



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29年度報告書

目次

◆ はじめに	2
補助事業取組	2
行動計画『女性活躍プロジェクト』	2
実施体制	2
◆ 上位職への登用	3
プラスファクター	3
特命担当教授・准教授の新設	3
女性科の新設	3
教員評価制度の見直し	3
ダイバーシティ講習会の実施	3
◆ 研究力向上とリーダー育成	8
彌生塾	8
ピアラーニング	9
メディアラボでのコンテンツ作成・配信（eラーニング）	9
◆ ダイバーシティ推進	10
勤務環境の改善	10
ファミリーサポートの充実	10
介護支援制度創設	10
◆ その他の取り組み	11
東京都女性活躍推進大賞受賞	11
第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加	11
本事業の視察対応	11
ダイバーシティアンケート調査	12
◆ 数字で見る東京女子医科大学	14
職位別の女性教員の割合と実数	14
文部科学省科学研究費 応募・採択件数の推移（医学部・看護学部）	14
PubMed論文掲載数	14
◆ 資料	15

はじめに

東京女子医科大学は、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）」に採択されました。

本事業は、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改善やそれに向けた機関内の意識改革、女性研究者の裾野の拡大、女性研究者の研究力の向上及び上位職への積極登用に有効な部局横断的な取組などを行う大学等を支援するものです。

本学では、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の目標達成のため、実績をあげてきた従来の取組にさらに多様な視点と発想を取り入れ、女性研究者の研究力向上・上位職登用を実現させるため、次の取組を進めてまいります（実施期間：平成28年度～平成33年度（予定））。

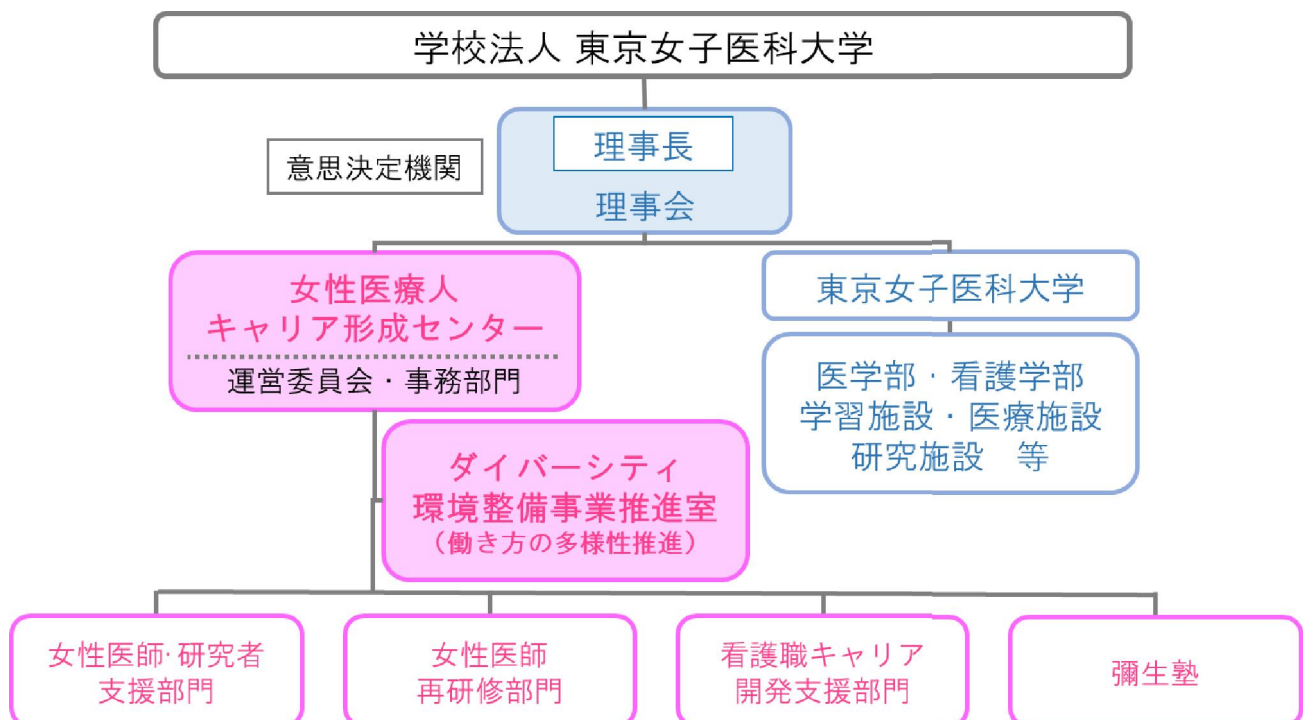
補助事業取組

- ①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）
- 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ダイバーシティ推進
（勤務環境の改善、ファミリーサポートの充実、介護支援制度創設）

「女性活躍推進法」に基づく学校法人東京女子医科大学 行動計画 『女性活躍プロジェクト』

- (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錬土研修生の短時間勤務の制度化

実施体制



上位職への積極登用

プラスファクター

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、平成28年11月以降の医学部公募より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。具体的には「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」という文言を教員公募に際し、明記しました。

プラスファクターを明記した公募により、女性教授1名（皮膚科）が来年度4月より採用予定です（※1月現在）。

- 皮膚科学講座 教授・講座主任
- 消化器内科学講座（膵臓・胆道分野担当） 教授
- 東医療センター病理診断科 教授
- 公衆衛生学講座 教授・講座主任

特命担当教授・准教授の新設

女性の活躍に寄与する教学領域等について、特命担当教授・准教授を新設しました。平成29年度中に任命予定です。

- 研究の質向上を目指した研究倫理教育の推進（2月1日付）
- ゲノム医療における性差に関する研究

女性科の新設

女性特有の器官・疾患の診療や女性医師を希望する患者の診療に特化した女性科を設置しました。専門領域を活かして女性医師（専門医）が診療にあたります。女性科設置に伴い、下記の診療科が教授および准教授を兼務させている場合には、教員選考基準により当該職位の兼務人数分を補充することができます。

- 乳腺・内分泌外科
- 婦人科
- 泌尿器科
- 消化器・一般外科
- 内科系診療科
- 総合診療科
- 神経精神科
- 皮膚科
- 眼科

教員評価制度の見直し

大学再生計画に基づいた組織風土の刷新を目指し、教員自己評価シートを作成しました。本学の「至誠と愛」の精神を尊び、大学の改革を推進する教員管理職の育成や女性上位職登用への積極性を含むダイバーシティの考え方の浸透を目的としています。

これを活用して、個々の教員が毎年自己評価を実施するとともに、その教員の上司が面談の場を通じてフィードバックを行い、組織として再現性・継続性をもって、能力開発・指導を行っていくことを想定しています。

ダイバーシティ講習会の実施

女性研究者のキャリア形成支援を所属長が積極的に行えるよう、大学および大学病院の所属長向けにダイバーシティ講習会（一部全教職員対象）を実施しました。平成29年度は医学部教授会FD（ファカルティ・ディベロップメント）3回を含む、計6回にわたり開催しました。

なお講習会の内容はメディアラボによって撮影され、教職員向けにDVDの貸出を行っています。

第1回「女性研究者の上位職への登用—現状と課題—」（対象：本学教授）

日時：平成29年5月19日（金）16:00-16:30
医学部教授会FD内

講師：山村 康子氏
(国立研究開発法人科学技術振興機構
プログラム主管)



はじめに、日本の大学教員における分野別職階別女性割合をお示しいただき、自然科学系、特に工学系と医学系で女性教授の割合が非常に低い現状をご紹介いただきました。その後、現状を受けて文部科学省が女性研究者の活躍促進へ向けてどのような取組を行ってきたかを時系列でお話しいただき、その成果についてもご報告いただきました。さらに各大学や研究機関で実施されたグッド・プラクティスを多数ご紹介いただき、本学での今後の取組の具体的なヒントを学ぶことができました。ご講演の最後には本学のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の目標である「女性教授30%」の達成について、日本の女性医師・研究者育成の先頭を走る本学に対して、高く評価し大きな期待を寄せているとのお言葉をいただきました。

第2回「経営管理・組織マネジメントの基本」（対象：全教職員）

日時：平成29年10月2日（月）18:00-19:00

講師：凌 竜也氏
(日本能率協会総合研究所)
参加人数：27名（うち教授・管理職9名）



前半は管理職に求められる「仕事目線」と「人間目線」の2つの視点から、ご説明いただきました。「仕事目線」では、見えやすい業績だけではなく、見えにくい業績（業績以外のもの）を「見える化」することが重要であること、「人間目線」では、スタッフに対して管理者が認識すべきヒトとしての特性、部下が信頼を寄せる管理者像についてのご説明がありました。後半はドラッカーの著書『プロフェッショナルマネジャーの行動原理』をもとに、有能な管理者として必要な8つの習慣について、姿勢や心構えなどについてご講演いただきました。1時間という短い時間でしたが、参加されたみなさんは熱心に聞き入っていました。

第3回「アンコンシャスバイアスとこれへの対応」（対象：本学教授）

日時：平成29年10月20日（金）16:00-16:30
医学部教授会FD内

講師：凌 竜也氏（日本能率協会総合研究所）



「アンコンシャスバイアス」とは「無意識の偏見」・「気付かずにやっている思い込み」のことで、女性の登用・評価や判断にどのような影響を及ぼすのか、また、影響をできる限り抑えるにはどのような意識を持つべきかについてご講演いただきました。一般的に差別と捉えられやすい「敵対的性差別」の他に、場合によっては好意的に捉えられやすい「慈悲的性差別」についても例を挙げてご説明いただき、アンコンシャスバイアスを意識することの難しさを伝えていただきました。

第4回 「女性の登用推進に関わる先進事例について」 (対象：全教職員)

日時：平成29年11月13日 (月) 18:00-19:00

講師：凌 竜也氏

(日本能率協会総合研究所)

参加人数：19名 (うち教授・管理職11名)



他大学や民間企業で実施されている女性登用推進事業にはどのような種類や取組みがあるのかについてご紹介いただきました。女性の活躍や上位職への登用について、民間企業では競争力の強化や、業績向上に直結する戦略のひとつとして捉えられていることを説明いただくと、驚いた様子の参加者もいらっしゃいました。

第5回 「名古屋大学のジェンダー平等を推進する取組について ～戦略としての女性活躍促進～」 (対象：本学教授)

日時：平成30年1月19日 (金) 16:00-16:30

医学部教授会FD内

講師：東村 博子氏

(名古屋大学 男女共同参画センター長)



社会状況の様々な変化に対応し組織を活性化するためには、生物と同じように組織も多様性を認めることが重要とご説明いただきました。現在日本社会の管理職には「男性は『そこそこ』からスーパーマンまでいるが、女性はスーパーウーマンばかり」であることから、多くの女性が「自分にはできない」と活躍することを諦めてしまう現状にも言及され、女性の平均値を上げるためには『そこそこ』の女性を多数取り入れることが必要であり、トップダウンの方策が効果的であると述べられました。

その後名古屋大学の取り組みとして、保育園・学童保育所の整備のほか女性PI枠を採用、教員育成のためのメンター制度実施や、女性リーダー育成のため文科省のリーディングプロジェクト「ウェルビーイングinアジア」の実施などをご紹介いただきました。

第6回 「アサーティブ・コミュニケーション ～人との関係をマネジメントする自己表現について～」 (対象：全教職員)

日時：平成30年1月23日 (火) 17:00-18:00

講師：凌 竜也氏

(日本能率協会総合研究所)

参加人数：25名 (うち教授・管理職5名)



「アサーティブコミュニケーション」はダイバーシティ環境の中で円滑なコミュニケーションをとっていくために有効なスキルのひとつです。講演では「アサーティブコミュニケーション」とはいったいどういうものなのか、というご説明の後、実践のための方法としてDESC法をご紹介いただきました。いきなり相手に提案やお願いなどをするのではなく、事実を述べた後に自分の考えや思いを伝え、それから提案に入る、というテクニックです。医療現場や教育現場でありがちな場面を例に設定し、参加者の方にはまず自分でDESC法に則って会話例を考えていただいた後、他の参加者との意見交換や発表を通じてより実践的に学んでいただきました。意見交換の時間ではさまざまな話し合いが行われ、大変盛り上がっていました。

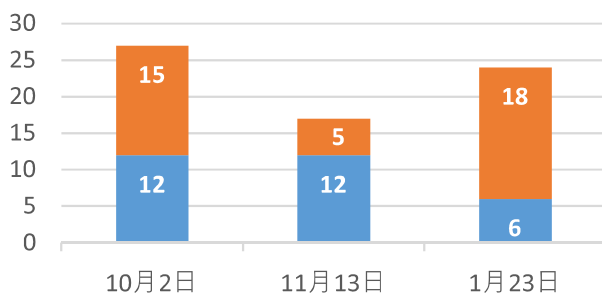
参加者アンケート結果

全教職員向けの講習会に参加された方に対し、アンケートを実施しました。

調査目的：特に女性を上位職へ積極登用する風土醸成のために講習会を実施することの有効性を確認するための資料

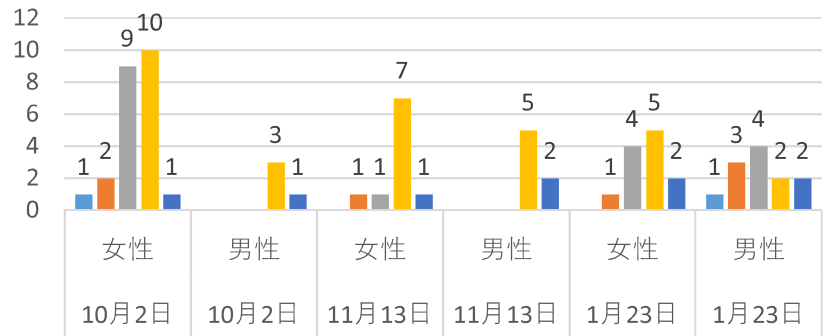
調査方法：講習会開始前に無記名式アンケート用紙を配布、講習会実施後回収（回答期間平成29年10月2日・11月13日、平成30年1月23日の3回）

職位



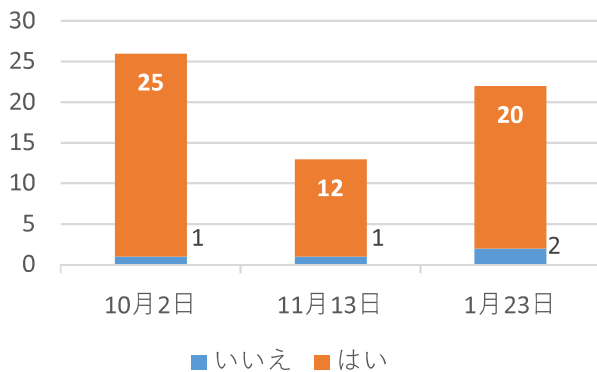
■ 管理職または教授 ■ 管理職や教授ではない

性別と年代



■ 20代 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60代以上

■ 今回の講演を聞いて、自分の行動や考えを変えたいと思いましたか？



■ いいえ ■ はい

◇第2回(10/2)

- ・プランをたてる時に注意すべき点が理解できた
- ・仕事目線と人間目線を改めて意識したいと思った 等

◇第4回(11/13)

- ・多様性についてより深く考えたい
- ・慈悲的差別を行っているかもしれない 等

◇第6回(1/23)

- ・アサーティブになれない時を意識したい
- ・メールなどで試してみたい 等

■ 今回の講演で、参考になった点は何ですか？

◇第2回(10/2)

- ・マネジャーとスタッフのスタンスの違い
- ・管理者の基本姿勢として、問題点よりも『チャンスに焦点をあてる』という話
- ・「アクションプランは公約ではない」という所は言葉にとられやすいので参考になった 等

◇第4回(11/13)

- ・他機関の事例紹介が参考になった
- ・教授選考の多様性、選考基準の明確化の必要性
- ・大学は「差異の是正」を目的とするが、一般企業は「競争力・競争優位向上」を目的とするという点 等

