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）」

中間報告書

2016（平成28）～2018（平成30）年度

学校法人 東京女子医科大学

はじめに

東京女子医科大学　准教授
同　ダイバーシティ環境整備事業推進室　室長
本多 祥子

2018（平成 30）年 4 月より前任の野原理子先生を引き継ぎ、ダイバーシティ環境整備事業推進室長を担当させていただいております。これまで野原先生が中心となって牽引してこられた数々の取組が如何に多くの貴重な成果を挙げてきたかを日々実感するとともに、今後もさらに取組を継続し成果を伸ばし続けていくことの大切さを身に染みて感じております。長年女子医大で基礎医学研究や実習・講義・テュートリアルを始めとする様々な教育に関わらせていただいた立場から、学生や女性医療人の皆様が本学で常に楽しく快適にご自身の夢を追求できるよう、そしてその夢を確かな形にできるよう、少しでもお手伝いをさせていただきたいと考えております。自分自身、大学院在学中に母が末期癌で倒れ、実験や学位論文の作成に追われながら母のターミナルケアや在宅介護を体験いたしました。その後も寝たきりとなった父を在職中に約三年間在宅介護し看取った経験から、様々なことを感じ、学んで参りました。本学に女性医療人キャリア形成センターが設立されたのはちょうど父の介護をしていた時期でしたが、当時は目の前のことで精一杯だったため、女性医師・研究者を対象とした支援の存在を全く知らないまま、支援を受けられる折角のチャンスを逃してしまうことになりました。皆様が私のような経験をされることのないよう、今まさに支援を必要としている方のもとへ様々な施策の案内や情報を迅速にお届けできる体制を整えていければと考えております。また、推進室では主に勤務環境改善のプロジェクトを担当しておりますので、研究・教育や臨床の現場で日々がんばっておられる皆様のご意見やお力添えが何より大切と存じます。本報告書を一人でも多くの方にご覧いただき、これまでの取組やその成果が女性医療人の皆様のニーズをどこまで満たすことができているのか、また、今以てどのようなニーズが存在し、それに応えるにはどんな施策が必要かについて、忌憚のないご意見をお聞かせいただけますと大変有り難く存じます。

微力ながら誠心誠意努力して参りますので、これからもどうぞ宜しくお願い申し上げます。

ごあいさつ

東京女子医科大学　理事長・学長
吉岡　俊正

本事業の中間報告書がここに完成したことを喜ばしく思います。

東京女子医科大学は、自立し社会に貢献する女性の育成を建学の精神として、女性医療者教育を使命に教育・研究・医療を行っています。卒後教育における女性医療者育成の拠点として女性医療人キャリア形成センターを設置し、2016（平成 28）年度より「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型)」の支援も受け、活動を続けています。センターには既に長い実績があり、本事業も「補助を受けるための新たな取組」ではなく、「大学の使命を果たすために本学が行ってきた活動」の支援を受けた事業です。建学の精神と大学の使命を現代に如何に展開させていくかを本学が見定める事業であると言えます。

本事業が採択されてから 2018（平成 30）年度で 3 年度目となり、6 年にわたる事業の折り返し地点を迎えました。この間、女性医療者、研究者が活動できる仕組み作りと、その活躍が大学と社会に認知、評価されるための大きな改革が進められています。本事業を通して、ダイバーシティ環境の整備が本学の建学の精神と使命を現代に進める事業であると改めて感じます。

また、2018（平成 30）年度の「ダイバーシティ環境整備事業中間報告会」には、本学の「彌生塾」との共催により、前年度に「東京都女性活躍推進大賞（教育部門)」を受賞したことと併せて、東京都知事である小池百合子氏をお迎えして基調講演をいただくことができました。

100 年を超えて変わらない本学の建学の精神と使命が、本事業を通じて進化していくことを、本報告書から読み取っていただきたいと思います。来年度は更に進化を遂げ、本学の真価が示されていると確信します。

東京女子医科大学　理事・名誉教授
同　女性医療人キャリア形成センター　センター長
肥塚 直美

本学は 2016（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、より一層、女性医療人の（1）ダイバーシティ研究環境整備（勤務環境改善、育児支援、介護支援）、（2）研究力向上・リーダー育成、（3）上位職への登用に向けて取組を進めてまいりました。本学の建学の精神は自立した社会に貢献する女性医療専門職を育成することです。これまで『男女共同参画推進局』として、女性医療人の勤務継続に対する支援などのセーフティネットを提供してまいりましたが、2017（平成 29）年 1 月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よい社会をつくるために活動する女性医療人の育成を目的として『女性医療人キャリア形成センター』に名称変更し、これまでのステージからさらに一段上のステージを目指していくことを明確にしました。センターには「女性医師・研究者支援部門」、「女性医師再研修部門」、「看護職キャリア開発支援部門」、「彌生塾」のプロジェクト部門に加え、本事業を推進するために「ダイバーシティ環境整備事業推進室」を設置し多面的に活動しています。女性医療人キャリア形成センターを中心に、この３年間、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事業に取り組んだ本学の成果を、ここに中間報告書としてまとめることができたことを大変嬉しく思います。

東京女子医科大学は、建学の精神と『至誠と愛』の教育理念のもと、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人を育成し、将来の医療に貢献することを目指しております。本学は本事業をさらに推し進めて、女性医療人が生涯輝いて活躍できる社会を目指して活動してまいります。

東京女子医科大学　特任教授・名誉教授
同　女性医療人キャリア形成センター　副センター長
同　臨床ゲノムセンター 所長
斎藤 加代子

2016（平成 28）年度文部科学省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、女性医療人キャリア形成センターが発足し、3 年目が過ぎようとしています。女性活躍推進法に基づく事業主行動計画に掲げた目標「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」を目標に掲げました。採択のヒアリングでは、「本当に女性教授を 30%にできるのですか？」という懐疑的な質問がなされ、それに対して、吉岡俊正理事長・学長とともに「目指します」とお答えして参りました。初年度から、肥塚直美理事・センター長のリーダーシップの下に、野原理子室長から引き継いてくださった本多祥子ダイバーシティ環境整備事業推進室長と吉原政晴事務長が実働部隊長として、万全の体制にて事業を推進して参りました。

「女性科」の開設、「特命担当教授」の任命、そして「彌生塾」にての後輩への個別支援、セミナー・ピアラーニング、研究支援員制度、講習会開催など多くの施策が順調に進んでおり、着実な成果をあげております。今年度は、多くの女性教授の輩出、東京都女性活躍大賞の受賞と小池百合子都知事をお招きしての彌生塾講演会の成功が、本事業の目に見える成果であったと思います。

「女性医師・研究者支援部門」「女性医師再研修部門」「看護職キャリア開発支援部門」「彌生塾」が有機的に連携し、多面的な活動を行っております。

東京女子医科大学における女性医療人のさらなる飛躍を推進する体制の発展のために、皆様の温かいご支援をお願い申し上げます。

目次

はじめに 1
ごあいさつ 2
Ⅰ　事業概要 7
目標 8
本事業推進のための体制整備 9
- 「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 9
- 「ダイバーシティ環境整備事業推進室」の設置 10
- 「ダイバーシティ担当推進者会議」の開催 10
- 事務補佐員の採用 10
- ホームページリニューアル 11

実施概要 11
ダイバーシティ環境整備事業中間報告会の実施 15
- 中間報告会使用スライド（斎藤加代子特任教授） 17
- 中間報告会使用スライド（本多祥子准教授） 20
- 配布資料 29

Ⅱ　事業報告　- 女性の上位職登用 - 31
女性教授割合の拡大状況 32
プラスファクター 33
特命担当教授・准教授の設置 34
女性科の新設 34
教員評価制度見直し 35
ダイバーシティ講習会 36
他機関の取組視察 39
Ⅲ　事業報告　- 研究力向上 - 41
本学の研究力向上状況 42
キャリア形成の個別支援 43
講演会・各種セミナー 45
- 彌生塾講演会 45
- 彌生塾セミナー 46

その他英語での研究発表に関するサービスの提供 51
ピアラーニング 51
メディアラボでのコンテンツ作成・配信（e ラーニング） 52
研究支援員制度 55
Ⅳ　事業報告　- 勤務環境改善 - 57
本学の勤務環境整備状況 58
勤務環境改善 58

育児支援の充実 60
- 「女子医大・東京医大ファミリーサポート」とは 60

介護支援制度創設 62
V　その他の取組 63
学外での活動 64
- 東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞 64
- 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加 65
- 外部講演 67

学内での活動 68
- ロゴマークの決定 68
- クリアファイル作成 69
- 視察対応 69
- 取材対応 71
- ダイバーシティ事業アンケート調査 72
- キックオフ会議の開催 75
- 事業参加者一覧 78
- 活動年表 79
- 運営委員会等定例会議　実施状況 84

VI　資料 85
彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会アンケート調査 ／2018 年度 86
上位職登用 89
- 教員自己評価項目／2018 年度作成案 89
- 教員自己評価制度の運用手引き／2017 年度作成案 92
- ダイバーシティ講習会　配布チラシ／2017 年度 96
- ダイバーシティ講習会　参加者アンケート調査／2017 年度 97
- ダイバーシティ講習会　研修内容策定について／2016 年度 100
- 教授に対する女性の上位職登用に関するアンケート調査／2016 年度 105

研究力向上 113
- 彌生塾講演会　配布チラシ／2016～2018 年度 113
- 彌生塾セミナー　配布チラシ／2017～2018 年度 114

勤務環境改善 115
- キャリアと介護の両立ブック／2017 年度 115

お問い合わせ先一覧 119

I

事業概要

目標

本学は、1900（明治 33）年に女性医療人（医師・看護師）育成と自立の精神に基づき設立された国内唯一の女子医科大学として、これまで様々な取組を行ってきました。2006（平成 18）年度には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」に採択され、病児保育と短時間勤務制度の創設によって優れた女性研究者の研究継続支援を実施しました。事業終了後も、男女共同参画推進局（現在の女性医療人キャリア形成センター）を設置し、院内保育所に加え本学独自のファミリーサポートシステムによるきめ細やかな育児支援、また短時間勤務制度を育児期のみならず自己研鑽にも活用できる制度として創設し勤務環境改善に努めてまいりました。これらの取組により、女性特有のライフイベントによる研究活動中断を抑止するためのシステムは順調に整いつつあります。しかしその一方で 2015（平成 27）年時点の本学女性教授比率は 124 名中 25 名（20%）と少なく、キャリアを積んだ女性研究者が上位職で十分に活躍できる大学となるためには、さらに全学的な支援体制と強力な取組が必須と考えられました。

そこで本事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」では、2016（平成 28）年 9 月のキックオフ会議以降、女性医療人キャリア形成センターに新設したダイバーシティ環境整備事業推進室が中心となり、2020 年度までに女性教授比率を 30%に引き上げるための女性上位職登用支援、女性研究者のための研究環境整備、女性教職員数の多い部署での勤務環境改善を実施しています。女性医療人がより高い望みを実現すべく研究活動やキャリア形成に邁進できる体制づくりを本学全体で推し進め、６年間の事業期間を通じて更なる強化を図ることを目標としています。

本事業推進のための体制整備

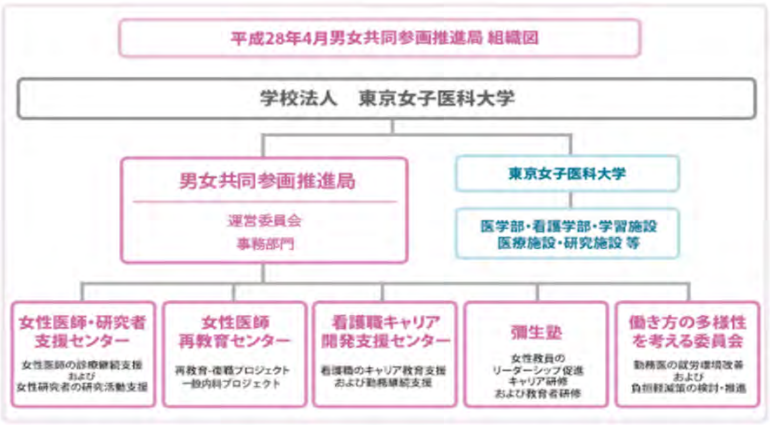
● 「男女共同参画推進局」から「女性医療人キャリア形成センター」へ

2016（平成 28）年 9 月 20 日男女共同参画推進局運営委員会にて、「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」への名称変更、「ダイバーシティ環境整備事業推進室」の設置、傘下 3 センターの名称を部門へ変更する提案がなされ、同年 10 月 26 日の理事会の審議、承認を受け、2017（平成 29）年 1 月 1 日付で実施されました。

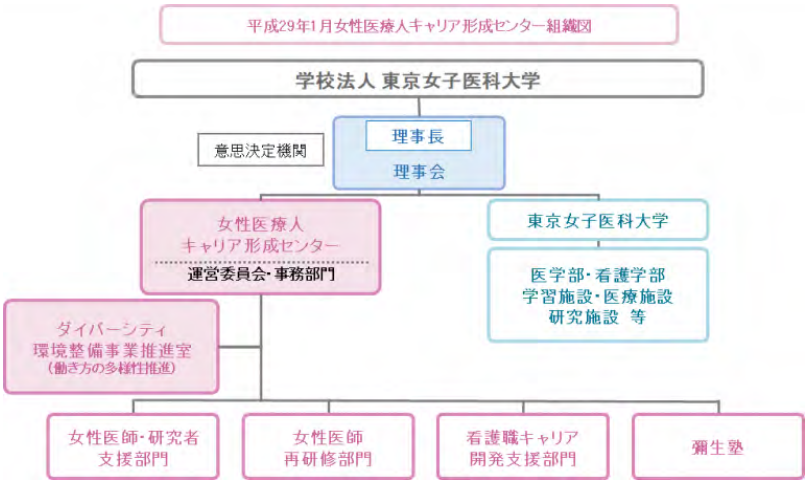
「女性医療人キャリア形成センター」への名称変更は、女性医師・看護師の勤務継続に対する支援、セーフティネットの提供だけでなく、キャリア形成・促進や、より良い社会を作るためにリーダーとして活躍する女性医療人を育成することで、さらに一段上のステージを目指すことを明確にしたものです。

名称変更・組織変更に合わせ「男女共同参画推進局規程」は「女性医療人キャリア形成センター規程」に変更しました。男女共同参画推進局下にあった二つの基金（男女共同参画推進局基金、女性医師・研究者支援事業基金）も統合の上、名称を「女性医療人キャリア形成センター基金」と変更しました。

【変更前】



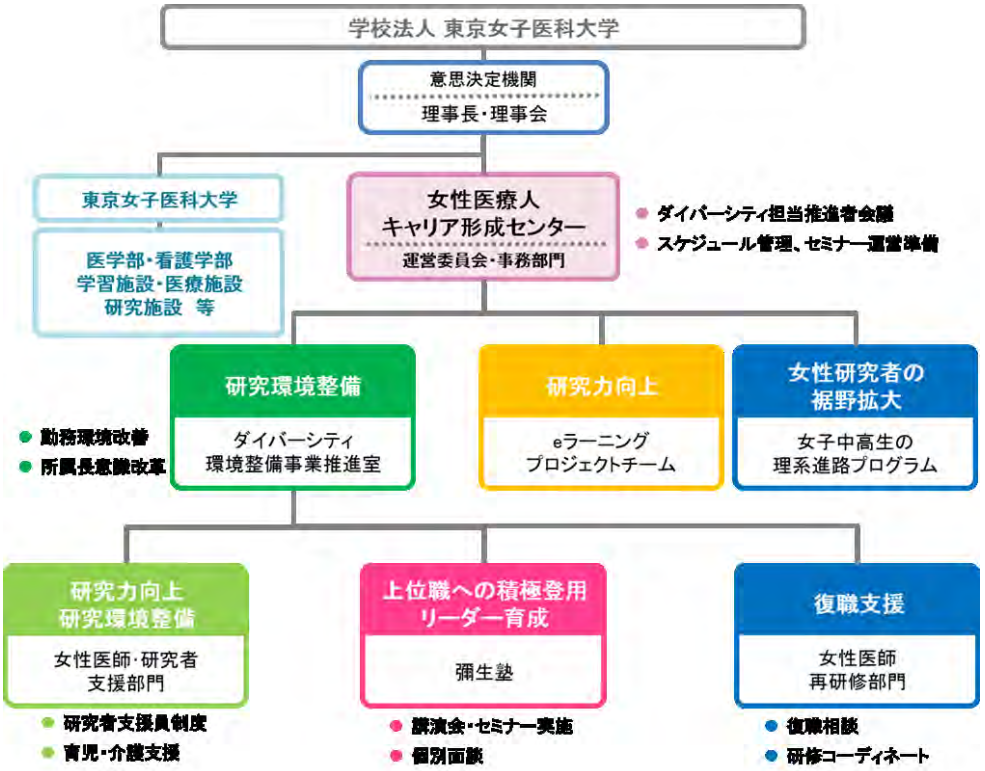
【変更後】



● 「ダイバーシティ環境整備事業推進室」の設置

2016（平成 28）年 9 月 26 日、本学は平成 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、本事業を推進するための司令塔となる組織として「ダイバーシティ環境整備事業推進室」を 2017（平成 29）年 1 月 1 日付で設置しました。「ダイバーシティ環境整備事業推進室」は、「女性医療人キャリア形成センター」傘下の 3 部門および彌生塾と有機的に連携し、多面的な活動を推進しています。

・（2017 年 1 月～2018 年 3 月）野原理子室長（衛生学公衆衛生学（一）・講師）
・（2018 年 4 月～現在）本多祥子室長（解剖学・准教授）



● 「ダイバーシティ担当推進者会議」の開催

本事業の施策進捗状況を管理し、各部門間等での情報共有を推進するとともに、施策推進にあたっての課題を解決するために、「ダイバーシティ担当推進者会議」を 2016（平成 28）年 10 月より月一回定期開催しています。

