

男女共同参画推進基本計画（マスタープラン）

中間評価報告書

（平成 21 年 9 月～平成 25 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. 平成24年度 中間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・・・・ 4

3. 教育・研究・就労・就学と家庭生活との両立支援・・・・ 5

(ワークライフバランスの確立)

4. 性差別のない環境の構築・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

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・・・・・・・・・・・・・・ 8

6. 男女共同参画に関する取組みの地域社会との連携・・・・ 10

IV. 総合評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画・・・・・・・・・・ 14

平成24年度滋賀医科大学

男女共同参画推進基本計画中間評価・・・・・・・・・・・・ 16

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 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 年であり、平成 27 年度に本事業も含めこれまでの取り組みの検証を行い、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）を策定する。

男女共同参画推進基本計画（以下「マスタープラン」という。）の行動計画（アクションプラン）

の推進状況を検証するため、平成 24 年度に中間評価を実施した。

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、平成 24 年度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 平成 24 年度 中間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教職員の男女比率を改善するため、積極的な広報と公募の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 22 年度から平成 24 年度までの女性教員在職比率は、以下のとおりである。

	平成 22 年度女性教員在職比率			平成 23 年度女性教員在職比率			平成 24 年度女性教員在職比率		
	総教員数	内女性 教員数	女性の 割合	総教員数	内女性 教員数	女性の 割合	総教員数	内女性 教員数	女性の 割合
教授	61	8	13.1%	60	8	13.3%	60	8	13.3%
准教授	42	6	14.3%	48	5	10.4%	46	6	13.0%
講師	45	9	20.0%	44	10	22.7%	46	7	15.2%
助教	173	34	19.7%	170	30	17.7%	185	33	17.8%
助手	11	8	72.7%	12	8	66.7%	15	11	73.3%
計	332	65	19.6%	334	61	18.3%	352	65	18.5%

○ 上記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 23 年度は前年度の 19.6 パーセントから 1.3 ポイント減少し、18.3 パーセントとなったが、平成 24 年度の女性教員在職比率は、平成 23 年度より 0.2 ポイント増となった。上記の表から、本学女性教員在職比率は、平成 23 年度に一旦減少したが、18 パーセント台を維持しており、平成 24 年度には女性総数 65 名と回復し、比率も上昇しているため、評価を「**おおむね順調に進んでいる**」とした。

- 今後は、女性教員採用枠の設定を検討する。また、滋賀県医師キャリアサポートセンターと連携し、女性医師の復帰教育プログラムを取り入れ、子育てなどのために一旦離職した女性医師の復帰を支援する体制を整える。

豊富な人材の確保のために、「三方よし人材バンク」の立ち上げも検討し、女性教員在職者比率の増加に努める。

②女性教員の採用比率を 20 パーセントとなるよう女性教員の採用を促進する。

- 平成 22 年度から平成 24 年度までの本学の女性教員の採用比率は以下の表のとおりとなる。

	平成 22 年度女性教員採用比率			平成 23 年度女性教員採用比率			平成 24 年度女性教員採用比率		
	総教員数	内女性教員数	女性の割合	総教員数	内女性教員数	女性の割合	総教員数	内女性教員数	女性の割合
教授	1	1	100.0%	3	0	0.0%	4	2	50.0%
准教授	3	0	00.0%	3	0	0.0%	2	2	100.0%
講師	4	4	100.0%	2	0	0.0%	1	1	100.0%
助教	22	5	22.7%	33	4	12.1%	30	7	23.3%
助手	1	1	100.0%	1	0	0.0%	2	2	100.0%
計	31	11	35.5%	42	4	9.5%	39	14	35.9%