◇第6回(1/23)

- ・DESC法。提案、表現の順番が重要だと分かった
- ・論理的に分解して考えるクセづけの重要性
- ・分解して伝える点、どう表現するかのポイントがとても参考になった 等

■もっと聞きたかった点や、改良を望む点があればお答えください。

◇第2回(10/2)

- ・具体的な例をもっと聞きたい
- ・このようなマネジャーの育成計画・育成方法についてきいてみたい。全員を育成するのか、選抜なのか
- ・マネージャーとしてコミュニケーションの具体的な取り方 等

◇第4回(11/13)

- ・女性登用の成功例と失敗例を知りたい
- ・まわりのサポートする人々の話をききたい
- ・他の要素(話し方、トーン、Non-verbal)のコミュニケーションにおける役割 等

◇第6回(1/23)

- ・具体的なワークをもっとやりたいと思った
- ・「単純に表現する」ということと、相手を説得するために思っなくて??「ほめる」のは少し高度なので、その説明がほしかった 等

■本講演のご感想やご意見をお聞かせください。

◇第2回(10/2)

- ・マネジメントの基本を学習する機会がないので頭が整理できた。すぐ職場に戻り活用しようと思った大変分かりやすかった
- ・普段の業務と少し離れた所から“組織”について学びを深めることが出来て良かった
- ・上→下のみならず下→上のコミュニケーションが大事と感じた 等

◇第4回(11/13)

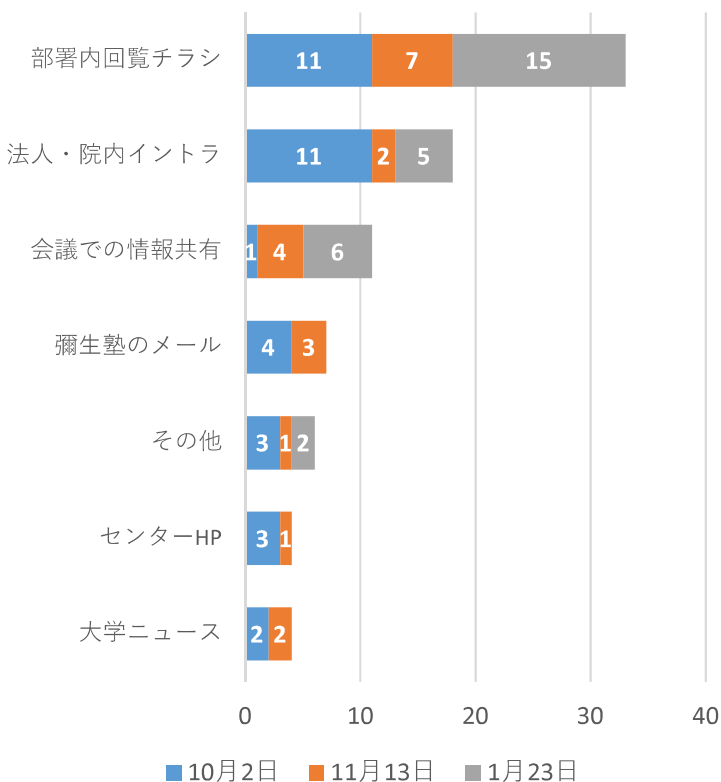
- ・他大学が成果をあげていることに感銘
- ・企業における経営戦略としてのダイバーシティを大学に導入していくためのアプローチ、工夫、これからのアドバイスなどを教えて頂けたらと思った
- ・同じような事例はまとめて話していただきたかった 等

◇第6回(1/23)

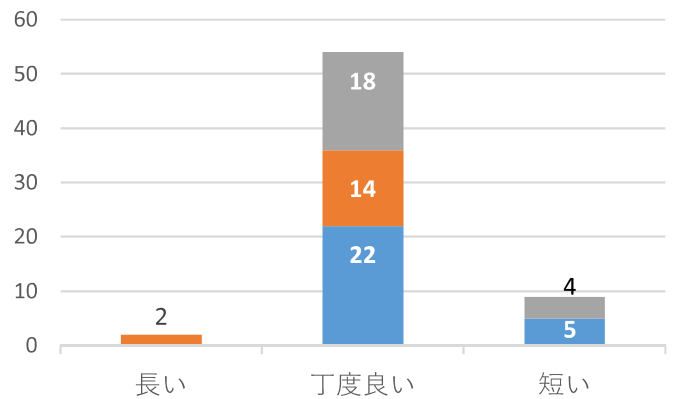
- ・相手に伝えることの難しさを日々感じているのでとても役立った。実践していこうと思う
- ・演習方式がとても有意義だった
- ・グループで話すときはあらかじめ作っておいてほしい 等

講演を知ったきっかけはなんですか？

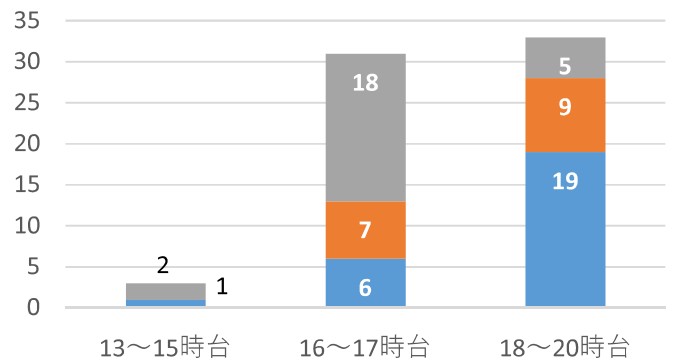
(複数回答)



開催時間について



開催時間帯について



研究力向上とリーダー育成

彌生塾（キャリア形成個別支援）

彌生塾は女性研究者の研究力向上のため女性教員のリーダーシップ促進を目的とし平成27年に創設されました。平成29年度は第1回目が5名、第2回目が18名個別相談を受けており、平成29年9月時点で新たに本科生3名、塾生2名が加入しました。

英語論文作成セミナー（対象：彌生塾生・本科生）



日時：平成29年10月30日（月）18:00-19:00
講師：山本 俊至教授
（遺伝子医療センター）
参加人数：14名



はじめに論文を書く意義や論文業績の重要性について、またなぜ英語でなければならないのか事例を交えて解説いただきました。英語論文を書くにあたってのスケジュール感や書く時の注意点、図表の使用方法などについてご説明いただいた後、査読者が何に注目して読んでいるのか、査読後どのような対応をするとより掲載につながりやすいのかといったアドバイスも頂きました。査読を多くなさっている先生からのお言葉ということもあり、参加者の皆さんは時折大きく頷きながら聞いていらっしゃいました。

彌生塾講演会 「女性はもっと活躍できる！」（対象：学内外公開）

日時：平成29年12月2日（土）14:00-15:00
（茶話会 15:00-16:00）
講師：岩田 喜美枝氏
（公益財団法人 21世紀職業財団 会長）
参加人数：46名



ご自身のキャリアに照らし合わせて女性活躍に必要な事柄についてお話いただきました。女性が活躍するには仕事の継続とキャリアアップの両方が重要で、達成するには働き方のフレキシビリティを高めること、そして女性が大きな仕事を積極的に請け負っていくことが必要です。育児等で休業中・短時間勤務中の方にも、キャリアを作るためにできるだけ早くフルタイムに戻ってもらうようにすることが、組織にとっても女性にとっても有用とお話しされました。

講演会ののち、彌生塾生・本科生を対象に、岩田氏を囲んで茶話会が行われました。講演会の内容に関してはもちろん、日本での今後の女性医師のあり方についてなど、和やかな雰囲気の中で多くの質疑応答がなされていました。

彌生塾セミナー（対象：彌生塾生・本科生）

「ダイバーシティマネジメントで大学を活性化！～戦略としての女性活躍促進～」

日時：平成30年1月19日（金）17:00-18:00
講師：東村 博子氏
（名古屋大学 男女共同参画センター長）
参加人数：14名



同日ご講演いただいた医学部教授会FDの内容をより彌生塾生・本科生向けに詳しくご講演いただきました。

「スーパーウーマン」ではない女性医師が普通に働き続けることができる環境づくりが重要と述べられ、本学には、毎日長時間働き続けることを良しとする医師業界にぜひ一石を投げ、ダイバーシティ環境推進のプロトタイプとしての役割を果たしてほしい、と期待のお言葉を頂きました。

参加者から、女性PI枠を採用したことについて当初は「女性を特別扱いしている」という反論が出たが、実績を積み上げれば役に立つ、というお話が励みになったという感想をいただきました。

ピアラーニング

将来のリーダーを目指す女性研究者に対してはキャリア形成支援、意欲・能力の向上を、また教授に対しては女性研究者の研究力向上や上位職登用に向けた教室運営のために必要な情報を得る場所として、本学教授と女性研究者の学び合い（ピアラーニング）を行いました。

平成29年度は9回実施予定です(平成30年1月現在)。

第1回

開催日：平成29年4月13日（木）

講師：大久保 由美子教授（医学教育学）

第2回

開催日：平成29年5月30日（火）

講師：唐澤 久美子教授（放射線腫瘍科）

第3回

開催日：平成29年7月3日（月）

講師：内田 啓子教授（保健管理センター）

第4回

開催日：平成29年8月9日（水）

講師：杉下 智彦教授（国際環境・熱帯医学）

第5回

開催日：平成29年9月11日（月）

講師：須藤 史子教授（東医療センター 眼科）

第6回

開催日：平成29年10月6日（金）

講師：西村 勝治教授（神経精神科）

第7回

開催日：平成29年11月7日（火）

講師：矢口 有乃教授（救命救急センター）

第8回

開催日：平成29年12月12日（火）

講師：神崎 正人教授（呼吸器外科）

第9回

開催日：平成30年3月5日（月）

講師：宮田 麻理子教授（第一生理学）

メディアラボでのコンテンツ作成・配信（eラーニング）

研究者が時間や場所を選ばずに学習し、上位職への登用や研究力を向上させることを目的として、図書館メディアラボによりeラーニングのコンテンツを撮影・作成し、公開しました。

- ウィメンズヘルス研究
講師：横田 仁子講師（保健管理センター）
- 英語論文作成セミナー
講師：山本 俊至教授（遺伝子医療センター）
- 研究倫理
講師：塚原 富士子講師（薬理学）
- 専門職連携教育
講師：山内 かづ代講師（医学教育学）



ダイバーシティ推進

勤務環境の改善

本学の神経内科、乳腺・内分泌外科、皮膚科それぞれの医局に対して働き方に関する座談会を実施し、女性医師・研究者がキャリアを形成するための働き方を見直すきっかけを作るとともに、各医局で改善点を見出し、解決のための取り組みフォローを行いました。神経内科では「退院時サマリーの品質向上」を目標に設定し、新たにサマリーのフォーマットを作成し、科内での普及を目指しています。乳腺・内分泌外科では「メンバーの多様性を尊重し、課題をチームで解決する組織風土を確実に継続させていく仕組みを作る」を目標にしています。

ファミリーサポートの充実

女子医大・東京医大ファミリーサポートにおいて、学生サポーター講習会を実施し、学生サポーター2名を育成しました（講習会参加者12名）。本学・東京医大に所属している女性研究者の子育て支援という面だけでなく、サポーターである学生自身が身近なロールモデルに接する最良の機会であり、女性研究者の裾野の拡大、次世代女性研究者の育成に大きな役割を果たすことが期待されています。



介護支援制度創設

本学におけるキャリアと介護の両立支援のための取り組みや、介護の準備方法などを記載した『キャリアと介護の両立ブック』（B5サイズ冊子）を本学全部署に配布しました。

介護度・支援度にあわせてどんな介護サービスを利用できるのか、また介護サービスを利用するための手順や同居介護・遠距離介護の際のポイントなどを分かりやすく1冊にまとめています。

女性医療人キャリア形成センターHP内でPDFデータの公開も行っています。



平成29年9月からは本学経営統括部人事課にて介護支援相談窓口を開設しました。実際に介護している方、介護している教職員が職場にいる方、介護支援について学びたい方なども相談できます。窓口開設前の相談件数は月1件程度でしたが、開設以降、相談件数は増えています。また、『キャリアと介護の両立ブック』の配布も行っています。

介護支援相談窓口
(本部/女性生涯教育支援センター3階 人事課)
TEL : 03-3353-8112(内41323、41324)



その他の取り組み

東京都女性活躍推進大賞受賞

出身大学を問わずに女性医師等を対象に再研修制度を設けている点や、役員・専任女性教員比率の高さが大きい評価され、本学が平成29年12月に東京都女性活躍推進大賞を受賞しました。



(平成30年1月18日贈呈式)



(東京都女性活躍推進ロゴマーク)

第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加

平成29年10月14日（土）、男女共同参画学協会連絡会と東京大学が共催するシンポジウム「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」にダイバーシティ環境整備事業推進室長 野原講師が参加しました。経済産業省経済社会政策室長 小田氏や科学技術振興機構副理事 渡辺氏をはじめ、本年度医学部教授会FDにご登壇いただいた名古屋大学男女共同参画センター長 東村氏、彌生塾講演会にご登壇いただいた21世紀職業財団会長 岩田氏等が講演されました。

他機関からの情報収集や意見交換を行い、また本学のポスター掲示・資料集への原稿掲載により関心が高い大学や学術団体に本学の取り組みを周知しました。



本事業の視察対応

国民の安心の医療をめざす民進党看護議員連盟
日時：平成29年5月22日（月）
視察先：院内保育所

トヨタ自動車株式会社
日時：平成29年6月19日（月）
視察先：ファミリーサポート室

聖マリアンナ医科大学
日時：平成29年7月4日（火）
視察先：ファミリーサポート室

埼玉県立大学
日時：平成29年8月25日（金）
視察先：女性医療人キャリア形成センター

沖縄ファミリーサポートセンター
日時：平成29年10月18日（水）
視察先：ファミリーサポート室

神戸大学医学部附属病院
日時：平成29年12月19日（火）
視察先：ファミリーサポート室



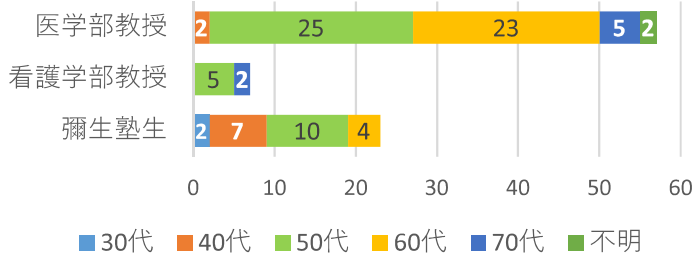
ダイバーシティアンケート調査

平成29年12月に、医学部・看護学部教授と彌生塾生・本科生向けにアンケートを実施しました。

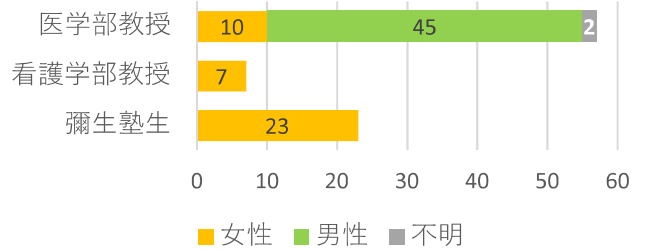
調査目的：目標達成のためにどのような具体的な取組を行うか、またその取組に効果があるかを検討するための資料

調査方法：教授へは教授会開催時（12/1・12/15）に無記名式アンケート用紙を配布、教授会後回収。彌生塾生・本科生へは一斉メールにてアンケートフォームを送信し、1アカウント1回のみ回答可、回答時にメールアドレス等個人が特定できる情報を送信しない設定とした（回答期間12/1～15）

