

6 特命担当教授の新設

隔週で開催されている学長副学長医学部長会議にて、特命担当教授・准教授の新設について検討を行い、規程を策定しました。12月2日の看護学部教授会、12月7日の諸規定整備委員会および12月16日医学部教授会の審議承認を得、1月25日の理事会にて承認され、規定が制定されました。規定はⅢ資料を参照してください。

今後本学が推進していく様々な分野での女性上位職登用の可能性が高まることが期待されます。

7 プラスファクター方式の導入

教員公募に対する女性研究者の応募意欲を高めることと確実な女性登用を実現することを目的として、本学が女性を積極的に登用する方針であることを明確に示しました。女性を積極的に登用する方針について公募の案内文に「本学の建学の精神に則り、業績および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に登用する方針です」を記載することを、隔週で開催されている学長副学長医学部長会議にて検討を行い、プラスファクター導入の文言を決定しました。11月以降の医学部教授公募に際しプラスファクター導入を明記しました。この公募書類への文言の導入により女性上位職登用の可能性が高まりました。

①平成28年11月21日東医療センター救急医療科 教授候補者の公募について

東女医大医教第16217号

平成28年11月21日

関係機関の長 各位

東京女子医科大学

学長 吉岡 俊正

東医療センター救急医療科 教授候補者の公募について

謹啓、時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、この度本学医学部では、東医療センター救急医療科 教授を選考することになりました。

つきましては、救急医学全般に造詣が深く、社会に貢献する女性医人を育成するという本学の建学の精神に則り、教育、研究、診療を推進できる方を公募致します。なお、東医療センターは人口135万人を有する区東北部において唯一の3次救急を行っている施設です。救急救命センターは20床の特定集中治療ベッドと 救急医療科として13床の後方ベッドを有し年間1800台、病院全体として5000台救急車を受け入れています。また、区東北部の東京都災害拠点中核病院としての役割も果たしております。今回公募します教授には、東医療センター救急医療科の診療部長として、これらを担っていただきます。

本学の建学の精神に則り、業績および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に登用する方針です。貴施設ならびに関連機関に候補者として適任者がおられましたら、ご周知賜りますようお願い申し上げます。応募に際しては、下記に示す所定の書類を添付して下さい。また、候補者の方には選考過程で、ご来学の上、面接、講演をお願いする場合がありますこと、ご承知おきください。

敬白

②平成 28 年 12 月 21 日循環器小児科 教授候補者の公募について

東女医大医教第 16239 号

平成 28 年 12 月 21 日

関係機関の長 各位

東京女子医科大学

学長 吉岡俊正

循環器小児科教授候補者の公募について

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、この度本学医学部では、循環器小児科教授を選考することになりました。

つきましては循環器小児医療に造詣が深く、社会に貢献する女性医人を育成するという本学の建学の精神に則り、同分野における教育、研究、診療を推進し、優れた組織マネージメント能力を有してチーム医療と医療安全を実施できる方を公募致します。

本学の建学の精神に則り、業績および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に登用する方針です。 貴施設ならびに関連機関に候補者として適任者がおられましたら、ご周知賜りますようお願い申し上げます。応募に際しては、下記に示す所定の書類を添付してください。また、候補者の方には選考過程で、ご来学の上、面接、講演をお願いする場合がありますこと、ご承知おきください。

謹白

③平成 28 年 12 月 23 日消化器外科学講座（消化管分野）教授候補者の公募について

東女医大医教第 16240 号

平成 28 年 12 月 23 日

関係機関の長 各位

東京女子医科大学

学長 吉岡 俊正

消化器外科学講座（消化管分野）教授 候補者の公募について

謹啓、時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、この度本学医学部では、消化器外科（消化管分野）教授を選考することになりました。

今回公募します教授には、本学消化器外科学講座の講座主任を務める山本雅一教授のもとで、消化管分野を担当して頂くことになります。

つきましては、消化器外科、特に消化管分野に造詣が深く、社会に貢献する女性医師を育成するという本学の建学の精神に則り、教育、研究、診療を推進できる方を公募致します。

本学の建学の精神に則り、業績および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に登用する方針です。 貴施設ならびに関連機関に候補者として適任者がおられましたら、ご周知賜りますようお願い申し上げます。応募に際しては、下記に示す所定の書類を添付してください。また、候補者の方には選考過程で、ご来学の上、面接、講演をお願いする場合がありますこと、ご承知おきください。

敬白

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
～1月23日_報告資料～

2017年1月

 JMARI (株)日本能率協会総合研究所

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc. 2016

(8)所属長意識改革（上位職登用）

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc. 2016

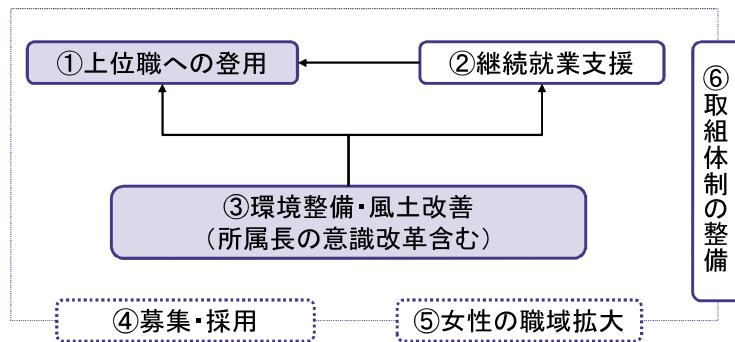
2

検討の枠組み

【女性の上位職への登用を目指した所属長意識改革に向けた要素仮説】

女性の上位職への登用と、これにむけた所属長意識改革の取組の視点としては、少なくとも下記の①～⑥の要素が想定できる。

今回の中心課題である「①上位職への登用」「③(所属長の意識改革を含めた)環境整備・風土改善」に向けた取組は、単独で実施し成果を上げるよりは、他の要素(特に「②継続就業支援」や「⑥取組体制の整備」と連動させてはじめて、安定的な成果を得ることができる取組と考えられる。



All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc. 2016

3

I. 事例収集について

別表1 参照

1. 調査の基本視点と収集事例の整理結果

事例収集においては、主たるテーマとした「上位職への登用」「(所属長の意識改革を含めた)環境整備・風土改善」はもちろん、これに大きな影響を与えると思われる他の要素を含め、他業種の取組で本学でも応用ができるような先進事例も含めた収集を実施した。

2. 事例調査にみる民間企業と大学機関との差異

現在20の収集事例のうち、約半数の9事例が大学となっているが、これらとその他の一般企業との特性をみると、大学では対象を女性に絞る事例が多いのに対し、一般企業では、女性は配慮対象の一部として、障害者や人種等の多様な視点を含む文字通りダイバーシティが中心となっている。

また取り組みの目的についても、大学が「差異のは正」に重きを置くのに対し、一般企業は、これらを超えたところに、競争力の強化が得られるところに目的を掲げている点が多く見受けられた。

一方で、個別のアプローチのあり方では、男性管理職への働きかけが、大学では少ないが一般企業には多く見受けられる等の特性もあり、今後、本学として検討する差異に同種組織のみならずモデルとすべき事例も存在した。

	大学	一般企業
対象	女性	ダイバーシティ
目的	差異のは正(ポジティブアクション)	競争力・競争優位向上のため
男性管理職への働きかけ	ない・少ない	あり

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc. 2016

4

II. アンケート調査

別表2参照

1. 実施概要

研修対象者である教授層の現状を予め把握し、現実的なプログラムの企画・開発とコンテンツ作りを実施するため、教授層を対象とする、女性の上位職への登用を中心的なテーマとする、アンケート調査を実施した。実施概要は下記の通りである。

(1) 調査目的・課題

「女性の上位職への登用」に関する取り組みを行うにあたり、教授陣の女性を上位職に登用するために必要なことについての意見を収集し、今後の具体的な取り組み資料とすることを目的として、本アンケート調査を実施した。

(2) 調査手法

自記式アンケート

(3) 調査対象

医学部、および看護学部享受(全員)

(4) 調査時期

2016年11月18日～12月2日

(5) 回収状況

回収数:34件(医学部:27件、看護学部:7件)

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc. 2016

5

II. アンケート調査

別表2参照

2. 実施結果のポイント(その1)

◆本学の女性の登用実績、および今後登用を希望する人数は、全体としては女性が男性を上回るもの、医学部は看護学部に比べて低い。

◆女性で登用された方の優れていた点(Q1)は、「教育に対する熱意と使命感」「診療(看護)に対する患者や他の医療従事者からの信頼」が大きい。

◆また、男女共通する点としては「組織人としての責任感、協調性を持っていた」である。

◆登用を見込んだ方への支援(Q2)については、女性は男性に比べて多くの項目で支援された割合が高く、なかでも、「子育てや介護等家庭生活に対する配慮」については男性の5倍にあたる。

○支援内容の具体例(Q2FA)としては、教育や診療(看護)については、「多くの機会を与える」といった内容が多いが、研究員については、医学部では「補助人員の確保」、共通には「研究費用や場所・時間の確保」が挙げられている。

○また、上位職登用のために有効だと考えていること(Q3/FA)としても、女性では「論文の作成、発表」「勤務環境の整備」「教育による支援」が挙げられている。また少數ながら「時間的制約への対処指導・配慮」への記載もみられた。

◆これらは、女性が上位職に登用されるためには、“研究・教育”的支援と共に、プライベートな“家庭生活への配慮”が、男性よりも重要であることを示唆するものと考えられる。

◆また、上位職登用のために有効だと考えられる点については、研究に比べると、相手がいて時間的な制約が多いと思われる「教育」への支援や配慮が有効であることが伺え、併せて、時間的なゆとりを生み出すための「勤務環境の整備」も有効であると考えられる。

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc. 2016

6

II. アンケート調査

別表2参照

2. 実施結果のポイント(その2)

◆本学の教授に求める人物像としては、「教育に対する熱意と使命感」「診療(看護)に対する幅広い知識と高い専門性」が挙げられる。また「組織人としての責任感、協調性を持っている」については、特に看護学部における人物像要素として大きい様子である。

◆今回の調査の中では、今後、計画する研修・講演テーマとしては「経営管理・組織マネジメント」「コミュニケーションスキル」への関心が高いが、本調査の結果に鑑み、以下の視点が示唆できる。

◆まとめ

「女性の上位職への登用のためのキーワードは、“機会”と“時間”」

○女性の上位職登用促進における課題としては、研究・教育・診療(看護)における多くの研鑽を積むためには、単に機会だけでなく、その機会を受容するための「時間」確保が必要な様子が窺える。

○したがって、“機会”とそれを受容するための“時間”、また、そのための当事者マインドを向上させるための企画も重要である。

All Rights Reserved Copyright ©JMA Research Institute Inc. 2016

7

III. ヒアリング調査

ヒアリング調査では、①や③の中心的なテーマについて、可能な限り本学と同種(同業)の組織に対し、その具体的な取組手法(女性管理職の増加への促進要因、必要なマネジメントスキル、上位管理職の意識醸成等)に関する情報を収集する(1月～2月で実施予定)。

【ヒアリング対象先(予定)】

・お茶ノ水女子大学 等

All Rights Reserved Copyright ©JMA Research Institute Inc. 2016

8

IV. 研修とプログラム開発

I . II . III . を踏まえた、プログラム検討を実施し、来年度の研修実施につなげる。

※現時点での仮案※

【対象】

- ・所属長(教授相当以上(150名程度))を想定

【時期・形式等】

- ・実施時期: 平成29年度
- ・実施形式:(1回あたり)最大70名程度 × 2回_半日程度

【想定される項目(案)】

- ・経営管理・組織マネジメントの基本
- ・行動計画の策定
- ・コミュニケーションスキル(アサーティブコミュニケーション)
- ・アンコンシャスバイアスとこれへの対応

【研修実施後の推進プログラムの策定】

上記研修での成果を踏まえ、研修時に提示したフォーマットに基づき、女性の登用の推進のための自部署における行動計画について参加者が記入・作成し、これをとりまとめる。

別表1

事例収集結果

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	領域	取組	効果と課題	2017/1/13 JMAR
1	国立大学法人 鹿児島大学	鹿児島県 鹿児島市	本学では、人権を重んじ、全人格的な人材育成や倫理観に徹した研究、「医療社会基本法」の成立(平成11年)や「男女共同参画基本法」の成立(平成18年)などにより、男女共同参画推進や女性研究者支援の重要性を再認識し、平成22年に男女共同参画の積極的な取組を開始した。	・学長のリーダーシップの下、平成21年に設置した男女共同参画推進室(室長:総務担当理事)で、金学的に男女共同参画を図るなどもに、男女共同参画キャラバンで都農展との懇談会も実施。 ・平成24年には、全学的な推進体制として男女共同参画推進センター(センター長:学長補佐)を設置し、男女共同参画体制を整えた。センターの協力体制は、各部局人事課で構成され、企画室に男女共同参画の積極的な取組を開始した。	・平成22年、平成25年には教職員(常勤)全員に対して意識調査を行った。 ・平成25年には、部局等における男女共同参画に係る方針等の策定がなされた。 ・次世代育成支援の取組の一環として、オープニキャンパス企画により女子高校生と女子大学生の交流の場を提供、学部による「男女共同参画とキャリアデザイン」を共通教育科目に実施、女子中高生向け企画として、自然科学系学部による「科学体験塾、理系女子つてカッコイイ!」を実施している。	環境整備・風土改善	情報発信	意識改革	・男女共同参画推進体制が整い、女性研究者支援事業を継続して実施し、ワークショップによる事業も図りつつ取組を推進してきたことにより、学内の男女共同参画や女性研究者支援に対する理解が進み、意識醸成が図られてきている。 ・平成26年6月に世代育成支援対策推進法第13条に基づく「くるみんマーク」再認定済。
						環境整備・風土改善	調査		
						環境整備・風土改善	目標設定		
						環境整備・風土改善	研究支援		
						環境整備・風土改善	組織化		

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	取組内容	領域	取組	効果と課題	
2	国立大学 鳥取大学	鳥取市	●H21年10月、「鳥取大学男女共同参画推進委員会」を設置（理事、学部長、病院長、経営企画部長） ●H21年12月、「鳥取大学男女共同参画推進委員会」を設置（事務室事務補佐員1名、主任教員1名、併任教員7名、男女共同参画推進委員会副委員長、経営企画部長） ●H22年1月、「鳥取大学男女共同参画推進委員会」を設置（事務室事務補佐員1名、主任教員1名、併任教員7名、男女共同参画推進委員会副委員長） ●H22年10月、「鳥取大学男女共同参画推進委員会」を設置（事務室事務補佐員1名、主任教員1名、併任教員7名、男女共同参画推進委員会副委員長） ●H23年4月から奈良県立医科大学の単独事業として継承発展	●鳥取大学男女共同参画推進室 ●体制：専任教員1名、併任教員7名 ●体制：事務室事務補佐員1名、主任教員1名。室長 ～8名、男女共同参画推進委員会副委員長、経営企画部長他。 ●室員は、各学部（工学部にあっては研究者）に研究支援員を配置している。 ●年度：延べ67名の研究者に研究支援員を配置した。 ●参加者72名。 ●H26年6月、 ・男性教職員対象の意識啓発セミナーを開催（H26年1月）。 ・男女共同参画に関する理解を促進するために、「男女共同参画講演会」を開催。参加者は380人（H25年3月）、192名（H26年6月）。 ・米子キャンパスでは、附属病院に設置された保健所（定員95名）が、病院職員に加えて教職員の子どもを広く受け入れている。 ・自治体等が提供する子育て支援サービスに遅やかに提供するために、自治体等が運営する「ワーカライフバランス応援ハンドブック（情報提供のため）」、「ワーカライフバランス応援ハンドブック（情報提供のため）」、「ワーカライフバランス応援ハンドブック（米子キャンパス）」を作成し、金数据库に配布。 ・コミュニケーション能力の向上をはかるために、教員を対象とする「ミニユニケーション能力開発研修会」を、H24年度は1回、H25～26年度はそれ2回実施した。 ・女性研究者のための相談窓口を開設	女性雇用政策会議の実施 ・女性研究者および女性研究者をパートナーとする男性研究者に、研究活動の両面を支援している。H24～26年度、延べ67名の研究者に研究支援員を配置した。	募集・採用 研究支援員	募集・採用 研究支援員	環境整備・風土改善 環境整備・風土改善	意識改革 意識改革	●教員男女比率 H24.5 14名 (15.2%) H28.5 153名 (19.3%)

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	取組内容	領域	取組	効果と課題
3	公立大学 奈良県立医科大学 医学系	奈良県 橿原市	●疊れ合った女性研究者の育成を図り、研究・教育活動を、支援センターを設置	●H23年2月 女性研究者支援センター「まほろば」設立。 ●H23年～25年度 文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」採択	・教員採用にあたり、転職や評価が同等の場合には女性を優先的に採用 ・研究意欲を高め、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者育成及びこれまでの男女共同参画の促進等に対するため「女性研究者研究活動支援センター」を毎年1名選抜し、受賞者の表彰式や受賞講演を開催	・教員採用にあたり、転職や評価が同等の場合には女性を優先的に採用 ・研究意欲を高め、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者育成及びこれまでの男女共同参画の促進等に対するため「女性研究者研究活動支援センター」を毎年1名選抜し、受賞者の表彰式や受賞講演を開催	募集・採用 上位職登用 表彰	募集・採用 上位職登用 育成	(H23～H25比較) ・医学科女性教員比率 11.2%→15.3%（目標 14.0%） ・医学科女性研究者比率 4.7%→ 6.8%（目標 4.7%） ・医学科上位職女性比率 6.9%→11.6%（目標 6.9%） ・医学部女性研究者比率 23.0%→25.6%（目標 26.0%） ・大学院女性比率 30.1%→39.1%（目標 40.0%）
									・研究支援員の配置により、産休・育休終了時点での退職者ゼロになった。 ・採用から2年以内の早期退職者がゼロになつた。
									平成25年度には教授100%、助教以外の教員の70%以上の研修受講を達成した。

No.	組織名	所在地	取組体制	取組内容	取組内容	領域	目標設定	取組	効果と課題	
4	公立大学法人 名古屋市立大学	名古屋市瑞穂区	「男女共同参画計画」第2次(平成7年12月採用、登録)にに基づき、大学における女性教員の採用・登録	・男女共同参画推進センター ・センター配置職員 ・センター長 ・副センター長 ・センター員(7名) セニョーク・ライフ・バランス相談室センター事務員	・年度当初に各部署で目標・行動計画を策定し、年度末に上位職登用を実施した。 ・前任者が男性の人事評議会に参加することで、本校内において「女性教員の採用が求められていることから、本校内において「女性教員の採用拡大のため動機づけ等の改善を図り、女性教員比率20%をめざす」という数値目標を設定した。 ●また同時に男女共同参画性別会議室の設置を図り、アンケートを実施し、その結果をもとに男女共同参画室の設置を提唱した。 ●2011(平成23)年には文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」の採択を受け、「女性研究者支援室」を設置した。 ●事業終了後の2014(平成26)年4月、男女共同参画室と女性研究者支援室を統合し「男女共同参画推進センター」として始動。	・本校内では教職員募集のホームページの冒頭に「名古屋市は男女共同参画を推進する、女性・性別による「業績と能力」が同等であると認めている。 ・各研究科の公開講義内及び採用要項においては、「業績と能力」が同等であるならば、女性を標準として「大学の上位職を目指すために必要な情報・資質・スキル」を示している。 ・研究科の公募要項においては、「業績と能力」が同等であると認められるならば、女性を標準として「大学の上位職を目指すために必要な情報・資質・スキル」を実現するためのリーダーシップ研修を実施する(年2回のH28文科省事業の一環)。 ・研修を行なう。	・優秀な女性研究者の養成を目的として、補助金により、学術雑誌への投稿論文の英文校閲費用を助成(H28文科省事業の一環) ・新任教員がキャリアアップを目指すために、分野の枠を超えてアドバイスを受けることができる。新任教員(メンター)が後輩教員(メンタリング)と交流しながら、研究者として、また一人の女性として女性研究者ランチミーティングを開催	上位職登用	イエンセンティフ	●女性教員比率 ・理系部署を中心とした高い比率(H26年17.2%→H26年5月17.8%) ・理系部署局を中心とした高い女性教員比率が低い点が課題
5	国立大学法人 名古屋大学	名古屋市千種区	1999(平成11)年6月に施行された男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を「[1]世紀の重要な社会課題」として具體的な活動を進めることも含めたものであります。 名古屋市は、いち早く男女共同参画の構築を実現するため、2000(平成12)年10月に男女共同参画推進委員会を設立。名古屋市により構成。名古屋市役所に付与し、その3年間の指揮権が最高の部局に、企画推進室による専任教員(女性に限る)を置き、3年間運営する。 ●2004(平成16)年、「あいち男女共同参画社会推進産業官連携フォーラム」(会員:愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学)を結成。地域における男女共同参画の活動に取り組むとともに、研究機関との連携及び情報交換にも努めている。	・男女共同参画計画を実現するために、全学用教科書の実施・利用を採用するため、「女性P.I.等(Principal Investigator: 女性P.I.等)」を設置。 ・女性リーダーを採用するため、「女性用P.I.等(Principal Investigator: 女性P.I.等)」を設置。	・H15年1月「男女共同参画計画」段落。男女共同参画委員会とともに、具体的な活動を進めます。 ・男女共同参画性別会議室の設立と、各部署への実施。 ・男女共同参画推進センター主催の教養教育科目の実施、ニユースレター、年度報告書等、随時ウェブサイトで情報発信。	上位職登用	イエンセンティフ	●女性教員数・比率 ・助手を除く(H27年5月1日現在) 男性1,918 女性399 女性教員比率17.2%		

