

事業報告書

(平成20事業年度)

自 平成20年4月 1日

至 平成21年3月31日

社団法人 国立大学協会

平成 20 年度事業報告書

平成 20 年度における本協会の事業概要を次のとおり報告する。

1 諸会議の開催状況

(1) 総会

平成20年 6月19日 第13回通常総会
平成20年11月 4日 第14回通常総会
平成21年 3月 4日 第15回通常総会

(2) 理事会（ワーキンググループを含む。）、常任理事会及び政策会議

理事会

平成20年 4月14日 平成20年度第1回
平成20年 5月28日 平成20年度第2回
平成20年 7月 9日 平成20年度第3回
平成20年10月10日 平成20年度第4回
平成20年11月19日 平成20年度第5回
平成20年12月18-24日 書面審議
平成21年 2月18日 平成20年度第6回
平成21年 3月17-24日 書面審議

常任理事会

平成20年 7月23日 書面審議
理事会、総会の審議事項及び諸課題への対応等について、随時打合せを実施

政策会議

平成20年 5月28日
平成20年 7月 9日
平成20年 7月24-25日 書面審議
平成20年 8月 4- 6日 書面審議
平成20年 8月26日 文部科学省との意見交換
平成20年10月10日
平成20年10月24-27日 書面審議
平成20年12月25日
平成21年 2月 9-16日 書面審議
平成21年 2月18日

税制改正等推進WG

平成20年 5月19日
平成20年 7月 2- 4日 書面審議

新法人への移行検討WG

平成20年 5月19日
平成20年 9月19日
平成20年12月 5日
平成21年 1月30日

女性医師等復帰支援検討WG

平成20年12月19日
平成21年 1月21日

(3) 各委員会等（専門委員会、小委員会、ワーキンググループ等を含む。）

広報委員会

平成20年 4月14日	平成20年度第1回
平成20年 5月 1日	広報企画小委員会
平成20年 6月23日	広報企画小委員会
平成20年 8月 4日	広報企画小委員会
平成20年10月15-21日	書面審議
平成20年11月12日	広報企画小委員会
平成20年12月24日	平成20年度第2回
平成21年 1月15日	広報企画小委員会
平成21年 2月 4日	平成20年度第3回

入試委員会

平成20年 4月14日	平成20年度第1回
平成20年 4月23-25日	書面審議
平成20年 5月21-23日	書面審議
平成20年5月29日-6月2日	書面審議
平成20年 6月10-12日	書面審議
平成20年 6月27日	高大接続検討作業チーム
平成20年 6月27日	平成20年度第2回
平成20年 8月 4日	高大接続検討作業チーム
平成20年 9月 1日	平成20年度第3回
平成20年 9月24日	作業委員会
平成20年11月10-13日	書面審議
平成20年12月10日	高大接続検討作業チーム
平成21年 1月21日	高大接続検討作業チーム
平成21年 2月 2日	平成20年度第4回

教育・研究委員会

平成20年 4月14日	平成20年度第1回
平成20年 6月 4日	男女共同参画小委員会
平成20年 6月25-30日	書面審議
平成20年 8月 4日	研究小委員会
平成20年10月22日	平成20年度第2回

平成20年11月26日	研究小委員会
平成20年12月22日	男女共同参画小委員会
平成21年 2月 3日	平成20年度第3回

経営支援委員会

平成20年 4月14日	平成20年度第1回
平成20年 5月 7日	病院経営小委員会アンケート検討WG
平成20年 5月23日	病院経営小委員会
平成20年 6月18日	人事・労務小委員会
平成20年 6月19日	平成20年度第2回
平成20年 7月29日	人事・労務小委員会
平成20年 8月 6日	平成20年度第3回
平成20年 8月20日	財務・施設小委員会
平成20年 8月22日	病院経営小委員会
平成20年 9月26日	病院経営小委員会
平成20年10月16日	病院経営小委員会
平成20年10月29日	人事・労務小委員会
平成21年 1月23日	人事・労務小委員会
平成21年 2月 6日	病院経営小委員会
平成21年 2月 9日	平成20年度第4回

大学評価委員会

平成20年 4月14日	平成20年度第1回
平成20年 6月27日	専門委員会
平成20年 7月24日	平成20年度第2回
平成21年 2月 4日	平成20年度第3回

国際交流委員会

平成20年 4月14日	平成20年度第1回
平成20年 7月22-24日	書面審議
平成20年 9月19-22日	書面審議
平成20年12月 3日	平成20年度第2回
平成21年 2月 3日	平成20年度第3回

事業実施委員会

平成20年 4月14日	平成20年度第1回
平成20年 5月20日	研修企画小委員会
平成20年 7月24日	平成20年度第2回
平成20年 9月 5日	研修企画小委員会
平成20年11月 7日	平成20年度第3回
平成20年12月 5-12日	書面審議
平成21年 1月19日	研修企画小委員会
平成21年 2月 4日	平成20年度第4回

平成21年 3月 6日 研修企画小委員会

国立大学法人総合損害保険運営委員会

平成20年 9月30日 平成20年度第1回

平成21年 3月27-31日 書面審議

(4) その他の会議等

- 平成20年 4月14日 臨時学長懇談会
- 平成20年 4月21日 総合損害保険引受保険会社会議
- 平成20年 4月30日 就職問題に関する打合せ（第1回）
- 平成20年 5月12日 国立大学と科学技術に関する懇談
- 平成20年 5月29日 就職問題に関する打合せ（第2回）
- 平成20年 6月19日 大学病院を有する国立大学長の会
- 平成20年 7月25日 支部代表大学広報担当者との打合せ会議
- 平成20年12月25日 臨時学長等懇談会
- 平成21年 3月 4日 支部推薦理事・就任予定者の会議

2 役員等の人事

(1) 理事の異動状況

（別紙1のとおり）

(2) 委員会委員の異動状況

（別紙2のとおり）

(3) 各国立大学法人からの出向職員を中心とする事務局体制

（別紙3のとおり）

3 事業の執行状況

(1) 意見、提言、要望書等の提出、面談等

- 平成20年 5月 7日 「学士過程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」に関する意見書
〔別添1〕
- 平成20年 6月 2日 教育振興基本計画について（要望）（文部科学省大臣宛要望）
〔別添2〕
- 平成20年 6月 4日 教育振興基本計画について（要望）（河村建夫衆議院議員宛要望）
- 平成20年 6月20日 教育振興基本計画について（要望）（内閣官房長官宛要望）
- 平成20年 6月20日 教育振興基本計画策定に向けた緊急アピール
（与党文教関係議員46名に提出） 〔別添3〕
- 平成20年 6月23日 教育振興基本計画策定に向けた緊急アピール
（衆参文教委員48名に提出）
- 平成20年 6月26日 教育振興基本計画について（要望）（財務大臣宛要望）
- 平成20年 7月 9日 採用選考活動の早期化の是正に関する要請
（社団法人日本経済団体連合会他139団体に提出） 〔別添4〕
- 平成20年 7月17日 平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について（要望）

- (文部科学大臣宛要望) [別添5]
 平成20年 7月17日 国立大学法人に係る平成21年度税制改正に関する要望
 (文部科学大臣宛要望) [別添6]
- 平成20年 7月18日 平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について(要望)
 (与党文教関係議員46名、衆参文教委員48名に提出)
- 平成20年 7月23日 概算要求基準における国立大学法人運営費交付金の削減幅を3%
 とする方向の検討について(緊急アピール)
 (与党文教関係議員46名、衆参文教委員48名に提出) [別添7]
- 平成20年 7月25日 「留学生30万人計画」を実現し、優れた留学生を獲得するための
 緊急アピール(文部科学大臣、与党文教関係議員46名、衆参
 文教委員48名に提出) [別添8]
- 平成20年 8月 7日 教員免許更新講習の実施に係る財政的支援について(要望)
 (文部科学大臣宛要望) [別添9]
- 平成20年 8月26日 鈴木恒夫文部科学大臣表敬訪問
- 平成20年 9月22日 図書館・博物館(司書・学芸員)の在り方に関する意見書
 (文部科学省生涯学習政策局社会教育課長宛提出) [別添10]
- 平成20年10月 7日 税制改正に関する要望書〔国立大学協会会長、公立大学協会会長、
 日本私立大学団体連合会会長の連名〕(自由民主党に提出)
 [別添11]
- 平成20年10月21日 塩谷立文部科学大臣表敬訪問
- 平成20年10月27日 平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について(要望)
 (文部科学大臣、内閣官房長官宛要望) [別添12]
- 平成20年10月30日 平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について(要望)
 (自由民主党幹事長、自由民主党政務調査会長他3名に提出)
- 平成20年11月12日 ・平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について(要望)
 (与党文教関係議員56名、衆参文教委員58名に提出)
 ・税制改正に関する要望書(自由民主党文教関係議員83名に提出)
- 平成20年11月17日 ・平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について(要望)
 (中川昭一財務大臣宛要望)
 ・税制改正に関する要望書(中川昭一財務大臣、自由民主党税制調
 査会長他2名宛要望)
- 平成20年11月21日 ・平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について(要望)
 (森喜朗元内閣総理大臣宛要望)
 ・税制改正に関する要望書(森喜朗元内閣総理大臣宛に要望)
- 平成20年11月27日 ・平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について(要望)
 (渡海紀三朗自由民主党文教制度調査会長宛要望)
 ・税制改正に関する要望書
 (渡海紀三朗自由民主党文教制度調査会長宛要望)
- 平成20年12月15日 平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について(要望)
 (尾身幸次自由民主党政務調査会科学技術創造立国推進調査会最
 高顧問宛要望)
- 平成20年12月16日 大学の教育研究活動の振興に向けた予算要望(麻生太郎内閣総理
 大臣宛要望) [別添13]

- 平成20年12月17日 塩谷立文部科学大臣に予算について要望
- 平成20年12月18日 馳浩自由民主党文部科学部会長に予算について要望
- 平成20年12月20日 文部科学省文部科学副大臣室において文教関係議員多数に予算について要望
- 平成21年 3月13日 女性医師等復帰支援の取組みについて－アクションプラン－
(文部科学省に提出) [別添14]

(2) 各会員への通知等

- ・平成21年度国立大学入学者選抜における留意点について（連絡）
(平成20年 6月18日付け 各国立大学法人学長宛 (大学院大学を除く) 入試委員会委員長)
- ・「中国引揚者等子女の入学者特別選抜について」及び「平成21年度国立大学入学者選抜についての各大学における入試業務上の留意点」の改訂について（通知）
(平成20年 6月30日付け 各国立大学法人学長宛 (大学院大学を除く) 入試委員会委員長)
- ・「国立大学の入学者選抜についての平成22年度実施要領」及び「同実施細目」等について（通知）
(平成20年 7月 1日付け 各国立大学法人学長宛 (大学院大学を除く) 入試委員会委員長)
- ・国立大学法人に係る平成21年度税制改正要望について（報告）
(平成20年 7月17日付け 会員代表者宛 会長)
- ・「平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について（要望）」の提出について（報告）
(平成20年 7月17日付け 会員代表者宛 会長)
- ・平成21年度国立大学法人総合損害保険の基本方針について
(平成20年11月12日付け 会員代表者宛 事業実施委員会委員長)
- ・「平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について（要望）」の提出について（報告）
(平成20年10月31日付け 会員代表者宛 会長)
- ・大学入試センター試験の出題科目の選択範囲等の変更への国立大学の対応について（通知）
(平成20年11月17日付け 各国立大学法人学長宛 (大学院大学を除く) 入試委員会委員長)
- ・経営支援委員会が実施した附属学校における副校長等の設置状況についての調査結果について
(平成20年12月 9日付け 附属学校を有する国立大学法人の長宛 経営支援委員会委員長他)
- ・国立大学附属病院の経営問題に関する第五次アンケート調査結果について
(平成20年12月11日付け 会員代表者宛 経営支援委員会委員長他)
- ・経営支援委員会が実施した障害者雇用・高齢者雇用に関するアンケートの調査結果について
(平成20年12月11日付け 会員代表者宛 経営支援委員会委員長他)
- ・「女性医師等復帰支援の取組みについて－アクションプラン－」の送付について
(平成21年 3月 5日付け 会員代表者宛 女性医師等復帰支援検討WG 座長)
- ・職員の人事交流に関するアンケート調査結果について
(平成21年 3月 9日付け 会員代表者宛 経営支援委員会委員長他)

(3) 広報活動

- ・社団法人国立大学協会概要2008（和文・英文）の刊行
- ・情報誌（JANU Quarterly Report）の刊行（第9号～第12号、別冊（国立大学の留学生））
- ・ホームページの改善、掲載内容の随時更新（一般向け、会員向け）
- ・職員採用試験広報

各地区で実施する職員採用試験の統一的・基本的事項の周知等、全国広報のためのポスター作成・配布、電子媒体（リクナビ、エンジャパン）に掲載

(4) 研修事業の実施

研 修 名		実 施 日	対 象 者	人 数
国立大学法人トップセミナー		H20. 8. 28・29	法人の長	59
大学マネジメント セミナー	財務編	H20. 9. 10	役員（学長を含む）、副 学長、部局長、事務代 表者等	243
	企画・戦略編	H20. 10. 2・3		164
	教育編	H20. 11. 13		155
	研究編	H20. 11. 14		163
	リスクマネジメント編	H20. 12. 4		232
国立大学法人等部課長級研修		H20. 7. 29・30	部長級・課長級職員	238
国立大学法人総合損害保険研修会		H20. 6. 17	保険実務担当者	196
高大接続ワークショップ		H20. 10. 20	国立大学法人の理事・ 副学長等	82
国立大学法人総合損害保険に係る説明会		H21. 2. 16	保険実務担当者	137

研 修 名		実 施 日	人 数	
大学改革シ ンポジウム	国立大学の目指すべき方向－自主行動の指針－	H20. 10. 27	288	
	地方・地域 連携テー マ	長崎大学「ボードインコレクション－ 幕末長崎へのまなざし」シンポジウム	H20. 10. 4	125
		佐賀大学「第12回低平地市民フォー ラム『問われる地域力！』空間情報高度 活用社会の到来と大学の役割」	H10. 10. 10	300
		富山大学「高度差4000」地域再生塾シ ンポジウム	H20. 11. 6	250
		人間文化研究機構「鳥海山から考える 地域とくらし」	H20. 11. 5	150
		帯広畜産大学「北海道における環境配 慮型農業のあり方と大学の役割」	H20. 11. 28	137
		岐阜大学「第15回岐阜シンポジウム『暮 らしの安全と地域再生への挑戦－「み ち」のメンテナンス技術－』	H20. 11. 28	380
		名古屋大学「分野横断的シンポジウム 都市と農山村の共存による、生物多様 性の普及」	H20. 12. 7	98
		横浜国立大学「横浜国大発地域再生モ デルの提言」	H21. 1. 30	170

(5) 国立大学法人総合損害保険の運営

(平成20年度加入状況)

メニュー1 (財産保険) (総合賠償責任保険) (労働災害総合保険)	90 機関
メニュー2 (診療所賠償責任保険)	83 機関
メニュー3 (傷害保険 (役員))	90 機関
メニュー4 (ヨット・モーターボート総合保険)	58 機関

4 支部活動の状況

(1) 支部会議の開催

支 部 名	開 催 日	備 考
北海道地区	平成20年 6月 6日 平成20年11月20日 平成21年 2月20日	
東北地区	平成20年 6月13日 平成20年10月30日 平成21年 2月27日	
東京地区	平成20年 6月 5日 平成20年10月22日 平成21年 2月23日	
関東・甲信越地区	平成20年 5月16日 平成20年 9月29日 平成21年 2月16日	
東海・北陸地区	平成20年 6月11日 平成21年 1月29日	
近畿地区	平成20年 5月16日 平成20年10月 3日 平成21年 2月13日	
中国・四国地区	平成20年 4月25日 平成20年10月 2日	
九州地区	平成20年 5月 7日 平成20年 9月17日 平成21年 2月 6日	

(2) 広報担当者連絡会の開催

支 部 名	開 催 日	備 考
北海道地区	平成20年 9月 5日	
東北地区	平成20年 9月 4日	

東京地区	平成20年 9月12日	関東・甲信越地区と 合同開催
関東・甲信越地区	平成20年 9月12日	東京地区と合同開 催
東海・北陸地区	平成20年 9月10日	
近畿地区	平成20年 9月 9日	
中国・四国地区	平成20年 9月 9日	
九州地区	平成20年 9月 1日	

(3) その他の事業

各支部会議が主催する研修事業、情報交換会等が実施された。

5 その他の活動

(1) 関係団体等の諸会合への参加

ア 就職関係

平成20年 6月19日 第1回就職問題懇談会
平成20年 8月 4日 第1回就職問題検討委員会
平成20年 8月 8日 第1回就職採用情報交換連絡会議
平成20年 9月18日 第2回就職問題検討委員会
平成20年 9月25日 第2回就職問題懇談会
平成20年10月 2日 第2回就職採用情報交換連絡会議
平成20年12月19日 就職問題懇談会特別会合
平成21年 3月12日 就職問題に関する文部科学大臣と関係者の意見交換

イ J A C U I E（国公立大学団体国際交流担当委員長協議会）関係

平成20年 5月16日 日仏高等教育シンポジウムに係るタスク・フォース会合（第1回）
平成20年 6月17日 日仏高等教育シンポジウムに係るタスク・フォース会合（第2回）
平成20年 7月22日 日仏高等教育シンポジウムに係るタスク・フォース会合（第3回）
平成20年 7月23日 国公立大学団体国際交流担当委員長協議会（第14回）
平成20年11月27日 日仏高等教育シンポジウムに係るタスク・フォース会合（第4回）
平成20年12月10-12日 第5回日仏高等教育シンポジウム
平成21年 2月11-13日 平成20年度日英学長会議
平成21年 3月 9日 国公立大学団体国際交流担当委員長協議会（第15回）

ウ U M A P（アジア太平洋大学交流機構）関係

平成20年 6月20日 U M A P日本国内委員会（第1回）
平成20年10月 6日 U M A P日本国内委員会（第2回）
平成20年10月 9-11日 国際理事会、ワークショップ

平成21年 2月 3日 UMAP日本国内委員会（第3回）
平成21年 3月 5- 7日 国際理事会、ワークショップ

エ その他

平成20年 5月13日 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会委員懇談会
平成20年11月12-14日 日伯学長フォーラム

(2) 報告書等の刊行等

- ・ 社団法人国立大学協会会員名簿' 08
- ・ 社団法人国立大学協会概要2008（和文、英文）
- ・ 情報誌「JANU Quarterly Report」
第9号、第10号、第11号、第12号、別冊1（電子版）
- ・ 国立大学の目指すべき方向－自主行動の指針－
- ・ 国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第5回追跡調査報告書
- ・ 大学評価に関する海外事例調査報告書－ニュージーランド・フランス－
- ・ 国立大学の留学生

(3) 要望書等の受理

平成20年 7月16日 財団法人産業教育振興中央会他
・ 大学等入学者選抜に関する要望書

平成20年10月 1日 全国高等学校長協会家庭部会
・ 家庭に関する学科等卒業者の入学者選抜についての要望書

平成21年 1月28日 日本科学者会議
・ 「21世紀にふさわしい学術研究・教育体制を確立するために」

平成21年 3月 2日 福岡県公立高等学校長協会会長
・ 大学入試センター試験会場の適正配置について（要望）

平成21年 3月16日 国立大学法人夜間教育実施大学学部長・第二部主事会議
・ 夜間主コース・第二部の整備に関する要望書

(4) 外国からの訪問者（団体）対応

平成20年 8月 5日 中国湖南工業大学 国大協訪問
平成20年10月 7日 米国州高等教育管理者協会 国大協訪問

6 平成20年度特記事項

なし

7 監事の監査、会計事務所の監査状況

業務監査

監事の鷲山恭彦 東京学芸大学長が、平成20事業年度に開催された各理事会に出席して業務の執行状況を確認している。

会計監査

監事の出塚清治氏（公認会計士）が、平成21年5月12日に、平成20事業年度における会計監査を実施した。また、出塚会計事務所による定期監査等が実施された。

8 登記・届出事項

- ・文部科学大臣宛 役員異動届 (役員異動年月日：平成20年4月1日)
- ・文部科学大臣宛 役員異動届 (役員異動年月日：平成20年10月1日)
- ・文部科学大臣宛 役員異動届 (役員異動年月日：平成20年10月11日)
- ・文部科学大臣宛 役員異動届 (役員異動年月日：平成20年11月4日)
- ・文部科学大臣宛 資産総額の変更届 (届出年月日：平成20年8月21日)
- ・東京法務局 社団法人変更登記 (理事の変更) (登記年月日：平成20年4月15日)
- ・東京法務局 社団法人変更登記 (理事の変更) (登記年月日：平成20年10月9日)
- ・東京法務局 社団法人変更登記 (理事の変更) (登記年月日：平成20年10月16日)
- ・東京法務局 社団法人変更登記 (理事の変更) (登記年月日：平成21年1月15日)
- ・東京法務局 社団法人変更登記 (資産総額の変更) (登記年月日：平成20年8月1日)

社団法人 国立大学協会
理事の異動状況（平成 20 年度）

役 職	氏 名 (所属等)	異動年月日	異動事由
理 事	佐 伯 浩 (北海道大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理 事	松 岡 健 一 (室蘭工業大学長)	平成 20. 4. 1 平成 21. 3. 31	就任 退任
理 事	遠 藤 正 彦 (弘前大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理事 (副会長)	井 上 明 久 (東北大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理 事	岩 崎 洋 一 (筑波大学長)	平成 20. 4. 1 平成 21. 3. 31	就任 退任
理 事	鈴 木 守 (群馬大学長)	平成 20. 4. 1 平成 21. 3. 31	就任 退任
理事 (会長)	小宮山 宏 (東京大学長)	平成 20. 4. 1 平成 21. 3. 31	就任 退任
理 事	宮 田 亮 平 (東京藝術大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理 事	飯 田 嘉 宏 (横浜国立大学長)	平成 20. 4. 1 平成 21. 3. 31	就任 退任
理 事	西 頭 徳 三 (富山大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理 事 (平成 20. 10. 10 ~副会長)	平 野 眞 一 (名古屋大学長)	平成 20. 4. 1 平成 21. 3. 31	就任 退任
理 事	成 瀬 龍 夫 (滋賀大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理 事	尾 池 和 夫 (京都大学長)	平成 20. 4. 1 平成 20. 9. 30	就任 退任
理 事	松 本 紘 (京都大学長)	平成 20. 11. 4 平成 21. 3. 31	就任 退任
理 事	鷺 田 清 一 (大阪大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理事 (副会長)	丸 本 卓 哉 (山口大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理 事	一 井 眞 比 古 (香川大学長)	平成 20. 4. 1	就任
理事 (副会長)	梶 山 千 里 (九州大学長)	平成 20. 4. 1 平成 20. 9. 30	就任 退任

理事	有川 節夫（九州大学長）	平成 20. 10 . 1	就任
理事	齋藤 寛（長崎大学長）	平成 20. 4. 1 平成 20. 10. 10	就任 退任
理事	片峰 茂（長崎大学長）	平成 20. 10. 11	就任
理事（常務理事）	早田 憲治（国立大学協会）	平成 20. 4. 1 平成 21. 3. 31	就任 退任

