

## 公立大学法人福島県立医科大学 行動計画

本学の女性教員が継続的にキャリアを形成し個々に持ちえる能力を発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日

2 本学の課題

医学部/会津医療センターの女性教員がキャリア形成及び能力を発揮できる環境整備をすること

- ・ 医学部/会津医療センターにおける女性教員の在職比率が低い
- ・ 上位職の女性教員が少ないことから、ロールモデルとなる人材が少ない

3 定量的目標

		平成 28 年度	平成 29 年度
大学・附属病院（教育部門（医学））		20.6%	21.7%
職位別	教授	6.5%	7.8%
	准教授	14.8%	16.4%
	講師	16.0%	17.0%
	助教	25.4%	26.3%
	助手	32.4%	33.3%
会津医療センター（教育部門（医学））		17.3%	19.2%

4 取組内容

全ての教職員を対象としたハラスメント防止の取組

- 平成 28 年 4 月～ 所属内における「職場内研修会」の実施（対象：附属病院除く）

女性上位職のロールモデルの紹介・多様なキャリアパス事例の紹介を目的とした交流会の開催

- 平成 28 年 4 月～ FMU カフェの開催
- 平成 28 年 6 月～ FMU キャリアサポート交流会の開催

女性教員の割合を増やす取組の周知徹底

- 平成 28 年 4 月～ 医学部教授会及び会津医療センター教授会において、女性教員採用の要請
- 平成 28 年 4 月～ 大学 HP 内「教員公募」において、女性教員採用に積極的であることをアピールする

管理職に対するワークライフバランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発

- 平成 28 年 4 月～ 推進員研修会の開催（対象：附属病院除く）  
（※男女共同参画推進員＝各所属における所属長）

女性がより高度な知識・スキルを身に付けるための研修の実施

- 平成 28 年 7 月～ FMU スキル・アップセミナーの開催

妊娠中・産前産後休業や育児休業から復帰後の教職員が相談できる窓口の設置

- 平成 28 年 4 月～ 個別相談窓口の設置

ライフイベント（妊娠・出産・育児・介護等）を抱えた教員の研究支援

- 平成 28 年 4 月～ 研究支援員配置による研究の支援

※本学における取組について

本学においては、男女共同参画を積極的に推進することを目的とし平成 27 年度を初年度とした 3 か年の「男女共同参画推進行動計画」を既に策定し、取組を進めている。

本学の一般事業主行動計画の内容については、この「男女共同参画推進行動計画」に基づき、内容を一部抜粋し整理したものである。

女性の活躍の現状に関する情報公表

平成 26 年度末現在

○採用した労働者に占める女性労働者の割合

正規雇用	全体	大学・附属病院					会津医療センター						
		一般職	教育職 (含む；プロ教)	医療職 (2)	医療職 (3)	技能 労務職	一般職	教育職 (含む； プロ教)	医療職 (1)	医療職 (2)	医療職 (3)	技能 労務職	
直近事業年度 (H26年度) 女性の採用者数	(A)	117	8	26	9	50	0	1	0	1	1	21	0
直近事業年度 (H26年度) 採用者数	(B)	213	13	95	17	54	0	1	0	6	3	24	0
採用した労働者に占める 女性労働者の割合	(A/B)	54.9%	61.5%	27.4%	52.9%	92.6%	—	100.0%	—	16.7%	33.3%	87.5%	—

非正規雇用	全体	大学・附属病院						会津医療センター		
		大学：准 職員	大学：非 常勤職員	附属病 院：准職 員	附属病 院：非常 勤職員	附属病 院：臨床 研修医	附属病 院：病院 助手等	会津附属 病院： 准職員	会津附属 病院：非 常勤職員	
直近事業年度 (H26年度) 女性の採用者数	(A)	160	60	22	46	13	4	8	4	3
直近事業年度 (H26年度) 採用者数	(B)	225	75	36	48	13	20	23	5	5
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)	71.1%	80.0%	61.1%	95.8%	100.0%	20.0%	34.8%	80.0%	60.0%

※ 「一般職」:事務局職員、「教育職」:教員(本務)、「医療職(1)」:医師(本務)、「医療職(2)」:医療技師、「医療職(3)」:看護師、「技能労務職」:技能労務職員