

平成26年度 FD講演会

医科大学・附属病院における 男女共同参画

講師：吉岡 章
(奈良県立医科大学 前学長・名誉教授)

日時：平成26年9月25日(木) 18:00~19:00
場所：厳樞会館3階 大ホール
対象：全職員、大学院生、学生
(学外の方も参加可能)



男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会基本法(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

男女共同参画社会基本法(条文)
男女共同参画社会基本法案に対する附帯決議(平成11年5月21日 参議院総務委員会)
男女共同参画社会基本法案に対する附帯決議(平成11年6月11日 衆議院内閣委員会)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。



「2020年30%」の目標 の実現に向けて

内閣府・男女共同参画推進連携会議

「2020年30%」の目標とは？

社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標

(平成15年6月男女共同参画推進本部決定、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定))

※「指導的地位」の定義:

①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当(平成19年男女共同参画会議決定)

各分野における「指導的地位」に占める女性の割合

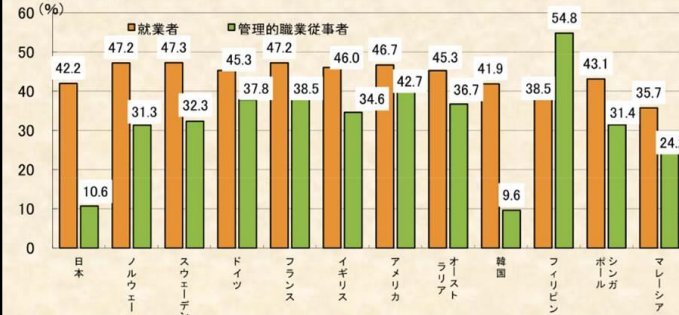
<「2020年30%」の目標に対して、現状値は未だ低い>



(備考)「女性の政策・方針決定参画状況調査」より、一部情報を更新。原則2010年。ただし、*は2009年、†は2011年のデータ。

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(国際比較)

<就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は、国際的にみても低い>



ポジティブ・アクションとは

積極的改善措置(ポジティブ・アクション):

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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること(男女共同参画社会基本法第2条)

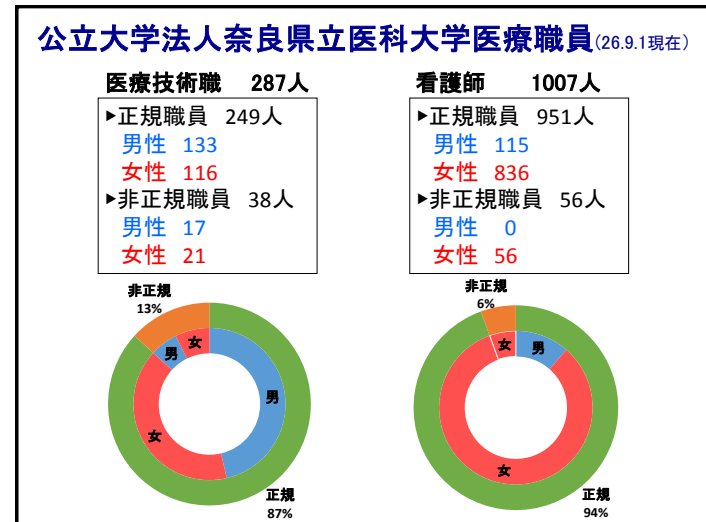
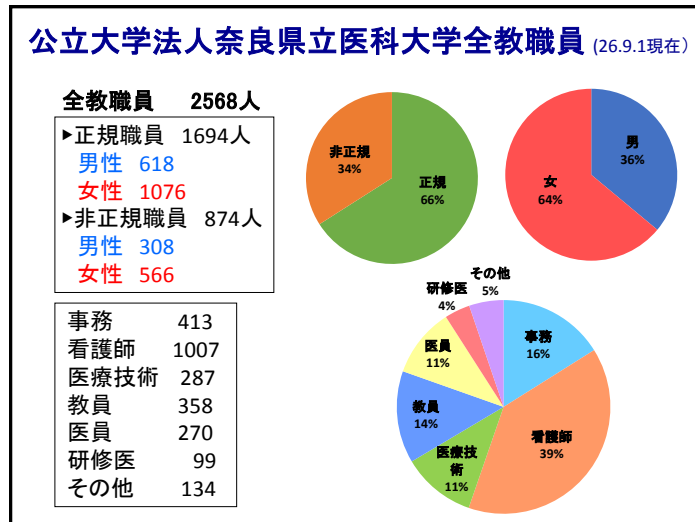
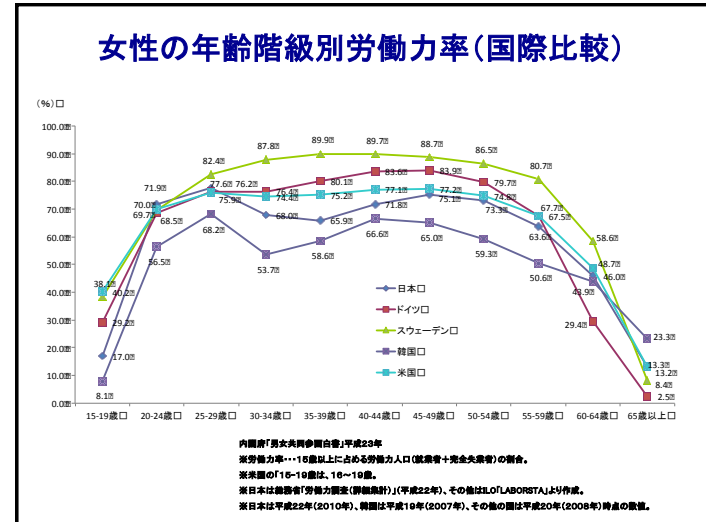
<ポジティブ・アクションは法律上定められたものであり、憲法上の平等原則に反しない>