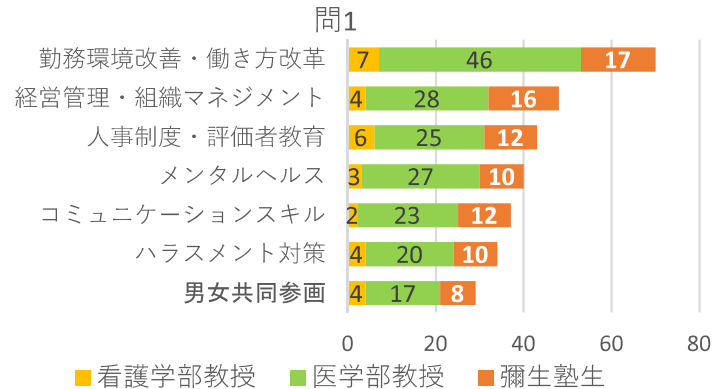
回答者年代



回答者性別



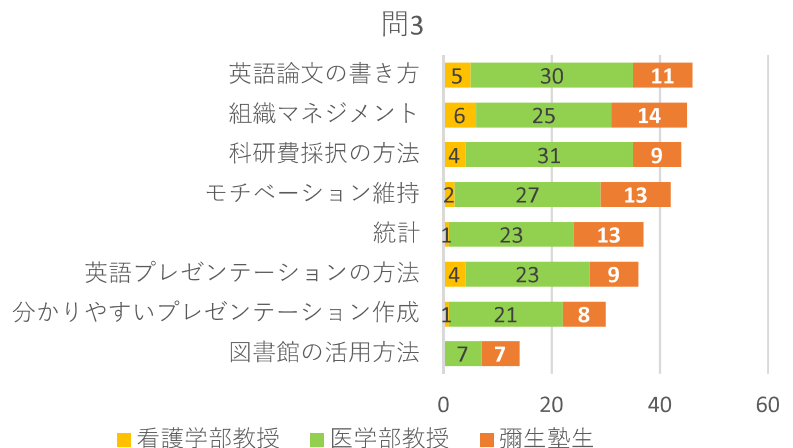
問1：今後、教授会のFDや全職員対象の講演を実施する場合、関心あるテーマはどれですか？（複数回答可）



問2：教授会のFDや全職員対象の講演で扱ってほしい具体的なテーマがあればお書きください。

- ・LGBTs
- ・障がい者対応
- ・臨床に関わる法律・訴訟対策
- ・女性医師のグローバルな活躍 等

問3：彌生塾本科生・塾生を対象とした講演や勉強会を実施する場合、関心あるテーマはどれですか？（複数回答可）



問4：彌生塾本科生・塾生対象の講演で扱ってほしい具体的なテーマがあればお書きください。

- ・医師だけでなく女性研究者が彌生塾に加入できるようにしてほしい
- ・リーダーシップ
- ・他大学医学部での女性上位職の方の講演
- ・国際学会で活躍するための指南
- ・臨床研究のやり方
- ・医療経済 等

問6：ファミリーサポートでは①一時預かり(学校・保育園への送迎や学会参加時のお預かり等)②病児・病後児保育③お泊り保育サービスを行っています。これらについてのご要望、またこれら以外に行ってほしいサポートがあればお書きください。

- ・院内保育との連携
- ・本学各病院の初期研修医・後期研修医へのファミリーサポート紹介パンフレット作成
- ・大変助かっています 等

※問5でファミリーサポート対象の子どもの有無を確認、対象者のみ回答

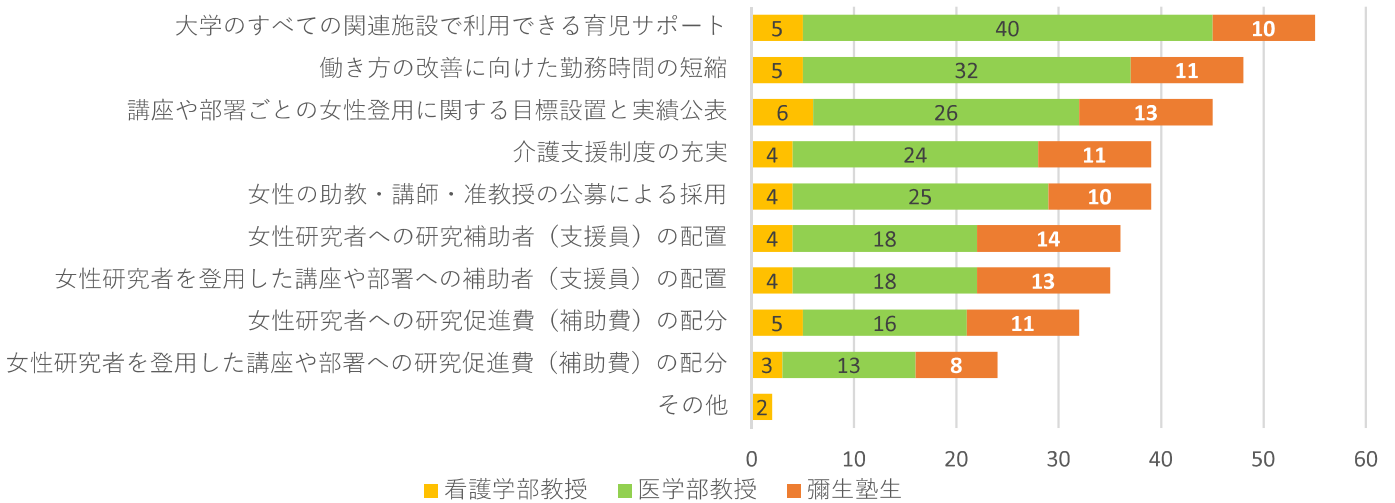
問7：本学では、①介護支援相談窓口(人事課内)の設置②「キャリアと介護の両立ブック」を作成しました。学内での介護支援について、これらについてのご要望、またこれら以外に行ってほしいサポートがあればお書きください。

- ・病院通院の付添
- ・経済的支援
- ・介護支援の講演会開催
- ・相談窓口の周知活用 等

問8：本学の女性上位職登用の目標を達成するために今後有効だと思う取組はどれですか？(複数回答可)

- ※「その他」の回答
- ・育児期間の時短勤務の実際の実現
- ・裁量労働制導入の検討

問8



問9：本学でのダイバーシティ補助事業に関連するこれまでの施策について、ご意見などあればご自由にお書きください。

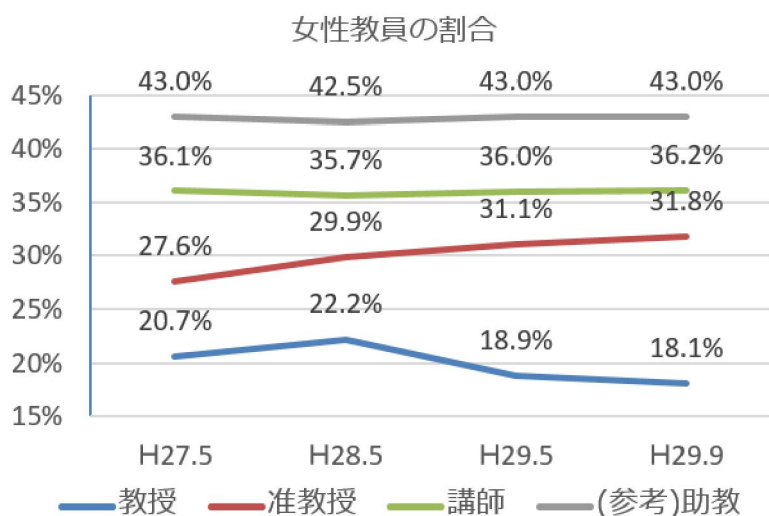
- ・新設される科や公募の上位職などの透明化・情報公開
- ・現場の状況の正確な把握
- ・東医療センターの院内保育室(病児含む)の利用可能時間の延長
- ・LGBTsの人への対応・施策についての検討 等

平成30年度以降の施策について本結果を参考にさせていただきます。ご協力いただきありがとうございました。

数字で見る東京女子医科大学

職位別の女性教員の割合と実数（平成29年9月末日現在）

本学では、行動計画で平成32年3月末までに女性教授（特命担当教授含）を30%にすることを目標にしています。

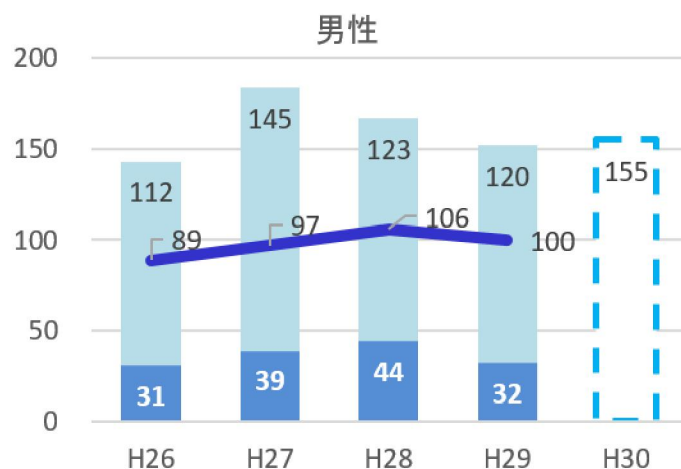
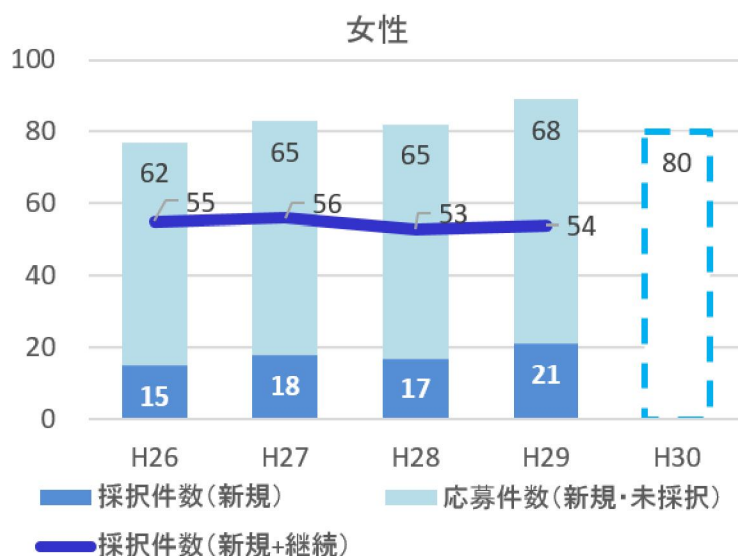


教授・准教授の人数変遷

教授	H27.5	H28.5	H29.5	H29.9
女性	25	26	23	23
男性	96	91	99	104
合計	121	117	122	127

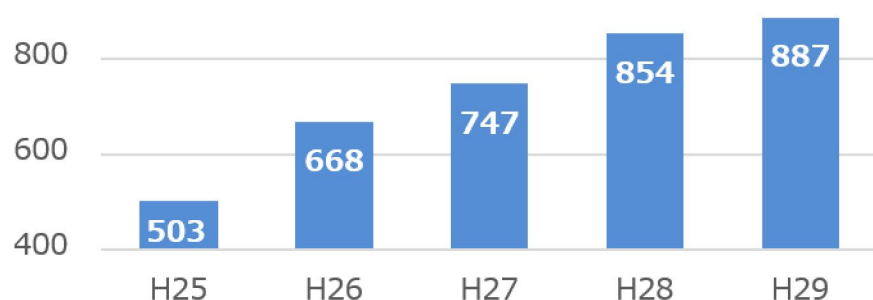
准教授	H27.5	H28.5	H29.5	H29.9
女性	35	38	42	41
男性	92	89	93	88
合計	127	127	135	129

文部科学省科学研究費 応募・採択件数の推移（医学部・看護学部） （平成29年11月15日現在）



PubMed論文掲載数（平成29年12月25日現在）

論文掲載数の推移（1月～12月）



※データベース：PubMed
平成29年12月25日現在（男女混合）
検索式：“西暦”[PDAT]：“西暦”[PDAT]) AND Tokyo Women’s Medical[Affiliation]

◇ 上位職への登用 16

プラスファクター	16
医学部教職員組織に関する規程	18
女性科の人員基準に関する内規	20
教員自己評価シート項目案	21
チェックシートによる教員自己評価制度の運用手引き案	23
教員評価制度の見直し【外部委託会社による報告】	27
ダイバーシティ講習会学内配布チラシ	36

◇ 研究力向上とリーダー育成 37

彌生塾講演会・セミナー	37
-------------	----

◇ ダイバーシティ推進 38

勤務環境改善【外部委託会社による報告】	38
学生サポーター講習会 ポスター	49
学生サポーター 学生配布チラシ	50

◇ その他の取り組み 51

女性活躍推進大賞	51
第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム ポスター	53

- 皮膚科学講座 教授・講座主任
平成29年7月24日

東女医大医教第17118号
平成 29年 7月 24日

関係機関の長 各位

東京女子医科大学
学長 吉岡 俊正

皮膚科学講座 教授・講座主任候補者の推薦について

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、皮膚科学講座の教授・講座主任を選考することといたしました。つきましては、貴学・貴施設ならびに関連の諸機関に候補者として適任者がおられましたら、ご推薦賜りますようお願い申し上げます。なお、選考にあたりましては、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あることを申し添えます。

謹 白

- 東医療センター病理診断科 教授
平成29年8月25日

東女医大医教第 17140 号
平成 29 年 8 月 25 日

関係機関の長 各位

東京女子医科大学
学長 吉岡 俊正
(公 印 省 略)

東医療センター病理診断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、東医療センター病理診断科教授を選考することになりました。同科は本学附属施設である東医療センターで手術材料や生検検体の病理診断を中心に一般病院病理を幅広く担当しています。

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、下記の書類をお送りください。なお、候補者の方には選考過程で、ご来学のうえ、面接や公開講演をお願いする場合がございますことをご承知おきください。

謹白

記

1. 公募の概要および選考方針

「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、病院病理全般に造詣が深く病理診断学に関する教育、研究、診療を推進できる方を公募いたします。

なお、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。

● 消化器内科学講座（膵臓・胆道分野担当）
教授
平成29年9月7日

東女医大医教第 17156 号
平成 29 年 9 月 7 日

関係機関の長 各位

東京女子医科大学
学長 吉岡 俊正
(公印省略)

消化器内科学講座(膵臓・胆道分野担当)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、消化器内科学講座(膵臓・胆道分野担当)教授を選考することになりました。今回公募する教授には、本学消化器内科学講座の講座主任を務める徳重克年教授のもとで、膵臓・胆道分野を担当していただくこととなります。

つきましては、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、下記の書類をお送り下さい。なお、候補者の方には選考過程で、ご来学のうえ、面接や公開講演をお願いする場合がありますことをご承知おきください。

謹白

記

1. 公募の概要および選考方針

「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、消化器内科、特に膵臓分野に対する造詣が深く、胆道疾患に対する内視鏡治療などに対してもマネージメント能力を有し、消化器外科学講座とも協力しつつ、同分野に特化した教育、研究、診療を推進できる方を公募いたします。

なお、本学では、男女共同参画を推進しています。上記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。

● 公衆衛生学講座 教授・講座主任
平成29年11月10日

東女医大医教第 17162 号
平成 29 年 11 月 10 日

関係機関の長 各位

東京女子医科大学
学長 吉岡 俊正
(公印省略)

公衆衛生学講座教授・講座主任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、衛生学公衆衛生学(二)講座の山口直人教授が平成 30 年 3 月 31 日をもって定年退職となりますので、「公衆衛生学講座」と名称を変更の上、教授・講座主任を選考することになりました。本講座は、公衆衛生・疫学・医療情報システムを主領域、地域保健・生物統計学を関連領域としています。

つきましては、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、下記の書類をお送り下さい。なお、候補者の方には選考過程で、ご来学のうえ、面接や公開講演をお願いする場合がありますことをご承知おきください。