委員会委員の異動状況（平成 20 年度）

委員会名	氏名（所属等）	異動年月日	異動事由
入試委員会	佐伯浩（北海道大学長）	20. 4. 1	就任
	西頭徳三（富山大学長）	20. 4. 1	就任
	鮎田耕一（北見工業大学長）	20. 4. 1	就任
	高橋孝助（宮城教育大学長）	20. 4. 1	就任
	郷通子（お茶の水女子大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	下條文武（新潟大学長）	20. 4. 1	就任
	小宮山淳（信州大学長）	20. 4. 1	就任
	中村信一（金沢大学長）	20. 4. 1	就任
	興直孝（静岡大学長）	20. 4. 1	就任
	梶田叡一（兵庫教育大学長）	20. 4. 1	就任
	野上智行（神戸大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	本田雄一（島根大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	大後忠志（福岡教育大学長）	20. 4. 1	就任
	吉田浩己（鹿児島大学長）	20. 4. 1	就任

教育・研究委員会	平野眞一（名古屋大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	松岡健一（室蘭工業大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	一井眞比古（香川大学長）	20. 4. 1	就任
	長澤秀行（帯広畜産大学長）	20. 4. 1	就任
	吉村昇（秋田大学長）	20. 4. 1	就任
	梶谷誠（電気通信大学長）	20. 4. 1	就任
	八田達夫（政策研究大学院大学長）	20. 4. 1	就任
	菊池龍三郎（茨城大学長）	20. 4. 1 20. 8. 31	就任 退任
	池田幸雄（茨城大学長）	20. 9. 1	就任
	齋藤康（千葉大学長）	20. 4. 1	就任
	寺尾俊彦（浜松医科大学長）	20. 4. 1	就任
	寺田光世（京都教育大学長）	20. 4. 1	就任
	安田國雄（奈良先端科学技術大学院大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	浅原利正（広島大学長）	20. 4. 1	就任
	下村輝夫（九州工業大学長）	20. 4. 1	就任
住吉昭信（宮崎大学長）	20. 4. 1	就任	

大学評価委員会	尾池和夫（京都大学長）	20. 4. 1 20. 9. 30	就任 退任
	松本紘（京都大学長）	20.10. 1	就任
	岩崎洋一（筑波大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	本間謙二（北海道教育大学長）	20. 4. 1	就任
	今野順夫（福島大学長）	20. 4. 1	就任
	大山喬史（東京医科歯科大学長）	20. 4. 1	就任
	杉山武彦（一橋大学長）	20. 4. 1	就任
	菅野長右工門（宇都宮大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	小島陽（長岡技術科学大学長）	20. 4. 1	就任
	松田正久（愛知教育大学長）	20. 4. 1	就任
	江島義道（京都工芸繊維大学長）	20. 4. 1	就任
	能勢隆之（鳥取大学長）	20. 4. 1	就任
	小松正幸（愛媛大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	長谷川照（佐賀大学長）	20. 4. 1	就任

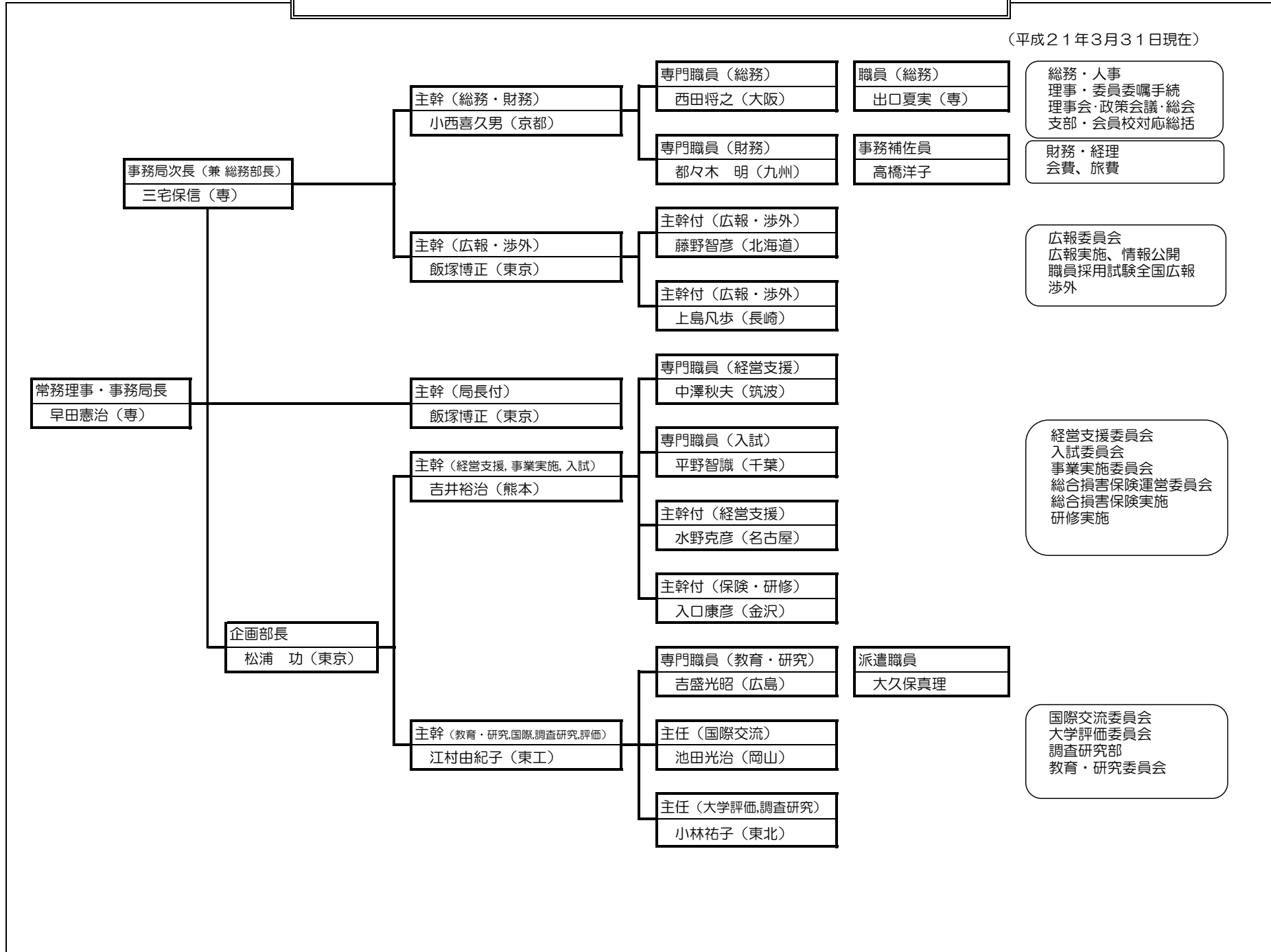
国際交流委員会	鷲田清一（大阪大学長）	20. 4. 1	就任
	遠藤正彦（弘前大学長）	20. 4. 1	就任
	山本眞樹夫（小樽商科大学長）	20. 4. 1	就任
	平山健一（岩手大学長）	20. 4. 1 20. 6. 4	就任 退任
	藤井克己（岩手大学長）	20. 6. 5	就任
	小畑秀文（東京農工大学長）	20. 4. 1	就任
	大沼直紀（筑波技術大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	高畑尚之（総合研究大学院大学長）	20. 4. 1	就任
	松井信行（名古屋工業大学長）	20. 4. 1	就任
	片山卓也（北陸先端科学技術大学院大学長）	20. 4. 1	就任
	久米健次（奈良女子大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	青野敏博（徳島大学長）	20. 4. 1	就任
	羽野忠（大分大学長）	20. 4. 1	就任
	岩政輝男（琉球大学長）	20. 4. 1	就任

経営支援委員会	梶山千里（九州大学長）	20. 4. 1 20. 9. 30	就任 退任
	有川節夫（九州大学長）	20.10. 1	就任
	鈴木守（群馬大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	成瀬龍夫（滋賀大学長）	20. 4. 1	就任
	吉田晃敏（旭川医科大学長）	20. 4. 1	就任
	結城章夫（山形大学長）	20. 4. 1	就任
	亀山郁夫（東京外国語大学長）	20. 4. 1	就任
	伊賀健一（東京工業大学長）	20. 4. 1	就任
	福田優（福井大学長）	20. 4. 1	就任
	豊田長康（三重大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	馬場忠雄（滋賀医科大学長）	20. 4. 1	就任
	小田章（和歌山大学長）	20. 4. 1	就任
	千葉喬三（岡山大学長）	20. 4. 1	就任
	相良祐輔（高知大学長）	20. 4. 1	就任
崎元達郎（熊本大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任	

広報委員会	丸本卓哉（山口大学長）	20. 4. 1	就任
	宮田亮平（東京藝術大学長）	20. 4. 1	就任
	早田憲治（常務理事）	20. 4. 1	就任
	高井陸雄（東京海洋大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	渡邊隆（上越教育大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	榊佳之（豊橋技術科学大学長）	20. 4. 1	就任
	柳澤保徳（奈良教育大学長）	20. 4. 1	就任
事業実施委員会	齋藤寛（長崎大学長）	20. 4. 1 20. 10. 10	就任 退任
	片峰茂（長崎大学長）	20. 10. 11	就任
	飯田嘉宏（横浜国立大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	鷲山恭彦（東京学芸大学長）	20. 4. 1	就任
	上井喜彦（埼玉大学長）	20. 4. 1	就任
	貫井英明（山梨大学長）	20. 4. 1 21. 3. 31	就任 退任
	森秀樹（岐阜大学長）	20. 4. 1	就任
	長尾彰夫（大阪教育大学長）	20. 4. 1	就任
	高橋啓（鳴門教育大学長）	20. 4. 1	就任
	芝山秀太郎（鹿屋体育大学長）	20. 4. 1 20. 7. 31	就任 退任
	福永哲夫（鹿屋体育大学長）	20. 8. 1	就任

社団法人国立大学協会 事務局体制

(平成21年3月31日現在)



意 見 書

貴大学分科会制度・教育部会において、学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）の報告に向けて精力的に検討されていることに対し、深く敬意を表したい。

今回の「審議のまとめ」が指摘するように、グローバル化、ユニバーサル段階を迎えた我が国の学士課程教育においては、社会人や留学生など多様な学生を積極的に受け入れつつ、教育の質を維持・向上し、学位の国際通用性を確保することが求められている。

このような中で本まとめでは、教育内容方法等の改善、教職員の職能開発の推進など多くの事項が盛り込まれており、その実現のためには、国公立大学を通じた財政支援の強化が極めて重要であると考えます。

また、企業等の採用選考活動の早期化及び就職活動の長期化は、学生の学習環境の確保が益々困難になるなど、非常に大きな問題となっている。大学教育の質の保証の観点から、これらの問題の是正に向けては、大学が自らも律するとともに、企業等の協力を真に願うものである。

このような認識を踏まえ、本協会として下記のとおり意見を申し上げます。

記

1. 高等教育に対する一層の支援

各大学の教職員が一丸となり、大学教育の質の保証に向けた改革を推進するには、改革への財政的・人的な支援が必要である。近年、高等教育に対する公財政支出の縮減に伴い、教育経費の維持が一層難しくなるという現状にある。大学における競争的資金獲得の努力は引き続き必要であるが、基盤的経費を削減して競争的資金の充実に充てるという現状では国立大学の学士課程教育の充実が極めて困難である。今回の「審議のまとめ」でも国による財政支援の重点的な拡充が指摘されているが、学士課程教育に対する社会からの期待に応えるためには、その裏付けとなる財政措置が不可欠である。

また、「我が国の高等教育の将来像（答申）（平成17年1月28日）」にも、国の今後の役割の中心として「財政支援」が挙げられている。今後、グローバル化、ユニバーサル段階及び「大学全入」を踏まえ、我が国の高等教育がどのようにあるべきか、並びに、社会人、留学生の受入れの大幅な拡大に向けた教育環境の充実を図るために重要な教職員や教育支援人材の増強及び施設設備に向けた財政支援の充実に向けた国の具体的な提案を実施するためにも、2030年において高等教育への公財政支出をGDP比0.5%からOECD平均の1%を実現することを長期的な見通しとして、明確な資金投入の目標額を教育振興基本計画に盛り込むべきである。このことは、昨年12月に行われた貴審議会教育振興基本特別部会において意見陳述申し上げているところではあるが、教育振興基本計画の答申には、具体的な数値目標が盛り込まれてい

ないことから改めて強く要望するものである。

一方で、我が国の財政が厳しい状況にあることに鑑みれば、大学として財源の多様化を積極的に進め、自己努力により運営資金を確保していくことは当然であり、諸外国においても、大学運営の主要な財源として、企業や個人など民間からの寄付金を多く受け入れている状況である。貴部会における審議の状況に関する資料においても、教育の振興に資する寄付の促進等について、税制上の措置等の充実を図ることを記述されているところは評価できる。

しかしその際には、大学の特性として、最先端の研究を行っていく上でも多くの資金を必要とすることから、教育研究の振興に資する寄付の促進等、研究面を含めた表現として頂きたい。

2. 教育内容・方法等の改善

成績評価基準の策定・徹底、GPA等客観的基準の厳格な適用等、学生の自発的な学習を促す様々の外的動機付けの仕組みが提案されているが、この実現に向けては、教員と学生間あるいは学生同士の交流から生まれる、内的動機付けについても考慮頂きたい。

3. 高等学校との接続

高大連携に関して、初年次教育の充実を図るためとして、高校教育時の学習状況の指導情報の引き継ぎ制度の導入は期待でき、これにより大学教育だけでなく、高校教育の質の保証などへも波及し、指導の改善充実にもつながると期待される。

また、経済的理由で、強く学びたいという意欲のある者が大学に行けない、あるいは入学しても学業に専念できないことは問題であることから、解決策について十分議論頂きたい。またその一方で、目的意識や学習意欲の少ない学生に対してリメディアル教育などを実施しなければならないという現実を認識して頂きたい。

4. その他

「我が国の高等教育の将来像（答申）（平成17年1月28日）」において高等教育の機能別分化が提言されていることから、本答申においても、想定される機能別の分担・分化に応じた改革案を提示頂きたい。

また、全体を通じて新たな方向性が見えにくいことから、更なる具体的方策を、事例を挙げて示して頂きたい。

総じて、国による支援・取組について「促進する」、「研究する」、「検討する」といった表現が多く、具体的な方策が見えてこない。多くの事項に対応することは困難としても、最重要事項を掲げ、確実に実現していくような報告であることを切望する。

写

国大協企画第51号
平成20年6月2日文部科学大臣
渡海紀三朗 殿社団法人 国立大学協会
会長 小宮山 宏

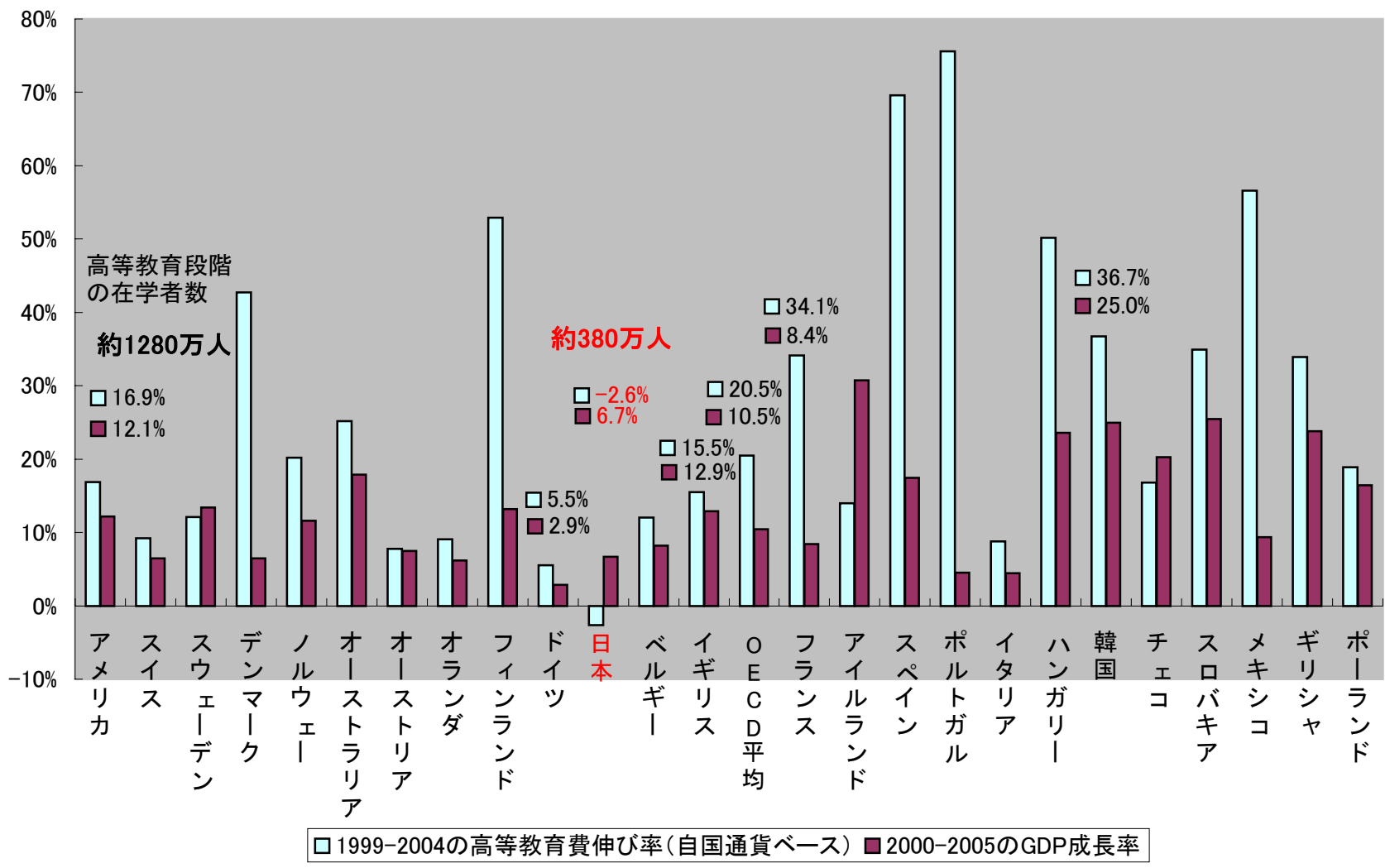
教育振興基本計画について（要望）

貴職におかれては、日頃から国立大学法人について深いご理解と力強いご支援を
いただいております。厚く御礼を申し上げます。

21世紀は「知識基盤社会」であり、高等教育は、個人の資質の向上と、社会・
経済・文化の発展・振興、国際競争力の確保等の国家戦略の上で、極めて重要な役
割を果たすものであります。特に大学は、社会人や留学生など多様な学生を積極的
に受け入れつつ、教育の質を維持・向上し、学位の国際通用性を確保すること、イ
ノベーションの創出にも道を拓く高いレベルの研究を遂行することなどを求めら
れています。

大学が不断に改革に取り組むのはもちろんのこと、国においても大学の自主的な改
革を支援・推進されるよう切望します。特に、世界最高水準の教育研究環境を実現
し、政府内諸会議からの大学に対する具体的な提案を実施するため、**明確な資金投
入の目標額を教育振興基本計画に盛り込み、出来るだけ速やかに高等教育への公財
政支出をGDP比0.5%からOECD平均の1.0%を上回る規模へ拡充すべき**
であります。

以上要望申し上げます。



平成20年6月19日

教育振興基本計画策定に向けた緊急アピール

社団法人国立大学協会

「知識基盤社会」において、教育は個人の資質向上のみならず、社会・経済・文化の発展・振興、国際競争力の確保等の国家戦略上、極めて重要な役割を果たすものである。特に大学は、社会人や留学生など多様な学生を積極的に受け入れつつ、教育の質を維持・向上し、学位の国際通用性を確保するとともに、イノベーションの創出にも道を拓く高いレベルの研究を遂行することなどが強く求められている。

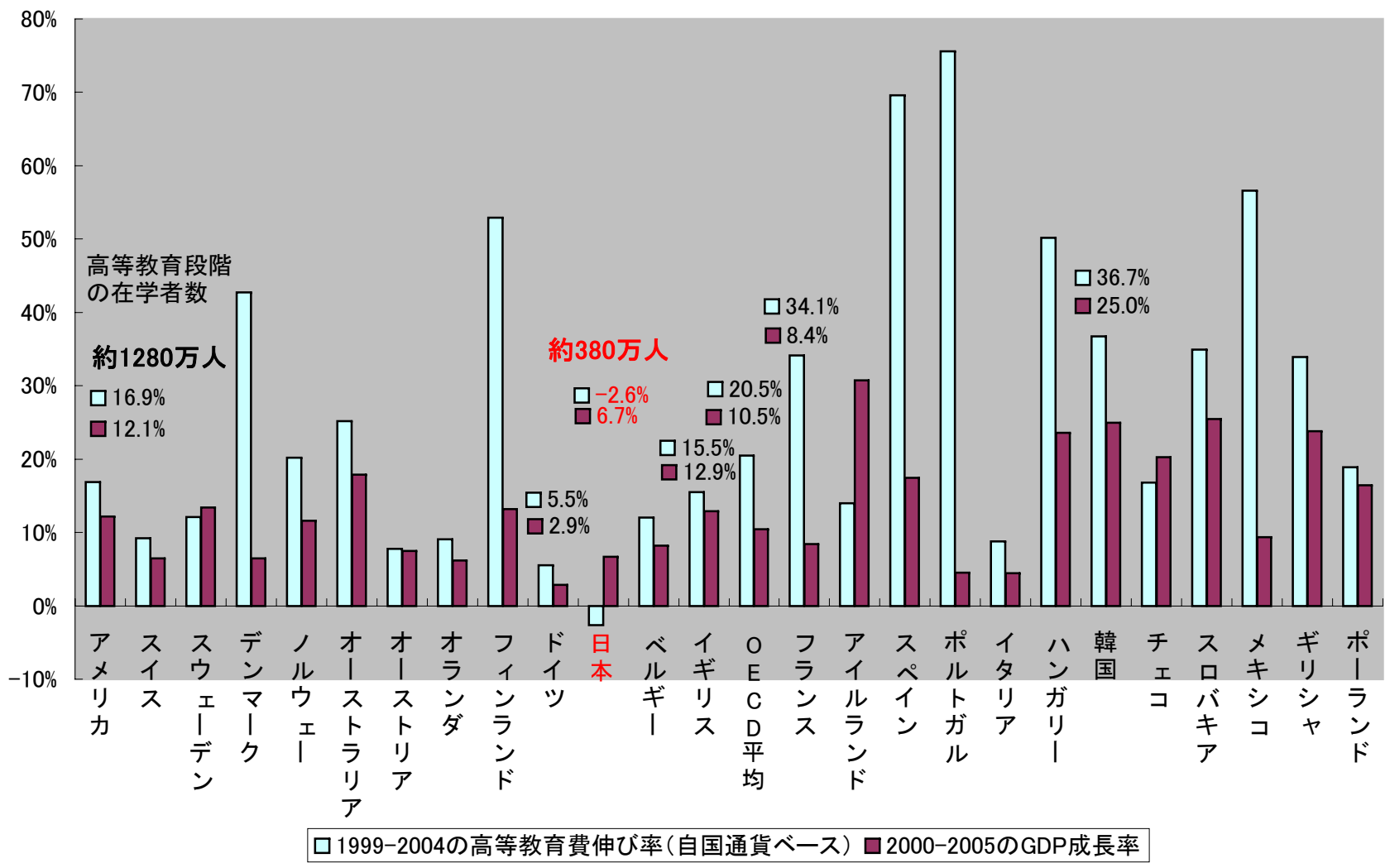
こうした状況の下、大学自身が不断に改革に取り組むのはもちろんであるが、国においては、大学の自主的な改革を支援・推進するための財政支援等を一層拡充することが不可欠である。