No.	組織名	所在地	取組背景	取組内容	取組体制	領域	取組	効果と課題
5	東京大学 文部科学省 研究者支授事業 委員会評議会	東京都 文部科学省 研究者支授事業 委員会評議会	「男女共同参画」(H19~21、総合評議会) ・女性研究者養成システム改革・加速事業「名古屋大学方式」女性研究者採用加速・育成プログラム 「AIH女性研究者支授コンソーシアム」 ・名古屋市立大学、豊橋技術科学大学、および名古屋市、愛知県、トヨタ自動車、愛知中小企業家同好会、愛知県経営者協会と連携) (H26~28)	・女性教員のためのメンターログラムの導入。大学において一定の職務経験をもつ教員と交流する。新任教員が大学教員として他の教員とともに支援。 ・女性上位職事例紹介シンポジウムの実施。 ・研究者の「スキルアップ」を支援する取り組みを実施。 ・トヨタ・女性研究者インターンシップ制度 ・学術誌投稿論文の英文校閲費用助成 ・英語フレゼンニアニシヨンセミナー、英語論文執筆セミナーなどの実施 ・マインドマッツ講習会の実施 ・マイドバイン中の女性研究者等に「研究支援員」配置 ・介護勉強会の開催 ・学内に保育園(2か所、定員30・60名)、学生保育所(定員35名)の開設 ・面立支援ITシステムの整備。 ・職場で利用しているネットワーク・サービスをそのまま自宅でも利用できるようにする基盤システム。本システムには介護などでのために一時的に職場を離れる研究者が、職場と同様に自宅でも仕事を行うことができる。 ・教職員のワークライフバランスを整えるアクションプランの実施 ・午後5時以後及び休日の会議開催の原則を制定。(①午後5時以後休業を取得しやすい環境を整備し、その度に支給する。②部局長は各部署長は2歳に満たないまでの子供を養育する教員を含め又は免除に応じて適宜判断し、授業担当委員会業務等を全般又は部分的に委託する。③部局長は、各部署長は2歳以下の子供を養育する教員の採用による、 ・理・工農学系分野の女性教員の採用による、 ・新規採用者着任時にスタートアップ研究費の支給 ・新規採用者のメンターライフ・バランス推進部会 ・下部組織として、ワーカー・ライフ・バランス推進部会 ・下記の文部科学省事業に採用 ・女性研究者支授事業の中心として、2006(H18)年4月に実施体制の中心として経営直轄の「男女共同参画室」(全学の研究者及び事務職員からなる委員会組織)を開設し、男女共同参画担当理事を任命 ・下記の文部科学省事業に採用 ・女性研究者支授事業の中心として、2006(H18)年4月に実施体制の中心として経営直轄の「男女共同参画室」(全学の研究者及び事務職員からなる委員会組織)を開設し、男女共同参画担当理事を任命	・女性教員のためのメンターログラムの導入。大学において一定の職務経験をもつ教員と交流する。新任教員が大学教員として他の教員とともに支援。 ・女性上位職事例紹介シンポジウムの実施。 ・研究者の「スキルアップ」を支援する取り組みを実施。 ・トヨタ・女性研究者インターンシップ制度 ・学術誌投稿論文の英文校閲費用助成 ・英語論文執筆セミナーなどの実施 ・マイドバイン中の女性研究者等に「研究支援員」配置 ・介護勉強会の開催 ・学内に保育園(2か所、定員30・60名)、学生保育所(定員35名)の開設 ・面立支援ITシステムの整備。 ・職場で利用しているネットワーク・サービスをそのまま自宅でも利用できるようにする基盤システム。本システムには介護などでのために一時的に職場を離れる研究者が、職場と同様に自宅でも仕事を行うことができる。 ・教職員のワークライフバランスを整えるアクションプランの実施 ・午後5時以後及び休日の会議開催の原則を制定。(①午後5時以後休業を取得しやすい環境を整備し、その度に支給する。②部局長は各部署長は2歳に満たないまでの子供を養育する教員を含め又は免除に応じて適宜判断し、授業担当委員会業務等を全般又は部分的に委託する。③部局長は、各部署長は2歳以下の子供を養育する教員の採用による、 ・理・工農学系分野の女性教員の採用による、 ・新規採用者着任時にスタートアップ研究費の支給 ・新規採用者のメンターライフ・バランス推進部会 ・下部組織として、ワーカー・ライフ・バランス推進部会 ・下記の文部科学省事業に採用 ・女性研究者支授事業の中心として、2006(H18)年4月に実施体制の中心として経営直轄の「男女共同参画室」(全学の研究者及び事務職員からなる委員会組織)を開設し、男女共同参画担当理事を任命	上位職 登用	メンタリング 支援 意識改革 上位職 登用	●対外的な報酬 ・国連機関UN Womenが取り組む女性の権利と男女平等を支援する「IMPACT10×10×10」に、「世界の10大学」のひとつとして国内で唯一選出 ・東北大「HP28年度澤木久太郎記念東北大男女共同参画賞」受賞 ・名古屋市「HP24年度女性の活躍推進認定企業」優秀財団法人日本生産性本部「第4回メンター・アワード」2012メンター制度表彰「優秀賞
6	国立大学法人 東京大学	東京都	2003(H15)年12月に決定された「東京大学男女共同参画基本計画」を推進するため、2006(H18)年4月に実施体制の中心として経営直轄の「男女共同参画室」(全学の研究者及び事務職員からなる委員会組織)を開設し、男女共同参画担当理事を任命 ●下記の文部科学省事業に採用 ・女性研究者支授事業の中心として、2006(H18)年4月に実施体制の中心として経営直轄の「男女共同参画室」(全学の研究者及び事務職員からなる委員会組織)を開設し、男女共同参画担当理事を任命	・2006年(H18)4月、経営直轄の「男女共同参画室」(全学の研究者及び事務職員からなる委員会組織)を開設 ・下部組織として、ワーカー・ライフ・バランス推進部会 ・下記の文部科学省事業に採用 ・女性研究者支授事業の中心として、2006(H18)年4月に実施体制の中心として経営直轄の「男女共同参画室」(全学の研究者及び事務職員からなる委員会組織)を開設し、男女共同参画担当理事を任命 ●下記の文部科学省事業に採用 ・女性研究者支授事業の中心として、2006(H18)年4月に実施体制の中心として経営直轄の「男女共同参画室」(全学の研究者及び事務職員からなる委員会組織)を開設し、男女共同参画担当理事を任命	・新規採用者着任時にスタートアップ研究費の支給 ・新規採用者のメンターライフ・バランスへの貢献 ・既往籍女性研究者のスキルアップのため、国際会議等への参加経費や論文掲載料等の費用等を補助 ・一般公募の応募を増加させる取組として、公募情報ページの評価(履歴、等と認められる教員(メンターライフ・教育研究業績、社会貢献人物等)に対することを明記 ・研究支援費の運用 ・採用された若手不安や悩みを解消し、教育及び研究活動に専念できるよう、その相談に応じられる経験のある教員(メンターライフ・教育研究業績、社会貢献人物等)に相談できる機会を提供する。「フローラー」 ・本学の教職員を対象にへビーネットワークによる「フローラー」 ・弓券を発行(1日の利用料金から家庭につき2,200円の割引) ・学内の女性研究者のキャリア形成、研究継続支援、孤立を防ぐネットワーク作りの支援を目的とした「横濱女性研究者白書」の開催	上位職 登用	採用 上位職 登用	●女性教員数・比率 ・助手除外(HP27年5月1日現在) 男性3,391 女性461 女性教員比率12.0% 教員比 : 72位／86国立大学 教員数 : 1位／86国立大学 H25-H26増加数 : 3位(40名増)(394-415) H24-H25増加数 : 3位(21名増)(394-415) (出典:一般社団法人国立大学協会 国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書)
				・保育施設の整備(2015年12月現在、7保育園) ・育児支援室・休憩室の改修、女性用トイレの改修・増設等 ・女性のキャリア確立にに関する相談、ライフケントとの両立に関する相談を受ける「女性研究者支援相談室」開設 ・「東京大学女性研究者白書」を発行し、学内に配布	上位職 登用	ネットワーク化 支援 保育園 上位職 登用	●女性学生数・比率 学部学生 : 男性11,383、女性2,604、女性比率23.4% 修士課程 : 男性5,142、女性1,606、女性比率31.2%	

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	取組	領域	取組	効果と課題
7	学校法人 芝浦工業大学	東京都 港区	<p>●芝浦工業大学は、「University & Inclusion（多样性と実現）」を男女共同参画推進の理念としている。2013年度より、男女共同参画推進の取り組みを実現するため、創立30周年に向けた中期行動計画である、「男女共同参画推進目標」「学長改選」「キャラレンジSIT-00」の3点を掲げ、「男女共同参画推進室」を設置した。</p> <p>●平成26年度に8.8%であった女性教員比率を、2016年3月末に2%とすることを数値目標に掲げ、2013～15年度の3年間、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に取り組んだ。</p> <p>●平成26年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（運営型）」に、「お茶の水女子大学・物質・材料研究機構（MINS）」と共同で採択。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年10月に「男女共同参画推進会議」が開催され、各学生・教職員が意見交換を行った。 ・2014年6月、少教員者数である女性教員がつながらない、ワークの構築、互いに支援し合うことを目的に、「女性の卒業生・ネットワーク」を設立。2016年6月現在、会員105名。 ・各学科・研究科に点在している女性教員の交流網がより深め、また、専門の異なる研究者どうしよう、豊洲、大宮、芝浦各研究が創出される機会ともなるよう、研究紹介会を開催する。 ・キャンパス内に「男女共同参画推進室」を設立。 ・女性研究者が、研究・教育経験および芝浦工業大学での職務経験、先輩の研究者と対話し、女性を受け、ひいては、学生・教職員の男の子・女性の育成を達成へいくことを支援する。 ・支量研究員の配置 ・女性研究者への支援に関する情報の発信・ニーズの把握 ・キャンパス内に「女子学生・教職員休憩室」設置 ・就業時間等に関する学内ルールの見直し ・数値目標を設定した女性研究者の積極的な採用 ・多様なキャリアパス、ローラモードルの提示 ・シンボルジブム、文部会・懇談会の開催 ・父母懇談会による働きかけ。父母に女子の大学院進学の重要性を説明し翻訳を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員比率 2013年度 8.8% 2016年3月 12.1% (37/307名) (目標達成) ・女性教員のいない学部学科へと半導創立100周年(2012年)の女性教員比率の目標値25%をめざしている。 <p>●対外的な評価 平成27年12月「東京都女性活躍推進大賞」受賞</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員比率 2013年度 8.8% 2016年5月 13.5% (H27年5月現在) ・女性教員のいない学部学科へと半導創立100周年(2012年)の女性教員比率の目標値25%をめざしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性教員比率 2013年度 8.8% 2016年3月 12.1% (37/307名) (目標達成) 		
8	国連大学法人 京都府立大学	京都府京都市	<p>・1999（H11）年に男女共同参画社会基本法が制定され、各大学において男女共同参画推進の動きが強まることから、本学においても2005（H17）年10月に「男女共同参画推進委員会」が設置された。</p> <p>・2006（H18）年3月には、男女共同参画に関する「基本理念」と「基本方針」を採択し、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」と「男女共同参画推進センター」が設置された。「女性研究者支援センター」は、女性研究者支援セクターのことを指す。その後、「男女共同参画推進委員会」を発展的に解消し、「男女共同参画推進室」を設置した。</p> <p>・2009（H21）年3月、5か年の「京都大学男女共同参画推進アクション・プラン」を策定。</p> <p>・2014（H26）年4月には、「男女共同参画推進室」と「女性研究者支援センター」を統合し、推進体制を強化し、リソースを充てている。2015（H27）年4月には、アクション・プラン（2015年度～2020年度）を公表</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会基本法が制定され、各大学において男女共同参画推進の動きが強まることから、本学においても2005（H17）年10月に「男女共同参画推進委員会」が設置された。 ・2006（H18）年3月には、男女共同参画に関する「基本理念」と「基本方針」を採択し、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」と「男女共同参画推進センター」が設置された。「女性研究者支援センター」は、女性研究者支援セクターのことを指す。その後、「男女共同参画推進委員会」を発展的に解消し、「男女共同参画推進室」を設置した。 ・2009（H21）年3月、5か年の「京都大学男女共同参画推進アクション・プラン」を策定。 ・2014（H26）年4月には、「男女共同参画推進室」と「女性研究者支援センター」を統合し、推進体制を強化し、リソースを充てている。2015（H27）年4月には、アクション・プラン（2015年度～2020年度）を公表 	<ul style="list-style-type: none"> ・「研究・実験補助者雇用制度」を導入。育児や介護中の研究員を対象に、研究や実験の補助者の雇用を支援している。導入後約1年間で延べ23人を利用。 ・本センターには男女共同参画推進室を設置され、その中で、内閣府支量室を委員として、その他のワーキンググループを設置して、それらの事業を企画・運営している。 ・産休・育休や介護休業中の研究者は、附属図書館のサービスを利用することことで、自宅からオンラインジャーナルの閲覧が可能。 ・男女共同参画推進センター内に、「待機児童収容室」を設置。自治体に保育園申請者を対象としたが、入園待ちを余儀なくされている研究者等を対象。 ・大学病院内に「京都大学男女共同参画推進センター病児保育室」を設置。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員数・比率 (助手を除く) (H27年5月1日現在) 男性3,061 女性400 女性教員比率11.6% ・教員比：3位／86国公立大学 教員数：73位／86国公立大学 H26-H27増加数：4位（25名増）(377-400) (出典：一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」) 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性教員数・比率 (助手を除く) (H27年5月1日現在) 男性3,061 女性400 女性教員比率11.6% ・教員比：3位／86国公立大学 教員数：73位／86国公立大学 H26-H27増加数：4位（25名増）(377-400) (出典：一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」) 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性教員数・比率 (助手を除く) (H27年5月1日現在) 男性3,061 女性400 女性教員比率11.6% 	

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	領域	取組	効果と課題
9	国立大学法人 九州大学	福岡県 福岡市	<ul style="list-style-type: none"> ・2003（H15）年度、「男女共同参画の推進に関する検討ワーキンググループ」が「九州大学男女共同参画室」を設置 ・2004（H16）年度、「男女共同参画推進室」を設置 ・2006（H18）年度、「九州大学の男女共同参画推進について」を策定 ・2007（H19）年度、女性研究者支援モニタリング事業（世銀へ羽ばたけ！女性研究者プログラム）に採択（2007～2009） ・2009（H21）年度、女性研究者養成システム改革加速事業（女性研究者採用による教員採用・養成システム）に採択（2009～2013） ・2015（H27）年度、文部科学省「ダイバーシティ研究費実現支援イニシアチブ（特色型）」事業に採択（2015～2020） 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進室 ・専任教員3名（教授1・准教授2）、スタッフ4名 ・企画広報環境整備部門・学生教育等部門・女性研究者支援部門で 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画室 ・採用 ・募集・採用 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性教員数・比率（助教を除く）（H22年5月1日現在） 男性2125、女性329（H17：5.9%） 教員比：65位／86国立大学 教員数：7位／86国立大学（302～329） H26～H27増加数：3位（3名増）（271～302） （出典：一般社団法人全国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」） ・国大協が掲げた「平成27年度までに女性教員比率を17%以上とする」等の目標を達成し、性別による指導的地位への登用を推進するには、一層の努力が必要である。 ・教員等の意思決定過程における女性比率はまだ不十分。 ・出産・育児・介護等の期間における業績評価について、引き続き検討する必要がある。 	
10	株式会社ユーポス・ジェイ	大阪府 大阪市	<ul style="list-style-type: none"> ・平成17年、新たに就任した米国人社長が、従業員クロス・アンケート調査を実施。結果を受け、女性登用の推進姿勢を明確に打ち出した。 ・翌平成18年度より、人種・性別・年齢など人材のダイバーシティ（多様性）を受容し活用することで企業競争力と個人の働き方についての認識を高め、それを職場の環境改善に寄与する活動を策定し、経営戦略の一環と位置付けた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度より人材部門では、従業員登用育成・金用・評議会における機会均等の実践や、育児など仕事の両立支援の拡充を推進している。 ・また、部門横断の「イコール・パートナーシップ・プロジェクト」には全部門から代表30名が参加し、従業員の焦点からダイバーシティ推進を実現する取り組みを行っている。 ・毎年社内意識調査の結果をもとに課題を抽出し、満足度の低い分野の改善に取組む。また、社会的・組織的課題に対する講習会を開催している。 ・入社時研修でダイバーシティ理解（セクシュアル・ハラスメント防止含む）の講習を実施。 ・広報部門と連携し、外部メディアへの報載を通じて、ダイバーシティ推進姿勢を社内外に広くアピール。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育成 ・環境整備・風土改善 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性管理職比率 2005年 9.0% 2010年 16.2% 2016年 21.3% ・社内で「ダイバーシティ理解の向上」、「ワークライフバランス」といった講習を開催している。 ・社内では「ダイバーシティ理解の向上」、「ワークライフバランス」といった講習を開催している。 ・毎年社内意識調査の結果をもとに課題を抽出し、満足度の低い分野の改善に取組む。また、社会的・組織的課題に対する講習会を開催している。 ・入社時研修でダイバーシティ理解（セクシュアル・ハラスメント防止含む）の講習を実施。 ・広報部門と連携し、外部メディアへの報載を通じて、ダイバーシティ推進姿勢を社内外に広くアピール。 	

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	効果と課題	
11	株式会社セブン&アイ・ホールディングス	東京都千代田区	育児休業の復帰前後に、子連れの親としてゲストの視点から「育児休業を通じて、育児休業を実現する」という想いを共有する。社員休業中には社内報を送付して情報を持続的・効率的に共有する。休業そのものを不利に取り扱わない評議制度を導入。ベビーシッター、ベビールーム、ベビー用品、子ども写真館などの利用割引、接待者対象に給与補助を制度として導入。「BRING KIDS」（子供参観日）を実施。	取組背景 ●2006年決算発表説明会にて、「鉢木駅文化会員が「育児休業の復帰前後に、子連れの親としてゲストの視点から「育児休業を通じて、育児休業を実現する」という想いを共有する。社員休業中には社内報を送付して情報を持続的・効率的に共有する。休業そのものを不利に取り扱わない評議制度を導入。ベビーシッター、ベビーリーム、ベビー用品、子ども写真館などの利用割引、接待者対象に給与補助を制度として導入。「BRING KIDS」（子供参観日）を実施。	取組内容 ●2012年6月「タイバーシティ」推進プロジェクト発足。リードは、セブンホールディングス執行役員。 ●また、グループ全体での推進体制構築のため、2012年9月「ダイバーシティ推進連絡会」スタート。4半期ごとに、グループ内主要企業の担当者が集まり、情報共有を行った。グループの店舗におけるお客様の多くが女性であることから、女性の視点や感覚を活かす商品・サービスの開発や先端技術の向上などを考えて取り組みを進めた。 ●2012年6月「ダイバーシティ推進プロジェクト」発足。リードは、セブンホールディングス執行役員。さらに「グループ本部幹事会」では、セブンホールディングス幹部社員が出席する。約3年で12回開催、延69人が参加した。 ●男性社員の意識改進、ネットワークづくりマネジメント等を行ってきました。2013年10月より「イケメン推進会」開始。男性のさらなる家事・育児参画や働き方の見直しにつながるため、内閣府講演会を実施。育児、男性の家事・育児参加等をテーマとした講演会を実施。また、「ダイバーシティ・マネジメントハンドブック」を作成し、管理職に配布している。 ●女性の意識改革のため、2012年7月から「ママ&ミニユニット」開始。育休中の女性社員を対象とし、屋外休憩を実現する。年間4～5回実施。約3年で延72人参加。 ●西立支援のため、「育休復職者オリエンテーション」の実施。「育児休暇制度」導入（育児全般を理由に5日の有給休暇が取れる制度）。	領域 上位職登用 取組 意識改革 支援 人事制度	効果 ●女性管理職比率（2012.2月末→16.2%） ●女性管理職比率（2012.3月→30.3%） ●外的な評価 ●2015年6月「プラチナくるみん」認定（東京都初） ●公益財団法人日本生産性本部ワーキンググループ大賞受賞（2014年1月） ●内閣府「女性が輝く先進企業表彰2014」内閣総理大臣表彰受賞（2015年1月） ●日経ワーマノミックス・プロジェクト「女性が活躍する会SBEST100」2年連続ランキンング2位

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	効果と課題	
11	株式会社セブン&アイ・ホールディングス	東京都千代田区	「今後は女性役員の割合を2割から5割にしていく」と発言。さらに「グループ各社の幹部社員が出席するグループ本部幹事会」では、女性の活動推進に取り組むことを明言した。	取組背景 ●2012年6月「タイバーシティ」推進プロジェクト発足。リードは、セブンホールディングス執行役員。	取組内容 ●2012年10月から「Women's Management Community」開始。本部周辺にオフィスがあるグループ会員の部長・課長以上を目標として、内閣府幹事会に出席する。約3年で12回開催、延69人が参加した。 ●男性社員の意識改進、ネットワークづくりマネジメント等を行ってきました。2013年10月より「イケメン推進会」開始。男性のさらなる家事・育児参画や働き方の見直しにつながるため、内閣府講演会を実施。育児、男性の家事・育児参加等をテーマとした講演会を実施。また、「ダイバーシティ・マネジメントハンドブック」を作成し、管理職に配布している。 ●女性の意識改革のため、2012年7月から「ママ&ミニユニット」開始。育休中の女性社員を対象とし、屋外休憩を実現する。年間4～5回実施。約3年で延72人参加。 ●西立支援のため、「育休復職者オリエンテーション」の実施。「育児休暇制度」導入（育児全般を理由に5日の有給休暇が取れる制度）。	領域 上位職登用 取組 意識改革 支援 人事制度	効果 ●女性管理職比率（2012.2月末→16.2%） ●女性管理職比率（2012.3月→30.3%） ●外的な評価 ●2015年6月「プラチナくるみん」認定（東京都初） ●公益財団法人日本生産性本部ワーキンググループ大賞受賞（2014年1月） ●内閣府「女性が輝く先進企業表彰2014」内閣総理大臣表彰受賞（2015年1月） ●日経ワーマノミックス・プロジェクト「女性が活躍する会SBEST100」2年連続ランキンング2位
12	LIXILグループ	東京都千代田区	取組背景 ●2011年に国内住宅設備・建材メーカー5社が統合して誕生した合併の4か月後、2011年8月には、女性社員が社長に就任。	取組体制 ●2012年4月に「タイバーシティ推進室」を設置。	取組内容 ●「People & Organization Development」を活用し、ボジションとして優秀な女性社員を積極的に選抜する仕組みとした。 ●「ダイバーシティ推進プロジェクト」の実施。若手から部長クラスまで4つの階層を対象として、またすべての階層に女性を参加させることで、PDTで選抜された社員も参加しており、プロジェクト終了後は、各管轄事業部から人事部門が選出し、PDTにおいて優秀な成果を上げた人材をPDTにおいて昇格対象者として指名する動きにまかなつて、女性社員の活動を推進するための「女性が輝く会」を設立し、「ダイバーシティ推進室」と「女性社員の柔軟な働き方」を実現する施策を検討している。 ●労働時間の柔軟化が一体となつた「work-life flexibility」委員会を設立し、「ダイバーシティ推進室」と「女性社員の柔軟な働き方」を実現する施策を検討している。 ●加えて、これからのグローバル競争に勝ち残るために、社員の柔軟な働き方を実現するためには、自社を強くして良い会社に成長させていくことが不可欠で、自社を強化するためには、企業文化の整備が必要であるとして、人事施策、人材育成、環境整備、風土醸成の4つの観点から取組を実施することとなる。	領域 上位職登用 取組 運営 育成 取組 育成 効果 ●女性管理職比率（平成25年度までしご録柄を選定・経済産業省「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」内閣府「女性が輝く先進企業表彰2014」内閣総理大臣表彰受賞（2015年1月） ●公益財団法人日本生産性本部ワーキンググループ大賞受賞（2014年1月） ●内外的な評価 ●経済産業省「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」内閣府「女性が輝く先進企業表彰2014」内閣総理大臣表彰受賞（2015年1月） ●日経ワーマノミックス・プロジェクト「女性が活躍する会SBEST100」2年連続ランキンング2位	

