

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)

中間評価報告書

(平成28年4月～令和2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. 令和元年度 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・・・・ 2

3. 教育・研究・就労・就学と家庭生活との両立支援・・・・ 5

4. 性差別のない環境の構築・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

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・・・・・・・・・・・・ 10

IV. 総合評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

第2期滋賀医科大学男女共同参画推進基本計画・・・・・・ 13

令和元年度滋賀医科大学

男女共同参画推進基本計画中間評価・・・・・・・・・・・・ 15

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。第1期マスタープランの取り組みについては、平成24年度に実施した中間評価と併せて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を行っている。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、令和元年度までの行動計画（アクションプラン）の推進状況を検証するため、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、令和元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 令和元年度 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。

○ 平成28年度から令和元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28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度		
	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	総教員数	内女性教員数	女性の割合
教授	61	8	13.1%	64	7	10.9%	64	7	10.9%	64	7	10.9%
准教授	50	12	24.0%	51	11	21.6%	56	12	21.4%	50	12	24.0%
講師	52	11	21.2%	50	12	24.0%	47	9	19.1%	54	10	18.5%
助教	193	52	26.9%	191	52	27.2%	197	58	29.4%	196	58	29.5%
助手	13	11	84.6%	14	11	78.6%	12	8	66.7%	12	6	50.0%
計	369	94	25.5%	370	93	25.1%	376	94	25.0%	376	93	24.7%

※ 学校基本調査に基づき算出

○ 上表のとおり、平成28年度から令和元年度までの4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年度から令和元年度までの女性教員採用比率は、以下のとおりである。

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

○ 上表のとおり、平成30年度の女性教員採用比率は24.2%と目標値に達しなかったが、令和元年度は27.6%に上昇しており、期間全体の女性教員採用比率は30.0%であることから、「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年度から令和元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%)

○ 上述のとおり、平成28年度から令和元年度にかけて女性教員の離職割合は減少傾向で推移しており、期間の初年度である平成28年度の20.0%から令和元年度は8.2%まで減少したことから、「順調に進んでいる」と評価した。

○ 引き続き、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て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年度から令和元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。
H28年度：26.7%、H29年度：26.7%、H30年度：34.5%、R1年度：28.1%
- 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
- 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元年度時点で28.1%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。
 - L G B T 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、平成31(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対して、診療科を決めかねる場合があるとの意見が寄せられ、平成31(令和元)年度に複数の診療科を体験できるプレプログラムについて規定する規程改正を行った。

- 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。
- 引き続き、平成30年度に実施した意識調査への意見について、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
育児休業	男	0	0	2	2
	女	135	131	130	129
	計	135	131	132	131
介護休業	男	0	0	0	0
	女	0	1	1	1
	計	0	1	1	1
育児短時間勤務	男	0	0	0	0
	女	26	36	44	45
	計	26	36	44	45
育児部分休業	男	0	0	0	0
	女	52	62	61	49
	計	52	62	61	49
早出遅出勤務	男	1	1	1	0
	女	2	2	2	1
	計	3	3	3	1

- 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、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ため、医療現場から離れている女性医師（医療活動制限中の女性医師を含む。）で、本プログラムに参加することにより、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を志す者を対象とし、月24時間以内の勤務で医療技術の向上・維持を図る「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、以下のとおり実施した。

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）

- 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）

- 女性教職員の離職を防ぐための対策としてセーフティーネットを強化した。
 - 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、平成29年10月1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「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	子が3歳に達するまでの間	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	186日以内	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、応募の際に診療科が決められない場合に最大3診療科各1カ月以内を経験できるプレプログラムを策定し、

本制度の利用促進を図る。

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。

○ 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）の準備

○ 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）

- 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
 - H28年度：2名、H29年度：6名、H30年度：9名、R1年度：7名

- 上述のとおり、研究支援員の配置については利用する研究者数及び配置する研究支援員数が着実に増加していることから、「**順調に進んでいる**」と評価した。

- 引き続き、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方法を見直すことにより登録者数を増加させ、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

- 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特別部門賞」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特別部門賞」を受賞するなど外部から評価されたことから、「**順調に進んでいる**」と評価した。
- 引き続き、地域における男女共同参画社会の実現のため、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26年度：男性30.9%、女性22.0%、平成30年度：男性35.6%、女性20.6%であり、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男性からの意見が散見された。これは、女性に対する男女共同参画推進の取り組みが進んでいることを示す一方で、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。

- 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次のとおり開催した。
 - 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の実施(年1回)
 - 新規採用職員研修における人権研修の実施(年1回)
 - 人権研修としてハラスメント防止研修の実施(年1回)
 - ハラスメント相談員研修の実施(2年に1回程度)
- 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、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についてのみ情報を共有している。
- 上述のとおり、人権を尊重する環境を構築するため、様々な取組みを継続的に実施しており、ハラスメント相談員が断続的にハラスメント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

- 男女共同参画推進のための講演会を、平成29年度を除いて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 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

参加人数：170名

- ・令和元年度

日時：令和元年10月27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

- 本学男女共同参画推進の取り組みが、内閣府「女性のチャレンジ賞特別部門賞」を受賞（平成29年度）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おける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。

この第2期マスタープランの中間評価における検証結果をもとに、令和2年度以降の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）

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、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

（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り組み内容として、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、計画的に取り組みを推進する。また、男女共同参画推進室は、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) 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。
 - 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) 両立支援等を実施し、女性教員等の離職防止を図る。
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。
 - 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
 - 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。
 - 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) 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) 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. 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) 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。
 - 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。

(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、男女共同参画推進室室長を委員長とする。
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2期の計画期間は、平成28年度から平成33年度までの6ヵ年とする。第2期計画の進捗状況について、平成31年度に中間評価を実施する。

令和元年度 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 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 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28年度から令和元年度までの4年間の本学女性教員在職比率は、目標値である23%以上を維持している。
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。	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30年度の女性教員採用比率は24.2%と目標値に達しなかったが、令和元年度は27.6%に上昇しており、期間全体の女性教員採用比率は平均30.0%である。
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 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28年度から令和元年度にかけて女性教員の離職割合は減少傾向で推移しており、期間の初年度である平成28年度の20.0%から令和元年度は8.2%まで減少した。
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 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元年度時点で28.1%と目標値に達している。
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 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	保育所利用者アンケートに寄せられた意見を取り入れ、年齢区分別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、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。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、複数診療科を体験できるプレプログラムを規定する規程改正も行った。
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 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	新規採用者に両立支援リーフレットを配付し本学で利用できる制度を周知し、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する等の取り組みにより、育児休業及び育児部分休業は毎年一定数利用されている。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。

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
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。	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	両立支援のための学内保育所では病児・病後児保育や夜間保育など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。
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 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	研究支援員の配置については利用する研究者数及び配置する研究支援員数が着実に増加している。
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 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特別部門賞」を受賞するなど外部から高く評価された。
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。	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30年度に実施した教職員の男女共同参画推進に関する意識調査では、職場で男女差別を感じたことがある者の割合は24.8%と低かった。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。
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	人権を尊重する環境を構築するため、毎年ハラスメント防止研修会を開催するなど様々な取組みを継続的に実施しており、ハラスメント相談員が断続的にハラスメント相談に対応している。
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 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 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	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、平成29年度から、毎年、年3回の講義のうち1回は、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の観点も含めて講義を行っており、男女共同参画推進に関する講演会については学園祭実行委員会と共催し学生を含む一般市民を対象として開催した。
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。	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	毎年、優秀な女性研究者を顕彰して広く周知することにより、次世代の女性研究者のロールモデルとして活用している。