去る5月23日、文部科学省が教育振興基本計画の原案を公表し、その中で、教育投資の拡大に向けた数値目標が盛り込まれ、特に高等教育については、「世界最高水準の教育研究環境の実現を念頭に置きつつ、公財政支出の拡充を図る」旨が明記された。政府内の調整が大詰めの段階に至っているが、国立大学協会総会として、下記について緊急アピールを行うものである。

なお、6月12日には、中央教育審議会大学分科会委員有志が緊急声明「教育亡国」回避のために投資の断行を」を公にし、高等教育への投資の必要性、機会均等の確保の重要性を強く訴えており、本協会としてもこの声明の趣旨に賛同するものである。

記

- 1 政府は、教育振興基本計画に明確な資金投入の目標額を盛り込み、速やかに高等教育への公財政支出をGDP比0.5%からOECD平均の1.0%を上回る規模へ拡充すること。
- 2 政府は、公財政支出の拡充に加え、民間・個人から大学への資金調達を促すための抜本的な税制改正を行うこと。



平成20年 7月 9日

要 請 書

社団法人日本経済団体連合会
御手洗 富士夫 殿

社団法人国立大学協会 会長 小宮山 宏
公立大学協会 会長 佐々木 雄 太
日本私立大学団体連合会 会長 安 西 祐一郎

我が国の大学は、これまで学生並びに社会の多様なニーズに応えるため、個々の大学が保有する機能や期待される役割を十分に踏まえた教育研究活動を展開し、我が国の発展を支える人材育成の中核として、その使命を果たしております。このような教育研究活動を一層推進するため、大学における主体的な教育内容・方法等の改善や学習成果に対する評価の在り方など、教育の質の確保に向けた取り組みを実施しております。

これまでも貴団体におかれましては、私ども大学における教育の質の確保に向けた取り組みにご理解をいただき、採用選考活動については「倫理憲章」を策定・公表され、広く周知徹底をいただいているところですが、依然として改善が求められる状況です。

企業における採用選考活動の早期化は、正課教育及び正課外教育等、学生が能力・資質を高めるための貴重な「学び」の時間を奪うことに繋がり、大学教育及び大学院教育に悪影響を及ぼすほか、教育機能や学位の質の維持・向上を阻害する要因となっております。また、このことにより、十分な教育を受けることができないまま学生を社会に送り出すことは、教育機関として憂慮しなければならない問題であり、大学が果たすべき使命の遂行が困難になります。

昨今の採用選考活動の早期化は国際的に見ても異常で、この状況が改善されなければ、大学教育に対する悪影響に止まらず、多重内定がもたらす採用選考活動の複雑化、さらには新卒者の早期離職の増加などが助長され、我が国全体として受ける損失は計り知れません。

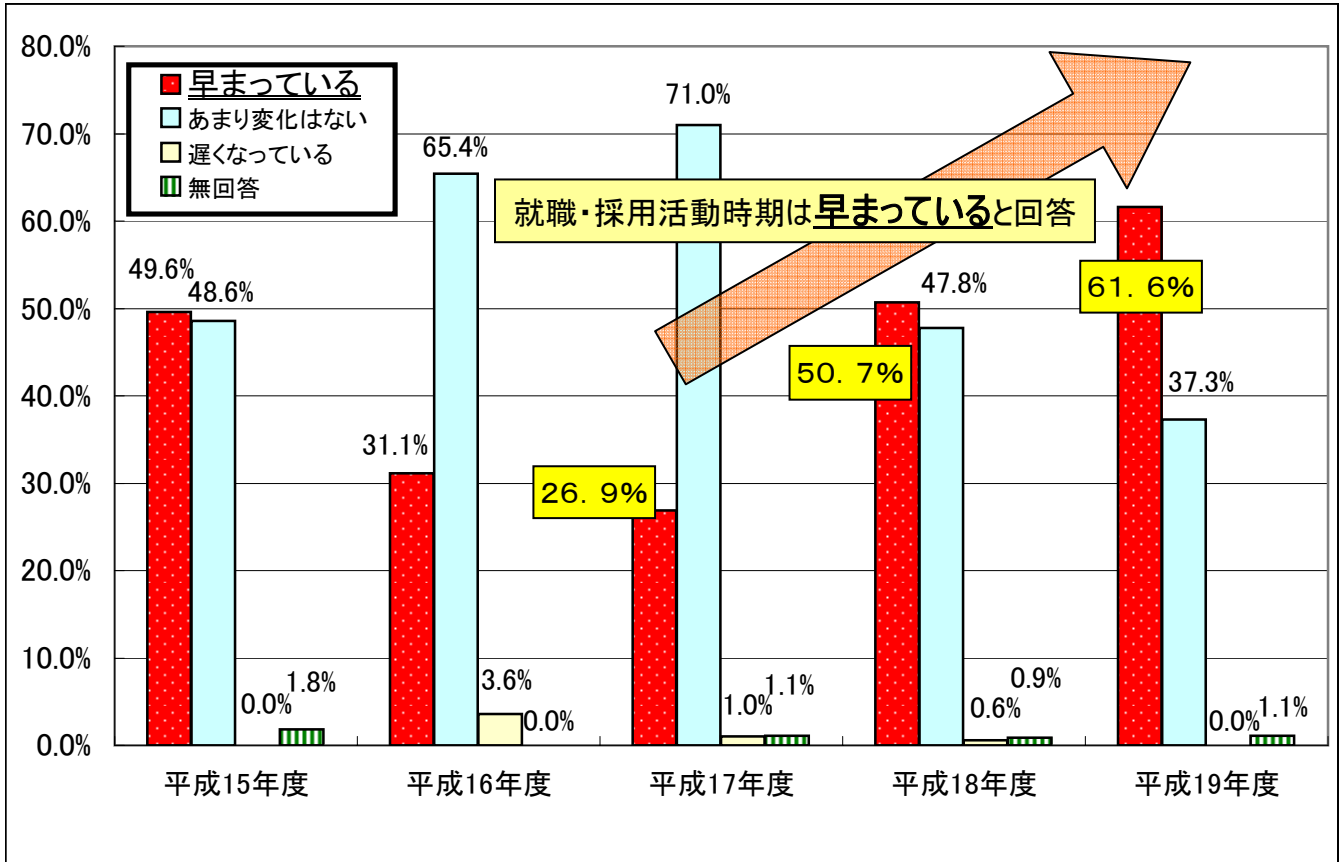
このことから、我が国の大学を代表する立場として、下記のとおり要請しますので、貴団体に加盟の企業に対し周知徹底いただくとともに、学生の就職活動に関し、引き続きご支援いただきますようお願いいたします。

記

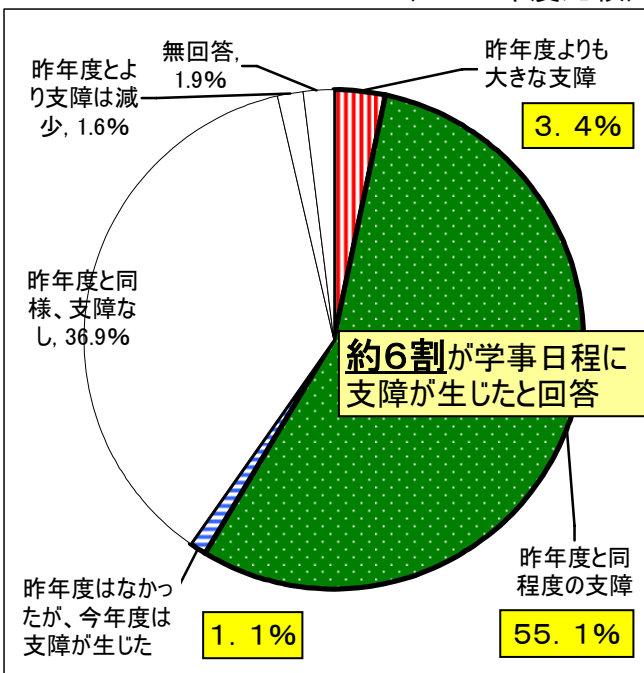
1. 学部学生及び大学院学生の正常な学習環境を確保するため、卒業及び修了学年当初及びそれ以前の学生に対する実質的な採用選考活動を厳に慎み、採用選考活動を早期に開始しないこと。
2. 可能な限り休日や祝日等、例えば長期休暇期間に行う等、大学の教育活動を尊重した採用選考活動を行うこと。
3. 正式内定日は卒業及び修了学年の10月1日以降とし、正式内定開始前の9月30日以前に内定承諾書、誓約書、連帯保証書の提出を求める等、学生の自由な就職活動を妨げ、心理的な負担となる拘束を行わないこと。また、内定後に内定式や入社前研修等を行う場合には、学生の学修に支障がないよう配慮すること。

採用選考活動の早期化による大学教育等への影響について

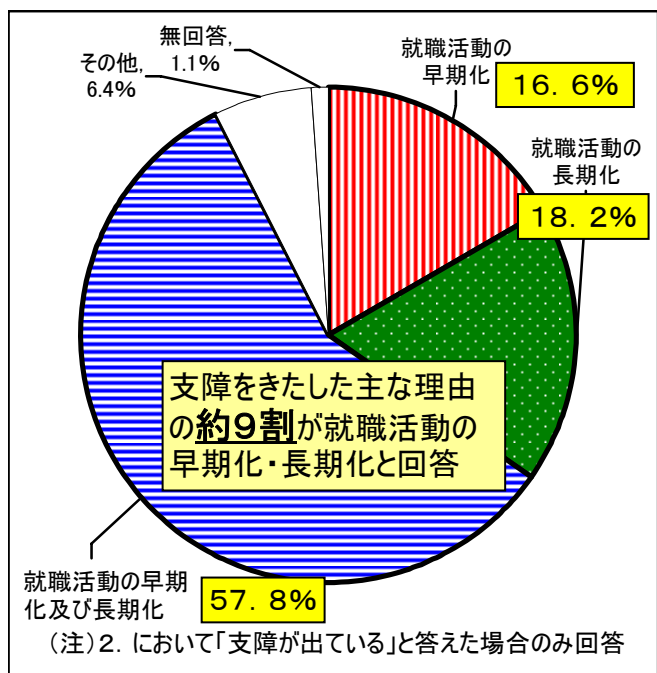
1. 就職・採用活動の開始時期について(対前年度比較)



2. 就職・採用活動による学事日程への影響 (18-19年度比較)

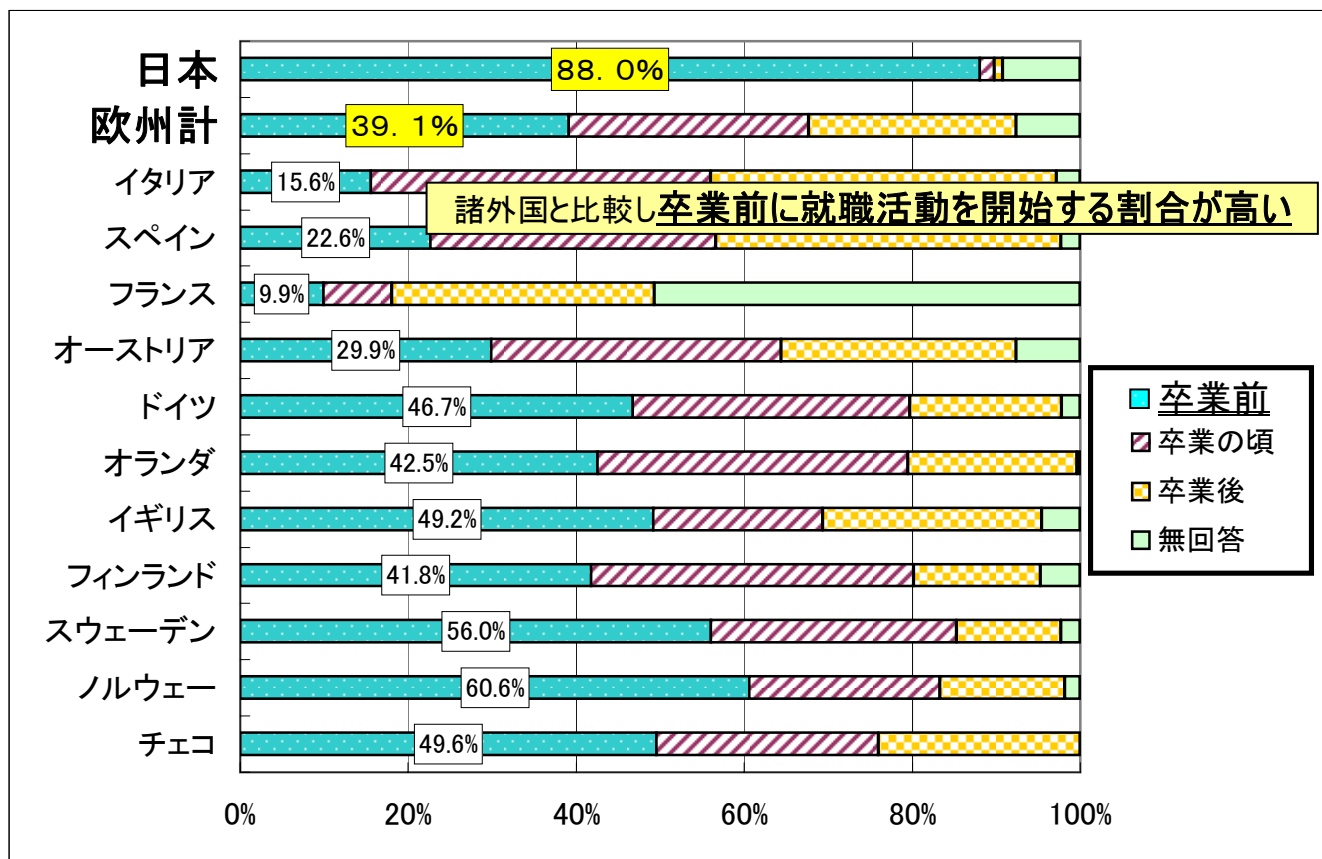


3. 支障をきたした主な理由(18-19年度比較)



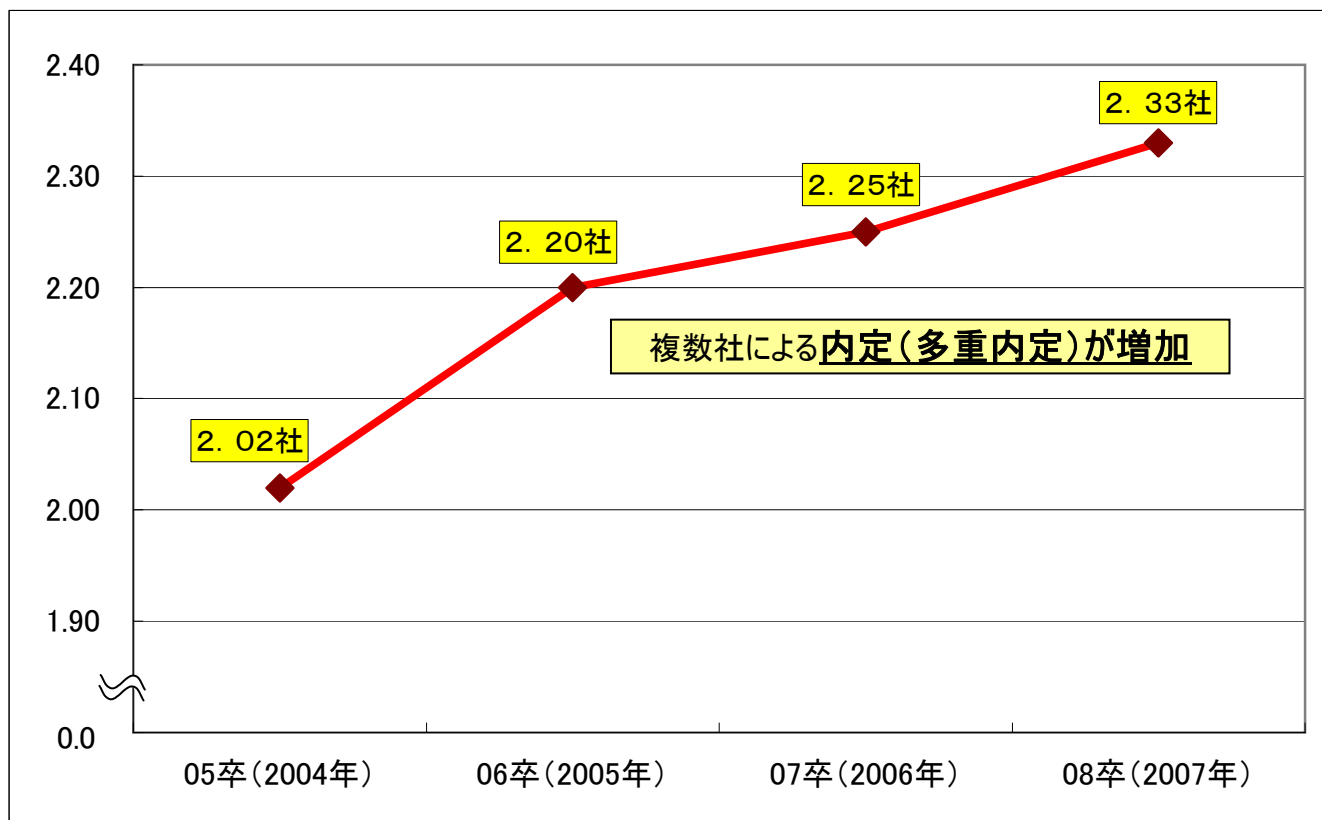
※就職問題懇談会「学生の就職・採用活動に関する調査結果の概要」を基に作成。
 (調査対象: 国公立の大学、短期大学及び高等専門学校就職指導担当部門職員)

4. 就職活動の開始時期について(国際比較)



※独立行政法人 労働政策研究・研修機構(旧 日本労働研究機構)「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果—」(平成13年3月)

5. 学生の内定取得社数について(経年比較)



※株式会社リクルート「就職ジャーナル版『就職白書2007』就職・採用活動状況のまとめ」

写

国大協企画第73号
平成20年7月17日文部科学大臣
渡海紀三朗 殿社団法人 国立大学協会
会長 小宮山 宏

平成21年度国立大学関係予算の確保・充実に ついて（要望）

貴職におかれては、日頃から国立大学法人について深いご理解と力強いご支援をいただいております。厚く御礼を申し上げます。

21世紀は「知識基盤社会」であり、その中で、高等教育は、個人の人格形成の上でも、社会・経済・文化の発展・振興や国際競争力の強化等の国家戦略の上でも、極めて重要な役割を果たすものであります。大学・大学院教育においては、留学生や社会人など多様な学生を積極的に受け入れつつ、教育の質を維持・向上し、学位の国際通用性を確保することが求められています。

国立大学は、これまで、我が国における知の創造拠点として高度人材育成の中核機能を果たすとともに、高度な学術研究や科学技術の振興を担い、国力の源泉としての役割を担ってきました。

しかしながら、我が国における高等教育への公財政支出は、GDP比0.5%に過ぎずOECD平均の1%を大きく下回っています。

国立大学法人の財政的基盤である運営費交付金は、骨太方針2006に基づき、毎年1%の適用を受け、削減され続けており、各法人では各々が懸命の経営努力により対応しているものの、その努力も限界に近づきつつあります。

特に、医師養成等の国の重要な機能を担う大学附属病院には経営改善係数(2%)の適用とも併せて大きな影響が生じています。

また、国立大学の教育研究活動を支える施設・設備については、施設整備費補助金等の削減により、その老朽・狭隘化が著しく進んでおります。

このような運営費交付金・施設整備費補助金等の削減が続けば、今後数年を経ずして教育の質を保つことは難しくなり、さらには一部国立大学の経営が破綻するばかりか、学問分野を問わず、基礎研究や萌芽的な研究の芽を潰すなど、これまで積み上げてきた国の高等教育施策とその成果を根底から崩壊させることとなります。

知的競争時代において諸外国が大学等に重点投資を行い、優秀な人材を惹きつけようとする中で、ひとり我が国だけが投資の削減を続けていては、このたび閣議決定された「教育振興基本計画」に掲げられた諸方策を十分に実行することもできず、教育研究の水準の維持・向上を図り、国際的な競争に打ち勝つことも困難です。

つきましては、貴職に対して我々の意をお伝えするため、別紙の事項について、要望いたします。平成21年度の概算要求に向けて、国立大学関係予算の確保・充実について、ご理解をいただき、引き続きご尽力とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

要望事項の要点

【要望事項 1】

運営費交付金の拡充（総額 1%の撤廃）

我が国の発展の基礎を支える国立大学法人の教育・研究活動が安定的・持続的に推進できるよう、基盤的経費である運営費交付金を拡充すること。

また、骨太の方針 2006 に盛り込まれた 5 年間の運営費交付金の総額 1% 削減方針は、今期のみならず次期の中期目標期間にわたり、大学の教育・研究の基盤に重大な影響を与えるものであることから、これを早期に撤廃すること。

「教育振興基本計画」に掲げられた諸方策を実行するため、シーリングの別枠として重点施策推進枠を設定するなど、必要な財政的支援を行うこと。

【要望事項 2】

国立大学附属病院の経営に対する財政的支援等（2%見直し）

経営改善係数の適用による 2%を見直すとともに、医師等の人材育成、地域医療の中核病院、地域医療体制の確立、高度先進的医療の提供など、国立大学附属病院特有の役割を果たすために必要な財政的支援を行うこと。

また、経営努力にもかかわらず、診療報酬のマイナス改定等、外的な要因による経営への影響については、特段の配慮を講ずること。

【要望事項 3】

教育・研究環境整備の予算の確保（施設・設備費の増額）

「第 2 次国立大学等施設緊急整備 5 か年計画」に基づき、国立大学法人の教育・研究環境を計画的に整備するために必要な予算を確保すること。

また、イノベーションの基盤となる研究施設・設備の整備や老朽化した教育・研究及び診療用設備の更新に必要な財政措置を講ずること。

さらに、自然災害時に国立大学が病院を中心に地域の災害対策拠点としての役割を果たすことを踏まえ、必要な対策を講じるための財政的支援を行うこと。

【要望事項4】

科学研究費補助金の拡充（予算の拡充、間接経費の措置）

第3期科学技術基本計画に従って、競争的資金、特に、**大学等で行われる学術研究を支える科学研究費補助金の拡充**に必要な措置を講ずること。

また、研究環境の向上、適正な資金管理等に寄与する**間接経費30%措置の早期実現**に必要な予算を確保すること。

【要望事項5】

「留学生30万人計画」実現のための予算の確保

福田総理が提唱された「留学生30万人計画」を実現し、優れた留学生を多数受入れ、国内での就職を支援するためには、**留学生のための宿舎、奨学金の充実**、きめ細かな支援を行うための**教育及びサポート体制の強化等**、魅力ある大学づくりと受入れ体制の充実が必要であり、そのために必要な予算を確保すること。