ポジティブ・アクションの意義

男女の役割についての固定的性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差を解消し、実質的な機会の平等を担保するためには、単に法律等で男女差別を禁止するだけでは困難であり、より積極的な取組であるポジティブ・アクションによる必要がある。

なお、ポジティブ・アクションは、あくまで活動に参画する機会についての男女間の格差が解消されるまでの、暫定的な措置である。

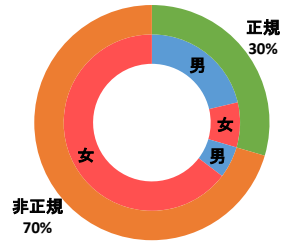
第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定)における新たな目標例		
項目	現状	目標(期限)
民間企業		
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	6.5% (平成21年)	10%程度 (平成27年)
ポジティブ・アクション取組企業数の割合	30.2% (平成21年)	40%超 (平成26年)
教育・研究		
初等中等教育機関の管理職(教頭以上)に占める女性の割合	14.7% (平成21年)	30% (平成32年)
大学の教授等(講師以上)に占める女性の割合	16.7% (平成21年)	30% (平成32年)



公立大学法人奈良県立医科大学事務職員 (26.9.1現在)

事務職員 413人

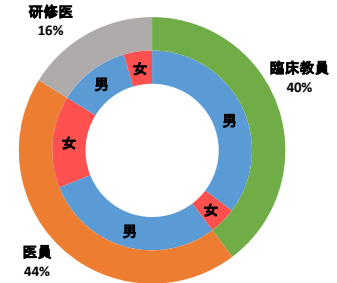
- ▶正規職員 122人
 - 男性 88
 - 女性 34
- ▶非正規職員 291人
 - 男性 24
 - 女性 267



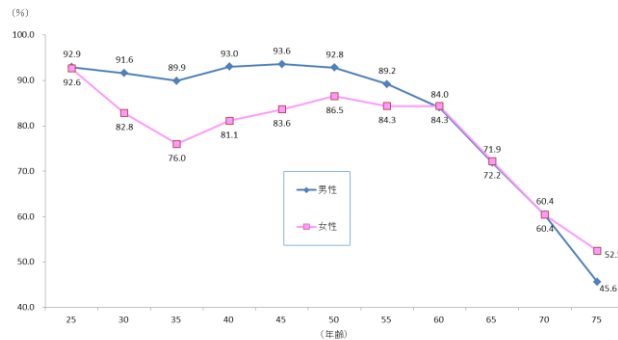
公立大学法人奈良県立医科大学で 臨床業務に携わる医師 (26.9.1現在)

医師 612人

- ▶臨床系教員 243人
 - 男性 216
 - 女性 27 (11.1%)
- ▶医員 270人
 - 男性 179
 - 女性 91 (33.7%)
- ▶研修医 99人
 - 男性 71
 - 女性 28 (28.3%)