謹白

記

1. 公募の概要および選考方針

「社会に貢献する女性医療人を育成する」という本学の建学の精神に則り、公衆衛生学講座の主領域（公衆衛生・疫学・医療情報システム）に対する造詣が深く、これらの領域のすべてを講座の教育、研究、診療活動として統括できる方を公募いたします。なお、後任の教授・講座主任には、本学大学院医学研究科の社会医学系専攻公衆衛生学分野を担当していただきます。

なお、本学では、男女共同参画を推進しています。上記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あることを申し添えます。

○医学部教職員組織に関する規程

(昭和40年10月1日)

改正	昭和46年2月17日	昭和46年6月18日
	昭和49年10月22日	昭和59年6月27日
	昭和61年9月24日	昭和62年1月28日
	平成2年10月24日	平成12年3月29日
	平成21年6月24日	平成22年3月24日
	平成25年7月16日	平成27年5月19日規程・規則第1505号の17
	平成29年5月16日規程・規則第1705号の5	平成29年12月19日規程・規則第1712号の3

第1条 講座・科の教職員基本定員は、職位が教授1名、准教授1名、講師1名および助教3名とする。

第2条 前条の基本定員のほか、以下の各号に該当する場合は、増員することができる。

(1) 基礎教室

- ア 学生20名増すごとに助教1名
- イ 中央検査部に派遣しているときは、その資格に応じる者(教授、准教授および講師)
- ウ 助教定員のうち1名を講師に振り替えて増員するかまたは准講師に関する規程第2条の規定により准講師を選任することができる。

(2) 臨床教室

- ア 教授 入院患者数100を超えるときは、2名から5名まで
- イ 准教授 必要あるときは、増員講師の半数までを准教授とすることができる。
- ウ 講師
 - (ア) 入院ベッド数30から40までに対し1名
 - (イ) 外来医長として1名
 - (ウ) 前(ア)および(イ)のほか、外来患者数100を超えるときは100ごとに講師1名。ただし、この場合は助教定員を1名減ずる。
 - (エ) 前(ア)から(ウ)までの講師以外に各教室(科)の助教定員の20パーセント以内の人数を講師に振り替えて増員することができる(以下「振替増員」という。)。ただし、准講師に関する規程第2条の規定により准講師を選任した場合は、准講師と振替増員した講師と合わせて助教定員の20パーセント以内とする。振替増員講師および准講師の人数分、助教人数を減ずることとする。

エ 助教 増員数の下限および上限を定める。

- (ア) 下限について
 - 外来患者100以下4名、外来患者数100を超えるときは患者1から25までごとに1名を増員する。入院ベッド8に対し1名の割合とする。
- (イ) 上限について
 - 外来患者に対しては下限と同じ、入院ベッド5に対し1名とする。
- (ウ) 医療練士研修生の後期4年間はIの増加定員に含む。ただし、医療練士研修生(医療練士研修生についての規程。6年)の前期2年および大学院学生、臨床研修医(医師法第16条の2に定める者。2年)はIの増員定員に含まない。

(エ) 研修医を研修期間中において当該教室助教定員内で助教待遇とすることができる

オ 画像診断学・核医学教室および麻酔学教室における増員基準は、別に定める

カ 女性科を兼任する教授および准教授をさらに各1名置くことができる。なお、女性科を兼任しなくなった場合でも、当該診療科における職位は変更しないものとするが、当該教授または准教授が在籍する限り、その職位について更なる増員は認めないこととする。

第3条 教養学科目には、必要に応じ教員をおく。

附 則(平成29年12月19日規程・規則第1712号の3)

- 1 この規程は、平成29年12月19日から施行する。
- 2 臨床教室においては、当該教室の助教定員の枠内で医学部・歯学部卒以外の教職員を、講師または准教授に昇進・昇格させることができる。
- 3 医学部臨床実習コーディネーター(以下「コーディネーター」という。)および臨床実習アソシエートコーディネーター内規の制定にともない、医学教育学講座またはコーディネーターの配転前所属に限り、コーディネーターの期間終了後も当該教員の定員枠を別に有するものとする。

○女性科の人員基準に関する内規

(平成29年12月19日内規第1712号の5)

(目的)

第1条 本内規は、東京女子医科大学病院の女性科（以下、「科」という）の人員基準を定めることを目的とする。

(人員)

第2条 科は、女性の特性を考慮した診療体系とし、次に定める診療科に所属する女性医師で助教以上の職位の者が兼務する。

- (1) 乳腺・内分泌外科
- (2) 婦人科
- (3) 泌尿器科
- (4) 消化器・一般外科
- (5) 内科系診療科
- (6) 総合診療科
- (7) 神経精神科
- (8) 皮膚科
- (9) 眼科

2 前項第1号から第9号に定める診療科が、教授および准教授を兼務させている場合には、教員選考基準により当該職位の兼務人員分を補充できる。兼務する教授または准教授は科の診療に欠かせないと学長および病院長が認めるものとする

3 前項の者が、科を兼務しなくなった場合は、医学部教職員組織に関する規程にかかわらず、当該診療科においても職位を変更しないものとする。

(診療部長)

第3条 診療部長の選任は、診療部長選任内規を準用する。

附 則

本内規は、平成29年12月19日から施行する。

● 共通項目

意欲態度	変革意欲・行動力	<ul style="list-style-type: none"> ・新しいことにチャレンジする ・新しい大学をつくる気概がある ・外のカルチャーを知っている(グローバル視点を持つ)
	規律性	<ul style="list-style-type: none"> ・医療専門職としての倫理観を有している ・法令、社会規範および学内既定を遵守する ・診療などの時間を守っている ・医療記録をガイドラインに従い記載している ・服装や身だしなみが整っている
	責任性	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの役割を自覚し、使命感を持ってやり遂げる
	協調性	<ul style="list-style-type: none"> ・ともに学び、協働する精神を持つ
	専門性と広い視野	<ul style="list-style-type: none"> ・スペシャリストとしての自覚を持ち、研鑽を積む ・幅広い視野を持って職務に取り組んでいる

● 教育

能力	【項目】 <ul style="list-style-type: none"> ・卒前教育担当コマ数 ・卒後教育担当コマ数 ・後輩・学生の学会発表数／指導論文数 ・指導を受けた人の評価(アンケート) ・その他 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記の項目を基本とする(各部署独自の項目がある場合は「その他」欄に記載) ・その上で、「項目全体でどの程度満たせばよいか」の目安となる、各部署(教室)としての「標準的な目標水準」を予め設定し、その達成度について評価する。
	教育・指導を実践できる (基礎教育／卒後教育において適切かつ積極的に行っている)	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラ・カリキュラム、研修プログラムを理解している ・教育・指導のプロセスを理解している ・学習者に合わせた目標設定、授業や指導方法の工夫ができる ・教育評価の方法について理解している ・学習者の主体性を尊重し学習支援、学生生活支援ができる
	医療安全に関する教育・指導が実践できる	<ul style="list-style-type: none"> ・医療安全を意識し、教育・指導においてその基本的要素を、(基盤となる倫理観を含めて)内容に網羅している
	キャリア支援・キャリア教育を実践できる	<ul style="list-style-type: none"> ・卒前・卒後教育を通して女性リーダー育成を意識した教育ができる ・女性リーダー育成プログラムに積極的に参加している ・自分自身が学生や職員への女性リーダーモデルとなっている
	協働教育(学部間、診療科間、職種間等を含む)を推進するための教育改革が実践できる	<ul style="list-style-type: none"> ・協働教育プログラムで役割を担っている ・協働教育プログラム作成に参画できる
経営意識をもって入学者獲得に努力している	<ul style="list-style-type: none"> ・出張講義、進路セミナー、オープンキャンパス等の教育の広報活動に参加している 	

● 研究

能力	【項目】 <ul style="list-style-type: none"> ・論文数 ・論文指導数 ・獲得研究費 ・臨床研究名(具体的に) ・その他 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記の項目を基本とする(各部署独自の項目がある場合は「その他」欄に記載) ・その上で、「項目全体でどの程度満たせばよいか」の目安となる、各部署(教室)としての「標準的な目標水準」を予め設定し、その達成度について評価する。
	研究を実践できる (学会発表や論文発表を積極的に行っている／臨床研究にも貢献している)	<ul style="list-style-type: none"> ・研究計画、実施、結果、発表を遂行できる ・研究組織のマネジメントができる ・研究指導ができる ・論文査読、プロトコルレビューなど研究の発展や医療の発展に貢献している ・研究倫理を理解し、定められた研修を受講している
	医療安全に貢献する研究を実践できる	<ul style="list-style-type: none"> ・医療安全やその基盤となる倫理観の醸成に貢献する研究に取り組んでいる
	女子医科大学としての特性を踏まえた研究を実践できる	<ul style="list-style-type: none"> ・女性医療人の育成、登用、環境整備に関する研究に取り組んでいる ・大学の課題解決につながる研究に取り組んでいる。
	学内の研究資源を有効に活用し、研究の発展に貢献している	<ul style="list-style-type: none"> ・研究施設、研究組織の整備に貢献している ・無駄を省き限られた研究施設、資源を有効活用している
研究費獲得に貢献している	<ul style="list-style-type: none"> ・全学の研究を推進する ・科研費等の公的資金やその他競争的研究資金を含む外部からの研究資金を積極的に取得している 	

● 医療(診療をしていない教員は対象外)

業績	【項目(例)】 ・(入院・外来別)1人あたり取扱患者数 ・その他(各種クリニカルインデックス等)	<ul style="list-style-type: none"> 左記については指標そのものを、各部署(教室)の評価指標と連動させる形で決定。 その上で、「項目全体でどの程度満たせばよいか」の目安となる、各部署(教室)としての「標準的な目標水準」を予め設定し、その達成度について評価する。
	臨床力がある (臨床技術、患者対応含む)	<ul style="list-style-type: none"> 診療に十分な技術力を持ち、的確な診断・治療を行っている 専門医、認定医、指導医等の資格を取得し、活用している 患者、家族に対する対応を適切に行っている
能力	患者中心の医療に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> 日頃から事故防止など医療安全に留意して業務を遂行している 医療安全管理講習会に参加している。 インシデント・アクシデントレポートなどを遅滞なく提出しているなど、患者情報を中心に組織への報告を適切に行っている 患者・家族の権利を守り、適切なインフォームドコンセントを行っている
	女性医療人の働く環境を整えることができる	<ul style="list-style-type: none"> 女性医療人が働きやすい職場とするため、チーム運営に配慮している 女性医療人の環境改善について組織に提案している
	他職種の意見に耳を傾け、チーム医療を推進できる(他のスタッフと連携・協力しながら医療を行っている)	<ul style="list-style-type: none"> 講座、教室、診療科を超えた横断的な臨床活動ができる(クリニカルパス作成等) 院内の会議に出席し、情報共有、意見交換に努めている 治療の進捗状況を把握し、医療チームに対し、的確な指示や助言を行っている。 最新の治療、医療の動向を熟知し、医療チームに適切な教育、指導を行っている 院内のカンファレンスに積極的に参加している 職種を超えて意見交換できる風土をチーム内に作っている。
	経営意識をもって収支改善に貢献する	<ul style="list-style-type: none"> コスト管理や保険診療について理解し、効率的な医療の提供に努めている 組織の一員としての意識を持ち、他のスタッフとも協力して組織運営に寄与している

● 大学運営・社会貢献

業績	【項目】 ・女性上位職登用実績 ・委員会への参画・貢献実績 ・学生就職支援実績 ・学会の委員実績 ・学外委員、政策提言、産学連携等実績 ・社会貢献実績(法医解剖、精神鑑定、その他) ・地域連携実績 ・その他 ＜参考＞ 病院経営に関わる指標(医師)の例として「稼働額」「紹介・逆紹介患者数」等がある	<ul style="list-style-type: none"> 左記の項目を基本とする (各部署独自の項目がある場合は「その他」欄に記載。病院経営に関わる指標等と連動させる場合も、ここに設定) その上で、「項目全体でどの程度満たせばよいか」の目安となる、各部署(教室)としての「標準的な目標水準」を予め設定し、その達成度について評価する。
	建学の精神および本学の理念を理解している	<ul style="list-style-type: none"> 建学の精神および大学の理念を理解し人に伝えることができる 大学の歴史を学び、伝えることができる 大学の同窓会活動に参加している 大学改革に積極的に取り組み、将来展望を提示できる
能力	リスクマネジメントが実践できる	<ul style="list-style-type: none"> 自身の健康管理や職場の労働安全について率先して取り組んでいる。 リスク発生後のクライシスマネジメントについて適切に取り組める
	公平な評価に基づくキャリア支援ができる	<ul style="list-style-type: none"> 職種やジェンダーバイアス、障害の有無、社会的立場にとらわれず他者を公平に理解できる ダイバーシティの観点からのキャリア支援ができる。
	(学内・学外において)組織横断的な活動に貢献している	<ul style="list-style-type: none"> 学部間、病院間、職種間など組織を横断的に連携できる 少数意見やチームメンバーの意見を尊重し、他の組織や他者の協力を得て活動ができる。 国や地域のニーズに対応し、多様な資源を活用し社会貢献活動ができる 専門職としての社会的役割を理解し、研究成果をはじめ、社会への情報発信をしている
	法人全体の視点から組織のマネジメントができる	<ul style="list-style-type: none"> 職位に応じてチーム、部署、組織のマネジメントができる(業務遂行と業績向上、メンバーからの信頼等) 決断力がある 創造力/想像力/俯瞰力/見通す力/課題発掘力がある

チェックシートによる教員自己評価制度の運用手続き（案）

2017.10.27

1. 制度の目的と概要

このたび、大学再生計画に基づいた組織風土の刷新を目指し、助教以上の教員を対象に、チェックシート（詳細後述）を活用した、自己評価制度を導入することとした。本制度は本学の「至誠と愛」の精神を尊び、大学の改革を推進する教職員管理職の育成、ならびに女性上位職登用への積極性を含むダイバーシティの考え方の浸透を目的とする。

チェックシート（『教員自己評価シート』）は、ビジョン 2020 で示された本学職員として望まれる人材像の内容および管理職へのインタビューに基づき、これに近づくための能力要素を検討・整理し、従来の研究業績中心の評価から教育、研究、大学運営の能力を含めた総合評価への昇華を目指して作成したものである。

これを活用して、個々の職員が毎年自己評価を実施するとともに、その職員の上司が組織として再現性・継続性をもって、能力開発・指導を行っていくことが期待される。

2. 制度の概要（対象など）

教職員への評価制度は、学部の違いや、診療の有無といった立場の違い等も反映しながら、複数の制度が導入されている。今回導入する自己評価制度は、下記の範囲で導入することを想定している。

教育職についている			教育職についていない
診療している		診療していない	
部長・科長の役職についている	部長・科長の役職についていない		
教員自己評価シートと部課長評価を併用	教員自己評価シート使用		教員自己評価シート対象外

※教育職に就いている人を対象とする

※「臨床医師・臨床歯科医師評価（臨床系医師の部長科長以外対象）」については、教員自己評価シートの項目と統合する方向で検討

※「診療部長・科長評価（臨床系医師の部長科長対象）」については既存制度を継続。

3. 教員自己評価シートの構成

教員自己評価シートは、業務における臨床のあり／なし別に、別紙のような構成とした（別紙参照）

4. 教員自己評価シートを使った評価の実施手順

(1) 属性情報の記入

評価シートの表頭（見出し部分）に、自分の情報を記入する。

「職員番号」「氏名」「職種」「所属課」「現職位」「現職位への昇格年月」

「勤続年数（※）」「年齢（※）」（※勤続年数、年齢は、今年度4月1日現在の数値を入力）

(2) 自己評価シート項目の確認

- ①「共通」「教育」「研究」「医療」「大学運営・社会貢献」の5領域（臨床なしの場合は「医療」を除く4領域）がある。
- ②「共通」については「意欲・態度」に関わる5つの評価項目で構成されている。
- ③「教育」「研究」（「医療」）「大学運営・社会貢献」については、各領域で「業績」「能力」の2つの視点があり、このうち「業績」については各部署単位で決められた評価項目が記載されている。一方「能力」については部署共通の、(Vision2020に基づく5つの視点を踏まえた) 5つの評価項目で構成されている。