- 上記の表のとおり、①の女性教員の在職比率の推移と同様、平成 22 年度の女性教員の採用比率は 35.5 パーセントであったが、平成 23 年度は 9.5 パーセントに減少した。しかし、平成 24 年度には 26.4 ポイント上昇し、採用者比率は、35.9 パーセントであった。また、教授、准教授等、上位職の採用が増加した。
- 平成 24 年 8 月 15 日に本学が平成 24 年度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、平成 24 年 9 月 16 日には、本学生理学講座 尾松 万里子 准教授が学長補佐（女性研究者支援担当）に就任した。さらに、女性研究者支援チームが設置され、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今本 喜久子 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てきた。以上の点から、「**おおむね順調に進んでいる**」と評価した。
- 今後は、女性教員採用枠の設定を検討する。また、滋賀県医師キャリアサポートセンターと連携し、女性医師の復帰教育プログラムを取り入れ、子育てなどのために一旦離職した女性医師の復帰を支援する体制を整える。
本学の研究協力課の協力を得て、男女共同参画推進室のホームページに外部からの研究事業公募情報等を紹介するなど、外部資金獲得支援を実施していく。さらに、産休・育休中の女性研究者が在宅で研究活動を続けることができるような在宅オンラインジャーナル制度の導入などを検討する。

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。

○ **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。平成25年3月31日までの相談件数は、9件（相談者：女性9名）で約1か月に一度の割合で利用があった。相談者からの要望に基づき、搾乳室が開設され、また、メンター制度の必要性が確認された。

○ **メンター制度**

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（メンター）に気軽に相談できるメンター制度の導入に向けて準備中である。利害関係のない斜め上の存在であるメンターは、後輩（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。本学では、メンター制度導入に先立ち、メンター登録者を公募する目的で、平成24年12月21日に21世紀職業財団から講師石川 邦子 氏を迎え、第1回メンター研修会を開催した。参加者は、29名で、そのうちメンター登録者は、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名であった。

○ **滋賀県医師キャリアサポートセンター**

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。子育てなどで現場を離れた女性医師のためのスキルス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ている。

○ **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、本学が平成24年度に採択された「女性研究者研究活動支援事業」の一環として実施するものであり、女性研究者の研究活動を支援し、本学全体の研究活動活性化に繋がることを目的としている。女性研究者の研究活動の活性化のため、ロールモデルとなる優秀な女性研究者を公募する。応募のあった女性研究者の中から、学内の審査委員会において該当者（2～3名程度）を決定し、今後の研究活動の支援となる研究活動経費を授与する。また、選出された女性研究者は、研究成果発表会等において発表する。本制度の実施により、優秀な人材の確保、ロールモデルとなる女性研究者の育成とキャリアアップ及び大学全体の研究活動の活性化が期待される。

- 上記4つの取組の実施及び導入準備を考慮し、「**順調に進んでいる**」と評価した。今後の推進策として、相談室をさらに使いやすく、いつでも立ち寄れる相談室へと改善していく。また、滋賀県医師キャリアサポートセンターと連携し女性医師支援のための具体的方策を検討する。

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23年度と平成24年度の本学の女性管理職の割合は以下のとおりとなる。

	平成23年度		平成24年度	
	全体数	女性	全体数	女性
学長補佐	2	0	3	1
教育研究評議員	10	1	10	1
副病院長	4	1	4	1
女性管理職の割合	12.5%		17.6%	

- 上記の表から、平成24年度の女性管理職の割合は、平成23年度より5.1ポイント上昇し17.6パーセントとなった。この点から、積極的な女性の管理職登用については、「**おおむね順調に進んでいる**」と評価した。今後は、主要委員会などへの女性教職員の積極的登用や事務系課長への登用を推進する。

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。

- 教職員の男女共同参画に関する意識調査を平成22年度より毎年度実施し、教職員の意識の実態を把握した。

■ 回答率

- 回答率は、下記のとおりである。

平成22年度	8.4パーセント
平成23年度	62.6パーセント（本学女性教職員対象）
平成24年度	35.8パーセント（女性の回答率：36.3%）

■ 要望等

- 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 23 年 12 月 12 日に開催された全学フォーラムにおいて、本学教職員より意見・要望を収集した。主な要望は、下記のとおりである。
 - 病児保育室の開室
 - 保育所「あゆっこ」の全土曜日開所
 - 24 時間保育の検討
 - 保育所「あゆっこ」の園庭拡張