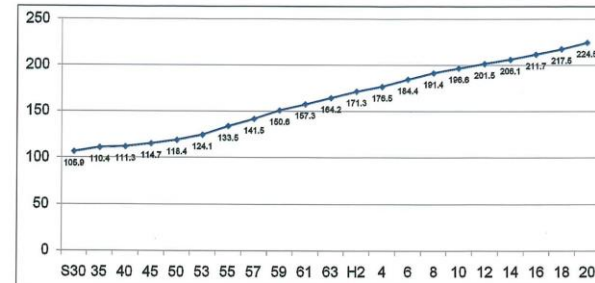
日本の医師の年齢階級別活動率



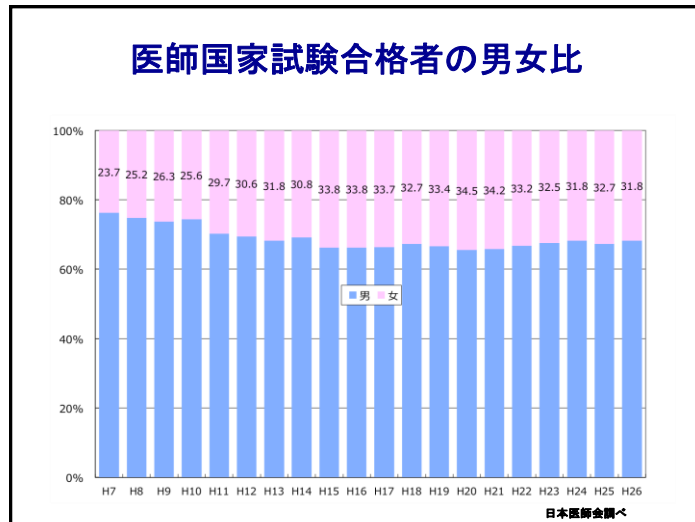
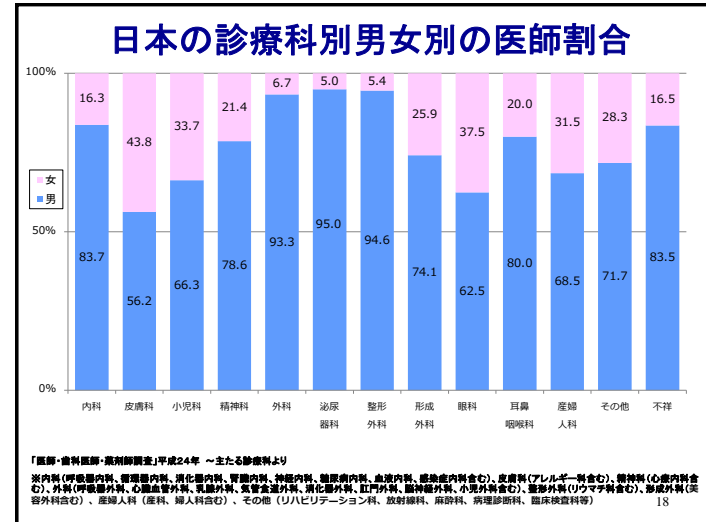
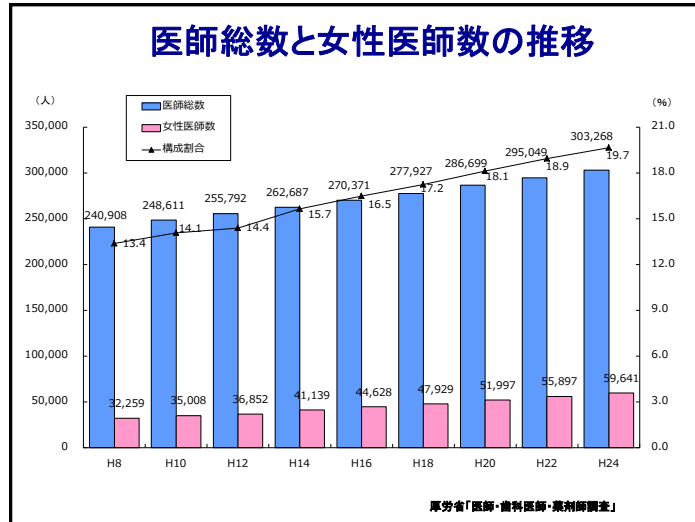
※医師が25歳で卒業すると仮定した場合の就業率。
「日本の医師受給の質的調査研究」(主任研究者 長谷川敏章)

人口10万対医師数の年次推移

○近年、医師国家試験の合格者は毎年7,600~7,700人程度であり、死亡等を除いても、
医師数は **毎年3,500~4,500人程度増加**
(医師数)平成10年 24.9万人 → 平成20年 28.7万人 (注)従事医師数は、27.2万人



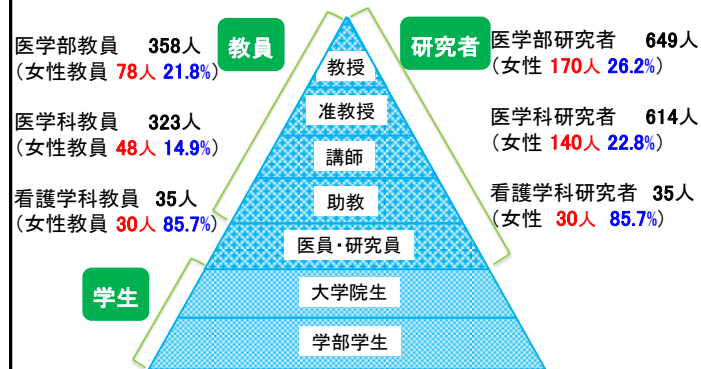
(出典)医師・歯科医師・薬剤師調査



- ### 奈良県立医科大学学生 (平成26年度)
- 医学部医学科
現員 680人 女子学生 **198人 (29.1%)**
 - 医学部看護学科
現員 348人 女子学生 **331人 (95.1%)**
 - 博士課程大学院
現員 91人 女性 **22人 (24.2%)**
 - 修士課程大学院
現員 36人 女性 **24人 (66.7%)**