説 明

【要望事項 1】

運営費交付金の拡充（総額 1%の撤廃）

我が国の発展の基礎を支える**国立大学法人の教育・研究活動が安定的・持続的に推進できるよう、基盤的経費である運営費交付金を拡充**すること。

また、骨太の方針 2006 に盛り込まれた 5 年間の**運営費交付金の総額 1%削減方針**は、今期のみならず次期中期目標期間にわたり、大学の教育・研究の基盤に重大な影響を与えるものであることから、これを**早期に撤廃**すること。

「**教育振興基本計画**」に掲げられた諸方策を実行するため、シーリングの別枠として**重点施策推進枠を設定**するなど、必要な財政的支援を行うこと。

本来、国立大学が果たしてきた役割は、我が国の力強い成長と国際競争力向上の活力源となることであり、社会が国立大学に対してその役割を求める限り、その財政的基盤は安定的に担保されるべきものである。

そのためには、高等教育予算全体の増額が必要であり、国からの公財政投資を先進国並みに（GDP比 0.5%を 1%に）大幅に増額するように最大限の努力が求められている。国立大学の果たしている役割（国際競争力の源としてのナショナルセンターと、地域社会・経済を支えるリージョナルセンター）にご理解をいただき、国からの財政的支援を抜本的に拡充していただきたい。

また、国立大学法人における教育・研究の基盤となる運営費交付金については、各国立大学法人が 6 年間の中期目標・計画期間を通じて安定的・持続的にその役割を果たすために必要な経費であり、創造的・先端的な学術研究や我が国の発展の中核となる人材育成を着実に実施できるよう十分な予算を確保していただきたい。その際、骨太方針 2006 に盛り込まれた 5 年間の運営費交付金の総額 1%削減方針は、今期のみならず次期中期目標期間にわたり、大学の教育研究の基盤に重大な影響を与えるものであることから、これを早期に撤廃していただきたい。

このたび閣議決定された「教育振興基本計画」に掲げられた諸方策を実行するため、それに必要な財政的支援について、重点施策推進枠を設定するなど、特段の配慮を願いたい。

【要望事項 2】

国立大学附属病院の経営に対する財政的支援等（ 2%見直し）

経営改善係数の適用による 2%を見直すとともに、医師等の人材育成、地域医療の中核病院、地域医療体制の確立、高度先進的医療の提供など、国立大学附属病院特有の役割を果たすために必要な財政的支援を行うこと。

また、経営努力にもかかわらず、診療報酬のマイナス改定等、外的な要因による経営への影響については、特段の配慮を講ずること。

国立大学附属病院は、地域で活躍する医師の育成や生涯教育、新しい治療の開発や治験などの臨床医学研究、重症患者の治療や先端医療、災害時やがん治療などの拠点病院として、地域医療を守る最後の砦としての使命を果たしてきているが、法人化の際には想定されなかった診療報酬の大幅なマイナス改定等の外的な要因により厳しい経営を迫られている。

この状況の中、附属病院は、懸命の経営努力を重ね、医業収入の増額を図っているものの、効率化係数（ 1%）と経営改善係数（ 2%）の適用も併せて、その努力は限界に近づいている。平成19年度決算では、16附属病院（42病院中）が実質的な赤字に陥っており、早急に対策を講じなければ大半の附属病院が赤字となる。

併せて、新臨床研修制度や新看護体制の導入をきっかけとした医師、看護師等の診療に必要な人材の確保に苦慮しており、医師・看護師の確保や離職防止等に必要な措置が講じられなければならない。

また、附属病院が地域の医療機関と有機的な連携をしながら、例えば、研修医や専門医の地域循環型の研修システムを整備していかなければ、地域医療体制の確保ができず、地域社会に対して多大な影響を与えることとなる。

高度先進的医療を提供するため、特に、附属病院を中心に実施されるがん専門医の養成やがんの診断・治療の臨床研究などに必要な措置を講じることは、我が国の医学・医療レベルの向上に寄与するとともに、安心・納得できるがん医療の提供を実現し、国民の期待に応えることに繋がる。

さらに重大なことは、現場の医師、教員は、教育・研究の時間を犠牲にして、医業収入増のための診療時間を増加せざるを得ず、医師養成機能の低下、臨床研究論文の減少を生み、国際競争力を低下させつつある。

したがって、今後も、附属病院に課せられた使命を果たし続けていくためには、経営基盤の安定化が不可欠であり、これに対する国からの財政的支援をお願いしたい。更に、医師不足対策については、大学の医学部定員を「早急に過去最大程度まで増員」という目標が骨太方針2008に盛り込まれている。医師の養成には多額の費用が必要であり、特段の配慮をお願いしたい。

【要望事項3】

教育・研究環境整備の予算の確保（施設・設備費の増額）

「第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画」に基づき、**国立大学法人の教育・研究環境を計画的に整備**するために必要な予算を確保すること。

また、イノベーションの基盤となる**研究施設・設備の整備**や**老朽化した教育・研究及び診療用設備の更新**に必要な財政措置を講ずること。

さらに、自然災害時に国立大学が**病院を中心に地域の災害対策拠点**としての役割を果たすことを踏まえ、必要な対策を講じるための財政的支援を行うこと。

国立大学の施設については、第3期科学技術基本計画で指摘されているとおり老朽化したものが増加している。

そのため、耐震性不足など安全・安心でない教育研究環境にあり、全学的な視点に立った施設マネジメントや新たな整備手法を導入しても、整備に必要な所要額が絶対的に不足している状況にある。

* 国立大学法人の状況（平成19年5月1日現在）

国立大学法人が保有する施設 2,551万㎡

うち経年25年以上の施設 1,424万㎡（約56%）

うち未改修の老朽施設 830万㎡（保有施設の約1/3）

施設整備に関しては、昨年に引き続き、安全・安心を確保するための支援はもちろんのこと、現代の教育ニーズを満たす機能を備えた教育研究環境の確保、将来、社会からの要請に応え得る人材となる学生の生活環境の整備に対する国からの絶大なる支援をお願いしたい。

また、国立大学研究施設・設備は、基盤的な教育研究が立ち行かないほど老朽化している状況にある。イノベーションを創出し、我が国の国際競争力を高めるために大型研究施設・設備の整備や老朽化した設備の更新は不可欠であるとともに、国際的に魅力ある教育研究環境の確保が急務であることに配慮願いたい。

さらに、自然災害時に国立大学が病院を中心に地域の災害対策拠点としての役割を果たすことを踏まえ、必要な対策を講じるための財政的支援をお願いしたい。

【要望事項 4】

科学研究費補助金の拡充（予算の拡充、間接経費の措置）

第3期科学技術基本計画に従って、競争的資金、特に、**大学等で行われる学術研究を支える科学研究費補助金の拡充**に必要な措置を講ずること。

また、研究環境の向上、適正な資金管理等に寄与する**間接経費30%措置の早期実現**に必要な予算を確保すること。

我が国の社会水準の向上や国際競争力のある優れた科学技術の発展を支えているのは、大学等で行われる学術研究（研究者の自由な発想に基づく研究）である。そのため、学術研究のすそ野を広げ、独創性・先駆性の高い研究を幅広く推進する必要がある。

科学研究費補助金は、こうした学術研究を支援する競争的資金であるが、採択率が非常に低い状況であり、更なる予算の拡充が不可欠である。特に、多くの地方国立大学の教員が応募する「基盤研究」や「若手研究」の充実とともに、既成の枠を越えた革新的・挑戦的な研究を促進する「新学術領域研究」や「萌芽研究」の拡充に配慮いただきたい。

平成20年度予算額1,932億円（対前年度1.0%増）		
採択状況		
	平成7年度	平成19年度
応募件数	74,000件	95,000件
採択率	27.6%	22.2%

また、競争的資金の間接経費は、各大学等における研究環境の向上や適正な資金管理などに必要な経費であり、第3期科学技術基本計画において、全ての制度で30%の措置をできるだけ早期に実現することとされている。

しかしながら、科学研究費補助金においては、一部の研究種目について、未だに間接経費が措置されていない。

（措置済）特別推進研究、基盤研究、若手研究、 新学術領域研究、学術創成研究費
（未措置）萌芽研究、特定領域研究、特別研究促進費、 特別研究員奨励費

科学研究費補助金の果たす役割の重要性に配慮し、予算額全体の拡充及び未措置の間接経費に必要な予算の確保について、必要な措置を講じていただきたい。

【要望事項5】

「留学生30万人計画」実現のための予算の確保

福田総理が提唱された「留学生30万人計画」を実現し、優れた留学生を多数受入れ、国内での就職を支援するためには、**留学生のための宿舎、奨学金の充実、きめ細かな支援を行うための教育及びサポート体制の強化等**、魅力ある大学づくりと受入れ体制の充実が必要であり、そのために必要な予算を確保すること。

留学生の受入れの推進は、グローバル化する知識基盤社会、学習社会の中で、我が国と諸外国との間の密接な人的ネットワークの形成、相互理解の増進や友好関係の深化、及び我が国の大学等の国際的な通用性・共通性の向上と国際競争力の強化を図る上で意義は大きい。

第169回国会における施政方針演説において、福田総理は、日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界との間のヒト・モノ・カネ・情報の流れを拡大する「グローバル戦略」の展開を図るため「留学生30万人計画」を策定し、実施に移すことを提唱された。

また、骨太方針2008においても、開かれた国にする観点から、高度人材受入れとも連携させながら、留学生受入れを拡大させることとしている。

この「留学生30万人計画」を確実に実行するためには、留学生のための宿舎、奨学金の充実等、留学生の「量」的な増加に対応した受入れ環境の整備、並びにきめ細かな留学生支援が可能となる教育及びサポート体制の強化による「質」の維持・向上を図るための措置を講ずることが緊要な課題である。

しかしながら、大学における留学生の受入れ環境は、12万人を受入れている現状ですら必ずしも十分とは言えず、このような状況のままでは、国家戦略として取り組むべき「留学生30万人計画」の実行が困難な状況である。

このことから、留学生を引きつける魅力ある大学づくりと、受入れ体制の整備のために必要な経費を確実に措置していただきたい。

写

国大協企画第 72号
平成20年7月17日

文部科学大臣

渡海 紀三郎 殿

社団法人国立大学協会

会長 小宮山 宏

国立大学法人に係る平成21年度税制改正に関する要望

国立大学は、知識社会における人材養成と学術研究拠点としての役割を担っており、世界に誇る卓越した研究と当該活動に裏付けられた教育を提供しつつ、地域を支える人材育成の中核として、また、知の創造拠点として地域の活性化、発展のために大いに寄与しております。

国立大学が、今後、引き続き、自らの教育・研究機能を、さらに特色のある大学、個性あふれる大学として発展、充実するためには、基盤的経費である運営費交付金の確実な措置と高等教育に係る公財政支出をOECD加盟の先進諸国並の1%以上に引き上げることが重要であります。国立大学自らも寄付金等の外部資金導入の重要性を十分認識しており、また真摯に取り組まなければならない問題であると考えています。各大学においては、基金等の創設など積極的な取り組みを行っておりますが、このような大学の活動が円滑に進むよう、税制の抜本的な改革による支援が不可欠であります。

については、国立大学の教育・研究機能の一層の発展、充実のため、別添要望について、格段のご配慮を賜るようお願い申し上げます。

国立大学法人に係る平成21年度税制改正に関する要望

(1) 相続税

個人からの相続財産の寄付について、寄付者に減税効果が集中する制度に改めるとともに、全額を税額控除する制度を創設すること。

(2) 所得税

個人からの寄附金に係る所得控除限度額の上限を米国並みの50%まで拡大すること。(現行：40%)

また、所得控除限度額の上限を超えた場合についても、5年間を限度に繰り越して控除することを可能とすること。

平成 20 年 7 月 23 日

概算要求基準における国立大学法人運営費交付金の
削減幅を 3% とする方向の検討について（緊急アピール）

社団法人 国立大学協会
会長 小宮山 宏

国立大学は、これまで、我が国における知の創造拠点として高度人材育成の中核機能を果たすとともに、高度な学術研究や科学技術の振興を担い、国力の源泉としての役割を担ってきました。

しかしながら、国立大学法人の財政的基盤である運営費交付金は、骨太方針 2006 に基づき、毎年 1% の適用を受け、削減され続けており、各法人では各々が懸命の経営努力により対応しているものの、その努力も限界に近づきつつあります。

それにもかかわらず、最近、政府部内において、来年度概算要求基準における運営費交付金や私学助成費の削減幅を 3% とする方向で検討が行われていると仄聞しています。

そのような運営費交付金等の大幅かつ唐突な削減が行われれば、教育の質を保つことは難しくなり、さらには一部国立大学の経営が破綻することとなります。また、地域における医師等の人材育成機能が低下するだけでなく、学問分野を問わず、基礎研究や萌芽的な研究の芽を潰すなど、これまで積み上げてきた国の高等教育施策とその成果を根底から崩壊させることとなります。こうした結果を招来するならば、「教育振興基本計画」や「留学生 30 万人計画」等の実施に支障が生ずることも明らかです。

つきましては、国立大学運営費交付金の大幅削減に強く反対するとともに、その確保・充実を求めます。

平成20年7月25日

「留学生30万人計画」を実現し、優れた留学生を獲得するための緊急アピール

社団法人国立大学協会
公立大学協会
日本私立大学団体連合会

留学生受入れの推進は、グローバル化する知識基盤社会、学習社会の中で、我が国と諸外国との間の密接な人的ネットワークの形成、相互理解の推進や友好関係の深化、また、我が国の大学の国際的な通用性・共通性の確保と国際競争力の向上を図る上で意義は大きい。

また、優れた留学生の獲得は、我が国において喫緊の課題であり、世界的な人材獲得競争が激化している中、これに遅れをとれば、我が国は世界から取り残される。

このような背景において、福田総理が第169回国会における施政方針演説において提唱され、また骨太方針2008にも経済財政成長戦略として掲げられている「留学生30万人計画」を確実に実現し、世界から高度人材の受入れを拡大するためには、優れた教育・研究によって優秀な留学生を引きつけることに加えて、留学生にとって魅力ある大学環境を整備することが不可欠である。政府においては、シーリングの別枠として重点施策推進枠を設定するなど、必要な財政的措置を行い、その実現に向け大きく踏み出すことを強く求め、下記について緊急アピールを行うものである。

記

1. 政府は、留学生が不安なく勉学に励むことができるよう、低廉かつ安心できる宿舎を確保すること。
2. 政府は、留学生の奨学金についてその充実を図ること。
3. 政府は、生活支援や就職支援など留学の入口から出口までの全段階にわたったきめ細かなサポートが可能となる体制の整備を図ること。

写

国大協企画第89号

平成20年8月7日

文部科学大臣

鈴木恒夫 殿

社団法人国立大学協会

会長 小宮山 宏

教員免許更新講習の実施に係る財政的支援について（要望）

教員免許更新講習の実施に向け、国立大学では、各都道府県における中核実施機関としてこれに取り組むとともに、この活動が国立大学としての社会貢献、地域との連携の一環となるものと強く認識し、現在、免許状更新講習プログラム開発委託事業に多くの大学が参加するなど、その準備に積極的に取り組んでいるところです。

しかしながら、この更新講習の実施に当たって、特に実施経費の負担が課題となっており、現在、文部科学省からは、受講者から講習料を徴収し、これをもって実施経費に充てるとする方針が示されていますが、大学によっては、特に下記の要因により、受講料収入のみでの実施は難しい状況となっております。

各大学では、更新講習を意義のあるものとするべく、より良い講習教材の開発・作成、講義の実施等の準備を進めてはおりますが、この実施経費の不足分を全て受講者に転嫁することは、より大きな経済的負担を強いることとなり、到底理解され得るものではありません。

また、国立大学法人における運営費交付金の削減等の現況下では、各大学がこれを負担することは難しく、更新講習を安定的、かつ、継続的に実施するためには財政的支援が不可欠です。

受講者の負担軽減措置のための財政的支援については、国会の付帯決議において国における支援策を検討するとされているところでもあり、この受講者の負担軽減という観点からも、更新講習の実施についての国からの財政的支援をいただけるよう要望いたします。

併せて、都道府県における更新講習の円滑な実施のため、教育委員会、公私立大学等の講習実施機関との連携協力体制づくりのため、引き続きのご支援をお願いいたします。

記

（更新講習の実施に当たり、特に留意いただきたい事項）

- 1 地域的特性により、離島、遠隔地における更新講習の実施に必要な経費
- 2 障害を持つ教員が受講するために必要な措置を講ずるための経費
- 3 受講者受入れのため必要な受付業務、学務情報の入力・管理等の業務に係る経費

平成20年9月22日

文部科学省
生涯学習政策局社会教育課長 殿

社団法人国立大学協会

「図書館・博物館（司書・学芸員）の在り方」に関する意見について

このことについて、別紙のとおり意見を提出しますので、よろしくお取り計らい
願います。

社団法人国立大学協会
e-mail : chosa@janu.jp
電話:03-4212-3513,3515

「博物館に関する科目（改正案）」に対する意見

今回の改正案は、今般、専門的領域を担う学芸員に求められている高度な専門性と実践力の向上を企図したものであり、学芸員資格を取得するための教育内容を充実させ、必要な科目及び単位の見直しを図るなどの実質化の方向性については、理解できるものである。

その一方で、大学教育の現場に大きな混乱を招きかねない問題をもはらんでいるという感を禁じえない。以下に3つの観点からそれらを列挙する。

1. 学生の履修に関する負担への配慮

国立大学法人の多くが学芸員の資格取得のために必要な科目を開講しているところであるが、多くの場合、卒業要件に算入しない「自由科目」として開講している場合が多い。

学芸員に必要な学術的成果を分かりやすく表現する能力は、個別の学術分野におけるきわめて高度な専門的知識を背景としてはじめて可能となるものである。大学としては、まずは専門の勉学に集中できる環境を提供すべきと考えるが、今回の見直しにより必修科目数及び単位数が増加されるならば、それだけ学生の負担が増大し、専門分野の学習が疎かになる可能性がある。

毎年、1万人を超える学生が学芸員資格を取得しながら、実際に学芸員として就職できる者はごくわずかという状況の中、それでも学芸員の資格を取る学生が一定数存在することで、博物館の良き理解者や学習内容を他分野で応用する者が出てきて、ある程度の裾野が確保できると考えられる。

しかしながら、負担増を懸念した学生が自ら学芸員資格取得を断念するようになれば、博物館の質の高い人材の確保の面のみならず、博物館の良き理解者等を養成する側面からも大きな痛手となり、結果的に博物館自身の存立基盤の弱体化に拍車をかけることになりかねない。

また、改正に伴い、現在の制度・科目等によって資格を取得しようとしている在学生に対し、不利益または新たな負担が生じないよう経過措置を取るなどの配慮を求めたい。

2. 担当教員の確保について

各大学においては、限られた専任教員、非常勤教員によって授業が実施されている現状がある。

改正後も学芸員の養成課程を維持していくとすれば、授業を担当できる教員の充実・確保が不可欠であるが、教員の定員削減が着実に進行し、既存の専門分野の教育・研究レベルを維持することに汲々としている多くの国立大学法人にとって、「博物館に関する科目」の担当専任教員のみを増員することはきわめて困難である。

仮にそれが可能であったとしても、今回のように大幅な改正が実施されれば、博物館等実務経験者の専任教員としての採用をめぐり、他の国家資格における人材養成を推進した際と同様、大学間で熾烈な競争が引き起こされると考えられる。非常勤講師についても同様な現象が起こることが予想できる。近年、博物館に勤務する学芸員の兼職が厳しく制限されるようになっているため、非常

勤講師の確保ですら困難を極めるに相違なく、とりわけ、学外に専門家の少ない地方大学においては、相当に厳しい状況となることは言うまでもない。

そもそも、国立大学法人には、運営費交付金の削減に伴い非常勤講師枠を大幅に縮小しなければならないという事情が存在しており、「博物館に関する科目」のみを例外に、新たな非常勤講師を配置することも難しい。

上述の人材的及び予算的な理由により、専任教員、非常勤講師のいずれも確保ができない場合、博物館学の専門家でもなく、博物館での実務経験もない教員が授業を担当せざるをえない状況に追い込まれるが、そのことはその教員の負担増を招くばかりでなく、「博物館に関する科目」の教育レベル及び質を低下させてしまうことになり、改正の本来の趣旨に逆行する結果を招来することとなる。

3. 科目等の内容について

今回示された科目名を見ると、いくつか統合・削除できる科目があるように思う。

まず、「博物館資料論」、「博物館保存科学論」及び「博物館展示論」は、科目の境界があいまいであり、履修の狙いも重複していると思われるので、この3科目を統合して2科目4単位とすることは可能であると考え。あるいは、これらを「人文社会系博物館資料保存・展示論」及び「自然史系博物館資料保存・展示論」というように、対象で分けするのの一つの方法と考えられる。

一方で、「博物館保存科学論」や「博物館展示論」については専門性がきわめて高く、これらを担当し、体系的かつ学術的に講義できる人材は、ほとんどいないという現状があることも考慮いただきたい。

このほか、「博物館経営論」と「博物館と地域社会」は統合して1科目2単位で対応可能であると思われる。

また、改正案では、単位数は増加されたものの理論ばかりが拡大され、最も重要な「博物館実習」が3単位のままで据え置かれている。これでは、博物館側が要求している実務経験を通じた人材育成には程遠いと感じざるをえない。

これらのことから、科目数と科目間の内容調整をより慎重に行うべきと考える。

4. 総括

全国で毎年1万人を超える新規学芸員資格取得者が存在する一方、博物館学芸員として就職できる者は僅少という状況の中、大学教育にのみ過重な負担を強いるべきではないと考える。学芸員に経営・管理能力、教育能力、コミュニケーション能力などの向上が必要なことは確かであるが、それらは学芸員として就職した後に博物館等での実践を通じて初めて会得される部分も大きいと思われる。学芸員の専門性とは、学芸員となって勤務する博物館の性質によって規定されるものでもあるため、学芸員資格の取得を目指すすべての学生に求めるよりも、博物館に就職した後に職場研修という形で補うことでも対応可能であると考え。

既に述べたように、各大学の自助努力には限界があり、該当科目の担当教員の確保及びカリキュ

ラムの編成については困難をきわめることは自明であるので、放送大学を始めとする遠隔授業の充実・活用、地域ブロックでの共通の学芸員資格における教育の充実を図る施策を検討すべきである。また、学生及び教育現場の混乱を最小限に抑えることから、その対応には、十分な経過措置を設けることが必要であると考えます。

今回の改正案については、その意義は十分に認めるものであるが、教員定員の拡大や予算の措置、大学と博物館の連携の制度的強化、学芸員の博物館への就職率の制度的向上などの施策とセットで実施されないかぎり、実際の教育現場に大きな混乱をもたらすものとなる。

このことを踏まえ、今後においても、慎重かつ十分な検討及び事前の情報提供を望むものである。

「図書館に関する科目（試案）」に対する意見

これまで、大学における司書養成は、図書館法に規定された大学における図書館に関する科目が明確ではなかったため、司書講習のために制定されていた科目を大学教育に転用する形をとってきた。今般、答申を受けて、生涯学習振興の推進にあたり、司書及び司書補の役割の重要性が再認識され、そのための資格要件である司書養成課程において履修すべき科目が定められることは理解できる。

