

第2期滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画
(第2期マスタープラン)

総合評価報告書

(平成28年4月～令和4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
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. 総合評価の結果について 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 3

3. 教育・研究・就労・就学と家庭生活との両立支援 6

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 14

IV. 総合評価 17

第2期滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画 18

第2期滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画
総合評価 20

I はじめに

本学は、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、平成21年度に第1期男女共同参画推進基本計画（マスタープラン）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、男女共同参画推進のための様々な推進活動を実施してきた。その間の取り組みについては、中間評価及び最終年度までの総合評価を実施して検証を行い、その検証結果等を次のステップとなる第2期マスタープランの取組に反映させ、男女が共に協力し合える大学の実現を目指して推進活動に取り組んできた。

第2期マスタープランの期間は、平成28年度から令和3年度までの6ヶ年であり、令和元年度には行動計画（アクションプラン）の推進状況を検証するため、中間評価を実施した。今回、令和3年度で計画期間の6年間を経過したことから、計画期間における行動計画の達成状況の検証を通じて、総合評価を行うものである。

II 評価について

本基本計画の評価は、マスタープランの行動計画ごとに、計画期間の令和3年度末までの達成状況に基づき、下記の4段階で評価した。

- 4 順調に進んでいる
- 3 おおむね順調に進んでいる
- 2 やや遅れている
- 1 遅れている

III 総合評価の結果について

1. 教職員の人的構成における男女格差の是正

①女性教員の在職比率を23%以上に維持し、教職員の男女在職比率の改善に努める。

○ 計画期間中の女性教員在職比率は、以下のとおりである。

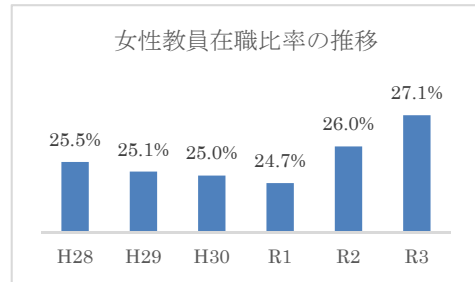
単位：人

		教授	准教授	講師	助教	助手	計
平成28年度	総教員数	61	50	52	193	19	369
	内女性教員数	8	12	11	52	11	94
	女性の割合	13.1%	24.0%	21.2%	26.9%	84.6%	25.5%
平成29年度	総教員数	64	51	50	191	14	370
	内女性教員数	7	11	12	52	11	93
	女性の割合	10.9%	21.6%	24.0%	27.2%	78.6%	25.1%
平成30年度	総教員数	64	56	47	197	12	376
	内女性教員数	7	12	9	58	8	94
	女性の割合	10.9%	21.4%	19.1%	29.4%	66.7%	25.0%
令和元年度	総教員数	64	50	54	196	12	376
	内女性教員数	7	12	10	28	6	93
	女性の割合	10.9%	24.0%	18.5%	29.5%	50.0%	24.7%

令和2年度	総教員数	61	44	56	196	12	369
	内女性教員数	6	12	13	59	6	96
	女性の割合	9.8%	27.3%	23.2%	30.1%	50.0%	26.0%
令和3年度	総教員数	60	48	48	210	14	380
	内女性教員数	7	12	13	63	8	103
	女性の割合	11.7%	25.0%	27.1%	30.0%	57.1%	27.1%

※ 学校基本調査に基づき算出

- 上表及びグラフのとおり、平成28年度から令和3年度までの6年間の本学女性教員在職比率は、目標値の23%以上を維持しており、評価を「順調に進んでいる」とした。



- 引き続き、女性教員が働きやすい職場環境を維持するため、各種両立支援制度を継続するとともに制度の周知及び男女共同参画に関する啓発活動を継続する。

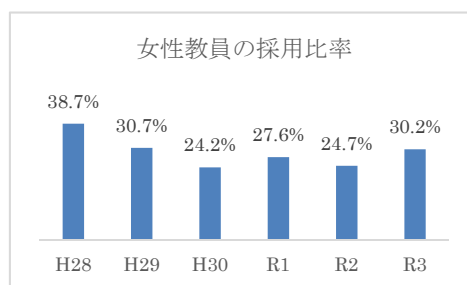
②女性教員の採用比率を25%以上に維持するよう女性教員を採用する。

- 平成28年度から令和3年度までの女性教員採用比率は、以下のとおりである。

単位：人

		教授	准教授	講師	助教	助手	計
平成28年度	総教員数	6	9	7	37	3	62
	内女性教員数	1	0	3	18	2	24
	女性の割合	16.7%	0.0%	42.9%	48.6%	66.7%	38.7%
平成29年度	総教員数	4	11	10	45	5	75
	内女性教員数	1	2	2	14	4	23
	女性の割合	25.0%	18.2%	20.0%	31.1%	80.0%	30.7%
平成30年度	総教員数	6	3	13	39	1	62
	内女性教員数	0	1	0	13	1	15
	女性の割合	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	100%	24.2%
令和元年度	総教員数	4	8	9	61	5	87
	内女性教員数	0	2	3	18	1	24
	女性の割合	0.0%	25.0%	33.3%	29.5%	20.0%	27.6%
令和2年度	総教員数	6	12	7	54	6	85
	内女性教員数	2	1	2	14	2	21
	女性の割合	33.3%	8.3%	28.6%	25.9%	33.3%	24.7%
令和3年度	総教員数	7	11	5	60	3	86
	内女性教員数	2	3	0	19	2	26
	女性の割合	28.6%	27.3%	0.0%	31.7%	66.7%	30.2%