奈良県立医科大学研究者

(平成26年9月1日)



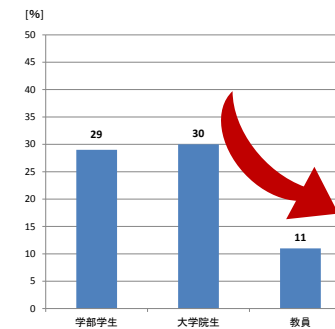
第1期中期計画(2007~2012年度)

1. 法人経営・運営の改善
2. 教育改革と医師・看護師の育成
3. 研究の推進と国内・国外機関との連携・交流
4. 先進的医療の提供と患者満足度の向上
5. 女性教職員の積極的支援
6. 地域社会・医療貢献

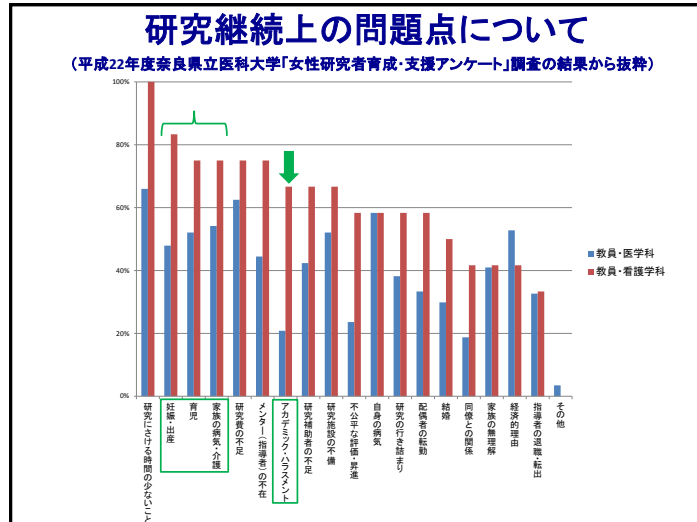
女性研究者研究活動支援事業 申請の概要

申請 種 別 経 理 責任者 氏 名	奈良県立医科大学 学長 若岡 肇
実施予定期間	平成23年度~平成25年度
実施予定予算額	【所要額】 初年度：107百万円、総額：227百万円 【うち自己負担額】 初年度：85百万円、総額：161百万円
目的等(事業の目的、事業の概要(300字以内))	<p>医学部 医学科および看護学科</p> <p>1. 支援センターの体制と具体的な活動内容 学長直轄の女性研究支援センターのもと、女性研究者が研究を継続・発展させるための支援センターを設置し、女性研究者のキャリアアップを図ることが可能な環境を整備を行う。そのため、支援センターに配置したマネージャー・コーディネーターを中心に、相談活動、研究支援員の配置、研究費の一時性給付、奨励学費活動等を行う。 また、全学的支援として、学内意識醸成の取組による女性の研究の推進など、質的・量的研究の両面での推進を図る。</p> <p>2. 研究を支援する者の配置計画 センターのシニアアドバイザー(先生)ら部門において、マネージャー等による実務的なサポートの体制を整備し、女性教職員に研究支援員を配置する。</p>
達成目標	<p>奈良県立医科大学の取組内容を達成するための目標として、以下の4つを掲げる。</p> <p>【1】在籍女性研究者の研究継続支援 【1-1】研究とライフイベントとの両立 ・ライフイベント中の女性教職員の専業主婦に研究支援員を配置する ・産休終了時および育児休業終了時の退職者ゼロを目指す 【1-2】女性研究者の早期退職防止 ・産休・育児休業期間中の退職率(他大学等への転職を除く)ゼロを目指す 【1-3】産後復帰支援の徹底 ・女性の人数・パラメータ防止等研修機会を年2回実施し、教職員全員を、教員以外の教員、助産師・医師、院生の70%以上が受講することを目指す</p> <p>【2】新規参入女性研究者の増加支援 ・医学科教員として毎年3名、研究員として毎年4名の女性を採用し、医学部女性教職員比率を現在の18%から23%に、医学部全体の女性研究比率を現在の23%から26%に上げる</p> <p>【3】未来の女性研究者の育成推進 ・大学院生に対するキャリアアップ支援の30%から40%以上を上げる ・学部学生に対するキャリアアップに関する特別講義を年1回開催する ・臨床研究員や看護師を対象としたアカデミックキャリア向上について男女スワップセッションを年1回以上実施する</p>

医学科の学部学生、大学院生、教員における女性比率(平成22年5月1日)

