

公立大学法人福島県立医科大学

ダイバーシティ推進行動計画

[2024（令和6）年度～2026（令和8）年度]

令和6年2月28日  
ダイバーシティ推進本部

## 目 次

<b>第1</b>	<b>基本的考え方</b> . . . . .	1
1	計画策定の趣旨 . . . . .	2
2	基本理念・基本方針 . . . . .	3
3	行動計画の対象 . . . . .	3
4	計画の方向性 . . . . .	3
5	計画期間 . . . . .	4
6	進行管理 . . . . .	4
<b>第2</b>	<b>具体的取組</b> . . . . .	5
1	教職員のダイバーシティ推進による活力溢れる大学の創造 . . . . .	6
2	教育・研究及び就業と生活との調和を図るための環境の整備 . . . . .	13
3	ハラスメントのない職場づくり . . . . .	16
4	ダイバーシティの意識改革の促進 . . . . .	16
5	ダイバーシティ推進のための教育の充実 . . . . .	17
6	ダイバーシティ推進に関する取組における地域社会との連携 . . . . .	18
7	ダイバーシティの視点に立った人材育成 . . . . .	18

# 第 1 基本的考え方

## 1 行動計画策定の趣旨

平成11年6月23日、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）が公布・施行された。男女共同参画社会の実現に向けて、この男女共同参画社会基本法が制定された意義は大きい。この法律は、国はもとより地方公共団体の責務を明確にするとともに、企業、各種機関・団体、個人に対しても男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を明らかにしその方向性を示し、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進していくことを目的とするものである。

福島県においては、平成14年に「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」を制定し、その条例に基づいて、「福島県職員男女共同参画推進行動計画」を平成16年8月に全国に先駆けて策定し、その後、平成21年、平成26年、平成28年の3度にわたり改定を行い、女性の活躍推進や職員の仕事と生活を両立するための職場環境づくりなどに継続的に取り組んでいるところである。

本学においては、平成22年度から女性が離職することなく仕事が継続できるように就業環境の整備や女性研究者研究活動支援事業に取り組んできた。

しかし、平成23年以降、特に子どもを持つ30代女性研究者の離職が増加するなど本学における男女共同参画への取組には、東日本大震災とそれに伴う東京電力福島第一原子力発電所の事故の影響もうかがえ、それらを踏まえた対応が求められていた。また、大学全体としての取組とするために、医学部における女性医師・研究者支援から、さらに看護学部、会津医療センター及び事務局へと取組を拡大していく必要があった。

こうしたことから、本学では、男女共同参画を全学で積極的に推進していくために、平成26年4月に「男女共同参画推進本部」を設置し、同年6月には「福島県立医科大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」を策定し、本学における男女共同参画の取組を展開する上での方向性を明確に示してきた。

さらに、近年では性別の違いだけではなく、国籍、職歴、年齢等の多様性についても対応が求められていることから、多様な価値観を認め合い、個人が尊重され、持てる個性と能力を最大限に発揮できる環境を本学の全教職員・全学生に提供することを目的に、令和4年4月には「男女共同参画推進本部」を「ダイバーシティ推進本部」へと体制を改め、ダイバーシティという観点から取組みのさらなる充実を図っているところである。

これらの基本理念・基本方針に基づき、本学において、男女が共にあらゆる場面において、それぞれが持てる力を十分に発揮できる環境づくりや仕事と生活の調和が図られるための取組を進めるため、本行動計画を定めるものとする。さらに、取組を確実に実施していくために、中期計画においても重要な取組として位置づけるものとする。

## 2 基本理念・基本方針

本学では、平成26年6月25日に「福島県立医科大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」を策定し、令和3年2月22日に内容を一部改訂した。

令和6年2月28日に「福島県立医科大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針」へ名称を変更し、内容を一部改訂した

### (1) 基本理念

福島県立医科大学は、ダイバーシティを積極的に推進し、個人として尊重され、性別、人種、国籍、職歴、年齢、障害の有無に関わらず、多様な価値観を認め合い、持てる個性と能力を最大限発揮できる環境を築き、かつ、仕事と生活の調和を実現することを目指します。

### (2) 基本方針

- 教職員のダイバーシティ推進による活力溢れる大学の創造
- 教育・研究及び就業と生活との調和を図るための環境の整備
- ハラスメントのない職場づくり
- ダイバーシティの意識改革の促進
- ダイバーシティ推進のための教育の充実
- ダイバーシティ推進に関する取組における地域社会との連携
- ダイバーシティの視点に立った人材育成