- 保育所「あゆっこ」については、平成 22 年度及び 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の要望を反映させ、病児保育室の設置、全土曜日開所、待機児童対策、園庭拡張の取り組みを実施した。さらに、平成 22 年度の意識調査の要望から、相談室の設置及び女性教員のための特任助教公募を取り組みに反映させた。

- 上記のとおり、教職員の要望を反映させた取り組みに関しては、「**順調に進んでいる**」と評価した。今後は、意識調査を継続的に実施し、取り組みに反映させる。また、保育所「あゆっこ」のさらなる保育内容の充実のため、24 時間保育に関するアンケート調査を実施する。

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、介護休業等を取得できるよう職場環境を整備する。

- 本学の教職員が仕事と家庭生活の両立ができるよう育児休業等の利用可能制度の一覧表である「SUMS-仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」を作成し、全教職員に配布した。また、定期的に学内メールで周知した。

- 女性教員が気兼ねなく子育てなどの支援制度が利用できるよう、また他の勤労者に負担がかからないように、平成 24 年度に女性教員の多い部署に対する特任助教の配置について公募・審査し、麻酔科と産婦人科に各 1 名ずつ配置した。

- 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。
 - 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、同年度は本学勤務医 5 名に補助金の支給を実施した。
 - 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）」の導入準備し、平成 25 年 4 月より実施する。

- 平成 22 年 6 月 20 日に施行された国の「育児・介護休業改正法」を上回る内容を本学の「育児休業等規程」、「介護休業等規程」に規定した。

- 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	子が3歳に達するまでの間	子が1歳未満 6ヶ月延長可能
介護休業	6ヶ月以内	93日まで

- 以下の表は、本学教職員の平成22年度から24年度までの育児休業制度、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の新規取得者数である。

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取得者数（のべ人数） 単位：人

種類	区分	22年度	23年度	24年度
育児休業	男	0	2	0
	女	68	77	95
	計	68	79	95
介護休業	男	1	0	0
	女	1	2	0
	計	2	2	0
育児短時間勤務	男	0	0	0
	女	9	14	24
	計	9	14	24
育児部分休業	男	0	0	0
	女	9	18	22
	計	9	18	22

※常勤、非常勤（延長含む。）平成24年3月31日現在

- 上記の表のとおり、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、年々増加傾向である。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、男性の育児・介護への参加が進んでいる。
- 以上のことより、育児休業、介護休業等の取得に関しては、「順調に進んでいる」と評価した。今後は、所定の研修を受けた本学在学学生「SUMS 育児サポーター(仮称)」による保育施設での臨時・一時的な保育支援事業の実施を検討する。また、フレックスタイム制度やワークシェアリング制度をはじめとする柔軟な勤務制度や女性研究者が育児等のため業務に従事できない時間の研究補助や講義の準備等を補助する研究補助員の配置などを検討する。

②積極的な両立支援策として、学内保育施設の良い環境作りに努める。

- 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」を開設
 - 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 人へ拡充した。
 - 待機児童を解消するための対策として、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した。

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

- 平成 23 年度には隔週土曜日に開所していたが、平成 24 年 6 月 1 日に全土曜日に変更した。
 - 平成 25 年 1 月 7 日に病児保育室を開室した。平成 25 年 3 月 31 日までの病児保育利用登録者数は 29 名で、利用者数は、2 名である。
 - 平成 25 年 3 月に園庭を拡張した。
- 搾乳室の設置
平成 24 年 12 月 12 日に搾乳室を学内 1 カ所、附属病院内に 2 カ所設置した。
 - 上記の取り組みから、両立支援のための学内保育施設の良い環境づくりは、「順調に進んでいる」と評価した。今後は、平成 24 年度の意識調査のためのアンケート等からの要望である待機児童解消対策についてさらに取り組みを進める。具体的には、24 時間保育、夜間保育や定員の拡充、柔軟性のある年齢別定員等を検討する。