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	効果と課題
12	株式会社LIXIL	東京都千代田区	取組背景 ●2011年に国内住宅設備・建材メーカー5社が統合して誕生した合併の4か月後、2011年8月には、女性社員が社長に就任。	取組体制 ●2012年4月に「タイバーシティ推進室」を設置。	取組内容 ●「People & Organization Development」を活用し、ボジションとして優秀な女性社員を積極的に選抜する仕組みとした。 ●「ダイバーシティ推進プロジェクト」の実施。若手から部長クラスまで4つの階層を対象として、またすべての階層に女性を参加させることで、PDTで選抜された社員も参加しており、プロジェクト終了後は、各管轄事業部から人事部門が選出し、PDTにおいて優秀な成果を上げた人材をPDTにおいて昇格対象者として指名する動きにまかなつて、女性社員の活動を推進するための「女性が輝く会」を設立し、「ダイバーシティ推進室」と「女性社員の柔軟な働き方」を実現する施策を検討している。 ●労働時間の柔軟化が一体となつた「work-life flexibility」委員会を設立し、「ダイバーシティ推進室」と「女性社員の柔軟な働き方」を実現する施策を検討している。 ●加えて、これからのグローバル競争に勝ち残るために、社員の柔軟な働き方を実現するためには、自社を強くして良い会社に成長させていくことが不可欠で、自社を強化するためには、企業文化の整備が必要であるとして、人事施策、人材育成、環境整備、風土醸成の4つの観点から取組を実施することとなる。	領域 上位職登用 取組 運営 育成 取組 育成 効果 ●女性管理職比率（平成25年度までしご録柄を選定・経済産業省「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」内閣府「女性が輝く先進企業表彰2014」内閣総理大臣表彰受賞（2015年1月） ●公益財団法人日本生産性本部ワーキンググループ大賞受賞（2014年1月） ●内外的な評価 ●経済産業省「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」内閣府「女性が輝く先進企業表彰2014」内閣総理大臣表彰受賞（2015年1月） ●日経ワーマノミックス・プロジェクト「女性が活躍する会SBEST100」2年連続ランキンキング2位
13	株式会社LIXIL	東京都千代田区	取組背景 ●2013年1月に「Diversity宣言」、2014年8月に「Women Empowerment in the Diversified Organization」アクション計画を策定した。	取組体制 ●LIXIL総務会議会議員会において、「柔軟な働き方」を実現するための労働時間規制制度など、育児休業保育料補助制度、キャリアリターン制度など、10項目を導入・拡充した。	取組内容 ●新卒における女性の積極採用をすることとしており、新卒入社の20歳以上を女性とすることを目標としている。	効果 ●2014年4月新卒入社女性比率：32.5%

No.	組織名	所在地	取組背景	取組内容	取組体制	領域	取組	効果と課題
15	日本たばこ産業株式会社	東京都港区	<p>現在の経営トップが社長に就任した2012年、会社の特徴的成長に向け、社員の多様性を活用して顧客との接点を重視するため、ダイバーシティの推進に本格的に取り組むことになった。</p> <p>日本では効率性を重んじる均質性の高い組織のままで、卷煙が内向きで予定調和にならなければ、アシートの効率性よりも、人材の多様性から生まれる効果を重視する組織へと変革していくことが必要不可欠であるとの認識のもと、ダイバーシティへの取組を開始。まずは女性の活躍推進から着手することになった。</p>	<p>● 女性リーダー候補者の昇進を直接的に支援する「スパンサーサー制度」を試験的に実施している。役員幹部が支属者となる女性や管理職を対象とした「メンターリング制度」を導入している。</p> <p>● 女性の意識改革的目的として、性別意識調査を実施、「性別意識調査結果を元に、女性部門の意識改革計画（「チャーリードイン研修」）を実施した。</p> <p>● 男女双方の意識改革を実施、「性別意識調査結果を元に、男女の意識を徹底するためのプログラム」を実施した。</p> <p>● 3回の集会研修を実施、「マネジメント道場」（計4か月間）、「育児休暇復帰セッション」を実施した。</p> <p>● 男性管理職陣をはじめ、「育児休暇を支障とするための施策として、生後6か月未満での復職を図る社員を対象とした、より柔軟な勤務形態」や「育児支援サービス」を実施する（育児休暇は60万円）。</p> <p>● 2013年度に、子どもを保育所へ入れるために活動（保活）を「保活コーチ」によるサポートする「保活コーチ」を導入。出産後に児童扶養手当を支給する従業員が活用をやめ、2015年度から大学と連携して女性の育成方針を実現した。</p> <p>● 女性比率を意識化業平均15.5%（2013年度）を超える17%を目指す「女性比率向上目標」を設定している。</p> <p>● 女性管理職比率5%、10年後の10%まで高めるこことした。</p> <p>● 配置登用の考え方を意識的に意識する。「失敗しても再チャレンジができる」とことを前提に、男性同様“窮屈感”で配置登用の抽出と個別の育成計画を作成し、毎年、一ローテーションで研修を実施するなどとした。</p> <p>● 若手女性社員を対象に、キャリアアップへの意識・意欲の向上を目的とした研修を実施した。</p> <p>● 具体的なキャリアをイメージできよう、女性社員向けのセミナーを開催した。</p> <p>● 女性マネジメント職を対象とした研修を実施、その研修のシンジンの講習等との交流や、さらなる成長に向けたモチベーションの鼓舞等を実施。</p> <p>● 女性の部門下でも、女性の活躍推進を促すために「女性の意識改革車」があつこどく運行を行った。</p> <p>● 女性の意識改革車の運行を強化。研修に始まり、2014年には全管理職における研修を実施した。</p> <p>● 新任マネジメントの研修に始まり、2014年には全管理職に実施、「多様化推進マネジメント研修」を実施した。その後、管轄職研修などと組合して研修を学ぶ研修、女性部門のコミュニケーションを規定したロールプレイなどを実施し、実際にどのような声掛けをするべきか（あるいは、してはいけないか）を実地で学ぶ機会としている。「イクボスセミナー」をまず社長を含む全役員に実施し、その後、管轄職から早期に登録した社員に、年休とは別に最大20日の育児休暇を付与している。</p> <p>● 認可外保育園の利用者に認可保育園との保育料の差額分を補助。</p>	<p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p>	<p>メンタリング</p> <p>メンタリング</p> <p>メンタリング</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p>	<p>女性管理比率 ●2013年度末：1.4%→2016年1月時点：4.1%</p> <p>●対外的な評価 ・経済産業省「平成27年度新ダイバーシティ経営企業100選」選定</p> <p>・経済産業省「なでしこ経営」選定（H27）</p> <p>・東京労働局「平成16年度・面立推進企業表彰等推進企業部門 東京労働局長奨励賞」受賞</p>	
								<p>・女性の意識改革車に聚りげている。</p>

No.	組織名	所在地	取組背景	取組内容	取組内容	領域	取組	効果と課題	
16	青水建設株式会社	東京都中央区	<p>●2009年に、ダイバーニティ推進室を設置。その後、会社全体で「きつかなければ障害ない者」の認識が増え、その頃、時期による違いキーワードも使われるようになってしまった。</p> <p>●建設業では坦い手確認という課題もあり、女性に限らず外国籍でも障害といい、活躍してもらおうとした。</p>	<p>・推進事務組織として「ダイバーニティ推進室」を人事部門内に設置（09年1月設置）</p> <p>・設立当初は専任1人のみ、人事部の副部長が室長を兼任する形でのスタートだったが、15年時には女性技術者を室長に任命。現在は、女性技術者を室長に任命。現在は、女性室長を含め専任4人の体制で活動している。</p> <p>・2013年より毎年、全国の観点から女性従業員が集まる「女性活躍推進セミナー」を開催している。</p> <p>・女性の活躍の場所として、既来者は、設計・研究などの分野が参考などの分野にも、施設用土木、建築、土木、事業、投資開発など、地域とも点でも広げている。</p> <p>・2015年、「女性活躍推進セミナー2015」を開催。海外を含む全国の拠点から女性従業員60名とその上司が動きやすい職場名が参加。他の女性従業員とその上司が働きやすいうまく、女性の課題や悩みを共有し参加者同士のネットワーク形成を図ること、女性活躍推進への取り組み事例を各会社に水平展開するための情報交換の場。</p> <p>・女性新入社員受入れ部署の上司や指導責任者対象の「女性活躍マネジメント研修」を実施している。「女性部下との育成に対する認識や理解を深めること」「男女の性差から配慮すべき点を理解し、多様な感覚や考え方を生かす効果的な指導方法を学ぶ」「女性自身の女性としての課題について意識改革」と職場での実践を促すことに重点を置いていた内容となっている。</p> <p>・2011年、女貢・幹部クラブ「ダイアログ・イン・ザ・クラウド」をリーダーシップ研修に導入している。</p> <p>・働きやすい職場環境を実現にむけた管理職の意識改革のため、2015年、IP法人アサーソング・ジャパン主催「イクボス企業同盟」へ加盟。また、イクボスを表す新規取り組み「イクボスガスマード」を開催。2016年には「平成28年度イクボスセミナー」を開催していている。</p> <p>・配属講師による講義、育児休暇、育児本職者の職場復帰支援、出産・育児支援制度など、不妊治療費用の負担制度などを実現していている。</p> <p>・2009年12月「女性活躍委員会」を足立支社が運営する。「サクセションプランの構成」に女性活躍者登録を行っており、会員登録を行った多様な人材が所属する組織にならない。2010年、専任組織「女性活躍推進室」を、ダイバーニティ推進室」に変更。</p>	<p>・以下の目標一方針を策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職比率を2014年の19名(0.5%)から、2011年には3倍(1.5%)へ引き上げる ・内外に示すため、「ダイバーニティ推進室」を創立する ・入社2年目の全女性社員を対象に、「ダイバーニティ推進セミナー」を開催していいる。 ・2013年より毎年、先輩トレーナーたちが後輩を指導する。「女性活躍推進セミナー」を開催している。 ・女性の観点から女性従業員が集まる。「女性活躍セミナー」を開催する。 ・女性の活躍の場所として、既来者は、設計・研究などの分野が参考などの分野にも、施設用土木、建築、土木、事業、投資開発など、地域とも点でも広げている。 ・2015年、「女性活躍セミナー2015」を開催。海外を含む全国の拠点から女性従業員60名とその上司が動きやすい職場名が参加。他の女性従業員とその上司が働きやすいうまく、女性の課題や悩みを共有し参加者同士のネットワーク形成を図ること、女性活躍推進への取り組み事例を各会社に水平展開するための情報交換の場。 ・女性新入社員受入れ部署の上司や指導責任者対象の「女性活躍マネジメント研修」を実施している。「女性部下との育成に対する認識や理解を深めること」「男女の性差から配慮すべき点を理解し、多様な感覚や考え方を生かす効果的な指導方法を学ぶ」「女性自身の女性としての課題について意識改革」と職場での実践を促すことに重点を置いていた内容となっている。 ・2011年、女貢・幹部クラブ「ダイアログ・イン・ザ・クラウド」をリーダーシップ研修に導入している。 ・働きやすい職場環境を実現にむけた管理職の意識改革のため、2015年、IP法人アサーソング・ジャパン主催「イクボス企業同盟」へ加盟。また、イクボスを表す新規取り組み「イクボスガスマード」を開催。2016年には「平成28年度イクボスセミナー」を開催していている。 ・配属講師による講義、育児休暇、育児本職者の職場復帰支援、出産・育児支援制度など、不妊治療費用の負担制度などを実現していている。 	<p>・女性管理職登録数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2012年：16人(0.4%) ・2015年：33人(0.8%) <p>・女性取締役数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2015年6月時点：1名(全取締役数11名中) <p>・女性新卒採用者数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2012年：31人 ・2015年：45人 <p>・女性従業員数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2012年：1,450人 ・2015年：1,483人 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性管理職等の比率 ・女性管理職登録数 ・2015年：33人(0.8%) 		
17	帝人株式会社	大阪府大阪市	<p>●きっかけは、1990年代にSEをはじめとした経営トップが欧米企業での女性の活躍を目の当たりに見て、翌年に女性活躍委員会を立ち上げ、2000年代に入ってからは女性の活躍がある。女性をはじめとした多様な人材が古くから組織にならなければ、市場で求められる多様な機能は困難になる。グローバル企業に成長するためには女性の活躍が不可欠との危機感を持つこと。</p> <p>●取り組み開始当初、CEOの強いリーダーシップにより「総合新卒採用における女性比率3割以上」を目標として掲げた。</p>	<p>1998年12月「女性活躍委員会」を足立支社が運営する。「サクセションプランの構成」に女性活躍者登録を行っており、会員登録を行った多様な人材が所属する組織にならない。2010年、専任組織「女性活躍推進室」を、ダイバーニティ推進室」に変更。</p> <p>●1999年に「女性活躍委員会」を設置したのを皮切りに、翌年には女性組織を立ち上げ、2000年代になってから女性の活躍を中心に挙えたダイバーニティの推進を加速させた。</p> <p>●取り組み開始当初、CEOの強いリーダーシップにより「総合新卒採用における女性比率3割以上」を目標として掲げた。</p>	<p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p> <p>環境整備・風土改善</p>	<p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p> <p>意識改革</p>	<p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p> <p>上位職登用</p>	<p>選抜</p> <p>選抜</p> <p>選抜</p> <p>選抜</p> <p>選抜</p> <p>選抜</p> <p>選抜</p> <p>選抜</p> <p>選抜</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●女性管理職登録数 ・1999年度：8人(不明) ・2008年度：64人(2.8%) ・2015年度：86人(3.70%) <p>●管理職一步手前の選抜メンバー(40歳前後の15人)に対する女性幹部育成プログラム「WIND (Women's Initiative Development Program)」。1年間で3回の集会研修を実施。同時に転職候補進行役員がメンターとして配置。参加者のほぼ全員が管理職に就いている。</p> <p>・女性幹部候補の母集団形成を目的として、管理職一步手前の選抜メンバー(30代前半の20人)に対する女性幹部育成プログラム「EWA (Empower Women Advancement)」(3日間の集会研修と、上司を伴つての発表会)。延べ103人が受ける。</p>

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	取組結果	効果と課題
18	KDDI株式会社	東京都千代田区	・総合職の女性社員比率を高めるため、新卒採用の女性比率30%を目指して人事部門内に「ダイバーシティ意識啓発委員会」を設立。 ・インターネット上に随時情報掲載 ・新任課長を対象に「ボジディアクション研修」を実施。 ・人事制度の見直し。育児介護休業中の評価について、昇進要件においてのみ休憩前の評価を保障するとした。 ・育児短時間勤務制度の回数制限を廃止 ・法定で93日間の介護休業期間を2年間とした	募集・採用	環境整備・風土改善 環境整備・風土改善	意識改革 意識改革 人事制度 支援	● 女性新卒・総合職採用比率 2016年度: 8人 (10%) 2015年度: 36人 (32%) ● 男性の育児休職取得者数 2016年度実績: 約400名 ● 対外的な評価 2016年 大阪市「女性活躍リーディングカンパニー」認証 2015年 日企woman「女性が活躍する会社 Best100」製造業部門 第1位 2014年 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」 2011年 関西経済連合会、関西経済同友会「関西財界セミナー賞2011 鑑く女性賞」 2009年 東洋経済新報社「第9回テレワーク推進賞 ワークライフバランス・ダイバーシティ部門 奨励賞」 2008年 NPO法人ジャパン・ウイメンズ・イノベティープ・ネットワーク「j-Win Award 故園賞」 2008年 日本経済新聞社「につけい子育て支援大賞」 2006年 日経ウーマン「女性が働きやすい企業」8位 2003年 「厚生労働大臣優良賞」(均等雇用企業表彰)
19	NTTドコモ	東京都千代田区	・2008年4月に女性活躍支援の専門組織として人事部門内に「ダイバーシティ推進室」を設置。 ・2008年4月、女性活躍推進の専門組織として人事部門内に「ダイバーシティ推進室」を設置。その後、「ダイバーシティ推進室」を、「女性リーダー」「KDDIソーシャルネットワーキング」に明文化し、本格的な取り組みを開始した。 ●2012年度には、「15年度までに組織のリーダー職で人事評価権を持つ女性ライン長を90人（7%）にする」という目標を掲げ、女性リーダーの育成・登用に乗り出した。	上位職登用	上位職登用 上位職登用 上位職登用	ネットワーク化 ネットワーク化 選抜	● 女性管理職数 2010年度末 92名 2012年度末 124名 2014年度末 171名 ● 女性ライン長数 12年4月 32名 (2.6%) 15年4月 74名 16年3月 94名 (7.1%) ※目標達成 ● 女性ライン長数 2014年4月 初となる女性役員（理事）が誕生 2015年3月末現在で32名の補佐職員を輩出 ● 対外的な評価 経済産業省「なでしこ幹柄」に、2012年度から4年連続で選定 2015年 NPO法人j-Win「2015 j-Winダイバーシティ・アワード」大賞受賞
20	NTTドコモ	東京都千代田区	・異業種交流プロジェクト「新世代エイジカレッジ」実施、営業職の女性のキャリア意識醸成を課題とするのが会員で実施する、営業部門の女性向け研修。30日前後の女性数名を選抜し参加。	上位職登用	意識改革 意識改革	ネットワーク化	

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	領域	取組	効果と課題
19	株式会社 シエティーアビ	東京都 品川区	●国内旅行最大手である庄野商事(証券コードNo.1)ボーシヨンを確立し、長期間的・安定的な成長を目指した。「2020年比ビジネス部門を拡大させよ」とことを目指した。 ●きつかけは、分社化した2006年、初の国内外グループ企業登場で、経営陣が4人しかいないことに、トックが危機感を覚え、女性が4人しかつづかなければ、プロジェクトがスタート。	・2007年に「ダイバーシティ推進室」設置 ・2008年にはダイバーシティ推進委員会を発足。	・経営層候補育成フェルマントラニッシュを実施。悩みの共有を行い、経営人財へと育てる(男女共通)。 ・在宅勤務制度、テレワーク勤務制度の導入。約7000人がテレワーク勤務可能。	上位職 登用 ネットワーキング	上位職 登用 選抜 メンターリング	●女性管理職比率 ・2011年1月 女性役員2人(約19%) ・2015年4月 役員・執行役員11人(4.68%) ・国内グループ会社の役員に占める女性の比率を、2016年6月までに5%にすることを掲げて取り組み、計画通り目標を達成した。新たに、国内グループ会社における役員に占める女性の比率を2%まで上げる(2019年6月まで)ことを目指している。 ●対外的な評価 ・2014年 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」 ・2016年 日経WOMAN「女性が活躍する企業ランク」総合5位、女性管理職・役員登用率1位
20	日本自動車株式会社	神奈川県 横浜市	●きつかけは、「1999年のルノー」との事業提携。経営再建と車両販売、自動車部品販売などを柱とする新会社として誕生した。また「多様な意見がぶつかり合うことで、より革新的で強い組織ができる」とし、ビジネスの競争優位につながるヒューマン資源開拓する。 ●同社では、2017年4月までに女性管理職比率10%に引き上げるという数値目標を設定し取り組みを進め、2016年11月には「2017年までに、女性管理職の割合をグローバル全体で14%に引き上げることを新たな目標としている。	・2004年(10月)に、人事から独立して、自ら、管轄権限となる「課長代理窓口」を設置。 ・ダイバーシティに關する意思決定や組織構造を変更する際の議論を、本部のキャリア意識を尊重する文化を基づいて実施していく。 ・CEOは、各部門の代表役員が参加する年次会議に出席する。また「多様な意見がぶつかり合うことで、より革新的で強い組織ができる」とし、ビジネスの競争優位につながるヒューマン資源開拓する。	・経営層候補者を増やすために、次世代リーダーへのハイバーシティオフィス(DIO)を設置。 ・ダイバーシティに關する意思決定や組織構造を変更する際の議論を、本部のキャリア意識を尊重する文化を基づいて実施していく。 ・CEOは、各部門の代表役員が参加する年次会議に出席する。また「多様な意見がぶつかり合うことで、より革新的で強い組織ができる」とし、ビジネスの競争優位につながるヒューマン資源開拓する。	上位職 登用 育成	上位職 登用 意識改革	●女性管理職比率 ・2016年11月 終終業式「テレワーク先駆者百選」に4年連続で選出 ・育児中の部下を持つ上司を対象に、「理解向上・意識改革を目的としたセミナーを開催」 ・年15回の新任課長研修において、ダイバーシティについて丸一日かけて講義。 ・人それぞれ年目くらいいまでの女性社員には、早めにキャリアを積ませることを目標としている。 ●対外的な評価 ・2016年3月 東京証券取引所「なでしこ絆賞」に受賞 ・2015年7月 「プラチナくるみん」認定(神奈川県初) ・2015年1月 内閣府男女共同参画局「女性が輝く先進企業表彰」受賞 ・2013年3月 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」

No.	組織名	所在地	取組背景	取組体制	取組内容	取組領域	取組	効果と課題	
					<p>・13年に実施した社員調査で「管理職を希望しない」という回答が少なからずあり、女性社員が挙げた理由で最も多かったのが、「仕事と家庭との両立が困難になってしまった」。育児や長時間労働が当たり前の働き方を改革しなくては、育児中の女性はもちろん、介護など時間制約がある社員が活躍できる組織づくりは難しいとの危機感から、働き方改革の一環として、2015年から「Happy8プロジェクト」を導入。</p> <p>産業前提の働き方を見直し、すべての社員が「1日8時間勤務を意識して意識改善し8つの項目※のハッピーをを目指すことで、生産性の向上と長時間労働の改善を図る。</p> <p>※①仕事への意欲、②チームへの貢献意識、③時間あたり生産性、④業務の透明性、⑤協業の風土、⑥IT、⑦アシリティ、⑧制度の活用、⑨心身の健康、⑩管理職自身のワークスタイル</p> <p>・県内が東京工業大学内に託育所を開設。 ・在宅勤務制度の拡充。また部署による取得率のばらつきがおついたため、特定部署で「在宅勤務促進活動」を実施。</p>	<p>環境整備・ 風土改善</p> <p>働き方 見直し</p>	<p>経営就業 支援</p>	支援	<ul style="list-style-type: none"> ・2012年1月 厚生労働省「キャリア支援企業表彰2012」厚生労働大臣表彰企業に選定 ・2005年6月 東京労働局均等推進企業表彰 ・一般社団法人日本テレワーク協会「テレワーク推進賞」優秀賞（2015.1） ・IPM法（人材in）ダイバーシティ・アワード個人賞 経営者アワード（2014.3） ・大賞（2013年3月）、準大賞（2012.3）、特別賞（2008.1） ・2016年11月 日本の人事部「HRアワー2016」企業部門優秀賞 ・2008年1月 東洋経済新聞社「人を活かす企業—ダイバーシティ経営大賞」