- 上表のとおり、平成30年度及び令和2年度の女性教員採用比率は目標の25%に達しなかったが、計画期間全体の女性教員採用比率は29.1%であることから、「おおむね順調に進んでいる」と評価した。

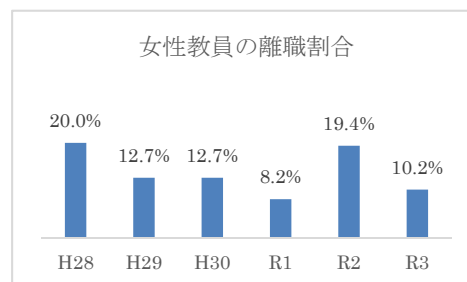


- 引き続き、教員公募要領には女性の積極的な応募を期待する旨の明記を継続するとともに、女性教員のキャリアモデルによる男女共同参画に関する講演会を開催する等により教員を目指す候補となる人材を増やすための取組を行うなど、各種の取り組みを継続する。

③両立支援等を実施し、女性教員等の離職防止を図る。

- 平成28年度から令和3年度までの女性教員離職割合は、以下のとおりである。

平成28年度	20.0%	(男性教員：8.0%)
平成29年度	12.7%	(男性教員：7.7%)
平成30年度	12.7%	(男性教員：7.8%)
令和元年度	8.2%	(男性教員：11.0%)
令和2年度	19.4%	(男性教員：10.5%)
令和3年度	10.2%	(男性教員：13.5%)



- 上述のとおり、令和2年度に一時的に19.4%と高い離職割合となったものの、計画期間の6年間を通じて全般的には減少傾向で推移していることから、「順調に進んでいる」と評価した。
- 引き続き、働きやすい職場環境として、大学構内に保育所・搾乳室、相談制度、研究支援員制度等を維持し、採用教員に本学両立支援制度、保育所及び休暇等の制度を分かりやすく記載したリーフレットを配付し、男女共同参画推進室ウェブサイトの上の案内を充実させることで利用促進を図るなど、本学の各種両立支援制度の継続と本学構成員への周知・啓発を継続する。

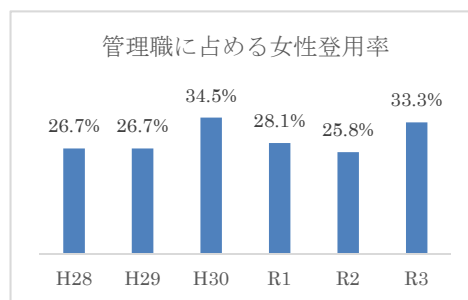
2. 大学運営における意思決定への女性の参画拡大

①管理職に占める女性の割合を改善するため、女性役員を1名以上置き、第2期計画期間終了時点で女性登用率を28%以上とする。

- 平成29年4月から、女性役員として女性監事を1名登用している。

- 平成28年度から令和3年度までの管理職に占める女性登用率は、以下のとおりである。

平成28年度	26.7%
平成29年度	26.7%
平成30年度	34.5%
令和元年度	28.1%
令和2年度	25.8%
令和3年度	33.3%



- 女性管理職の育成
 - ・「女性管理職の育成研修会ーサーバント（支援型）リーダーシップについてー」
 - 開催日：平成30年2月16日（金）
 - 場 所：大会議室（管理棟3階）
 - 講 師：公益財団法人21世紀職業財団
 - 対象者：係長職以上の女性中堅事務職員
 - 参加者：28名
 - ・「女性管理職育成のための研修会」
 - 開催日：令和元年11月7日（木）
 - 場 所：大会議室（管理棟3階）
 - 講 師：公益財団法人21世紀職業財団
 - 対象者：女性職員
 - 参加者：29名
 - ・「女性キャリアアップ研修」（人事課主催）
 - 開催日：令和2年2月13日（木）
 - 場 所：臨床講義室3（臨床講義棟2階）
 - 講 師：株式会社フォーブレーション
 - 対象者：全教職員
 - 参加者：34名
 - ・「女性事務職員キャリア研修」
 - 開催日：令和3年12月22日（水）
 - 場 所：大会議室（管理棟3階）
 - 講 師：公益財団法人21世紀職業財団
 - 対象者：女性中堅事務職員
 - 参加者：28名

※令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催なし

- 上述のとおり、平成29年度から女性役員として女性監事を1名置いており、管理職に占める女性登用率についても令和3年度時点で33.3%と目標値に達していることから、「順調に進んでいる」と評価した。