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。

- 教職員の男女共同参画に関する意識調査を平成 22 年度より毎年度実施し、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、以下のとおり、低い状況にある。
 - 平成 22 年度 31 パーセント
 - 平成 23 年度 40 パーセント(本学女性教職員対象)
 - 平成 24 年度 23 パーセント
- 男女ともの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。

- 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～」のタイトルで講演及びイクメントークを実施した。
- 上記の活動から、性別役割分担意識から生じる不利益を解消するための対策についての活動は、「**順調に進んでいる**」と評価した。今後ともアンケートや講演会等を通じて、性差別が生じない意識の啓発を図っていく。

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。

- ハラスメント相談窓口紹介のパンフレットを作成し周知した。また、多数の学内掲示板にハラスメント防止ポスターを掲示するとともに、ハラスメント防止に関する研修会を下記のとおり開催した。
 - 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」
- 上記のハラスメント防止研修会の開催などから、「**順調に進んでいる**」と評価した。今後は、ハラスメントの要因の一つであるコミュニケーション不足に対応し、「コミュニケーション・セミナー」等の開催を検討している。

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、シンポジウムなどを通じて意識改革に取り組む。

- 男女共同参画実現のための意識改革の取り組みとして、以下の教育プログラム、シンポジウムなどを実施した。
 - 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実施した。
 - 男女共同参画推進関連の勉強会やイベントを定期的に周知
 - 平成 24 年 9 月 24 日には、本学臨床講義室 1 において、同志社大学社会学部教授 藤本 昌代 氏を招き、「女性のワーク・ライフ・バランス」についての講演会を開催した。
参加者数：36 人（うち学外者：4 人）
 - 平成 25 年 2 月 3 日には、ホテルボストンプラザ草津において、「男女共同参画推進のための県民参加のシンポジウム」を開催した。

第1部基調講演

座長：滋賀医科大学生理学講座准教授(本学学長補佐)

尾松 万里子 氏

講師：中央大学文学部教授

山田 昌弘 氏

タイトル：「男女共同参画推進は、日本の希望」

第2部パネルディスカッション

座長：滋賀医科大学生理学講座准教授(本学学長補佐)

尾松 万里子 氏

パネリスト：奈良県立医科大学細菌学教室講師 水野 文子 氏

京都府立医科大学小児科学 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

看護師長 リエゾン専門看護師 安藤 光子 氏

参加者数：65人(うち学外者：62人)

- 平成25年3月1日には、本学において、男女共同参画推進のための学内講演会を実施した。

第1部講演

講師：(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

タイトル：「仕事と育児・介護の両立～“イクメン” “介男子”になろう～」

第2部イクメントーク

司会：男女共同参画推進室チーフコーディネーター 今本 喜久子

イクメン：滋賀医科大学総務課総務係 主任 北山 佳史 氏

滋賀医科大学医学部附属病院看護師 福永 康二 氏

参加者数：41人(うち学外者：6人)

- 情報収集しやすく、また男女共同参画推進関係の情報に特化したホームページの立ち上げ
 - 平成24年4月1日に、男女共同参画推進室ホームページを設置した。
 - 本学が平成24年度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」に採択されたのに伴い、平成24年12月26日に、同室ホームページ内に「女性研究者研究活動支援事業」専用ページを開設した。
 - 「2012年度版男女共同参画推進活動実績ダイジェスト」を作成し、同ホームページに掲載した。
 - 平成23年度及び平成24年度の意識調査のためのアンケート結果の分析を同ホームページに掲載した。

