

# FMU 男女共同参画通信

第 21 号 June 2019

福島県立医科大学男女共同参画支援室

男女共同参画推進本部はこの 4 月で 6 年目を迎えました。新しく改訂された福島県立医科大学教職員のための男女共同参画マニュアルや「男女共同参画推進行動計画 2018 (H30) 年度～2020 年度」に基づき、皆様が仕事や研究とライフイベントを両立し、個々人のキャリアや所属内の男女共同参画を実現出来るよう、引き続き様々な取組を行って参ります。今年度もよろしくお願ひいたします。

## 男女共同参画推進本部長の挨拶「男女共同参画の推進に向けて」

2017 (平成 29) 年 4 月 1 日付で、男女共同参画推進本部長に就任し、3 年目になりました。さて、本学にも以前から、女性医師支援センター、キャリアラボなど男女参画の視点から活動してきた部門がありましたが、平成 26 年度より男女共同参画推進本部として統合され活動を続けています。これまでの関係の皆様のおかげにより、本学は全国的にも女性の働きやすさはかなり改善してきていると思います。しかし、まだ決して十分とは言えませんので、現在もさまざまな取組を継続しております。ただ、ややもすると「男女共同参画推進」＝「女性教職員等への支援」と受け取られかねない側面が残念ながらあります。その最大の理由は、本男女共同参画支援室の活動等が十分に本学の皆さんに伝わっていないからではないかと考えます。本学が教職員等すべての関係者にとって働きやすく、快適な職場になる一助となるよう、教職員一同努力しているところですが、昨年度から、男女共同参画推進体制を強化致しました。その内容としては、男女共同参画推進本部の下にある男女共同参画支援室の実質化です。今年度は支援室長の小宮ひろみ先生の外に、支援室員として、前島裕子先生 (医学部病態制御薬理医学講座)、各務竹康先生 (医学部衛生学・予防医学講座)、丸山育子先生 (看護学部基礎看護学部門)、鈴木朋子先生 (会津医療センター感染症・呼吸器内科学講座) という体制となります。具体的には、ワークライフバランス支援部門の業務として、休暇・休業制度を利用できる環境整備、アンケート調査・解析を、キャリア支援部門の業務として、女性教員在職比率向上、女性参画拡大、研究支援員配置を、女性医師支援部門の業務として、女性教員在職比率向上、女性参画拡大、育児・介護支援をそれぞれ分担して対応してもらおうというものです。男女共同参画支援室は、全教職員にとって働きやすい職場になるよう努力する所存です。皆様方の積極的な参画をお願い申し上げます。



本部長 安村 誠司

### 男女共同参画マニュアル が改訂されました

福島県立医科大学教職員のための男女共同参画マニュアルが 2019 年 4 月改訂されました。妊娠・出産・育児休業および介護休業等に関するハラスメントを含む各ハラスメントについての具体的な記載が盛り込まれた他、子育てや介護の際に利用できる制度の案内、家庭と仕事の両立やキャリア形成・ハラスメントに関する相談窓口についても紹介しています。

詳細は男女共同参画支援室 HP にてご覧いただけます。  
<https://www.fmu.ac.jp/home/gendeqsp/about/#manual>



### 男女共同参画推進行動計画 に沿った取組を行っています

「男女共同参画推進行動計画 2018 (H30) 年度～2020 年度」(下記目標値を含む)に基づき取組を行っています。

#### ■医学部女性教員在職比率

<医学部>

2019 年度目標値 19.6%

(2018 年度実績値 19.3%)

【2018 年度目標値 18.8%】

<会津医療センター>

2019 年度目標値 15.8%

(2018 年度実績値 11.3%)

【2018 年度目標値 14%】

#### ■大学事務局女性委員比率

2019 年度目標値 19%

(2018 年度実績値 17.3%)

#### ■職場研修会開催回数

2019 年度 年 2 回

(2018 年度実績 年 2 回)

#### ■年休取得状況

2019 年度目標値 60%

(2018 年度実績値 39.1%)

