

女性活躍推進法に基づく京都府公立大学法人一般事業主行動計画

京都府立医科大学及び京都府立大学を運営する京都府公立大学法人は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、全ての教職員が仕事と生活の調和を図りつつ、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備を一層推進するため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1 計画期間： 令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

2 本法人の課題

<京都府立医科大学>

第一期行動計画（平成28年策定）以降、女性教員の在籍比率向上に取り組んできたものの、依然として女性教員の割合や管理職（大学執行体制）に占める女性比率は低い状況にある。また、男性教職員の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、特に教員における取得率が極めて低い状況にある。

これらの現状を踏まえ、引き続き数値目標を設定し、女性の活躍推進を図るとともに、男性の育児休業の取得を促進し、職業生活と家庭生活の両立を後押しする必要がある。

<京都府立大学>

第一期行動計画（平成28年策定）以降、数値目標を掲げて女性活躍に向けた取組を進めた結果、女性教員の在籍比率や管理職（教授職）に占める女性割合は向上したが、理想の男女同率（50%）に向けて、引き続き数値目標を掲げて取組を進めていく必要がある。

さらに、介護・育児休暇等の制度に関する理解を深め、家庭生活への参加促進を図る必要がある。

3 定量的目標と取組内容

<京都府立医科大学>

【目標1】

○女性教員（助教以上の正規教員）の割合を25%以上とする。

【取組】 実施時期：令和8年度～

- 女性教員の職位別比率や各種支援制度の利用状況を把握し、教員や所属からの情報収集を通じて課題を分析したうえで、課題解決に向けた支援策を随時検討し、実効性のある取組を推進する。
- 専攻医採用情報ページ等において女性専攻医のメッセージを掲載するなど、女性が活躍できる環境であることを積極的に周知するとともに、利用可能な両立支援制度についてわかりやすく案内し、女性教員志望者の確保及び女性教員比率向上につなげる。

- キャリア形成やワーク・ライフ・バランスに係る研修又はセミナーを開催し、女性のキャリア継続及び活躍推進に向けた学内機運の醸成を図る。
- 学内保育所及び病児保育室の運営内容の一層の充実を図るとともに、利用案内等の情報提供を行い、子育て期の女性教員が安心して教育・研究・臨床に取り組める環境整備を推進する。
- 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雇用事業等に関する情報提供を強化するとともに、各種事業の運営内容の一層の充実を図り、多様な働き方を支援する。

[主な連携内容]

- ・ワークライフバランスに係る相談窓口の運営
- ・広報・啓発事業（ホームページ、ニュースレター発行等）
- ・研究支援員の雇用
- ・フューチャー・ステップ研究員の雇用
- ・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
- ・学内向けセミナーの開催

【目標 2】

○男性教職員の育児休業（産後パパ育休を含む）の取得率を 85%以上にする。

【取組】 実施時期：令和 8 年度～

- 教職員向けホームページ、文書通知、会議等の機会を通じて、育児短時間勤務、部分休業、早出遅出勤務、在宅勤務等の両立支援制度について積極的に周知し、育児中の男性教職員が柔軟な働き方を選択できる体制整備を進める。
- ワークライフバランス支援センターみやこと連携し、育児休業取得者の事例紹介や相談窓口の運営等の取組の拡充により、男性教職員が育児休業を取得しやすい環境整備を推進する。

[主な連携内容]

- ・男性の育休取得支援事業
- ・ワークライフバランスに係る相談窓口の運営
- ・広報・啓発事業（ホームページ、ニュースレター発行等）
- ・研究支援員の雇用
- ・子育て支援事業
- ・学内向けセミナーの開催

<京都府立大学>

【目標 1】

- 教育・研究環境の向上を図ることで、教授職に占める女性教員の割合を 30%以上とする。
- 採用選考等の女性応募者数を増加させることで、女性教職員の採用割合を 5 年間の平均で 60%以上とする。

【取組】 実施時期：令和 8 年度～

- 学部・研究科ごとの状況に応じた数値目標(現状以上の目標)を設定し、学長へ報告する。

【目標 2】

- 男女共同参画推進室が全教職員向けに実施する研修の受講率を 100%とする。

【取組】 実施時期：令和 8 年度～

- 育児・介護休暇等の制度に関する研修を行い、休暇等の取得について職場内での理解を深めることで、家庭生活へ積極的に参加しやすい環境づくりに努める。
- ダイバーシティに関する研修等を行い、互いの立場を尊重し合う寛容な職場づくりに努める。