一方で、科目・単位数や制度については、若干の意見を述べたい。

今回の法改正に伴って制定される「大学における図書館に関する科目」は「司書に必要と考えられる基礎的な知識・技術を学ぶために必要な内容」と位置づけられていることに鑑みると、「図書館資料に関する科目」の単位数が現行より減少し、他方「図書館経営に関する科目」が増加しているのは、明らかにバランスを欠いていると思われる。地域の住民に情報を効率的かつ効果的に提供するためには、図書館で扱う資料について知識及びその整理、組織化が不可欠であることを考慮願いたい。

また、改正により、むやみに単位数（時間数）を増やすのではなく、それが司書資格にとって必要な科目かどうかを精査いただきたい。

学芸員資格と同様に、司書資格の取得を目指し現行科目のもとで履修している学生についても、不利益や新たな負担とならぬよう配慮を願うのは言うまでもないが、新しい科目の設置による大学側の対応等を考慮し、法改正の後の経過措置についても検討が必要であると考えている。

平成20年10月7日

税制改正に関する要望書

社団法人国立大学協会 会長 小宮山 宏
公立大学協会 会長 佐々木雄太
日本私立大学団体連合会 会長 安西祐一郎

（高等教育への投資は国家戦略）

我が国が、今後とも、地球環境問題や資源問題など世界的規模の課題解決や社会・経済のさらなる発展に向けて、国際的牽引力を有し、国際社会における重要な地位を占めていくためには、その基盤となる「知」の創造と人材の育成が必要です。そのためには、我が国の大学が、国際的知的優位性を確保するとともに、我が国の発展を支える人材を多数輩出していくことが、我が国にとって最優先の国家戦略と考えます。

しかし、現状をみれば、我が国の高等教育への公財政支出は約2兆円、GDP比では0.5%と先進諸国の中で最低レベルとなっております。世界のGDPの約11%を占める我が国にふさわしい規模を考えれば、今後20年間のうちに公財政支出5兆円、GDP比1%を実現することが必要と考えます。

このため、大学の基盤的経費を十分に措置することを求めます。

（民間寄付を促すための抜本的な税制改正を）

その一方で、我が国の財政が厳しい状況にあることを鑑みれば、大学は自ら財源の多様化を積極的に進め、政府は大学の自助努力を後押しする税制上の措置を図るなど環境整備等に努めることは当然であると考えます。

諸外国における大学運営の主要な財源として、民間等から多くの寄付金を受け入れており、諸外国のように寄付文化が根付いていない我が国では、寄付税制に係る抜本的な改革により、寄付意思を有する潜在的寄付者を刺激することにより、新たな財源を導入することが可能となり、大学にとって、外部資金獲得のための強力な支援策となることが考えられます。

以上のことから、我が国の大学を代表する立場として、下記の実現を強く求めるものです。

記

- 大学に対する個人からの寄付に関し、新たな財源を発掘し、公的支援に振り向けるために、寄付者に強力なインセンティブを明示できる、新たな寄付関連税優遇制度を創設すること。

(1) 所得税

個人からの寄附金に係る所得控除限度額の上限を米国並みの50%まで拡大すること。(現行：40%)

また、所得控除限度額の上限を超えた場合についても、5年間を限度に繰り越して控除することを可能とすること。

(2) 相続税

個人からの相続財産の寄付について、寄付者に減税効果が集中する制度に改めるとともに、全額を税額控除する制度を創設すること。

以上

写

国大協企画第120号
平成20年10月27日文部科学大臣
塩谷立 殿社団法人 国立大学協会
会長 小宮山 宏

平成21年度国立大学関係予算の確保・充実について（要望）

貴職におかれては、日頃から国立大学法人について深いご理解と力強いご支援をいただいております。厚く御礼を申し上げます。

21世紀は「知識基盤社会」であり、その中で、高等教育は、個人の人格形成の上でも、社会・経済・文化の発展・振興や国際競争力の強化等の国家戦略の上でも、極めて重要な役割を果たすものであります。大学・大学院教育においては、留学生や社会人など多様な学生を積極的に受け入れつつ、教育の質を維持・向上し、学位の国際通用性を確保することが求められています。

国立大学は、これまで、我が国における知の創造拠点として高度人材育成の中核機能を果たすとともに、高度な学術研究や科学技術の振興を担い、国力の源泉としての役割を担ってきました。

しかしながら、我が国における高等教育への公財政支出は、GDP比0.5%に過ぎずOECD平均の1%を大きく下回っています。

国立大学法人の財政的基盤である運営費交付金は、骨太方針2006に基づき、毎年△1%の適用を受け、削減され続けており、各法人では各々が懸命の経営努力により対応しているものの、その努力も限界に近づきつつあります。

特に、医師養成等の国の重要な機能を担う大学附属病院には経営改善係数（△2%）の適用とも併せて大きな影響が生じています。

また、国立大学の教育研究活動を支える施設・設備については、施設整備費補助金等の削減により、その老朽・狭隘化が著しく進んでおります。

それにも関わらず、平成21年度概算要求基準において、運営費交付金は、政策棚卸し分を加え、△3%の削減となっております。

このような運営費交付金・施設整備費補助金等の削減が続けば、今後数年を経ずして教育の質を保つことは難しくなり、さらには一部国立大学の経営が破綻するばかりか、学問分野を問わず、基礎研究や萌芽的な研究の芽を潰すなど、

これまで積み上げてきた国の高等教育施策とその成果を根底から崩壊させることとなります。

知的競争時代において諸外国が大学等に重点投資を行い、優秀な人材を惹きつけようとする中で、ひとり我が国だけが投資の削減を続けていては、このたび閣議決定された「教育振興基本計画」に掲げられた諸方策を十分に実行することもできず、教育研究の水準の維持・向上を図り、国際的な競争に打ち勝つことも困難です。

つきましては、貴職に対して我々の意をお伝えするため、別紙の事項について、要望いたします。平成21年度予算編成に向けて、国立大学関係予算の確保・充実について、ご理解をいただき、引き続きご尽力とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

要望事項の要点

【要望事項 1】

運営費交付金の拡充（総額△1%の撤廃、重要課題推進枠の確保）

我が国の発展の基礎を支える国立大学法人の教育・研究活動が安定的・持続的に推進できるよう、基盤的経費である運営費交付金を拡充すること。

また、骨太の方針2006に盛り込まれた5年間の運営費交付金の総額1%削減方針は、今期のみならず次期中期目標期間にわたり、大学の教育・研究の基盤に重大な影響を与えるものであることから、これを早期に撤廃すること。

「教育振興基本計画」に掲げられた諸方策を実行するため、重要課題推進枠の確保に努め、政策棚卸しによる2%削減を越える必要な財政的支援を行うこと。

【要望事項 2】

国立大学附属病院の経営に対する財政的支援等（△2%見直し）

経営改善係数の適用による△2%を見直すとともに、医師等の人材育成、地域医療の中核病院、地域医療体制の確立、高度先進的医療の提供など、国立大学附属病院特有の役割を果たすために必要な財政的支援を行うこと。

また、経営努力にもかかわらず、診療報酬のマイナス改定等、外的な要因による経営への影響については、特段の配慮を講ずること。

【要望事項 3】

教育・研究環境整備の予算の確保（施設・設備費の増額）

「第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画」に基づき、国立大学法人の教育・研究環境を計画的に整備するために必要な予算を確保すること。

また、イノベーションの基盤となる研究施設・設備の整備や老朽化した教育・研究及び診療用設備の更新に必要な財政措置を講ずること。

さらに、自然災害時に国立大学が病院を中心に地域の災害対策拠点としての役割を果たすことを踏まえ、必要な対策を講じるための財政的支援を行うこと。

【要望事項4】

科学研究費補助金の拡充（予算の拡充、間接経費の措置）

第3期科学技術基本計画に従って、競争的資金、特に、**大学等で行われる学術研究を支える科学研究費補助金の拡充**に必要な措置を講ずること。

また、研究環境の向上、適正な資金管理等に寄与する**間接経費30%措置の早期実現**に必要な予算を確保すること。

【要望事項5】

「留学生30万人計画」実現のための予算の確保

大学間の国際的な競争が進展する中、「留学生30万人計画」を実現し、優れた留学生を多数受入れ、国内での就職を支援するためには、大学の国際化にかかる環境整備や、**留学生のための宿舎、奨学金の充実**、きめ細かな支援を行うための**教育及びサポート体制の強化等**、魅力ある大学づくりと受入れ体制の充実が必要であり、そのために必要な予算を確保すること。

説 明

【要望事項 1】

運営費交付金の拡充（総額△1%の撤廃、重要課題推進枠の確保）

我が国の発展の基礎を支える国立大学法人の教育・研究活動が安定的・持続的に推進できるよう、基盤的経費である運営費交付金を拡充すること。

また、骨太の方針2006に盛り込まれた5年間の運営費交付金の総額1%削減方針は、今期のみならず次期中期目標期間にわたり、大学の教育・研究の基盤に重大な影響を与えるものであることから、これを早期に撤廃すること。

「教育振興基本計画」に掲げられた諸方策を実行するため、重要課題推進枠の確保に努め、政策棚卸しによる2%削減を越える必要な財政的支援を行うこと。

本来、国立大学が果たしてきた役割は、我が国の力強い成長と国際競争力向上の活力源となることであり、社会が国立大学に対してその役割を求める限り、その財政的基盤は安定的に担保されるべきものである。

そのためには、高等教育予算全体の増額が必要であり、国からの公財政投資を先進国並みに（GDP比0.5%を1%に）大幅に増額するように最大限の努力が求められている。国立大学の果たしている役割（国際競争力の源としてのナショナルセンターと、地域社会・経済を支えるリージョナルセンター）にご理解をいただき、国からの財政的支援を抜本的に拡充していただきたい。

また、国立大学法人における教育・研究の基盤となる運営費交付金については、各国立大学法人が6年間の中期目標・計画期間を通じて安定的・持続的にその役割を果たすために必要な経費であり、創造的・先端的な学術研究や我が国の発展の中核となる人材育成を着実に実施できるよう十分な予算を確保していただきたい。その際、骨太方針2006に盛り込まれた5年間の運営費交付金の総額1%削減方針は、今期のみならず次期中期目標期間にわたり、大学の教育研究の基盤に重大な影響を与えるものであることから、これを早期に撤廃していただきたい。

このたび閣議決定された「教育振興基本計画」に掲げられた諸方策を実行するため、重点課題推進枠の確保に努め、政策棚卸しによる2%の削減を越える必要な財政的支援を行っていただきたい。

【要望事項2】

国立大学附属病院の経営に対する財政的支援等（△2%見直し）

経営改善係数の適用による△2%を見直すとともに、医師等の人材育成、地域医療の中核病院、地域医療体制の確立、高度先進的医療の提供など、国立大学附属病院特有の役割を果たすために必要な財政的支援を行うこと。

また、経営努力にもかかわらず、診療報酬のマイナス改定等、外的な要因による経営への影響については、特段の配慮を講ずること。

国立大学附属病院は、地域で活躍する医師の育成や生涯教育、新しい治療の開発や治験などの臨床医学研究、重症患者の治療や先端医療、災害時やがん治療などの拠点病院として、地域医療を守る最後の砦としての使命を果たしてきているが、法人化の際には想定されなかった診療報酬の大幅なマイナス改定等の外的な要因により厳しい経営を迫られている。

この状況の中、附属病院は、懸命の経営努力を重ね、医業収入の増額を図っているものの、効率化係数（△1%）と経営改善係数（△2%）の適用も併せて、その努力は限界に近づいている。平成19年度決算では、16附属病院（42病院中）が実質的な赤字に陥っており、早急に対策を講じなければ大半の附属病院が赤字となる。

併せて、新臨床研修制度や新看護体制の導入をきっかけとした医師、看護師等の診療に必要な人材の確保に苦慮しており、医師・看護師の確保や離職防止等に必要な措置が講じられなければならない。

また、附属病院が地域の医療機関と有機的な連携をしながら、例えば、研修医や専門医の地域循環型の研修システムを整備していかなければ、地域医療体制の確保ができず、地域社会に対して多大な影響を与えることとなる。

高度先進的医療を提供するため、特に、附属病院を中心に実施されるがん専門医の養成やがんの診断・治療の臨床研究などに必要な措置を講じることは、我が国の医学・医療レベルの向上に寄与するとともに、安心・納得できるがん医療の提供を実現し、国民の期待に応えることに繋がる。

さらに重大なことは、現場の医師、教員は、教育・研究の時間を犠牲にして、医業収入増のための診療時間を増加せざるを得ず、医師養成機能の低下、臨床研究論文の減少を生み、国際競争力を低下させつつある。

したがって、今後も、附属病院に課せられた使命を果たし続けていくためには、経営基盤の安定化が不可欠であり、これに対する国からの財政的支援をお願いしたい。更に、医師不足対策については、大学の医学部定員を「早急に過去最大程度まで増員」という目標が骨太方針2008に盛り込まれている。医師の養成には多額の費用が必要であり、特段の配慮をお願いしたい。

【要望事項3】

教育・研究環境整備の予算の確保（施設・設備費の増額）

「第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画」に基づき、**国立大学法人の教育・研究環境を計画的に整備**するために必要な予算を確保すること。

また、世界最先端の研究やイノベーションの基盤となる**研究施設・設備の整備**や**老朽化した教育・研究及び診療用設備の更新**に必要な財政措置を講ずること。

さらに、自然災害時に国立大学が**病院を中心に地域の災害対策拠点**としての役割を果たすことを踏まえ、必要な対策を講じるための財政的支援を行うこと。

国立大学の施設については、第3期科学技術基本計画で指摘されているとおり老朽化したものが増加している。

そのため、耐震性不足など安全・安心でない教育研究環境にあり、全学的な視点に立った施設マネジメントや新たな整備手法を導入しても、整備に必要な所要額が絶対的に不足している状況にある。

*国立大学法人等施設の状況（平成20年5月1日現在）

国立大学法人等が保有する施設	2,575万㎡
うち経年25年以上の施設	1,467万㎡（約57%）
うち未改修の老朽施設	757万㎡（保有施設の約1/3）

また、世界最先端の基礎研究や競争的資金等を活用したプロジェクト研究など新たな教育研究ニーズによる施設の狭隘化の解消が依然として課題となっている状況にある。

このため、昨年に引き続き、耐震化等の安全・安心を確保するための支援はもちろんのこと、国際競争力を高める教育研究を行う上で基盤となる施設の整備に対して、国からの絶大なる支援をお願いしたい。

また、国立大学研究施設・設備は、基盤的な教育研究が立ち行かないほど老朽化している状況にある。イノベーションを創出し、我が国の国際競争力を高めるために大型研究施設・設備の整備や老朽化した設備の更新は不可欠であるとともに、国際的に魅力ある教育研究環境の確保が急務であることに配慮願いたい。

さらに、自然災害時に国立大学が病院を中心に地域の災害対策拠点としての役割を果たすことを踏まえ、必要な対策を講じるための財政的支援をお願いしたい。

【要望事項 4】

科学研究費補助金の拡充（予算の拡充、間接経費の措置）

第3期科学技術基本計画に従って、競争的資金、特に、**大学等で行われる学術研究を支える科学研究費補助金の拡充**に必要な措置を講ずること。

また、研究環境の向上、適正な資金管理等に寄与する**間接経費30%措置の早期実現**に必要な予算を確保すること。

我が国の社会水準の向上や国際競争力のある優れた科学技術の発展を支えているのは、大学等で行われる学術研究（研究者の自由な発想に基づく研究）である。そのため、学術研究のすそ野を広げ、独創性・先駆性の高い研究を幅広く推進する必要がある。

科学研究費補助金は、こうした学術研究を支援する競争的資金であるが、近年、予算の伸びが鈍化しており、特に、研究者に配分する直接経費については、2年連続で減少している状況である。そのため、更なる予算の拡充が不可欠であり、中でも多くの地方国立大学の教員が応募する「基盤研究」や「若手研究」の充実とともに、既成の枠を越えた革新的・挑戦的な研究を促進する「新学術領域研究」や「萌芽研究」の拡充に配慮いただきたい。

- 平成20年度予算額1,932億円（対前年度1.0%増）
- 直接経費の推移（補正後予算）
平成18年度 → 平成19年度 → 平成20年度
1,620億円 1,617億円 1,579億円

また、競争的資金の間接経費は、各大学等における研究環境の向上や適正な資金管理などに必要な経費であり、第3期科学技術基本計画において、全ての制度で30%の措置をできるだけ早期に実現することとされている。

しかしながら、科学研究費補助金においては、一部の研究種目について、未だに間接経費が措置されていない。

- （措置済）特別推進研究、基盤研究、若手研究、
新学術領域研究、学術創成研究費
- （未措置）萌芽研究、特定領域研究、特別研究促進費、
特別研究員奨励費

科学研究費補助金の果たす役割の重要性に配慮し、予算額全体の拡充及び未措置の間接経費に必要な予算の確保について、必要な措置を講じていただきたい。

【要望事項5】

「留学生30万人計画」実現のための予算の確保

大学間の国際的な競争が進展する中、「留学生30万人計画」を実現し、優れた留学生を多数受入れ、国内での就職を支援するためには、大学の国際化にかかる環境整備や、**留学生のための宿舎、奨学金の充実**、きめ細かな支援を行うための**教育及びサポート体制の強化等**、魅力ある大学づくりと受入れ体制の充実が必要であり、そのために必要な予算を確保すること。

留学生の受入れの推進は、グローバル化する知識基盤社会、学習社会の中で、我が国と諸外国との間の密接な人的ネットワークの形成、相互理解の増進や友好関係の深化、及び我が国の大学等の国際的な通用性・共通性の向上と国際競争力の強化を図る上で意義は大きい。

そうした中、文部科学省をはじめとした関係6省が本年7月に策定した「留学生30万人計画」骨子では、日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界との間のヒト・モノ・カネ・情報の流れを拡大する「グローバル戦略」の展開を図るため、2020年を目途に留学生受入れ30万人を目指すこととしている。

また、大学の国際競争力を維持・向上させるためには、国際的に活躍できる人材を育成するプログラムや環境の整備が必要不可欠である。

そして「留学生30万人計画」を確実に実行するためには、留学生のための宿舎、奨学金の充実等、留学生の「量」的な増加に対応した受入れ環境の整備、並びにきめ細かな留学生支援が可能となる教育及びサポート体制の強化による「質」の維持・向上を図るための措置を講ずることが緊要な課題である。

しかしながら、大学の国際化や留学生の受入れ環境は、12万人を受入れている現状ですら必ずしも十分とは言えず、このような状況のままでは、国家戦略として取り組むべき「留学生30万人計画」の実行が困難な状況である。

このことから、留学生を引きつける魅力ある大学づくりと、受入れ体制の整備のために必要な経費を確実に措置していただきたい。

平成20年12月16日

大学の教育研究活動の振興に向けた予算要望

社団法人国立大学協会 会長 小宮山 宏

公立大学協会 会長 佐々木雄太

日本私立大学団体連合会 会長 安西祐一郎

「大学は地域活性化と国際競争力・国際貢献の源泉」

日本の高等教育への公財政支出は、対GDP比でOECD加盟国中最下位、政府支出中の割合も低位。他方、家計負担の重さは先進諸国中で最高水準。日本の社会・経済の発展、グローバルな課題解決のため行動する大学セクターの形成、機能強化が急務。

1 世界最高水準の教育研究環境のための投資の拡充

- ・OECD平均（対GDP比1%）の投資水準を将来目標として、財源を確保し、高等教育への公財政支出を増額。景気浮揚、持続的な経済成長にも寄与

2 大学の基盤的経費を最大限確保

- ・骨太の方針による私学助成、国立大学法人運営費交付金の削減の抜本的見直し、拡充に向けた転換

3 地域活性化等に資する国公私立大学を通じた補助金の拡充

- ・地域活性化のための大学間連携の推進
- ・教育研究の質の向上、国際競争力の強化のための学部・大学院の機能の充実

4 科学研究費補助金の拡充

5 留学生30万人計画と大学の国際化

女性医師等復帰支援の取組みについて アクションプラン

平成21年3月4日

(社)国立大学協会

女性医師等復帰支援検討ワーキング・グループ

女性医師等の復帰支援を促すための提言

1 背景

国立大学附属病院は、地域で活躍する医師の育成や生涯教育、新しい治療の開発や治療などの臨床医学研究、重症患者の治療や先端医療、災害時やがん治療などの拠点病院として、地域医療を守る最後の砦としての使命を果たしてきている。一方で、法人化以降、大学病院はさらなる経営努力を求められており、人件費の抑制等により医療従事者の確保が大きな問題となっている。

また、近年の状況を見ると、医師等の医療従事者における女性の比率が全体的に高まっており、特に内科や小児科に勤務する医師においてその傾向が顕著である。女性医師の増加は女性の患者にとって望ましいところであるが、統計上、女性医師の就業率は結婚等により35歳前後に大きく落ち込む傾向にあり、職場復帰するまでの間、当該診療科では人員が不足する。この傾向は、女性医師の比率が年々高まっていることを踏まえれば、数年後には、より大きな影響を与えることは明らかであり、早急な対応が必要である。(参考：資料編P 1～8を参照)

さらに、昨今の医師不足に対し、医学部の定員増等の取組みがなされているが、これが成果を上げるには一定の時間を要すること、また、今後人口減少社会において国の活力を維持・向上するためには女性の参画を求めることが不可欠であり、これを促すための環境づくりは喫緊の課題である。

そのため、本アクションプランでは、喫緊の課題として、女性医師等が活躍できる環境を整備し、離職防止や出産・子育て支援を充実させるための方策について、以下のとおり、提言する。

2 大学が取り組むべき事項

【提言1】 出産・子育てへの支援

大学は、男女共同参画社会における女性の働き方を支援するとともに、出産、育児等から復帰する女性医師・看護師等のみならず、病院に勤務するすべての職員が働きやすい環境をつくるため、下記の事項に取り組む。

(1) 働き方(勤務形態)の見直し

ア 育児期にも大学病院・総合病院での勤務を続け、医療技術を磨くことが可能になるよう短時間勤務制度やフレックスタイムの導入等弾力的な勤務形態の

充実を図る。(参考：資料編 P 13 を参照)

なお、介護を要する親族を持つ職員に対しても同様の措置を図る。

イ 上記アを実現するため、出産・子育て、介護のため短時間の勤務を希望する職員と非常勤職員との組み合わせによるワークシェアリングを実施することにより、周囲への負担軽減を図るなど、多様な雇用形態、勤務形態の組み合わせによる働き方を検討する。

(2) 保育施設等の整備

ア 既に設置が進められている保育施設について、更に 24 時間の対応や病児の受入れが可能な体制を整備する。(参考：資料編 P 17 を参照)

イ 学童期の子どもを受入れが可能な体制を整備する。例えば、図書館等の学内施設の開放や学生ボランティアによる学童児への体験学習の実施など、大学の施設・人的資源を活用した新たな取組みを検討する。(参考：資料編 P 17 を参照)

【提言 2】復帰後の不安に対する支援

大学は、出産等で現場を離れた医師・看護師等に対して、現場復帰を促進できる支援体制の提供に取り組む。また、職場に関する情報、専門的知識・技術に係る情報の継続的な提供に努め、職員の復帰への動機付けを促す。

