

京都府公立大学法人 行動計画

女性の活躍が比較的進んでいる京都府立医科大学において、女性の活躍をより一層、推進するとともに、京都府立大学において、文部科学省女性研究者研究活動支援事業により、平成 25 年度に「男女共同参画推進室」を設置して、これまで取り組んできた、女性活躍の基盤整備の成果をさらに発展させるため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間： 平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 33 年 3 月 31 日

2 本法人の課題

<京都府立医科大学>

女性の活躍に関する状況把握や課題分析の結果、京都府立医科大学では、女性の活躍が比較的進んでいるところであり、基準となる数値をいずれも満たしているものの、引き続き女性の活躍を推進していくために、比較の数値が低い項目等について、必要な取り組みを実施していく。

○管理職に占める女性職員の割合は、基準である 20%を超えているものの、29.6%と他の項目と比べ比較的低位にあることから、教職員間の意識改革等に努め、さらに女性管理職を増加させる必要がある。

○採用者に占める女性職員の割合は、全雇用管理区分で基準である 20%を超えているが、教員については、37%と他の雇用管理区分に比べ低いことから、女性教員・研究者等への一層の支援拡大に努め、より良い職場環境づくりに取り組む必要がある。

<京都府立大学>

女性の活躍に関する状況把握や課題分析の結果、京都府立大学では基準となる数値を満たしているものもあるが、比較の数値が低く基準を満たしていないものもある。

また、全教職員を対象に行った「男女共同参画に関わる意識調査」（平成 27 年度実施）では、今後のニーズとして、女性教員からは「勤務時間／形態の柔軟化」「ライフイベントとの両立支援」の要望が高く、有期雇用職員からは「上司や同僚の理解（意識啓発）」「ハラスメント対策」等、働きやすい職場環境を求める声が寄せられている。

○雇用管理区分「教員」においては、文部科学省の補助事業として大学の女性の在籍比率、また、管理職（教授職）に占める女性の割合の増加を図ってきたが、一層の推進が必要である。

○雇用管理区分「事務職」においては、京都府からの派遣職員を含まず、また、もともと短期雇用を主とする有期雇用者が多いため、女性の採用割合及び在籍比率は高いが、平均勤続年数が短い。

3 定量的目標と取り組み内容

<京都府立医科大学>

【目標 1】

○女性管理職をさらに増やし、管理職の1/3以上とする。(府派遣職員を除く)

- 平成 28 年度～ キャリア意識の醸成等を目的とした、教職員対象の研修会を開催する
- 平成 28 年度～ ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を目的とした、教職員対象の研修会を開催する

【開催計画】

研修内容	28	29	30	31	32
キャリア研修	○	○		○	○
ワーク・ライフ・バランス研修	○	○	◎	○	○

◎シリーズ開催等の充実を予定

- 平成 28 年度～ 正教員への女性の積極的登用を図る

【目標 2】

○女性教職員の採用をさらに増やし、採用者全体に占める割合を65%以上にする。

- 平成 28 年度～ 学内保育所、病児保育室の運営内容の一層の充実を検討する

保育事業内容	28	29	30	31	32
一時保育の実施	○	○	○	○	○

※延長保育、24時間保育の実施については、保育状況を見極めながら実施時期を含めて検討

- 平成 28 年度～ 年次有給休暇、夏季休暇の取得を促進する
(28年度は、実態把握と課題の抽出)
- 平成 28 年度～ 男女共同参画推進センターの事業を推進し、研究者等の短時間勤務や研究支援員の雇用事業等の拡大を図る

【28年度当初の事業予定】

男女センターの研究者向け事業内容
学内保育所・病児保育室の運営
女性研究者相談窓口の運営
短時間勤務研究員の雇用
研究支援員の雇用
HPやニュースレター発行等、広報・啓発事業
学内向けセミナーの開催
センター事業における大学連携

- 平成 29 年度～ 利用可能な両立支援制度の内容をホームページに掲載したり、リーフレットを配布するなど、仕事と家庭生活の両立を支援する
- 平成 29 年度～ 育児休業を取得しやすいように、産前、産後の教職員からの相談窓口を設ける
- 平成 29 年度～ 育児休業等からのスムーズな職場復帰を支援する

<京都府立大学>

【目標 1】

○女性管理職(教授職)をさらに増やし、管理職の17%以上とする(府派遣職員を除く)

【目標 2】

○女性教職員の採用を進め、採用者に占める割合を60%以上とする。

- ◎女性教員の在籍者割合を24%以上とする。(府からの派遣職員を除く)
- ◎雇用管理区分「教員」における採用者に占める女性の割合を30%以上にする。
- ◎女性教職員を増やすため公募時の応募者の男女比率を把握し、現状分析を行い、各学部・研究科で行動計画(アクションプラン)を策定する。
- ◎女性教職員の働きやすい職場環境の整備に努める。

●平成 28 年 4 月～9 月 アクションプラン策定

●平成 28 年度～ アクションプランに沿って人事計画を策定し、女性の登用及び採用を積極的に推進するため、意識改革を促すセミナーを開催する

●平成 28 年 4 月～ ハラスメント対応の体制整備・啓発に努める。
(ハラスメント防止の研修会や講演会等の実施)

●平成 28 年 4 月～ 医大学内保育所、病児保育室の保育事業、各種利用可能な両立支援制度に関する周知、情報提供に努める

●平成 28 年 4 月～ 育児休業を取得しやすい職場環境の整備、育児休業からのスムーズな職場復帰の支援に努める

●平成 28 年 4 月～ 18 時以降の公的会議の原則禁止