● 事務補佐員の採用

本事業推進のため事務補佐員（派遣職員）を採用しました。

・2016 年度：宮崎雪子、齋藤亞理
・2017 年度：佐野裕美、猪川洋子、大西あすか
・2018 年度：佐野裕美（継続）、岡部美栄

● **ホームページリニューアル**

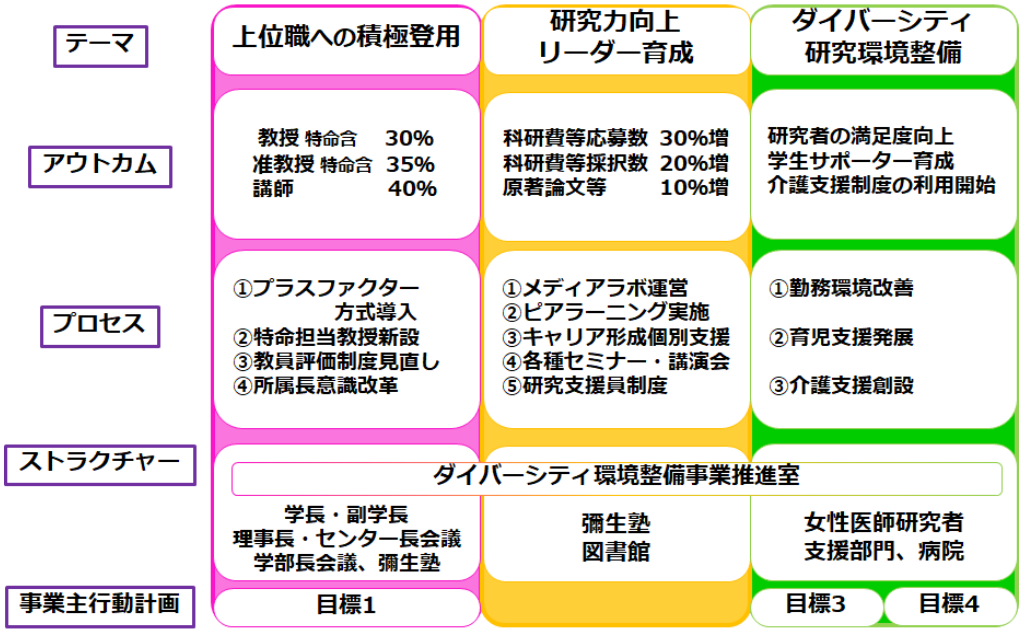
本事業を強力に推進していくとともに学内外への浸透と周知を徹底していくため、2017（平成 29）年１月にホームページリニューアルを行いました。セミナーやイベント等のお知らせを適宜配信しています。（スマートフォン対応済、URL：http://www.twmu.ac.jp/gender/）

女性医療人キャリア形成センター

＊大学 HP トップページの「女性医療人活躍支援」からも入ることができます

実施概要

上位職への女性の積極登用（＝１）、そのための研究力向上とリーダー育成（＝２）、およびこれらを支えるダイバーシティ研究環境整備（＝３）の３つのテーマについて、それぞれ事業主行動計画、ストラクチャー、プロセス、アウトカムを明確に設定しました（下図参照）。



（１）上位職積極登用の取組

①プラスファクター方式の導入：33 ページ

教授採用や昇格の際に業績等の評価が同等であれば女性を優先するプラスファクター方式を導入し、教授公募の文書にこれを明記することで女性の応募意欲を向上させるとともに、教授会での候補者選出および理事会での審議における女性優先を可能としました。

②特命担当教授・准教授の新設：34 ページ

上位職登用の実効性を高めるインセンティブとして、学長指名による特命担当教授・准教授を新設し、学内外における社会貢献や女性研究者育成の場で実力を発揮している女性研究者が上位職に登用される機会を大幅に増やすことに成功しました。

③教員評価制度の見直し：35 ページ

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を育成するため、女性医療人教育や環境整備への理解度・貢献度が充分に反映される評価体制の構築を行いました。

④所属長意識改革：36 ページ

各部署の所属長による積極的な女性研究者育成の実現を意図し、所属長を対象とした様々な講習会（ダイバーシティ講習会）を実施しました。

（２）研究力向上・リーダー育成の取組

①メディアラボの運営（e ラーニング）：52 ページ

学内の映像記録編集作業を専門とするメディアラボを運営することにより、ダイバーシティ事業における各種講習や講演会のデジタル画像記録・配信に向けた編集等を効率良く実施していくことが可能になりました。

＊右のマークがついているセミナーは e ラーニングで配信されています。

②ピアラーニング実施：51 ページ、③キャリア形成個別支援：43 ページ、

④各種セミナー・講演会：45 ページ

本学独自の女性医療人育成組織「彌生塾」（＊）の活動として、研究者のセルフディベロプメントを目的とした女性研究者同士の情報交換および現役教授との交流座談会によるピアラーニングを実施、またキャリア形成を希望する女性研究者に対し彌生塾運営委員が面談を実施するなど、個別のケースに対応した的確な支援を行える体制を充実させました。さらに、アンケートでの要望に基づき外部講師による研究力向上のための各種セミナーや講演会を開催しています。

＊「彌生塾」とは・・

本学における女性医療人のキャリア形成支援、研究力の向上を目的として 2015（平成 27）年 8 月に創設されました。塾生と本科生から成る登録制のシステムで、様々なセミナーや講演会、ピアラーニングを実施しています。特に本科生に対しては、履歴書や業績をもとに毎年１回（希望者に対しては２回）塾長・副塾長が面談を実施し、上位職登用のために必要な項目を挙げて個別指導を行います。

⑤研究支援員制度：55 ページ

将来的にリーダーとなる女性研究者を育成するためにはまず各自のキャリア形成に対する意識改革と自己研鑽が重要と考え、ライフイベントにより研究活動の継続や研究時間の確保が困難となった女性研究者および十分な実績があり将来が期待される女性研究者を対象に、研究活動をより活発にするため研究支援員を配置する制度を創設し、2018（平成 30）年から実施しています。

（３）ダイバーシティ研究環境整備の取組

①勤務環境改善：58 ページ

女性研究者が研究に集中し本来の能力を発揮することのできる勤務環境づくりを目指しています。新医局棟移転に伴う医局ニーズの調査と対応に始まり、2017（平成 29）年からは個別の診療科で医局員と共に問題点を抽出し、業務負担軽減や仕事のしやすい風土作りなど幅広い取組を実施してきました。

②育児支援：60 ページ

本学で運営しているファミリーサポートシステムを最大限に活用し、2017（平成 29）年には学生サポーター育成、2018（平成 30）年からは院内保育所との連携を図りこれを周知するなど、サポートを必要とする個々人の様々なニーズに対応できるきめ細やかな育児支援を実施しています。

③介護支援：62 ページ

2016（平成 28）年に教職員向けの「キャリアと介護の両立ブック」を作成し、翌年配布しました。2017（平成 29）年からは人事課が本院の医療連携・入退院支援部と連携して教職員の介護に関する相談窓口を設置しています。

以上、ダイバーシティ研究環境整備事業の様々な取組は、女性医師・研究者のみならず全教職員・学生も対象としています。

今後もさらに個別の状況に合わせた多角的かつ適切な支援を実施し、広く社会に役立つモデルを構築していきます。

大分類	項目	2016 年度	2017 年度	2018 年度
上位職登用	プラスファクター	→	→	→
	特命担当教授			
	規程作成・承認	→	-	-
	任命	-	→	→
	女性科開設	-	→	→
	教員評価見直し			
	評価項目作成・修正	-	→	→
	システム導入・試行	-	-	→
	ダイバーシティ講習会	→	→	→
研究力向上	キャリア形成の個別支援	→	→	→
	講演会・セミナー	→	→	→
	ピアラーニング			
	情報交換会	→	-	-
	教授との座談会	-	→	→
	e ラーニング配信	→	→	→
	研究支援員制度	-	-	→
勤務環境改善	勤務環境改善			
	事務効率化	→	-	-
	医局座談会	-	→	→
	育児支援			
	学生ｻﾎﾟｰﾀｰ講習会	-	→	-
	院内保育所連携	-	-	→
	介護支援			
	ﾊﾟﾝﾌﾚｯﾄ作成・配布	→	→	→
	相談窓口	-	→	→

ダイバーシティ環境整備事業中間報告会の実施

（一部のみ）

2016（平成 28）年度から６年間にわたる事業期間の３年目として、これまでの取組とその成果を学内外に公表する目的で、彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会「女性が輝き続けるダイバーシティ推進のために」を 2018（平成 30）年 12 月 8 日（土）に開催しました。職員・学生の他、一般参加者を合わせて約 500 名が彌生記念講堂に集い、大盛況のうちに終了しました。

彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会　次第

14:00　　総合司会：東京女子医科大学　彌生塾　塾長　内田啓子

開会にあたって

東京女子医科大学理事長・学長　吉岡俊正

同　副理事長　岩本絹子

14:20　**第１部　基調講演**

座　長：東京女子医科大学　女性医療人キャリア形成センター　センター長　肥塚直美

講演者：東京都知事　小池百合子 氏

質疑応答

15:00　**休憩**

15:15　**第２部　本学ダイバーシティ事業のこれまでの取組と成果について**

東京女子医科大学　女性医療人キャリア形成センター　副センター長　斎藤加代子

同　ダイバーシティ環境整備事業推進室　室長　本多祥子

質疑応答

15:55　**閉会のあいさつ**

東京女子医科大学　医学部長　唐澤久美子

司会は彌生塾塾長である内田 啓子教授が行い、はじめの挨拶として吉岡 俊正理事長・学長、岩本 絹子副理事長が、本学が一丸となって女性医療人の活躍推進に一層取り組んでいく旨の抱負を述べました。

続いて第１部の座長を務める肥塚 直美理事（女性医療人キャリア形成センター長）からの紹介を受け、東京都知事である小池 百合子先生が大きな拍手に迎えられて登壇されました。基調講演として、東京都が進めている「３つのシティ」施策のうち、女性活躍推進を含んだ取組である「ダイバーシティ」に焦点を当ててお話しいただきました。女性の政治参画の現状や、全国と東京都を比較した女性医師・看護師の就労状況など年々高まっている女性就労率についての説明に続き、「ライフ・ワーク・バランス」を整えるためには男性の家事・育児への参画が重要であるということや、また、東京都が行っている

育児への参画が重要であるということや、また、東京都が行っている具体的な施策として、働き方改革やテレワークの推進、休職明けの女性医師・看護職員の復職研修等についてご紹介いただきました。

学生からの質問として男性の多い職場において女性だから出来たこと、逆に困ったことやその際の対処法について問われると、小池先生は女性として初めて防衛大臣に就任した時のエピソードを交えながら、女性であることの前に、人間として極め、そこに女性であることのプラスアルファを活かすことが重要と回答されました。

講演後には、小池先生の発案で急きょ客席と一緒に写真撮影を行うこととなり、参加者には嬉しいサプライズとなりました。

休憩を挟んで第２部では、最初に女性医療人キャリア形成センター 副センター長である斎藤 加代子特任教授が本学の女性医師・研究者支援の歩みについて講演しました。男性医師よりも女性医師に診てもらった方が患者の予後が良く、死亡率も低い、というデータを示した際の「死にたくなければ女性医師に診てもらおう！」というやや過激なセンテンスには会場のあちこちで笑いが起こっていました。

次にダイバーシティ環境整備事業推進室長の本多 祥子准教授が 2016（平成 28）年より本学で採択され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）」に関わる取組について講演を行いました。本学のダイバーシティ事業は取組内容が多岐に渡るため、さまざまな取組が紹介されるたびに参加者の皆さまは頷いたり驚いたりしながら講演に聞き入っていました。

唐澤 久美子医学部長の閉会の挨拶をもって、本講演会は無事に終了いたしました。

ご協力賜りました東京都の皆さま、ご来場いただきました参加者の皆さま、またご尽力いただきました関係者の皆さまに厚く御礼申し上げます。当日の様子については学内教職員に限り DVD 貸出が可能です。

＊当日実施したアンケート結果は 86 ページをご覧ください。

- 中間報告会使用スライド（斎藤加代子特任教授）

東京女子医科大学女性医療人キャリア形成センター
彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会
平成30年12月8日　東京女子医科大学 彌生記念講堂

ダイバーシティ環境整備事業中間報告
東京女子医科大学における女性医療人のキャリア形成支援

斎藤加代子
東京女子医科大学 名誉教授・特任教授
女性医療人キャリア形成センター 副センター長
東京女子医科大学 臨床ゲノムセンター 所長

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・技能と病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

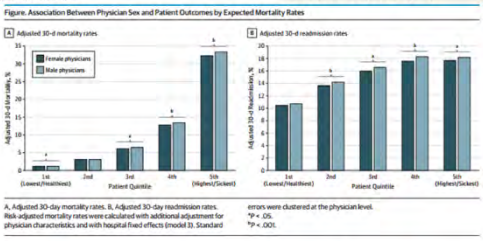
1952年 （昭和27年）新制大学設立
学則
医学の蘊奥を究め、兼ねて人格を陶冶し、社会に貢献する女性医人を育成する

本学の創立者
吉岡彌生先生

JAMA Internal Medicine | Original Investigation

Comparison of Hospital Mortality and Readmission Rates for Medicare Patients Treated by Male vs Female Physicians

JAMA Intern Med. doi:10.1001/jamainternmed.2016.7875
Published online December 19, 2016.



A, Adjusted 30-day mortality rates. B, Adjusted 30-day readmission rates. Risk-adjusted mortality rates were calculated with additional adjustment for physician characteristics and with hospital fixed effects (model 3). Standard errors were clustered at the physician level.
*P < .05.
*P < .001.

死にたくなければ女性医師に診てもらおう!

女性医師のキャリア形成のプロセスとライフイベント

年齢	卒後年数	研修,職歴	大学院	資格	ライフイベント
25歳	0年	初期臨床研修			
27歳	2		入学		
29歳	4	後期臨床研修＝医療練士			結婚
31歳	6		修了 学位取得	基本領域専門医	第１子
33歳	8	教育スタッフ 助教		医学博士 サブスペシャルティ 専門医	第２子
35歳	10	出張病院へ派遣	留学		
37歳	12	帰局、医長など			第１子就学
39歳	14	講師			第２子就学

~~アンコンシャス・バイアス＝無意識の偏見~~

組織＝大学や社会がサポート体制を作る
卒後（卒前）：**女性医療人キャリア形成センター**

早期（子ども時代、学生時代）からキャリア形成教育を行う
卒前：**至誠と愛の実践学修**for医学部、**キャリア発達論**for看護学部

本人がキャリア形成を自覚し、あきらめない
卒後（卒前）：**彌生塾**for女性医師、**キャリア開発支援センター**for看護師

女性医療人キャリア形成センターのあゆみ

2006	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「保育とワークシェアによる 女性医学研究者支援」採択 **女性医学研究者支援室** 設立 **女性医師再教育センター**設立
2008	文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム事業」採択
2009	e-learning開始 **男女共同参画推進局**設立
2010	文部科学省大学改革推進等補助金「男女共同参画型NICU人材育成プログラム-地域とささえあう周産期医療」採択 ファミリーサポート室開設 日本e-learning大賞文部科学大臣賞 受賞
2015	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）」採択 **彌生塾** 創設
2016	
2017	**女性医療人キャリア形成センター**へ名称変更 東京都女性活躍推進賞 受賞
	厚生労働省「女性医師キャリア支援モデル普及推進事業」採択

女性医師・研究者支援センター
女性医師再教育センター
看護職キャリア開発支援センター

女性医師・研究者支援

1. 短時間勤務(フレックス制含む)

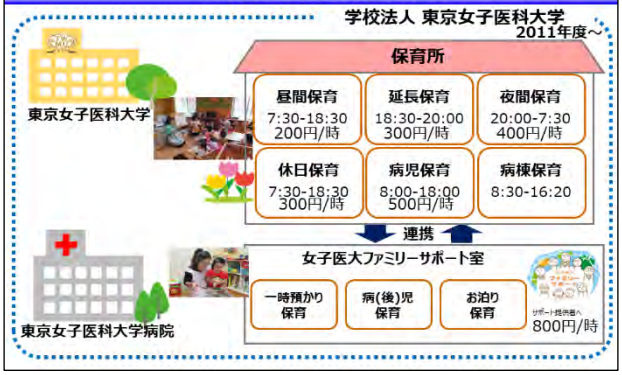
- 女性研究者・女性医師対象
  ⇒出産・子育て支援

2. 保育支援

- 院内保育・病児保育
- 女子医大・東京医大ファミリーサポート
  ⇒保育園・幼稚園の送迎
  放課後や学童保育終了後の預かり
  習い事、塾などの送迎

女性医師支援：短時間勤務

保育支援の実施体制



女性医師再研修

1. e-ラーニング

- 医療従事者であれば、性別や職種を問わず、登録・視聴はすべて無料

2. 女性医師 再研修-復職プロジェクト

- 本学卒業生に限らず、女性医師の復職を支援
- それぞれの環境に応じて、オーダーメイドの研修プランを作成
- ハンズオン実習や講習会も毎年開催

相談者257名のうち
本学卒業生以外が
82%

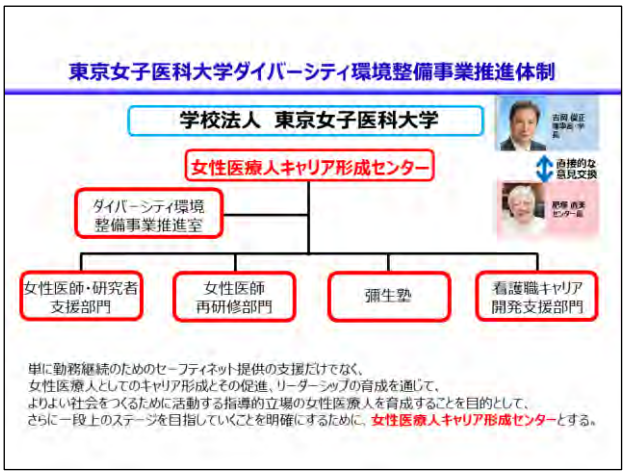
東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞

→ ファミリーサポートや再研修部門での取組みが認められた

ガラスの天井 glass ceilings

水漏れパイプ leaky pipes

東京女子医科大学ダイバーシティ環境整備事業推進体制



単に勤務継続のためのセーフティネット提供の支援だけでなく、
女性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、
よりよい社会をつくるために活動する指導的立場の女性医療人を育成することを目的として、
さらに一段上のステージを目指していくことを明確にするために、**女性医療人キャリア形成センター**とする。

- 中間報告会使用スライド（本多祥子准教授）

H30/12/8

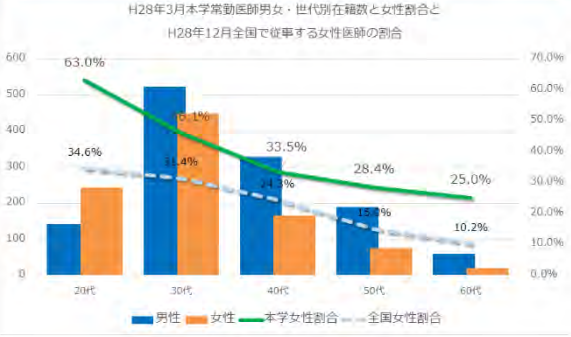
東京女子医大におけるダイバーシティ環境整備事業
平成30年度　中間報告

本学の創立者
吉岡彌生 先生

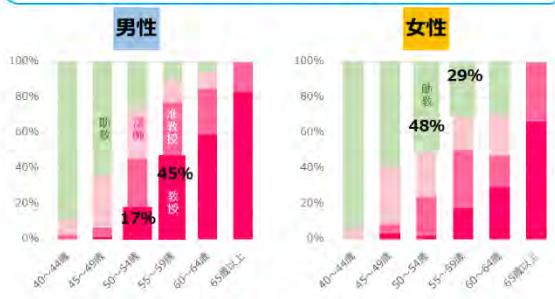
女性医療人キャリア形成センター
ダイバーシティ環境整備事業推進室
室長　本多 祥子（解剖学教室）

理念：至誠と愛
使命：社会に貢献する女性医療人の育成

本学の常勤医師男女別世代別



本学の常勤医師男女別世代別　職位割合
(助教以上／H28年3月)



- 女性の方が男性よりも昇格が遅くなりがち
  → 30−40代からの勤務継続・研究力向上が上位職へのカギ

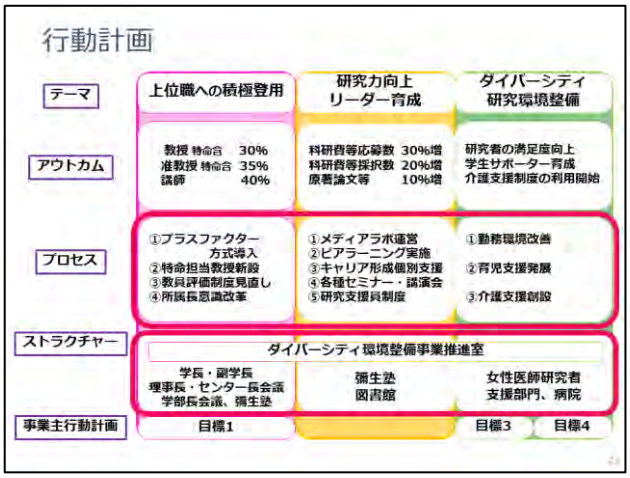
平成28年度より6年間
文部科学省（JST）
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
（特色型）に採択された

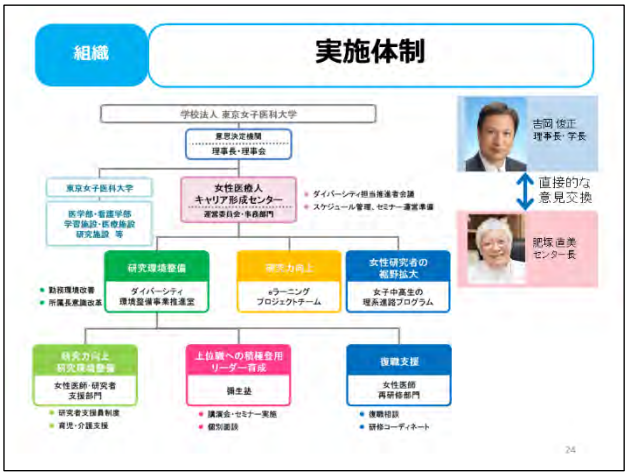
平成28年度
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）
選定機関一覧（7件）

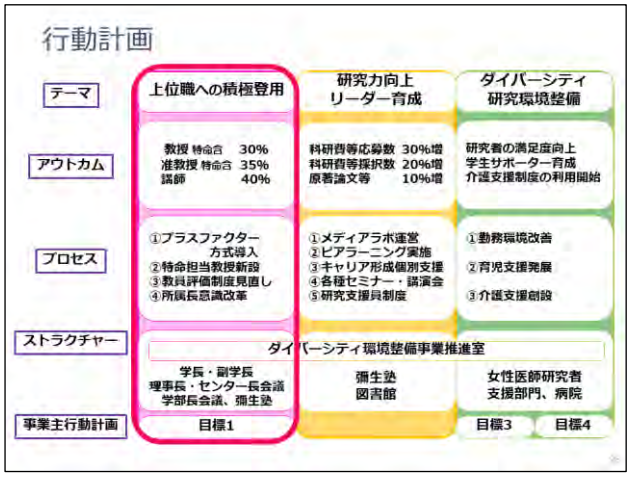
	機関名	統括責任者
1	東北大学	里見　進
2	茨城大学	三村　信男
3	東京藝術大学	澤　和樹
4	宮崎大学	池ノ上　克
5	東京女子医科大学	吉岡　俊正
6	立命館大学	吉田　美喜夫
7	理化学研究所	松本　紘

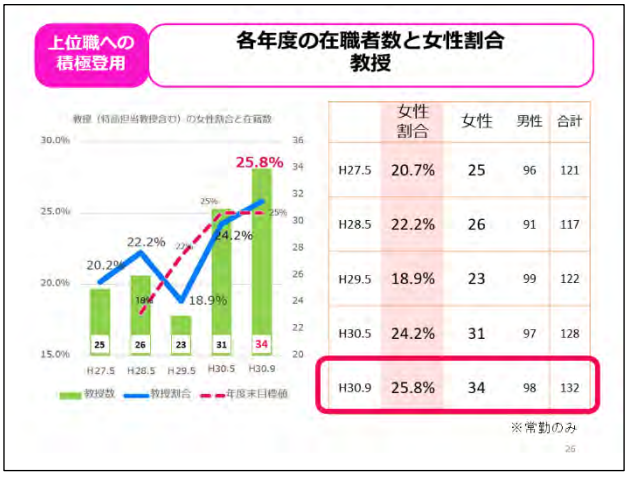
目標　女性活躍推進法に基づく事業主行動計画

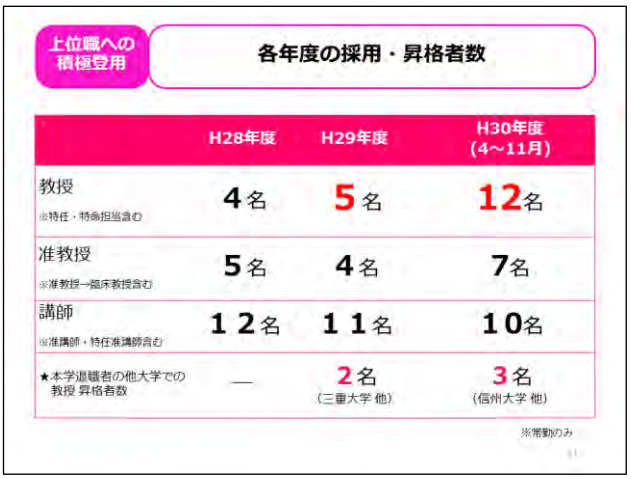
1. 本学の大学再生計画に基づき 女性医師・研究者の資質向上を目的とした「彌生塾」による 女性医療人に特化したキャリア形成支援を行い、女性教授を30%にする
2. 女性事務管理職の割合を30%にする
3. 育児や介護関連制度等、就業規則の周知や啓発、また制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくりの推進
4. 臨床系教員及び医療練士研修生の短時間勤務の制度化および周知


行動計画
テーマ
アウトカム
プロセス
ストラクチャー
事業主行動計画
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
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
①プラスファクター方式導入
②特命担当教授新設
③教員評価制度見直し
④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
④各種セミナー・講演会
⑤研究支援員制度
①勤務環境改善
②育児支援発展
③介護支援創設
ダイバーシティ環境整備事業推進室
学長・副学長
理事長・センター長会議
学部長会議、彌生塾
彌生塾
図書館
女性医師研究者
支援部門、病院
目標1
目標3
目標4


組織
実施体制
学校法人 東京女子医科大学
理事長・理事会
東京女子医科大学
医学部・看護学部
学習施設・医療施設
研究施設 等
女性医療人
キャリア形成センター
ダイバーシティ担当推進者会議
スケジュール管理、セミナー運営準備
研究環境整備
ダイバーシティ
環境整備事業推進室
意識力向上
eラーニング
プロジェクトチーム
女性研究者の
裾野拡大
女子中高生の
理系進路プログラム
研究力向上
研究環境整備
女性医師・研究者
支援部門
上位職への積極登用
リーダー育成
彌生塾
復職支援
女性医師
再研修部門
吉岡 俊正
理事長・学長
直接的な
意見交換
肥塚 直美
センター長


行動計画
テーマ
アウトカム
プロセス
ストラクチャー
事業主行動計画
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
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
①プラスファクター方式導入
②特命担当教授新設
③教員評価制度見直し
④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
④各種セミナー・講演会
⑤研究支援員制度
①勤務環境改善
②育児支援発展
③介護支援創設
ダイバーシティ環境整備事業推進室
学長・副学長
理事長・センター長会議
学部長会議、彌生塾
彌生塾
図書館
女性医師研究者
支援部門、病院
目標1
目標3
目標4


上位職への積極登用
各年度の在職者数と女性割合
教授
教授（特命担当教授含む）の女性割合と在籍数
30.0%
25.0%
20.0%
15.0%
36
34
32
30
28
26
24
22
20
20.2%
22.2%
18.9%
24.2%
25.8%
25
26
23
31
34
H27.5
H28.5
H29.5
H30.5
H30.9
教授数
教授割合
年度末目標値
女性割合
女性
男性
合計
H27.5 20.7% 25 96 121
H28.5 22.2% 26 91 117
H29.5 18.9% 23 99 122
H30.5 24.2% 31 97 128
H30.9 25.8% 34 98 132
※常勤のみ


上位職への積極登用
各年度の採用・昇格者数
H28年度
H29年度
H30年度 (4~11月)
教授
※特任・特命担当含む
4名
5名
12名
准教授
※准教授→臨床教授含む
5名
4名
7名
講師
※准講師・特任准講師含む
12名
11名
10名
★本学退職者の他大学での教授 昇格者数
―
2名 (三重大学 他)
3名 (信州大学 他)
※常勤のみ

参考
平成27年度以降に施設長・センター長等が変更になった施設一覧
H27
H28
H29
H30
医学部長 男性 女性
看護学部長 女性 女性
医学部学生部長 男性 女性
看護学部学生部長 女性 女性
東医療センター長 女性 女性
附属成人医学センター長 男性 男性
臨床研究支援センター長 男性 男性
臨床ゲノムセンター長 (H29年12月4日開設) 女性
先端生命医科学センター長 男性 男性
図書館長 女性 女性
女性医療人キャリア形成センター長 男性 女性
H30年4月就任
唐澤久美子 医学部長
※H30年度現在
国内唯一の
女性医学部長

計画

上位職への登用

- プラスファクター方式の導入
- 特命担当教授の新設
- 所属長意識改革
- 教員評価制度見直し

上位職への積極登用

女性特命担当教授の新設

◆ 女性特命担当教授とは

「女性教員の上昇志向をさらに高める」
「上位職登用候補者であることを学内外に示す」
ための職位

→女性教授就任を積極的に後押し

上位職への積極登用

女性特命担当教授の新設

現在特命担当教授3名

◆塚原 富士子　特命担当教授
薬理学

◆松尾 真理　特命担当教授
遺伝子医療センター

◆清水 優子　特命担当教授
脳神経内科

上位職への積極登用

教員評価制度見直し

①本学の教員として望まれる人材像を明確化
②女性リーダー育成やダイバーシティの考え方を
評価に取り入れる

◆教授など管理職の能力開発
◆教員本人の自覚の高揚
◆組織風土の醸成

上位職への積極登用

教員評価制度見直し

教育	**女性リーダー育成** ・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
研究	**女性研究者登用** ・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
医療	**女性医療人のための環境整備** ・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
大学運営・社会貢献	**ダイバーシティ推進** ・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

参考

「女性科」の新設（平成29年度～）

女性の医師・看護師・医療スタッフによる診療
女性特有の疾患に限らず診療可能

参考

女性科教授 任命状況

現在女性科教授 3名

◆神尾 孝子 教授
乳腺・内分泌外科

◆高村 悦子 教授
眼科

◆中神 朋子 教授
糖尿病・代謝内科学

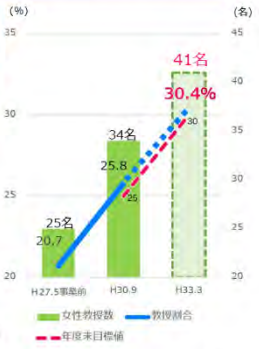
→ 今後も任命予定

上位職への積極登用

今後の進め方：女性教授30%達成のために

	H30.9 実数	定年退職者	採用・昇格数	H33年度末
女性	34 (5)	6 (1)	13 (4)	41 (8)
男性	98	22	18	94
合計	132	28	31	135
女性割合	25.8%	-	-	30.4%

※( )内は内数、特命担当教授・女性科兼務教授



行動計画

	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
テーマ			
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特命担当教授新設 ③教員評価制度見直し ④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 ④各種セミナー・講演会 ⑤研究支援員制度	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	ダイバーシティ環境整備事業推進室		
	学長・副学長 理事長・センター長会議 学部長会議、彌生塾	彌生塾 図書館	女性医師研究者支援部門、病院
事業主行動計画	目標1		目標3 目標4

計画

研究力向上

①eラーニングコンテンツの作成

②研究支援員制度 （H30年度～）

③キャリア形成の個別支援＜彌生塾＞

④全体講演会・各種セミナーの開催＜彌生塾＞

⑤ピアラーニング＜彌生塾＞

研究力向上

彌生塾

◆リーダーシップ育成、研究力向上

「塾生」 :セミナー等の受講
「本科生」:セミナー等の優先受講
＋塾長・副塾長による個別面談指導

本学の創立者
吉岡彌生 先生

◆対象者
- 学内の女性医師(大学院生を含む)
- 学内外の本学卒業生
- 本学医学部6年生

登録者数 (H30.10.1現在)
(計289名)

研究力向上

彌生塾

◆リーダーシップ育成、研究力向上

「塾生」 :セミナ
「本科生」:セミナ
＋塾長 面談指導

本学の創立者
吉岡彌生 先生

内田 啓子 塾長

◆対象者
- 学内の女性
- 学内外の本
- 本学医学部6年生

登録者数 (H30.10.1現在)
(計289名)

研究力向上

彌生塾からの上位職登用状況

◆准教授→ 教授
8名

◆准教授→ 特命担当教授
1名

◆講師　→ 特命担当教授
2名

※塾生・本科生のうち教授への昇格者（H29.4～H30.10）

研究力向上

彌生塾講演会・彌生塾セミナー

H30	研究倫理セミナー ～臨床研究を始める前に知っておかなければならない研究倫理～	塚原 富士子氏 薬理学	20名
H30	科研費採択のための効果的な情報分析と計画調書作成セミナー	塩満 典子氏 宇宙航空研究開発機構（JAXA）	17名
H30	英語セミナー（全5回） （論文・プレゼンテーション）	David Kipler氏 カクタス・コミュニケーションズ株式会社	20名
H29	英語論文セミナー	山本 俊至氏 遺伝子医療センター	14名

彌生塾生・本科生が希望する講演内容
第1位・第2位
※H29年12月実施アンケートより

（H30.6.22　英語論文Aセミナー）

計画

研究力向上

①eラーニングコンテンツの作成

②研究支援員制度（H30年度～）

③キャリア形成の個別支援＜彌生塾＞

④全体講演会・各種セミナーの開催＜彌生塾＞

⑤ピアラーニング＜彌生塾＞

研究力向上

ピアラーニング

	年度		参加者
1	H28	女性医師・研究者同士の情報交換会	25名
2			
3			
4	H29	女性　医学教育学　大久保 由美子教授	64名
5		女性　放射線腫瘍科　唐澤 久美子教授	
6		女性　腎臓内科　内田 啓子教授	
7		男性　国際環境・熱帯医学 杉下 智彦教授	
8		女性　眼科　須藤 史子教授	
9		男性　神経精神科　西村 勝治教授	
10		女性　救命救急センター　矢口 有乃教授	
11		男性　呼吸器外科　神崎 正人教授	
12		女性　生理学（神経生理学分野） 宮田 麻理子教授	
13	H30	女性　麻酔科　小森 万希子教授	—
14		女性　皮膚科　石黒 直子教授	