(3) 能力項目の配点の決定

- ①「教育」「研究」「医療」「大学運営・社会貢献」の「能力」項目については、自らの業務活動のウェイトを踏まえ、一定の範囲で自分で配点を定めることができる。
- ②各項目別の配点のあり方・ルールは下記の通り。

【配点のあり方に関する基本ルール】

- ・合計点が100点になるように設定
- ・「共通領域」は20点（各着眼点別に4点）で固定
- ・各領域別に「業績」視点は5点で固定
- ・「能力」視点は、各領域別に最低配分点が存在
 - ①臨床ありの場合の（領域別）最低配分点
 - ・教育：5点、研究：5点、医療：5点、経営・管理：5点
 - ②臨床なしの場合の（領域別）最低配分点
 - ・教育：15点、研究：10点、経営・管理：10点

以上のルールを満たした上で、各人が力を入れたい着眼点に配点を傾斜配分してよい。

- ③上記に基づき、「能力」項目に関する配点を各自で決め、これを入力する。

(5) 各領域の自己評価の実施

①各項目の評価を5段階（5、4、3、2、1）で実施し、該当する数値を入力する

②また評価欄の隣の「コメント/今後の対応」欄にも、必要に応じて入力する

（特に評価結果が「3」以外の場合は、できるだけ入力する）

③各項目を5段階で評価する際の基準を下記のように設定する。

（業績評価については、評価表に記載された項目を基本としながら、各部署で項目を決定し、その上で想定される標準的な目標水準を設定し、これに基づき、下記の基準を参考としながら5段階評価を実施する）

採点	採点イメージ	意欲態度	能力	業績
5	優れている	評価細目を著しく上回るレベルで仕事に取り組み、常に業務において他職員の見本となっている	評価細目のレベルを著しく上回り、常に余裕を持って職務を遂行できている	目標を著しく上回り期待以上であった （部署別に設定された想定水準の120%以上が目安）
4	やや優れている	評価細目を上回るレベルで仕事に取り組んでいる	評価細目のレベルを満たし、余裕を持って職務を遂行できている	目標を上回り期待以上であった （部署別に設定された想定水準の105%～120%未満が目安）
3	普通	評価細目レベルで仕事に取り組んでいる	評価細目のレベルを満たし、職務の遂行には支障がない	目標を達成できた （部署別に設定された想定水準の95%～105%未満が目安）
2	やや下回る	評価細目のレベルにはやや及ばない仕事ぶりである	評価細目のレベルに達していない部分があり、職務の遂行に支障をきたすことがある	目標には及ばなかった （部署別に設定された想定水準の70%～95%未満が目安）
1	下回る	評価細目のレベルには及ばない仕事ぶりである	評価細目のレベルに達していない部分が多く、職務の遂行に支障がある	目標には著しく及ばなかった （部署別に設定された想定水準の70%未満が目安）

(6) 総合評価の確認

①決定評価点（100点満点）が、表示されていることを確認する。

※決定評価点の計算方法※

「各評価項目の配点」×（「5段階評価の評価値」／5）＝「項目別の評価点」とし、

「全ての項目の評価点の合計値」を「決定評価点」とする。

②決定評価点と、総合評価（S～D）が表示されていることを確認する。

5. 教員自己評価シート作成後の活用方法

本教員自己評価シートは、記入する本人、及びその上司によって、下記のように活用されることを想定している。

(1) 本人の活用のポイント

①現在の強み・弱みを確認するとともに、現在の業務上ウェットを置いている領域につ

いて意識してもらうために活用する。

②また、これから自らをどのように成長させ、どのようなキャリアを積んでいくべきかを検討する材料としても、活用できる。

②また自らの志向のみならず、上司や組織が自らに期待していることを確認するための道具でもあるので、上司とのコミュニケーションをスムーズにするためにも活用することが望まれる。

(2) 上司の活用のポイント

①現時点での（部下の）強み・弱みや関心領域、さらに克服していくべき課題等を確認し、適切な指導を実施するために活用する。

②今後の成長を支援し、部下のキャリアプランを計画していくためにも活用できる。

③さらに、組織として部下に期待している点を伝えるための道具として、面談時をはじめ、コミュニケーションの道具として活用することが望まれる。

(3) 自己評価実施のスケジュール

毎年度、1月末に配布し、自己評価を経て、2月に上司との面談を実施し、振り返りを行うことを想定している。

ii) 職員育成のための

チェックシートの作成検討指導

検討のステップ

本学の職員として望まれる人材像の検討や、これに近づくための能力要素を整理したスキルチェックシートの作成に向けて、下記のような検討を実施した。

1. スキルチェックシート作成・活用の目的の明確化
2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出
 - 関連資料の確認
 - 管理職ヒアリング
3. 人材ビジョンの設定、関連する能力要素の抽出
 - 討議を通じたキーワード抽出
4. 職能要件(スキルチェックシート)の作成
 - 与件の確認
 - 対象範囲、項目体系の検討
 - 項目別の着眼点の検討
5. 管理職の指導力向上のための、スキルチェックシートの活用方法の検討
 - 管理職による指導機会の確認と、活用方法の検討

実施の内容

1. スキルチェックシート作成・活用の目的の明確化

スキルチェックシート作成・活用の目的として下記のように整理した。

目的と趣旨

教授職をはじめとする管理職全体の能力開発や組織風土の醸成を目指し、女性の上位職登用への積極性を含むダイバーシティの考え方を組み入れた、本学の職員として望まれる人材像を明確にし、これに近づくための能力要素を整理したスキルチェックシートを作成する。

作成されたチェックシートを、相互評価や指導に活用することにより、管理職が、再現性・継続性を持って、組織的に指導力を発揮できるようになることを目指す。

対象等

- ・対象は助教以上。
- ・今回は教員評価として、診療の評価は除く。

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(1) 関連資料の確認

下記の書類を確認するとともに、チェックシートの構成案（仮説）を事前に検討し、ヒアリング調査実施時のイメージ資料とした。

【主な確認資料】

- ・「医学部臨床職制規程」中の関連項目
（「臨床教授・准教授専任のための申請書類一覧」「臨床教授・准教授の資格要件チェックリスト等」「人物評価書」等）
- ・採用・昇進・昇格人事関連書類
- ・臨床医師・臨床歯科医師評価関連書類、診療部長・科長評価関連書類
- ・看護学部FDマザーマップ 等

【ヒアリング時のチェックシート構成案(仮説)】

	教育	研究	大学運営	社会貢献
成果(業績)	基礎教育担当コマ数 卒後教育担当数	論文数・論文指導数 研究費獲得	学内委員会 学生就職支援 女性の上位職登用	学外委員 政策提言 地域連携 産学連携
能力	教育力(授業評価) 教育者マインド カリキュラム理解 カリキュラム編成 学習・学生生活支援 入学者選抜	研究者マインド 研究推進能力 研究組織マネジメント力 研究指導能力	決断力 マネジメント力 折衝力 キャリア支援 コミュニケーション能力 経営参画意識	研究成果発信 専門職としての社会的役割の理解 情報発信力
意欲・態度 (教職員勤務 心得より)	至誠と愛の精神 法令、社会規範および学内規程の遵守、高い倫理観、個人情報保護 協働・共学・協調性 スペシャリストとしての自覚と研鑽、責任感 積極性とコミュニケーション 公正・公明な意思決定			

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(2)管理職ヒアリング

i) 実施要領

教職員の評価に関わる問題意識や課題の抽出のため、下記の要領でヒアリング調査を実施した。

【実施時期】	2017年5月2日～18日																								
【実施対象（12名）】	<table border="0"> <tr> <td>理事長・学長</td> <td>吉岡先生</td> </tr> <tr> <td>副学長</td> <td>丸 先生</td> </tr> <tr> <td>医学部長</td> <td>新田先生</td> </tr> <tr> <td>教務委員長</td> <td>三谷先生</td> </tr> <tr> <td></td> <td>小川先生</td> </tr> <tr> <td>臨床</td> <td>齋藤先生</td> </tr> <tr> <td></td> <td>新井田先生（八千代医療センター病院長）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>川野先生（統括看護部長）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>大久保先生</td> </tr> <tr> <td></td> <td>内湯先生（東医療センター病院長）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>北川先生</td> </tr> <tr> <td></td> <td>川名先生</td> </tr> </table>	理事長・学長	吉岡先生	副学長	丸 先生	医学部長	新田先生	教務委員長	三谷先生		小川先生	臨床	齋藤先生		新井田先生（八千代医療センター病院長）		川野先生（統括看護部長）		大久保先生		内湯先生（東医療センター病院長）		北川先生		川名先生
理事長・学長	吉岡先生																								
副学長	丸 先生																								
医学部長	新田先生																								
教務委員長	三谷先生																								
	小川先生																								
臨床	齋藤先生																								
	新井田先生（八千代医療センター病院長）																								
	川野先生（統括看護部長）																								
	大久保先生																								
	内湯先生（東医療センター病院長）																								
	北川先生																								
	川名先生																								
【ヒアリング項目】	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本学にとって望まれる職員像 ・ スキルチェックシートの作成について <ul style="list-style-type: none"> － チェックシートの作成・活用の意義 － どんな項目・要素を組み入れてほしいか ・ 本学の教員評価にかかる課題 <ul style="list-style-type: none"> － 制度、運用、組織風土 － 教育、研究（臨床）、組織運営、社会貢献の各視点とバランス － 女性上位職登用 																								

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(2)管理職ヒアリング

ii) 実施結果

【本学にとって望まれる人材像について】

○母校愛のある人、職場に愛着心のある人

- ・ 歴史や上下関係を尊重できる
- ・ 自分が頑張れば大学をよくできると考える
- ・ 母校に関する将来プランを提示できる

○変革意欲のある人

- ・ 新しいことにも果敢にチャレンジする人
- ・ 新しい病院を作ろうとする気概のある人
- ・ 外のカルチャーを知っている（特にグローバル視点を持っている）

○横ぐしに組織をつなぐことができる人

- ・ 医学部と看護学部、センターとセンター等連携推進
- ・ 他職種とチームワーク/調整がとれる

○法人全体の視点でものを考えられる人

- ・ 想像力
- ・ 俯瞰力、見通す力
- ・ 課題発掘力
- ・ リスクマネジメント力

○臨床力のある人

- ・ 自分の臨床フィールドでの戦力
- ・ 臨床スキルだけでなく患者やスタッフとのコミュニケーション（聞く力含む）が含まれる

○しっかり教育ができる人（管理職は特に）

- ・ 「卒前」「卒後」「社会人（患者含む）」
- ・ 魅力を伝えて後輩を育てられる人
- ・ 下の人を育てるために時間や手間を惜しまず、これによって自分も高められると思える

○研究志向に下記の特徴

- ・ 女性の強みを生かした領域/大学で不足している領域を志向している

○経営、収支に貢献できる人

○その他

- ・ 男性を偏見の目で見ない人

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(2)管理職ヒアリング

ii) 実施結果

【チェックノートの意義・目的などの整理】

○まずは育成のための自己評価のツールとして位置付ける。

⇒ さらに、昇給・昇格、賞与等、結果の反映先がないと定着しないので、これも視野に入れる

○大学として社会に要請されている点を明確にし、これを反映させたデザイン (項目・ウェイト) とすべき

- ・上記を反映した最低限の共通基盤をつくることで、バランスのとれた人材を目指す
- ・その上で、部署や個人の特性に応じた自己申告余地を残し、柔軟なデザインを可能にする

○「教育」「研究」「大学運営」「社会貢献」という大きな4つの視点があるが、 評価ウェイトは、固定でなく柔軟な運用が必要。

- ・職位に応じた違い
 - －「大学運営」はある程度の職位以上が中心、「研究」はより若手に・・・
- ・教室、部署に応じた違い
 - －基礎系と臨床系、医学部と看護学部、・・・

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(2)管理職ヒアリング

ii) 実施結果

【チェックノートに入れてほしい項目・要素】

○指導力

- ・後輩の学会発表、指導論文の数等
- ・指導を受けた側からのフィードバック

○マネジメント力

○コミュニケーション能力

- ・対外（患者等）
- ・対内（後輩等）
- ・単なるプレゼン上手ではなく
他者の評価が伴うもの

○リーダーシップ

- ・チームの意見を尊重できる/
少数意見に耳を傾けられる

○「大学運営」の視点の具体例

- ・講座、教室、診療科を超えた横断的な活動
- ・ガイドライン作成
- ・患者教育
- ・地域貢献（セミナー等）
- ・5疾病5事業、行政への貢献

○意欲態度の視点の具体例

- ・地味な活動、他人が面倒に思う
活動を実施する
（ボランティア、委員会、学会係等）を
率先して実施
- ・人との連携
- ・チーム医療

○その他

- ・社会的にハンディキャップを持って
いるにもかかわらず頑張っていること
をプラスに評価する（子育て、介護、等）

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(2)管理職ヒアリング

ii) 実施結果

【チェックシート項目間のバランスについて】

○臨床や研究への志向・評価の偏りの是正

- ・ 研究、臨床については優秀でも教育に問題があるケースが多い
- ・ (研究以外の) 教育、大学運営、社会貢献等をいかに充実させるかが課題
- ・ ある程度バランスをとれていないと、広い視野が持てず、上位職を目指す上でも限界が来る
- ・ 臨床の部分が大きい先生でも教育部分は貢献できる余地が大きくあるはず
- ・ 実態として、「臨床：5」「教育：2」「研究：2」「社会貢献：1」といったところ
臨床の経験が基盤となることを考えると、これがベースでもよいか

○職位に応じた項目ウェートのバランスの変化

- ・ 上位職はマネジメント力が特に必要（一芸にい秀でていてもダメ）
- ・ FDマザーマップのような職位に応じたキャリアマップが必要
- ・ ウェートを自己申告するという発想はよい

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(2)管理職ヒアリング

ii) 実施結果

【制度・運用・組織風土等(その1:評価を想定した場合の運用上の課題)】

○上司によって、活躍の機会が与えられているのか、見えにくい点が課題

- ・ 上司が部下に対して公平に接していない。
- ・ 医学部では講座主任が「あなたは教育担当」「あなたは研究担当」と決められるケースもある
- ・ 医学部では教室のコマ数は教授がおおよそ決めている

○個人だけを評価すると個人プレーになる恐れがあるので、学部や教室単位での評価の視点も必要

○（現在一部で導入されている評価制度について）昇格の材料に評価が結びついていないので定着しないのではないかな。

○プロセス評価が重要

○評価の結果についてフィードバックがかかることが重要

○教育評価のツールとするのであれば、モチベーションの向上の観点から、加点評価の実施が重要

○目標管理の仕組みも検討してはどうか

○他者評価が重要

○運用の中で調整しながら、制度を継続的に改善していくというスタンスが重要

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(2)管理職とアライング

ii) 実施結果

【制度・運用・組織風土等(その2:キャリアパスの明示、風土上の課題、その他)】

○キャリアパスの明示

- ・ 職位を上げるのに必要な要件を見えるかすることが重要
- ・ 管理職とは別の「臨床職」の設置など、複線型の考え方も必要ではないか

○組織風土上の課題

- ・ 基本的な考え方である「至誠と愛」について教員にどれほど理解・浸透されているか疑問
- ・ オール女子医大という発想が希薄（センター別のマネジメントの弊害か）
- ・ 教育やマネジメントを、（雑用ではない）立派な業務と、本人も周囲も思える文化とすべく、これらをきちんと評価する仕組みとすべき

