医学部附属病院看護師 白石 知子 氏
タイトル : 「看護師になって分かったこと、伝えたいこと」

[パネルディスカッション]

- パネリスト : 滋賀医科大学医外科学講座特任講師 梅田 朋子 氏
札幌医科大学医学部解剖学講座教授 藤宮 峯子 氏
滋賀医科大学医学部附属病院看護師 白石 知子 氏
- 平成 24 年 2 月 18 日に大津プリンスホテルにおいて、「ファザーリング in しが全国大会」分科会 12「医療現場のワークライフバランス」を病院協会、滋賀県医師会及び滋賀医科大学の主催で開催した。

[基調講演]

- 講師 : 母子愛育会総合母子保健センター愛育病院産婦人科部長 安達 知子 氏
タイトル : 「女性医師のキャリア・アップには何が必要か?」

[パネルディスカッション]

- コーディネータ : 母子愛育会総合母子保健センター愛育病院産婦人科部長 安達 知子 氏
コメンテーター : 滋賀県赤十字血液センター所長 小笹 宏 氏
パネリスト : 希望が丘クリニック産婦人科医師 藤原 陸子 氏
近江八幡市立総合医療センター外科部長 奥川 郁 氏
滋賀医科大学医学外科学講座特任講師 梅田 朋子 氏
- 平成 24 年 3 月 4 日にピアザ淡海 滋賀県立県民交流センター ピアザホールにおいて、市民参加型の「男女共同参画推進のための講演・シンポジウム」を開催した。

[第 1 部基調講演]

- 講師 : 横浜市立大学名誉教授 田中-貴邑 富久子 氏
タイトル : 「男女共同参画社会の効用を性差医学的に検証する」

[第 2 部パネルディスカッション]

- タイトル : 「男女共同参画社会形成の目的とは」
座長 : 滋賀県医師会「医師のワーク・ライフ・バランスを考える会」
きづきクリニック院長 木築 野百合 氏
パネリスト : 聖泉大学人間学部教授 高橋 啓子 氏
滋賀医科大学附属病院女性診療科医員 竹林 明枝 氏
立命館大学大学院非常勤講師 伊田 広行 氏
横浜市立大学名誉教授 田中-貴邑 富久子 氏

○ 情報発信

- ・ 平成 24 年 3 月 28 日に、男女共同参画推進室のホームページを開設した。
- ・ 病児保育室の開室について、事前に本学の近隣地域の病院及び大学を訪問し聞き取り調査を実施した。

○ 内閣府「地域における男女共同参画促進を支援するためのアドバイザー派遣」事業

滋賀県との連携を進める中で、内閣府「地域における男女共同参画促進を支援するためのアドバイザー派遣」事業の案内があり、平成 24 年 9 月 24 日に本学において「男女共同参画推進のための講演会－女性のワークライフ－」を開催した。

○ 滋賀県「子育て医師のためのベビーシッター事業補助金」

平成 24 年度滋賀県地域医療再生事業（地域医師確保対策事業）補助金（子育て医師のためのベビーシッター補助金）事業に申請し、本学に勤務する子育て中の医師に補助金の支給を本基本計画最終年度まで毎年度実施した。支給者数及び支給金額は、表Ⅲ-11 のとおりである。

表Ⅲ-11 「子育て医師のためのベビーシッター補助金」
支給人数及び支給金額

	支給人数	支給金額
平成 24 年度	5 人	154,000 円
平成 25 年度	11 人	333,000 円
平成 26 年度	15 人	680,000 円
平成 27 年度	14 人	678,000 円

○ 滋賀県病院協会「女性医師ネットワークに関する助成事業」

滋賀県病院協会より、女性医師ネットワークに関する助成事業を受託し、滋賀県内の女性医師のネットワーク構築を目的として、滋賀県女性医師ネットワーク会議と「滋賀県女性医師交流会」を平成 24 年度より、毎年度 12 月に共催した。

○ 先進大学との連携、聞き取り調査

平成 25 年 2 月 20 日に、奈良県立医科大学主催の第 3 回まほろば研修会「皆で作ろう！すてきな大学～大阪府立大学の実践例」に参加し、講演後、演者である大阪府立大学大学院人間社会学研究科教授 田間康子 氏と奈良県立医科大学女性研究者支援センター特任教授 御輿 久美子 氏と男女共同参画推進の活動について意見交換し、今後の活動について連携体制を整えた。さらに、平成 25 年 2 月 22 日に京都工芸繊維大学を、同年 3 月 8 日に新潟大学を、また同年 3 月 13 日に秋田大学を訪問し、各大学の活動、取組について意見交換を実施した。

○ 近畿地区近隣大学交流会

- ・ 平成 26 年 9 月 7 日に、次世代の女性研究者の育成を目的として、奈良県立医科大学と共同で、「いのちを支える医理系の研究って、やってみたい！「外科医になってみよう！」というテーマでセミナーを奈良県立医科大学において開催した。本学からは、外科学講座特任助教が講師として招かれ、