（H29.5.30）

（H29.8.8）

計画

研究力向上

①eラーニングコンテンツの作成

②研究支援員制度（H30年度～）

③キャリア形成の個別支援＜彌生塾＞

④全体講演会・各種セミナーの開催＜彌生塾＞

⑤ピアラーニング＜彌生塾＞

研究力向上

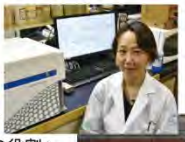
研究支援員制度

◆対象者
- 妊娠・出産・育児・介護等のライフイベントにより研究継続が困難となった女性研究者
- これまでに十分な実績のある将来有望な女性研究者

◆支援内容
- 4時間/日×週4日まで研究支援員1名を配置する

研究力向上

研究支援員制度利用者（H30年10月～）

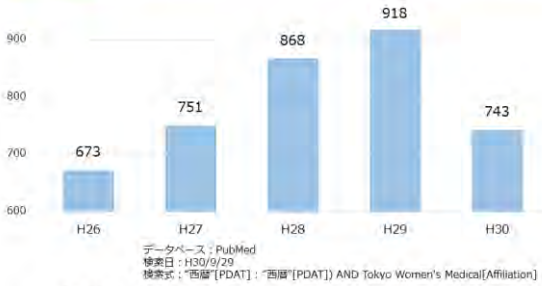


◆ 佐藤 加代子先生
循環器内科学
- 母が要介護
- 研究テーマ「動脈硬化性進展および粥腫不安定化におけるCD4 T細胞の役割」

◆ 若林 沙耶香先生
生理学（分子細胞生理学分野）
- 3歳10ヶ月の子ども（保育園）
- 配偶者も大学教員で帰宅が遅く、育児負担が大
- 研究テーマ「逃避行動様式の決定に関する分子遺伝学的研究」

研究力向上

論文掲載数の推移（1～12月）



- 論文掲載数　22%増　(H27年→H29年)

行動計画

	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
テーマ			
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特命担当教授新設 ③教員評価制度見直し ④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 ④各種セミナー・講演会 ⑤研究支援員制度	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	ダイバーシティ環境整備事業推進室		
	学長・副学長 理事長・センター長会議 学部長会議、弥生塾	弥生塾 図書館	女性医師研究者支援部門、病院
事業主行動計画	目標1		目標3　目標4

計画

勤務環境改善

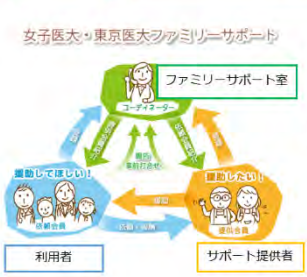
① 女性研究者が在籍する部局の勤務環境の改善　（H28年度～）

② 育児支援の充実

③ 介護支援制度創設　（H28年度～）

勤務環境改善

育児支援 ファミリーサポート室



◆ H23年度から全国に先駆けてファミリーサポート室を設置

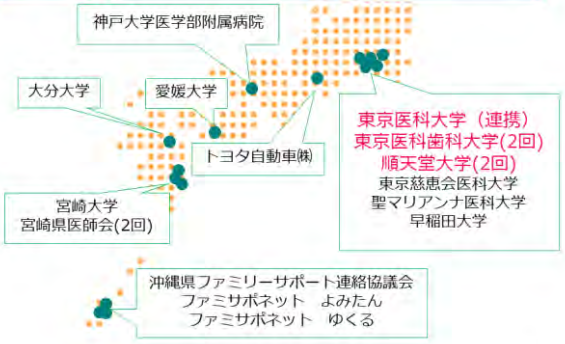
勤務環境改善

ファミリーサポート室と院内保育所

	女子医大・東京医大 ファミリーサポート	院内保育所
内容	一時預かり保育　7：00-22：00 ※保育園や習い事への送迎、短時間就労や急用時の預かり等	昼間保育・休日保育 7：30-18：30
	病児・病児後保育　8：30-18：00	延長保育 18：30-20：00
	お泊り保育 19：00-翌7：00	夜間保育 20：00-翌7：30
対象	生後約2ヶ月～15歳（一時預かり保育の場合）	生後8週～小学校就学（病児保育を除く）
保育者	既定の講習会を終了した地域の方、学生サポーター等	保育士
管轄	女性医療人キャリア形成センター	経営統括部 人事課

勤務環境改善

ファミリーサポート波及効果



参考

東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞

→ファミリーサポートや再研修部門での取組みが認められた

53

計画

勤務環境改善

① 女性研究者が在籍する部局の
勤務環境の改善　（H28年度～）

② 育児支援の充実

③ 介護支援制度創設　（H28年度～）

勤務環境改善

勤務環境改善

55

勤務環境改善

勤務環境改善
医局座談会・勤務環境改善支援

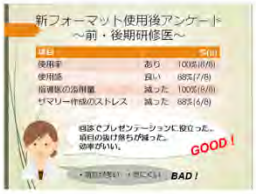
◆H29年度　　脳神経内科

退院時サマリの作成を効率化→新フォーマット作成

– 作成する研修医、指導する
指導医双方の負担軽減

– サマリ承認まで1日半短縮

– 2週間以内の承認率が
76%→100%へ上昇



勤務環境改善

勤務環境改善
医局座談会・勤務環境改善支援

H30年度の形成外科の座談会風景

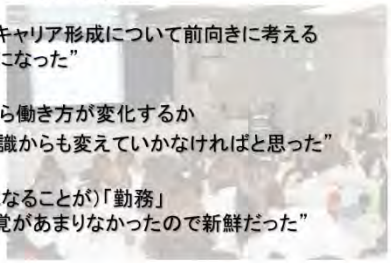
57

勤務環境改善

勤務環境改善
医局座談会・勤務環境改善支援

◆女性医師・研究者支援シンポジウム 発表

- 学生(4年生)アンケート結果
  - “将来のキャリア形成について前向きに考えるきっかけになった”
  - “どうしたら働き方が変化するか 自分の意識からも変えていかなければと思った”
  - “(医師になることが)「勤務」という感覚があまりなかったので新鮮だった”



勤務環境改善

介護支援制度
『キャリアと介護の両立ブック』作成

◆H28年度 介護支援ニーズ確認のため アンケート実施

→“相談先・参照すべき情報先がわかりにくい”

◆『キャリアと介護の両立ブック』

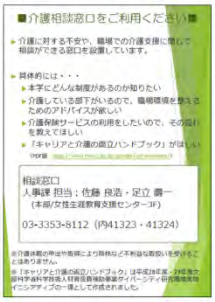
→ H29年度教職員へ配布 (6,400部)

勤務環境改善

介護支援制度
介護相談窓口設置

◆H29年9月 人事課に「介護相談窓口」を設置

東京女子医科大学病院 医療連携・入退院支援部と連携



参考

女性支援の取組に関する視察・取材

◆視察

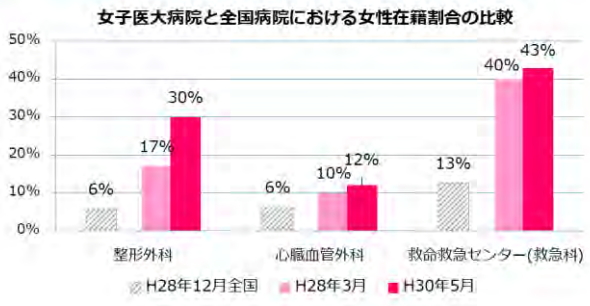
- 埼玉県立大学(H29/8/25)
- 北海道大学病院男女共同参画推進室(H30/9/12)

◆取材(H30年) ※一部

- BuzzFeed Japan Medical(8/8公開)
- NHK報道局(8/21公開)
- 日本経済新聞(9/3本紙掲載)
- NHK首都圏放送センター(9/28放映)

参考

女子医大病院診療科 在籍女性割合の比較



行動計画

女性医療人キャリア形成センターHP

東京女子医科大学　法人HP　http://www.twmu.ac.jp/univ/

64

女性医療人キャリア形成センターHP

女性医療人キャリア形成センターHP　http://www.twmu.ac.jp/gender/

65

女性医療人キャリア形成センターHP

女性医療人キャリア形成センターHP　http://www.twmu.ac.jp/gender/

66

女性医療人キャリア形成センターHP

3. 問い合わせ先一覧

部　署	連絡先(本院学内から)	連絡先(学外から)
女性医療人 キャリア形成センター	内線 41382	03-3353-8112　内線 41382
経営統括部人事課	内線 41324	03-3353-8112　内線 41323～4
健康保険組合	内線7111 ※本院からのみ、こちらの番号におかけください。 本院以外から連絡する場合は、必ずもの直通番号におかけください。	直通 03-5291-2611
女子医大 ファミリーサポート室	内線 41152	直通 03-5369-9075

各施設の業務管理課の連絡先は、学外HP、または学内イントラからご確認ください。

女性医療人キャリア形成センターHP　http://www.twmu.ac.jp/gender/

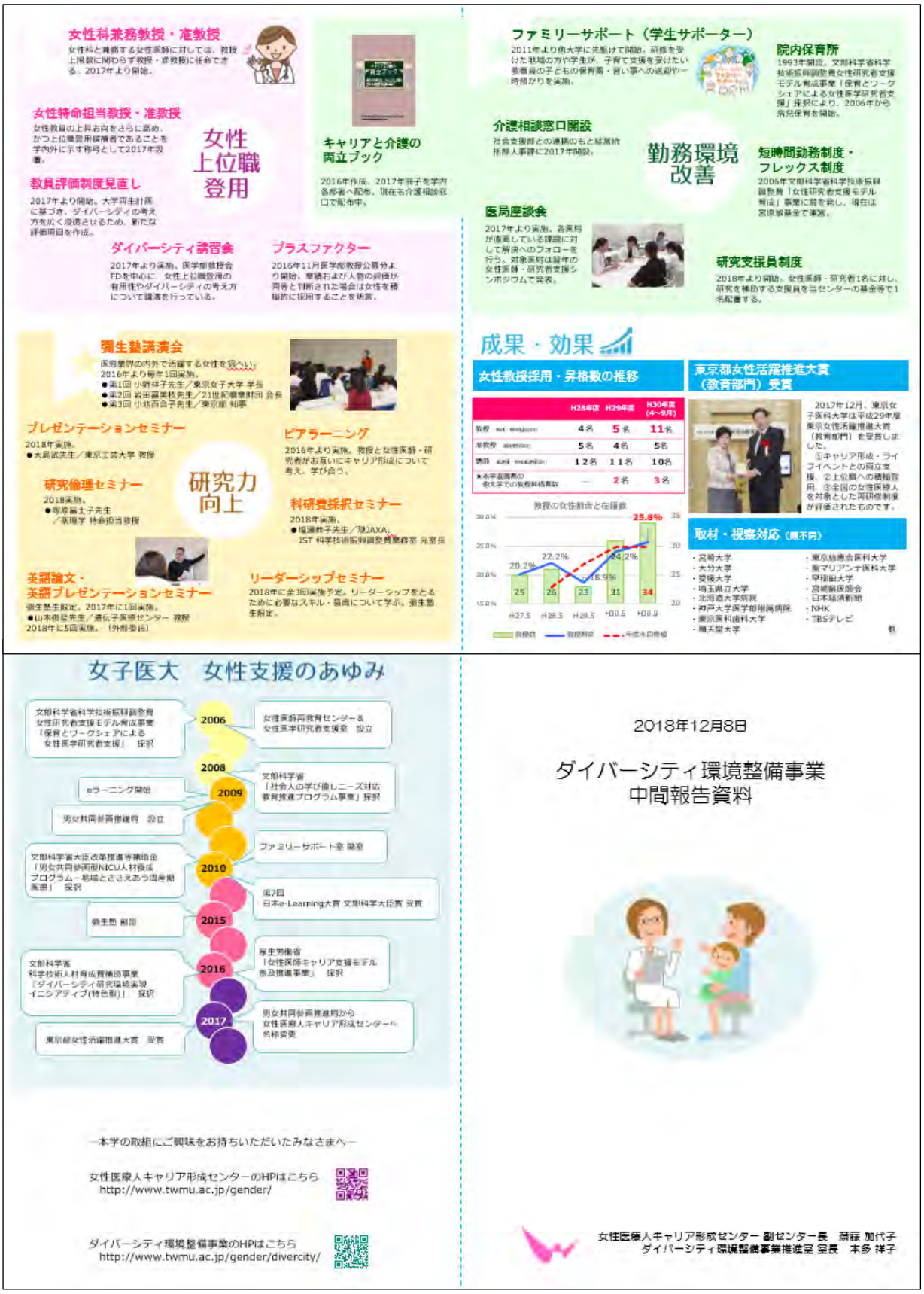
67

本事業にご協力いただいている皆さま

※順不同

- 国立研究開発法人 科学技術振興機構(JST)
- 東京女子大学
- 名古屋大学
- 九州大学
- お茶の水女子大学
- 東京工芸大学
- 公益財団法人 21世紀職業財団
- 国立研究開発法人 宇宙航空研究開発機構
- 東京家政大学　野原理子准教授
  (元ダイバーシティ環境整備事業推進室長)
- ㈱日本能率協会総合研究所
- NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ
- NPO法人ワーク・ライフ・コンサルタント
- トーマツイノベーション㈱
- カクタス・コミュニケーションズ㈱
- ㈱エデュース
- ㈱スタッフサービス
- ㈱リクルートスタッフィング

● 配布資料


女性科兼務教授・准教授
女性科と兼務する女性医師に対しては、教授上限数に関わらず教授・准教授に任命できる。2017年より開始。
女性特命担当教授・准教授
女性教員の上昇志向をさらに高め、かつ上位職登用候補者であることを学内外に示す称号として2017年設置。
教員評価制度見直し
2017年より開始。大学再生計画に基づき、ダイバーシティの考え方を広く浸透させるため、新たな評価項目を作成。
女性上位職登用
キャリアと介護の両立ブック
2016年作成。2017年冊子を学内各部署へ配布。現在も介護相談窓口で配布中。
ダイバーシティ講習会
2017年より実施。医学部教授会FDを中心に、女性上位職登用の有用性やダイバーシティの考え方について講演を行っている。
プラスファクター
2016年11月医学部教授会より開始。業績および人物の評価が同等と判断された場合は女性を積極的に採用することを明言。
ファミリーサポート（学生サポーター）
2011年より他大学に先駆けて開始。研修を受けた地域の方や学生が、子育て支援を受けたい教職員の子どもの保育園・習い事への送迎や一時預かりを実施。
院内保育所
1993年開設。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「保育とワークシェアによる女性医学研究者支援」採択により、2006年から病児保育を開始。
介護相談窓口開設
社会支援部との連携の元と経営統括部人事課に2017年開設。
勤務環境改善
短時間勤務制度・フレックス制度
2006年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」事業に端を発し、現在は宮原敏基金で運営。
医局座談会
2017年より実施。各医局が直面している課題に対して解決へのフォローを行う。対象医局は若年の女性医師・研究者支援シンポジウムで発表。
研究支援員制度
2018年より開始。女性医師・研究者1名に対し、研究を補助する支援員を当センターの基金等で1名配置する。
彌生塾講演会
医療業界の内外で活躍する女性を招へい。2016年より毎年1回実施。
●第1回 小野寺子先生／東京女子大学 学長
●第2回 岩出雅美枝先生／21世紀職業財団 会長
●第3回 小池百合子先生／東京都 知事
プレゼンテーションセミナー
2018年実施。
●大島優先生／東京工芸大学 教授
研究倫理セミナー
2018実施。
●塚原富士子先生／薬理学 特命担当教授
研究力向上
ピアラーニング
2016年より実施。教授と女性医師・研究者がお互いにキャリア形成について考え、学び合う。
科研費採択セミナー
2018年実施。
●福澤薫子先生／現JAXA、JST 科学技術振興調整費業務室 元室長
英語論文・英語プレゼンテーションセミナー
彌生塾生限定。2017年に1回実施。
●山本俊至先生／遺伝子医療センター 教授
2018年に5回実施。（外部委託）
リーダーシップセミナー
2018年に全3回実施予定。リーダーシップをとるために必要なスキル・素養について学ぶ。彌生塾生限定。
成果・効果
女性教授採用・昇格数の推移
H28年度 H29年度 H30年度（4～9月）
教授 4名 5名 11名
准教授 5名 4名 5名
講師 12名 11名 10名
★本学出身者の他大学での教授昇格実数 — 2名 3名
教授の女性割合と在籍数
東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞
2017年12月、東京女子医科大学は平成29年度東京女性活躍推進大賞（教育部門）を受賞しました。
①キャリア形成・ライフイベントとの両立支援、②上位職への積極登用、③全国の女性医療人を対象とした再研修制度が評価されたものです。
取材・視察対応（順不同）
・宮崎大学
・大分大学
・愛媛大学
・埼玉県立大学
・北海道大学病院
・神戸大学医学部附属病院
・東京医科歯科大学
・順天堂大学
・東京慈恵会医科大学
・東マリアンナ医科大学
・早稲田大学
・宮崎県医師会
・日本経済新聞
・NHK
・TBSテレビ
女子医大 女性支援のあゆみ
2006 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「保育とワークシェアによる女性医学研究者支援」 採択
女性医師再教育センター＆女性医学研究者支援室 設立
2008
2009 eラーニング開始
男女共同参画推進課 設立
文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム事業」採択
ファミリーサポート室 開室
2010 文部科学省大臣表彰推進等補助金「男女共同参画型NICU人材養成プログラム－地域とささえあう周産期医療－」 採択
第7回 日本e-Learning大賞 文部科学大臣賞 受賞
2015 彌生塾 創設
2016 厚生労働省「女性医師キャリア支援モデル普及推進事業」 採択
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)」 採択
2017 男女共同参画推進課から女性医療人キャリア形成センターへ名称変更
東京都女性活躍推進大賞 受賞
―本学の取組にご興味をお持ちいただいたみなさまへ―
女性医療人キャリア形成センターのHPはこちら
http://www.twmu.ac.jp/gender/
ダイバーシティ環境整備事業のHPはこちら
http://www.twmu.ac.jp/gender/divercity/
2018年12月8日
ダイバーシティ環境整備事業
中間報告資料
女性医療人キャリア形成センター 副センター長 藤巻 加代子
ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長 本多 祥子