医学部看護学部における 女性の上位職への登用に関するアンケート調査 ＜調査結果＞

2017年1月13日

I. 調査概要P2
II. 調査結果P4
III. まとめP15

JMAR(株) 日本能率協会総合研究所

I .調査概要

調査目的・課題

- ◆ 貴学は本年度、文部科学省科学技術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」*に採択され、取り組みを開始されています。
- ◆ 本事業の一環として「女性の上位職への登用」に関する取り組みを行うにあたり、教授陣の女性を上位職に登用するために必要なことについての意見を収集し、今後の具体的な取り組み資料とすることを目的として本アンケート調査が企画・実施されました。

調査手法

- ◆ 自記式アンケート

調査対象

- ◆ 医学部、及び、看護学部 教授（全員）

調査時期

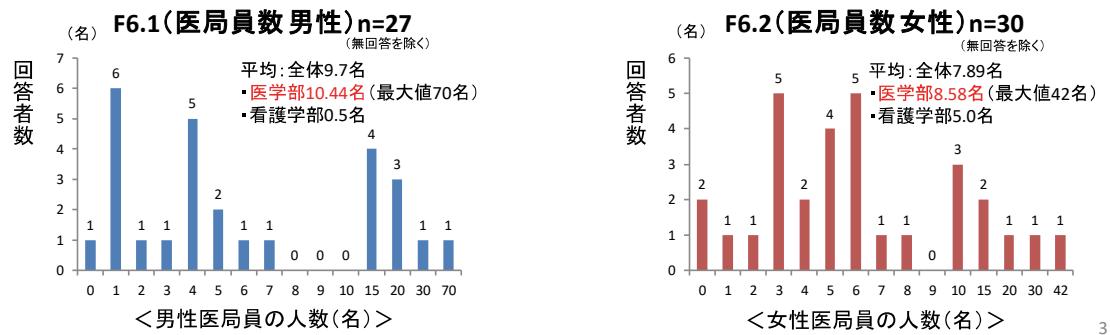
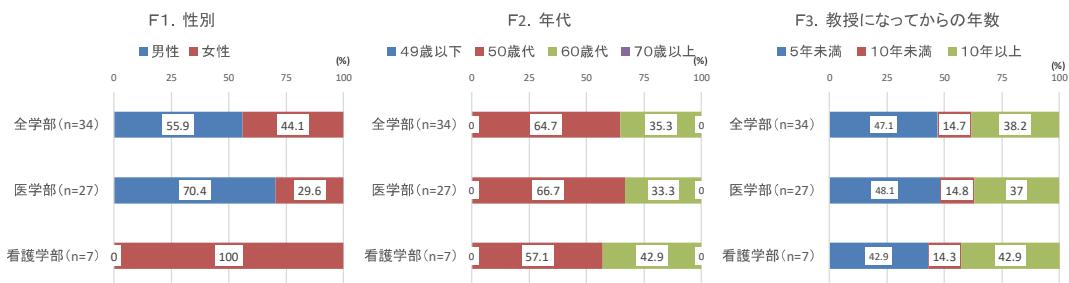
- ◆ 2016年11月18日～12月2日（金）

回収状況

- ◆ 回収数：34件（医学部：27件、看護学部：7件）

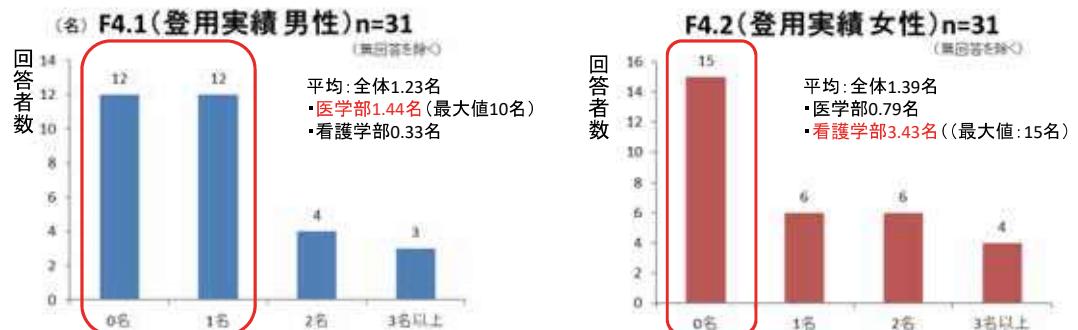
I. 調査概要

回答者属性

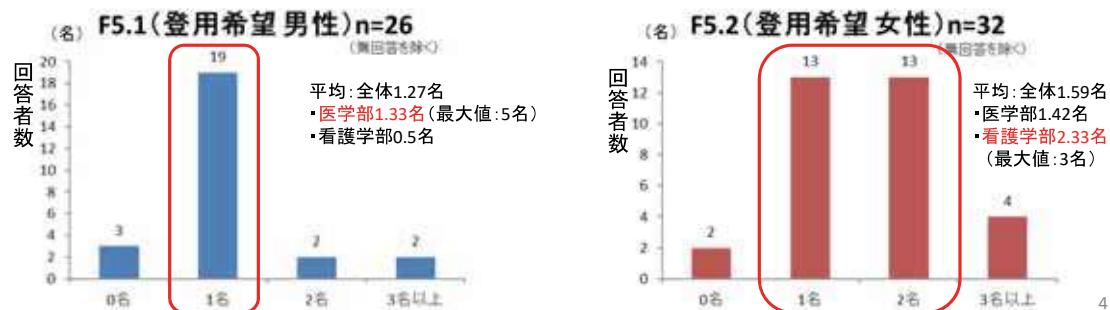


II. 調査結果

F4. 先生がこれまで、講師・准教授に登用した方の人数は？（実数記入）



F5. 先生が今後、講師・准教授に登用したいと思う方の人数は？

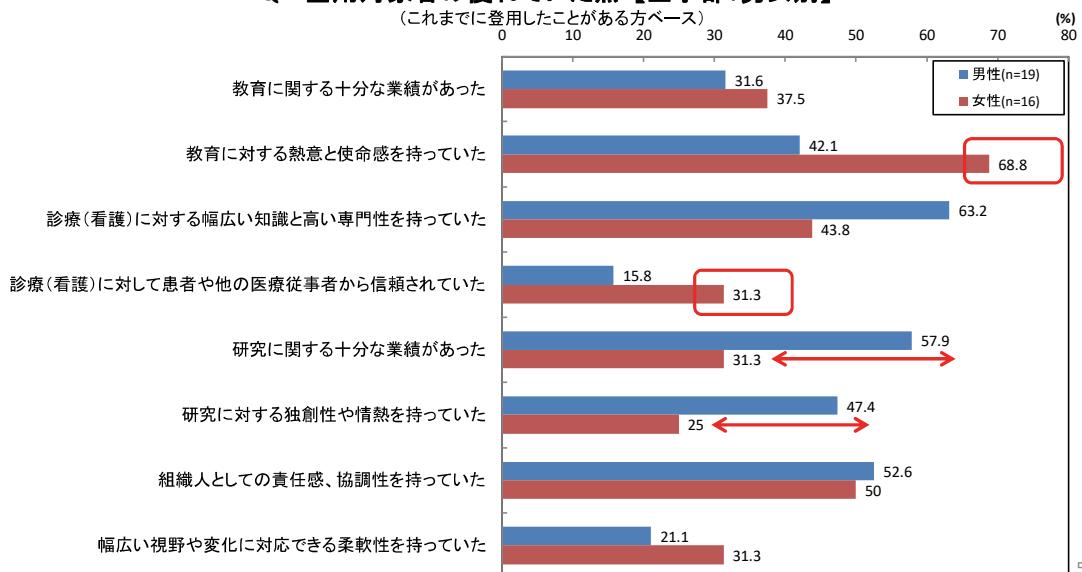


II. 調査結果

Q1.先生がこれまでに講師や准教授に登用した方の優れていた点はどのようなところですか？（○は3つまで）

- ◆ 女性が特に優れる点は、「教育に対する熱意と使命感」、「診療（看護）に対して患者や他の医療従事者からの信頼」
- ◆ 男性と比べると、“研究”関連項目や「診療（看護）の知識・専門性」に関する項目の評価は低い傾向
 - ・ なかでも、男性と女性とのギャップが大きい項目は、「研究に関する十分な業績」「研究に対する独創性や情熱」

Q1. 登用対象者の優れていた点【全学部：男女別】



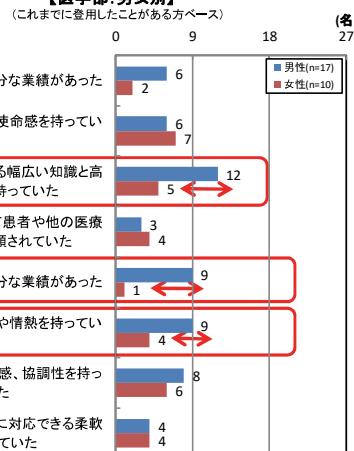
II. 調査結果

Q1.先生がこれまでに講師や准教授に登用した方の優れていた点はどのようなところですか？（○は3つまで）

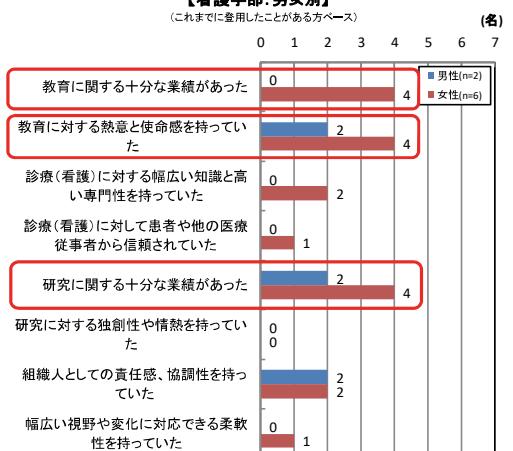
※件数が少ないので、いずれも実数値

- ◆ 医学部では、「診療にたいする幅広い知識と高い専門性」が最も多く、次いで「研究に関する十分な業績があった」、「研究に対する独創性や情熱を持っていた」といった項目において優れていたと評価
 - ・ これらの項目では、男女差も大きい
- ◆ 看護学部では、教育や研究に関する「業績」、「教育に対する熱意・使命感」といった点が評価されている

Q1. 登用対象者の優れていた点 【医学部：男女別】



Q1. 登用対象者の優れていた点 【看護学部：男女別】

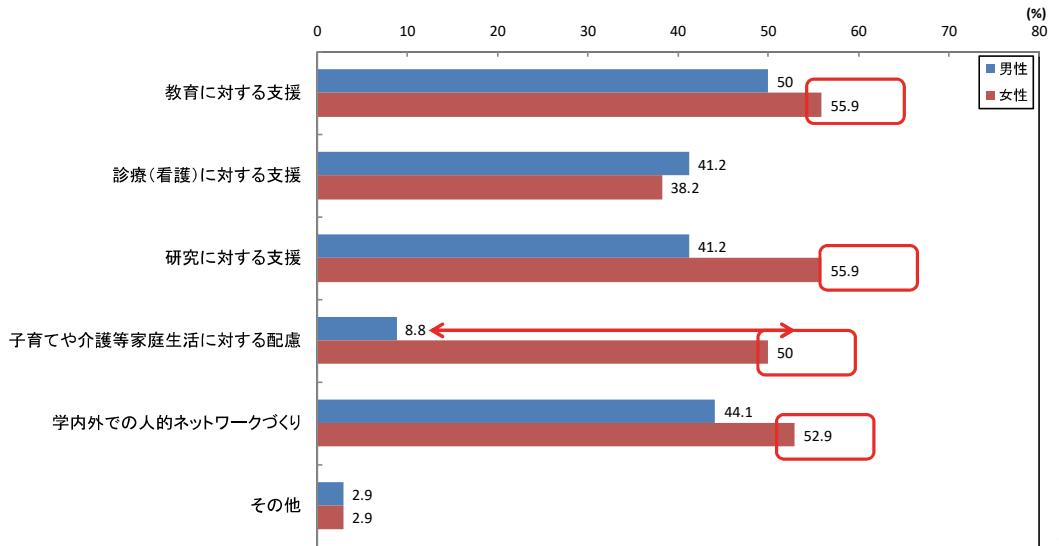


II. 調査結果

Q2.先生が見込んだ方を登用するために、どのような支援をされましたか？（○はいくつでも）

- ◆ 「診療（看護）」以外の項目では、全て女性に対する支援の方が割合が多い
 - ・ いずれの項目も「診療（看護）」以外では、女性に対する支援は半数以上
- ◆ なかでも、「子育てや介護等家庭生活に対する配慮」については男性との差も大きく、5倍の支援

Q2. 登用を見込んだ方への支援【全学部(n=34)：男女別】



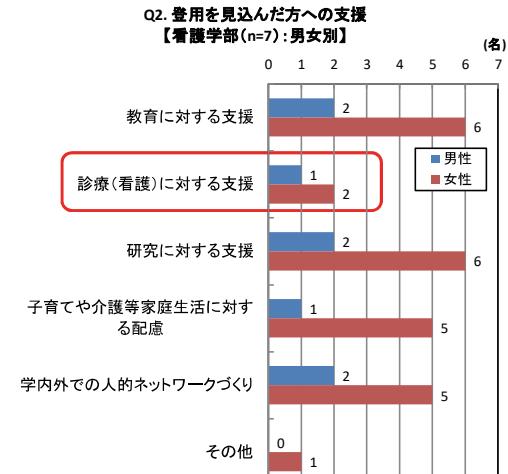
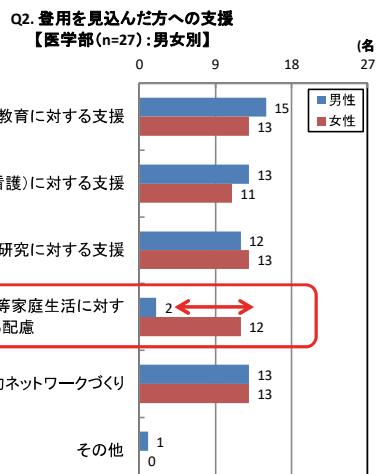
7

II. 調査結果

Q2.先生が見込んだ方を登用するために、どのような支援をされましたか？（○はいくつでも）

※件数が少ないので、いずれも実数値

- ◆ 医学部では、女性に対しては項目間の差は殆どなく、1/3強の割合で全項目の支援がされている
 - ・ また、「子育てや介護等家庭生活に対する配慮」以外で男女差が大きい項目はない
- ◆ 看護学部では、「診療（看護）に対する支援」以外は、いずれ多くの女性に対して支援がなされている



8

II. 調査結果

Q2. 登用を見込んだ方へ支援内容の具体例

(FA) 【男女共通】

- ◆ 教育に対する支援 :
 - ・ 教育に関しては「実施機会を増やす」といった内容が多い
- ◆ 診療・看護に対する支援 :
 - ・ 診療（看護）においても、「多くの機会を与える」といった内容が多い
- ◆ 研究に対する支援 :
 - ・ 多岐に渡るが、医学部では「補助人員の確保」や、「研究の費用や場所・時間の確保」について複数の記入がみられた

[Q2-1. 登用支援（教育に対する支援）] * 記入された回答

学部	FA2 (Q2-1登用支援／教育支援)	性別	年代
医学部	教育に関する委員会のメンバーとして推薦	女性	60歳代
	本人の業績、興味と当教室、本学で必要な研究、内容のすりあわせ、合意、意欲の向上のための支援	女性	50歳代
	実施機会をふやす（授業など）	男性	50歳代
	特別扱いはしません。やる気のみ	女性	60歳代
	教材の共有	男性	50歳代
	実施機会や準備時間の確保	男性	50歳代
	学内でのポジションづくり	男性	60歳代
	講義プリント、スライドなどの提供、授業参観	男性	60歳代
	学生および研修医への教育の機会を与える	男性	50歳代
	レクチャー、講義の実施機会の確保	男性	50歳代
	実施機会をえ、方法について助言した	男性	60歳代
	講義・チュートリアル、研修医、臨床実習指導	男性	60歳代
	準備期間にflexibilityを認める	男性	60歳代
	実施機会・研究機会の確保	男性	50歳代
看護学部	講義実施機会や講義準備時間の確保	女性	50歳代
	実施機会・研究機会の確保	女性	50歳代
	指導案、教育計画の指導	女性	60歳代
	教育の実施機会の提供	女性	60歳代

[Q2-2. 登用支援（診療・看護に対する支援）] * 記入された回答

学部	Q2-2登用支援／診療・看護支援	性別	年代
医学部	診療におけるポイントを伝授	女性	60歳代
	期待する領域の診療エフォートを上げる	男性	50歳代
	特別扱いはしません。やる気のみ	女性	60歳代
	多くの機会と裁量権を与える	男性	50歳代
	多くの機会を与える	男性	50歳代
	診療チームの援助、海外留学。	男性	60歳代
	多くの機会を与える	男性	50歳代
	専門外来の開設	男性	50歳代
	幅広い疾患のリハ診察を行う	男性	60歳代
	診断時間に自由度を十分得られるようにする	男性	60歳代
	機会を与える	男性	50歳代
看護学部	実習や関連機関研究会参加の確保	女性	50歳代
	研究の機会の提供	女性	60歳代

[Q2-3. 登用支援（研究に対する支援）] * 記入された回答

学部	FA4 (Q2-3登用支援／研究支援)	性別	年代
医学部	研究費の情報を探し、申請のノウハウを伝授。	女性	60歳代
	研究テーマを提案して研究の実際をサポート	女性	50歳代
	本人の業績、興味と当教室、本学で必要な研究、内容のすりあわせ、合意、意欲の向上のための支援	女性	50歳代
	補助人員の確保	男性	50歳代
	特別扱いはしません。やる気のみ	女性	60歳代
	補助人員の確保、研究費確保	男性	50歳代
	機会を与える	男性	50歳代
	研究費・海外留学	男性	60歳代
	研究費の活用に一定の自由度をもってもらう。	男性	60歳代
	研究の遂行と学位の取得	男性	50歳代
	時間、場所、学外ネットワークの確保	男性	50歳代
	共同研究の学生、研究費、研究場所を確保し、ゼミを通じ指導した	男性	60歳代
	補助人員などは最大限自由度を保証する、場所は制約がありや難しい	男性	50歳代
	補助、時間、場所の確保	男性	50歳代
看護学部	学会発表時間や論文作成時間の確保	女性	50歳代
	時間の確保	女性	50歳代
	研究班に入れて一緒に研究する。	女性	60歳代
	共同研究への参画を促す。研究費獲得の指導	女性	60歳代
	フィールド調査他研究のための時間の確保	女性	60歳代

II. 調査結果

Q3. 上位職登用のために有効だと考えていること (FA)

- ◆ 男性：「研究・留学支援」「論文の作成、発表」に関する事柄
- ◆ 女性：「論文の作成、発表」に加え、「労働環境の整備」「教育による支援」に関する事柄
- 学部別には「勤務環境の整備」や「教育による支援」の有効性については、看護学部でも複数の記述がみられた

[Q3-1. 登用に有効であると考えていること／男性] * 要素別に分類しカウント

大分類	小分類	主な内容	全学部	医学部	看護学部
業績・能力	1 実績、業績を積む、増やす	臨床実績を増やす、診療能力の向上、業績を上げる、多くの機会を与える	4	4	0
研究・留学支援	2 留学や研究の支援	研究支援、留学の機会を与える、研究促進、研究のサポート・指導	6	5	1
	3 論文の作成、発表	論文作成、論文執筆の支援	5	5	0
	4 学会など学外活動	学会発表、学会の活動への登用、学会における役員へのプロモーション	4	4	0
勤務環境	5 勤務環境の整備	労働条件の配慮、VWBD、子育て支援、中長期ライフプランを考える	4	2	2
教育	6 教育による支援	教育を担当させる、教育の経験を積ませる、教育方法の指導をする	3	2	1
人間性・適性	6 人間性、発想力、適性を見極める	人間性、女性教授への理解があるかどうか、自由な発想を伸ばすこと	3	3	0
	7 リーダーシップ、指導力	リーダーとしての指導力	1	1	0
	8 協調性、コミュニケーション	学内の人脈作り、気配りができる、コミュニケーション能力を備えている	3	3	0
その他	9 その他		2	2	0
		合計	35	31	4

[Q3-2. 登用に有効であると考えていること／女性] * 要素別に分類しカウント

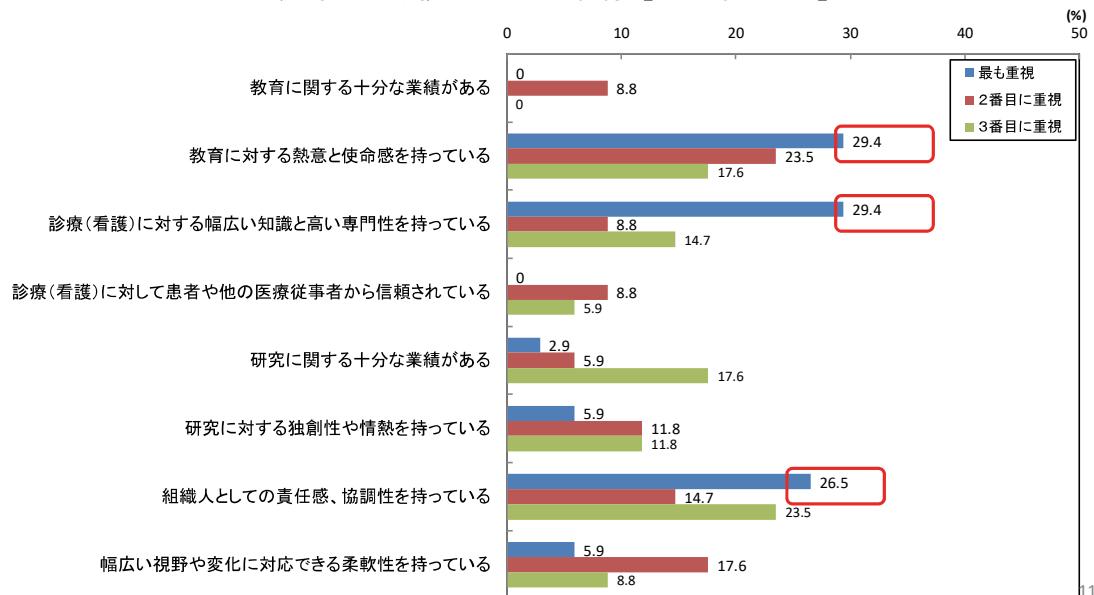
大分類	小分類	主な内容	全学部	医学部	看護学部
業績・能力	1 実績、業績を積む、増やす	診療能力向上、業績を上げる、多くの診療機会を与える	4	4	0
研究・留学支援	2 留学や研究の支援	シンポジウム、講演、留学の機会を与える、研究推進、研究のサポート・指導	6	5	1
	3 論文の作成、発表	論文作成、論文執筆の支援	8	8	0
	4 学会など学外活動	学会参加を促す、学会での研修会参加、学会発表の機会を与える	3	2	1
勤務環境	5 勤務環境の整備	出産・育児支援、産休等の代替教員の確保、男女機会均等、労働環境改善、子育てや介護の理解・サポートのマニュアル開催	8	5	3
教育	6 教育による支援	教育を担当させる、教育方法の指導をする、学習機会を増やす、新規課題への挑戦、講義や実習指導、昇格のための指導、エキスパート制の導入でモチベーションを高める	7	3	4
人間性・適性	7 人間性、発想力、適正を見極める	自由な発想を伸ばす	1	1	0
	8 リーダーシップ、指導力	研究リーダーとしての指導力、女性リーダーシップによる新しい改革、リーダーシップを発揮する機会の提供	3	2	1
	9 協調性、コミュニケーション	本人の意欲が高いこと、男女共同参画を自覚してもらう、自主性をもつ、責任をもつこと	3	2	1
その他	10 その他	時間的制約への対処指導や、配慮など	4	4	0
		合計	47	36	11