- 上記の活動から、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、「順調に進んでいる」と評価した。今後は、県内の中学校・高校での出前授業を定期的開催する。また、ワークライフバランスに関する講師を招いて、

勉強会及びセミナーを開催し、パネリストによるディスカッションを含むシンポジウムなども併せて開催する。セーフティネット（子育てタクシー、ベビーシッター、一時預かり等）を充実するとともに、アクセスしやすいホームページに改善する。

②少人数のため孤立しやす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作りに努める。

- 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 24 年 3 月 31 日時点の登録者は、35 人（うち男性 2 人）である。
 - 平成 24 年 7 月からメールマガジン「なでしこ NEWS」を毎月登録者に配信した。
 - 平成 24 年 12 月から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」を毎月開催した。
- 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、「**順調に進んでいる**」と評価した。今後、ネットワーク登録者の拡大と情報共有の充実を図る。

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 嘉田由紀子 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、下記の取組を進めた。
 - 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室のためのワーキンググループを設置した。併せて、相談員マニュアルを作成した。
 - 女性の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、開催された本学の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、本学において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 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。
- 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「きいてみよう☆語り合おう～女子が理工系で働くこと～」において、本学外科学講座特任講師 梅田 朋子 氏が事例発表を行った。
- 平成 23 年 1 月 20 日には、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：滋賀医科大学医学部附属病院 乳腺・一般外科特任講師

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 3 月 4 日には、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 「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、平成 25 年 1 月の設置時にマスコミに公表した。
- 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。さらに、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、同年度は本学勤務医 5 名に補助金の支給を実施した。
- 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、県内及び近隣地域の大学及び関係機関との連携を強化した。平成 24 年 12 月 5 日には、滋賀県内の女性医師のネットワーク構築のための滋賀県病院協会主催「女性医師交流会」を共催実施した。88 人（うち学外者は、78 人）の県内病院医師、病院関係者（男性も含む）の参加があった。
- 平成 25 年 2 月 3 日に、本学主催「男女共同参画推進のための県民参加のシンポジウム」を開催し、男女共同参画に興味のある県民と講演者である山田 昌弘氏及びパネリストの女性研究者との意見交換などを行った。
- 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 御興 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、取り組みについて意見交換を実施した。
- 平成 24 年 8 月 15 日に、本学が、平成 24 年度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」に選定され、本学の女性研究者の研究活動を支援し、本学の研究活動の活性化に繋げていくことを目指しているが、今後その成果を県内大学等にも提供する。
- 上記のとおり、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、県内高等教育機関とのネットワーク化が推進でき、自治体・大学・関連機関と連携しての男女共同参画社会の実現への取り組みは、「**順調に進んでいる**」

と評価した。今後は、平成 23 年度に受託した「女性研究者等支援事業」の県内 13 大学ネットワークを引き続き推進し、自治体・関連機関とともに連携したシンポジウムなどを開催する。さらに、近隣地域の医学・理工系大学との情報交換及び連携を一層推進していく。

IV 総合評価

本学は、平成 21 年度にマスタープランを策定し、平成 24 年度の中間評価までの期間において、男女共同参画推進のための様々な活動及び取り組みを実施してきた。特に、平成 23 年の男女共同参画推進室の設置以来、平成 23 年度滋賀県「女性研究者等支援事業」の受託、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」の採択の二つの事業を主に遂行し、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などを策定し実施してきた。それらの取り組み・支援によって作り出された働きやすい環境は、本学全教職員のワークライフバランスのロールモデルに繋がると考え、マスタープランの活動・取り組み等は、女性医師・女性研究者に特化した推進制度のみならず、全教職員を対象にして男女共同参画社会の実現のために推進してきた。また、それぞれの適切な施策のために、本学の全教職員の男女共同参画についての要望を全学フォーラム及び意識調査アンケート等で把握し、新たな制度等に反映させた。これらを検証した結果、本基本計画の男女共同参画推進に関する中間評価の総合評価を 4 段階中の 4 **「順調に進んでいる」**とした。