## 3 行動計画の対象

行動計画の対象については、教職員及び学生とする（以下「全学」という）。

## 4 行動計画の方向性

2-(2)の基本方針に基づき、行動計画を策定することとし、その方向性は以下のとおりとする。

### (1) 教職員のダイバーシティ推進による活力溢れる大学の創造

女性教員の在職比率の向上を目指すほか、学内委員会等における女性教職員比率向上を図るとともに、各学部にダイバーシティ推進部長を、また各所属にダイバーシティ推進員を配置し、本計画を着実に実行していく。

### (2) 教育・研究及び就業と生活との調和を図るための環境の整備

教育・研究への支援や育児・介護支援の充実等をはじめ、すべての教職員及び学生がそれぞれに持てる個性と能力を最大限発揮できるよう就業と生活の調和を図るための環境整備に取り組む。

### (3) ハラスメントのない職場づくり

各所属においては、ダイバーシティ推進員を中心に、ハラスメント対策や環境整備を図り、働きやすい職場づくりを推進する。また、ハラスメントに関する各種研修会等を実施する。

### (4) ダイバーシティの意識改革の促進

10月を「ダイバーシティ推進月間」とし、ダイバーシティの意識の浸透を図る取組を集中的に行う。また、「FMUカフェ」やホームページ等の各種広報媒体を通じた情報発信により、ダイバーシティの具体的な取組や重要性等について継続して啓発することにより、意識改革を促進していく。

**(5) ダイバーシティ推進のための教育の充実**

ダイバーシティの視点を持った考え方ができるように、医学部生、看護学部生及び保健科学部生を対象としたダイバーシティに関する授業を実施するなどダイバーシティのための教育を充実していく。

**(6) ダイバーシティ推進に関する取組における地域社会との連携**

他大学等と連携し、地域社会におけるダイバーシティの効果的な推進に努める。

**(7) ダイバーシティの視点に立った人材育成**

キャリアアップセミナー、スキルアップセミナーの開催やダイバーシティ推進支援を受けた研究の成果発表を通じて、ダイバーシティの視点に立った人材の育成を行う。

**5 計画期間**

本計画の期間は、2024（令和6）年度から2026（令和8）年度までの3年間とする。

**6 進行管理**

- 各学部に「ダイバーシティ推進部長」、各所属に「ダイバーシティ推進員」を配置し、所属ごとにアンケートやチェックシート等により進行管理を行い、各所属の男女共同参画の現状についてダイバーシティ推進本部長へ報告する。
- ダイバーシティ推進本部長は、各所属の状況を把握するとともに、ダイバーシティ推進本部において本行動計画についての全体の進行管理を行う。
- 進行状況については、各教授会において報告を行う。

## 第 2 具体的取組

# 1 教職員のダイバーシティ推進による活力溢れる大学の創造

## (1) 女性教員の在職比率向上

### [取組内容]

女性教員（特に助教）の在職比率、採用比率向上を図るため、教授会での関係部局への協力要請や大学ホームページの教員公募におけるアピールなどに取り組む。

**[対象]** 医学部、保健科学部及び会津医療センターの教員

### (ア)

**[指標]** 女性教員の在職比率

※指標の説明：全教員に占める女性の割合

### [現状]

時期	医学部 女性教員在職比率	保健科学部 女性教員在職比率	会津医療センター 女性教員在職比率
2023(R5)年 4.1 時点	18.8%	21.0%	10.0%

参考：看護学部女性教員在職比率・・・81.8%

大学全体・・・23.1%

### [目標]

	職位	2024 年度(R6)	2025 年度(R7)	2026 年度(R8)
医学部 女性教員在職比率	全体目標	20.3%	21.7%	23.2%
	講師以上	11.9%	13.1%	14.2%
	助教	18.8%	21.5%	24.3%
	助手	31.4%	31.9%	32.4%
保健科学部 女性教員在職比率	全体目標	—	22.6%	22.6%
会津医療センター 女性教員在職比率	全体目標	11.7%	13.3%	15.0%

※保健科学部については、完成年度まで教員の変更はないため、R6 年度は目標値を設定していない。

### (イ)

**[指標]** 女性教員の採用比率

※指標の説明：採用した教員に占める女性の割合



**[現 状]**

	職位	2020年度 (R2)	2021年度 (R3)	2022年度 (R4)
医学部 女性教員採用比率	全体	21.4%	30.8%	23.8%
	講師以上	10.5%	28.0%	16.7%
	助教	33.3%	16.7%	21.4%
	助手	20.8%	35.1%	27.8%
会津医療センター 女性教員採用比率	全体	8.3%	7.7%	0%