II. 調査結果

Q4. 本学の教授に求める人材像とはどれがあてはまりますか？（最も重視～3番目に重視まで）

- ◆ 最も重視された項目は、「教育に対する熱意と使命感」「診療(看護)に対する幅広い知識と高い専門性」「組織人としての責任感、協調性を持っている」が三大項目

Q4. 本学の教授に求める人物像【全学部(n=34)】

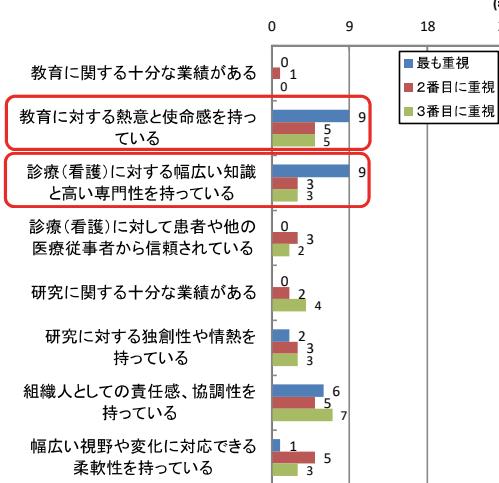


II. 調査結果

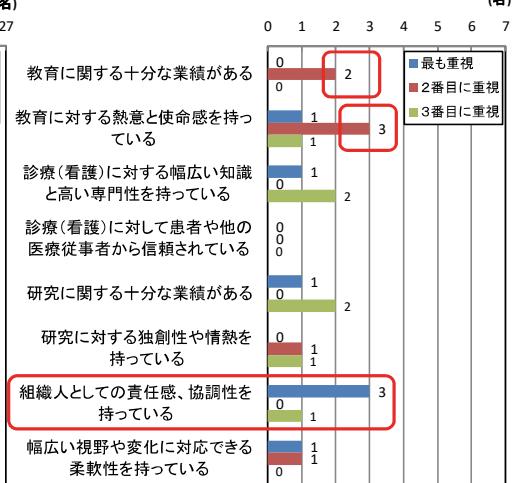
Q4. 本学の教授に求める人材像とはどれがあてはまりますか？（最も重視～3番目に重視まで）

- ◆ 医学部では、「教育に対する熱意と使命感を持っている」「診療に対する幅広い知識と高い専門性を持っている」を最も重視
- ◆ 看護学部では、「組織人としての責任感、協調性を持っている」を最も重視
 - ・“教育”に関する項目が2番目に重視されている

Q4. 本学の教授に求める人物像【医学部(n=27)】



Q4. 本学の教授に求める人物像【看護学部(n=7)】



12

II. 調査結果

Q5.ご自分の後継者に求める人物像とはどのようなものですか？(FA)

- ◆ 「教育への姿勢、能力」、「人間性、信頼、尊敬、人格」「協調性、コミュニケーション」に関する要素が比較的多い
- 男女差については「差はない」といった回答が殆どであったが、女性については「根気強い」「細かい心遣い」といった点がみられた
 - 学部別には、「教区への姿勢、能力」といった点については、看護学部において複数の記述がみられた

[Q5-1求める人物像FA] *要素別に分類したカウント

大分類	小分類	主な内容	全学部	医学部	看護学部
業績・能力	1 診療実績、技術が高い	専門分野の能力、診療技術、診療実績、十分は研究業績がある	7	5	2
	2 幅広い知識、国際人	広い知識を有する、バランスのとれた国際人、広い視野を持つ	4	3	1
教育	3 教育への姿勢、能力	教育に熱意がある、長期的視野に立った教育が出来る、教育に情熱がある、教育の能力がある、教育に主体性をもって取り組む、後進の育成教育能力がある	14	9	5
	4 マネジメント能力	管理・運営能力に長けている、マネジメント能力、教育運営の能力	5	4	1
マネジメント	5 病院の発展が考えられる	愛校心がある、大学の研究の考え方を理解、継承する、大学の再建・再生においての能力がある、研究費の取得、診療科を発展させられる能力、医局の能力を向上させられる、組織人としての使命感を理解している	6	5	1
	6 人間性・信頼、尊敬、人格	尊敬される、人間性に富んでいる、信頼される、カリスマ性がある、行動力、研究者として独創性がある	9	8	1
人間性・適性	7 リーダーシップ、指導力	まとめるリーダーシップがある、リーダーシップに優れている、診療・研究・教育の指導的立場を果たす	7	5	2
	8 熱意、情熱	教育・診療・研究に熱意を持っている、情熱がある、全てにおいて情熱がなければ失格である	4	3	1
	9 協調性、コミュニケーション	協調性を持ちチーム医療推進が出来る、協調をコミュニケーションを大切にする、コミュニケーション能力を十分に有する、協調性に優れている、パートナーシップがかかる	9	8	1
	10 責任感	責任感を持つ、後進を育てる使命感を持つ、組織人としての責任感を持つ	4	2	2
その他	11 その他		2	1	1
		合計	71	53	18

[Q5-1&Q5-2,求める人物像とその男女の適正差(FA)] *男女の適正差について、具体的な記載があったケースのみ（他は「差なし」／無回答）

学部	Q5-1求める人物像FA	FA10 (Q5-2男女の適正差)	性別	年代
			年齢	
医学部のみ回答あり	科をまとめるリーダーシップをもち、診療、研究、教育で医局員から尊敬される十分な実績がある	体力的な面では男性に分があるとありますが、根気強くつづけるという点では女性に分があるかと思います	男性	50歳代
	教育の熱意、研究指導、診療技術、人格 私の大学での教育と研究の考え方、戦略を伝承し、そこからまた自らの新しい方向へ発展させつつ、後進を育てる事に熱意と使命感を持つている人物	女性は広い心と細かい心遣いが上できる できれば自分の教え子(OG)の中から自分と同様の志を持つて、大学での後進育成に尽力したいと思う人が居て欲しい	女性 男性	50歳代 60歳代
	診療、教育、研究、教室運営、病院再建、大学再生全ての面において、優れた能力と責任感を有する。何れか一つでも興味や情熱がなければ失格である	上記の条件を満たせば、男女の適性そのものには全く差がない、加えて子育てや家族の状況を深く理解できる人間的な人物であることが望ましいが、それは女性の方が適任である	男性	50歳代
	教育・診療・研究に誠実で熱意をもっていること	上記の誠実さがあれば違いはありません	女性	50歳代

13

II. 調査結果

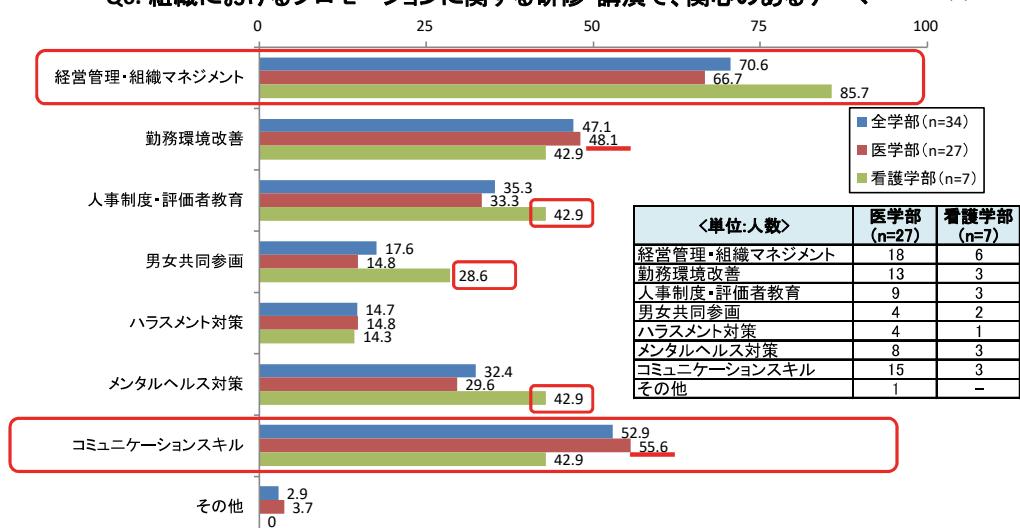
Q6.組織におけるプロモーションに関する研修・講演を企画しておりますが、先生が関心をお持ちのテーマはどれですか？

(○はいくつでも)

- ◆ 「経営管理・組織マネジメント」「コミュニケーションスキル」が関心のあるテーマ（過半数超）
- 医学部では、「経営管理・組織マネジメント」が最も関心が高いテーマだが、看護学部に比べると、「コミュニケーションスキル」や「勤務環境改善」への関心が高い
 - 看護学部では、「組織管理・組織マネジメント」が最も高いのは共通だが、「人事評価制度・評価者研修」「男女共同参画」「メンタルヘルス対策」への関心も医学部に比べると高くなっている

*件数が少ないので、割合%は参考

Q6. 組織におけるプロモーションに関する研修・講演で、関心のあるテーマ (%)



14

まとめ ~結果のポイントと、調査実施機関からのインプリケーション~

本調査の結果では、

- ◆ 貴大学の女性の登用実績、および今後登用を希望する人数は、全体としては女性が男性を上回るもの、医学部は看護学部に比べて低い。
 - ・ 実績人数：平均1,39名＝医学部0,79名／看護学部3,43名（最大値：15名＊看護学部）
 - ・ 希望人数：平均1,59名＝医学部1,42名／看護学部2,33名（最大値：3名＊看護学部）
 - ✓ 男性：
 - 実績人数：平均1,23名＝医学部1,44名（最大値10名）／看護学部0,33名
 - 希望人数：平均1,27名＝医学部1,33名（最大値：5名）／看護学部0,5名
- ◆ 女性で登用された方の優れていた点（Q1）は、「教育に対する熱意と使命感」「診療（看護）に対する患者や他の医療従事者からの信頼」が大きい。また、男女共通する点としては「組織人としての責任感、協調性を持っていた」とある。
 - ・ 学部別では、医学部では上位3項目「診療に対する知識と専門性」「研究に関する実績」「研究への独創性や情熱」といった点では、男女間のギャップが大きく、男性に比べて女性の評価は半数以下に止まる。
 - ・ 一方、看護学部では、回答数は少ないものの「教育／研究」に関する「業績」、あるいは「教育への熱意と使命感」の点が挙げられている。
- ◆ 登用を見込んだ方への支援（Q2）については、女性は男性に比べて多くの項目で支援された割合が高く、なかでも、「子育てや介護等家庭生活に対する配慮」については男性の5倍にあたる。
 - ・ 学部別には、「子育てや介護等家庭生活に対する配慮」については、同様の傾向がみられた。
- ◆ 支援内容の具体例（Q2FA）としては、教育や診療（看護）については、「多くの機会を与える」といった内容が多いが、研究員については、医学部では「補助人員の確保」、共通には「研究費用や場所・時間の確保」が挙げられている。
 - ・ また、上位職登用のために有効だと考えていること（Q3/FA）としても、女性では「論文の作成、発表」「勤務環境の整備」「教育による支援」が挙げられている。また少數ながら「時間的制約への対処指導／配慮」への記載もみられた。
- ◆ 本学の教授に求める人物像としては、「教育に対する熱意と使命感」「診療（看護）に対する幅広い知識と高い専門性」が挙げられる。
 - ・ また、「組織人としての責任感、協調性を持っている」については、特に看護学部における人物像要素として大きい様子である。
- ◆ 今回の調査の中では、今後、計画する研修・講演テーマとしては「経営管理・組織マネジメント」「コミュニケーションスキル」への関心が高いが、本調査の結果に鑑み、以下の視点が示唆できる。
 - ・ 学部別には、傾向に違いがみられ、「男女共同参画」については、医学部よりも看護学部における関心が高い様子である。

➢ 女性の上位職への登用のためのキーワードは、“機会”と“時間”

- 女性の上位職登用促進における課題としては、研究・教育・診療（看護）における多くの研鑽を積むためには、単に機会だけでなく、その機会を受容するための「時間」確保が必要な様子が窺える。
- 従って、“機会”とそれを受容するための“時間”、また、そのための当事者マインドを向上させるための企画も重要である。

アンケート 調査票

「東京女子医科大学におけるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ実施に係る研究」 医学部看護学部における女性の上位職への登用に関する アンケート調査 ご協力のお願い

本学は本年度、文部科学省科学技術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」*に採択され、取り組みを開始しました。本事業の一環として「女性の上位職への登用」に関する取り組みを行うに当たり、教授である先生方に、女性を上位職に登用するために必要なことについて率直なご意見をお伺いし、具体的な取り組みへの資料とさせていただきたいと考えております。

*「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」は機関や地域の特色を踏まえた女性研究者の活躍推進に向けた組織全体としての目標・行動計画を設定、公表する機関を対象とし、女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取組及び上位職への積極登用に向けた機関内の部局横断的な取組を支援するものです。

本アンケートへのご回答は自由意思で、業務の評価とは関係ありません。ご多用中お手数をおかけして申し訳ありませんが、本事業へのご協力よろしくお願い申し上げます。なお、本調査結果は第三者機関において、統計的に処理され、個票データは絶対に公表されません。

平成28年11月

調査主体：男女共同参画推進局

【本学の事業概要】

・目標：

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画にある (1)本学の大学再生計画に基づき女性医師・研究者の資質向上を目的とした「彌生塾」による女性医療人に特化したキャリア形成支援を行い、女性教授（特命担当教授含）を 30%にする(2)女性事務管理職の割合を 30%にする(3)育児や介護関連制度等、就業規則の周知や啓発、また制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくりの推進(4)臨床系教員および医療練習生の短時間勤務の制度化、を目標とした。

・取組内容：

①ダイバーシティ推進（附属病院の勤務環境改善、ファミリーサポートの充実、介護支援制度の創設）、②研究力向上とリーダー育成（メディアラボでのコンテンツ作成・配信、研究者ピア・ラーニング、キャリア形成個別支援）、③上位職への積極登用（プラスファクターの明記と特命担当教授・准教授の新設、評価制度見直し、所属長意識改革）

本件の提出先＆問い合わせ先： 男女共同参画推進局 内線41382

平成 28 年 12 月 2 日（金）までに ご提出下さい。

Q1. 先生がこれまで講師や准教授に登用した方の優れていた点はどのようなところですか？
登用対象者の男女別に、選択肢の中から当てはまるものをお選び下さい。（○は3つまで）

	男性	女性
1. 教育に関する十分な業績があった		
2. 教育に対する熱意と使命感を持っていた		
3. 診療（看護）に対する幅広い知識と高い専門性を持っていた		
4. 診療（看護）に対して患者や他の医療従事者から信頼されていた		
5. 研究に関する十分な業績があった		
6. 研究に対する独創性や情熱を持っていた		
7. 組織人としての責任感、協調性を持っていた		
8. 幅広い視野や変化に対応できる柔軟性を持っていた		
9. その他()		

Q2. 先生が見込んだ方を登用するために、どのような支援をされましたか？
対象者の男女別に、選択肢の中から当てはまるものをお選び下さい。（○はいくつでも）
また、（ ）内に支援内容の具体例をご記入下さい。

	男性	女性
1. 教育に対する支援（「実施機会や準備時間の確保」など具体例を） ()		
2. 診療（看護）に対する支援（「多くの機会を与える」など具体例を） ()		
3. 研究に対する支援（「補助人員、時間、場所の確保」など具体例を） ()		
4. 子育てや介護等家庭生活に対する配慮		
5. 学内外での人的ネットワークづくり		
6. その他()		

Q3. 後進の育成のために行っていることの中で、上位職登用のために有効であると考えておられるごことを、対象者の男女別にご記入下さい。

男性	
女性	

Q4. 本学の教授に求める人材像は以下のどれがあてはまりますか？選択肢の中から、「最も重視したいもの」「2番目に重視したいもの」「3番目に重視したいもの」の上位3つをお選び下さい。（○はひとつずつ）

		最も重視	2番目に重視	3番目に重視
1.	教育に関する十分な業績がある			
2.	教育に対する熱意と使命感を持っている			
3.	診療（看護）に対する幅広い知識と高い専門性を持っている			
4.	診療（看護）に対して患者や他の医療従事者から信頼されている			
5.	研究に関する十分な業績がある			
6.	研究に対する独創性や情熱を持っている			
7.	組織人としての責任感、協調性を持っている			
8.	幅広い視野や変化に対応できる柔軟性を持っている			
9.	その他（ ）			

Q5. ご自分の「後継者」に求める人物像とはどのようなものですか？

また、その人物像には男女による適性の違いがありますか？具体的にご記入下さい。

人物像	
男女の適性の違い	

Q6. 組織におけるプロモーションに関する研修・講演を企画しております。先生が関心をお持ちのテーマはどれですか？

選択肢の中から当てはまるものをお選び下さい。（○はいくつでも）

1. 経営管理・組織マネジメント
2. 勤務環境改善
3. 人事制度・評価者教育
4. 男女共同参画
5. ハラスメント対策
6. メンタルヘルス対策
7. コミュニケーションスキル
8. その他（ ）

【最後に、ご自身のことについて伺います】

F1. 性別は？（○はひとつだけ）

1. 男性
2. 女性

F2. 年代は？（○はひとつだけ）

1. 49歳以下
2. 50歳代
3. 60歳代
4. 70歳以上

F3. 教授職になってからの年数は？（○はひとつだけ）

1. 5年未満
2. 10年未満
3. 10年以上

F4. 先生がこれまで、講師・准教授に登用した方の人数は、何名くらいですか？

男性	女性
約名	約名

F5. 先生が今後、講師・准教授に登用したいと思う方の人数は、何名くらいですか？

男性	女性
約名	約名

F6. 先生の教室の医局員の人数は、何名くらいですか？

男性	女性
約名	約名

アンケートは以上です。
お忙しい中、ご協力いただき誠にありがとうございました。

*回答用紙は封筒に入れて、無記名にて、男女共同参画推進局に、
ご提出をお願いいたします。

9 学外活動

①第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

平成28年10月8日(土)、お茶の水大学(東京都文京区)において、「第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」が開催され、野原理子講師が参加・ポスター発表を行いました。



資料集(予稿集)用 原稿テンプレート

東京女子医科大学における男女共同参画推進活動
東京女子医科大学 男女共同参画推進局(野原理子)

Promotion report of Gender equality in Tokyo Women's Medical University

Tokyo Women's Medical University Gender Equality Promotion Office (Michiko Nohara)

Abstract:

Tokyo Women's Medical University (TWMU) is a medical university with modern and sophisticated educational, clinical and research foundations for over one hundred years. Gender Equality Promotion Office Our efforts to support the main objective of the 'Basic Law for a Gender Equal Society', adopted in 1999, to enable both men and women to participate in various areas of social activities voluntarily as equal members of society, has been the proposition of our founder Yayoi Yoshioka, since the establishment of our institution.