このマスタープランの検証結果をもとに、平成 24 年度までの活動及び取り組み等の課題点を洗い出し、平成 25 年度以降の活動についての施策等を再考及び充実し一層の推進に努める。

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ます。
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。

平成24年度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)中間評価

行動計画(アクションプラン)	現在の達成状況	達成状況の理由
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。	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	本学女性教員在職比率は、平成23年度に一旦減少したが、18パーセント台を維持しており、平成24年度の比率も上昇した。
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。	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	平成23年度の女性教員の採用比率は、9.5パーセントと前年度の35.5パーセントを大きく下回ったが、平成24年度は35.9パーセントと前年度より26.4ポイント上昇した。
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イトピック制度)を構築し、優秀な人材の確保と能力の活用を図る。	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	相談窓口から開始月である平成24年6月から平成25年3月までに9件の相談があり、相談者からの要望に基づき、搾乳室の設置が実現した。また、メンター制の開設に向けてセミナーを開催した。開催後、7名がメンターとして登録し、開設に向けての準備を進めた。
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。	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	平成24年度の女性管理職の割合は、17.6パーセントと平成23年度の12.5パーセントより5.1ポイント上昇した。
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。	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	教職員の意識・要望の実現の把握のため、毎年度、男女共同参画推進に関する意識調査を実施している。これにより、学内保育所「あゆっこ」の病児保育室の設置、全土曜日開所、待機児童対策、園庭拡張を実施した。さらに、相談室の設置及び女性教員のための特任助教公募を取り組みに反映させた。
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、介護休業等を取得できるような職場環境を整備する。	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	本学の育児・介護制度をまとめたガイドブックを教職員へ配布、周知した。また、女性教員が気兼ねなく子育てなどの支援制度が利用できるように女性教員が多い部署に特任助教を配置した。さらに、県の補助金事業を受託し、ベビーシッター利用者へ補助金の支給を実施した。本学の育児・介護制度の利用者は年々増加傾向にあり、男性教職員による利用もあった。
② 積極的な両立支援策として、学内保育施設の良い環境づくりに努める。	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	学内保育所「あゆっこ」の保育室増室、定員拡充、全土曜日の開所、病児保育室の開室、庭園拡張を実施した。

行動計画(アクションプラン)	現在の達成状況	達成状況の理由
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 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	平成22年度から実施している意識調査の「性別による不利益を感じる者の割合」についての結果は、マスタープラン策定後においては、平成24年度が一番低かった。意識啓発のために、定期的なメールマガジンの配信、交流会の開催、意識調査及び講演会等を実施した。
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。	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	ハラスメント相談窓口紹介のパンフレットを作成し周知した。また、多数の学内掲示板にハラスメント防止ポスターを掲示するとともに、ハラスメント防止に関する研修会を定期的に開催した。
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。	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	オーブンキャンパス、県内高校生対象の高大連携講座や、学内外に開催し、講演会及びシンポジウムを関係の情報に特化したHPや男女共同参画推進室の取り組みをまとめた広報誌等を発行し、意識啓発活動に取り組んだ。
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。	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	平成23年度、学内ネットワーク(SUMS)でこのネットワークを立ち上げ、ネットワーク登録者を募集した。平成24年3月31日時点の登録者は、35人(うち男性2人)である。登録者を対象に毎月、メールマガジンの配信や交流会を開催した。
6. 男女共同参画に関する取り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。	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	平成23年度には滋賀県「女性研究者等支援事業」を受託し、24年度には科学技術人材育成補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に選定された。県内大学とのネットワークの確立、関連機関との連携講演会の開催など他機関との連携を深めた。また、他大学の訪問や勉強会等への参加により、情報収集や意見交換をし、交流を図った。