外科業務についてミニレクチャーを女子高校生を対象に行った。

- 平成 26 年度に本学及び奈良県立医科大学において、女性研究者支援に関する同様の問題や課題を抱える近畿地域の医科系大学交流会を 3 回開催した。第 2 回目の交流会においては、京都府立医科大学、神戸大学医学部附属病院、兵庫医科大学、奈良県立医科大学、滋賀医科大学の 4 大学 1 病院との情報提供・意見交換を行い、関西地域における医科系大学間ネットワークの構築に努めた。

〔評 価〕

学内での女性研究者支援意識の高まりや滋賀県や医師会、病院協会、県内高等教育機関及び近畿地区近隣大学とのネットワーク化が推進できたことを考慮し、地域社会との連携については、「A 達成した」と評価した。

IV 総合評価

本学は、平成 21 年度に本基本計画を策定し、本基本計画の最終年度である平成 27 年度までの 7 年間の期間において、男女共同参画推進のための様々な活動及び取組を実施してきた。活動の基盤整備期間であった本基本計画期間の前半である平成 22 年度に男女共同参画推進委員会、平成 23 年度には男女共同参画推進室を設置し、全教職員の意見及び要望を把握しながら、具体的な取組内容を検討した。平成 23 年度に滋賀県「女性研究者等支援事業」を受託したことを契機に、その推進活動を活発化させ、平成 24 年度文部科学省科学人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の採択によって、本学の女性医師・女性研究者が支障なく臨床や研究に取り組めるよう近隣地域の大学及び関係機関と連携しながら支援制度等の策定及び実施を加速させることができた。

平成 24 年度には、本基本計画に定めたとおり、平成 21 年度から平成 24 年度までの推進活動について検証・評価を行う中間評価を実施した。その検証結果を基に活動及び取組等の課題点を洗い出し、平成 25 年度以降の活動内容を検討及び充実させ、一層の推進に努めた。

これらの取組等が認められ、平成 26 年 3 月に厚生労働省次世代育成支援認定「くるみんマーク」を取得し、本学は、次世代育成支援企業として認定された。また、「A 達成した」と評価した目標項目は、12 項目中 8 項目であったことに加え、「くるみんマーク」の取得は、本学が本基本計画に基づいて推進してきた活動の評価結果であると考えられ、第 1 期男女共同参画推進基本計画の総合評価として、「A 達成した」と評価した。

滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画（マスタープラン）

滋賀医科大学は、男女共同参画社会の実現に向けて大学が果たすべき責務を自覚し、「滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画」を策定する。

（基本理念）

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、男女は互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮することを求めている。一方、高等教育機関である大学は、人類の福利と平和に貢献しながら、積極的に男女の社会的な偏りを是正し、男女共同参画社会の形成に寄与すべき任を負っている。

滋賀医科大学は、学長メッセージに則り、男女が対等な構成員として、教育、研究、診療、社会貢献及び大学運営を行うことにより、男女共同参画社会の実現に貢献する。

（基本方針）

基本理念を具体化するため、滋賀医科大学の全構成員の共通目標として、以下のような基本方針を確認する。

1. 教職員の人的構成における男女格差の是正
2. 大学運営における意思決定への女性の参画拡大
3. 教育・研究・就労・修学と家庭生活との両立支援
4. 性差別のない環境の構築
5. 男女共同参画に関する意識改革のための教育、広報・啓発活動
6. 男女共同参画に関する取組みの地域社会との連携
7. 女性を意識した環境整備

（行動計画（アクションプラン））

基本方針に基づく具体的な取組み内容として、以下の行動計画を掲げる。大学及び各部局は、行動計画に基づいて数値目標を設定し、計画的に取組みを推進する。また、大学及び各部局は、目標の達成度について中間評価を実施し、公表する。

1. 教職員の人的構成における男女格差の是正
 - 1) 教職員の男女比率を改善するため、積極的な広報と公募方法の見直しにより、優秀な女性応募者の増加を図る。
 - 2) 女性教員の採用比率を20%となるよう女性教員の採用を促進する。
 - 3) 女性教職員のキャリアアップのため、大学内外における研修機会の拡大と、若手女性教職員が直面する問題を相談できるシステム（メンター制度またはアドバイザー制度）を構築し、優秀な人材の確保と能力の活用を図る。
2. 大学運営における意思決定への女性の参画拡大
 - 1) 管理職員の男女比率を改善し、積極的に女性の管理職への登用を図る。
 - 2) 教職員・学生からの男女共同参画に関わる意見を積極的に取り入れる。
3. 教育・研究・就労・修学と家庭生活との両立支援（ワークライフバランスの確立）
 - 1) 育児休業、介護休業等を取得できるよう職場環境を整備する。
 - 2) 積極的な両立支援策として、学内保育施設の良好な環境づくりに努める。
4. 性差別のない環境の構築
 - 1) 性別役割分担意識から生まれる慣行からの不利益を解消するための対策を講じる。