<男女共同参画推進局の紹介>

東京女子医科大学では平成21年に法人直轄の部門として「男女共同参画推進局」を設立しました。現在、局には「女性医師・研究者支援センター」、「女性医師教育センター」、「看護職キャリア開発支援センター」に加え、平成27年度から「従生塾」、「働き方の多様性を考える委員会」を設けています。平成28年度からは「女性医師再教育センター」を行っています。「教育・学習支援プログラム(e-ラーニング)」が局の事業となり、約5,000名にご登録いただています。

<女性医師・研究者支援センター>

「高い知識・技能と患者を想い心を持った医療人の育成を通じて、精神的・経済的に自己社会に貢献する女性を輩出すること」という本学の達成の精神に沿って、女性医師の診療経験および女性研究者の研究活動を支援しています。子育てなどのライフイベントと診療・教育・研究を両立しつつ、キャリア形成を継続できる環境を整備し、成果を挙げています。

<従生塾>

社会のリーダーとしてよい良い社会を作るために活動することを目指す女性医療人のための塾です。リーダーとなるには何が必要か、どのように自分の目標を達成するのか、どのように行動すべきかを、教員・先輩達と共に考え、実践に移しています。

<働き方の多様性を考える委員会>

勤務医の就労環境を調査・把握し、改善および負担軽減策の検討・推進を行っています。



女性医師研究者の上位職登用 研究力向上・ダイバーシティ研究環境整備

東京女子医科大学男女共同参画推進局

東京女子医科大学

建学の精神・使命

創立者である吉岡彌生は、高い知識・技能と病者を癒す心を持った医療人の育成を通じて、精神的・経済的に自立し社会に貢献する女性を輩出することを建学の精神として、1900年に東京女医学校を創立した。

最良の医療を実践する知識・技能を修め高い人格を陶冶した医療人および医学・看護学研究者を育成する教育を行うことを使命とする。

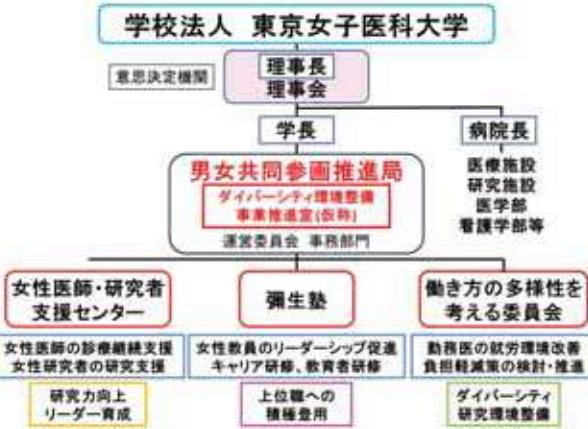


ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)

目的

ダイバーシティ推進、研究力向上とリーダー育成、上位職への積極登用により、①女性教授（特命担当教授含）を30%にする。②女性事務管理職の割合を30%にする。③育児や介護関連制度等、就業規則の周知や啓発、また制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくりの推進。④臨床系教員および医療鍼士研修生の短時間勤務の制度化を達成する。

実施体制



上位職登用制度

上位職登用の実効性を高めるためのインセンティブとして特命担当教授・准教授を新設する。教員公募に対する女性研究者の応募意欲を高めることで確実な女性登用を実現することを目的として、本学が女性を積極的に登用する方針であることを明確に示す。

キャリア形成の個別支援

女性研究者の研究力向上のために、女性教員のリーダーシップ促進を目的に創設された彌生塾において、塾生の募集及び登録を行い、各塾生の業績等に基づいて個別相談および支援を開始する。また、先輩女性医師と塾生が意見交換や情報共有を行う場となる「サロン」を定期開催する。

e-learningコンテンツの作成

研究者が時間や場所を選ばずに学習し、研究力を向上させることを目的として、上位職への登用や研究力向上に関するe-learningのコンテンツをメディアラボで作成し、配信する。

勤務環境改善

事務作業のスリム化による医師ら研究者および事務員の業務負荷の軽減と、快適な医局作りによる研究等の作業効率の向上を目的として、「勤務環境改善ワーキンググループ」を中心となり、女性研究者が在籍する部局における「事務作業の見直しと効率化」および「医局ベースの有効活用の方法の提案」を実施する。

実施内容

テーマ	上位職への積極登用	研究力向上 リーダー育成	ダイバーシティ 研究環境整備
アウトカム	准教授特命教授 30% 准教授特命講師 35% 講師 40%	新研究等登録数 30%増 新研究等登録数 20%増 原論文等 10%増	研究者の満足度向上 学生サポート育成 介護支援制度の利用開始
プロセス	①プラスファクター 方式導入 ②教員評価基準 見直し・体系構築 ③所属系長会議改革	①メディアラボ運営 ②ビラーニング 実施 ③キャリア形成 個別支援	①勤務環境改善 ②育児支援発展 ③介護支援創設
ストラクチャー	彌生塾	理事長訪問会議	附属病院 研究者支援センター 図書館 働き方多样性委員会
事業主行動計画	日標1	日標2	日標3 日標4

これまでの取組

女性研究者支援	女性研究者		女性医師支援
	女性医師・研究者の育成 支援	竹内千子女性医学研究者 研究賞受賞者	
年齢	30歳～	2011～	年齢
性別	新規以上	勤務以上	性別
勤務条件	週30時間	週30時間	勤務日 30時間 週4日 30時間 週5日 30時間 勤務日 30時間 週4日 30時間 勤務日 30時間 勤務日 30時間
給与	月額制 180,000円 社員あり	月額制 180,000円 社員あり	勤務日 30時間 週3日 30時間 勤務日 30時間 勤務日 30時間 勤務日 30時間 勤務日 30時間
資格	女性医師・研究者支援基金 当竹千子医学研究基金	当竹千子医学研究基金	勤務日 30時間 週3日 30時間 勤務日 30時間 勤務日 30時間 勤務日 30時間 勤務日 30時間

女子医大・東京医大ファミリーサポート	妊娠保育		出産保育
	一時保育りんご舎	両親保育	
場所	妊娠会員の自宅 妊娠会員の自宅	妊娠会員の 自宅	妊娠会員の 自宅
対象	妊娠おおむね2ヶ月～ 1歳	1歳～4歳生	1歳生～4歳生
時間	7:00～22:00	8:30～18:00 土日祝日は なし	13:30～7:00
料金	1時間 600円 11:00～13:00 900円 13:00～15:00 1,200円	1泊 18,000円 (1歳の人口は 半額)	

女子医大附属医保育所	昼間保育		延長保育
	対 象	時間	
対 象	2ヶ月～就学前 の児童	2ヶ月～就学前	
時間	7:30～18:30	18:30～20:00	
料 金	200円/時 2ヶ月以上200円	300円/時 2ヶ月以上300円	

女子医大附属医保育所	夜間保育		病院保育
	対 象	時間	
対 象	2ヶ月～就学前 の児童	2ヶ月～就学前	
時間	20:00～23:00	18:30～21:30	
料 金	400円/時 2ヶ月以上300円	300円/時 2ヶ月以上300円	

介護支援制度

介護を担う当事者支援、予備軍の不安解消、および介護に対する管轄の意識改革を進めるための介護支援制度創設の準備を行う。ニーズ調査を実施する他、『キャリアと介護の両立支援』のマニュアルを作成し、男女共同参画推進局webサイトでの情報提供を開始する。

②第10回医学を志す女性のためのキャリア・シンポジウム「変革は女性リーダーから」

平成28年10月30日(日)持田製薬本社(東京都新宿区)にて、第10回医学を志す女性のためのキャリア・シンポジウム「変革は女性リーダーから」が開催され、内田啓子教授が「彌生塾がリーダーを創出するために必要なこと」と題する講演を行いました。



第10 医学を志す女性のためのキャリア・シンポジウム 「変革は女性リーダーから」

日 時：2016年10月30日(日) 13:20～16:00 (開場12:30)

会 場：持田製薬本社2F ルークホール (東京都新宿区四谷1-7)

対 象：医師等医療職、医学生、中高生、一般の方

参加費：無 料 定員：150名

■開会の辞

公益社団法人日本女医会 会長 山本 繼子

■第1部：講 演 <13:30 - 15:20>

● 慶應大学 病理学教授	金井 弥栄 先生
● 東京女子医科大学 保健管理センター教授	内田 啓子 先生
座長：磯貝 晶子（男女共同参画事業委員）	
● 昭和大学病院 緩和医療科学部門教授	樋口比登美 先生
● 日本医師会常任理事 男女共同参画担当	今村 定臣 先生
座長：馬場安紀子（男女共同参画事業委員）	

■第2部：シンポジウム <15:30 - 16:00>

東京女子医科大学 保健管理センター教授 内田 啓子 先生

昭和大学病院 緩和医療科学部門教授 樋口比登美 先生

日本医師会常任理事 男女共同参画担当 今村 定臣 先生

東京医科大学 社会学部門 医学教育学分野教授 泉 美貴（日本女医会理事）

司会：日本大学病院 乳腺・内分泌外科 科長 谷 真弓先生

公益社団法人日本女医会 副会長 大谷 智子

■閉会の挨拶

公益社団法人日本女医会 副会長 大谷 智子

総合司会 公益社団法人日本女医会男女共同参画事業委員長/副会長 前田 佳子

●託児室(無料)をご利用の方は事前に事務局にご予約ください。

主催：公益社団法人日本女医会 共催：日本医師会

御参加のお申し込みは裏面へ …>>

③第1回医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会

平成28年11月23日(水・祝)、順天堂大学(東京都文京区)において、「第1回医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会」が開催され、野原理子講師がシンポジウムにて、と題する講演を行いました。

第1回医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会のご案内

医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会
呼びかけ人代表 酒井一博

この度は、当研究会設立にあたり、皆様からいただきました御理解と御協力に対しまして深く感謝いたします。第1回研究会では、研究会設立を記念いたしましてシンポジウムを開催いたします。さまざまな分野の方から医療現場の現状や取組みなどについてご講演していただき、参加者の皆様と広い視点で議論を進めていきたいと思います。皆様のご参加を心よりお待ちしております。

日 時：2016年11月23日(水) 14:30～17:30

場 所：順天堂大学 本郷キャンパス 第10号館1階 105カンファレンスルーム

参加費：無 料

14:00 受付

14:30 オープニングセレモニー

総合司会：松田 文子 氏 (公益財団法人大原記念労働科学研究所)

挨拶および設立趣意

中野 孝浩 氏 (厚生労働省 大臣官房参事官)

酒井 一博 氏 (公益財団法人大原記念労働科学研究所 所長、呼びかけ人代表)

15:00 シンポジウム

「医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会の目指す方向性」

話題提供者

野原 理子 氏 (東京女子医科大学 医学部衛生学公衆衛生学教室)

真鍋 一 氏 (一般社団法人真鍋国際医療総合研究所 代表理事)

福島 通子 氏 (塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士)

伊藤 清子 氏 (神奈川県立病院機構 神奈川県立がんセンター 副院長)

17:00 会員総会

17:45 懇親会 (御茶ノ水駅周辺、参加費3,000円程度)

*当日、受付にて入会手続きを行い、年会費(個人:3,000円)の徴収を行ないますので、よろしくお願ひいたします。

会場案内

順天堂大学 本郷キャンパス
第10号館1階 105カンファレンスルーム
〒113-8421 文京区本郷2丁目1番1号

J R
御茶ノ水駅 徒歩7分
東京メトロ
丸ノ内線：御茶ノ水駅 徒歩7分、
千代田線：新御茶ノ水駅 徒歩9分 (B1出口)



<お問い合わせ先>

医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会事務局
E-mail : hcwei.ms@isl.or.jp FAX : 03-6447-1436

公益財団法人 大原記念労働科学研究所内
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F



**文部科学省(JST)ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ(特色型)と
医療機関の勤務環境改善**



**東京女子医科大学
野原理子**

**理念:至誠と愛
使命:社会に貢献する女性医療人の育成**

平成28年度 度科学技術人材育成費補助事業(文部科学省)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ



平成28年度 科学技術人材育成費補助事業(文部科学省)

平成28年3月3日(木)から同年4月26日(火)までの間、公基を行った結果、特色型28件、審査型11件の申請書の提出を受け付けました。

○「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」選定機関一覧

機関名	認証責任者名
1 東北大	黒見 道
2 茨城大	三村 信男
3 東京藝術大	澤 和樹
4 宮崎大	池ノ上 真
5 東京女子医科大学	吉岡 德正
6 立命館大	吉田 美喜夫
7 理化学研究所	松本 雄

計 7件

教育理念:「至誠と愛」

「きわめて誠実であること」「慈しむ心(愛)」
「常住不断私が患者に接するときの根本的な心構えを
短い二つの文字のなかに言い現したもの(吉岡彌生博)」



**至誠と愛に生きる
創立者
吉岡 彌生
Yayoi Yoshioka**

私が創立した東京女子医科大学である東京女医大を創立したのは昭和33年であります。当時のいかにも軽かった婦人の社会的地位を向上せしめようとしたのが動機であります。婦人の地位を向上せしめるには、必ず婦人に創造的能力をあたえなければならぬ。それは自分が育成でもあるし、また、医学医術は婦人に育成している立派な職業でもありますから、これを専門に教育する機関を創設することを考えつけであります。また、私が学びました済生学舎が医学のため歴史が流れ、そのため女子の入学を拒絶するようになりましたことや私が女子のみの医療機関の必要を感した動機が一つつあります。以上の大変なことが創立の根本動機のありました。したくいはして、「私の考案の根柢にあるものは医学ではなくて婦人であります。もし医学生の多くに眼をそそぐならば其学の方が有利かも知りません。また、病院の経営のみを考えたならば其学の卒業生が勤務する方が楽かも知れません。しかし私の考案の根柢は上所述のとおりでありますので其後の困難な問題にもついに頭痛をかけられませんでした。すなはち、終戦直後の我が国が医学教育制度を改革して、女子医学教育を認可することの不利益を各方面から公式に勧告されました。けれども、私はいかなる不利益な条件があろうとも、この状況を避けまいと考えておきましたので、外因の事情などをいろいろ説明して、女子医学教育の必要性を強調してのありました。その結果、ついに女子医科大学が認められたことになったわけですあります。そして、現在では「東京女子医科大学」が本邦唯一の女子医科大学であります。

(女子医科大学創立と存続の意義) (「医人」7巻5号、1958) より



**文部科学省(JST)ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ(特色型)と
医療機関の勤務環境改善**



**東京女子医科大学
野原理子**

**理念:至誠と愛
使命:社会に貢献する女性医療人の育成**



平成28年度 科学技術人材育成費補助事業(文部科学省)

平成28年3月3日(木)から同年4月26日(火)までの間、公募を行った結果、特色型2名件、牽引型1件の申請書の提出を受け付けました。

○「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」選定機関一覧

機関名	範囲責任者名
1 東北大手	黒見 道
2 茨城大学	三井 信男
3 東京藝術大学	澤 和樹
4 宮崎大学	池上 克
5 東京女子医科大学	吉田 慎正
6 立命館大学	吉田 美香夫
7 理化学研究所	松本 乾

計 2件

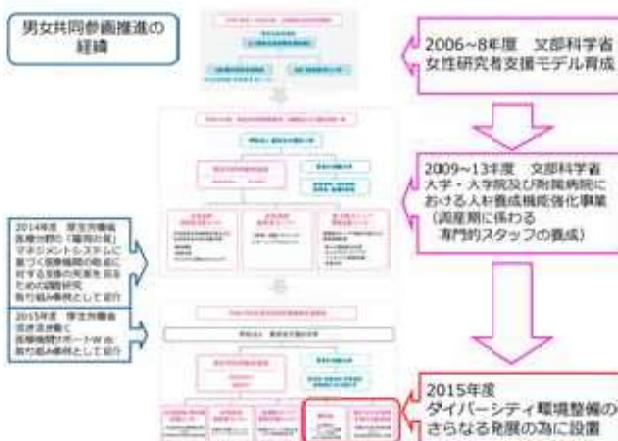
教育理念：「至誠と愛」
「きわめて誠実であること」「慈しむ心(愛)」
「常住不断私が患者に接するときの根本的な心構えを
短い二つの文字のなかに言い現したもの(吉岡彌生傳)」



至誠と愛に生きる
創立者
吉岡 彌生
Yayoi Yoshioka

私が東京女子医学校の前身である東京女医学校を開設したのは明治33年であります。當時いかにも困った婦人の社会的地位を向上せしめようとしたのが動機であります。婦人の地位を向上せしめるには、まず婦人に経済的能力をもたらなければならず、それに自分が教師でもあるし、また、医学医術は婦人に適している立派な職業でもありますから、これ専門で教養する機関を創設することを考えたわけですあります。また、私が学びました河井先生は耳科学の名医であります。そのため女子の入学を制限するようになりましたことを心が女子の中に医学教育機関の必要性を訴えた動機の一つでもあります。以上のべましたことが創立の根本動機のゆらぎしてあります。したがいまして、私の考え方の根柢にあるものは医学ではなくて婦人であります。もし医学教育のみに開拓をそそぐならば男子の方方が有利かも知りません。また、病院の経営のみを考えたならば男子の卒業生が就職する方が楽かもしれないません。しかし私の医学の理論は上記のとおりでありますので終戦後の困難な時期に世につけに前進を主張しました。すなわち、終戦後の方が医事の医学教育制度改革新として、女子医学教育も堅持することの不利益を各方面から公式非正式に勧告されました。けれども、私はいかなる不利な作業があろうとも、この意念をまっさむと考えておりましたので、外国の事例などをいろいろ調査して、女子医学教育の必要性を強調したのであります。その結果、ついに女子医学校が認められたことになったわけであります。そして、現在では「東京女子医大」が本邦唯一の女子医大であります。

「女子医大開立と存在の意義」(「医人」7巻5号、1958)より



本学における女性医師・研究者支援に関するこれまでの支援策



目標 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画

期間：平成28年4月1日～平成32年3月31日

目標1：「本学の大学再生計画に基づき女性医師・研究者の資質向上を目的とした「彌生塾」による女性医療人に特化したキャリア形成支援を行い、女性教授を30%にする。」

目標2：「女性事務管理職の割合を30%にする。」

目標3：「育児や介護関連制度等、就業規則の周知や啓発、また制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくりの推進。」

目標4：「臨床系教員及び医療博士研修生の短時間勤務の制度化および周知を行う。」

実施体制

平成27年8月 女性共同参画推進局 組成会

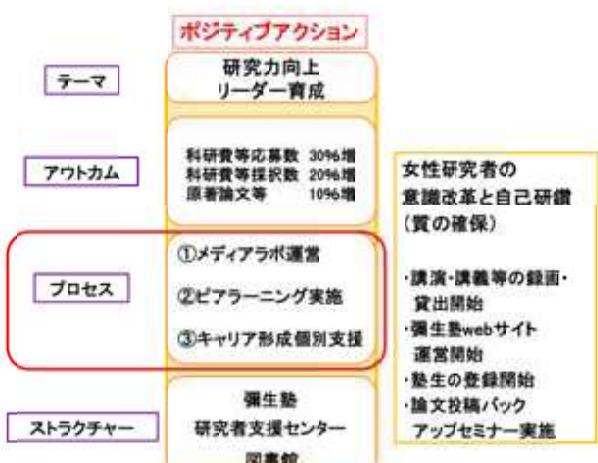
学校法人 東京女子医科大学



体制 学校法人 東京女子医科大学



行動計画





勤務環境改善

現在 各取組を独立して実施

勤務医負担軽減 女性医師支援 労働安全衛生

病院長のリーダーシップの下 各取組を連携して実施

質の高いスタッフの採用と維持 技術導入・インフラ整備

働き方・休み方改善 障害者の健康支援 働きやすさ確保のための環境整備 働き甲斐の向上 その他

20

医局事務作業の改善

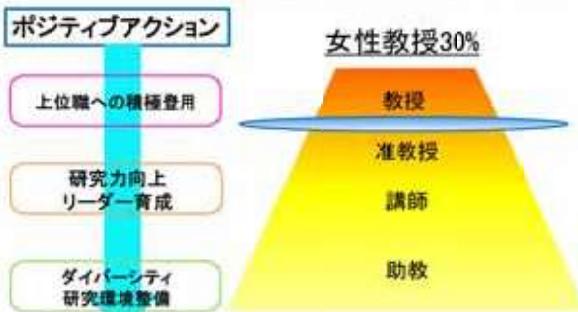
前提: 医局棟の新築移転に伴う
事務職員数の適正化

方針: 診療科別から機能別(業務別)への転換
優先度:

- ①各科共通業務(大学でのルール・フォーム)
- ②多数の科での類似業務
- ③各科で固有の業務

実施成果

ガラスの天井突き破れ!



21

22

④平成 28 年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム

平成 28 年 12 月 1 日(木)に、平成 28 年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム「博士人材の多様な場での活躍」が TKP ガーデンシティ竹橋(東京都千代田区)にて開催され、野原理子講師が参加しました。

平成28年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム

博士人材の 社会の多様な場での活躍促進

急速に発展、グローバル化する現代社会において、
「知のプロフェッショナル」である博士人材が、
研究やビジネスを含めて社会全体の未来をけん引し、
学術界・アカデミアはもとより、産業界をはじめ国際機関や行政機関など、
社会の多様な場で活躍することが求められています。
こうした状況を踏まえ、本シンポジウムでは、
科学技術人材育成費補助事業による博士人材のキャリアパス等に
関連した取組事例の紹介を交えつつ、
博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けた議論を行い、
我が国のイノベーション創出に寄与することを目的とします。

平成28年 12月1日(木)
13:30～17:30
TKPガーデンシティ竹橋 2F 大ホール

参加費
無料
18:00より
情報交換会(有料)

参加登録	シンポジウムへの参加をご希望の方は、Web サイトから事前登録をお願いいたします。 http://www.jst.go.jp/shincho/sympo/2016/index.html (事前登録: 11月24日(木) 15:00まで)
会場案内	TKPガーデンシティ竹橋 東京都千代田区一ツ橋1-2-2 TEL: 03-4577-9263
情報交換会	TKPガーデンシティ竹橋 18:00～19:30 会費4,000円(事前登録: 11月24日(木) 15:00まで)

主催: 文部科学省(協力: 国立研究開発法人科学技術振興機構)

平成28年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム

プログラム			
13: 30～13: 35	開会挨拶	文部科学省	
13: 35～13: 55	施策説明	塙野 正博	文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課長(予定)
13: 55～14: 40	基調講演	射場 英紀	トヨタ自動車株式会社 先進技術開発センター 実施材料技術 研究部長
14: 40～16: 10	事例紹介	森 典華	名古屋大学ビジネス人材育成センター 特任准教授
		千葉 一裕	東京農工大学 创学長兼イノベーション推進機構長
		山本 誠	信州大学 大学院人材育成センター 特任教授
		笠原 健一	立命館大学 理工学部長
休憩			
16: 25～17: 25	パネルディスカッション	川端 和重	北海道大学 理事・副学長
		塙野 恵	キャタピラージャパン株式会社 執行役員
		宮浦 千里	東京農工大学 副学長
		宮田 崇	株式会社日揮IP社 特命顧問委員
		司会者	山本 恵司
閉会		文部科学省	
情報交換会		参加費: 4,000円	

会場アクセス

TKPガーデンシティ竹橋
2階大ホール
東京都千代田区一ツ橋1-2-2
TEL: 03-4577-9263

● 東京メトロ東西線
竹橋駅 1B出口 徒歩1分
● 都営三田線/都営新宿線
神保町駅 A1出口 徒歩7分
● 東京メトロ東西線/半蔵門線
九段下駅 6出口 徒歩7分

お問い合わせ

国立研究開発法人
科学技術振興機構
科学技術プログラム推進部

〒102-8666 東京都千代田区四番町5-3 サイエンスプラザ5階
TEL: 03-5214-3403 FAX: 03-5214-7522
E-mail: stsp@jst.go.jp

⑤第6回順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム

平成29年1月21日(土)順天堂大学(東京都文京区)にて、「一不断前進—女性研究者支援の現在と未来～多様・柔軟・創造性を極める～」が開催され、代表者齋藤加代子教授が「東京女子医科大学の助成医療人キャリア形成について—医学の蘊奥を究め、人格を陶冶し、社会に貢献する女性医療人の育成」と題する基調講演を行いました。

第6回 順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム

-不断前進- 女性研究者支援の現在と未来 ～多様・柔軟・創造性を究める～

平成29年1月21日±13:30~16:30

会場 順天堂大学 本郷・お茶の水キャンパス
センチュリータワー地下1階 会議室

終了後意見交換会

13:00 開場・受付

13:30 開会挨拶 新井 一 順天堂大学 学員・男女共同参画推進室 室長

13:40 基調講演 「東京女子医科大学の女性医療人キャリア形成について
—医学の蘊奥を究め、人格を陶冶し、社会に貢献する女性医療人の育成」

齋藤 加代子 氏 東京女子医科大学 研究科・女性医療人キャリア助成センター 領セシター長
准教授 平洋恵理 順天堂大学 教授

14:30 研究支援制度利用者による発表
「女性研究者支援によって成り立った基礎研究と育児のバランス」

高畠 晚子 順天堂大学大学院 医学研究科 医学専攻(博士課程)大学院生
准教授 鈴木 裕介 順天堂大学 教授

14:45 「前例になっていくこと」

野上 彩子 氏 東京医科歯科大学 医学院附属病院 助教
准教授 平井 神奈 氏 東京医科歯科大学 准教授

15:00 「仕事と家庭生活の両立をめざして」

加米 祐子 氏 株式会社ニッピバイオマトリックス研究所 研究員
准教授 後藤 希代子 氏 株式会社ニッピバイオマトリックス研究所 研究員

15:15 休憩

15:35 「女性研究者支援の現在と未来 ～多様・柔軟・創造性を究める～」

大久保 ゆかり 氏 東京医科歯科大学 医学院・学生・研究者支援センター センター長
准教授 平井 神奈・後藤 晴美
有馬 牧子 氏 東京医科歯科大学 学生・女性支援センター 女性医療者支援室・保健室准室長
国広 なごみ 順天堂大学 先任准教授
准教授 平洋 恵理 順天堂大学 教授