(1) 復職・子育て支援のための体制整備

- ・復職・子育て支援センターの設置(参考：資料編 P 14)
- ・コーディネータの配置による復職・復職後の就業上の悩みへの相談、キャリアカウンセリング体制の整備(参考：資料編 P 10 ~ 11)

(2) 専門的知識・技術習得のための研修の実施

- ・復職支援プログラムの実施(参考：資料編 P 15)
- ・e-ラーニングの活用による在宅研修等の機会の確保(参考：資料編 P 18)

(3) 情報提供の場を開設

- ・情報提供のためのセミナー、研修会の開催（参考：資料編 P 15 ~ 16）
- ・ホームページ等 Web 技術を活用し在宅でも情報収集が可能な環境を整備（参考：資料編 P 15）
- ・同窓会、研修同期による人的ネットワークの構築への支援

【提言 3】子育てを支援する職員等への啓発

大学は、女性医師等の復帰を支援する環境づくりの一環として、職員の相互理解を深めることに努める。

（1）職員への啓発

職員に対して、出産・育児、介護に係る支援制度の内容を理解させるとともに、その運用には職員相互の理解と協力が必要であることを理解させる。

（参考：資料編 P 18）

（2）学生への啓発教育

学生に対して、医師、看護師等の医療に従事する職業を選択する理由とその責務について認識させるとともに、男女共同参画社会における働き方に関する教育を実施する。（参考：資料編 P 18）

【提言 4】大学の責務

大学は、女性医師等の復帰支援への取組みについて積極的に社会へ発信し、復帰を検討している女性医師等へ呼びかけるとともに、大学相互に情報を共有し、取組みを普及させることに努める。

3 国等による支援

ア 国にあっては、保育所・学童保育施設整備の支援や女性医師等の復帰支援に取り組む大学を対象として、現在の GP などの支援事業終了後も継続的な財政的支援を実施すること。併せて、現場を支える医員等の処遇改善に向けて所要の措置を講ずること。

イ 地方公共団体にあっては、地方財政再建特別措置法の適用により、地域医療を守る最後の砦である大学病院への支援を充実すること。

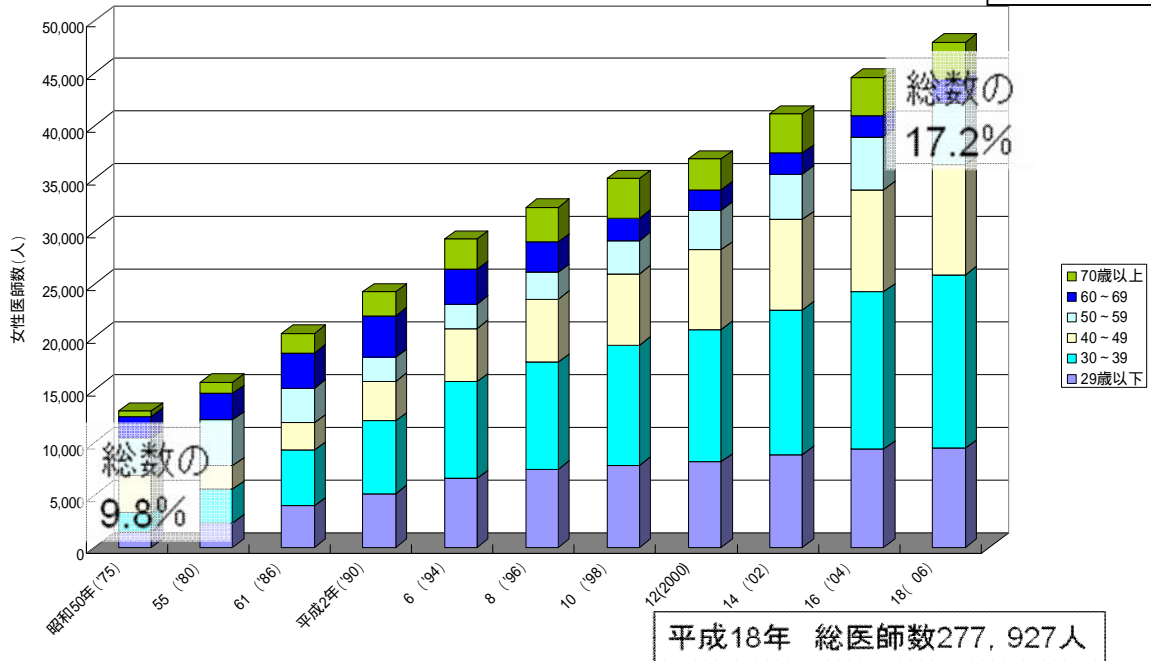
女性医師等復帰支援の取組みについて
アクションプラン

【資料編】

1 現状分析

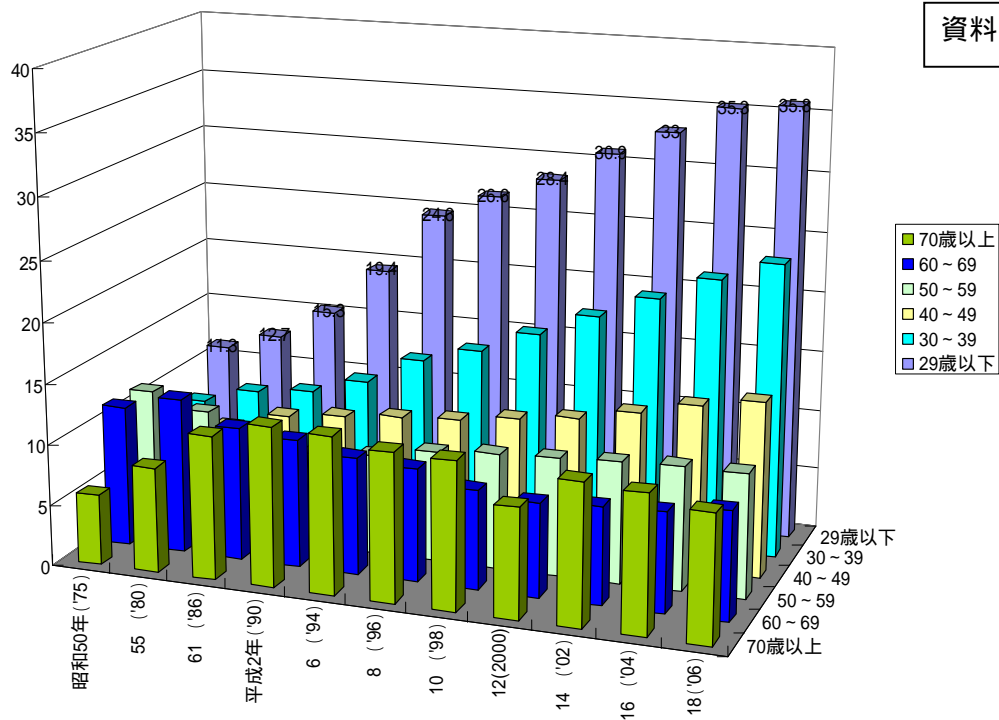
医師全体数に占める女性医師数の年次推移を調べると、昭和50年には総数の9.8%が女性であったが、平成18年には17.2%とほぼ倍に増加している（資料1）

資料 1



女性医師の割合を、更に年代別にみると50歳以上は10%前後であるが、30歳代は20%を超え、29歳以下の年代では実に36%近くとなっている（資料2）

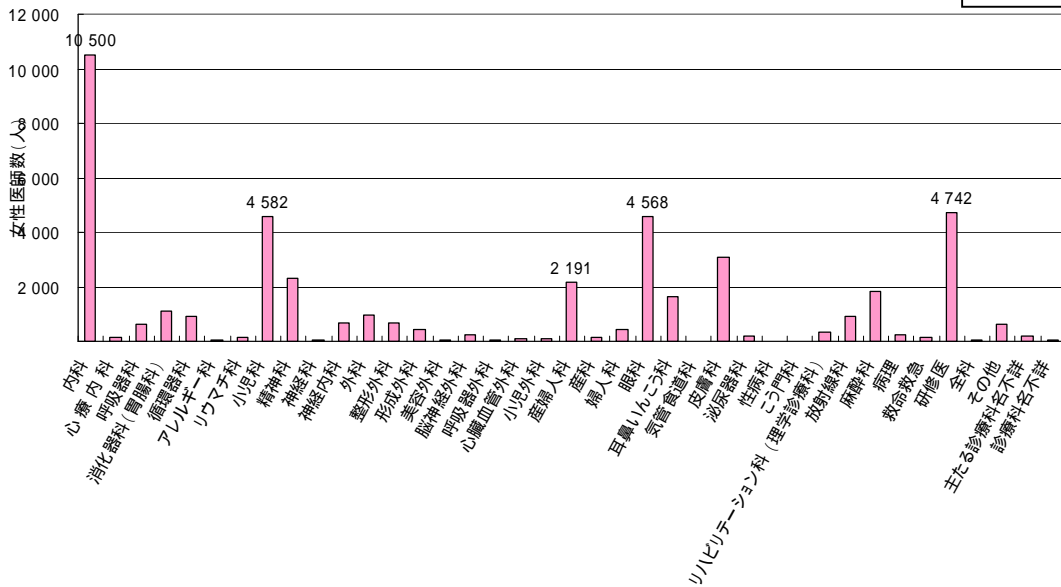
資料 2



このように女性医師が増加し、特に若い層においては 4 割近い人材が女性となりつつある現状から、医師不足対策において、女性医師の離職防止・復職支援は即効性を持つ対策であると共に、今後さらに医師全体数に対する女性医師の割合は増加することが予測されることから継続的な支援が必要な最重要課題の 1 つといえる。

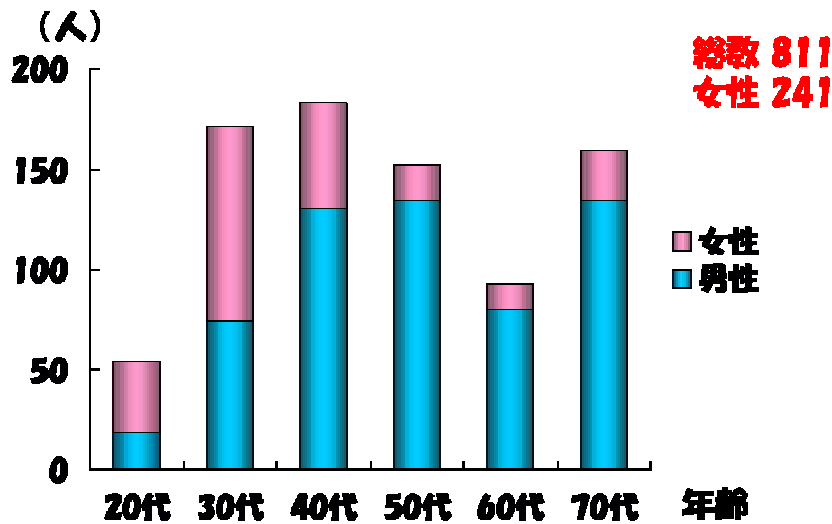
平成 18 年現在の女性医師の分布を、研修医を除いた診療科別にみると、1 位は内科（10,500 名）であるが、2 位に小児科（4,582 名）、さらに眼科、皮膚科に引き続き、4 位に産婦人科（2,191 名）が占める（資料 3）。

資料 3



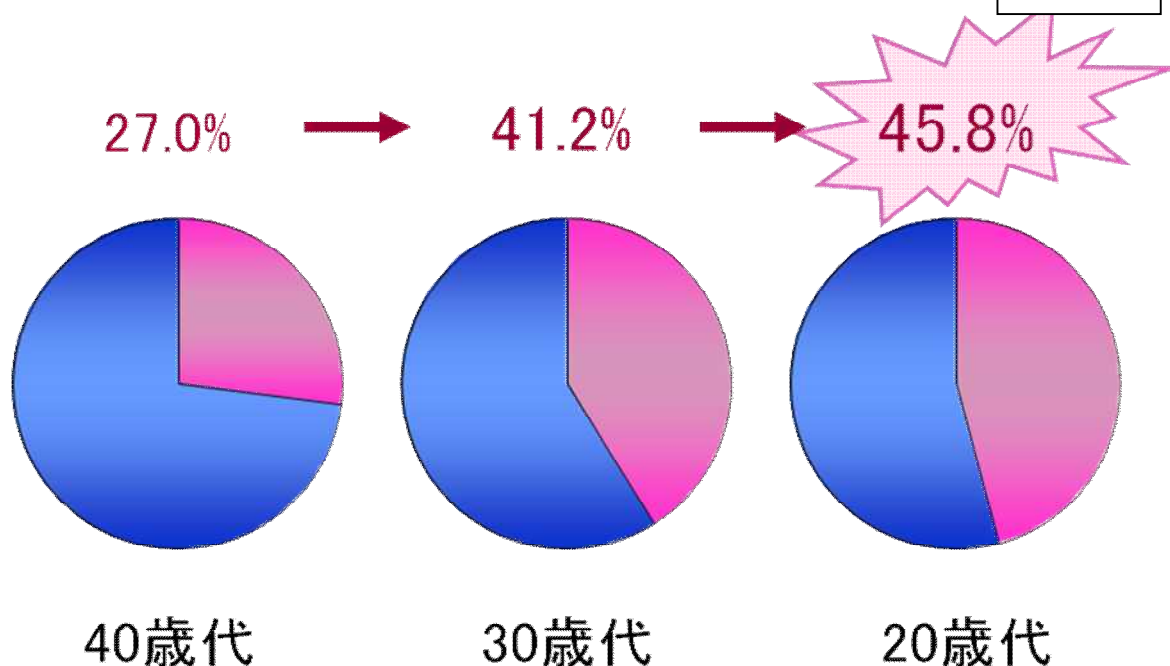
この事実は、女性医師の離職防止・復職支援は、一方で医師不足問題の特に顕著な小児科、産婦人科への対策となりうることを示している。さらに、愛知県産婦人科医会の調査によれば、愛知県の産婦人科医は、40 代以上では男性優位であるが、30 代では女性が半数を占め、20 代では約 7 割が女性であった（資料 4）。

資料 4



同様に、名古屋大学附属病院小児科の女性医師数を調べると、40歳代では27%であるが、20歳代では46%に増加する。つまり20代の小児科医は、名古屋大学の場合、2名に1名は女性医師である（資料5）。

資料 5



この結果は、今後女性医師の離職防止・復職支援対策を怠ると、産婦人科・小児科の医師不足は更に深刻化することを示唆している。

また、ある保険会社の調査によると、女性が女性特有の疾病を患った場合、回答者の73.4%が女性医師の診察を望んでいた（資料6）。

資料 6

2008年3月14日（エコノミックニュース）

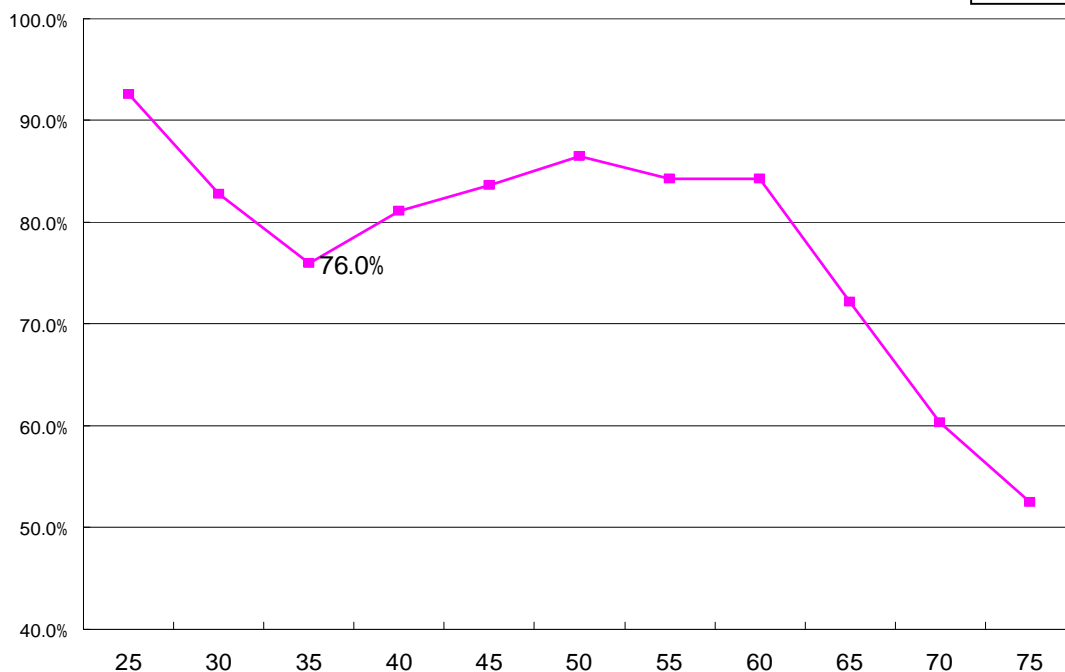
女性特有の疾病は女医に見て欲しい 7割の女性

女性特有の疾病を患った場合には7割以上の女性は女性医師の診察を希望。また6割以上の女性は健康に不安を持っていることが富士火災海上保険株式会社が行った女性の女性医療に関する意識調査で明らかになった。調査は全国の20歳以上の女性1000人を対象に2月15日から17日に行われた。「女性特有の疾病を患った場合、女性と男性、どちらの医者に診てほしいか」では全回答者の73.4%が女性の医者の診察を望んでいた。その理由は（1）自分と同じ体験をしていて、女医の方が、女性の体や病気に関して理解している。（2）精神的なストレスに関して相談しやすいが主な理由だった。・・・

従って、増加しつつある女性医師の離職防止・復職支援を進めることは、患者側からの要望でもあるといえる。

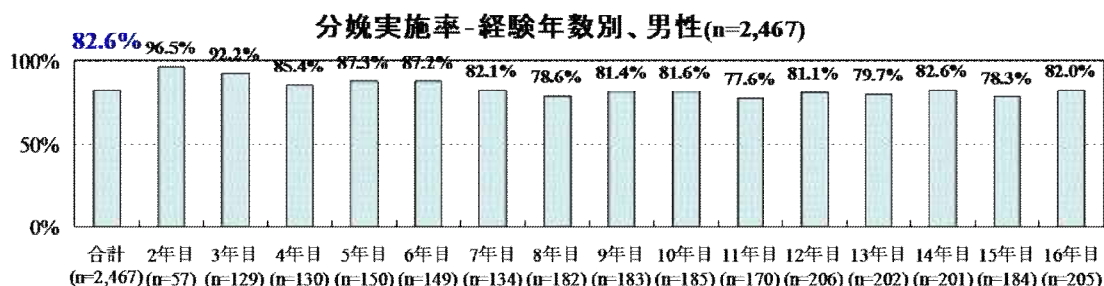
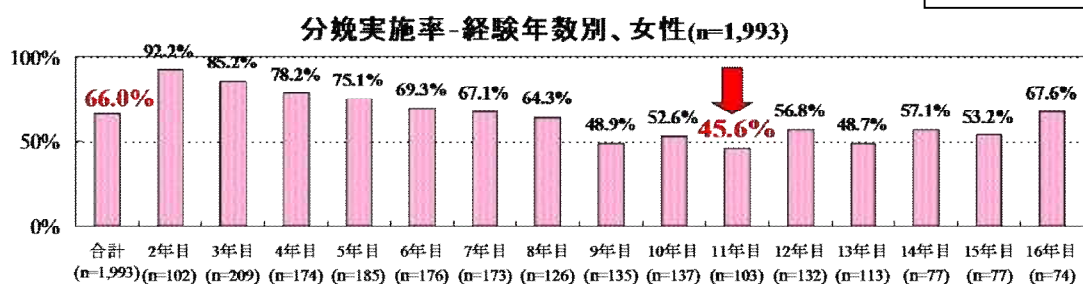
次に、女性医師の就業率を年代別にみると、35歳前後に谷間があり、卒後90%を超えていた就業率が76%まで低下する。その後、徐々に回復し、50代では86%前後まで回復する（資料7）。

資料 7



この結果と合わせ、女性医師の分娩実施率は卒後時間の経過とともに低下し、30代半ばの卒後11年目には45.6%まで落ち込む（資料8）。

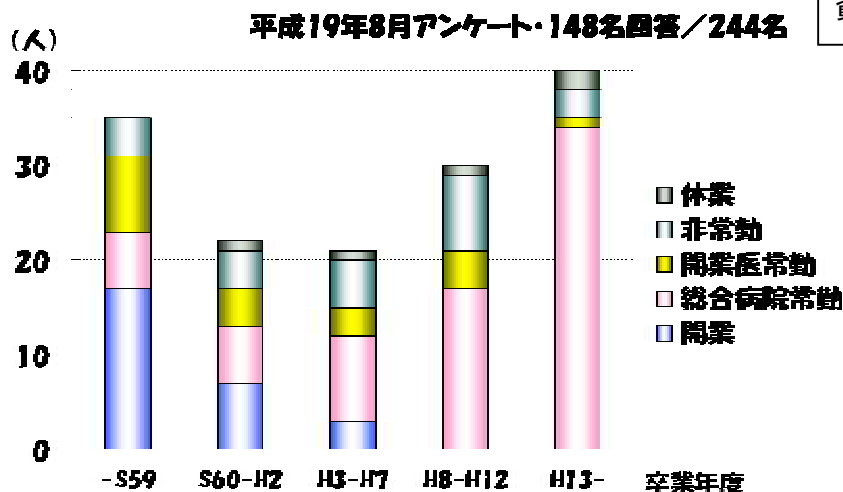
資料 8



すなわち、過半数の女性医師が卒後10年ごろを契機に分娩を実施しなくなり、そのうち

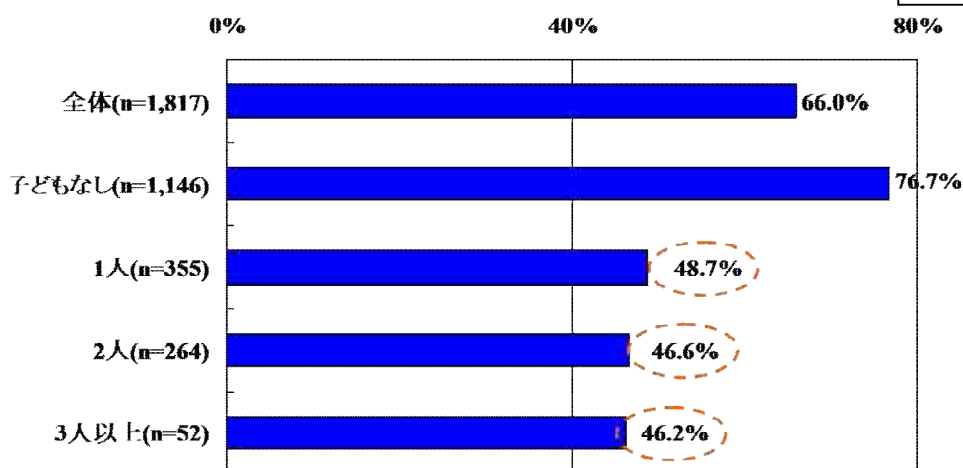
の多くは現場を離れる。現場を離れた女性医師は、総合病院の常勤から、非常勤、開業、開業常勤医などへと移る。愛知県における女性産婦人科医の勤務形態を調査では、卒後 5 年目ですでにこの傾向が認められる（資料 9）。