○その他

- ・ ライフスタイルに応じて多様な働き方を選択できる制度が不十分
※現在は、「時短」「1度退職して非常勤になる」等の選択肢しかない

実施の内容

2. 既存の関連する制度の現状把握・課題の抽出

(2)管理職とアライング

ii) 実施結果

【女性上位職登用にに向けて】

○定着を目指した、育児支援の制度などは比較的本学は整っているが、 制度整備の一步先の「本人教育」が課題

- ・ 博士号の取得推進（在学しながらとれる等）
- ・ 外から最もわかりやすい研究領域（特に論文等）で遜色ないレベルにすることが重要

○「特命准教授」「特命教授」等の有効活用

○ジェンダーが障壁となっている部分を洗い出してその要素を修正しようとする考え方が重要

- ・ たとえばライフイベントで一時的に家庭に専心してもそれは社会全体に貢献しているとして評価するような考え方

○上司教育

- ・ マネジメントが得意な人を「選ぶ目」を養う

○旦那教育

- ・ 家庭での支援の充実

実施の内容

3. 人材ビジョンの設定、関連する能力要素の抽出

人材ビジョンについては、その基盤として、中長期ビジョン「ビジョン2020」に記載の要素とすることとし、これと統合したチェックシートとするため、ヒアリング調査等により整理された、教職員の能力要素や求められる人材像にかかわる項目を、「ビジョン2020」にある「法人中長期計画・目標」の5つのカテゴリと連動させて整理することとした。

その際、能力要素を整理するその他の基本視点として、

- ・本学の教職員の基本的な業務領域である4つの領域(教育、研究、医療、経営・管理)、
- ・チェック項目として整理するための3つの要素(業績、能力、意欲態度)

の各視点についても加味しながら、項目体系の骨格を作成し、後述するチェックシートの作成の基盤とした。

実施の内容

4. 職能要件(スキルチェックシート)の作成

(1)チェックシートの目的・ねらい

チェックシートの作成にあたり、改めてその目的・狙いを確認し、下記のように整理した。

- ・教授職をはじめとする管理職全体の能力開発や組織風土の醸成を目指し、
 - ・女性の上位職登用の積極性を含むダイバーシティの考え方を組み入れた、
 - ・本学教員として望まれる人材像を明確にし、
 - ・(望まれる人材像に)近づくための能力要素を整理したスキルチェックシート
- ◆(このチェックシートを)相互評価や指導に活用することにより、管理職が、再現性・継続性をもって、組織的に指導力を発揮できるようになることを想定

実施の内容

4. 職能要件(スキルチェックシート)の作成

(2)チェックシート対象範囲等

チェックシートの対象範囲や、特に臨床部分で導入されている既存の評価制度との関係を確認し、下記のように整理した。

教育職についている		診療していない	教育職についていない
診療している			
部長・科長の役職についている	部長・科長の役職についていない		
スキルチェックシートと 部科長評価を併用	スキルチェックシート使用		スキルチェックシート 対象外

※教育職に就いている人を基本的に対象

※「臨床医師・臨床歯科医師評価（臨床系医師の部長科長以外対象）」については、チェックシートと統合する方向で検討

※「診療部長・科長評価（臨床系医師の部長科長対象）」については既存制度を継続。ただし「女性上位職の登用」の視点について、チェックシートの記載に基づき、項目を追加してもらうよう調整する方向で検討

実施の内容

4. 職能要件(スキルチェックシート)の作成

(3)チェックシートの内容と考え方（別紙1参照）

整理した項目に基づき、チェックシートとして活用しやすいよう、「教育」「研究」「医療」「経営・管理」「その他」の領域別に、「業績」「能力」「意欲・態度」の3つの視点から整理した。

また「医療」領域については、臨床に関わらない教職員の立場もあるため、その有無に応じた「4領域版」「5領域版」の2種類を作成した。

以上の考え方に基づき、別紙のようなチェックシート(案)を作成した。

一方で、このシートの活用のあり方として、各項目の5段階評価と、配点ウェートを加味して総合点を算出し、仕切値を設定した上で、総合評価(S、A、B、C、D等)を実施する形式を想定した。

※現行の仕切値(案) S:85点以上、A:75点以上、B:55点以上、C:45点以上、D:45点未満等

また、配点については、自己申告制度を導入。ただし領域別の最低点をあらかじめ設定することとした。

さらに、各項目を評価する際の評価基準(案)も検討・提示した(次ページ 評価基準(案)参照)

※この中で「業績評価」については、それぞれの項目別に、職位別・部署別等での「評価3(普通)」の水準(=目標値)を設定することを想定

※（参考）評価基準（案）について

採点	採点イメージ	意欲態度	能力	業績
5	優れている	評価細目を著しく上回るレベルで仕事に取り組み、常に業務において他職員の見本となっている	評価細目のレベルを著しく上回り、常に余裕を持って職務を遂行できている	目標を著しく上回り期待以上であった (120%～)
4	やや優れている	評価細目を上回るレベルで仕事に取り組んでいる	評価細目のレベルを満たし、余裕を持って職務を遂行できている	目標を上回り期待以上であった (105%～120%未満)
3	普通	評価細目レベルで仕事に取り組んでいる	評価細目のレベルを満たし、職務の遂行には支障がない	目標を達成できた (95%～105%未満)
2	やや下回る	評価細目のレベルにはやや及ばない仕事ぶりである	評価細目のレベルに達していない部分があり、職務の遂行に支障をきたすことがある	目標には及ばなかった (70%～95%未満)
1	下回る	評価細目のレベルには及ばない仕事ぶりである	評価細目のレベルに達していない部分が多く、職務の遂行に支障がある	応援・援助が必要であった（目標には著しく及ばなかった） (70%未満)

実施の内容

5. 管理職指導力向上のための、スキルチェックシートの活用方法の検討

(1) 活用方法に関する手引き(別紙2参照)

チェックシートの趣旨や具体的な記入方法、活用方法について検討・整理し、別紙「チェックシートによる教員自己評価制度の手引き」としてとりまとめた。

(2) その他

チェックシート(案)、活用方法(案)に関する、医学部、看護学部の教授を対象とした意見収集を実施の上、最終版とした。

● 第2回 平成29年10月2日(月) 実施
「経営管理・組織マネジメントの基本」

ダイバーシティ講習会

日時 **2017年 10月2日(月) 18:00-19:00**
第1病棟 第5会議室 (東京女子医科大学病院)

対象 **本学教職員の方はどなたでも参加できます**

講演 **「経営管理・組織マネジメントの基本」**
講師: 凌 竜也 (日本能率協会総合研究所)
・管理職に求められる2つの視点(仕事目線と人間目線)
・プロフェッショナルマネジャーの行動原理 他

以下のセンターHP
またはQRコードよりお申し込みください
<http://www.twmu.ac.jp/gender/> (参加費無料)

お問い合わせ 女性医療人
キャリア形成センター TEL: 03-3353-8112(内線41382)
※本セミナーは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)」の補助金により実施されます。

● 第4回 平成29年11月13日(月) 実施
「女性の登用推進に関わる先進事例について」

ダイバーシティ講習会

日時 **2017年 11月13日(月) 18:00-19:00**
外来センター5階 大会議室 (東京女子医科大学病院)

対象 **本学教職員の方はどなたでも参加できます**

講演 **「女性の登用推進に関わる先進事例について」**
講師: 凌 竜也 (日本能率協会総合研究所)
・他機関での先進事例について
・女性登用推進状況と目指すべき方向 他

以下のセンターHP
またはQRコードよりお申し込みください
<http://www.twmu.ac.jp/gender/> (参加費無料)

お問い合わせ 女性医療人
キャリア形成センター TEL: 03-3353-8112(内線41382)
※本セミナーは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)」の補助金により実施されます。

● 第6回 平成30年1月23日(火) 実施
「アサーティブコミュニケーション
～人との関係をマネジメントする自己表現について～」

ダイバーシティ講習会
in 教育を語るタベ

日時 **2018年 1月23日(火) 16:00-17:00**
中央校舎5F 501教室 (東京女子医科大学)

対象 **本学教職員・学生の方はどなたでも参加できます**

講演 **「アサーティブコミュニケーション
～人との関係をマネジメントする自己表現について～」**
講師: 凌 竜也 (日本能率協会総合研究所)
・アサーティブコミュニケーションとは
・アサーティブコミュニケーションのためのステップ 他

※事前申込不要 (参加費無料)

お問い合わせ 女性医療人
キャリア形成センター TEL: 03-3353-8112(内線41382)
※本セミナーは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)」の補助金により実施されます。

(チラシ裏面)

本学では、教職員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勤務環境の整備・改善や女性教職員の上位職への積極登用に取り組んでおります。ダイバーシティ研究環境整備事業の一環として、今年度は6回の「ダイバーシティ講習会」を実施しています。

ダイバーシティ講習会 開催日程			
開催日	タイトル	講師	対象者
1 5/19 実施済	女性研究者の上位職への登用 現状と課題	山村康子氏 (国立研究開発法人科学技術振興機構)	本学教授
2 10/2 実施済	経営管理・組織マネジメントの基本	凌竜也氏 (日本能率協会総合研究所)	全教職員
3 10/20 実施済	アンコンシャスバイアスとこれへの対応	凌竜也氏 (日本能率協会総合研究所)	本学教授
4 11/13 実施済	女性の登用推進に関わる先進事例について	凌竜也氏 (日本能率協会総合研究所)	全教職員
5 2018年 1/19	女性教員上位職登用についての名古屋大学における取り組み(仮)	東村博子氏 (名古屋大学)	本学教授
6 1/23	アサーティブ・コミュニケーション～人との関係をマネジメントする自己表現について～	凌竜也氏 (日本能率協会総合研究所)	全教職員

<ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)特設サイト>
<http://www.twmu.ac.jp/gender/divercity/>

本学で行っているその他の取組みについては上記サイトまたはこちらのQRコードからご覧いただけます



- 平成29年12月2日(土) 実施
第2回彌生塾講演会「女性はもっと活躍できる！」

**第2回
彌生塾講演会**
「女性はもっと活躍できる！」
～開催のお知らせ～

女性医療人のリーダーシップ育成・促進のための
「彌生塾」の第2回講演会です。

**入場無料
予約不要** **[日時]** ▶▶ 12月2日(土) 14:00～15:00
[会場] ▶▶ 外来センター5階 大会議室

演者: 岩田 喜美枝先生
(公益財団法人21世紀職業財団会長)

座長: 内田啓子(彌生塾長)

性別・職種を問わず、どなたでもご参加いただけます。
ふるってご参加ください。

問合せ先 女性医療人キャリア形成センター
03-3353-8112 内線41382 gender-office.bm@twmu.ac.jp
主催: 東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター 彌生塾

- 平成30年1月19日(金) 実施
彌生塾セミナー
「ダイバーシティマネジメントで大学を活性化
～戦略としての女性活躍推進～」

彌生塾セミナー
ダイバーシティマネジメントで大学を活性化
～戦略としての女性活躍推進～

女性医療人のリーダーシップ育成・促進のための
「彌生塾」のセミナーです。

**事前申込制
参加費無料** **[日時]** ▶▶ 1月19日(金) 17:00～18:00
[会場] ▶▶ 第1病棟 第4会議室

演者: 東村 博子先生
(名古屋大学男女共同参画センター長)

多くの皆様のご参加をお待ちしております。

問合せ先 女性医療人キャリア形成センター
03-3353-8112 内線41382 cdc.bm@twmu.ac.jp
主催: 東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター 彌生塾

(2)女性研究者が在籍する部局の 勤務環境の改善

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc.

2

実施の概要

今年度の検討は、昨年度からの取組で見出された勤務環境の改善に関わる課題を仮説として設定した上で、診療科単位での現実的な課題に応じた改善を検討するため、3つの診療科を選定の上、診療科別の座談会の実施を中心とした取組を実施した。

1. 座談会の対象診療科

座談会を実施する部署として、「女性職員の比率の高さ」や「ダイバーシティーの観点からの勤務環境の改善への関心の高さ」等の視点から、

- ・乳腺内分泌外科
- ・神経内科
- ・皮膚科

の3つの診療科を選定した。

2. 先行して想定した勤務環境の改善に関わる課題(仮説)

昨年度からの検討を踏まえ、座談会実施に先行して下記の諸課題をたたき台として準備した。

- ・身体に無理なく、高いモチベーションを持って働ける職場とする
- ・診療、研究、教育、(+ 組織運営)をバランスよく実施する
- ・多様な働き方を担保する職場とする
- ・時間外勤務の削減・平準化に向けて、組織全体として取り組める職場とする

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc.

3

実施の概要

3. 座談会の実施概要

選定した3つの診療科において、各科別に2回の座談会を実施した。

	第1回	第2回	備考
乳腺・内分泌外科	平成29年10月30日	平成29年 2月 9日	
神経内科	平成29年10月16日	平成29年 2月 5日	12月19日に本学内でも進捗確認
皮膚科	平成29年 9月12日	平成29年 11月28日	

4. 座談会の検討概要

各回の座談会の内容は下記の通りである。

	検討概要	弊社支援
第1回	<ul style="list-style-type: none"> ・医師の勤務環境改善を取り巻く内外の環境についての情報提供 ・勤務環境改善に関わる各医局の問題意識・課題を明確化し、各医局でのテーマを設定するとともに、解決への取組に関する意見交換の実施 ・前年度各種検討テーマに関する現場レベルでの認知・浸透状況の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・行政動向をはじめとする外部環境情報の提供 ・前年度までの検討成果を含む内部環境情報の提供 ・テーマ設定、アクションプランの策定の枠組み提供 ・意見交換のファシリテート ・意見交換結果のアクションプランへの落とし込み ・前年度検討テーマの紹介と状況確認
<実践>	各医局での取り組みの実践	---
第2回	<ul style="list-style-type: none"> ・実践に関わる取組状況、結果などを確認し、翌年度実施のシンポジウム等での発表に向けた準備 	<ul style="list-style-type: none"> ・実践状況とこれを踏まえたアクションプランシートの確認（必要に応じて加筆箇所の指導） ・翌年度発表に向けた準備指導

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc.

4

座談会の実施内容

1. 第1回の検討内容

(1) 医師の勤務環境改善に関する外部環境についての情報提供

勤務環境改善に関わる政策動向等の外部環境について、下記のような情報提供を実施した

- ① 医療法に組み込まれた勤務環境の改善について
「医療従事者の勤務環境の改善の促進(労働基準局 平成25年度～)」
- ② 政府による施策について
「働き方改革実行計画(政府 平成29年3月)」
- ③ 医政局による検討について
「新たな医療のあり方を踏まえた医師・看護師などの働き方ビジョン検討会(医政局 平成29年3月)」
「医師の働き方に関する検討会(医政局 平成29年度～)」

(2) 内部環境情報の提供

前年度までの取組成果に基づき、本学内における勤務環境改善に関わる情報提供を実施した。

- ① (他産業を含む) 女性活躍推進に関する取組事例について
- ② 女性活躍推進に関する、教授層アンケート調査結果について

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc.