**[目 標]**

女性教員の採用比率をすべての職位で30%以上にする。

**(2) 大学運営における女性参画の拡大**

**[取組内容]**

大学運営における女性参画の拡大を図るため、学内の各種委員会等の構成員について、女性教職員等の割合を向上させるよう、教授会における協力要請に取り組む。

**[対 象]** 教 職 員

**[指 標]** 学内各種委員会等での女性教職員等の割合  
※全て充て職の委員会を除く

**[現 状]** 2023年 (R5)

所管	各種委員会等名称	女性委員の比率
----	----------	---------

大学事務局

総務課	医学部教員資格審査委員会	0%
	会津医療センター教員選考に係る資格審査委員会	0%
	苦情審査委員会	16.7%
	ハラスメント対策委員会	33.3%
	理事長選考会議	16.7%
	経営審議会	10.0%
	教育研究審議会	22.2%
	衛生委員会	18.2%
託児所運営委員会	36.4%	

	附属学術情報センター運営委員会 福島県立医科大学役員会 看護学部長適任者選挙管理委員会 医学部長適任者選挙管理委員会 学術情報センター運営委員会図書・展示部会 学術情報センター運営委員会情報部会 情報セキュリティ委員会 附属学術情報センター展示館ワーキンググループ	28.6% 11.1% 66.7% 0% 40.0% 9.1% 5.9% 27.3%
企画 財務課	企画広報戦略本部 地域医療支援本部 看護学部広報委員会 医学部予算委員会 保健科学部予算委員会 看護学部研究予算委員会 医学部教員評価委員会 保健科学部教員評価委員会 看護学部教員評価委員会 医学部教育評価委員会	0% 0% 66.7% 0% 14.3% 62.5% 0% 0% 60.0% 23.8%
復興 推進課	ふくしま国際医療科学センター運営本部会議 放射性薬剤委員会 放射性同位元素等安全管理委員会	6.3% 0% 0%
健康 調査課	放射線医学県民健康管理実施本部 放射線医学県民健康管理センターリスクマネジメント委員会 基本調査・線量評価専門委員会 健康診査・健康増進専門委員会 こころの健康度・生活習慣専門委員会 妊産婦調査専門委員会 リスクコミュニケーション専門委員会 データベース専門委員会 がん登録専門委員会 甲状腺検査専門委員会 甲状腺検査解析専門委員会 甲状腺検査解析専門委員会診断基準等検討部会 病理診断コンセンサス会議	0% 20.0% 0% 0% 30.8% 22.2% 14.3% 0% 12.5% 28.6% 5.9% 0% 16.7%
医療研究 推進課	組換えDNA実験安全委員会 研究用微生物安全管理委員会 一般倫理委員会	18.2% 12.5% 36.4%

	倫理委員会専門部会	30.0%
	利益相反委員会	20.0%
	寄附講座アドバイザー	16.7%
	指针对応臨床研究審査委員会	27.3%
	臨床手術手技研修等専門委員会	25.0%
	動物実験委員会	9.1%
	法対応臨床研究審査委員会	27.3%
	職務発明審査会	0%
	外部資金管理委員会	0%
	飼養保管施設管理運営委員会	33.3%
	将来構想・収入確保検討会議	0%
教育研修 支援課	医学部教務委員会	19.2%
	大学院医学研究科委員会	9.8%
	大学院医学研究科運営検討委員会	0%
	看護学部教務委員会	66.7%
	看護学部学術委員会	77.8%
	大学院看護学研究科委員会	100%
	医学部入学試験委員会	4.8%
	看護学部入学試験委員会	57.1%
	看護学部学生生活委員会	72.7%
	臨床研修管理委員会	12.4%
	専門医研修管理委員会	0%
	歯科医師臨床研修管理委員会	0%
	医学臨床教授等選考委員会	16.7%
	看護師の特定行為研修管理委員会	33.3%
	看護学部ファカルティ・ディベロップメント委員会	71.4%
医学部カリキュラム委員会	22.7%	
別科助産学専攻運営委員会	100%	
保健科学 部事務室	保健科学部入学試験委員会	14.3%
	保健科学部教務委員会	16.7%
	保健科学部広報委員会	25.0%
	保健科学部学生生活委員会	0%
	保健科学部ファカルティ・ディベロップメント委員会	50.0%
	保健科学部予算委員会	14.3%
	福島駅前キャンパス衛生委員会	40.0%
病院管理課	診療支援部運営委員会	12.5%
	附属病院教授選考委員会	0%