16:20 閉会挨拶 宮崎 泰成 氏 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 機構長・教授
～終了後 意見交換会

主催 共催

順天堂大学 東京医科歯科大学
株式会社ニッピバイオマトリックス研究所

順天堂大学女員共同参画推進室 E-mail: sankaku@juntendo.ac.jp
〒113-0021 東京都北区本郷3-13 http://www.juntendo.ac.jp/kyoudo/
☎03-5802-1000

会場地図
[センチュリータワー] 北16F
託児ルーム利用をご希望の方は事前申込が必要になります。
1/13(金)締切

参加無料

会場地図
[センチュリータワー] 北16F
託児ルーム利用をご希望の方は事前申込が必要になります。
1/13(金)締切

参加無料

講演資料

平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ事業【連携型】
第6回 順天堂大学 女性研究者研究活動支援シンポジウム

東京女子医科大学の女性医療人キャリア形成
医学の蘊奥を究め、人格を陶冶し、社会に貢献する
女性医療人の育成

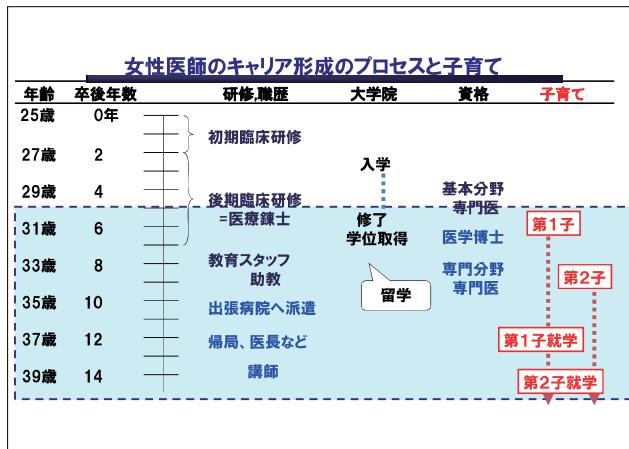
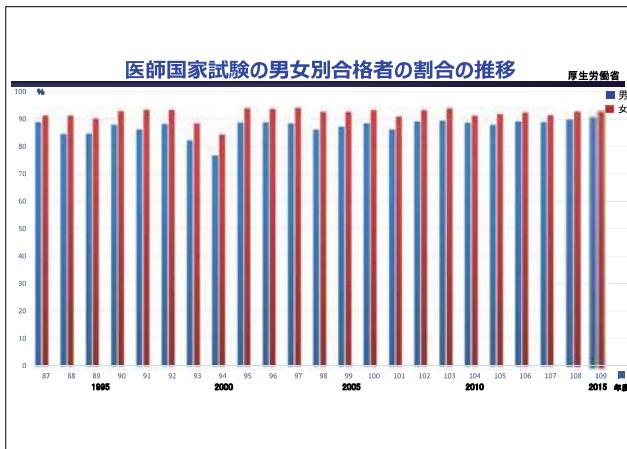
斎藤加代子
東京女子医科大学
女性医療人キャリア形成センター 女性医師・研究者支援部門
東京女子医科大学附属遺伝子医療センター

東京女子医科大学

1900年（明治33年）東京女醫學校創立
建学の精神
高い知識・技能と患者を癒す心を持った医師の育成を通じて、精神的・経済的に自立し社会に貢献する女性を輩出すること

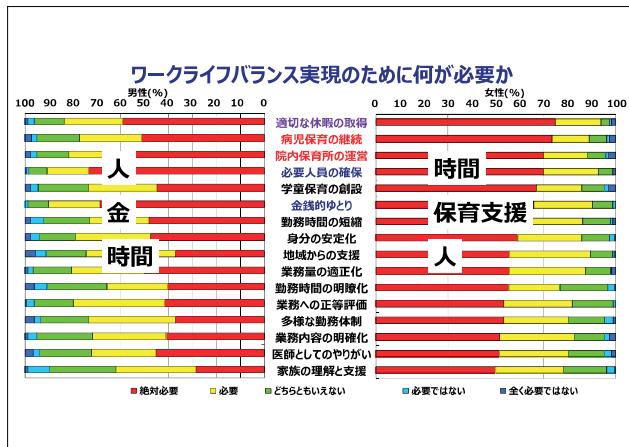
1952年（昭和27年）新制大学設立
学則
医学の蘊奥を究め、兼ねて人格を陶冶し、社会に貢献する女性医師を育成する

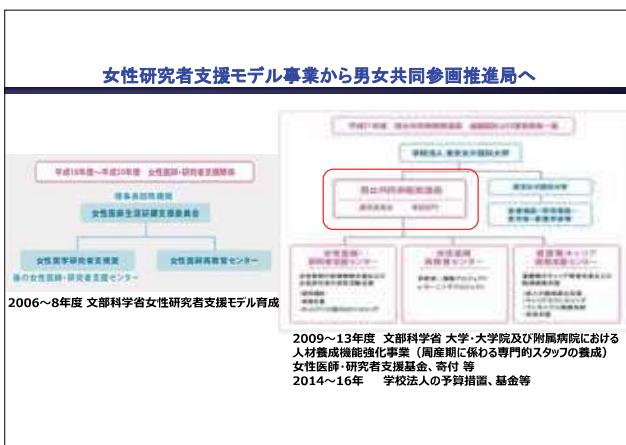
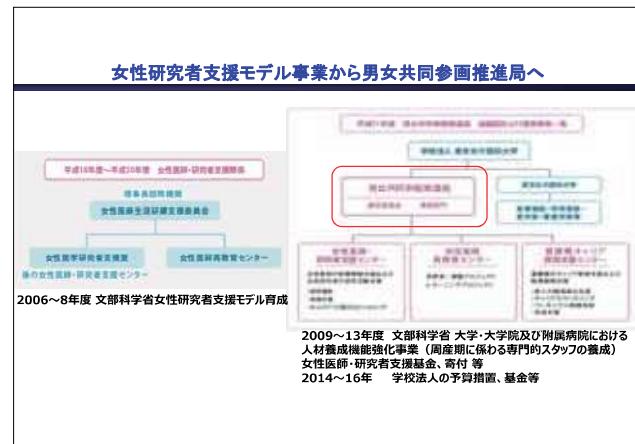
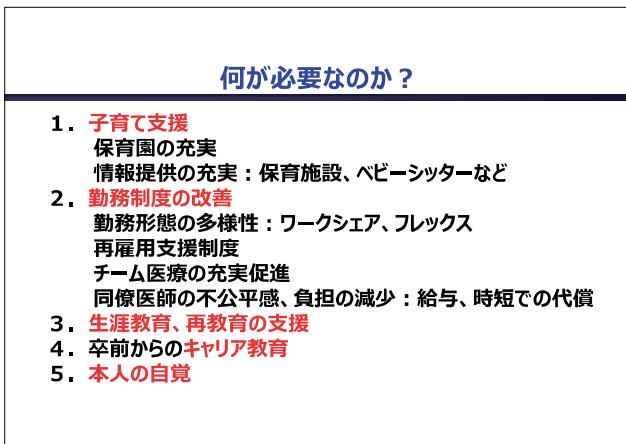
医師として 研究者として



男女医師の勤務環境調査概要

- 対象：東京女子医科大学に勤務する医師 2022名
(教授・准教授・講師・非常勤講師・助教)
- 調査期間：2008年9月29日～10月10日
- 調査方法：無記名自記入式調査票
配布；学内便および郵送
回収；学内便または郵送
- 回収数（回収率）427名（21%）
内訳 男203, 女224





勤務体制の多様化:短時間勤務

女性医師・研究者の育成支援		佐竹高子女性医学研究者研究奨励金
年度	2009 -	2011 -
対象	助教以上	助教以上
勤務条件	週30時間	週30時間
給与	月額制 195,000円 社保あり	月額制 195,000円 社保あり
原資	女性医師・研究者支援基金	佐竹高子医学研究基金

勤務体制の多様化:短時間勤務

■ 女性医師支援	臨床系教員の短時間勤務		医療練習研修生の短時間勤務	女性臨床医師支援の短時間勤務
	定員内	定員外		
年度	2008 -	2011 -	2011 -	
対象	助教以上		医療練習研修生	准講師以上または卒後10年以上
勤務条件	週5日 36時間 週4日 32時間 週4日 28時間 宿泊直 月1回 外勤 週4時間以内		週5日 36時間 週4日 32時間 週4日 28時間 週3日 28時間 宿泊直 月2回まで 外勤 週1日以内	週5日 36時間 週4日 32時間 週4日 28時間 週3日 28時間 宿泊直 月2回まで 外勤 週1日以内
給与	基準内賃金の 8割 6割 社保あり	基準内賃金の 8割 社保あり	基準内賃金の 8割 6割 社保あり	基準内賃金の 8割 6割 社保あり
原資	教室・診療科・施設		教室・診療科・施設	宮原敏基金

女性研究者支援

女性研究者支援モデル育成事業 (文部科学省科友会新規開拓実験)										女性医師・研究者の育成支援 (女性医師・研究者支援基金)			
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2006	2007	2008
准看護士 産婦人科 産科外科 産科婦人科 精神科 精神科外科 放射線科 呼吸器外科													
5名	5名	4名	2名	2名	2名	2名	1名			2名	佐竹高子女性医学研究者研究奨励金 (佐竹高子医学研究基金)	心臓血管外科 消化器内科 精神科	
											心臓血管外科 消化器内科 精神科		

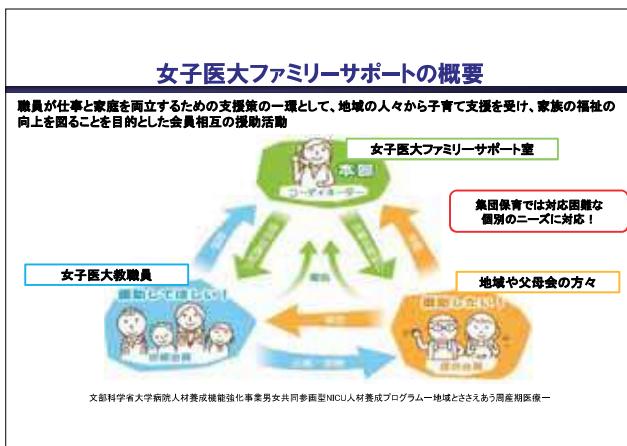
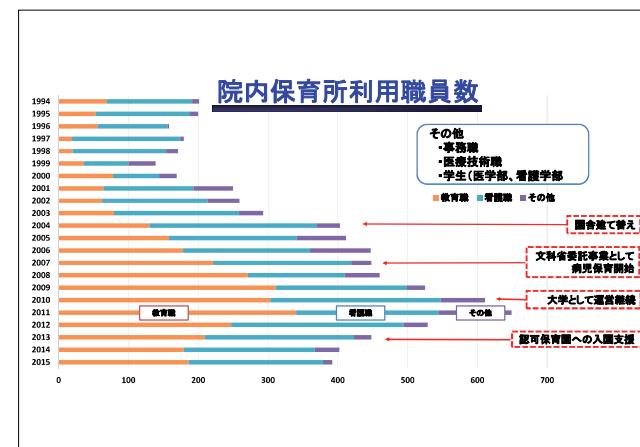
女性医師支援			臨床系教員の短時間勤務(定員内)					
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
臨床系教員の短時間勤務(定員内)								
臨床系教員の短時間勤務(定員外)								
婦人科 成人医療センター 精神科 3名	婦人科 成人医療センター 精神科 4名	婦人科 成人医療センター 精神科 5名	婦人科 成人医療センター 精神科 6名	婦人科 成人医療センター 精神科 7名	婦人科 成人医療センター 精神科 8名	婦人科 成人医療センター 精神科 9名	婦人科 成人医療センター 精神科 10名	婦人科 成人医療センター 精神科 23名
医療士研修生の短時間勤務								
小児科 成育内科 精神科 16名	小児科 成育内科 精神科 16名	小児科 成育内科 精神科 31名	小児科 成育内科 精神科 33名	小児科 成育内科 精神科 35名	小児科 成育内科 精神科 47名			
女性臨床医師支援の短時間勤務								
青山病院 成育内科 精神科 1名	青山病院 成育内科 精神科 1名	青山病院 成育内科 精神科 1名	青山病院 成育内科 精神科 1名	青山病院 成育内科 精神科 1名	青山病院 成育内科 精神科 1名			

東京女子医科大学における保育支援の歴史								
1993	2004	2006	2009	2011	2014	2015	2016	
院内保育所開設	施設整備	委託事業として 東京医大と連携開始 病児保育運営開始	大学として 「女子医大・東京医大 ファミリーサポート」開始					
届け出	事業所内無認可保育所 補助金	2000~2010 21世紀職業財団 年間360万円						
委託費	2011~2013 事業所内保育施設設置・運営等助成金 年間約450万円	2006~2008 文部科学省科学技術振興調整費(病児保育)						
運営	2009~2013 文部科学省大学改革推進等補助金(ファミリーサポート)	各部門の委員から構成 部会長:教育職から 所長:看護部から						
事業	人事部給与厚生課	事務局						
内 容	星間保育、延長保育、夜間保育、休日保育、病児保育、ファミリーサポート							

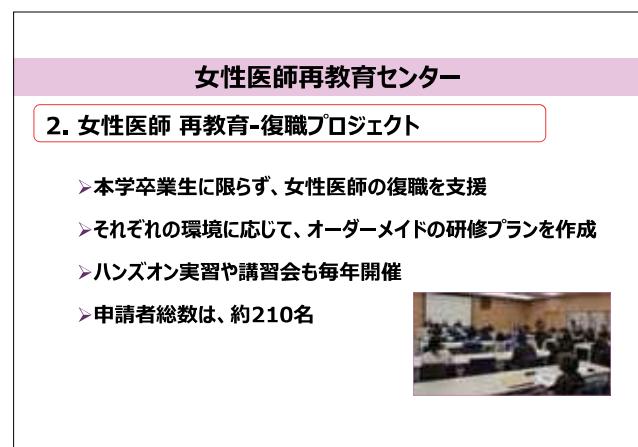
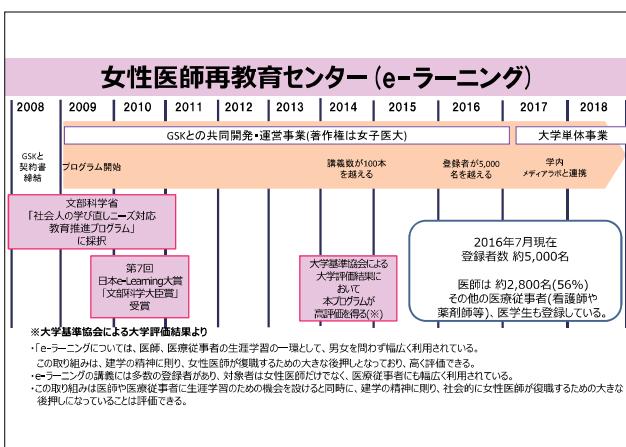
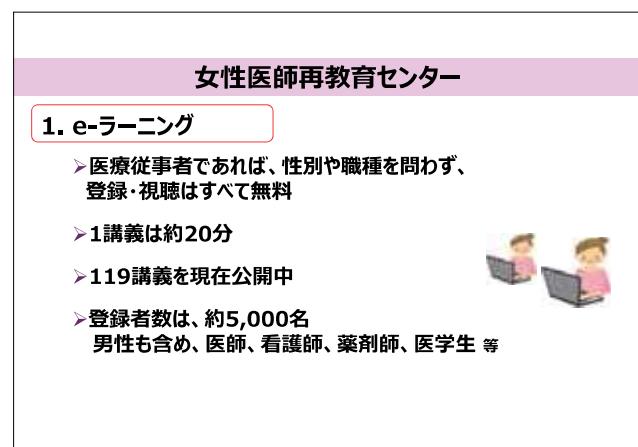
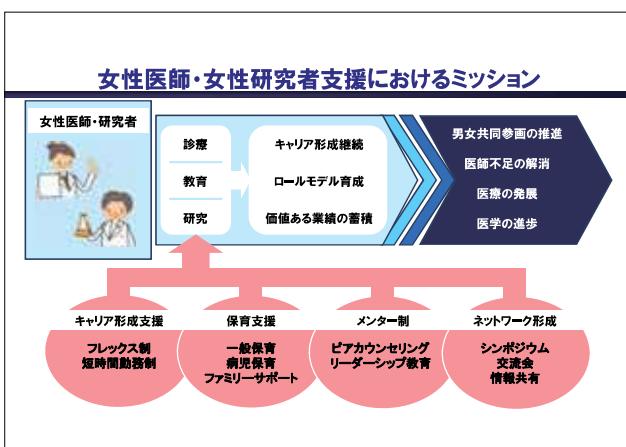
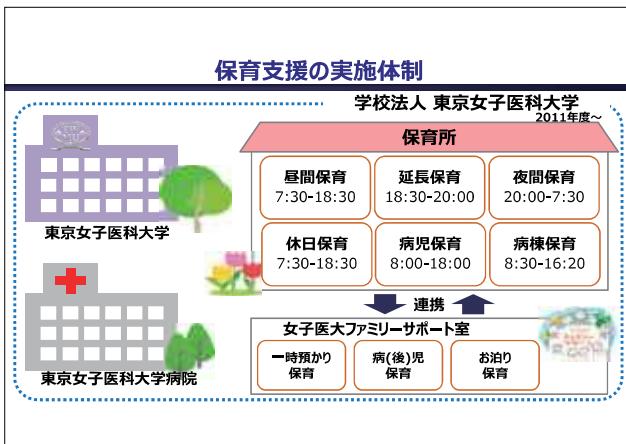
院内保育所

教職員が出産後も安心して勤務に専念できるよう、他の保育施設への入所待機中の保育を主とした運営を行う。

対象	屋間保育	延長保育	夜間保育	休日保育	病児保育
対象	2か月～就学前の待機児				3か月～3年生
時間	7:30-18:30	18:30-20:00	20:00-7:30	7:30-18:30	8:00-18:00
料金(1時間)	200円 2年目以降 300円	300円 2年目以降 350円	400円	300円 2年目以降 350円	500円



- ### 女子医大ファミリーサポートの活動内容
- 保育園、幼稚園、学校、学童保育の送迎
 - 保育園の開始前や終了後の預かり
 - 放課後や学童保育終了後の預かり
 - 学校などの長期休暇時の預かり
 - 習い事、塾などの送迎
 - 病児、病後児の預かり
 - 他の子どもの学校行事・通院時の預かり
 - 保護者の学会・研修会参加時の預かり
 - 保護者の臨時の就労の場合の預かり
 - 保護者の病気や急用時の預かり
 - 保護者の外出時(冠婚葬祭、リフレッシュなど)の預かり
-



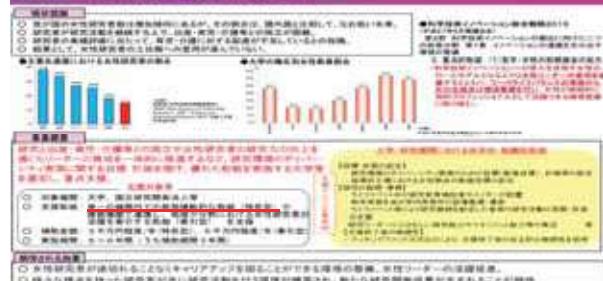
目標

ライフイベントにより研究中断のない環境整備は進んできている。
しかし、キャリア形成・上位職の登用における十分な成果が出ていない現状がある。
(例) 平成27年 女性教授は前教授158名中27名 (17%)

- 1. 医師・研究者の資質向上を目的に女性医療人に特化したキャリア形成支援を行い、女性教授を30%にする**
- 2. 女性事務管理職の割合を30%にする**
- 3. 育児や介護関連制度等、就業規則の周知や啓発、また制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくりの推進**
- 4. 臨床系教員及び医療練士研修生の短時間勤務の制度化および周知**

平成28年度 科学技術人材育成費補助事業（文部科学省）

ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ



平成28年度 科学技術人材育成費補助事業（文部科学省）

平成28年3月28日（木）から同年4月26日（火）までの間、公募を行った結果、特色型2件。柔軟型1件の申請書の理由を要約いただきました。

○「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ（特色型）」選定機関一覧

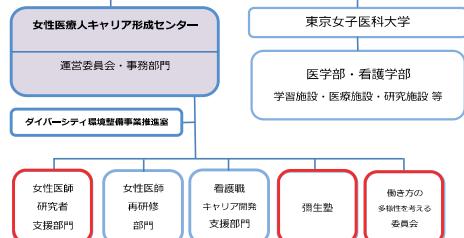
機関名	担当責任者名
1 東北大学	黒見 達
2 茨城大学	三村 敏男
3 東京藝術大学	森 和樹
4 高崎大学	池ノ上 実
5 東京女子医科大学	吉崎 徹也
6 立命館大学	吉田 美喜夫
7 理化学研究所	松本 錠

計 7件

男女共同参画推進局から女性医療人キャリア形成センターへ

2017年1月より

学校法人 東京女子医科大学



2016年度 科学技術人材育成費補助事業（文部科学省）ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ

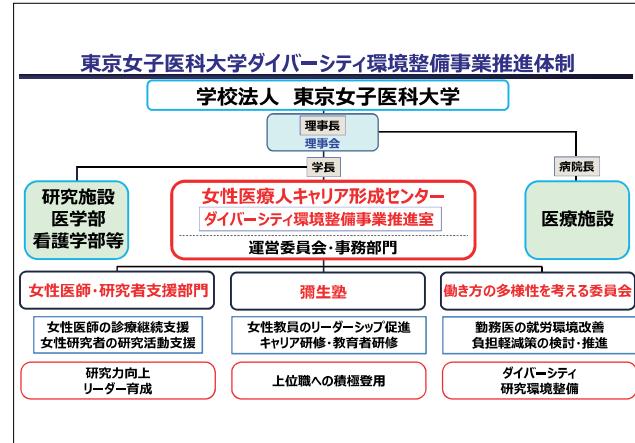
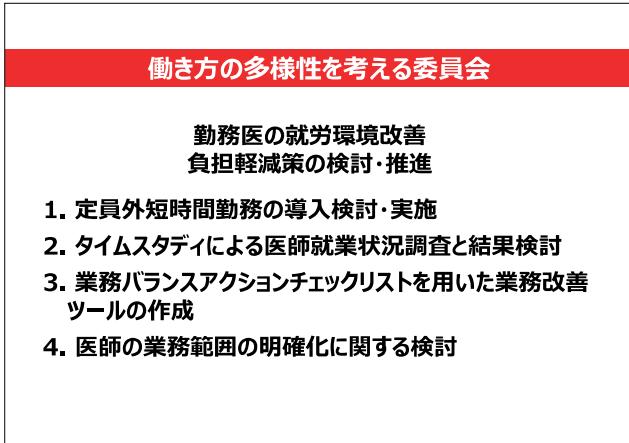
女性医療人キャリア形成センター