- 引き続き、女性管理職育成研修等を実施するなど、管理職候補者に対する意識啓発を継続する。

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。

- 平成30年度に教職員の男女共同参画に関する意識調査を実施した。
 - 回答率：平成30年度 61.8%（参考：平成26年度 38.2%）
 - 男女共同参画に係る意識啓発で重要だと思うことや効果的な方法等についての主なご意見等
 - ハラスメント、両立支援、意識啓発に関する e-Learning の実施、義務化
 - 男女共同参画を実践している働きやすい部署を大学が表彰する。
 - 定期的な意識調査の実施
 - 女性管理職の増加
 - 育児中で時短勤務していても一人とカウントされているため、他のスタッフの負担増となっている。実情を考慮した人員配置と制度を利用する方には権利意識だけではなく周囲への感謝の気持ちを希望する。
 - 両立支援制度等を利用する職員は負担軽減になるが、そのために業務量が増加する職員へのインセンティブが必要。
 - LGBTへの理解、多様な生き方への理解が必要。様々な立場の人が快適に勤務できる環境が重要。
 - 各種制度に存在する「小1の壁」のため、勤務を続けることが困難。など
- 平成30年度に保育所利用者へのアンケートを実施した。
 - 回答率
平成30年度 82.5%
 - 保育所の運営等についての主なご意見等
 - 保育定員が不足しているので、もっと増やしてほしい。
 - 保育士の人員不足を解消してほしい。
 - 授乳ブースができて、以前より授乳しやすくなりました。など
- 平成30年度に病児・病後児保育に関するアンケートを実施した。
 - 主なご意見等
 - 子どもが病気ときは仕事が休める環境（余裕のある人員配置等）が必要。
 - 保育定員が少なくて利用できない。保育定員を増やしてほしい。
 - 受入れ年齢の拡大と手続きの簡素化を希望。など
- 平成30年度に実施した保育所利用者へのアンケートに寄せられた意見等に基づき、平成31年4月から、年齢区分別の保育定員に幅を持たせる規程改正を行い、その時々ニーズに合わせた柔軟な受入れを可能とした。
- 平成30年度に実施した病児・病後児保育室に関するアンケートに病児保育の

定員を増やしてほしい旨の意見が複数寄せられたが、本学保育所の構造上、保育所内での感染を防いで安心して預けられる病児保育室とするためには定員を減じる必要があると判断し、令和元年度に定員を2名から1名に減じる規程改正を行った。令和2年4月の保育委託業者交代の際には、定員を1名から3名とする規程改正を行った。

- 女性医師のためのスキルズアッププログラムについて、利用者からの声を受けて制度を拡充した。

令和元年度 プレプログラム開始

令和3年度 アドバンスコース開始

- 上述のとおり、保育所利用者へのアンケート等に寄せられた意見を取り入れ、年齢区分別の保育定員に幅を持たせる規程改正を行い、その時々ニーズに合わせた柔軟な受入れを可能とした。また、病児・病後児保育室に関するアンケートに寄せられた定員増の要望に応えるため、令和元年度に定員を1名から3名に改正する準備を行った。さらに女性医師のためのスキルズアッププログラムへの意見を取り入れてプレプログラムを規定する規程改正を行っていることから、「**順調に進んでいる**」と評価した。

- 令和4年度に意識調査の実施を予定しており、寄せられた意見から本学教職員の意識変化を捉え、真に必要で実現可能な取り組みから順次進めていく。

3. 教育・研究・就労・就学と家庭生活との両立支援

- ① 育児休業、介護休業及び短時間勤務制度等の両立支援制度の周知を図り、自身のワーク・ライフ・バランスに適した制度の利用を促進させる。

- 仕事と育児・介護の両立支援制度等を一覧表にまとめたリーフレットを作成し、新規採用者に配付するとともにHPに掲載する等により周知を図っている。

- 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利用者数（のべ人数） 単位：人

種類	性別	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
育児休業	男	0	0	2	2	6	12
	女	135	131	130	129	140	122
	計	135	131	132	131	146	134
介護休業	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	1	1	1	1	2
	計	0	1	1	1	1	2
育児短時間勤務	男	0	0	0	0	2	1
	女	26	36	44	45	53	48

	計	26	36	44	45	55	49
育児部分 休業	男	0	0	0	0	1	0
	女	52	62	61	49	82	66
	計	52	62	61	49	83	66
早出遅出 勤務	男	1	1	1	0	2	2
	女	2	2	2	1	1	1
	計	3	3	3	1	3	3

○ 上表のとおり、育児休業及び育児部分休業については毎年一定数利用されていることから制度が教職員に十分周知されていると考えられ、育児短時間勤務については年々教職員の認知度が高まり利用者数は増加傾向を示している。