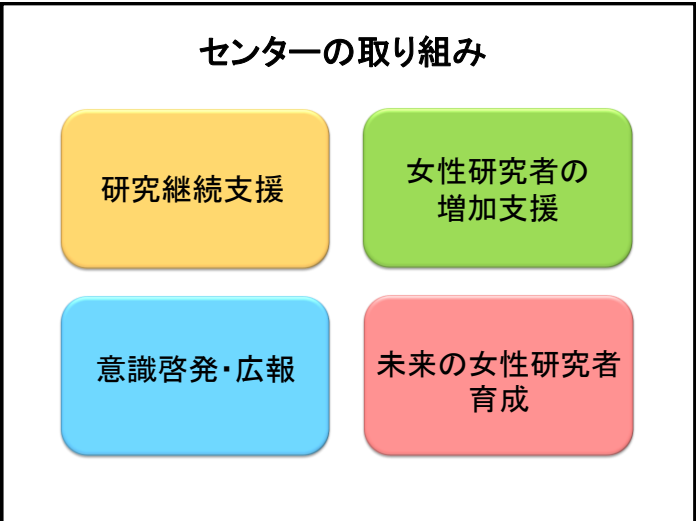
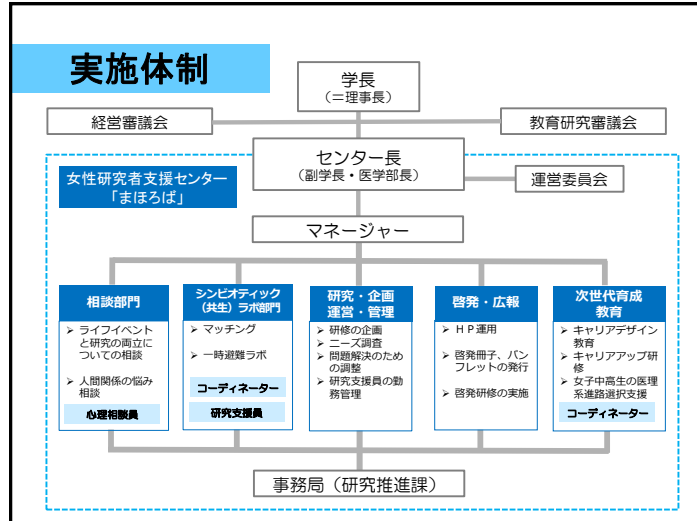


大学院生から教員へのキャリア移行過程で急激に減少している



女性研究者研究活動支援事業 事後評価

機関名: 奈良県立医科大学
 総括責任者名: 吉岡 章
 実施期間: 平成23年度～平成25年度



目標達成状況(1)

研究とライフイベントとの両立

達成目標	取組状況		
	平成23年度	平成24年度	平成25年度
ライフイベント中の女性教員の希望者全員に研究支援員を配置する	希望者6名中5名に支援員を配置	希望者7名中6名に支援員配置	希望者7名中6名に支援員配置
産休終了時および育児休業終了時の退職者ゼロを目指す	ゼロ	ゼロ	1名(育休取得後、体調不良のため)

事業開始から平成26年3月31日終了時まで
15名(教員2名、医員13名)の研究者が産休取得
17名(教員4名、医員13名)の研究者が育児休業取得

目標達成状況(2)

看護学科若手教員の就職後2年以内の離職率(他大学等への転職を除く)ゼロを目指す

達成目標	取組状況		
	平成23年度	平成24年度	平成25年度
看護学科若手教員の就職後2年以内の離職率(他大学等への転職を除く)ゼロを目指す	1名の退職	ゼロ	ゼロ

▶ シンビオティック(共生)ラボ
ハラスメント等により研究が困難になった研究者に緊急避難場所を提供し、研究継続を支援



目標達成状況(3)

女性の人権・ハラスメント防止啓発研修会を年2回実施し、教授全員と教授以外の教員、附属病院医員、院生の70%以上の受講を目指す

達成目標	取組状況		
	平成23年度	平成24年度	平成25年度
女性の人権・ハラスメント防止啓発研修会を年2回実施	「Bully Blocking-understanding and managing workplace bullying」 Evelyn M. Field氏 「キャンパス・ハラスメントをなくすために」 広島大学 横山美栄子氏	「誰にとっても快適な職場づくり」株式会社クオレ・シー・キューブ 岡田康子氏 「大学におけるハラスメントの実態と発生防止」 女性研究者支援センター 御奥久美子	「コミュニケーションを高める研修会」 女性研究者支援センター 心理相談員 近池操 マネージャー 御奥久美子 「職場のいじめ・嫌がらせ パワーハラスメントの予防・解決に向けて」 労働政策研究機構 内藤忍氏 医療安全推進室と共催
意識啓発のための研修会の開催	「キックオフシンポジウム」 自治医科大学 桃井真里子氏 徳島大学 多田敬子氏	「岩でつらう！ 素敵な大学」 大阪府立大学 田間泰子氏	「仕事と家庭の両立」 中央大学 山田昌弘氏他
達成目標	教授(全52名)	教授以外の教員(全284名)	附属病院医員、院生(全302名)
教授全員と、教授以外の教員、附属病院医員、院生の70%以上が受講することを目指す	・研修会 8名(看護学科) ・DVD研修 44名(医学科)	・研修会 47名 ・DVD研修 18名(看護学科) ・DVD研修 146名(臨床各医局)	・研修会
	計52名全員が受講 受講率100%	計209名が受講 受講率71.1%	119名が受講 受講率39.4%