— MEMO —

Ⅱ

事業報告①

ー女性の上位職登用ー

女性教授割合の拡大状況

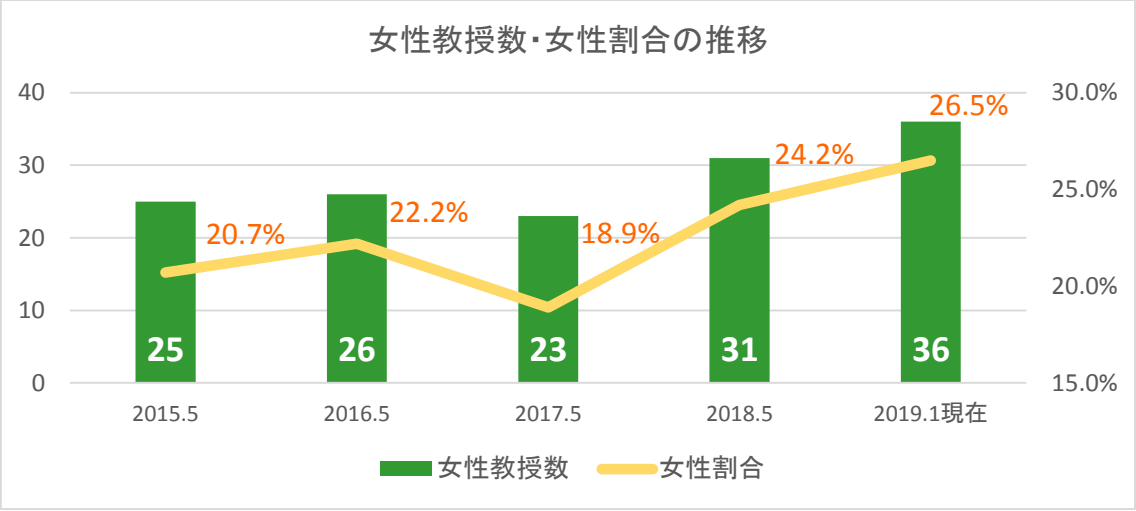
女性教授割合 30%達成の目標に向かって、女性教授割合は着実に増加しています。これは特命担当教授の設置や女性科の新設（34 ページ）により、女性の教授就任に付随する制度面での問題点が取り除かれつつあることに加え、彌生塾を介して個々の女性医療人への支援が充実し始めていることの成果と言えます。彌生塾ではライフイベントにより継続して実績を積み上げていくことが難しい女性教員のため、女性研究者への個別指導（43 ページ）のほか、研究力向上のためのセミナー（45 ページ）も数多く開催しています。その結果、彌生塾に登録する准教授・臨床教授の約 37%（27 名中 10 名）が 2019（平成 31）年 1 月までに教授・特命担当教授に任命され、さらに２名が、講師から特命担当教授に就任しました。また医学部教授会 FD（ファカルティディベロプメント）に含める形で、女性活躍を推進する風土づくりを目的とした管理職向けのダイバーシティ講習会（36 ページ）を複数開催しています。

2018（平成 30）年度からは医学部長に女性教員が任命されたことにより、本学では医学部・看護学部ともに女性の学部長が活躍しています。女性教授割合 30%を達成するためには、制度のみならず教職員全体の意識を変えていくことも肝要と考え、今後も学内における女性活躍の機運を高めていきます。

【教授の女性割合と在籍数】

	女性割合	女性	男性	合計
2015.5（事業前）	20.7%	25	96	121
2016.5（事業前）	22.2%	26	91	117
2017.5（事業前）	18.9%	23	99	122
2018.5	24.2%	31	97	128
2019.1 現在	26.5%	36	100	136

※常勤のみ。特命担当教授を含む



【女性教員の採用・昇格数】

	教授 ※特命担当教授含む		准教授 ※准教授→臨床教授含む		講師 ※准講師・特任准講師含む	
		うち彌生塾生		うち彌生塾生		うち彌生塾生
2016 年度	4 名	―	6 名	2 名	12 名	―
2017 年度	5 名	3 名	4 名	―	11 名	5 名
2018 年度 （～1 月）	13 名	9 名	7 名	4 名	14 名	1 名

※常勤のみ

プラスファクター

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ため、2016（平成 28）年度学長副学長医学部長会議でプラスファクター方式の導入について検討、文言を決定し、同年 11 月以降の医学部教授公募からプラスファクターの明記を開始しました。「女性医師の活動の場の拡充を目指しており、教授職においても女性医師に広く門戸を開いていることも申し添えます」との表記にとどまっていた女性の採用について、「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」と表記を変更しています。

◆プラスファクター公募実績　※2019 年 1 月時点

・皮膚科学講座 教授・講座主任（2017 年 7 月）→女性教授任命（2018 年 4 月 1 日付）
・東医療センター病理診断科 教授（2017 年 8 月）→女性教授任命（2018 年 4 月 1 日付）
・消化器内科学講座　膵臓・胆道分野 教授（2017 年 9 月）→女性教授任命（2018 年 4 月 1 日付）
・微生物学免疫学講座 教授（2018 年 8 月）→女性教授任命（2019 年 4 月 1 日付予定）
・東医療センター外科　教授（2018 年 8 月）
・東医療センターリハビリテーション科　教授（2018 年 9 月）
・総合診療科　教授（2018 年 9 月）
・解剖学（顕微解剖学・形態形成分野）教授（2018 年 11 月）
・八千代医療センター病理診断科　教授（2018 年 11 月）
・膠原病リウマチ内科学講座 教授・講座主任（2018 年 12 月）

特命担当教授・准教授の設置

女性教員の上昇志向をさらに高め、かつ上位職登用候補者であることを内外に示すための職位として特命担当教授・准教授を新設しました。学長副学長医学部長会議で規程案を検討し、教授会での審議、承認を経て、2017（平成 29）年 1 月度定例理事会で「特命担当教授等に関する規程」を承認、制定しました。特命担当教授・准教授は、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等で特命任務を担当可能な教員に対し学長が任命するものです。所属部署における教授数の上限に関わらず任命できます。

◆特命担当教授
・塚原 富士子特命担当教授（薬理学・講師）／2018 年 2 月 1 日付
　- 特命内容：研究の質向上を目指した研究倫理教育の推進
・松尾 真理特命担当教授（遺伝子医療センター・講師）／2018 年 3 月 1 日付
　- 特命内容：ゲノム医療における性差に関する研究
・清水 優子特命担当教授（脳神経内科・准教授）／2018 年 8 月 1 日付
　- 特命内容：多発性硬化症患者の妊娠・出産に関する臨床的研究

女性科の新設

女性特有の疾患に限らず、女性医師・女性医療スタッフによる診療を希望する患者さんの声に応え、2017（平成 29）年度に新たな診療科として「女性科」を設置しました。女性科兼務の女性医師が所属する診療科では、学長・院長が必要と認めれば、教授数の上限を超えて該当女性医師を教授・准教授に任命できるようになりました。メインで所属する診療科の教授数上限に関わらず教授・准教授を任命できるようになったことで、優秀な女性医師・研究者がより上位職へ登用されやすくなりました。

◆女性教授（女性科兼務）
・神尾 孝子教授（乳腺・内分泌外科）／2017 年 11 月 30 日付
・高村 悦子教授（眼科）／2018 年 4 月 26 日付
・中神 朋子教授（糖尿病・代謝内科学）／2018 年 10 月 25 日付
・近藤 光子教授（呼吸器内科学）／2018 年 12 月 27 日付

【前述した科以外で女性科と兼務可能な診療科】
・婦人科
・泌尿器科
・消化器・一般外科
・総合診療科
・神経精神科
・皮膚科
・内科系診療科

教員評価制度見直し

本学の「至誠と愛」の精神を尊ぶ組織風土の醸成を目指し、本学職員に相応しい人材の育成および教授職をはじめとする管理職全体の能力開発などを目的として、医学部・看護学部の教員評価制度の見直しを実施しました。本学の教員として望まれる人材ビジョンを教職員全体に明らかにし、ダイバーシティを受容する考え方をより浸透させるとともに、教員本人の向上心を高めることも目標としています。

◆2017（平成 29）年度：
12 名の管理職にヒアリングを実施し、本学の教員として望まれる人材像（人材ビジョン）を明確化しました。併せて既存の関連する制度や資料等の分析を行い、評価項目や管理職の指導力向上のための活用方法を検討し、本学の実情を踏まえた上で理想的な人材育成に直結する教員自己評価シートを作成しました。

◆2018（平成 30）年度：
評価システム管理者である図書館と連携して前年度作成した教員自己評価シートをシステムに組み込み、研究業績データベース上にある各種業績データと本評価システムの紐づけができるように設定しました。これにより、所属長は教員が入力した自己評価の内容と業績をひとつのシステム内で参照できます。10～11 月にかけて 11 講座・領域、約 120 名を対象として本評価システムを試行し、約半数の回答を得ることができました。評価項目やマニュアルの内容、システムの使用感について等集まった多くのアドバイスを基に現在システム修正を行っています。

ダイバーシティ講習会

「ダイバーシティ講習会」は本学教職員のうち、特に現役教授の女性上位職登用に対する意識改革を促す目的で実施しているセミナーです。主に医学部教授会でのファカルティディベロプメント（以下 FD）の中で本事業の重要性の周知や、他機関での女性活躍推進取組事例の紹介、女性が活躍できる環境づくりのために所属長が抑えておくべきスキル等を取り扱っています。

2016（平成 28）年度はまず医学部及び看護学部の全教授を対象としたアンケート調査を実施し、さらにお茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所の取組や他大学・民間企業の事例を参考にした上で、現役教授陣の女性上位職登用に対する意識改革を促すための研修プログラムを独自に開発しました。

2017（平成 29）年度以降は医学部教授会での FD や全教職員参加可能な講習会として継続的に実施しています。また、本学教職員に限り、DVD の貸し出しも可能です。

◆第 1 回「女性研究者の上位職への登用―現状と課題―」

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（JST）プログラム主管）

参加人数：約 130 名（うち教授・管理職約 130 名）

日本の大学教員における分野別職階別女性割合では、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という現状を示され、これを受け文部科学省が女性研究者の活躍促進のためにどのような取組を行ってきたか、その成果を含めて詳細にご説明いただきました。続けて数多くの大学や研究機関におけるグッド・プラクティスの例を紹介してくださり、本学の今後の取組においてもプラスになる重要なヒントを得ることができました。ご講演の最後に、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「女性教授比率 30%」について、日本の女性医師・研究者育成の先頭を走る本学の姿勢を高く評価し大きな期待を寄せているとの有り難いお言葉を頂戴しました。

◆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、姿勢や心構え等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」
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）
参加人数：約 130 名（うち教授・管理職約 130 名）

「アンコンシャスバイアス」とは「無意識の偏見」・「気付かずに行っている思い込み」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があるのかについて、詳細にご紹介いただきました。女性の活躍や上位職への登用が、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との説明には、驚いた様子の参加者も見受けられました。

◆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～」
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）
参加人数：約 130 名（うち教授・管理職約 130 名）

社会状況のさまざま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、トップダウンで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組として、保育園・学童保育所の整備のほか女性 PI 枠の採用、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」とはどういうものか、という説明の後、実践のための方法として DESC 法が紹介されました。これは、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、参加者にはまず自分で DESC 法に則った会話例を考えてもらい、その後、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活発に話し合いが行われ、大変盛況でした。

◆第 7 回「女性研究者の上位職登用とワーク・ライフ支援について」
日時：平成 30 年 9 月 21 日（金）16:00-16:30 医学部教授会 FD 内
講師：塩満 典子氏（宇宙航空研究開発機構（JAXA）、
元科学技術振興機構（JST）科学技術振興調整費業務室長）
参加人数：約 130 名（うち教授・管理職約 130 名）

我が国の女性研究者数等の現状と政府が取り組んでいる女性活躍推進に関する内容をご紹介いただきました。その後、本学と同時期

に「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択された前職の理化学研究所での取組や、現在所属していらっしゃる宇宙航空研究開発機構(JAXA)での取組をご説明いただき、それらを踏まえて本学のダイバーシティ事業に対して情報公開の重要性などアドバイスを頂戴しました。

◆第 8 回「7,500 人のデータからわかる女性が成長し長く活躍するための職場開発（働き方改革）」
日時：平成 30 年 11 月 16 日（金）16:00-16:30　医学部教授会 FD 内
講師：前田 寛之氏（トーマツ イノベーション株式会社）
参加人数：約 130 名（うち教授・管理職約 130 名）

女性の活躍推進がなぜ必要なのか、そしてどのような取組が必要なのか一般企業での調査結果をもとに示していただきました。女性の方が仕事にやりがいを求めやすい傾向にある一方で、評価等で優遇されていないと感じる割合が高いことを詳細なデータとともに紹介され、女性が活躍できる環境を作るためには組織や上司の関わり方が重要であると説かれました。そこで、人材育成のための「任せ方」の４ステップや任せる仕事の選び方、仕事の振り返り方など、具体的な方法を教えていただきました。

他機関の取組視察

2017（平成 29）年度は女性活躍推進の分野において数多くの先進的取組で知られる名古屋大学と九州大学を視察し、そこで学んだ施策を参考に 2018（平成 30）年度の事業計画を立案しました。彌生塾主催リーダーシップセミナーは、名古屋大学で実施している「女性研究者リーダーシップ・プログラム」を参考に全３回の構成とし、うち１回は意見交換の場として参加者の考えを理事長・学長に直接伝えられる内容としました。加えて、東村博子先生（名古屋大学　男女共同参画センター長）を医学部教授会 FD および彌生塾セミナーに招へいし、「戦略としての女性活躍推進」についてご講演いただきました。

また、九州大学の研究補助者雇用支援制度を参考に、本学でも「研究支援員制度」の導入を企画立案しました。さらに九州大学の英語プレゼンテーションセミナーにならい、英語プレゼンテーションスキルに関する講座も彌生塾セミナー科目として導入しました。

リーダーシップセミナー・英語セミナーいずれも、参加者からは大変高い評価を得ています。

— MEMO —

Ⅲ

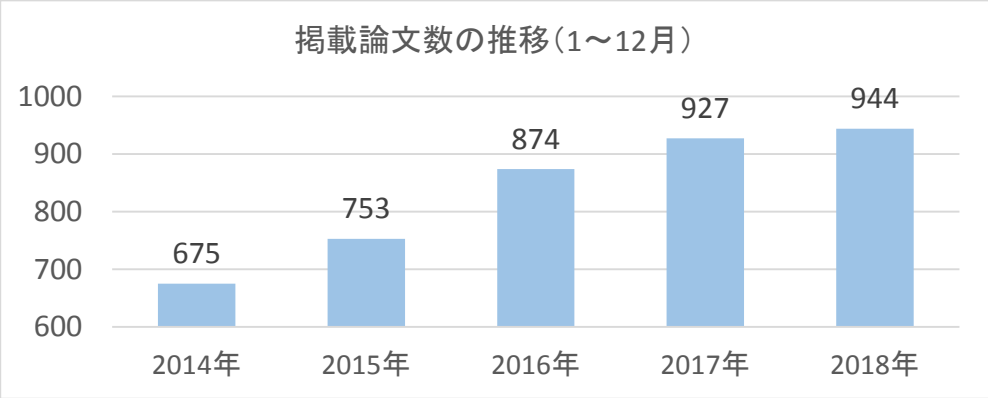
事業報告②

－研究力向上－

本学の研究力向上状況

本学教員の論文掲載数は増加傾向にあります。本事業としては 2017（平成 29）年度に 1 回、2018（平成 30）年度に複数回、彌生塾にて英語論文セミナーを実施しています（46 ページ）。2018（平成 30）年度は英語論文セミナー開催に加え、セミナー参加者を中心とした彌生塾生５名に対し、医療英語に特化した英語論文校正と、校正者からのコーチングを受けられる支援を実施し、それぞれ雑誌への投稿を行いました。