○ 平成28年度から「女性医師支援のためのスキルズアッププログラム」を導入し、一時的に離職又は医療活動等を制限している女性医師の医療現場への速やかな復帰を支援している。本プログラムに参加することで、医療現場から離れている女性医師が週6時間以内の勤務で医療技術の向上・維持を図り、キャリアの継続あるいは次のキャリアへのステップアップにつなげることができる。第2期計画期間中の参加状況は以下のとおり。

平成28年度：1名（乳腺・一般外科）

平成29年度：3名（乳腺・一般外科1名、循環器内科1名、小児科1名）

平成30年度：3名（乳腺・一般外科2名、小児科1名）

令和元年度：4名（乳腺・一般外科2名、小児科2名）

令和2年度：3名（乳腺・一般外科1名、小児科1名、血液浄化部1名）

令和3年度：3名（小児科1名、血液浄化部1名、母子・女性診療科1名）

○ 令和2年度から、参加する診療科を決めかねる場合に最大3診療科分各1カ月以内を経験できるプレプログラムを開始した。また、令和3年度には、2年目から週12時間以内に拡大して勤務が可能なアドバンスコースを設けた。利用者のニーズを拾い上げて柔軟に対応することで制度を拡充した。

○ 女性教員が気兼ねなく育児休業などの支援制度が利用できるよう、また周囲のスタッフへの負担を軽減するため、女性教員の多い部署に特任助教を配置した。

平成28年度：2名（母子・女性診療科1名、麻酔科1名）

平成29年度：2名（母子・女性診療科1名、麻酔科1名）

平成30年度：3名（母子・女性診療科1名、麻酔科1名、血液内科1名）

令和元年度：3名（母子・女性診療科1名、麻酔科1名、血液内科1名）

令和2年度：3名（母子・女性診療科1名、麻酔科1名、血液内科1名）

令和3年度：4名（母子・女性診療科1名、麻酔科1名、血液内科1名、小児科1名）

- 女性教職員の離職を防ぐための対策としてセーフティネットを強化した。
 - 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、本学勤務医に補助金を支給した。
 - 財団法人こども未来財団による「ベビーシッター補助金事業（ベビーシッター育児支援割引券）」を希望者に斡旋するため、学内に広く周知した。
- 搾乳室を学内1カ所、病院内1カ所に設置している。
- 本学では、国の「育児・介護休業法」を上回る内容を本学「育児休業等規程」及び「介護休業等規程」に規定している。
 - 以下の表は、本学と国の育児・介護休業制度を比較したものである。

	本学	国
育児休業	常 勤：子が3歳に達するまでの間 非常勤：子が1歳に達するまでの間 ※必要と認められる一定の場合は2歳	子が1歳6カ月に達するまでの間 (6ヶ月延長可能)
介護休業	常 勤：のべ186日以内(3回を上限) 非常勤：のべ93日以内(3回を上限)	93日まで

- 以上のことから、育児休業、介護休業及び短時間勤務制度等の両立支援制度の利用促進に関しては、「順調に進んでいる」と評価した。
- 引き続き、各種両立支援制度を維持するとともに本学構成員への周知・啓発を継続する。女性医師スキルズアッププログラムについては、県内広域で女性医師の離職防止・復職等を支援することを目的に、県内の関連病院と連携して拡充することを目指す。

②積極的な両立支援策として、多様な保育形態を提供し、利用しやすい保育施設を運営する。

- 学内保育所「あゆっこ」の環境づくり
 - 平成19年2月1日に保育所「あゆっこ」開設
 - 平成22年2月1日に保育室を2室から5室へ、また受入児童定員を15人から40人へ拡充
 - 待機児童解消のため、平成24年4月1日に保育所の年齢別定員を以下のとおり変更

平成24年3月31日まで		平成24年4月1日以降	
0歳児	8	0歳児	13
1～3歳児	20	1歳児	11
4歳児	7	2歳児	9
5歳児	5	3～5歳児	7

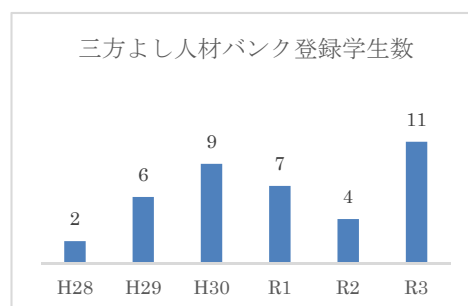
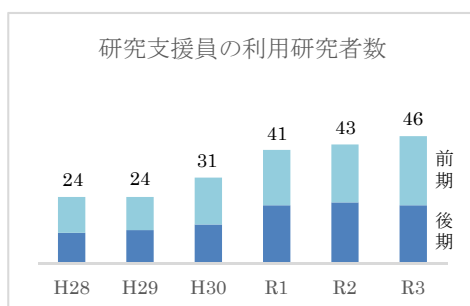
- 土曜保育は、平成23年度隔週開所、平成24年6月1日以降全土曜日開所