資料 9



ではなぜ多くの女性医師が総合病院常勤の職を離れるのか。子どもとの相関を調べると、子供のいない女性医師は77%が分娩を実施しているが、いる場合は半数以下に低下する。子供のいる場合、子供の数と産婦人科常勤医の職からの離脱は明らかな相関を示す（資料 10）。

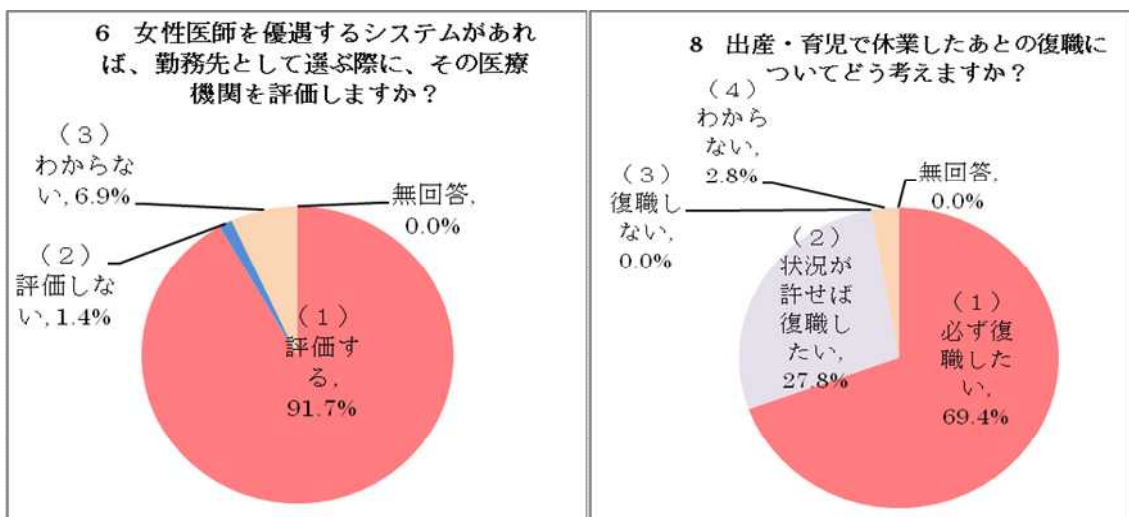
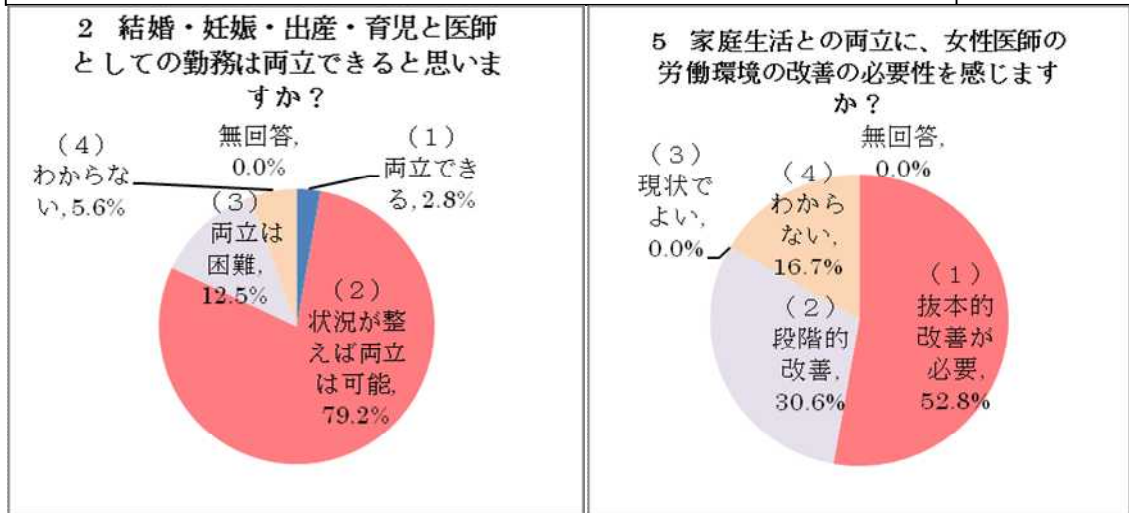
資料 10



以上より、卒後 10 年前後の産婦人科医の中堅として最も活動が期待される年代に、女性医師は育児と仕事の両立を迫られている現実があるといえる。また、この時期に助産技術・手術技術の習熟を経験せずにブランクが生じれば、育児期間を終わったのちも総合病院常勤職への復帰に困難が生じ、その後の持続的な離職を生み出すと推測できる。この問題は、産婦人科固有の問題とは考えられず、外科系の女性医師が共通して抱えている現実であろう。この時期の女性医師に、保育、学童保育の充実した支援を行わないと、産婦人科、小児科等医師不足の分野の中堅医師の養成に、持続的に多大な支障が生じるといえる。

では、女性医師は仕事を継続したいと考えているだろうか。群馬大学のアンケート結果によれば、8割を超える学生が医師としての勤務と結婚・出産・育児を両立できるまたは条件が整えば両立できると答えている。さらに、53%が家庭生活との両立に女性医師の労働環境の改善が抜本的に必要だと感じており、30%が段階的に改善が必要だと考えている。一方、現状でよいと考える人は1人もいない。また9割を超える学生が、女性医師を優遇するシステムのある勤務先を評価すると答えている。出産・育児後の復職については、復職しないと答えた人はなく、必ず復職したいが69%、状況が許せば復職したいが28%を占める。これらの回答結果は、女性医師予備軍の学生は、就業意欲が高く、その意欲を支援するシステムができれば、現場復帰は十分図れると期待できる。

「群馬大学医学部在学中の女子学生に対するアンケート」集計表から作成 資料 11



次に、医師と同様に不足が深刻となっている看護師の離職について述べる。筑波大学附属病院の調査によれば、看護師が離職する時期は、平成 19 年度のデータでは、就職後 4 年までが 50%を占める。さらに離職の原因として、結婚・育児・進学が 30%を占める。この調査結果は、看護師についても女性医師と同様な離職原因があることを示している。

看護職員の退職調査:筑波大学附属病院								資料 12
1. 各年度退職理由(年度末及び中途退職)				H20 については年度途中分を掲載				
事由	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20
結婚	22	10	11	21	14	13	16	13
育児	3	4	13	11	13	5	3	6
進学	4	4	6	6	10	1	8	2
転勤・人事交流	7	4	4	2	2	2	1	1
実家近くの他施設	10	15	12	4	9	10	4	1
他施設				2	3	4	9	1
保健・福祉	4	3	3	1		4	3	
海外	3		4		2	3	2	2
家事都合(介護等)	10	11		3	5	5	3	
専業主婦						2		
夫の仕事	3	4	6	6	5	4	5	
病気・体力	3	2	11	5	4	4	5	5
不適応	5	3		1	2	1	6	4
教育	1	2	1	1	1	2	3	
定年退職		1		1	2	1	1	
他分野へ				2	1	4		1
その他(休養、能力不足等)	4	3		3		3	1	
計	79	66	71	69	73	68	70	36

2. 経験年数別退職者割合

事由	H14		H15		H16		H17		H18		H19	
	人数	割合%	人数	割合%	人数	割合%	人数	割合%	人数	割合%	人数	割合%
1年目	8(3)	12.1	6(3)	8.5	3(2)	4.3	5(2)	6.8	3(1)	4.4	4(2)	5.7
2年目	9(1)	13.6	7(1)	9.9	7(3)	10.1	9(1)	12.3	13(6)	19.1	10(6)	14.3
3年目	9(1)	13.6	8	11.3	13(2)	18.8	11(6)	15.1	11(2)	17.4	10(4)	14.3
4年目	10(4)	15.2	12(3)	16.9	6(1)	8.7	13(2)	17.8	8(3)	14.5	11(7)	15.7
5年目	9(1)	13.6	8(1)	11.3	8(2)	11.6	5	6.8	9(4)	15.9	4(3)	5.7
6年目	8(1)	12.1	8(5)	11.3	4(1)	5.8	9(2)	12.3	5(2)	8.7	7(2)	10
7年目	1(1)	1.5	9(3)	12.7	6(3)	8.7	2	2.7	3	4.4	2(1)	2.9
8年目			3(1)	4.2	4(2)	5.8	3	4.1	4(2)	5.9	2(1)	2.9
9年目			3	4.2	2	2.9	3(1)	4.1			3(1)	4.3
10年目	1(1)	1.5	2	2.8	1	1.4	3(2)	4.1	2	2.9	1(1)	1.4
11～15年目	7(1)	10.6	2	2.8	7(2)	10.1	3(2)	4.1	5	7.3	7(3)	10
16～20年目			1	1.4	1	1.4	1	1.4	1(1)	1.5	1(1)	1.4
21年目以上	1	1.5	1	1.4					3(1)	4.4		
副師長			1	1.4	4	5.8	2	2.7			2	2.9
看護師長					3	4.3	4	5.5			3	4.3
副部長									1	1.5	2	2.9
看護部長	1										1	1.4
全退職総数()内は中途退職	66(15)		71(17)		68(18)		73(18)		68(22)		70(31)	
退職率	14.10%		14.10%		14.30%		14.30%		13.30%		12.60%	

以上の現状分析から、女性医師を生涯現場にとどめ、総合病院常勤職を務めることができる条件、看護師の現場復帰を促進する条件を整備するためには、(1) 出産、育児期の24時間、病児も受け入れ可能な保育所が勤務先に近いところに整備されること、(2) 出産、育児期にも大学病院・総合病院での勤務を続け、医療技術を磨くことが可能になるような弾力的な勤務形態の充実、(3) 出産等で現場を離れた医師・看護に対して現場復帰を促進できる援助体制と情報の継続的な提供が必要といえる。

(資料出典一覧)

- 1 女性医師数の年次推移 平成 18 年医師・歯科医師・薬剤師調査：厚生労働省
- 2 各年代階級別女性医師割合 平成 18 年医師・歯科医師・薬剤師調査：厚生労働省
- 3 診療科別女性医師数 平成 18 年医師・歯科医師・薬剤師調査：厚生労働省
- 4 愛知県産婦人科医師の構成（平成 19 年 9 月）：愛知県産婦人科医会
- 5 名古屋大学附属病院小児科資料
- 6 エコノミックニュース（2008 年 3 月 14 日）
- 7 厚生労働省「日本の医師需給の実証的調査研究」：主任研究者 長谷川敏彦
- 8 日本産科婦人科学会 全国調査
- 9 愛知県女性医師の勤務形態（平成 19 年 8 月）アンケート調査
- 10 日本産科婦人科学会 全国調査
- 11 群馬大学医学部在学中女子学生に対するアンケート
- 12 看護職員の退職調査：筑波大学附属病院

2 女性医師等の継続的な勤務、復帰を支援するための取組み

(1) 各法人における取組み

女性医師等の復帰支援の取組み事例

大学名	復帰に向けた具体的な取組み
A 大学 (医科大学)	<p>復職・子育て・介護支援センターを設置</p> <p>復職支援研修部門</p> <ul style="list-style-type: none"> ・潜在人材登録（センターHPからの登録） ・就業情報の提供（再就職の希望時期・就業形態を登録・マッチング） ・5段階教育プログラムの実施（e-learningを活用した在宅学習と実習・実技訓練） ・特別雇用枠による就業により医員として育児短時間勤務制度を利用（実績：3名） <p>子育て・介護支援部門</p> <ul style="list-style-type: none"> ・24時間対応の学内保育園を整備 ・子どもの急な発熱等の場合、バックアップナースによる代理勤務制度と病児一時預り室を利用 ・介護や就業上の悩み等の相談窓口としてコーディネータを配置 ・地方公共団体の子育て支援施設・介護施設、学童保育施設、ボランティアの円滑な利用のための橋渡し
B 大学 (総合大学)	<p>女性医師支援プログラムとして、休職した女性医師が臨床医として復帰するための再教育（およそ1年間）を実施（実績：10名）</p> <p>再教育期間中の身分</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医員（日々雇用教職員）1日8時間勤務、週4日32時間勤務又は5日40時間勤務 ・医員（パート教職員）1日4～6時間勤務、週4時間以上32時間未満の勤務 ・研修登録医 給与支給無 <p>院内保育所を整備</p> <p>看護師再就労支援講習会を実施</p>
C 大学 (総合大学)	<p>文部科学省 GP 女性医師・看護師の臨床現場定着及び復帰支援により、医師、看護師向けの研修プログラムを実施</p> <p>医師：麻酔科、血液内科、総合診療科において既存の専門研修プログラムをベースとした個別研修プログラムを設定</p> <p>看護師：採用者の臨床実践能力に応じた個別の目標と研修プログラムの作成</p>

	<p>講演会・研修会の企画、実施 講演内容を収録し、提供 復職者等の手技研修を支援するためのシミュレーター、機材等を整備 総合臨床教育センター内にキャリア支援室を設置するとともに、専任 のコーディネーターを配置し、キャリアカウンセリングを実施 多様な勤務形態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・復職支援として、短時間勤務職員（常勤）制度を整備：小学校3年課程までに就学する子を養育する者 週20～30時間 ・離職防止支援として、育児のための短時間勤務制度を整備：継続雇用1年以上で小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者 等 <p>母乳育児支援環境の整備 法人保育所の利用（この他院内に臨時に託児施設を整備）</p>
<p>D 大学 （医科大学）</p>	<p>文部科学省 GP 社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業により、医師不足、診療科偏在の解消に向けたママさんドクター・リターン支援プログラムを実施</p> <p>離職女性医師に対する職場復帰を目指した治療手技教育、外来・病棟実習、最新の医学知識に関する講習会を行い、客観的臨床能力試験（OSCE）及び筆記試験により評価し、修了証書を発行して再就職を促す。（実績1名）</p>
<p>E 大学 （総合大学）</p>	<p>文部科学省 GP 女性医師・看護師の臨床現場定着及び復帰支援により、事業を実施</p> <p>既設の保育所に加え、新たに1箇所開所予定（平成21年7月予定、延長保育、一時保育、病後児保育を実施）</p> <p>女性医師のキャリア継続を考えるワークショップ（対象：医師、医学科生）を開催</p> <p>小児科、産婦人科における女性医師問題を検討するため、それぞれワーキング・グループを設置</p> <p>WGでの検討結果を踏まえ、小児科と関連病院において短時間勤務を柱とする子育てポスト制度を運用開始（平成20年4月）</p> <p>子育て支援制度希望者と当該制度を持つ病院とのマッチングを行い、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにより対応</p>
<p>F 大学 （総合大学）</p>	<p>育児・介護・自己啓発など、生活の充実を求める職員が仕事とのバランスを図れるよう支援するため、医員の短時間勤務制度（パートタイム）の導入（平成20年10月）（実績2名）</p> <p>医師、看護職員を対象とした短時間正規職員制度の導入を検討（平成21年4月）</p>

	<p>看護職員のため、スキルズラボの整備、看護師宿舎の増設、海外研修、認定・専門看護師取得への支援、院内キャリアアップカリキュラムを構築</p> <p>ワークショップ、シンポジウムを開催</p> <p>復帰を希望している女性医師への研修を実施し、終了後の就職病院の斡旋のため、医師バンクを創設</p> <p>院内保育所、授乳施設の設置</p>
G 大学 (総合大学)	<p>女性医師キャリア形成支援プログラム</p> <p>短時間勤務を希望する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム職員(医員「指導医」、医員(レジデント)) 1日8時間以内、週30時間以内 本人と受入れ診療科とで協議(実績8名) <p>看護職員に対する支援</p> <p>育児休業から職務復帰する1ヶ月前に各種システムの操作説明等の研修(2日間)を実施</p> <p>院内保育所の設置(24時間対応)</p>
H 大学 (総合大学)	<p>文部科学省 GP「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」により、事業を実施</p> <p>女性医療人教育研究実践センターを設立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・e-learning を活用した教育研修プログラムの提供し、自宅で継続学習できる環境を提供 ・学部学生に対するジェンダー学、性差医学などを取り入れたカリキュラムによる教育を実施 ・学生交流会を開催し、主として女子学生にロールモデルを提供 ・男性医師も含む医療人全般を対象とした講演会の実施 ・県医師会、看護協会、連携施設協力病院群とのネットワークを構築 <p>育児負担等が多い期間の就業や研究を継続できるよう「女性医療人ステップアップ外来」を設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非常勤女性医師、看護師により、関係診療科の協力を得て、ワークシェアリング(2名1組)、フレックス制(1日4~8時間、週1~5日)で診療システムを運営

(2) 具体的な方策

法人が行っている具体的な方策について、旭川医科大学の例を紹介する。

方策1 勤務時間の変更等

短時間勤務やフレックスタイムの導入

- 旭川医科大学では通常の育児短時間勤務制度に加え、それまでの勤務期間が1年に満たない職員にも適応される特別枠医員制度を制定した(2008年4月1日から)。これまで育児中の3名の臨床系医師が一日8時間、週3日の勤務についた。3名とも同年3月までは育児をしながら他の病院にフルタイムで勤務していた者であり、1名は仕事と育児の両立が難しいために休業も考えていたとのことである。多様な勤務形態を選択できることが、旭川医科大学への就業を選択された理由の一つとなったと考えられ、この方式も推奨出来る選択肢の1つと考える。

問題点：この制度が適応されるのは就学前の児童を養育中の職員のみであり、小学校低学年ではかえって、学校から帰宅する時間が保育園より早くなるため、ひとりで留守番させる事態になる。これを避けるための制度として放課後の学童保育があるが、市ではこの受け入れ人数は2008年5月の時点で需要より195名も不足しているため、職員にはもし子どもが学童保育に入れなければ仕事を辞めなければならなくなるという不安が大きい。

(参考：筑波大学における取組み)

- 復職支援として、医師、看護師又は助産師の国家資格を有しながら、育児のために離職している女性で、小学校3年課程までに就学する子を養育する者について、他の常勤職員よりも1日の所定労働時間を短くして勤務する短時間勤務職員(常勤)制度を整備(週20～30時間)
- 離職防止支援として、法人に引き続き雇用された期間が1年以上ある職員及び非常勤職員(1日8時間勤務の日給者)に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで勤務時間を短縮して勤務できる短時間勤務制度を整備

法令上「労働者の保護」として義務付けられている措置の遵守

- 時間外労働の制限(育児・介護休業法第17条、第18条)
(育児休業・介護休業規程規定例)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子の養育のために請求したときは、1箇月に24時間、1年に150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。

・深夜業の制限（同法第19条、第20条）

（育児休業・介護休業規程規定例）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子の養育のために請求したときは、深夜勤務（午後10時から午前5時までの勤務）を命じることはない。

・勤務時間の短縮等の措置（同法第23条、第24条）

旭川医科大学では、法律に定める対象児童の条件を小学校就学前まで緩和して育児休業・介護休業規程を定めている。

（育児休業・介護休業規程規定例）

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員で育児休業等をしていない職員は労働時間規程により定められた正規の勤務時間の短縮措置として育児短時間勤務をすることができる。
- ・ 正規の勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、職員の育児の態様、通勤の状況から必要とされる時間について休業することができる。
- ・ 小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合には、早出、遅出勤務をさせるものとする。

図書館等の施設や研究設備の利用、院内活動（回診、カンファレンスへの参加）などを認め、「大学の職員としてメリット」を意識させてモチベーションを上げる取組み

学部学生、研修医及び医師の実践的な臨床医学教育訓練の場とし、技術的指導及び援助並びに教材の開発を目的として、平成13年度に「スキルズラボラトリー」を設置した。

また、2007年10月に二輪草センター（復職・子育て・介護支援センター）を開設し、大学職員、休業中の医師や看護師、他の病院勤務医、医学部学生などに旭川医科大学で働くことのメリットをアピールしている。

以下に本学の活動の一部を紹介する。

各診療科の育児支援体制の紹介：2008年6月、本学の11の診療科のスタッフ（男性医局長ら）による診療科ごとの育児支援体制や実績を紹介するワークショップを2日間にわたって開催した。本学が二輪草センターを中心として全学をあげて育児支援にとりくんでいることを学生や研修医に知ってもらうことができ、効果があった。このワークショップは他大学にも推奨すべきと考えられる。なお、支援内容は当セン

ターのホームページ上で継続し公開している。

潜在人材登録と復職支援研修：旭川医科大学に復職を希望する医師は本学独自の潜在人材登録制度を利用すると、復職支援教育プログラムを受講することができる。現在、医師 4 名が登録し、研修を受けている。このプログラムではたとえば、スキルズラボを使って気管内挿管や、静脈確保などの医療技術の練習をすることも含まれている。さらに潜在人材を発掘するために、同大の同窓会の協力を得て過去 30 年の卒業生全員へ就業状況のアンケート調査と人材の紹介の依頼状を発送した。この結果、現在数名の医師の復職希望者があがっており、本学就業に向けた作業を進めている。

医師・看護師子育て支援セミナー：隔月で開催（2008 年 12 月に 4 回目のセミナーを開催）。子育て経験のある、女性医師、女性看護師、男性医師の体験談を聞き、仕事と育児の両立が可能な大学であることを強調している。また、学童保育、病児保育をテーマとした意見交換をし、大学として実行可能な支援策を共に考え、組織として職員の子育て支援に取り組んでいることを示した。開催時刻は職員の利便性を考慮してランチタイムを基本とし、午後 6 時から開催した際には参加者が無料で利用できる託児室も設け、子育て中の職員が参加しやすいようにきめ細かに便宜をはかっている。

専用ホームページの開設、広報紙の発行：二輪草センターのホームページならびに、月間の「二輪草だより」（職員と休業中の医師、看護師に配布、配信）により、大学として取り組んでいる育児支援や復職支援の取り組み内容、育児と仕事を両立しているロールモデルの紹介など逐次お知らせしている。これにより、本学が常に働きやすい職場であろうと努力している姿勢を示すことができている。

意見聴取：大学職員、同窓生や学生へのアンケートによって育児や復職へのサポートの需要を把握し、その結果を「二輪草だより」ならびにホームページで公開することにより、大学が働く側の意見を聞きながら、施策を立てていることを知っていただいている。

セミナー開催：二輪草センターは発足時と、1 周年の時点で活動内容を紹介するセミナーを開催した。前者では旭川市の NPO 法人「こども

緊急サポネット」とのタイアップを紹介し、育児をしながら本学で働くことが少しでも容易になるように配慮していることを強調した。後者では、市医師会との連携を紹介し、大学と地域の医師が協力して地域医療を支えている姿勢を示した。また、病児保育開設への意欲も職員に示し、本学での勤務を続けることのメリットを提示できている。

方策2 子育てへの支援（旭川医科大学における取り組み）

保育施設、学童保育施設等の整備

・学内24時間保育園

平成19年1月に本学職員の子どもを対象として開設し、現在38名の定員が満員となっている。

・病児一時預り室

平成20年10月開設。職員の子どもの急病児に1時間をめどに保育師が預かり、職員はその間に仕事の引継ぎを行うシステムである。職員は引継ぎ後は病気の子どもと共になるべく早く帰宅することを奨励している。子どもの病気の時も働き続けることを推奨するのではなく、親子の絆を尊重している本学の姿勢を強調している。現在16名の職員が登録し、毎月2回程度の利用がある。