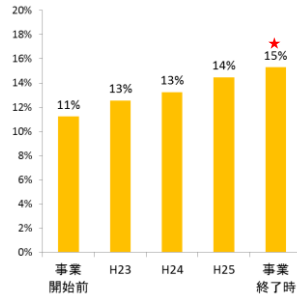
目標達成状況(4)

新規参入女性研究者の増加支援

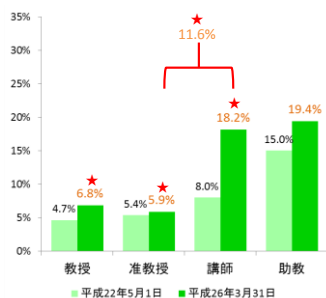
達成目標	事業開始前	平成23年度 H23.5.1時点	平成24年度 H24.5.1時点	平成25年度 H25.5.1時点	事業終了時 H26.3.31時点
医学科教員として毎年3名の女性を採用(人)	6	5	7	10	
研究員(医員を含む)として毎年4名の女性を採用(人)	65	74	74	88	
医学科女性教員比率(%) (H22年現在 11%を14%に)	11.2	12.5	13.2	14.5	15.3
医学部女性教員比率(%) (H22年現在 18%を21%に)	18.0	19.5	20.2	22.0	22.5
医学部女性研究者比率(%) (H22年現在の 23%を26%に)	23.1	23.8	23.6	24.6	25.6

奈良県立医科大学女性教員比率の上昇

医学科女性教員比率



職位毎の女性比率

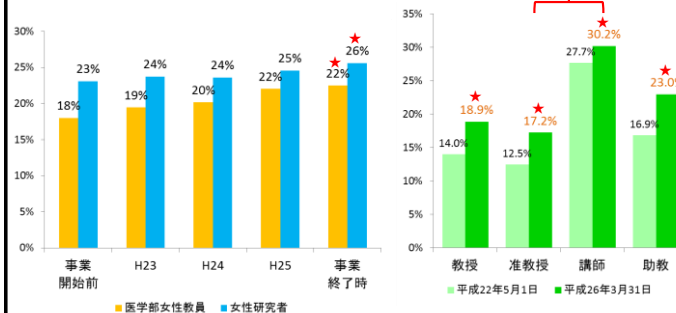


目標値

- ・教員全体11%⇒14%
- ・教授 4.7%
- ・准教授・講師 6.9%
- ・助教 20.2%

医学部女性教員・研究者比率

職位毎の女性比率



目標値

- ・教員全体18%⇒21%
- ・研究者全体23%⇒26%
- 【研究者・・・教員+研究員(医員、寄付講座教員、特任教員)】
- ・教授 14%
- ・准教授・講師 21.9%
- ・助教 21.9%

目標達成状況(5)

未来の女性研究者の育成推進

達成目標	取組状況		
	平成23年度	平成24年度	平成25年度
医大研究生の女性比率を現在の30%から40%以上に上げる	博士課程 26.7%	博士課程 26.7%	博士課程 26.9%
	修士課程(医学) 52.9%	修士課程(医学) 31.6%, (看護学) 91.7%	修士課程(医学) 35.3%, (看護学) 94.7%
	大学院全体女性比率 31.1%	大学院全体女性比率 33.9%	大学院全体女性比率 39.1%
学部学生に対するキャリアデザインに関する特別講義を年1回開催する	医学科5年生に実施	医学科3年生に実施(奈良県医師会協力の下)	医学科3年生に実施(奈良県医師会協力の下)
臨床研修医や看護師を対象としたアカデミックキャリア向上について考えるワークショップを年1回以上実施する	臨床研修医に対して医師のキャリアデザインについて考えるワークショップを実施	看護師・看護学生に対するキャリアデザイン教育の資料を作成	女子学生、女性研修医、女性医師が興味、キャリアについて考えるワークショップを開催

成果の詳細(1)

環境整備

①研究支援員の配置

6名の女性教員(医学科4名、看護学科2名)に対し延べ14名の研究支援員配置
6名中5名;論文作成および外部資金獲得 6名中1名;支援期間中の昇任
6名中1名;所属学会にて若手奨励賞受賞

②相談・シンビオティック(共生)ラボ

平成23年度:看護学科教員の一定期間保護、研究と論文執筆継続し他大学へ転職
平成24年度以降は、保護が必要な研究者の発生なし

③学内保育園の改築等による保育内容の拡充

定員を18名から60名に増員し対象年齢は就学前までに引き上げ(H26.9.1現在 園児64名)
週1回の24時間託児に加え、20時までの延長保育や土曜日保育、臨時・短期保育開始