- 平成25年1月7日に病児保育室を開室
 - 平成27年1月から保育所年齢別定員を次のとおり変更
0歳児：16人、1歳児：12名、2歳児：7人、3～5歳児：5人
 - 平成27年4月から夜間保育の開始（毎週金曜日）
 - 平成31年1月から保育所年齢別定員を次のとおり変更
0歳児：9～12人、1～2歳児：22～24名、
3～5歳児：総定員40人から0～2歳児の入所者数を減じた数
 - 平成31年3月から病児保育室の定員変更（定員2名から1名に変更）
 - 令和2年4月から病児保育室の定員変更（定員1名から3名に変更）
- 上述のとおり、両立支援のための学内保育所においては多様な保育形態を提供しており、年齢別保育定員を柔軟に規定する等により利用しやすい保育施設の運営に努めていることから、「**おおむね順調に進んでいる**」と評価した。
- 引き続き、多様な保育形態を維持するとともに、平成30年度に実施した保育所利用者及び病児・病後児保育室に関するアンケートへの意見について、真に必要で実現可能な取組みから順次進めていく。

③出産・育児等により研究活動の低下を生じさせない環境整備として設置した研究支援体制を周知し、より一層の利用促進を図る。

- 出産・育児・介護等に直面して研究時間の確保が困難となった研究者に「研究支援員」を配置し、研究の継続を支援することにより、本学の研究者の研究意欲向上を図ることを目的とし、前期（4月～9月）・後期（10月～3月）の2回に分けて募集し実施している。
- 利用研究者数の推移 ※（ ）内は配置した支援員数を示す。
- | | | |
|-----------|-------------|----------|
| 平成28年度：前期 | 11名（12名）、後期 | 13名（13名） |
| 平成29年度：前期 | 12名（12名）、後期 | 12名（13名） |
| 平成30年度：前期 | 14名（14名）、後期 | 17名（20名） |
| 令和元年度：前期 | 21名（22名）、後期 | 20名（21名） |
| 令和2年度：前期 | 22名（24名）、後期 | 21名（25名） |
| 令和3年度：前期 | 21名（27名）、後期 | 25名（35名） |
- 子育て・介護中の研究者のニーズに合わせた研究支援員を迅速に派遣するため、研究者よし、学生よし、社会よしとなる「三方よし人材バンク」を設立し、本学学部学生の登録を進めている。
- 三方よし人材バンク登録学生数の推移
- | | |
|--------|----|
| 平成28年度 | 2名 |
| 平成29年度 | 6名 |

平成30年度	9名
令和元年度	7名
令和2年度	4名
令和3年度	11名



○ 上述のとおり、研究支援員の配置については着実に利用する研究者が増加しており、また、三方よし人材バンクへの学生の登録者数もコンスタントに確保できていることから、「**順調に進んでいる**」と評価した。

○ 引き続き、研究支援員制度を継続するとともに本制度を構成員に周知し、三方よし人材バンクへの学生の登録者数を安定的に確保し、研究支援員の利用促進を図る。

④男女共同参画に関する取り組みを地域の自治体・大学・関係機関等と連携して進め、男女共同参画社会の実現に資する。

○ 滋賀県医師キャリアサポートセンターと連携し、県下の病院長、事務長、医師、学生等が参加する「滋賀県女性医師交流会」において、本学男女共同参画推進室の取り組みについて講演するなど、地域における男女共同参画社会の実現に向けて取り組んだ。

・第6回滋賀県女性医師交流会

開催日：平成29年11月18日（土）

場 所：本学リップルテラス会議室1

テーマ：「女性も男性も楽しく働く！～キャリアアップも子育ても充実～」

参加者数：63名

講演：「平成29年度助成のチャレンジ賞特別部門賞の受賞にあたって」

講師：本学学長補佐（男女共同参画担当） 尾松万里子准教授

・第7回滋賀県女性医師交流会

開催日：平成30年10月27日（土）

場 所：本学リップルテラス会議室1

テーマ：「みんなが活躍できる働き方改革」

参加者数：54名

・第8回滋賀県女性医師交流会

開催日：令和元年11月30日（土）

場 所：ロイヤルオークホテル

テーマ：「本音で語ろう！どこで、どんなキャリアを磨くか！」

参加者数：60名

※令和2年、令和3年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により開催なし

- 平成29年6月、本学男女共同参画推進室における「女性医師がキャリアと子育て・介護等ライフイベントとを両立させられる環境整備等」の取り組みが評価され、内閣府の女性の職場における活躍促進のための企業の枠を超えた取り組みについて顕彰される「女性のチャレンジ賞部門賞」を受賞した。
- 上述のとおり、本学における男女共同参画推進の取り組みは、内閣府「女性のチャレンジ賞部門賞」を受賞するなど外部から評価されたものの、地域における男女共同参画社会の実現のためには継続して地域とともに男女共同参画推進活動を継続していく必要があることから、「**順調に進んでいる**」と評価した。
- 引き続き、滋賀県医師キャリアサポートセンター定例会議への出席を継続し、滋賀県と連携して地域の男女共同参画に取り組む。