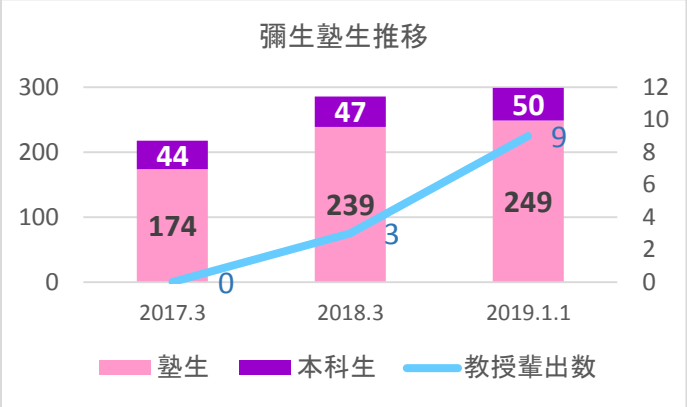
	氏名（所属）　※順不同	論文タイトル　　※変更の可能性があります
1	横田 仁子 （保健管理センター 学生健康管理室）	“Cross-sectional questionnaire study of premenstrual syndrome and stress factors of female medical students”
2	坂井 晶子 （循環器内科）	“Assessment of cardiovascular atherosclerosis in patients with heterozygous familial hypercholesterolemia using carotid ultrasonography and 320 detector row coronary computed tomography”
3	篠崎 和美 （眼科）	“Noninvasive Removal of Pseudomembranes Using Tissue Plasminogen Activator Eye Drops”
4	福島 敬子 （保健管理センター 学生健康管理室）	“Association between dyslipidemia and plasma levels of branched-chain amino acids in the Japanese population without diabetes mellitus”
5	山内 かづ代 （医学教育学）	“Effect of a peer role playing simulation on the competency of medical students in performing musculoskeletal physical examination and clinical reasoning”



※データベース：PubMed
検索日：H31/1/28
検索式：“西暦”[PDAT]：“西暦″[PDAT]) AND Tokyo Women's Medical[Affiliation]
（彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会　基調講演）

キャリア形成の個別支援

本事業発足前の 2015（平成 27）年 8 月に女性医療人のリーダーシップ育成･促進のために「彌生塾」が創設されました。上位職への昇格に積極的な彌生塾本科生に対しては、履歴書や業績をもとに毎年 1 回以上、塾長・副塾長が個別面談を実施し、上位職登用のために必要な項目を挙げて個別指導をしています。また、塾生・本科生の募集は 2016（平成 28）年度より通年で行っています。



◆個別指導数
・26 名／2016 年度
・23 名／2017 年度
・39 名／2018 年度

◆彌生塾登録数
・218 名（うち本科生 44 名）／2016 年度末
・286 名（うち本科生 47 名）／2017 年度末
・299 名（うち本科生 50 名）／2019 年 1 月 1 日現在

【彌生塾　入塾対象】
・学内に在籍する女性医師（大学院生を含む、卒業大学は問わない、准教授以下）
・本学卒業生である女性医師（准教授以下）
・本学医学部６年生

【登録の種類】
・塾　生：彌生塾へ登録した方
※塾生限定セミナーやイベントへの参加、彌生塾主催セミナーへの優先受講、学内外イベント等の情報メール受信
・本科生：塾生のうち、特に個別指導やキャリア形成支援を希望される方（登録時に業績、教育歴を確認します）
※塾生特典のほか塾長・副塾長の個別面談実施（年１～２回）

◆2018 年度　彌生塾イベントスケジュール

日付	内容	彌生塾生限定
5/15（火）	リーダーシップセミナー　第 1 回	○
6/22（金）	英語セミナー　英語論文Ａ　第 1 回	○
6/27（水）	英語セミナー　英語論文Ａ　第 2 回	○
7 月～10 月	本科生面談	○
7/23（月）	研究倫理セミナー	
8/31（金）	英語セミナー　英語プレゼンテーション	○
9/21（金）	科研費採択セミナー	
9/28（金）	リーダーシップセミナー　第 2 回	○
10/10（水）	英語セミナー　英語論文Ｂ　第 1 回	○
10/16（火）	英語セミナー　英語論文Ｂ　第 2 回	○
10/29（月）	プレゼンテーションセミナー	
11/8（木）	ピアラーニング　第 10 回	塾生と講師の所属教員が参加対象
12/8（土）	彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会	
12/8（土）	リーダーシップセミナー　第 3 回	○
1/23（水）	ピアラーニング　第 11 回	塾生と講師の所属教員が参加対象

【彌生塾ホームページ】

http://www.twmu.ac.jp/yayoijuku//

講演会・各種セミナー

● 彌生塾講演会

彌生塾講演会（年１回開催）では、塾生や教職員・学部学生に、自分自身だけでなく広く社会的な視野での女性医師・研究者活躍推進を意識してもらえるよう、様々なフィールドで活躍する女性を講師に迎えています。これは学内外問わず参加可能です。

◆第１回「女性のリーダーシップが世界を変える」

日時：2016（平成 28）年 11 月 12 日（土）13:00-14:00

講師：小野 祥子氏（東京女子大学　学長　※当時）

参加人数：76 名

前半では、ともに女子教育を行う東京女子大学の設立の経緯や建学の精神を本学と比較し、今の社会で女子教育がなぜ必要とされるのかについて分かりやすくお話いただきました。後半は御自身のキャリアのお話、そして本学創立者 吉岡彌生先生のキャリアに触れ、「女性の自立」や「意思決定の場に女性が存在すること」の大切さ、そしてこれが社会を変えていく力になるのだということを強く訴えかけてくださり、参加者にも小野先生の情熱がひしひしと伝わってきました。

講演後は彌生塾生・本科生を対象として小野先生を囲んだ茶話会を行いました。講演内容を掘り下げた討論が行われ、大変充実した時間となりました。

◆第２回「女性はもっと活躍できる！」

日時：2017（平成 29）年 12 月 2 日（土）14:00-15:00

講師：岩田 喜美枝氏

（公益財団法人 21 世紀職業財団　会長　※当時）

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しいただきました。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あり、これを達成するには働き方のフレキシビリティを高めること、女性が大きな仕事を積極的に請け負っていくこと、そして育児等で休業中・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であることをお話しくださいました。

講演会ののち、彌生塾生・本科生を対象に、岩田先生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。

◆第３回「東京都の女性活躍推進」

◆第 3 回「東京都の女性活躍推進」

（彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会　基調講演）

日時：2018（平成 30）年 12 月 8 日（土）14:00-16:00

講師：小池 百合子氏（東京都　知事）

参加人数：約 500 名

＊開催報告の詳細は 15 ページを、アンケート結果は 86 ページをご参照ください。

● 彌生塾セミナー

彌生塾では女性医師・研究者の研究力向上を目指し、さまざまな内容のセミナーを開講しています。セミナーによっては、職種・性別・彌生塾への登録有無を問わず参加することが可能です（本学教職員に限ります）。セミナー開催のお知らせは法人イントラ・各病院イントラに掲載します。なお、一部のセミナーは e ラーニングまたは学内教職員用貸出 DVD でご覧いただけます。

（1）英語関係

◆英語論文作成セミナー

日時：2017（平成 29）年 10 月 30 日（月）18:00-19:00

講師：山本 俊至氏（東京女子医科大学　遺伝子医療センター　教授）

参加人数：14 名

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実際に書く際の注意点、図表の使用方法等に関する具体的な説明の後、査読者が何に注目して読んでいるのか、査読後にこんな対応をすればより掲載につながりやすい、といった効果的なアドバイスも頂きました。多くの査読を経験された上での実際的なお話に、参加者も時折大きく頷きながら聞き入っていました。

◆英語セミナー「英語論文Ａ」

日時：2018（平成 30）年 6 月 22 日（金）16:00-17:30
2018（平成 30）年 6 月 27 日（水）16:00-17:30
講師：David Kipler 氏
（カクタス・コミュニケーションズ株式会社）
参加人数：12 名

優れたサイエンスライティングの特徴として「明瞭さ」「正確さ」「簡潔」の３点を挙げ、そのような論文を書くためにどのような表現をすべきか、例として英語の非母語話者が使用しがちな難読表現の説明、Google Scholar を用いた適切な語句検索の方法解説等を交えながら、実践的な演習を行いました。少人数での開講ということもあり質疑応答も盛んに行われ、参加者からは「表現により強表現や弱表現があることを知った」「今まで漠然と行っていたことの裏付けができ、後輩の指導に役立つ知識を得ました」などの感想が寄せられました。

◆英語セミナー「英語プレゼンテーション」

日時：2018（平成 30）年 8 月 31 日（金）16:00-17:30
講師：David Kipler 氏
（カクタス・コミュニケーションズ株式会社）
参加人数：8 名

セミナーの前半は David 先生による効果的なプレゼンテーションの実践の講義が行われました。プレゼンテーションの規模やオーディエンス層を定義し、それを理解した上でコンテンツを作成すること、分かりやすい図表やタイトルや表現・テキストの分量などのビジュアルの準備、プレゼンテーションの練習の必要性といったところまで、幅広く説明がなされました。

後半は参加者４名が実際に英語でのプレゼンテーションを行いました。プレゼンテーション後ひとりひとりに David 先生から細かいアドバイスがあり、参加者とも活発なディスカッションが繰り広げられました。

◆英語セミナー「英語論文Ｂ」

日時：2018（平成 30）年 10 月 10 日（水）16:00-17:30
2018（平成 30）年 10 月 16 日（火）16:00-17:30
講師：David Kipler 氏
（カクタス・コミュニケーションズ株式会社）
参加人数：13 名

本科生数名があらかじめ提出した英語論文の一部を取り上げ、他の参加者の意見を聞きながら講師がアドバイスをしていくワークショップ形式で行われました。

論文の各セクション（Title/Abstract/Introduction/Result/Discussion 等）それぞれについて、より良い書き方のサンプルを紹介しながら公開添削と解説がなされていきました。また、細かいルールの紹介として、ハイフン（-）と En-dash（ー）の違いや、コロン・セミコロン・コンマ・ピリオドの正しい使い方、といった、使い方を誤りがちな記号が取り上げられ、参加された先生方は熱心にメモを取っていました。ディスカッションは大いに盛り上がり、参加者の今後の論文投稿に非常に役立つ実践的な内容となりました。

（2）リーダーシップセミナー

◆第 1 回リーダーシップセミナー

日時：2018（平成 30）年 5 月 15 日（火）16:00-17:30

講師：小田 信也氏、笹島 さやか氏

（トーマツイノベーション株式会社）

参加人数：11 名

まず「リーダーシップの定義」が取り上げられ、リーダーシップを実現するための基礎となる「自分のあるべき姿の定義」について、どのような切り口で考えればよいのかについてのポイントを学びました。さらに、自分が考えている「なりたい姿」と周囲が期待している「こうなってほしい姿」をすり合わせていくことの必要性を教えていただきました。そして、リーダーとしてメンバーに「任せる」ことの重要性については、日々メンバーを観察し適切な方法で仕事を任せることが双方にとって大切であること、また男女の反応差に関する事例や、任せる際の留意点なども教えていただきました。参加者からは「仕事を任せるのが苦手だったが、ポイントを教わることができてよかった」との声もあり、日常業務に直ちに活用できる実践的な内容でした。

◆第 2 回リーダーシップセミナー

日時：2018（平成 30）年 9 月 28 日（金）16:00-17:30

講師：小田 信也氏、塩塚 万理氏

（トーマツイノベーション株式会社）

参加人数：7 名

最初に、メンバーをより成長をさせるために必要な「振り返り」の仕方について教えていただきました。次に、部門長(リーダー)になるために自覚する必要がある 3 要素(職務意識・スキル・業務時間配分)を提示されたのち、ある役割・業務において突出した成果を出すための行動特性(コンピテンシー)

を説明され、参加者はコンピテンシーセルフチェックを行いました。最後に上司とのコミュニケーションにおけるフォロワーシップの有効性やフォロワーの貢献力、批判力について説明がありました。またフォロワーシップの分類を知ることで、上司との関係に悩んだ時、自分の立ち位置を確認しどう動けばよいのか、考える基準となることも教えていただきました。リーダーとしての在り方やコミュニケーション等多岐に渡る内容となりました。

◆第 3 回リーダーシップセミナー

日時：2018（平成 30）年 12 月 8 日（土）16:30-17:30
講師：吉岡 俊正氏（東京女子医科大学　理事長・学長）
参加人数：15 名

第 1 回、第 2 回と開催してきたリーダーシップセミナーの総まとめとして、本学が求めるリーダー像やリーダーとなるためのプロセス等を、本学の吉岡 俊正理事長・学長にお話しいただきました。本学では「優れた研究者」という実績だけでなく、周りの人を先導していくリーダーシップを発揮できることが肝要であり、そのために覚悟をもってさまざまなことに挑戦していってほしい、と参加した塾生を激励されました。当日は女性医療人キャリア形成センターの肥塚 直美センター長、斎藤 加代子副センター長、彌生塾の内田 啓子塾長、さらに 5 名の女性教授がメンターとして出席し、それぞれがご自身の経験に基づいて教授になるために心がけていたこと等についてお話しされました。参加者にとっては理事長をはじめとした教授たちの生の声を聞くことができる、大変有意義なセミナーとなりました。

（3）その他彌生塾セミナー

◆「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促進～」

日時：2018（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 でのダイバーシティ講習会の内容を、より彌生塾生・本科生向けに詳しく話していただきました。

「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じ、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。

「女性 PI（Principal Investigator）枠が設置された当初は“女性の特別扱い”のように言われていたが、女性が実績を挙げれば誰も反対しなくなる」というお話には、参加者も感銘を受けていました。

◆「研究倫理セミナー～臨床研究を始める前に知っておかなければいけない研究倫理～」

日時：2018（平成 30）年 7 月 23 日（月）17:00-18:00
講師：塚原 富士子氏（東京女子医科大学　薬理学　特命担当教授）
参加人数：20 名

最初に、「医師が目の前の患者さんに研究目的のため、病疫を詳しく聞きたい、あるいは臨床検体を提供していただきたいといったとき、どういった手続きを踏めばいいのか？」という問いかけを切り口として、臨床研究と診療の違いや臨床研究の三要素・分類と規則など臨床研究に関する大まかな流れが説明されました。

その後「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」と「臨床研究法」について分かりやすい解説がありました。特に「臨床研究法」では、法の概要、特定臨床研究を実施する前の準備、特定臨床研究の実施から終了までの具体的な手続き、経過措置(法施行前から実施している研究)に関して詳細にお話しいただき、実務的な内容となりました。

◆「科研費採択のための効果的な情報分析と計画調書作成」

日時：2018（平成 30）年 9 月 21 日（金）17:00-18:00
講師：塩満 典子氏（宇宙航空研究開発機構（JAXA)、
　　元科学技術振興機構（JST）科学技術振興調整費業務室長）
参加人数：17 名

科研費審査の仕組みから具体的な応募戦略まで、幅広く解説していただきました。特に計画調書の「概要」が重要ということで、具体例とともにポイントについて説明してくださいました。最後の質疑応答では、申請時に気を付けるべき点について的確なアドバイスを頂き、学びを深めることができました。参加者からは「具体的な方法をプレゼンテーションしてくださり、非常にわかりやすかった」「科研費採択を諦めかけていたが、また挑戦したいと思った」などの感想が寄せられました。

◆「プレゼンテーション再考～わかりやすく伝えるテクニック～」

日時：2018（平成 30）年 10 月 29 日（月）17:00-18:00
講師：大島 武氏（東京工芸大学　芸術学部　教授）
参加人数：27 名

まずはプレゼンテーションを行う前提として、自分の伝えたいメッセ

ージとそれを伝えるためのコンテキストをうまく調和させることの必要性を説かれ、その後「わかりやすく話す」とは一体どういうことなのかを参加者全員が図形のゲームを用いて体験しました。さらに話の組み立て方(導入・本論・結び)、根拠の提示の方法の他、タイムマネジメント、ビジュアルの活用方法についても分かりやすく解説していただきました。簡単なゲームを用いて、聴覚 11%に対し視覚では 83%もの情報が得られることが示され、参加者の方々の驚いた様子が印象的でした。軽妙な語り口で重要なポイントが数多く示された、大変濃い内容のセミナーとなりました。

その他英語での研究発表に関するサービスの提供

2018（平成 30）年度に実施した英語論文セミナーの受講生を中心とした５名に対し、医療英語に特化した英語論文校正と、校正者からのコーチングを受けられる支援を行いました。

また、英語論文（図表の作り方・カバーレターの書き方等を含む）や英語プレゼンテーションといった、英語での研究発表に関する DVD を彌生塾生に限り貸し出しています。

ピアラーニング

これまで本学の女性医師・研究者同士の交流機会が非常に少なかった状況を鑑み、2016（平成 28）年度はピアラーニングとして学内女性医師・研究者の情報交換会を３回開催しました。各自の抱える課題やキャリア形成途上での体験談等について話し合い、互いにアドバイスをしたり意見を交換したりする貴重な機会となりました。

2017（平成 29）年度からは、より上位職登用に対して実践的な学びを得られるよう、教授の体験談等を聞く場としてピアラーニングを設定しました。ディスカッションも実施することで、参加した女性医師・研究者側は身近な良好事例を学び、一方講演を行った教授側も自部署における女性医師・研究者の研究能力向上や上位職登用に向けた教室運営に必要な情報を得ることができ、双方にとって意義深いものになっています。

◆2016（平成 28）年度

	日付	内容・講師	参加者
1	10/26	女性医師・研究者同士の情報交換会	25 名
2	12/21		
3	2/3		

◆2017（平成 29）年度以降

	年度	日付	講師		参加者
1	2017	4/13	女性	医学教育学　大久保 由美子教授	64 名
2		5/30	女性	放射線腫瘍科　唐澤 久美子教授	
3		7/3	女性	腎臓内科　内田 啓子教授	
4		8/8	男性	国際環境・熱帯医学　杉下 智彦教授	
5		9/11	女性	眼科　須藤 史子教授	
6		10/6	男性	神経精神科　西村 勝治教授	
7		11/7	女性	救命救急センター　矢口 有乃教授	
8		12/12	男性	呼吸器外科　神崎 正人教授	
9		3/5	女性	生理学（神経生理学分野）　宮田 麻理子教授	
10	2018	11/8	女性	麻酔科　小森 万希子教授	14 名
11		1/23	女性	皮膚科　石黒 直子教授	