年休の他、育児・介護に関する休暇・休業制度は性別を問わず取得可能です。

その他、性別に関わらず利用可能な支援・助成制度や各種イベントもございます。詳細はお気軽にお問合せ下さい。

## FMU キャリアサポート交流会を開催しました

5月24日(金) 学生を交えての交流会「FMUキャリアサポート交流会ー未来の“私”を考えようー」を開催しました。講師に、国立大学法人広島大学 医学部附属 医学教育センター教授蓮沼直子先生と本学看護学部母性看護学・助産学部門助教鈴木妙子先生・森美由紀先生、助手渡邊まどか先生・紺野愛先生を招聘し、ご講演いただきました。

蓮沼先生には『キャリア形成とコミュニケーション』と題し、アサーティブコミュニケーションやアンコンシャスバイアスについて分かりやすくお話いただきました。看護学部の先生方には『We are Midwives!!～助産師ってなあに?～』



## 育児サポート事業説明会を開催しました

5月31日(金)「育児サポート事業説明会」を開催しました。説明会では、本学の病児病後児保育「すくすく」、育児サポート事業「こども緊急サポートネットワークふくしま」、「福島市ファミリーサポートセンター」のスタッフの方々に事業の概要、申込み方法などについてご説明いただきました。ご利用を希望の方は、お気軽に当支援室までご連絡ください。



詳細はHPでも紹介しておりますので、ぜひご覧ください。

<http://www.fmu.ac.jp/home/gendeqsp/effort/>

## 2019年度上半期のニーズ調査の実施

ライフイベント(出産・育児・介護・看護等)を抱えた教員の研究支援を行っております。つきましては、7月中旬にニーズ調査(配置希望調査)を行います。

支援期間：R1年10月1日～R2年3月31日

1. 対象者：本学の主に医学部・看護学部・会津医療センターに所属する助手以上(大学院生も含む)の研究者(性別は問いません)のうち、①～④にあてはまる教員。

- ①妊娠中であること
- ②家庭において、小学校6年生までの児童の主たる養育者であること
- ③同居・別居に問わず市町村の要介護認定を受けている親族の主たる介護者であること
- ④その他、上記に準ずる(家族の看病をしている等)状況であること

2. 支援を希望される方は、7月中旬に配布する調査票にて詳細をご確認ください。

と題し、助産師を目指したきっかけや魅力、家庭との両立などについて、それぞれのご経験を踏まえお話いただきました。参加者からは、「働き方やコミュニケーションをとることの大切さなど、ためになるお話が聞けました」「助産師の魅力を知りなぜか感動して涙が出そうでした」「夢を身近に感じ、またじっくり考えることが出来ました」などの声が寄せられました。

ご講演終了後には交流会も開催され、学生を交えて親睦を深めました。



## 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントをご存じですか? <その3>

業務分担の見直しや安全配慮等の観点から、客観的に見て「業務上の必要性」に基づく言動はハラスメントに該当しません。

○「業務上の必要性」に基づく言動の例

- ・業務体制を見直すため育児休業などの取得期間を確認すること
  - ・業務状況を考慮し「次の妊婦健診はこの日を避けて欲しいが調整できるか」と確認すること※1
  - ・自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること※1
  - ・「妊婦には負担が大きいだらうから、分担を見直して、あなたの業務量を減らそうと思うがどうか」と配慮すること※2
  - ・「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方がいいのではないかと配慮すること※2
- ※1 強要しない場合に限る ※2 妊婦本人がこれまでどおり業務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となる  
(厚生労働省「職場におけるハラスメント対策マニュアル」より一部抜粋)

文責：ハラスメント対策委員会事務局  
(総務課大学人事係) 薄

★ハラスメント相談メールボックス  
s-soudan@fmu.ac.jp★



福島県立医科大学では、個人として尊重され、性別に関わらず、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、仕事と生活の調和を実現することを目指しています。

## 福島県立医科大学 男女共同参画支援室

E-mail: [gendeqsp@fmu.ac.jp](mailto:gendeqsp@fmu.ac.jp) / Tel: 024-547-1657 (内線: 2807) / HP: <http://www.fmu.ac.jp/home/gendeqsp/>

男女共同参画支援室長 小宮 ひろみ/コーディネーター 橋本 にしき