	化学療法委員会	37.5%
	外来化学療法センター運営委員会	19.2%
	臓器移植関係委員会	6.7%
	臓器移植適応評価委員会	11.1%
	輸血療法委員会	35.3%
	患者サービス向上委員会	80.0%
	放射線安全管理委員会	0%
	医療安全管理監査委員会	0%
	病院機能評価受審対策委員会	16.7%
	救命救急センター運営連絡会議	23.8%
	輸血療法院内監査委員会	83.3%
	臨床検査適正化委員会	0%
	術中 MRI 安全利用のための実務者会議	25.0%
医事課	薬事委員会	12.1%
	保険委員会	6.8%
	クリニカルパス推進委員会	50.0%
	材料委員会	25.0%
	先進医療等審議委員会	14.3%
	教育研究用及び附属病院医療用機器購入機種選定委員会	0%
	医療用機器整備審議会	0%
	栄養管理委員会	53.8%
	緩和ケア委員会	45.2%

大学附属病院

医療安全管理部	医療安全管理委員会	35.0%
	未承認医薬品評価委員会	14.3%
	高度管理医療機器・高難度新規医療技術評価委員会	14.3%
	褥創対策委員会	43.6%
	リスクマネージャー会議	46.2%
	医薬品安全使用部会	42.9%
	医療事故防止マニュアル作成部会	46.2%
	医療クオリティ審議委員会	37.5%
	人工呼吸安全対策委員会	47.1%
	RRS運営委員会	32.0%
	インシデント評価部会	62.5%
感染制御部	院内感染対策委員会	31.6%

医療情報部	医療情報システム管理委員会	26.1%
	医療情報診療録管理委員会	23.6%
患者サポートセンター	児童虐待対応委員会	30.0%
人工透析センター	人工透析センター運営委員会	13.6%
検査部	臨床検査適正化委員会	0%
	試薬幹事会	33.3%
薬剤部	レジメン審査会	33.3%
臨床腫瘍センター	院内がん登録委員会	25.0%

会津医療センター 事務局

経営企画室	図書委員会	36.4%
	臨床研修委員会	3.3%
	教育研究委員会	6.7%
	施設利用検討委員会	10.0%
	医療情報システム管理運営委員会	21.7%
総務課	衛生委員会	36.4%
	託児所運営委員会	27.3%
	医療サービス向上委員会	66.7%
	医療ガス委員会	47.6%
	防火防災管理委員会	33.3%
	医療機器整備委員会	21.4%
医事課	診療材料委員会	50.0%
	診療録管理委員会	50.0%
	診療報酬・DPC 委員会	53.8%
	クリニカルパス委員会	52.0%
	救急委員会	61.5%
	中央診療部門運営委員会	38.5%
	緩和ケア委員会	56.3%

会津医療センター 附属病院

医療安全部	医療事故防止対策委員会	20.0%
感染対策部	院内感染対策委員会	55.0%
患者支援センター	褥瘡対策委員会	81.3%

中央診療部門	臨床検査管理委員会	19.0%
	手術部運営委員会	40.7%
	透析機器安全管理委員会	25.0%
	栄養管理委員会	78.9%
	NST 委員会	64.3%
	輸血療法委員会	33.3%
薬剤部	薬事委員会	4.8%
	化学療法委員会	44.4%

### [現 状] 平均比率

区 分	平均比率	全体平均比率
大学 事務局	19.2%	29.0%
大学附属病院	34.1%	
会津医療センター 事務局	37.8%	
会津医療センター 附属病院	44.1%	

### [目 標] (大学事務局所管の委員会のみ)

年 度	女性委員の比率
2024 年度	30%
2025 年度	31%
2026 年度	32%

全学としては、構成員が充て職ではない委員会の女性委員の比率0%の解消を目指す。

### (3) ダイバーシティ推進部長及びダイバーシティ推進員設置による職場単位の協働の実践

#### [取組内容]

各学部に「ダイバーシティ推進部長（以下「部長」という。）」を、各所属に「ダイバーシティ推進員（以下「推進員」という。）」を置き、ダイバーシティの意識の浸透と確実な推進を図る。