④ワーク・ライフ・バランスに考慮した子育てをしやすい勤務体制整備

常勤教職員の週40時間勤務を週38時間45分に短縮(休憩時間を1日45分から60分に延長)
子どもの傷病時の看護のための特別休暇(5日)の対象児童を「小学校3年生まで」から「小学校6年生まで」に引き上げ(法定基準を上回る水準)



成果の詳細(2)

意識改革

①研究者の育児休業取得の推進による産休終了後の退職防止

非正規職員(1年契約)である医員への育児休暇取得に関する情報発信・啓発
本事業実施期間中、15名(教員2名、医員13名)の研究者が産休取得し終了時の退職者ゼロ
17名(教員4名、医員13名)が育児休業取得し16名が職場復帰(13名)または育児休業中(3名)

②研修会・シンポジウム等の開催

合計11回、参加者延べ844名(学内794名、学外50名)の講演会を実施
大学役員全員と全学の教授全員および教員の71.8%がハラスメントに関する研修会やDVDを用いた研修会を受講

③ホームページ作成やニュースレター等印刷物の刊行

ホームページやニュースレター、パンフレット、名刺大の相談窓口案内カード作成
ニュースレターは通算8号刊行し、毎回700部を全学と附属病院、学外に配布

④女性研究者・医師交流会開催

本学の女性教員、医員、研修医、医学科学生の交流会“En女医(joy)Café”開催
奈良県医療政策部と連携し、奈良県内で働く女性医師の交流会“カフェJOYFUL”開催

▶ 研修用教材による自習

研修会に出席できない方のために、ハラスメント防止に関する研修用DVDを作成し貸出



- ・平成23年度
「アカデミックハラスメントへの理解と発生防止
—女性研究者が生き生きと働き、活躍できる環境をつくるために—」
- ・平成25年度
「職場におけるハラスメントの防止 快適な職場をつくるために」

帝京大学 医学部女性医師・研究者支援センターなど
他大学からも希望が多く、波及効果大

▶ ホームページ作成やニュースレター等印刷物の刊行

ホームページやパンフレット、ニュースレター「まほろばだより」、
相談カードによる全教職員・学生への情報提供



成果の詳細(3)

女性研究者の裾野拡大

①医学科学生に対するキャリアデザインに関する特別講義および臨床研修医対象のキャリアデザインを考えるワークショップの開催

平成23年度に臨床研修医を対象にキャリアデザインを考えるワークショップを実施
平成24年度と平成25年度に奈良県医師会との共催で医学科3年生全員を対象にキャリアデザインに関する特別講義を実施し平成26年度からは医学概論の中の正規カリキュラムとなる

②女性研究者学術研究奨励賞の創設

優れた研究成果を挙げた本学の女性研究者を顕彰する「女性研究者学術研究奨励賞」を平成23年度から自主経費で創設

平成23年度から毎年1名の女性研究者に賞状・賞金の授与を実施

③医学科女子学生のTA経験を通じたの研究者・教員との交流

女子中高生の医理系進路選択支援プログラム実施時に、医学科女子学生(延べ28名)に対して、TAとして参加し研究のおもしろさに直接触れる機会を提供

平成24年度:オープンキャンパスと大学祭実施時

平成25年度:内閣府男女共同参画局事業採択「医理系の研究って、すっごくおもしろい！」

平成26年度:JST採択「いのちを支える医理系研究って、やってみたい！」 TA30名参加予定

▶ キャリアデザイン教育の実施

本学臨床研修医、学生などを対象として、将来に向けてより良い選択とキャリア構築を行うため、目標実現に向けた課題と解決策等を仲間や先輩医師とともに考える

・平成23年度

医学科5年生、臨床研修医を対象に2回開催

・平成24年度、平成25年度

医学科3年生を対象に開催(奈良県医師会と共催)

H26年度より
医学科3年生対象
「医学概論」の正規カリキュラム
となった



▶ 女性研究者学術研究奨励賞

優れた研究成果を挙げられた本学の女性研究者を顕彰することにより全ての研究者の研究意欲を高め、優秀な女性研究者の育成、男女共同参画の促進を図ることを目的として平成23年度より実施

平成23年度 第1回 地域健康医学教室 岡本希講師
「大規模コホートに基づく高齢者のQOLと生活機能の阻害要因に関する疫学的研究」

平成24年度 第2回 神経内科学教室 降矢芳子講師
「神経変性疾患の診断およびリスクについての基礎的臨床的研究」

平成25年度 第3回 中央臨床検査部 水野麗子講師
「高血圧症における心筋微小循環障害と降圧治療の関連について」



▶ 内閣府との連携イベントの開催(平成25年度)

国・地方連携会議ネットワークを利用した男女共同参画推進事業
「医理系の研究って、すっごくおもしろい！」

本学の女性研究者と奈良女子大学の医学部出身の教員が行っている研究を基調講演、パネルディスカッションおよびサイエンスカフェの3部構成で紹介



成果の詳細(4)