5

座談会の実施内容

1. 第1回の検討内容

(3) 意見交換の実施ととりまとめ

診療科別に下記についての意見交換を実施し、各科で検討テーマを設定の上、これについてのアクションプランを策定した。

① 本学教員としてのキャリアイメージとこれを達成するための医局としての課題の整理

(はじめに、参加者各個人における、本学でのキャリアイメージ(教育、研究、臨床、大学運営の各領域についての現状のバランスと将来のイメージ)について検討・共有化を実施した上で、これらを踏まえた医局として取り組むべき、勤務環境改善に関わる課題について、意見交換を実施した。

② 医局としての検討テーマの設定とアクションプランの策定についての意見交換

(1)で整理した諸課題の中で、特に今回取り組むべき検討テーマを決め、これに関わるアクションプランを、意見交換の中で策定した。各診療科別の、検討成果は次ページ以降に示す通りである。

③ 前年度の検討テーマに関する、現場レベルでの認知・浸透状況について

前年度に検討した、事務業務(出張申請、会議室予約、同門会業務等)の改善検討、医局スペースの改善検討(各科スペースの案内表示の充実、共用スペースの工夫、カンファレンスルームの予約のあり方、その他生活環境の改善に向けた工夫)等について、現場としての認知状況等を確認した。
しかし、いずれの科でも、これまでのあり方から大きく変わったことを実感するには至ってはいなかった。

座談会の実施内容

1. 第1回の検討内容

(4) 各診療科のアクションプラン

【乳腺内分泌外科】

診療科：乳腺・内分泌外科

解決課題		職員の働き方が多様化する中で、互いにメンバーの多様性を尊重し、課題をチームで解決する組織風土を、確実に継続させていく仕組みを作る							
考察結果	現状	<ul style="list-style-type: none"> 現在は相互に助け合う組織風土が存在するが、世代を超えて引き継がれていく担保がない。 相互に助け合うための前提として、各人のスキルや考え方が一定程度まで標準化されていることが必要とされている。 							
	原因・背景	<ul style="list-style-type: none"> 診療科の特性として(他科と比較して)、緊急対応は少なく計画的に仕事を組みやすいが、現在のメンバーが当たり前と思っている考え方や価値観、行動様式が形式知化・共有化されていない。 また、特に新たなメンバーに対して、部署としての組織風土や行動様式を伝え、より迅速に求められる役割を果たせるよう育成する仕組みが求められている。 							
目標 (課題が解決された状態像)		現在の部署(診療科)としての業務遂行の考え方や運営方法について、記載されたものがあり、共有化されている。 上記に基づき、新たなメンバーに、効率的にこれを伝える仕組みが構築されている。					【評価指標】 -運用ガイドライン(仮名)ができていて -4月以降にチューター制度が試行される準備が整っている。		
		主な取組項目	担当	スケジュール感					
				10月	11月	12月	1月	2月	3月
活動の概要 (主な取組内容について箇条書きで)	① 運営ガイドライン(仮名)の作成								
	・既存資料の収集と整理(ロールモデルへの取材含む)								
	・記載項目の検討と目次作成								
	・項目の分担と記載、編集								
	・活用方法の検討、決定								
	② ①に基づき、チューター制度の導入準備								
		・先行事例に関する情報収集							
		・チューターの役割、支援体制、業務項目、処遇等の検討・整理							
		・チューターの任命							

座談会の実施内容

1. 第1回の検討内容

【神経内科】

診療科：神経内科

解決課題	研修医指導強化(特に、退院時サマリーの品質向上)							
考察結果	現状	現在、退院時サマリーは、神経内科としてのフォーマットがあるが、一部のケースにしか適用されていない。また記載内容についてもバラツキがあり、必要事項が記載されていない事例があるなど、改善余地がある。						
	原因・背景	・品質のばらつきを防ぐために、フォーマットがあるという要因が浸透しておらず、自由に記載してよいと現場で思われている。 ・サマリー自体が、病院発の外部向けの情報として発信されることや、研究データとして重要な情報であることが認識されていない。						
目標 (課題が解決された状態像)	主要な疾患であり頻度が高い脳梗塞について、先行して退院時サマリーの品質を担保すべく、					【成果指標と目標数値】		
	i) 統一のフォーマットでの運用を浸透させる ii) 記載内容の品質を、外部向けの方法として耐えられる水準にする					i) フォーマットの普及率：____% ii) チェック項目を満たしたサマリーの割合：____%		
活動の概要 (主な取組内容について箇条書きで)	主な取組項目	担当	スケジュール感					
			10月	11月	12月	1月	2月	3月
	1.現状の把握(その1) ・現在のサマリーのフォーマットの普及状況(およびその他の様式の使用状況)を把握する。	アンケート作成:A医師 各自1か月分担当する	←	←				
	2.現状の把握(その2) ・その他の様式を使う背景を調査し、その他の様式が継続使用される要因を把握する(指導医のスタイル?研修医の志向?等)	アンケート作成:A医師 指導医用、研修医用	←	←				
	3.フォーマットの見直し ①②を踏まえて、修正が必要な点があれば見直す	B医師	←	←				
	4.フォーマットの普及策 ・フォーマットの使用を呼びかける (記入例の作成、診療部長の理解を得て号会をかけてもらう、独自様式にこだわる指導医へのヒアリング等)	C医師を中心として全員		←		使用開始予定		
	5.記載内容の改善(その1) ①②を踏まえて、現状の記載内容で優先的に改善すべきポイントを明確にする。	全員			←	←		
	6.記載内容の改善(その2) ③を踏まえて、記載内容チェックシートを作成し、これに基づき、最終水準を決定し、現状シートを評価・確認する(普及するまで継続的に実施)。	C医師、D医師	← pre用				← post用	
7.記載内容の改善(その4) ・不合格サマリーの撲滅のための対応策を指導医と共に検討・実施(着任時の研修強化、日々の徹底のあり方等)	全員				←	←		

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc.

8

座談会の実施内容

1. 第1回の検討内容

【皮膚科】

診療科：皮膚科

解決課題	自己研鑽の時間を作るために、業務の流れを変える							
考察結果	現状	現在、通常業務については、総じて時間外勤務を発生させずに遂行できているが、将来の業務に役立てるべき、自己研鑽や研究の時間を確保するのが難しい						
	原因・背景	チームメンバー相互の業務の状況を共有化し、チームで対応する業務を増やすことで、業務負担を一層効率化する余地があると考えられる。						
目標 (課題が解決された状態像)	現在のチーム全体としての業務量を維持しながら、メンバー1人あたり週に1時間、自己研鑽に充てることのできる余裕を生み出す。					各人の自己研鑽時間/週の1時間確保		
活動の概要 (主な取組内容について箇条書きで)	主な取組項目	担当	スケジュール感					
			10月	11月	12月	1月	2月	3月
	1. 火曜日午後の専門外来(生検外来)の予約スタート時間を30分早める	全員						
	・(準備・実施に早めた場合の流れを検討の上、実施)	全員	■	■	■			
	・実施	全員						
	・振り返り	全員						
	2. その他の時間確保のための取組(アイディア)							
	・初診患者の情報共有化により、繁忙期のお手回しをスムーズにする							
・病床管理の工夫を含めたオペのスケジュールの効率化								

All Rights Reserved Copyright © JMA Research Institute Inc.

9

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容

第2回では、各診療科別のアクションプランに基づく実施状況を確認し、発表準備についての指導を実施した。以下では、診療科別に検討内容と成果について記載する。

(1) 乳腺・内分泌外科

アクションプランの取組項目として、「運営ガイドライン(仮名)の作成」を実施した上で、これを活用した「チューター制度の導入準備」について推進・試行することとしたのを受け、まずは既存資料の収集を実施。その上で、第2回座談会のタイミングで、ロールモデルへのヒアリングを実施し、あわせて、運営ガイドラインの目次イメージまでを作成することとした。

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容

(1) 乳腺・内分泌外科

① 既存資料の収集

現在、診療科のWEBページに公開されている、下記の「フィロソフィー」「5つの価値観」「ワークスタイル」の3つの考え方が、乳腺・内分泌外科としての診療科の基本的な考え方であることを確認した。

フィロソフィー

ときに治すことができる。
和らげることが、しばしばできる。(けれども
患者さんの心を安らぎへ導くことは、
いつでもできる。

5つの価値観

Smile 患者さんの笑顔のためにまず私たちが笑顔で。
Thanks 医師は患者さんから学ぶ。患者さんに感謝の気持ちを。
Action やる気よりも実際にやること。行動がなければ何も変わらない。
Respect 仲間を尊敬できる自分。仲間から尊敬される自分。
Team 達成の喜びをチームで。達成のくらしみもチームで。

ワークスタイル

小さな気遣いの種が、やがて大きな実を結ぶ。
「診療は人柄」。私たちはそう考えます。

小さな気遣い。たとえば

- ・目の前の患者さんがもし自分の家族だったら、と考える
- ・話し上手よりも聞き上手に。「なんでも聞いてくださいね」の一言
- ・自らの手で診療室の扉を開け患者さんを迎える。患者さんの気持ちをまず和ませてあげよう。
- ・ムズカシイ顔をしていない？ 手鏡で時々フェイス・チェック
- ・モニターよりも患者さんと向き合おう。患者さんの目を見て話そう。
- ・患者さんの不安とともに、そのご家族の不安も拭えないだろうか。

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容

(1) 乳腺・内分泌外科

②ロールモデル職員へのヒアリング

座談会に先立ち、ロールモデル職員へのヒアリングを実施した。

ヒアリング結果 ～ロールモデル職員の略歴とライフステージの転換点等

- ・2000年代前半入局、途中3か年ほど外部の関連病院へ異動した時期を経ながら現在に至る。
- ・ライフステージの変化として、30代後半で結婚、その後数年で1人目を出産、その後1年おいて2人目を出産
- ・1人目の出産時は、3～4か月で職場復帰し、短時間勤務を選択(1年間)。その時に、シフトの入り方を含めた具体的な働き方を教授、医局長と話し合う。
- ・この時は、病棟、当直のシフトから外れ、外来のみのシフトとなる。一方で、他のメンバーが敬遠する超音波検査を一手に引き受けつつ、保険医のフォローなども実施。カンファレンスは5:00～だが、これには延長保育等を活用して時間外勤務となっても出席していた。
- ・フルタイムに復帰後して1年後、2人目を出産。この時は(1人目の時よりも長い)6か月休みをとったが、その後は、短時間ではなくフルタイムでの復帰し、当直や外勤も実施した。当直が土日の当番だったので、当初はやりにくかったが、割り切って実施できた。至誠会の保育園が7:30～最大22:00まで預けられるので、比較的スムーズに復帰できた。

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容

(1) 乳腺・内分泌外科

③記載項目の検討と目次作成

ロールモデル職員を交え、現在のメンバーが当たり前と思っている価値観や行動様式を、洗い出すべく意見交換を実施した。トピックとして、

- ・自らが心がけたこと／心がけていること
- ・自らがされて／してもらって、ありがたかったこと
- ・(そのほか)現在のメンバーは当たり前に行っていることで是非残したいこと

の3つを設定し、自由に意見交換を実施し、下記のような意見が登場した。

i) 環境の基盤を支える、教授や医局長等が持つべき「上司の姿勢」と、職員が持つべき「部下の姿勢」の両輪

- ・「当科は女性が支えている」「女性の働きやすさなくして、当科は成り立たない」との基本姿勢がある。
- ・上記のチームとしての体現の例に、(明文化はされていないものの)現在の育児期間の運用方針は、「当直(はしない)」「バイトはOK」「外勤に行く場合は、『もし何かあっても代わりは立てられません』という条件で行ってもらおう」等がある。

- ・一方で、職員には、日頃から当直やオベのシフトの柔軟な運用をするために、「チームプレー」を日頃から心がけることが求められる。
- ・上記のためには、「代わりを任せられる」レベルに早く努力も、同時に求められる。

上司の姿勢

車の両輪

部下の姿勢

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容

(1) 乳腺・内分泌外科

③記載項目の検討と目次作成

ii) 診療科内の望ましい風土が体现されたと思えるエピソード

- ・子供の具合が悪いときに、状況を受け入れて、工夫を考えてくれる(当直や外来のシフトなど)
⇒ 自らの状況を情報発信し、提案をすることが第一歩であることが共有化され、かつできるだけ受け入れる意識の双方が存在する。
- ・立ち居振る舞いに課題が多い人でも、多面的に見て、よいところを見つけようとする
- ・手術や当直で、「脇役を含めた実施数が多い人」を表彰する仕組み
⇒ たとえば、目立ちにくい手術の第3・第4助手での貢献にも光が当たる仕組みとして機能している

iii) 目次構成案 (診療科内で現在検討中。下記は例示)

<例>

0. はじめに
診療科としてのフィロソフィー、価値観、ワークスタイルの再確認
1. リーダー・メンバーとしての基本姿勢
多様な働き方を認め、実現させる環境づくり(主に上司)と、これを享受するための不断の努力(主に部下)の重要性を記載
2. START別、エピソード集
Smile、Thanks、Action、Respect、Teamの視点から、残していきたい考え方やエピソードを整理

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容

(1) 乳腺・内分泌外科

④今後の検討と展開

アクションプラン上は、運用ガイドラインの完成に向けて、今後、「項目の分担と記載、編集」「活用方法の検討、決定」という取組項目があり、さらのこの活用方法の一環として、「チューター制度の導入準備」が記載されている。

これらについては、4月から新たな部局員が入局するタイミングを目標に、取り組みを3月までに推進していく予定である。

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容と成果

(2) 神経内科

当科のアクションプランの取組は、退院時サマリーの品質向上とこれに伴う指導負担の軽減を目指した、新たなサマリーフォームの作成、運用の浸透(標準化)、及びこれらを通じた記載内容の品質向上とした。

概ねアクションプランの項目に沿って推進されていることが確認されている。以下に、各項目の状況と成果をまとめる。

①現状の把握

研修医(9人)、指導医(8人)を対象に、現状の退院時サマリーのフォーム(テンプレート)についてのアンケートを実施した。

a. 研修医

テンプレートの認知度：5人/9人(55.6%)

テンプレートの使用率：3人/9人(33.3%) ⇒ 常に使う(1人)、時々使う(2人)

b. 指導医

テンプレートの認知度：5人/8人(62.5%)

テンプレートの指導時の活用率：3人/8人(37.5%)

なお、未使用者の詳細な状況等については、今後余裕があれば実施することとする。

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容と成果

(2) 神経内科

②フォーマットの見直し(新規フォームの作成)

脳卒中を想定した、新たな退院サマリーのフォームを作成した。

《新・退院時サマリーフォーム》

【名前】(ID)) ●●● ●●●	【現職】(職業)なし・学生(学生)・医師(医師)・看護師(看護師)・その他(その他) ●●●	【性別】(性別)男(男)・女(女) ●●●	【年齢】(年齢)10代(10代)・20代(20代)・30代(30代)・40代(40代)・50代(50代)・60代(60代)・70代(70代)・80代(80代)・90代(90代) ●●●	【病歴】(既往歴)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【家族歴】(家族歴)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【生活習慣】(生活習慣)喫煙(喫煙)・飲酒(飲酒)・その他(その他) ●●●	【アレルギー】(アレルギー)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●
【病歴】(既往歴)なし・あり(あり) ●●●	【家族歴】(家族歴)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【生活習慣】(生活習慣)喫煙(喫煙)・飲酒(飲酒)・その他(その他) ●●●	【アレルギー】(アレルギー)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●
【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●
【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【検査】(検査)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【治療】(治療)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●	【その他】(その他)なし(なし)・あり(あり) ●●●

座談会の実施内容

2. 第2回の検討内容と成果

(3) 皮膚科

進捗と結果について

自己研鑽の時間の確保を目指した、外来業務の効率化を目指した取組について、実践し下記のような結果となった。

主たる取組項目として掲げた、「火曜日午後の専門外来予約時間のスタートを30分早める」業務の見直しを実施した。

その結果として、

- ・午前の外来時間が少し長引くと、休憩時間が満足にとれないまま、午後の対応をせざるを得なくなる
 - ・予約時間を早めたことが、当初のねらいであった、診療時間を早く終えることにうまくつながらなかった
- といった事象も起きた。

上記を受け、当面、この新たな取組の継続は困難と判断し、業務の改善に向けては、他のテーマも視野に入れながら、今後、診療科のベースで検討を重ねることとした。

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)」

委託先：NPO 法人 子育てネットワーク・ピッコロ



東京女子医科大学と東京医科大学の
女性医療人の子育てを支援する

学生サポーター募集

女子医大・東京医大の女性医療人の子ども(年長以上)の保育園・学校や塾の送迎、下校後の見守りなど、ちょっと困った時に手伝ってくれる学生サポーターの講習会受講者を募集します。