【参加者の感想（一部)】

・プレゼンテーションのやり方、スライドの作製の仕方、ポイントについて勉強になった
・講師でも人は育てられること、育てた実績を作ることの大切さを学んだ
・自分の上司がいかに地道に実績を上げてきたのかが分かった
・討論が活発にできて、いろいろな証問が頭の中で整理できたり、新たに問題点が分かったりして楽しかった

メディアラボでのコンテンツ作成・配信（e ラーニング）

女性医師・研究者がライフイベントによる時間や場所の制約にとらわれずに学習できる環境を構築する目的で、図書館メディアラボによりｅラーニング用コンテンツの撮影、編集を行っています。作成したコンテンツを学内公開するとともに､下記の一部コンテンツは本学教職員に限り DVD 貸出も可能です。

◆e ラーニングコンテンツ一覧

・ダイバーシティ環境整備事業　／2017 年 3 月 27 日公開
　講師：野原 理子氏（ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長　※当時）

・ウィメンズヘルス研究　／2017 年 5 月 15 日公開
講師：横田 仁子氏（保健管理センター学生健康管理室 講師　※当時）

・英語論文作成セミナー　／2017 年 12 月 21 日公開
講師：山本 俊至氏（遺伝子医療センター 教授）

・責任ある研究活動と倫理　／2018 年 1 月 16 日公開
講師：塚原 富士子氏（薬理学 特命担当教授）

・チーム医療と専門職連携教育　／2018 年 2 月 16 日公開
講師：山内 かづ代氏（医学教育学 講師）

・プレゼンテーション再考～わかりやすく伝えるテクニック～　／2019 年 1 月 15 日公開
講師：大島 武氏（東京工芸大学 芸術学部 教授）

・女子医大における女性医療人の働き方・キャリア形成支援事業について　／2019 年 2 月 18 日公開
講師：本多 祥子氏（ダイバーシティ環境整備事業推進室　室長）

【e ラーニングの見方】
教育・学習支援プログラム（e ラーニング）は本学が開発・運営し、医療従事者向けに公開している動画サービスで、登録者は学内外合わせて 5,000 名を超えています。登録・閲覧は無料です。
URL：https://www.netlearning.co.jp/clients/TWMU/top.aspx

女子医大　e ラーニング

＊女性医療人キャリア形成センターHP からも閲覧・登録できます

・初めて利用する方→「新規登録」から利用者登録してください（矢印箇所）。

・利用者登録がお済みの方→ユーザ ID とパスワードを入力してログインしてください。

研究支援員制度

ライフイベントにより研究活動の継続や研究時間の確保が困難となった女性研究者や、これまでに十分な実績がある将来有望な女性研究者を支援し、研究活動をより活発にするため、2018（平成 30）年度より女性医療人キャリア形成センターが中心となって研究支援員制度を創設しました。

研究者１名に対して支援員１名分（４時間×週４日）の人件費を女性医療人キャリア形成センター基金等から拠出します。募集は毎年 10 月に行い、支援期間は４月～翌３月の１年間（ただし最長３年まで更新可）です。

◆2018（平成 30）年度：

初回ということもあり支援期間は半年間（2018 年 10 月～2019 年 3 月）で実施しています。以下の２名の女性医師・研究者が制度利用者に選ばれています。

・佐藤 加代子講師（循環器内科学）

- 研究テーマ「動脈硬化性進展および粥腫不安定化における CD4 T 細胞の役割」

・若林 沙耶香講師（生理学（分子細胞生理学分野））

- 研究テーマ「逃避行動様式の決定に関する分子遺伝学的研究」

◆2019（平成 31 年度）：

・田中 紀奈助教（血液内科）

- 研究テーマ「本邦の血液疾患における KIRgenotype の意義の検討」

・新井田 素子講師（病理学（病態神経科学分野））

- 研究テーマ「成体脳の神経幹、前駆細胞における分化誘導因子の解析」

— MEMO —

Ⅳ

事業報告③

－勤務環境改善－

本学の勤務環境整備状況

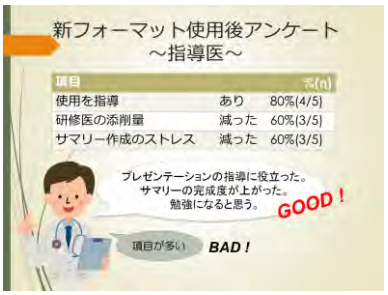
本事業開始前の 2015（平成 27）年 3 月と 2019（平成 31）年 1 月現在を比べると、女性の在籍割合は複数の科で増えています。例えば整形外科の女性の在籍割合は 18%から 25%、心臓血管外科は 10%から 14%と大きく伸びています。2016（平成 28）年度厚生労働省の「医師・歯科医師・薬剤師調査」によると、整形外科における病院勤務者の女性割合は全国平均 6%、心臓血管外科も同じく 6%であり、本学の女性比率の高さが分かります。また、本学の救急救命センターでも、若干減少したものの全国平均 13%に対して 39%という高い割合を示しています。加えて外科系診療科（外科、消化器外科、肛門外科、呼吸器外科、気管食道外科、乳腺外科、小児外科、脳神経外科）と、対応する本学の５診療科（消化器・一般外科、呼吸器外科、乳腺・内分泌外科、小児外科、脳神経外科）の女性割合を比べた場合、全国平均が 13%に対し本学は平均 34%と大きく上回っています。これらのデータは、一般的に女性医師の活躍が難しいと捉えられがちな診療科においても、本学では十分に女性医師が活躍できることを裏付けています。

勤務環境改善

2016（平成 28）年度は、教育・研究棟へ医局スペースが移動したことに伴って医局事務の配置人数が削減され、その結果女性医師・研究者に事務的な業務のしわ寄せが生じ、必然的に負荷が増す事態が憂慮されました。そこで女性医師・研究者が専門業務により集中できる環境を整備する目的で勤務環境改善に着手しました。具体的には、医師や事務職など各職種が担う業務範囲を明確にし、その負荷の程度を調査、さらに事務的な作業を抽出してその内容効率化や適切な振り分け法などを提案することで、様々な改善策を検討しました。

各医局の女性医師・研究者を対象とした聞き取り調査の際、現場の声として、画一的な支援よりも医局ごとの状況（環境）に合わせた個別の支援を優先すべきとの意見が数多く聞かれました。そこで 2017（平成 29）年度からは各科の医局単位で個別に勤務環境改善施策を実施する方向へシフトしました。

◆脳神経内科／2017（平成 29）年度実施



脳神経内科では、退院時サマリの作成作業に注目しました。単純作業に多くの時間と労力が費やされているうえにサマリの完成度にばらつきがあったため、これを改善することを課題としました。現状把握のために行ったアンケート結果を基に、新たなフォーマットとそれに対応するチェックリストを作成し、医局内で活用の周知を行いました。その結果、不慣れな研修医でもこれまでより短時間でサマリ作成が可能となり、指導医の指導負担も軽減されたことで大幅な業務改善につながりました。また、退院時サマリの承認までにかかる期間が短くなり、期限内承認率が 76%から 100%に引き上がる等、完成度も向上しました。

2018（平成 30）年度間では、このフォーマットを利用することで退院時サマリ期限内承認率を平均90%前後で維持しています。またカルテ記載時にもこのフォーマットを利用することで、入院時および退院時または担当医間の申し送りを行う際にも活用でき、結果、業務が効率化できています。問題点としては自己判断でフォーマットを改変してしまう研修医がおり、内容のばらつきが出ないように使用方法を複数回注意喚起する必要があるということです。引き続きフォーマットの改良をしながら活用していく予定です。

◆乳腺・内分泌外科／2017（平成 29）年度実施）

乳腺・内分泌外科は 2015（平成 27）年に第二外科乳腺グループと内分泌外科という二つの診療科の合併を経て発足しました。全員が互いの多様性を尊重できる組織風土を醸成すること、そしてチーム担当制の下その利点を生かすことができる新入医局員の育成を行うことを目標にしました。女性医局員が多い（22 名中 13 名が女性）ことから、出産育児を経た医局員をロールモデルとし意見交換の場を設けました。その後「診療」・「教育」・「研究」を３本柱に、勤務年数ごとの到達目標を設定する等教育制度を整えました。５年で一定のスキルが確立でき、また外科新専門医制度の取得も目指せる内容としています。

2018（平成 30）年度間では新入局員にアドバイザーをつけ、年間のローテートスケジュールを立案しました。ローテート中もフィードバックを行い、研修課程を適宜評価しています。

◆眼科／2018（平成 30）年度実施

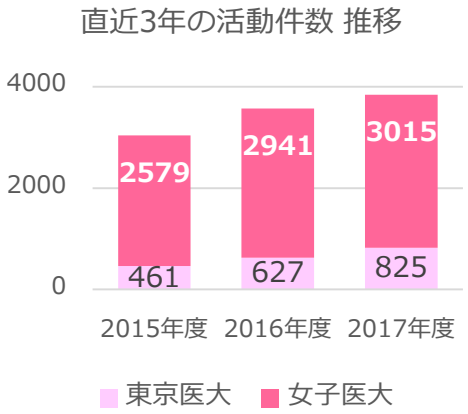
眼科では、診療に多くの時間が割かれており研究の時間を十分に得られないことや、これまで医局規定が曖昧だったため研究等のための有給休暇が自由にとれない状況を改善課題として設定しました。まずは研究時間の確保のため、2019（平成 31）年 1 月より土曜日の出勤をチームごとのシフト制としています。診療担当者だけでなく研究日にあてている上級医もそのシフトに組み込むことで、万が一の緊急時対応も可能にしており、シフト外の医師は診療以外の業務に就くことができるようになりました。有給休暇の取得については出向・異動通知や外勤シフトとの兼ね合いも考慮してルールを作成し、4 月から試行予定としています。

◆形成外科／2018（平成 30）年度実施

形成外科では、施設間での異動が頻繁に起こるため、診療に関わる業務を教えてもすぐ異動となってしまいその度に現場の負担が大きくなることや、指導医が多忙なために新規入局者が手持ち無沙汰になることが問題となっていました。そこで研修医や本院医局に戻ってきた医師向けに「外来」・「入院」・「退院・医局」・「手術」の 4 種類の手順書を作成することとしま

した。作成した手順書案を 2018（平成 30）年 11 月～翌 2 月の間研修医に試行し、試行結果をもとに修正を加え、2019（平成 31）年 4 月以降外来スペースと医局の両方で閲覧できるよう進めています。

育児支援の充実



2011（平成 23）年 3 月のサポート開始以来、2017（平成 29）年度までで、サポート利用者は初年度の 40 名から 256 名に、活動件数は 362 件から 3,840 件（グラフ参照）へと大幅に増加しています。

◆2017（平成 29）年度：

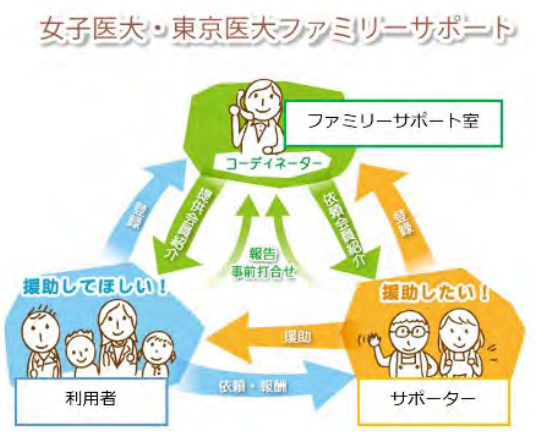
サポート提供者を増やし、かつ学生の学びにも資するよう、学生向けに外部委託業者による研修会を実施し（参加者 12 名）、育成した学生サポーター２名と依頼会員のマッチングを行ったうえで、学生サポーターによる子育て支援も実施しました。学生からは「学校の勉強だけでは学べない子どものことを知ることができた」や「（研修会は）実践的に用いることができる内容が多く、将来親になって子どもを育てるときにも役立ちそう」といった感想を得ることができました。

◆2018（平成 30）年：

院内保育所への入所希望者に対してもファミリーサポートの説明・案内を実施し、女性・男性に関わらず育児をしながら本学で働き続けることができるよう、サポートを提供しています。

- **「女子医大・東京医大ファミリーサポート」とは**

本学もしくは東京医科大学に勤務する教職員であれば利用できる子育てサポートシステムです。近隣地域の方を中心としたサポーターが、サポート利用者（本学・東京医科大学の教職員）の子どもに対して急病時や放課後の保育、学校と習い事の送り迎え等、個々のケースに応じた多様かつきめ細やかな支援を行います。ファミリーサポート室では、小児救急に対する知識や病児に対する保育看護の技能等を扱う講習会を定期的に実施しており、サポーターはそれらの講習会を所定の時間数受講することが必須となっています。



	女子医大・東京医大ファミリーサポート	院内保育所
内容	一時預かり保育　7：00～22：00 ＊保育園や習い事への送迎、 短時間就労や急用時の預かり等	昼間保育・休日保育　7：30～18：30 延長保育　18：30～20：00（月～土）
	病児・病後児保育　8：30～18：00 （月～土）※	病児保育　8：00～18：00（平日）
	お泊り保育　19：00～翌 7：00	夜間保育　20：00～翌 7：30（月・水・金）
対象	生後約２ヶ月～15 歳 （一時預かり保育の場合）	生後８週～小学校就学（病児保育を除く）
保育者	既定の講習会を終了した 地域の方、学生サポーター等	保育士
管轄	女性医療人キャリア形成センター	経営統括部 人事課

※土曜日の病児・病後児保育は 2019 年 4 月より開始

【ファミリーサポート　利用料金】

一時預かり保育※	１人 800 円／時 19 時以降１人 900 円／時 ※兄弟の２人目は半額
病児・病後児保育※	1,000 円／時（平日） 1,200 円／時（土）
お泊り保育	１泊 18,000 円

※サポートは１時間からスタートし、30 分刻み

問い合わせ先：女子医大・東京医大ファミリーサポート室
（委託：NPO 法人　子育てネットワーク・ピッコロ）
直通電話：03-5369-9075　女子医大代表：03-3353-8111（内線 41152）
場所：河田町キャンパス　本部棟 1 階　ファミリーサポート室

介護支援制度創設

本学の教職員がキャリアと介護を両立し、活躍することができる環境を整えています。

◆2016（平成 28）年度：

介護に関するニーズ調査のため、本学全教職員を対象に web アンケート調査を実施しました。この調査により本学の介護制度利用を希望する教職員の多くが、実際にどのような情報を参照し、どこに相談すべきなのか分からず悩んでいるという事態を把握することができました。そこで、『キャリアと介護の両立ブック』を作成しました。

◆2017（平成 29 年）度：

『キャリアと介護の両立ブック』を製本し、教職員宛に配布しました（希望者には後述の「介護支援相談窓口」でお渡し可能です）。また体制整備のため、2017（平成 29）年 9 月に経営統括部人事課に東京女子医科大学病院の医療連携・入退院支援部と連携した相談窓口を開設しました。

【介護相談窓口　相談例】

・介護のために休みを取りたいが介護休暇と介護休業は何が違うのか
・介護を理由にして短時間勤務にしたい
・介護保険サービスの利用の流れを教えてほしい
・部下から介護休業の申し出があったがどんな手続きが必要か

問い合わせ先：経営統括部　人事課　介護相談窓口担当
電話：03-3353-8111（内線 41323・41324）
場所：河田町キャンパス　本部棟 3 階　事務局内

V

その他の取組

学外での活動

- **東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞**

女性活躍推進大賞は、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、女性の活躍推進の気運を醸成するために東京都が創設したものです。本学は出身大学を問わずに女性医師を対象にした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いに評価され、「平成 29 年度東京都女性活躍推進大賞（教育部門）」を受賞しました。

東京で輝く、
自分らしく。

（東京都女性活躍推進ロゴマーク）

【贈呈式使用パネル】

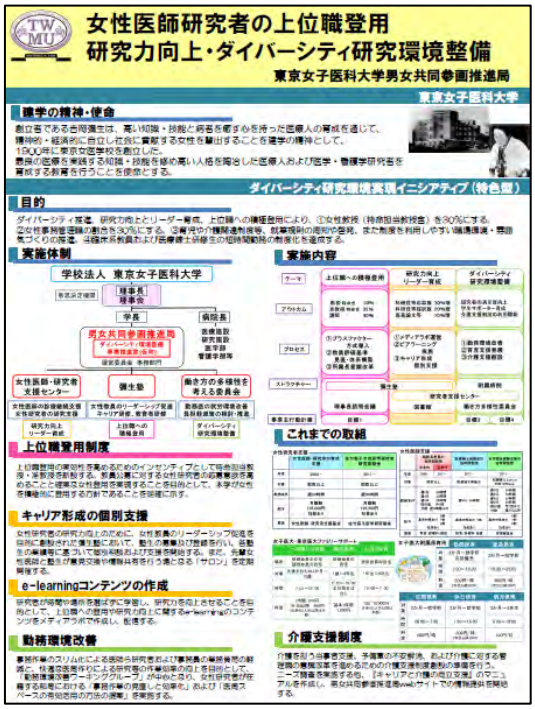
● 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加

本事業を開始した 2016（平成 28）年度から 3 年連続男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにてポスター発表を行っています。

