

## 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及び女性活躍の基盤整備に取り組みこれまで一定の成果を上げてきている京都府立大学において、女性の活躍をより一層、推進する。

1 計画期間： 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

### 2 本法人の課題

<京都府立医科大学>

#### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

女性の活躍に関する状況把握や課題分析の結果、本学では、女性の活躍が比較的進んでおり、基準となる数値をいずれも満たし、前期期間の目標も達成したところであるが、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。

- 教員に占める女性教員の割合は、基準である20%を超えているものの、21.4%と他の項目と比べ比較的低位にあることから、さらに女性教員を増加させる必要がある。

#### ② 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

次世代育成支援対策推進法に基づく本法人の一般事業主行動計画目標5に「年次有給休暇の取得を促進する」とされているが、教職員の取得率が50%を下回っていることから、必要な取り組みを行っていく。

- 教職員の年間に占める年次有給休暇の取得は、義務化された5日は超えているものの9.4日と50%を超えておらず、教職員の意識改革等に努め、取得率を増加させる必要がある。

<京都府立大学>

平成28年に行動計画（第一期）とアクションプランを策定し、数値目標を掲げて女性活躍に向けた取り組みを進めた結果、教員に関する全ての項目で数値目標を達成し、一定の成果が得られた。女性の活躍をより一層推進していくために、引き続き必要な取り組みを実施していく。

- 雇用管理区分「教員」において、平成28年策定の行動計画に基づいて増加に取り組み、女性の在籍比率は25.3%、管理職（教授職）に占める女性割合は20%と、いずれも基準である20%を超えたものの、今後も継続してより一層の推進が必要である。

### 3 定量的目標と取り組み内容

<京都市立医科大学>

#### 【目標1】

- 女性教員をさらに増やし、割合を25%以上とする。

- 令和3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。

#### 【開催計画】

研修内容	3	4	5	6	7
キャリア研修	○	○	○	○	○

- 令和3年度～ 正教員への女性の積極的登用を図るため、研修会等を通じて採用者側が採用を能力の実証に基づき行うよう意識啓発を行う。

- 令和3年度～ 働き方改革において、多様な働き方ができないか検討を進める。

- 令和3年度～ 学内保育所、病児保育室の運営内容の一層の充実や新しい取り組みを検討する。

運営内容	3	4	5	6	7
一時保育の実施	○	○	○	○	○
延長保育の実施	○	○	○	○	○

※アンケート調査結果及び保育状況を見極めながら検討

- 令和3年度～ ワークライフバランス支援センターみやこと連携し、研究者等の短時間勤務や研究支援員の雇用事業の拡大を図るなど、環境整備を推進する。

#### 【令和3年度の事業予定】

ワークライフバランス支援センターみやこの研究者向け事業内容

- ・ワークライフバランスに係る相談窓口の運営
- ・短時間勤務研究員の雇用
- ・研究支援員の雇用
- ・ホームページやニュースレター発行等、広報・啓発事業
- ・若手研究者支援事業（女性研究者・若手研究者の表彰、支援サービス利用補助金）
- ・子育て支援事業（ベビーシッター利用補助事業）
- ・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

【目標 2】

○ 教職員の年次有給休暇の取得を 50%以上にする。

●令和 3 年度～ ・文書通知や会議等の機会を通じて、年次有給休暇の取得促進を呼びかけ  
・出退勤管理システムを活用した、休暇申請・承認システムを運用し、本人や所属長等がすぐに取得状況を把握できる体制整備

●平成 3 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	3	4	5	6	7
ワーク・ライフ・バランス研修	○	○	○	○	○

●令和 3 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、また、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。

<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 20%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。

●令和 3 年度～ ・女性教員の在籍者割合を 30%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 43%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。

【目標 3】

○ 雇用管理区分「教員」の有給休暇取得率を 30%以上、雇用管理区分「事務職」の有給休暇取得率を 50%以上とする。

●令和3年4月～9月 アクションプラン策定

●令和3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。

●令和3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)

●令和3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。※

●令和3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。※

●令和3年4月～ 18時以降の公的会議の原則禁止 ※

●令和3年4月～ 京都府男女共同参画課と共同イベントを開催する。  
(裾野拡大事業の実施)

※平成28年4月～継続事項