問題点：預かる部屋が狭い、1時間では引継ぎに不十分といった利用者からの不満があがっている。

・病児（病後児）保育

上記の一時預かりでは対応できない、代替が得られない専門職の職員のために、病児保育を開始する。現在、ワーキンググループを学内に発足させ、平成21年度内の開設をめざして準備中である。

子どもの生育時期に応じた配慮

- ・キッズスクール：二輪草センターでは、2008年7月と2009年1月の小学校が長期休暇中（3日間）、大学で職員の子どもたちそれぞれ12名、16名を日中預かり、医学部学生ボランティアたちとの交流や、医学部ならではの授業、野外での体験学習をさせた。これにより、本学が一丸となって職員の児童の養育に理解を示している姿勢を現在の職員や、医学部学生に示すことができた。実施後の親や子どもたちからの反響は大きく、この取り組みの継続を望まれている。この取り組みも他大学に対し推奨出来ると考えている。

法人が行っている具体的な方策について、九州大学の例を紹介する。

方策3 研修会の実地：各大学で独自にあるいは医師会などと以下の内容について共同で開催している。

1. 啓蒙活動（教育）

女性医療人支援に関する啓蒙活動として、女性だけではなく、男性医師も含む医療人全般を対象として定期的な講演会やインターネット上のHPを介する各種情報を発信している。また、学部学生の男女共同参画社会に向けた意識を高めるために医学教育のカリキュラムの中にジェンダー学、性差教育などを取り入れ、女子学生のみならず男子学生に対しても将来のキャリアの選択への意識改革を促している。さらに定期的に学生交流会を開催し、先輩女性医師がロールモデルとして相談に乗っている。

このような試みはまだ始まったばかりであり、その効果については意見の分かれるところであるが、大切なことは繰り返し実地することによって女性医師たちのモチベーションを高め、男性医師たちの賛同を得て、社会的な広がりを求めることであろう。

2. e-ラーニング

学習支援活動についても多くの大学でライフステージに沿った研修プランが作られている。すなわち、在宅で可能な e-ラーニングによる教育システムによって現場復帰への対策や、実際に現場でのアドバイザーによる研修プログラムなどがある。

表1は九州大学におけるきらめき教育研修プログラムであるが学部学生から管理職までの種々のプログラムが組まれている。この web 学習システムへのアクセスは1年間で78件（36名）であった。

その成果についてはまだ明らかではないが、このようなプログラムに応募し、実際にこの制度を利用して職場復帰している女性医師は徐々に増えている。

実際順番待ちの人もいるため、大学の対応の拡充が必要となってきた。

このような場合に大切なことは、プログラム提供側と受ける側の意識の差をなくすことでそのためにはコーディネーターの育成が必要となる。また、如何に情報を提供してもそれをうまく使えない場合もあり、くりかえし伝えてモチベーションをあげることが必要であり、添削などをいれることもありうる。

要は情報提供側も利用者もいかにうまくネットワークを作り利用していくかにある。

3 . 現場復帰のスキルトレーニング

現場を離れた女性医師・看護師を一線の医療に戻すためには、自信を失い自らの医療技術が古くなったと恐れている個人を励まし、支援する組織的な働き掛けが必要である。つまり(1)一線の医療機関から離れ、家庭に籠っている女性医師・看護師にこまめにかつ組織的に現場復帰を促す働きかけ、(2)現場復帰を決意した個人の医療技術回復を容易にするスキルトレーニング、(3)個人の能力と事情に配慮しつつ、徐々に一線に復帰し最終的には常勤職と自信を持って務めることができるよう、弾力的な勤務形態の提供が必要である。このためには、スキルトレーニングを図ることのできるセンターの開設と、個人の現場復帰を促し、常勤職勤務までの過程を支援するコーディネーターの存在が必須である。

方策 4 職員の意識改革

1. 女性側の意識：医師は一生勉強でき、仕事を続けることができるすばらしい職業であり、多くの女性医師は一生仕事を続けたい、妊娠 出産 育児でペースが落ちてても医師であり続けたいと願う人が多い。仕事を持つということは人間の根源的な欲求である。しかし、平成 19 年度の国立大学附属病院長会議が実施したアンケート調査で、女性医師の離職理由に「働く必要がないから」というものが見られた。自ら医師という職業を選択したにも関わらず、医師となって働く必要がないからという理由で離職するというのは残念なことである。医師としての知識、技量を社会へ還元するという使命感について、女性医師のみならず、その配偶者にも考えてもらいたいテーマである。

これも医学教育の中で医師たるもの一生続けることがどんなにすばらしいことを繰り返しインプットしていくことが必要であると思う。

また、今までは妊娠 出産 育児に関して、女性医師のみならず、男性医師も含めてそこでいったん医師を辞める、あるいは非常勤になることが当然と考えられる場合が多かったが、最近は短時間常勤制度などの考えが出てきて変化している。

たとえ、勤務時間は少なくとも、そして給料は少なくとも大学や地域の病院で仲間と一緒に勉強でき切磋琢磨できることの楽しさを知ってほしい。

2. 男性側の意識：昔、日本の男性はパートナーに仕事をさせることは自分の甲斐性がないと思っていた（いまでも？）

しかし、今や男女共同参画の時代であり、男性が育児・家事へ参加することは当然である。能力のある女性が仕事をするのを当然と考え、どちらが優位とか言わずにそのときにできる人ができることをすることに意義があり、男性が stay at home father（専業主夫）の役をしてもなんら不思議でない社会になるべきである。

しかし、現状は日本外科学会のアンケートによると、図 1 に示すように子供を持つ勤務医の男性外科医が家庭に費やす時間は 0.6 時間であり、女性医師の 4.6 時間に比べ非常に少なく、ほとんどが病院の仕事や生活のためのアルバイトに費やされている。したがって、男性が育児や家事に参加するためには男性の仕事量も考慮する必要がある、女性医師支援も男性医師支援となっていくであろう。

このような考えは幼少時からの教育が必要であり、特に女性医師が生涯を通じて仕事ができるような社会にするために、医学教育のカリキュラムにジェンダー学などの積極的な取り組みが大切である。

3. 男性・女性の別なく共通のもの：

私はいつもプロフェッショナルな医師になれと若い人に言っている。これは good clinician(患者さんと fifty-fifty (対等の立場)で対応できる医師)であり、good researcher (医学の進歩のために目的を持った研究をする医師)であり、good teacher (大学の医師のみならず、先輩が後輩に教えることが大切であり、人に教えることで自分も学ぶ)の3要素を備えた医師を言う。そのためには医学部を卒業し、一定期間、特に卒後5-10年の間大学で診療、研究、教育に従事することは大切である。確かに、大学では給料も低く、自分の思い通りに行かないことも多いが、それに勝る自分への投資である。もちろん大学の勤務体制は改善すべき点は多く、まず第一にアルバイトをしなければ生活できないような給与体制を変えるべきである。一方、医師も研修医時代や修行時代は贅沢はできなくてもその先に自分を誇れるものがあることを自覚するべきである。

図1

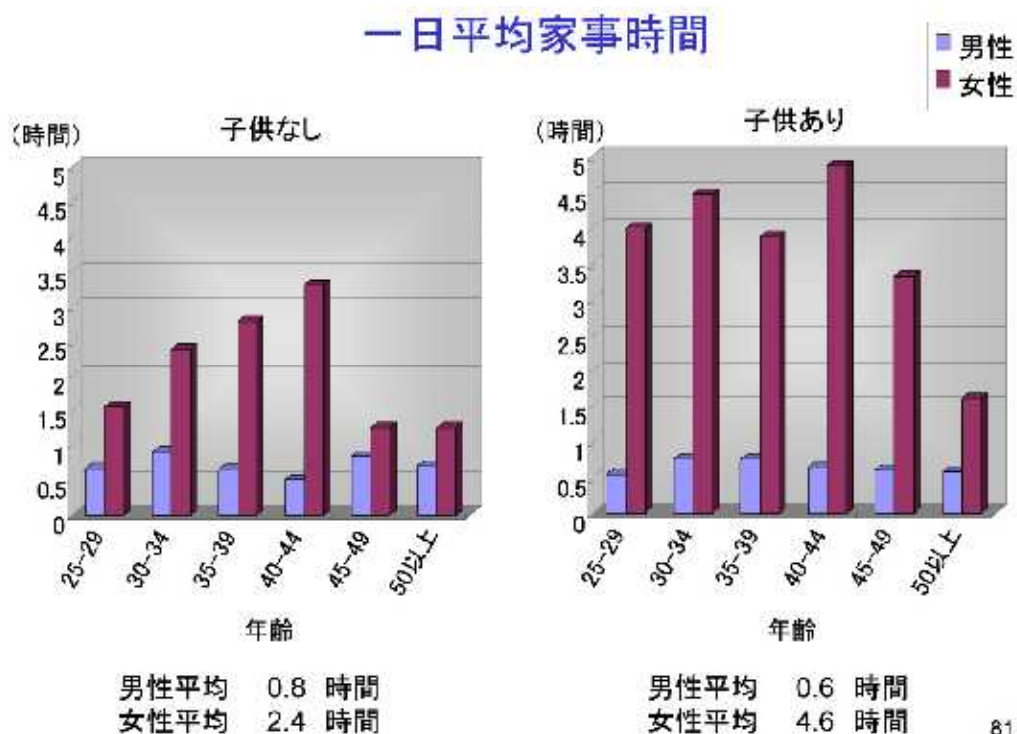
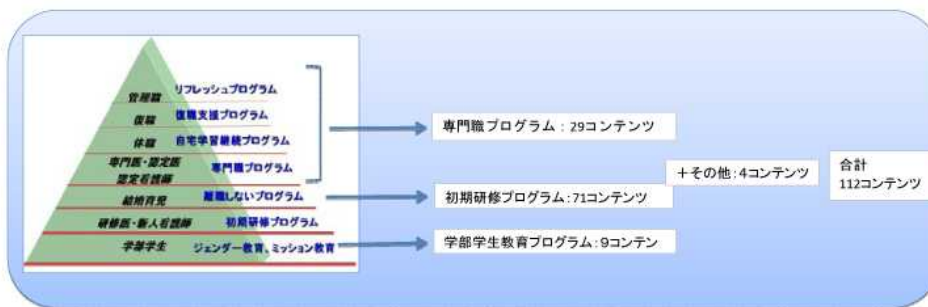


表1

きらめき教育研修プログラム



分野分類	no	タイトル (企画)	講師(敬称略)	所属	収録日
専門職プログラム (キャリア継続支援)	1	臨床研究データの解析(1)JMP演習 二群の比較		デジタルメディスン・イニシアティブ	2008.7.29
	2	臨床研究データの解析(2)JMP演習 データのグラフィカルな表現 ①		デジタルメディスン・イニシアティブ	2008.8.5
	3	臨床研究データの解析(3)MP演習 多群の比較 ①		デジタルメディスン・イニシアティブ	2008.9.2
	4	臨床研究データの解析(4)JMP演習 相関と多変量解析①相関係数		デジタルメディスン・イニシアティブ	2008.9.9
	5	臨床研究データの解析(5)JMP演習 他の変数による調整と統計モデル		デジタルメディスン・イニシアティブ	2008.9.16
	6	臨床研究データの解析(6)JMP演習 カテゴリカルデータの解析		デジタルメディスン・イニシアティブ	2008.9.30
	7	臨床研究データの解析(7)JMP演習 生存時間分析		デジタルメディスン・イニシアティブ	2008.10.7
	8	内科グラウンドラウンド 「OPUレポートの書き方」		病態修復内科学	2008.6.24
	9	内科グラウンドラウンド 「NSDについて」		第2内科	2008.8.26
	10	内科グラウンドラウンド 「災害医療について」		九州大学病院 救命救急センター	2008.9.30
	11	内科グラウンドラウンド・第11回呼吸管理セミナー 慢性呼吸不全患者の看護		北8階病棟 副看護部長	2008.10.28
	12	内科グラウンドラウンド・第11回呼吸管理セミナー PCPSの基本的管理と呼吸不全症例		心臓血管外科助教	2008.10.28
	13	内科グラウンドラウンド・第11回呼吸管理セミナー 周産期における呼吸管理		消化器・総合外科 准教授	2008.10.28
	14	内科グラウンドラウンド・第11回呼吸管理セミナー 新生児一過性多呼吸と新生児呼吸窮迫症候群(RDS)について		小児科 医員	2008.10.28
	15	内科グラウンドラウンド 「不整脈のマネージメント」		循環器内科	2008.11.28
	16	循環管理 ～実践編～①		看護部 救命救急センター 救命ICU 集中ケア認定看護師	2008.8.21
	17	呼吸管理 ～実践編～①		看護部 救命救急センター 救命ICU	2008.8.28
	18	消化器外科セミナー 放射線と生命のかかわりあーがん研究から宇宙研究へー		奈良県立医科大学医学部生物学教室 教授	2008.9.1
	19	母子総合研究リサーチ・コアカンファレンス(小児外科) 小児固形悪性腫瘍の治療の現状(2) 肝芽腫・腎芽腫・横紋筋肉腫		九州大学大学院 小児外科	2008.9.12
	20	母子総合研究リサーチ・コアカンファレンス(小児科) 新しいワクチンの基礎知識 -インフルエンザ菌b型(Hib)ワクチン、 結合型肺炎球菌ワクチン、ロタウイルスワクチン-		小児科 成長発達医学分野	2008.10.14
	21	母子総合研究リサーチ・コアカンファレンス(小児外科) 小児救急医療提供体制と救急疾患のpitfall		北九州市立八幡病院副院長 小児救急センター長	2008.10.24
	22	母子総合研究リサーチ・コアカンファレンス(小児科) 疫学と統計学は臨床医療にどのように貢献しうるか		福岡東医療センター 小児科	2008.11.18
	23	母子総合研究リサーチ・コアカンファレンス(小児外科) 小児外科医と国際協力		北九州市立八幡病院小児救急セン ター	2008.11.28
	24	母子総合研究リサーチ・コアカンファレンス(小児科) ～病棟・外来の初期対応マニュアル～		小児科	2008.12.9
	25	感染管理セミナー 「九州大学病院におけるMRSA」		免疫・膠原病・感染症内科/感染制御 部	2008.12.19
	26	母子総合研究リサーチ・コアカンファレンス(小児外科) ヒルシュブルグ病類縁疾患の病理と治療方針		小児外科学教授	2009.1.9
	27	母子総合研究リサーチ・コアカンファレンス(小児科)		福岡赤十字病院小児科部長	2009.1.13
	28	看護部長講演		看護部長	2008.6.5
	29	転倒・転落防止について		リハビリテーション部 助教	2008.6.18
	1	病院長挨拶・病院概要 (平成19年度新採用者オリエンテーション)		九州大学病院長	2008.4.1
	2	医療安全について		看護部 セーフティ担当部長	2008.4.1
	3	個人情報保護		個人情報保護委員会 歯科補綴科 教授	2008.4.1
	4	インフォームドコンセント		医学部医療経営管理 准教授	2008.4.1
	5	感染防止について(1)		臨床教育研究センター長 感染制御部	2008.4.1
	6	感染防止について(2)		看護部 感染対策担当	2008.4.1
	7	医療コミュニケーション		医学部医療経営管理 教授	2008.4.1
	8	薬剤のオーダーと運用について		薬剤部	2008.4.1
	9	栄養管理について		NST委員会	2008.4.1
	10	セキュリティーポリシーについて		電算化推進室	2008.4.1
	11	防災(災害発生時の対応について)		施設管理係	2008.4.1
	12	看護部概要・新採用者に望むこと (看護部オリエンテーション)		看護部長	2008.4.2
	13	職業人としての責務		副看護部長	2008.4.2
	14	研修計画と研修体制		副看護部長	2008.4.2
	15	医療情報システム		電算化推進室副室長	2008.4.2
	16	看護支援システムについて		情報担当看護部長	2008.4.2

分野分類	no	タイトル (企画)	講師(敬称略)	所属	収録日
初期研修プログラム (研修医・新人看護師・新規採用者)	17	保険診療と看護師の関わりについて		患者サービス課	2008.4.2
	18	中央診療施設の紹介(集中治療部)		看護師長	2008.4.3
	19	救命救急センター(CCU・ハイケア・外来)・腎疾患治療部の紹介		看護師長	2008.4.3
	20	手術部の紹介		看護師長	2008.4.3
	21	放射線部		看護師長	2008.4.3
	22	光学医療診療部		看護師長	2008.4.3
	23	先進予防医療センター		看護師長	2008.4.3
	24	総合外来		看護師長	2008.4.3
	25	産科外来の紹介		看護師長	2008.4.3
	26	地域医療連携センターの紹介		看護師長	2008.4.3
	27	検体検査 検体とその取扱いについて(血液検体)		検体検査室	2008.4.3
	28	細菌検査		検査部細菌検査室	2008.4.3
	29	生理機能検査		検査部	2008.4.3
	30	病理部の紹介		病理部	2008.4.3
	31	HISによる患者確認システム		検査部 輸血検査室	2008.4.3
	32	医療器材サプライセンターの紹介		看護師長	2008.4.3
	33	高度先端医療センターの紹介		看護師長	2008.4.3
	34	アクトフ治療センター・心臓カテーテル検査室の紹介		看護師長	2008.4.3
	35	移植対策室の紹介		移植対策室 レシポント移植コーディネーター	2008.4.3
	36	安全確保の技術(誤薬防止手順、患者誤認防止、転倒転落防止)		医療安全看護部委員会セーフティマネージャー	2008.4.3
	37	目標管理		看護部運営委員会	2008.4.4
	38	看護業務について		副看護部長	2008.4.4
	39	看護記録について		副看護部長	2008.4.4
	40	クリティカルパスについて		カルテ委員会	2008.4.4
	41	約束食事療法、栄養指導について		栄養管理室長	2008.4.4
	42	ストレスマネジメント		医学部医療経営管理 教授	2008.4.4
	43	防犯について		特別相談役	2008.4.4
	44	褥瘡対策システムについて		皮膚・排泄ケア認定看護師 褥瘡対策 委員会	2008.4.4
	45	看護職賠償責任保険制度		副看護部長	2008.4.4
	46	MEセンターの紹介		臨床工学技士	2008.4.4
	47	演習① 手指衛生・PPE装着			2008.4.7
	48	演習② 安全確保の技術(移動)			2008.4.7
	49	演習④ 輸液管理1・経管栄養			2008.4.7
	50	演習⑤ 接遇		患者サービス向上委員会	2008.4.7
	51	演習⑥ 酸素吸入		看護師 救命救急センター 救命ICU 集中ケア認定看護師	2008.4.7
	52	演習⑥ 吸引		看護師 救命救急センター 救命ICU 集中ケア認定看護師	2008.4.7
	53	演習⑥ 体位ドレナージ		看護師 救命救急センター 救命ICU 集中ケア認定看護師	2008.4.7
	54	看護必要度		業務委員会・業務WG 看護師長	2008.5.1
	55	看護必要度の主な留意点		業務委員会・業務WG 看護師長	2008.5.1
	56	静脈血採血と検体の取り扱い、血糖測定と検体の取り扱い		教育副看護部長	2008.5.1
	57	演習①-1「九大病院での口腔ケアシステム」		全身管理歯科	2008.5.1
	58	演習①-2「口腔ケアの必要性について」		歯学研究院 歯学部門 口腔保健推進 学講座	2008.5.1
	59	演習①-3「演習」			2008.5.1
	60	演習①-4「口腔ケアにおける看護師の役割」		看護師長(北棟7階-1)	2008.5.1
	61	演習②心肺蘇生法			2008.5.1
	62	演習③輸液管理2			2008.5.1
	63	演習④静脈血採血			2008.5.1
	64	演習⑤感染防止技術の実践			2008.5.1
	65	演習⑥予防的スキニングの実践		褥瘡対策室 皮膚・排泄ケア認定看護 士	2008.5.1
	66	薬剤の基礎知識、麻薬の基礎知識		薬剤部薬剤師長	2008.5.2
67	麻薬等の管理について		副看護部長	2008.5.2	
68	リスク管理Ⅰ(医療安全対策)		セーフティマネージャー	2008.5.28	
69	リスク管理Ⅰ(病院感染対策の実践)		看護師 感染対策担当師長	2008.5.28	
71	母子総合リサーチカンファレンス(小児外科)小児固形悪性腫瘍の 治療の現状(その1)神経芽腫		小児外科准教授	2008.7.18	
学部学生教育プログラム	1	感染講義 (保健学科講義)			2008.1.22
	2	これからの医療人に望むもの (学生交流会)		福岡県女性財団理事長	2008.1.25
	3	ジェンダー教育第1回 (医学部1年生講義)		教育学部准教授	2008.5.8
	4	ジェンダー教育第2回		教育学部准教授	2008.5.15
	5	第2回学生交流会 男女共同参画とは		かもりクリニック	2008.11.28
	6	第2回学生交流会 腎臓専門医として、家庭人として		福岡東医療センター内科部長	2008.11.28
	7	第2回学生交流会 働き方の選択		きらめき特任助教	2008.11.28
	8	第2回学生交流会 医療人としての女性のあり方		林美穂産科医院院長	2008.11.28
	9	第2回学生交流会 看護専門職の人生を育んだ出会い		保健学科	2008.11.28
その他	1	女性医療人きらめきプロジェクト—魅力ある職場での生涯現役をめざ して—(大学教育改革プログラム合同フォーラム「地域医療等社会 ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」)		九州大学医学部保健学科教授	2008.2.8
	2	きらめき講演会「医師、研究者、企業人、そして母としての半生」		テルモ・ハート社長兼CEO	2008.6.6
	3	きらめき講演会「スピード・変化・自由 基礎研究の楽しさ」		東北大学大学院医学系研究科・教授	2008.6.6
	4	きらめき講演会「看護の視点を地方議会で生かす」		広島市議会議員・地域看護専門看護 士	2008.6.6

【 検 討 の 経 緯 】

理事会 平成20年11月19日

女性医師等復帰支援検討ワーキング・グループの設置を承認

(この間、ワーキング・グループ委員が所属する大学・病院における取組みを調査)

第1回 平成20年12月19日

(1) 各法人での取組み状況について

(2) 今後の進め方について(アクションプラン案)

第2回 平成21年1月21日

(1) アクションプラン(案)の作成について

(この間、編集委員を中心にアクションプランの検討・作成)

理事会 平成21年2月18日

アクションプラン案 報告・了承

総会 平成21年3月4日

アクションプラン 報告

女性医師復帰支援検討ワーキング・グループ名簿

	氏名	大学等名	備考
座長	平野 眞一	国立大学協会副会長 名古屋大学長	
委員	吉田 晃敏	旭川医科大学長	編集委員 2 女性医師等の継続的な勤務、復帰を支援するための取組み
	鈴木 守	群馬大学長	
	大山 喬史	東京医科歯科大学長	
	豊田 長康	三重大学長	
	相良 祐輔	高知大学長	
	山田 信博	筑波大学理事	
	濱口 道成	名古屋大学大学院 医学系研究科長	編集委員（主査） 1 現状分析
	水田 祥代	九州大学理事	編集委員 2 女性医師等の継続的な勤務、復帰を支援するための取組み
	早田 憲治	国立大学協会 常務理事	