- 部長は、理事長の指名する者をもって充て、各学部における本行動計画の統括とする。
- 各所属長を推進員とし、各所属における本行動計画の実行責任者とする。
- 推進員は、各所属におけるダイバーシティの推進役として、チェックシートを活用しながら、所属職員の意識改革のための職場研修や子育て中の職員への各種制度周知等をはじめ、研修や仕事における男女の機会均等を図ると

ともに、ハラスメント対策や執務環境改善等を図り、働きやすい職場づくりに努める。

- 推進員は、各所属の課題・問題点等を所属職員へ提起し共有するとともに、その解決を図りながら、更なるダイバーシティの推進に努めることとする。
- 推進員は、各所属のダイバーシティ推進の現状についてダイバーシティ推進本部長へ報告を行う。
- 推進員は、各所属においてハラスメントに関する意識啓発を行うこととする。

**[対象]** 教職員

**[指標]** 各所属におけるダイバーシティ推進員による職場研修会の開催回数

**[現状]** 年1回

**[目標]** 年1回以上

## 2 教育・研究及び就業と生活との調和を図るための環境の整備

### (1) 研究支援員の配置

**[取組内容]**

ライフイベント（妊娠・出産・育児・介護等）を抱えた教員に対する研究支援を行うため、研究支援員の配置を行う。

**[対象]** 医学部、看護学部、保健科学部及び会津医療センターの教員

**[現状]** 2022(R4)年度：研究支援員11名を採用し、24名の教員に対して支援を実施

### (2) 個別相談支援

**[取組内容]**

就業継続（外国人労働者を含む）や研究継続のために個別相談支援を行い、キャリアの継続・発展を支援する。

**[対象]** 全学

**[現 状]**

年 度	個別相談受付件数
2020(R2)年度	1 件
2021(R3)年度	2 件
2022(R4)年度	3 件

**(3) 休暇・休業制度を利用できる環境整備**

**[取組内容]**

安心して就労でき、各種休暇・休業制度を利用できる環境整備を図る。教職員の年休取得促進を図るとともに、男性の育休や子育て休暇及び介護休暇等の取得拡大を促す。

また、年休の取得促進を目的として設定した「アニバーサリー休暇」や「家族休暇」等の取組を継続する。

**[対 象] 教 職 員**

**[指 標]** 年休取得状況 ※指標の説明：年休の取得割合

**[現 状]** 2022 (R4) 年度年休取得状況、子育て休暇、介護休暇取得状況

所 属	年休取得状況	子育て休暇 取得状況	介護休暇 取得状況
医学部等 (うち 教員)	42.8% (40.7%)	43 人 (31人)	5 人 (2人)
看護学部 (うち 教員)	51.1% (51.1%)	4 人 (4人)	2 人 (2人)
保健科学部 (うち 教員)	35.4% (35.4%)	3 人 (3人)	3 人 (3人)
事務局	57.3%	64 人	5 人
附属病院	43.4%	47 人	1 人
看護部	47.2%	215 人	13 人
医科大学 小計 (うち 教員)	46.8% (41.4%)	376 人 (38人)	29 人 (7人)
会津医療センター (うち 教員)	49.5% (33.3%)	2 人 (2人)	0 人 (0人)
会津医療センター 附属病院	52.4%	29 人	2 人
会津医療センター 看護部	47.4%	80 人	2 人
会津医療センター 小計 (うち教員)	49.5% (33.3%)	111 人 (2人)	4 人 (0人)



総計 (うち教員)	47.2% (40.7%)	487人 (40人)	24人 (7人)
--------------	------------------	---------------	-------------

**【目 標】**

年休取得状況		
2024年(R6)	2025年(R7)	2026年(R8)
60%	60%	60%

※全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）で算出

**(4) 復職支援**

**【取組内容】**

教員より復職についての支援依頼を受け付けた場合、復職希望者が速やかに復職できるよう支援する。

**【対 象】** 教 職 員

**(5) 育児・介護支援**

**【取組内容】**

託児所による昼間保育・夜間保育・一時保育の充実や病児病後児保育室の設置を始めとする育児及び介護支援の充実を図る。

**【対 象】** 全 学

**【現 状】**

2020(R2)～2022(R4)年度における育児サポート及び病児病後児保育室利用者数

年 度	育児サポート		病児病後児保育室 利用者数(人)
	延べ利用回数(助成対象)	登録者数	
2020(R2)	228	19	137
2021(R3)	303	11	190
2022(R4)	336	15	103