4. 性差別のない環境の構築

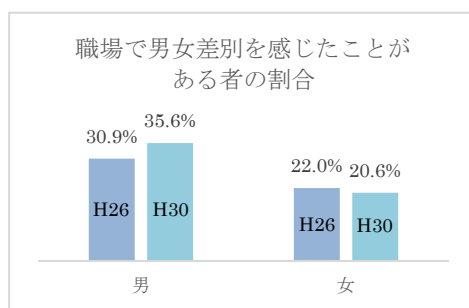
①性別役割分担意識から生まれる慣行からの不利益を解消するための対策を講じる。

- 教職員の男女共同参画に関する意識調査を平成30年度に実施し、教職員の意識の実態を把握した。なお、職場で男女差別を感じたことがある者の割合は、以下のとおり。

平成30年度 24.8% (大いに感じる4.5%、少し感じる20.3%)

参考：平成26年度 24.7% (大いに感じる3.5%、少し感じる21.2%)

- 上述のとおり、職場で男女差別を感じたことがある者の割合は、前回調査時に比べて横ばい状態であるが、男女別の内訳は、平成30年度：男性35.6%、女性20.6%、平成26年度：男性30.9%、女性22.0%と男性が性差別を感じる割合が増加しており、平成30年度の意識調査における自由記述では女性が優遇されている状況を指摘する意見も散見される。これは、女性に対する男女共同参画推進の取り組みが進む一方で、男性に対する男女共同参画に対する意識啓発の必要性を示唆している可能性があると考えられる。



- 意識啓発のため、平成30年10月27日、社会学者・東京大学名誉教授・認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク (WAN) 理事長 上野千鶴子 氏

を招き、『『道なき道の歩き方』～女性学は何を目指すか?～』をテーマに男女共同参画推進のための講演会を開催した。(参加者：学内外から170名)

- 意識啓発のため、令和元年10月27日、京都精華大学 学長 ウスビ・サコ氏を招き、「多様性を認め合う社会の実現に向けて」をテーマに男女共同参画推進のための講演会を開催した。(参加者：学内外から40名)
- 上述のとおり職場で男女差別を感じたことがある者の割合は低く、特に女性が差別を感じる割合は、平成26年度の22.0%から平成30年度は20.6%に減少したことから、「**順調に進んでいる**」と評価した。
- 引き続き、男性への男女共同参画推進に関する啓発と、両立支援制度等を利用する者が権利を行使できるのは同僚や上司の理解と協力があることを忘れることのないよう、男女共同参画推進のための講演会の開催等により意識啓発を継続する。

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。**

- 第2期の全期間(平成28年度～令和3年度)を通じて継続的に、ハラスメント相談窓口を設置のうえ、10～12名の教職員にハラスメント相談員を委嘱・配置し、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、各種ハラスメントに関する教職員・学生からの相談に対応した。
- 本学におけるハラスメントの傾向を把握し、より効果的な研修会等の啓発活動の実施につなげるため、平成30年度から四半期ごとに、ハラスメント相談員が対応した相談について、ハラスメントの種別及び件数に限り集計し、人権問題委員会委員長をはじめ、人権問題担当の教職員間で情報を共有した。
- 新規採用職員研修や新入生オリエンテーションにおける人権啓発、ハラスメント相談窓口等を紹介するパンフレットの配布、ハラスメント防止ポスターの掲示、全学メールによる注意喚起メールの定期的な配信、教授会等において各部署の長に対する注意喚起等を行うとともに、ハラスメント防止に関する研修等を、第2期の各年度において次のとおり開催した。
 - 人権研修としてハラスメント防止研修
 - ・平成28年度
 - 日 時：平成29年2月13日(月) 16:00～17:30
 - 場 所：臨床講義室3(臨床講義棟2階)
 - テ ー マ：「パワーハラスメント防止研修」
 - 講 師：公益財団法人21世紀職業財団・客員講師 藤本 美幸 氏
 - 参加者数：教職員等70名
 - ・平成29年度

- 日 時：平成29年12月14日（木）16：00～17：30
 場 所：臨床講義室3（臨床講義棟2階）
 テーマ：「ハラスメント防止研修」
 講 師：公益財団法人21世紀職業財団・客員講師 藤本 美幸 氏
 参加者数：教職員等61名
- 平成30年度

日 時：平成30年12月18日（火）16：00～17：00
 場 所：臨床講義室3（臨床講義棟2階）
 テーマ：「ハラスメントトラブル防止～みんなで考えるハラスメントのない大
 学づくり～」
 講 師：株式会社フォーブレーション・人事労務コンサルタント 浅賀 聖斗 氏
 参加者数：教職員等93名
 - 令和元年度

日 時：令和元年12月12日（木）16：00～17：00
 場 所：臨床講義室3（臨床講義棟2階）
 テーマ：「ハラスメント防止対策研修」
 講 師：株式会社フォーブレーション 有山 洋子 氏
 参加者数：教職員等45名
 - 令和2年度：新型コロナウイルス感染症の感染拡大により開催中止
 - 令和3年度