学生サポーターは女性医療人(医師・看護師・研究者等)の子育てのサポートを行う中で、身近なロールモデルである女性医療人と接することから、自分自身のキャリア形成について具体的に考えられる機会になります。もちろん子どもの成長・発達についても学ぶことができ、子どもたちの健やかな成長の手助けもできます。

【学生サポーター講習会】**無料**

2017年 10/7(土)・21(土)・23(月)・11/4(土)

●この講習会は女子医大・東京医大ファミリーサポートで子育て支援を実施するために必要な知識や技術を学ぶためのものです。子育ての現状や子どもとの接し方などを講義やグループワークで楽しく学びます。忙しくてすべての講義を受講することができない場合、興味のある講義を受講することもできます。すべてを修了すると請われて学生サポーターとなります。

4日間	18時間	科目	講師
10月7日 (土)	13:00~	オリエンテーション [ファミリーサポート] とは	
	13:30-15:20	保育の心	小俣みどり氏 保育士 NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事
	15:30-17:30	身体の発達と病気	菅原 京子氏 東京女子医科大学母子総合医療センター新生児学教科長兼講師
10月21日 (土)	9:30-12:30	子どもの心の発達とその問題	湯沢 英史氏 (社)発達協会 早稲田大学非常勤講師 養護学博士・精神保健福祉士
	13:30-15:20	事故と安全	小俣みどり氏 保育士 NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事
	15:30-17:30	子どもの生活とケア	
10月23日 (月)	18:00-20:00	リスクマネジメント	野原 理子氏 東京女子医科大学衛生学公衆衛生学(一)教室講師
11月4日 (土)	13:00-15:20	子どもの遊び	北島 愛子氏 日本折紙協会認定折紙講師 (光劇団風の子)
	15:30-17:30	保育サービスを提供するために	小俣みどり氏 保育士 NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事

**2017年
9月30日(土) 申込〆切!**

1科目だけの
受講も可能です!
興味のある学生は
ぜひ
ご参加ください♪

- 対象者：女子医大および東京医大の学生(医学部・看護学部)
- 受講料：無料
- 講習会場：東京女子医科大学本部 1F スキルスラボ
- 申込方法：電話かメールで下記を明記しお申し込みください。
①氏名(ふりがな) ②大学・学部 ③学年
④学籍番号 ⑤住所 ⑥電話 ⑦メールアドレス
- 申込先：女子医大・東京医大ファミリーサポート室

☎03-5369-9075

family-support.bm@twmu.ac.jp

※メール申し込み後、3日過ぎても返信がない場合はお電話ください。
※ファミリーサポート室は女子医大の本部1階にあります。

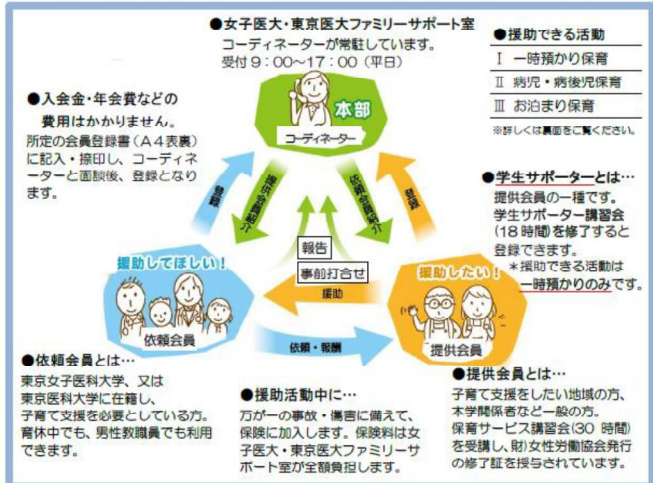


女子医大・東京医大ファミリーサポート室
直通☎03-5369-9075 family-support.bm@twmu.ac.jp

学生サポーターとして 女性医療人の子育てを応援しませんか

女子医大・東京医大ファミリーサポート

地域や大学でつながる会員制の子育て支援です。保育園や学校の送迎、塾や習い事の送迎、放課後の見守り、休日の保護者の外出時の保育など、女性医療人の子育てを支援します。



詳細はお問い合わせください。登録用紙はホームページからもダウンロードできます。
<http://www.twmu.ac.jp/w-support/family-support/>



- 料金** (1時間よりスタート、その後は30分刻み)
- Ⅰ 一時預かり保育: 1時間 800円/900円
 - Ⅱ 病児・病後児保育: 1時間 1,000円
 - Ⅲ お泊り保育: 1泊 18,000円
- ※詳しくは裏面をご覧ください。

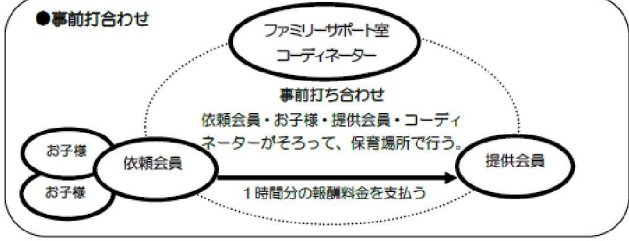
女子医大・東京医大ファミリーサポート室
直通 ☎ 03-5369-9075 (女子医大内線 41152)
委託先: NPO 法人 子育てネットワーク・ピッコロ

学生サポーターの活動は赤枠の中だけです。

- 援助できる活動**
- Ⅰ 一時預かり保育 (健康な子供の預かり)
- ・保育園・学校・塾・習い事への送迎、その前後に子どもを預かること
 - ・保護者の短時間就労、臨時就労または研修、学会参加時に子どもを預かること
 - ・冠婚葬祭、他の子どもの学校行事や買い物等、保護者の外出の場合に子どもを預かること
 - ・保護者の病気や急用の場合、保護者のリフレッシュのために子どもを預かること
 - ・これらの理由以外でも相談により預かります。
- Ⅱ 病児・病後児保育 (病児・病後児の預かり)
- ・病気あるいは病気回復期にある子どもをあずかること
- Ⅲ お泊り保育 (健康な子どもの宿泊をともなう預かり)
- ・夜勤や出張等の時に、宿泊をかねて子どもを預かること

	Ⅰ 一時預かり保育	Ⅱ 病児・病後児保育	Ⅲ お泊り保育
場所	原則として提供会員の自宅 子どもの状況により、依頼会員の自宅での援助活動もします。	依頼会員の自宅	提供会員の自宅
対象	おおむね5歳~15歳 ※1	1歳~6年生	1年生~6年生
時間 ※2	7:00~22:00	午前8:30~午後6時 土日祝日はなし	19:00~翌7:00
基本料金 ※3	1人1時間800円 19:00以降1時間900円 (兄弟の2人目は半額)	基本1時間1,000円	1泊18,000円
事前打合せ	援助活動前に、必ず事前打合せを済ませておきます。していない場合は依頼ができません。事前打合せの際、1時間分の報酬を依頼会員は提供会員に支払います。		
依頼方法	直接、提供会員に連絡・依頼	コーディネーターに連絡	コーディネーターに連絡

※1: 学生サポーターはおおむね5歳以上のお預かりをします。他はおおむね生後2か月からが対象。
 ※2: 援助活動は1時間からスタート。その後は30分刻み。
 ※3: 援助活動時間の開始と終了は、提供会員が自宅を出た時間から、活動を終了自宅に帰り着いた時間までとなります(移動時間も保育に含まれます)。提供会員宅で保育の場合は、依頼会員が子どもを提供会員に引き渡した時から、引き取った時間までです。



- 援助できない活動**
- ☆自転車・自家用車での送迎
 - ☆団体保育
 - ☆保護者と一緒に行う保育
 - ☆家事援助
 - ☆子どもの勉強相手
 - ☆年末年始の保育
 - ☆病児のお泊り保育

● 展示パネル

平成29年度 東京都女性活躍推進大賞

教育
分野



学校法人東京女子医科大学



女性医師・研究者のキャリア形成を継続できる環境を整備、
全国の女性医療人を対象にした復職支援



【女性医療人キャリア形成センター】スタッフ

設 立 明治33年

【代 表 者】 理事長 吉岡 敏正

【職員数・研究員数】 5,411名(女性3,746名 男性1,665名)

【所 在 地】 新宿区

【専 業 取 組】 医学部・歯学部・薬学部の2学部、2大学院研究科等
(平成29年5月に開設)

背景・経緯

- 平成21年に法人傘下の組織として男女共同参画推進局を設置
- 平成29年1月には「女性医療人キャリア形成センター」に名称変更
- 女性医療人に特化したキャリア形成支援を行い、平成32年までに女性教授を30%とする目標を設定

取組内容

【キャリア形成・ライフイベントとの両立支援】

- 短時間勤務制度を整備し、女性医師・研究者のキャリア形成を支援
- 地域の人々から子育ての支援を受ける「ファミリーサポート」事業を全国の大学に先駆けて運営
院内保育所と連携して保育支援体制の充実を図る

【上位職への積極登用等】

- 公募による教授選考の際、候補者が同等の場合、女性を積極的に登用(プラスファクター方式を導入)
- 女性の活躍に寄与する分野について特命担当教授・准教授を新設
- 女性医療人としてのリーダーの育成を進めるため、彌生塾を創設

【再研修制度】

- 出身大学を問わずに全国の女性医師等を対象に、復職に向けたオーダーメイド研修や約150講座の無料eラーニングを整備



ファミリーサポート事業概要図



院内保育所のクリスマス会



彌生塾講演会

効果

- ファミリーサポートは、仕事と子育て等との両立支援に加え、サポーター(提供会員)に対して講習会等を開催することで地域全体の育児能力の向上にもつながる
(平成28年度:提供会員172名、依頼会員229名、年間延べ活動件数3,568件、講習会等の開催:4回)
※平成27年から「女子医大・東京医大ファミリーサポート」として事業継続
- 女性採用(昇格を含む)(平成28年度:教授4名、准教授6名、講師12名)
- 再研修制度により、全国の女性医師に対して復職を支援
(復職への支援申請者総数:約248名、eラーニング:登録者数5,273名)
※復職への支援申請者のうち約8割が外部利用

2018年2月19日 (月曜日)

平成29年度 東京都女性活躍推進大賞受賞者が決定しました

都民のみなさまへ

医師のみなさまへ



東京都では、全ての女性が意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会の実現に向け、女性の活躍推進に取り組む企業や団体を表彰しています。

4回目となる平成29年度は、産業分野、医療・福祉分野、教育分野、地域分野から各1団体、個人部門から1名が大賞に選ばれました。また、優秀賞に5団体・1個人、特別賞に1団体が決定し、小池知事から賞状等が贈呈されました。

教育分野では、医学部を設置している「東京女子医科大学」、「順天堂大学」、「東京大学」が受賞し、女性医師・研究者のキャリアや出産・育児との両立を後押しする取り組みが展開されています。

詳しくは東京都生活文化局のホームページをご覧ください。

平成29年度 東京都女性活躍推進大賞 受賞者

■大賞 4団体・1個人

- 【団体】
 - 【産業分野】 三井住友海上火災保険 株式会社
 - 【医療・福祉分野】 社会福祉法人 竹清会
 - 【教育分野】 学校法人 東京女子医科大学
 - 【地域分野】 特定非営利活動法人 プラチナ美容塾
- 【個人】 市川 順子氏 (作ろう!みんなのジモトWa-shi!パートナーシップ 世話係さん (代表))

■優秀賞 5団体・1個人

- 【団体】
 - 【産業分野】 アブラック 富士ゼロックス多摩 株式会社
 - 【教育分野】 学校法人 順天堂 順天堂大学
国立大学法人 東京大学
 - 【地域分野】 特定非営利活動法人 男女共同参画おた
- 【個人】 山崎 恵氏 (株式会社 Copybara 代表取締役)

■特別賞 1団体

- 【団体】
 - 【産業分野】 由井電気工業 株式会社

女性医師・研究者の上位職登用 研究力向上とダイバーシティ研究環境整備



Promoting Of Getting Women's Medical Professional In Higher Positions, Improving Research Capability, And Improving The Environment Of Gender Equality

東京女子医科大学
女性医療人キャリア形成センター

MAIL: gender-office.bm@twmu.ac.jp

TOKYO WOMEN'S MEDICAL UNIV.
Career Development Center for Medical Professionals

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・技能と患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修士研修生の短時間勤務の制度化を達成する。

実施体制



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	教授 特命含 30% 准教授 特命含 35% 講師 40%	科研費等応募数 30%増 科研費等採択数 20%増 原著論文等 10%増	研究者の満足度向上 学生サポーター育成 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所属長意識改革	①メディアラボ運営 ②ピアラーニング実施 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	奨生塾	研究者支援センター	附属病院
事業主行動計画	理事長諮問会議 目標1	図書館 目標3	働き方多様性委員会 目標4

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・准教授を新設した。また、医学部教授会のFDとして、女性上位職登用の現状やアンコンシャスバイアスの他、他学での先進的な取り組みなどについての講演会を企画し、実施している。

キャリア形成の個別支援

女性教員のリーダーシップ促進を目的に創設された奨生塾において、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行っている。加えて、教授になるために、また、なってからどのようなことを心がけ、何を実行しているのか本学教授が講演をし、その後女性研究者との質疑応答を行う「ピアラーニング」を定期開催している。

e-ラーニングコンテンツの作成

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-ラーニング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

女性研究者が在籍する医局における勤務環境の改善に関わる課題について、テーマを設定し、医局を対象とした座談会を実施する。各医局における課題や課題を解決するための情報提供やフォローを行い、各医局での勤務環境改善を実施する。また実施結果は学内でのシンポジウム等で発表する。

これまでの取組

女性研究者支援		女性医師支援	
女性医師・研究者の育成	佐竹高子女性医学研究者研究奨励会	研究委員長の短期研修	医療修士研修生の短期研修
年度	2009～	2011～	2011～
対象	助教以上	助教以上	医療修士研修生
勤務条件	週30時間	週30時間	週5日 28時間 週4日 28時間 週3日 28時間 週2日 28時間 週1日 28時間 月2日以上で月2日以内
給付	月額制 195,000円 社保あり	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	研究委員会の研究奨励費 医療修士研修生の研究奨励費

女子医大・東京医大ファミリーサポート		女子医大附属保育所	
一時的保育	お泊り保育	昼間保育	延長保育
場所	依頼会員の自宅	依頼会員の自宅	提供会員の自宅
対象	生後おむつ2か月～15歳	1歳～6年生	1年生～6年生
時間	7:00～22:00	8:30～18:00 土日祝日はなし	19:00～7:00
料金	1時間 800円 19:00以降 900円 (定額22人、日1回半)	基本1時間 1,000円	1泊 18,000円 (兄弟の2人、日1回は半額)
対象	2か月～就学前	2か月～就学前	3か月～3年生
時間	20:00～7:30	7:30～18:30	8:00～18:00
料金	400円/時	300円/時 2年日以降350円	500円/時

介護支援制度

昨年度『キャリアと介護の両立支援ブック』を作成し、女性医療人キャリア形成センターのwebサイトで情報提供している他、冊子を作成し、本学全教職員に配布した。加えて、大学人事課と附属病院内の社会支援部が連携した介護支援相談窓口を設置し、人事制度だけでなく介護の実際についても相談に応えられる体制を整備した。

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29年度報告書

発行 平成30年3月
編集 ダイバーシティ環境整備事業推進室
MAIL cdc_bm@twmu.ac.jp
URL <http://www.twmu.ac.jp/gender/divercity/>

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

〒162-8666 東京都新宿区河田町8-1
東京女子医科大学 本部・女性生涯教育支援センター3階
TEL : 03-3353-8112 (内線41382)
MAIL:cdc_bm@twmu.ac.jp
URL : <http://www.twmu.ac.jp/gender/>



記載内容は平成30年2月現在のものです。



ダイバーシティ環境整備事業推進のシンボルとしてロゴマークを決定しました。
WomanのWをデザインしたもので、女性のしなやかさ、のびやかさ、たくましさを
イメージし、大きく羽ばたいている姿を表しています。