留学生塾

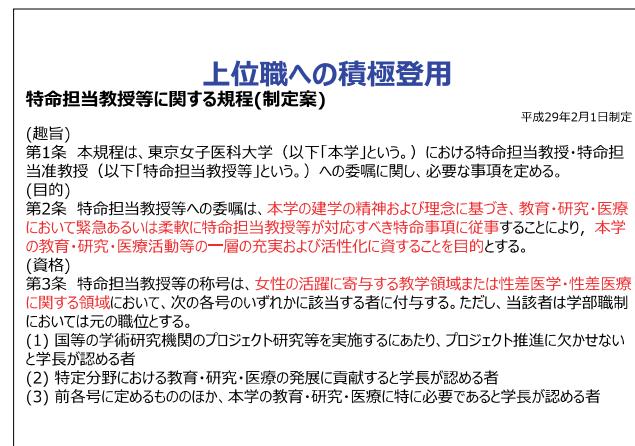
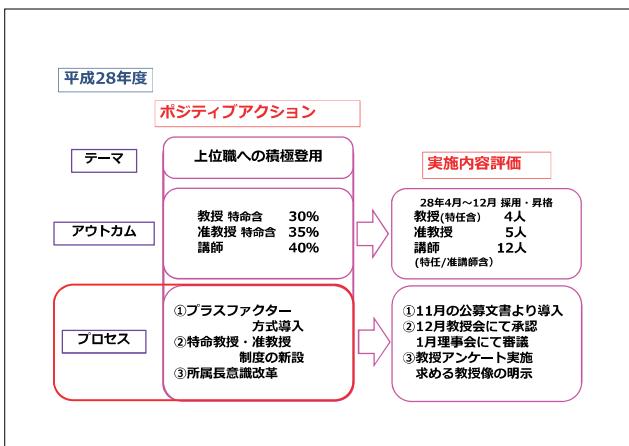
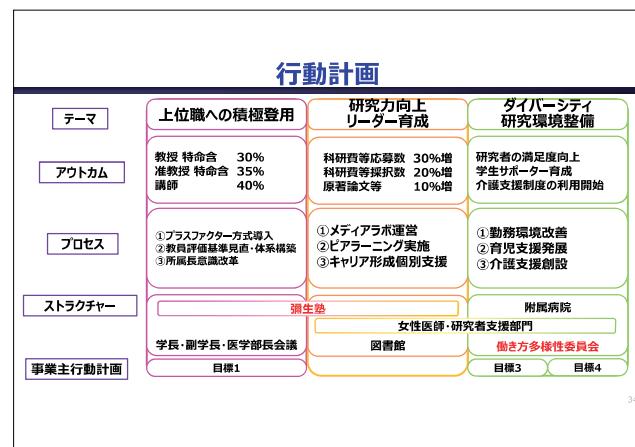
女性教員のリーダーシップ促進
キャリア研修・教育者研修等を行う。

- 1. 女性医師・研究者のキャリア形成支援**
- 2. リーダー育成プログラムの策定**



事業参加者リスト(平成28年度)

氏名	所属	役職	事業項目	
			1	2
吉岡 俊正	東京女子医科大学	理事長 学長	1	
岩本 紗子	東京女子医科大学	副理事長	1	
肥塚 直美	東京女子医科大学	理事	1	
田邊 一成	東京女子医科大学	病院長	1	2
斎藤 加代子	遺伝子医療センター	副学長	1	2
飯田 知弘	東京女子医科大学	副院長	2	
内瀬 安子	東京女子医科大学	副院長	2	
内田 啓子	保健管理センター	教授	5	
唐澤 久美子	放射線腫瘍学	教授	5	
北川 一夫	神経内科学	教授	5	
野原 理子	医学部	講師	1	2
			3	8
男女共同参画推進局事務：吉原政晴・桜井久美子・和田美周子・永山美穂				



上位職への積極登用 プラスファクター方式の導入（上位職登用）

（コミットメント）

教員公募に対する女性研究者の応募意欲を高めることで確実な女性登用を実現することを目的として、本学が女性を積極的に登用する方針であることを明確に示す。女性を積極的に登用する方針について公募の案内文に記載した。本学では、男女共同参画を推進しています。本学の建学の精神に則り、業績および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に登用する方針です」を記載することを検討する。

関係機関の長 各位

平成28年11月21日

東京女子医科大学
学長 吉岡俊正

○○科教授候補者の公募について

謹啓、時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、この度本学医学部では、○○科教授を選考することになりました。

つきましては、○○全般に造詣が深く、社会に貢献する女性医人を育成するという本学の建学の精神に則り、教育、研究、診療を推進できる方を公募致します。（中略）**本学の建学の精神に則り、業績および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に登用する方針です。**貴施設ならびに関連機関に候補者として選任者がおられましたら、ご周知賜りますようお願い申し上げます。応募に際しては、下記に示す所定の書類を添付して下さい。（後略）

平成28年度

ポジティブアクション

テーマ

研究力向上
リーダー育成

実施内容評価

アウトカム

科研費等応募数
科研費等採択数
原著論文等

微増
未
増加

プロセス

①メディアラボ運営
②ピアーニング実施
③キャリア形成
個別支援

①e-learning教材
②コンテンツ作成
③講義セミナー開催
④個別面談
23名実施

研究力向上とリーダー育成

メディアラボでのコンテンツ作成

本事業で実施する上位職への登用や研究力向上に関するe-learningのコンテンツを作成し配信することにより、研究者が時間や場所を選ばずに学習し、研究力を向上させることが目的です。初期のコンテンツ制作は外注しますが、今後継続的、経済的にコンテンツ作成を行うため、「学内メディアラボ」でのコンテンツ制作の内製化をすすめます。28年度は女性研究者が自らのキャリア形成を積極的に行っていただくために必要なe-learningのコンテンツについてテーマと講師を選定し、作成を開始します。

キャリア形成の個別支援と全体講演会

女性研究者の研究力向上のために、女性教員のリーダーシップ促進を目的に創設された彌生塾において、①塾生の募集及び登録を行い、各塾生の業績等を確認し、②各塾生の業績等に基づいて彌生塾担当教員による個別相談および支援を開始します。また、将来のリーダーを目指す塾生のキャリア形成支援 モチベーション持続、ニーズ発掘のため、先輩女性医師と塾生が意見交換や情報共有を行う場となる「サロン」を定期的に開催するとともに、さらに彌生塾主催による**全体講演会**を開催します。



彌生塾

対象 学内の大学院生を含む女性医師

学内外の本学卒業生

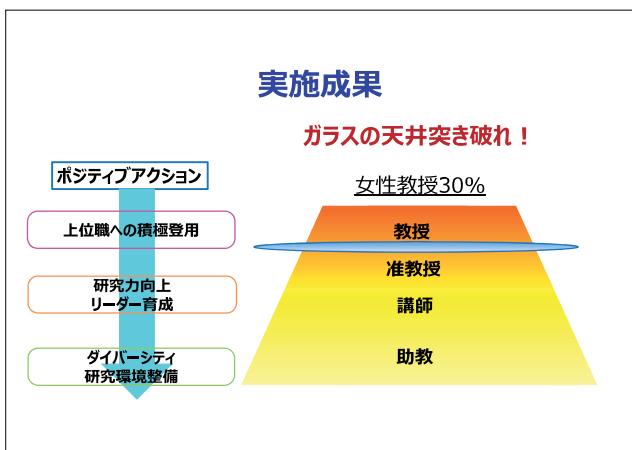
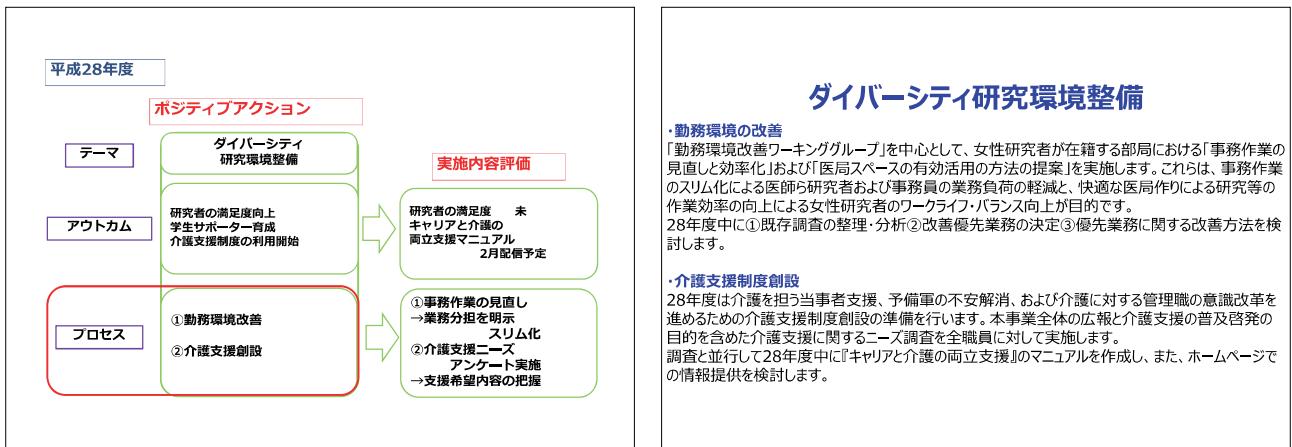
本学医学部6年生

塾生 彌生塾からイベント開催などの案内をする

本科生 塾生の中でさらに個別指導を希望する人
業績、教育歴を確認して、キャリア形成のために足りていない点などについて個別指導を行う

研究力向上・リーダー育成 アウトカム

	現状 (2013-2015年平均)	目標 (2021年)
文部科学研究費応募数	約245	+30% 320
文部科学研究費採択数	約54	+20% 65
論文数(英文+和文)	約2100	+10% 2300



III

平成 28 年度ダイバーシティ 研究環境実現イニシアティブ事業

資料

○女性医療人キャリア形成センター規程

(平成21年3月25日制定)

改正 平成27年1月13日規程・規則第1501号の1 平成27年7月29日規程・規則第1507号の36

平成28年3月23日規程・規則第1603号の9 平成28年10月26日規程・規則第1610号の9

(設置)

第1条 学校法人東京女子医科大学(以下「本法人」という。)に、女性医療人キャリア形成センター(以下「センター」という。)をおく。

(目的)

第2条 センターは、医学および看護学教育を実践する東京女子医科大学(以下「本学」という。)の創立の理念にもとづいて、広く社会に貢献する女性の医療者および研究者の勤務継続を支援するとともに、医療人としてのキャリア形成とその促進、リーダーシップの育成を通じて、リーダーとしてより良い社会を作るために活動する女性医療人を育成することを目的とする。

(活動方針)

第3条 センターの活動方針は、以下の各号に掲げるとおりとする。

- (1) センターは、医師、看護師および事務職員が協働し、女性の医療者および研究者の支援を行う。
- (2) センターは、建学の精神を基盤に、女性の医療者および指導者の育成を行い、実績を挙げていることを公開し、積極的な広報活動を行う。
- (3) センターは、活動資金を得る自助努力を推奨し、本法人事務センターと連携して各種公的助成金を獲得する。

(センター長および副センター長)

第4条 センターにセンター長をおく、理事長が指名する理事をもって当てる。

2 センター長は、副センター長を指名する。副センター長はセンター長を補佐し、センター長がやむを得ない事由により職務を遂行できないときは、その職務を代行する。

(組織)

第5条 センターにダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業を円滑に進めるためダイバーシティ環境整備事業推進室(以下、「室」という。)をおく。

2 室に以下の各号に掲げる部門および塾をおく、それぞれの業務を推進する。

- (1) 女性医師・研究者支援部門
- (2) 女性医師再研修部門
- (3) 看護職キャリア開発支援部門
- (4) 彌生塾

- 3 室は、前項に規定する部門および塾ならびに働き方の多様性を考える委員会（以下、総称して「部門等」という。）と有機的に連携し、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業を推進するために多面的な活動を行う。
- 4 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の具体的審議は、室に設置された部門等の長により構成されるダイバーシティ担当推進者会議において行い、各施策推進の司令塔としての役割を担う。
- 5 ダイバーシティ担当推進者会議において採択された重要事項についてはセンターを通じ、理事会での審議決定を必要とする。
- 6 女性医師・研究者支援部門は、女性医師の診療継続支援および女性研究者の研究活動支援を行う。女性医師・研究者支援部門に関する事項は、別に定める。
- 7 女性医師再研修部門は、女性医師が復職するための再教育および付随するキャリア支援を行う。女性医師再研修部門に関する事項は、別に定める。
- 8 看護職キャリア開発支援部門は、看護職のキャリア支援および継続勤務のための支援を行う。看護職キャリア開発支援部門に関する事項は、別に定める。
- 9 彌生塾は、女性医師および女性研究者の指導者としての資質および能力の開発を行うための支援を行う。彌生塾に関する事項は、別に定める。

（運営委員会）

第6条 センターの運営を円滑にするため、運営委員会（以下「委員会」という。）をおく。

- 2 委員会は、以下の各号に掲げる委員をもって構成する。
 - (1) センター長
 - (2) 副センター長
 - (3) 前条第2項第1号から第3号に掲げる各部門長
 - (4) 前条第1項第4号に掲げる塾長
 - (5) 医療施設部門担当理事
 - (6) 教育部門担当理事
 - (7) 東京女子医科大学病院診療部門担当副院長
 - (8) 東京女子医科大学病院看護部長
 - (9) 医学部長
 - (10) 看護学部長
 - (11) 東京女子医科大学病院診療実務者会議議長
 - (12) 経理部長
 - (13) 必要に応じてセンター長が指名する外部有識者
- 3 委員会は、センターの運営に関する重要な事項を審議するほか、部門等の業務報告および情報共有を行う。
- 4 委員会は、委員の過半数の出席をもって成立し、出席委員の過半数をもって議決する。
- 5 委員長は、センター長が委員の中から指名する。

- 6 委員会は、男女両性で構成する。ただし、第2項各号に規定する委員が男女両性で構成されなかった場合、センター長が新たに委員を指名することができる。
- 7 委員長は、委員会にオブザーバーとして、経営統括部、人事部および研究支援部からそれぞれ1名を出席させることができる。出席するオブザーバーは、それぞれの所属長の指名による。
- 8 委員長は、委員会に若干名の外部アドバイザーを招聘し、意見を求めることができる。外部アドバイザーは、委員長の指名による。

(働き方の多様性を考える委員会)

第7条 センターに勤務医の就労環境改善の支援を行うため、働き方の多様性を考える委員会をおく。

働き方の多様性を考える委員会に関する事項は、別に定める。

(会務)

第8条 委員会の会務は、次条に規定する事務部門が行う。

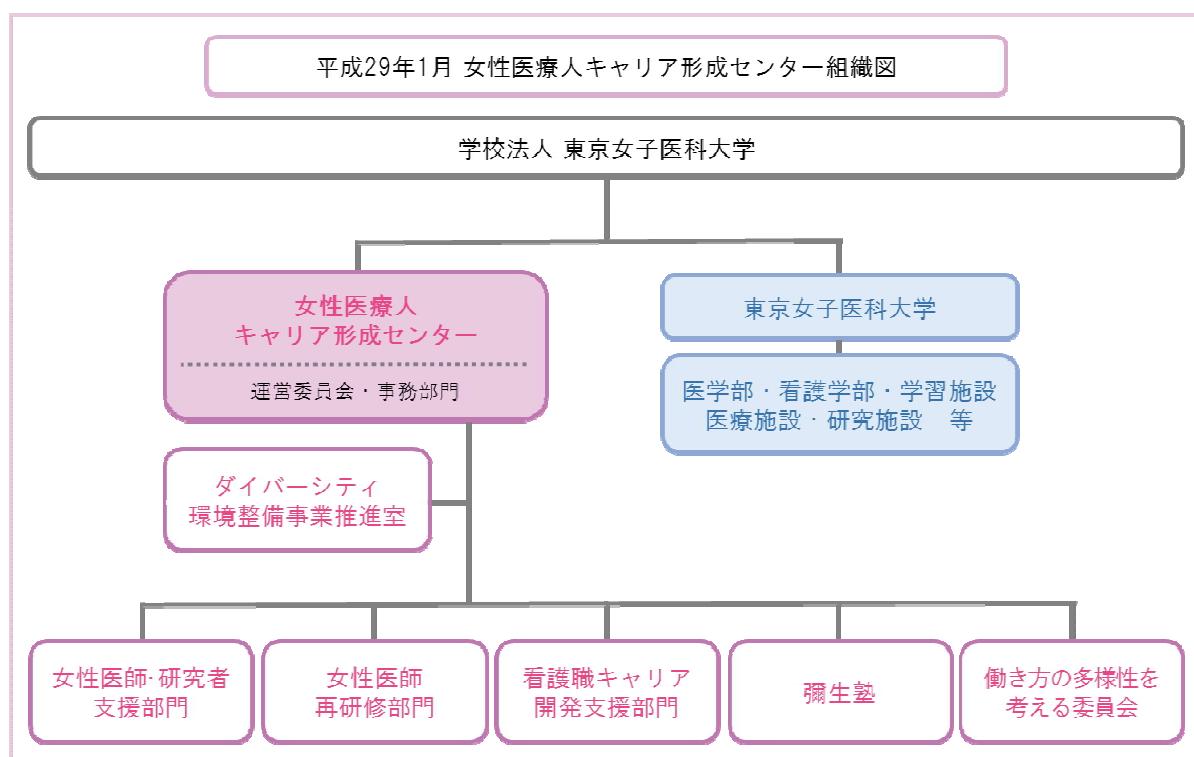
(事務部門)

第9条 センターに事務部門をおく。部門長は、委員会において決定する。

2 事務部門に事務長のほか、事務職員若干名をおく。

附 則(平成29年1月1日規程・規則第1610号の9)

本規程は、平成29年1月1日から施行する。



○特命担当教授等に関する規程

(平成 29 年 1 月 25 日規程・規則第 1701 号の 1)

(趣旨)

第 1 条 本規程は、東京女子医科大学（以下「本学」という。）における特命担当教授・特命担当准教授（以下「特命担当教授等」という。）への委嘱に関し、必要な事項を定める。

(目的)

第 2 条 特命担当教授等への委嘱は、本学の建学の精神および理念に基づき、教育・研究・医療において緊急あるいは柔軟に特命担当教授等が対応すべき特命事項に従事することにより、本学の教育・研究・医療活動等の一層の充実および活性化に資することを目的とする。

(資格)

第 3 条 特命担当教授等の称号は、女性の活躍に寄与する教学領域または性差医学・性差医療に関する領域において、次の各号のいずれかに該当する者に付与する。ただし、当該者は学部職制においては元の職位とする。

- (1) 国等の学術研究機関のプロジェクト研究等を実施するにあたり、プロジェクト推進に欠かせないと学長が認める者
- (2) 特定分野における教育・研究・医療の発展に貢献すると学長が認める者
- (3) 前各号に定めるもののほか、本学の教育・研究・医療に特に必要であると学長が認める者

2 特命担当教授等の資格は教員選考基準に準じるが、特命事項の内容に応じて考慮する。

(申請)

第 4 条 特命担当教授等への委嘱に係る申請は、人事権者が学長に行う。

(選考)

第 5 条 学長は、人事権者からの申請に基づき、選考委員会（以下「委員会」という。）をおき、選考を委嘱する。

- 2 委員会は、特命担当教授等の候補者ごとにおくものとする。
- 3 委員会は、以下の各号に掲げる委員をもって構成する。
 - (1) 候補者が医学部教員の場合は医学部長、看護学部教員の場合は看護学部長
 - (2) 副学長
 - (3) 学長が指名する医学部または看護学部教授 3 名
- 4 委員長は、医学部長または看護学部長をもって当てる。
- 5 委員会は、原則として男女両性で構成する。
- 6 委員会は、候補者について審査を行い、判定を学長に答申する。

- 7 学長は、前項において答申された判定を医学部または看護学部教授会に報告し、候補者は業績および特命事項の遂行に関する業績、抱負、計画についてプレゼンテーションを行い、人事権者は申請理由を説明する。
- 8 学長は、答申内容および教授会の意見を理事会に具申し、理事会は、その内容について審議したうえで決定する。なお、本項の規定は、特命担当教授等が第3条に規定する資格を満たさないまたは第10条の規定にもとづく評価の内容に問題を生じる等その他その職責を全うするに相応しくないと判断される意見が学長に上申され、もしくはその職責を全うするに相応しくないと学長が判断する場合における特命担当教授等の解雇の要件および手続きについて、これが準用されるものとする。

(制限)

第6条 特命担当教授は、職務に関連のある学部等の教授会に出席することができない。ただし、学長が特に必要があると認めるときは、出席することができるが、議決には加わらない。

(施設等)

第7条 特命担当教授等には、学長が必要と認める場合には、教育・研究・診療等に必要な施設および設備を使用させることができる。

(文書による明示)

第8条 特命担当教授等を称せしめる場合には、所定様式の文書にその旨を明記して本人に了知させるものとする。

(委嘱期間)

第9条 特命担当教授等の委嘱期間は、特命事項の終了のときまでとする。ただし、年齢65歳に達した年度の末日に終了とする。

(評価委員会)

第10条 特命担当教授等の実績を評価するために、評価委員会をおく。

- 2 評価委員会委員長は医学部長または看護学部長をもって当てる。
- 3 評価委員会は、第5条第3項に規定する委員をもって構成する。ただし、委員会委員が退職等の理由により選任できない場合には、学長が新たに指名する。
- 4 特命担当教授等の委嘱後3年目の3ヵ月前より評価委員会は実績を評価し、評価結果を学長に答申する。
- 5 学長は、前項において答申された判定を教授会に報告の上、評価結果について承認する。

(事務)

第11条 本規程に関する事務は、学務部学長室が行う。

附 則

本規程は、平成29年1月25日から施行する。

本事業及び本報告書の作成にご尽力頂きました
宮崎雪子さん齋藤亞理さんに心より感謝申し上げます。

.....

平成 28 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」
平成 28 年度報告書

発 行 平成 29 年 3 月
編 集 ダイバーシティ環境整備事業推進室
編集責任者 野原 理子
E-mail cda.bm@tamu.ac.jp
U R L <http://www.tamu.ac.jp/gender/diveristy/>



学校法人 東京女子医科大学

女性医療人キャリア形成センター
ダイバーシティ環境整備事業推進室

〒162-8666 東京都新宿区河田町8番1号
TEL: 03-3353-8112 (内線 41382)