日 時：令和3年7月20日（火）16：00～17：00
 ※オンデマンド配信：令和3年7月21日（水）～令和4年3月31
 日（木）
 場 所：臨床講義室1・2（臨床講義棟1階）＋オンライン（Zoom）
 ※終了後、SUMS e-Learning WebClass にてオンデマンド配信を実施
 テーマ：「ハラスメント防止研修－ハラスメントのない滋賀医大を目指して－」
 講 師：（ハラスメント相談員）尾松 万里子 学長補佐・准教授
 参加者数：教職員等327名
 - ハラスメント相談員研修
 - 平成29年度

日 時：平成29年12月5日（火）15：00～16：30
 場 所：中会議室（管理棟2階）
 講 師：公益財団法人21世紀職業財団・客員講師 藤本 美幸 氏
 参加者数：ハラスメント相談員等17名
 - 令和元年度

日 時：令和元年7月31日（水）15：00～16：30
 場 所：中会議室（管理棟2階）
 講 師：公益財団法人21世紀職業財団・客員講師 藤本 美幸 氏
 参加者数：ハラスメント相談員等21名
 - 令和2年度

※公益財団法人21世紀職業財団主催のハラスメント担当者向けのオンライン研修（①スキルアップ編・②ベーシック編）を利用。

日時：①令和3年2月19日（金）9：30～17：00

②令和3年3月2日（火）13：30～16：30

場所：①②オンライン（Zoom）

講師：①公益財団法人21世紀職業財団・スーパーバイザー 八木亜紀子 氏

②公益財団法人21世紀職業財団・客員講師 岡田 留美子 氏

参加者数：①②ハラスメント相談員各1名

・令和3年度

※公益財団法人21世紀職業財団主催のハラスメント担当者向けのオンライン研修（①ベーシック編・②アドバンス編）を利用。

日時：①令和3年12月3日（金）13：30～16：30

②令和4年1月21日（金）9：30～16：30

場所：①②オンライン（Zoom）

講師：①公益財団法人21世紀職業財団・客員講師 村田 早苗 氏

②公益財団法人21世紀職業財団・客員講師 杉本 登志子 氏

参加者数：①②ハラスメント相談員各1名

○ 上述のとおり、人権を尊重する環境を構築するため、第2期の全期間（平成28年度～令和3年度）を通じて継続的に、様々な取組みを実施するとともに、ハラスメント相談員が教職員・学生の相談に対応していることから、「おおむね順調に進んでいる」と評価した。

○ 引き続き、ハラスメント相談員が対応したハラスメントの種別及び件数を四半期ごとに確認し、ハラスメント防止研修の内容に反映させるなど、効果的な意識啓発を行うとともに、定期的な全学メールによる注意喚起等により、ハラスメントのない職場環境の構築に取り組む。

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学生に対して早い時期からの男女共同参画に関する意識改革を促すため、学生への教育プログラムを充実させ、教職員対象の講演会等に学生を参加させ、全学的に意識改革に取り組む。

○ 平成29年度から、医学科1年生を主な対象に著名な演者を招いて行う講義「医学特論」において、学生の男女共同参画に係る意識の向上を図ることも目的として女性研究者を招聘し、そのキャリアパス等も含めて次のとおり講義を行った。

・平成29年度

日時：平成29年11月9日（木）16：20～17：50

場所：B講義室（基礎講義実習棟2階）

演題：「樹状細胞とともに」

講師：京都大学理事・副学長（男女共同参画、国際、広報）稲葉 カヨ 氏

- ・平成30年度
日時：平成30年11月16日（金）16：20～17：50
場所：B講義室（基礎講義実習棟2階）
演題：「腎臓病学の進歩」
講師：京都大学大学院医学研究科 腎臓内科学 教授 柳田 素子 氏

- ・令和元年度
日時：令和元年12月13日（金）14：40～16：10
場所：B講義室（基礎講義実習棟2階）
演題：「核から見る生命現象の不思議」
講師：東京医科大学 学長 林 由起子 氏

- ・令和2年度
日時：令和3年1月8日（金）16：00～17：00
場所：顕微鏡実習室（基礎講義実習棟1階）
演題：「視覚難病の克服を目指して」
講師：京都府立医科大学 教授 外園 千恵 氏

- ・令和3年度
日時：令和3年12月1日（水）16：10～17：30
場所：顕微鏡実習室（基礎講義実習棟1階）
演題：「ストレスの神経科学とともに歩む」
講師：奈良県立医科大学 教授 西 真弓 氏

○ 男女共同参画推進のための講演会を次のとおり開催した。

- ・平成28年度
日時：平成28年10月30日（日）13：00～15：00
場所：臨床講義室3（臨床講義棟2階）
テーマ：「iPS細胞を用いた再生医療—それは患者のためになるか—」
演者：理化学研究所 多細胞システム形成研究センター
網膜再生医療研究開発プロジェクト リーダー 高橋 政代 氏
参加人数：177名