- 2) セクシュアル・ハラスメントなど人の尊厳を侵害する行為を防止し、人権を尊重する環境を構築する。
5. 男女共同参画に関する意識改革のための教育、広報・啓発活動
 - 1) 男女共同参画実現のために教育プログラムを充実させ、シンポジウム等を通じて意識改革に取り組む。
 - 2) 少人数のため孤立し易い女性教職員の連帯感を育むネットワークづくりを支援するとともに、働き易い職場環境づくりに努める。
6. 男女共同参画に関する取組みの地域社会との連携
 - 1) 男女共同参画に関する取り組みを地域の自治体・大学・関係機関と連携して進め、男女共同参画社会の実現に資する。

(推進体制)

本基本計画は、男女共同参画推進専門委員会が推進する。

1. 男女共同参画推進専門委員会は、学長補佐（男女共同参画担当）を委員長とする。
2. 男女共同参画推進専門委員会は、男女共同参画事業を実施する。

(計画期間)

本基本計画の第1期の計画期間は、平成21年度から平成27年度までの7ヵ年とする。第1期計画の進捗状況について、平成24年度に中間評価を実施する。

第1期滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画(マスタープラン)評価

行動計画(アクションプラン)	評価	実施取組内容等
1. 教職員の人的構成における男女格差の是正		
① 教職員の男女比率を改善するため、積極的な広報と公募方法の見直しにより、優秀な女性応募者の増加を図る。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進室の設置
② 女性教員の採用比率を20%とするよう女性教員の採用を促進する。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	女性研究者支援チームの設置
③ 女性教職員のキャリアアップのため、大学内外における研修機会の拡大と、若手女性教職員が直面する問題を相談できるシステム(メンター制度またはアドバイザー制度)を構築し、優秀な人材の確保と能力の活用を図る。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	相談制度 メンター・ピア制度 滋賀県医師キャリアサポートセンターとの連携 滋賀医科大学女性研究者賞
2. 大学運営における意思決定への女性の参画拡大		
① 管理職員の男女比率を改善し、積極的に女性の管理職への登用を図る。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	
② 教職員・学生からの男女共同参画に係わる意見を積極的に取り入れる。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	男女共同参画に関する意識調査 女性教員等支援のための特任助教の配置 保育所「あゆっこ」の充実(3.② 取組内容参照) 搾乳室の設置
3. 教育・研究・就労・就学と家庭生活との両立支援(ワークライフバランスの確立)		
① 育児休業、介護休業等取得できよう職場環境を整備する。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	「SUMS-仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」の作成及び配布 研究者のための支援員配置 三方よし人材バンク 女性教員等支援のための特任助教の配置 「子育てマップ」のホームページ掲載 ベビーシッター補助金等 教職員規程の改正
② 積極的な両立支援策として、学内保育施設の良好な環境づくりに努める。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	保育室を構築し、入所定員を15名から40名へ増員 園庭の拡張 隔週土曜日の開所から全土曜日開所へ変更 年齢別定員枠の変更 病児保育室の開室 夜間保育の開始 給食及び手作りおやつ提供開始 「あゆっこ交流会」の活動

行動計画(アクションプラン)	評価	実施取組内容等
4. 性差別のない環境の構築		
① 性別役割分担意識から生まれる慣行からの不利益を解消するための対策を講じる。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	男女共同参画に関する意識調査 学内ネットワークによる情報交換 男女共同参画推進のための講演会等
② セクシュアル・ハラスメントなど人の尊厳を侵害する行為を防止し、人権を尊重する環境を構築する。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	ハラスメント防止についての広報等 講演会等の開催
5. 男女共同参画に関する意識改革のための教育、広報・啓発活動		
① 男女共同参画実現のために教育プログラムを充実させ、シンポジウム等を通じて意識改革に取り組む。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	男女共同参画のための教育プログラム 男女共同参画推進のための広報 意識改革の啓発活動(オープンキャンパス・高大連携事業・講演会の開催等)
② 少人数のため孤立し易い女性教職員の連帯感を育むネットワークづくりを支援するとともに、働き易い職場環境づくりに努める。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	学内ネットワーク「SUMS-なでしこネット」の立ち上げ
6. 男女共同参画に関する取組みの地域社会との連携		
① 男女共同参画に関する取り組みを地域の自治体・大学・関係機関と連携して進め、男女共同参画の実現に資する。	A 達成した B おおむね達成した C やや不十分 D 不十分	県内女性研究者のネットワーク構築 女性研究者などのキャリアサポート 次世代の女性研究者等の育成 男女共同参画推進室ホームページ開設 内閣府「地域における男女共同参画促進を支援するためのアドバイザー派遣」事業 滋賀県「子育て医師のためのベビーシッター事業補助金」 滋賀県病院協会「女性医師ネットワークに関する助成事業」 先進大学との連携、聞き取り調査 近畿地区近隣大学交流会