ポジティブ・アクション等その他の取組

毎年3名の女性教員と4名の女性研究員を採用することを計画し、目標を上回る女性教員と研究員を採用

女性教員及び女性研究者を増加させるため、教職員の登用・採用にあたり、評価が同等の場合には女性を積極的に採用するポジティブ・アクションを実施し、女性教員比率上昇



医学科基礎医学系女性教員の採用時に、評価が同等の場合には女性を優先的に採用することを公募要領に盛り込む等のポジティブ・アクションを取り女性教員の採用に至る

【教員候補者の公募時】

「男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、女性の積極的な応募を歓迎します」
 【研究支援員公募時】
 「評価が同等の場合は、女性を優先的に採用するポジティブアクションを取り入れています」

※なお、本学は教員の採用にあたって、評価が同等の場合は、女性を優先的に採用するポジティブアクションを取り入れています。



事業期間終了後の取組の継続性

科学技術人材育成費補助金による支援終了後も、取組継続に必要な予算を確保し、平成26年度からは新たな体制として支援活動を推進・展開

平成26年度計画予算

- 女性研究者支援センターの運営 30,000千円
- 女性研究者が研究を継続・発展させ、キャリアアップしやすい環境整備

中期計画・中期目標

- 女性研究者の継続・復職支援の充実による女性研究者支援
- 仕事と生活を両立できる職場環境作りを検討するワークライフバランス検討委員会の設置・運営
- 短時間正規労働制度の導入等就業規則の見直し、女性医師・看護師等の継続・復職支援、保育制度の充実等、ワークライフバランス推進のための制度等の構築や見直し
- 平成30年度までに女性医師数(女性の臨床医学教員)35名を目指す



公立大学法人奈良県立医科大学中期計画

Ⅲ 研究

2 有能な研究者の獲得

「研究医養成コースの充実に加え、学内共同研究プロジェクトや若手研究者への支援制度の充実等により、基礎医学・社会医学・臨床医学の研究を推進する高度な知識・能力と意欲を持つ研究人材を育成し、大学全体の研究競争力を高める。」

◆ 評価指標

PubMed対象の英文学術論文数(累計)							
(現状) H23 214件	H25 220件	H26 446件	H27 678件	H28 916件	H29 1,160件	H30 1,400件	
基礎医学系教員育成数(累計)							
(現状) H24 2名	H25 4名	H26 6名	H27 8名	H28 10名	H29 12名	H30 14名	

(研究医コース養成2名/年)

◆ 取組内容

- 研究活動に係る課題の検討、基本方針の策定等を行う(仮称)研究推進戦略本部の設置・運営(再掲: I-3)
- 基礎医学・社会医学研究者の増加を図るための研究医養成コースの充実
- 研究助教制度、顕彰制度、若手研究者支援制度の導入等、研究体制強化の取組実施
- 女性研究者の継続・復職支援の充実等による女性研究者支援

公立大学法人奈良県立医科大学中期計画

IV 診療

1 医師・看護師等の離職防止と人材確保

「医師・看護師等の適正な増員と配置及び短時間正規労働制度の導入等によるワークライフバランスの改善を図るとともに学内保育園の充実と利用の促進により、女性医師・看護師等の就職促進と離職防止を図る。」

◆ 評価指標

女性医師数

(現状) H24 23名	H25 25名	H26 27名	H27 29名	H28 31名	H29 33名	H30 35名
--------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

※女性医師数：女性の臨床系教員(中央部門含む)(H24、4現在)

看護師の離職率

(現状) H23 7.49%	H25 7.0%	H26 6.5%	H27 6.0%	H28 5.5%	H29 5.0%	H30 5.0%
----------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

H25 ・就業規則の見直し ・ワークライフバランス検討 委員会の設置	H26～ ワークライフバランス検討委員会の運営
---	----------------------------

◆ 取組内容

- ・仕事と生活を両立できる職場環境作りを検討するワークライフバランス検討委員会の設置・運営
- ・短時間正規労働制度の導入等就業規則の見直し、女性医師・看護師等の継続・復職支援、保育制度の充実等、ワークライフバランス推進のための制度等の構築や見直し

実施体制

平成26年度～

女性研究者支援センターの体制

学長：細井 裕司

女性研究者支援センター運営委員会

委員：センター長

- 山下 昌宏 (総務・経営担当理事)
- 今村 知明 (健康政策医学 教授)
- 小林 浩 (産婦人科学 教授)
- 緒方 泉保子 (眼科学 教授)
- 脇田 満里子 (母性看護学 教授)

女性研究者支援センター

- センター長：車谷 典男 (医学部長)
- マネージャー：須崎 康恵 (内科学第二講座 学内講師兼任)
- コーディネーター：水野 文子 (微生物感染症学 講師)
- 吉田 韶三 (産婦人科学 学内講師)
- 降矢 芳子 (神経内科学 講師)
- 阿本 希 (地域健康医学 講師)

事務局：研究推進課