- ・平成30年度
日時：平成30年10月27日（土）9：30～11：00
場所：臨床講義室1（臨床講義棟1階）
テーマ：「『道なき道の歩き方』～女性学は何を目指すか？～」
演者：社会学者・東京大学名誉教授
認定NPO法人ウイメンズアクションネットワーク（WAN）理事長 上野 千鶴子 氏
参加人数：170名

- ・令和元年度
日時：令和元年10月27日（日）11：00～12：30
場所：臨床講義室1（臨床講義棟1階）
テーマ：「多様性を認め合う社会の実現に向けて」

演者：京都精華大学 学長 ウスビ・サコ 氏

参加人数：40名

・令和2年度、令和3年度 新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催なし



平成 28 年度講演会



平成 30 年度講演会



令和元年度講演会

- 本学男女共同参画推進の取り組みが、平成29年度に内閣府「女性のチャレンジ賞特別部門賞」を受賞し、このことが各種メディアで取り上げられたほか、本学広報誌「医大ニュース」において特集記事として掲載し学内外に広く配布した。



- 上述のとおり、学生への教育及び教職員への意識啓発等を実施していることから、「順調に進んでいる」と評価した。

②優秀な女性研究者をロールモデルとして活用することにより、次世代の女性研究者の育成につなげる。

- 優秀な女性研究者をロールモデルとして活用するため、「女性研究者賞」に毎年1名の女性研究者を選出して表彰し、全学メールにて教職員に広く周知するとともに平成29年度は広報誌「滋賀医大ニュース」にも掲載し、このことを広く学内外に周知した。
- 上述のとおり、女性研究者を顕彰して広く周知することにより、次世代女性研究者のロールモデルとして活用していることから、「順調に進んでいる」と評価した。
- 引き続き、女性研究者賞の選出を継続し、受賞者の研究内容及び受賞に至るキャリア等を広報誌に取り上げるなど、次世代の女性に対して広く周知を図る。

IV 総合評価

本学は、これまでに第1期マスタープラン(平成21年度～平成27年度)を策定し、男女共同参画推進のための様々な活動及び取り組みを実施してきた。その検証結果等を第2期マスタープラン(平成28年度～令和3年度)の取り組みに反映させ、各種両立支援制度の周知、男女共同参画推進に関する広報・各種講演会の実施等の啓発活動、夜間保育や病児・病後児保育を含む多様な保育形態を提供する保育所の運営、育児・介護中研究者への研究支援員配置、女性教員の多い部署に特任助教の配置、女性医師支援のためのスキルズアッププログラムの実施など様々な取り組みを実施してきた。特に平成28年度から開始した「女性医師支援のためのスキルズアッププログラム」は、一時的に離職した、又は医療活動等を制限している女性医師の医療現場への速やかな復帰を支援するものであり、地域における医師不足解消の一助につながる取り組みとして高く評価され、内閣府「女性のチャレンジ賞特別部門賞」を受賞した。以上の取り組みを通じて、女性教員の在職比率及び女性教員の採用比率等は、おおむね目標値に達していることから、第2期マスタープランに関する総合評価における総合の判定を4段階中の4「**順調に進んでいる**」とした。

この第2期マスタープランの総合評価における検証結果をもとに、令和4年度以降の第3期マスタープランに基づく活動内容等をさらに充実させて一層の推進に努める。

第2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)総合評価

行動計画(アクションプラン)		評価
1. 教職員の人的構成における男女格差の是正		
①	女性教員の在職比率を23%以上に維持し、教職員の男女在職比率の改善に努める。	④ 順調に進んでいる
②	女性教員の採用比率を25%以上に維持するよう女性教員を採用する。	③ おおむね順調に進んでいる
③	両立支援等を実施し、女性教員等の離職防止を図る。	④ 順調に進んでいる
2. 大学運営における意思決定への女性の参画拡大		
①	管理職に占める女性の割合を改善するため、女性役員を1名以上置き、第2期計画期間終了時点で女性登用率を28%以上とする。	④ 順調に進んでいる
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。	④ 順調に進んでいる
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、介護休業及び短時間勤務制度等の両立支援制度の周知を図り、自身のワーク・ライフ・バランスに適した制度の利用を促進させる。	④ 順調に進んでいる
②	積極的な両立支援策として、多様な保育形態を提供し、利用しやすい保育施設を運営する。	③ おおむね順調に進んでいる
③	出産・育児等により研究活動の低下を生じさせない環境整備として設置した研究支援体制を周知し、より一層の利用促進を図る。	④ 順調に進んでいる
④	男女共同参画に関する取り組みを地域の自治体・大学・関係機関等と連携して進め、男女共同参画社会の実現に資する。	④ 順調に進んでいる
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。	④ 順調に進んでいる
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。	③ おおむね順調に進んでいる
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	学生に対して早い時期からの男女共同参画に関する意識改革を促すため、学生への教育プログラムを充実させ、教職員対象の講演会等に学生を参加させ、全学的に意識改革に取り組む。	④ 順調に進んでいる
②	優秀な女性研究者をロールモデルとして活用することにより、次世代の女性研究者の育成につなげる。	④ 順調に進んでいる