

京都府公立大学法人 京都府立大学 行動計画

女性の活躍をより一層推進するため、次のとおり行動計画を策定する。

なお、本学は文部科学省女性研究者研究活動支援事業の採択を契機に、平成25年度に「男女共同参画推進室」を設置し、女性活躍の基盤整備に取り組み、一定の成果を挙げてきている。

1 計画期間： 平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2 本学の課題

女性の活躍に関する状況把握や課題分析の結果、本学では基準となる数値を満たしているものもあるが、比較的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。

○ 雇用管理区部(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 定量的目標と取組内容

【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、採用者にしめる割合を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年度～ 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年度～ 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年度～ 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年度～ 18時以降の公的会議の原則禁止