**(6) アンケート調査による実態把握**

**【取組内容】**

本学の男女共同参画及びダイバーシティについての実態や意見・要望を把握するためのアンケートを実施する。

**【対 象】** 教 職 員

**【現 状】** 年1回実施

## **(7) 障がい者支援の推進**

### **【取組内容】**

障がい者の雇用機会の拡充及び職域の拡大を進める。  
また、働きやすい環境づくりに努めることで、職場定着の支援を図る。

**【対 象】** 全 学

## **(8) 国際交流の推進**

### **【取組内容】**

海外から教員や学生を受け入れた際、誰もが多様な文化や学び方を尊重した対応が出来るよう意識醸成を図る。

**【対 象】** 全 学

## **3 ハラスメントのない職場づくり**

### **【取組内容】**

各所属において、推進員がハラスメント対策や執務環境改善等を図り、働きやすい職場づくり及び学生の修学上の環境確保等に努める。

ハラスメント相談窓口の設置及びハラスメントに関する各種研修会等を実施する。

**【対 象】** 全 学

**【現 状】** ハラスメント相談窓口…常設  
研修会等…年1回実施

## **4 ダイバーシティの意識改革の促進**

### **(1) ダイバーシティ推進月間**

#### **【取組内容】**

10月を「ダイバーシティ推進月間」とし、ダイバーシティの意識の浸透を図るような取組を集中的に行い、ダイバーシティの推進に努める。

- ダイバーシティについて意識が深まるよう、推進員により各所属において職場研修会を開催する。
- 職員一人一人が「ダイバーシティ推進チェックシート」による自己点検を行い、それを活用してダイバーシティの理解を促進する。

- ダイバーシティ推進月間内に、ダイバーシティの意識啓発を目的とした講演会等を行う。

**[対 象]** 全 学

## (2) 各種広報媒体による情報発信

### **[取組内容]**

ホームページやレター等を用いて学内外へ随時新しい情報を発信することでダイバーシティの意識の浸透を図る。

**[対 象]** 全 学

**[現 状]** ホームページ . . . 随時更新  
レター . . . 年4回発行

## (3) 「FMUカフェ」の開催

### **[取組内容]**

「FMUカフェ」を通じて、ダイバーシティの観点から様々な意見交換等を行える交流の場を設定する。ダイバーシティ推進部長を中心として、各学部及び会津医療センターで実施する。

**[対 象]** 全 学

**[現 状]** 随時開催

**[目 標]** 年1回

## 5 ダイバーシティ推進のための教育の充実

### **[取組内容]**

各学部生及び大学院生を対象としたダイバーシティに関する教育を実施する。

**[対 象]** 医学部、看護学部、保健科学部及び大学院の学生

**[現 状]** 医学部 . . . . . 1年生・4年生で実施  
看護学部 . . . . . 2年生・4年生で実施  
保健科学部 . . . . . 1・3年生で実施  
大学院 . . . . . 修士・博士で実施

## 6 ダイバーシティに関する取組における地域社会との連携

### [取組内容]

他大学等と連携し、地域社会に係るシンポジウムや講演会への積極的な参加や情報交換を行いながらダイバーシティを推進する。

[対 象] 全 学

[現 状] シンポジウム等への参加：随時

## 7 ダイバーシティの視点に立った人材育成

### (1) キャリアアップセミナーやスキルアップセミナー等の開催

#### [取組内容]

キャリアアップやスキルアップ、特に女性医師・研究者の資質向上（博士号取得）等を目的としたセミナー等の開催により人材育成研修を行うなど、ダイバーシティの視点に立った人材育成に努める。

[対 象] 全 学

[現 状] 令和4年度：各1回開催

### (2) 研究支援の成果発表会の開催

#### [取組内容]

支援を受けた研究の成果発表により、更なる研究支援事業の活用を促すとともに、事業の今後の課題や問題点について検討し、より研究者に寄り添った支援体制の構築につなげていく。

[対 象] 全 学

[現 状] 年1回開催

### (3) ロールモデルの紹介

#### [取組内容]

本学のロールモデル（将来において目指したいと思われるような模範となる存在）からのメッセージをダイバーシティ推進室のホームページ等で紹介することにより、未来の自分について考えるきっかけを作り、自己啓発を促す。

[対 象] 全 学