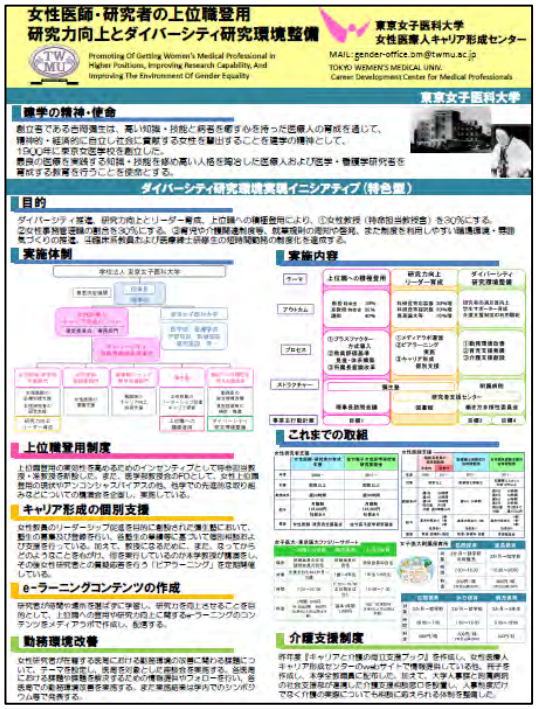
・2016・2017 年度　野原 理子（ダイバーシティ環境整備事業推進室　室長　※当時）

・2018 年度　　本多 祥子（ダイバーシティ環境整備事業推進室　室長）

◆2016 年度



◆2017 年度



◆2018 年度

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

東京女子医科大学
女性医療人キャリア形成センター

Promoting of Getting Women's Medical Professional in Higher Positions, Improving Research Capability, and Improving the Environment of Gender Equality

MAIL: gender-office.bm@twmu.ac.jp
TOKYO WEMEN'S MEDICAL UNIV.
Career Development Center for Medical Professionals

東京女子医科大学

東京女子医科大学について

◆「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、吉岡彌生は1900年に前身となる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。
◆2018年度には、現在国内唯一の女性医学部長が就任している。

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練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

上位職登用候補者である旨を示すために新設した特命担当教授は順調に任命が進んでいる。また、医学部教授会のFDとして、女性上位職登用や支援、働き方改革に関する講演会を企画し、実施している。

キャリア形成の個別支援・各種セミナー

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、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。また、本学教授と女性研究者との学び合いの場である「ピアラーニング」に加え、リーダーシップセミナーや研究力向上のための英語セミナー、医療業界内外で活躍している女性を招いて行う彌生塾講演会を開催している。

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できるeラーニングのコンテンツを本学内にあるメディアラボで撮影・配信しており、希望者にはDVD貸出も行っている。

勤務環境改善

医局ごとに座談会を実施し、テーマを自ら設定、勤務環境の改善に向けて取り組んでもらう。センターでは課題を解決するための情報提供やフォローを行い、取組成果は学内でのシンポジウム等で発表する。また、短時間勤務制度に加えて10月から研究支援員制度もスタートした。

取組に対する評価

平成29年度
東京都女性活躍推進大賞
を受賞しました

これまでの取組

育児・介護支援制度

女子医大・東京医大ファミリーサポート

	一時預かり保育	病児保育	お泊り保育
場所	依頼会員の自宅 提供会員の自宅	依頼会員の自宅	提供会員の自宅
対象	生後おおむね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 （兄弟の2人目以降は半額）	基本1時間 1,000円	1泊 19,000円 （兄弟の2人目以降は半額）

女子医大附属保育所

	昼間保育	延長保育
対象	2か月～就学前の待機児	2か月～就学前
時間	7:30～18:30	18:30～20:00
料金	200円/時 2年目以降300円	300円/時 2年目以降350円

	夜間保育	休日保育	病児保育
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年目以降350円	500円/時

保育所とファミリーサポート室の連携を深め、子育て支援を必要としている教職員に適切に情報が届くようにしている。
法人人事課と附属病院の社会支援部が連携する介護支援相談窓口では相談数を伸ばしており『キャリアと介護の両立ブック』も相談時に活用している。

● 外部講演

◆第 10 回医学を志す女性のためのキャリア・シンポジウム

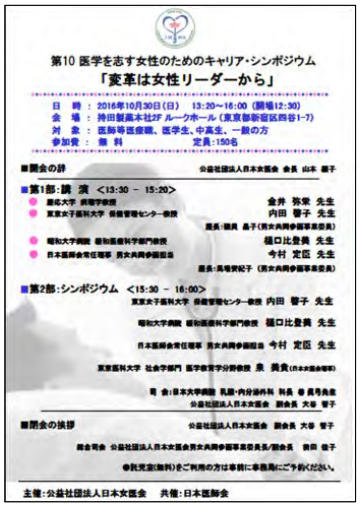
「変革は女性リーダーから」

日時：2016（平成 28）年 10 月 30 日（日）13:20-16:00

講演：内田 啓子（彌生塾 塾長）

タイトル：「彌生塾がリーダーを創出するために必要なこと」

主催：公益社団法人 日本女医会（共催：日本医師会）



◆第 1 回医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会

日時：2016（平成 28）年 11 月 23 日（水・祝）14:30-17:30

パネラー出席：野原 理子（ダイバーシティ環境整備事業推進室長）

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会

◆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

日時：2017（平成 29）年 1 月 21 日（土）13:30-16:30

講演：斎藤 加代子（女性医療人キャリア形成センター　副センター長）

タイトル：「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」

主催：順天堂大学

共催：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

◆女性医師等キャリア支援連絡会議全国会議

日時：2018（平成 30）年 11 月 2 日(金)13:30-16:00

講演:斎藤 加代子(女性医療人キャリア形成センター　副センター長)

タイトル：「東京女子医科大学における女性医師等キャリア形成支援」

主催：一般社団法人全国医学部長病院長会議

◆第 1 回岐阜県医師会男女共同参画講演会

日時：2018（平成 30）年 11 月 15 日(木)18:00-19:30

講演：内田 啓子（彌生塾 塾長）

タイトル：「日本腎臓学会と東京女子医大の男女共同参画の取り組み
～CKD, CKD 合併妊娠も含めて～」

主催：岐阜県医師会、岐阜県

共催：日本医師会、岐阜大学医学部、岐阜大学医学部附属病院、岐阜大学医師会、岐阜大学医学部・同附属病院女性医師就労の会、岐阜大学医学部附属地域医療医学センター、岐阜大学医学教育開発研究センター

学内での活動

● ロゴマークの決定

本事業を学内に一層浸透させ力強く推進していくために、事業推進のシンボルとしてロゴマークを作成しました。女性　Woman のWをモチーフに人型をあしらい、「より良い社会を作ろうとする女性の逞しさ」と「人生を謳歌するのびやかな女性」をイメージしています。

● クリアファイル作成

本学全教職員を啓発し、ダイバーシティ事業を浸透させていくためＡ４サイズのクリアファイルを作成し、2017（平成 29）年度教職員宛に配布しました。

● 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
視察先：院内保育所
視察日：2017（平成 29）年 5 月 22 日（月）
来学者：長妻 昭氏、柚木 道義氏、初鹿 明博氏

◆トヨタ自動車株式会社
視察先：ファミリーサポート室
視察日：2017（平成 29）年 6 月 19 日（月）
来学者：外海 温子氏、高松 久子氏、坂井 友紀氏

◆聖マリアンナ医科大学
視察先：ファミリーサポート室
視察日：2017（平成 29）年 7 月 4 日（火）
来学者：高橋 恵統括看護部長、阿部 征子氏

◆埼玉県立大学
視察先：女性医療人キャリア形成センター
視察日：2017（平成 29）年 8 月 25 日（金）
来学者：鈴木 玲子副学長、四ノ宮 美保准教授、山口 乃生子准教授、秋葉 豊二副局長

◆沖縄ファミリーサポートセンター
視察先：ファミリーサポート室
視察日：2017（平成 29）年 10 月 18 日（水）
来学者：與座 初美センター長、他１名（沖縄市ファミリーサポートセンター）
知花 洋子チーフアドバイザー、他１名（読谷村ファミリーサポートセンター）
泉 ゆかりアドバイザー（那覇市ファミリーサポートセンター）
山城 絵梨子アドバイザー（北谷・嘉手納・北中城ファミリーサポートセンター）
上原 みどりチーフアドバイザー（与那原・西原・中城ファミリーサポートセンター）

◆神戸大学医学部付属病院（D&Nplus ブラッシュアップセンター）

視察先：ファミリーサポート室

視察日：2017（平成 29）年 12 月 19 日（火）

来学者：橋本 富美子コーディネーター、鹿岳 眞子氏、他１名（学務課 総合臨床教育係）

◆宮崎県医師会

視察先：ファミリーサポート室・スキルアップ研修会

視察日：2018（平成 30）年 8 月 29 日（水）

来学者：荒木 早苗常任理事

◆北海道大学病院 男女共同参画推進室

視察先：女性医師・研究者支援部門、学部授業『「至誠と愛」の実践学修』見学

視察日：2018（平成 30）年 9 月 12 日（水）

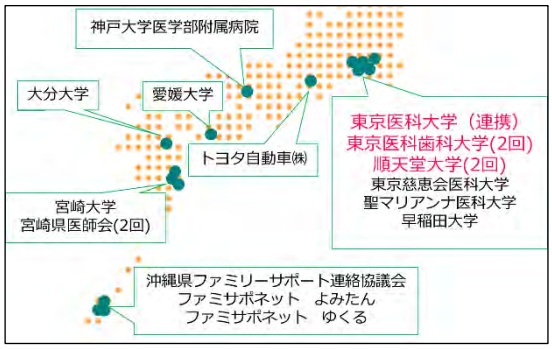
来学者：清水 薫子特任助教

◆川崎市皮膚科医会

視察先：女性医療人キャリア形成センター

視察日：2018（平成 30）年 11 月 15 日（木）

来学者：望月 明子医会長



■開室以来、多くの機関がファミリーサポート室を視察しています

◆徳島大学 AWA サポートセンター

視察先：女性医療人キャリア形成センター

視察日：2018（平成 30）年 11 月 30 日（金）

来学者：阪間 稔教授、石澤 有紀准教授、中島 佳子コーディネーター

◆東京農工大学

視察先：女性医療人キャリア形成センター

視察日：2019（平成 31）年 1 月 21 日（月）

来学者：宮浦 千里副学長、松本 千穂コーディネーター、松城 祥季氏（研究推進部研究支援課）

- **取材対応**

◆マイナビ HP「学生の窓口」／2018（平成 30）年 2 月 9 日～3 月 8 日期間限定公開

◆東京都医師 HP／2018（平成 30）年 2 月 19 日公開

◆テレビ朝日「東京サイト」／2018（平成 30）年 2 月 14 日放映

◆日本経済新聞（再研修部門の取組みについて）／2018（平成 30）年 1 月 29 日朝刊

◆BuzzFeed JAPAN　HP／2018（平成 30）年 8 月 8 日公開

◆NHK（報道局社会部）HP／2018（平成 30）年 8 月 21 日公開

◆読売新聞／2018（平成 30）年 9 月 1 日朝刊

◆NHK「首都圏情報ネタどり！」／2018（平成 30）年 9 月 28 日放映

◆TBS「上田晋也のサタデージャーナル」／2018（平成 30）年 10 月 27 日放映

◆FNN プライムオンライン　HP／2018（平成 30）年 12 月 3 日公開

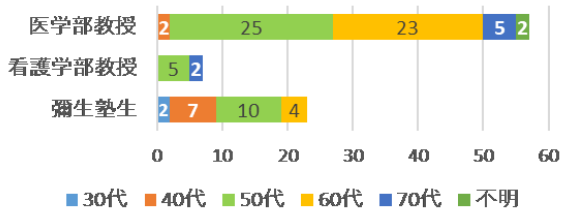
● ダイバーシティ事業アンケート調査

2017（平成 29）年 12 月に、医学部・看護学部教授と彌生塾生向けにアンケートを実施しました。

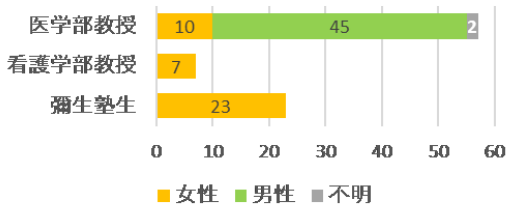
調査目的：目標達成のためにどのような具体的な取組を行うか、またその取組に効果があるかを検討するための資料

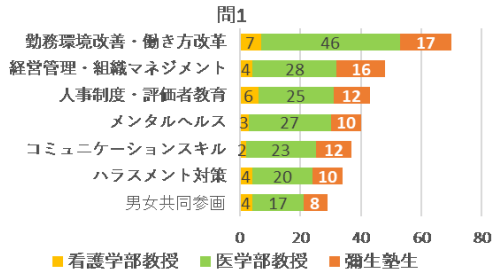
調査方法：教授へは教授会開催時（12/1・12/15）に無記名式アンケート用紙を配布、教授会後回収。彌生塾生・本科生へは一斉メールにてアンケートフォームを送信し、１アカウント１回のみ回答可、回答時にメールアドレス等個人が特定できる情報を送信しない設定とした（回答期間 12/1～15）

回答者年代

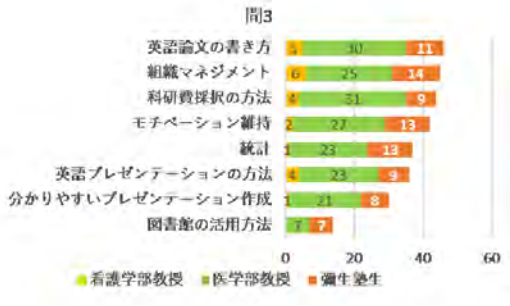


回答者性別

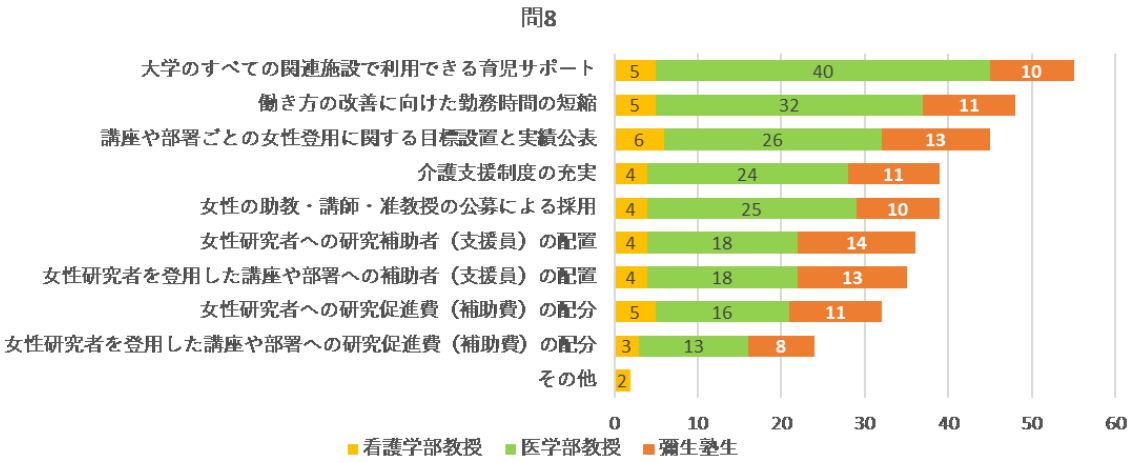


問 1：今後、教授会の FD や全職員対象の講演を実施する場合、関心あるテーマはどれですか？（複数回答可）	

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的実現

・裁量労働制導入の検討

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

● キックオフ会議の開催

本学が 2016（平成 28）年度に策定した女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を加速強化するための第一歩として同年 9 月 3 日（土)、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ・キックオフ会議」が膠原病リウマチ痛風センター2 階会議室で開催されました。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ・キックオフ会議次第

13:00　**ご挨拶**

東京女子医科大学　理事長・学長　吉岡俊正

13:05　**開会挨拶**

東京女子医科大学　男女共同参画推進局長　肥塚直美

13:10　**ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）**
東京女子医科大学の取り組み方針

東京女子医科大学　男女共同参画推進局副局長　斎藤加代子

同　女性医師・研究者支援センター副センター長　野原理子

13:35　**質疑応答**

13:50　**閉会挨拶**

東京女子医科大学　男女共同参画推進局長　肥塚直美

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ・キックオフ会議関係者

氏　名	所　属	
	部　署　部　局	職　名
吉岡　俊正	東京女子医科大学	理事長・学長
肥塚　直美	東京女子医科大学	教育部門担当理事
田邉　一成	東京女子医科大学	病院長理事
斎藤　加代子	東京女子医科大学	副学長
新田　孝作	東京女子医科大学	医学部長
日沼　千尋	東京女子医科大学	看護学部長
川野　良子	東京女子医科大学	統括看護部長
坂本　倫美	東京女子医科大学病院	看護部長
飯田　知弘	東京女子医科大学病院	副院長
内潟　安子	東京女子医科大学病院	副院長
川島　眞	皮膚科学	教授・講座主任
坂井　修二	東京女子医科大学病院	副院長
檜垣　祐子	女性生涯健康センター	副所長・教授
内田　啓子	保健管理センター	教授
唐澤　久美子	放射線腫瘍科	教授・講座主任
北川　一夫	神経内科	教授・講座主任
三谷　昌平	第二生理学	教授・講座主任
岡田　みどり	化学	教授
新井田　達雄	八千代医療センター	病院長
宮田　麻理子	第一生理学	教授・講座主任
小森　万希子	東医療センター麻酔科	教授
佐藤　麻子	臨床検査科	教授
小田　秀明	第二病理学	教授・講座主任
永田　智	小児科学	教授・講座主任
舩津　英陽	八千代医療センター	副院長
竹宮　孝子	総合研究部	准教授
片井　みゆき	日暮里クリニック	准教授
内山　温	母子総合医療センター	准教授
小川　哲也	東医療センター内科	准教授
村﨑　かがり	医学教育学	特任准教授

野原　理子	衛生学公衆衛生学（一）	講師
松村　美由起	成人医学センター	講師
泉　佐知子	放射線腫瘍科	准講師
東舘　紀子	成人医学センター	准講師
山崎　武夫	経営統括部／人事部	部長
木下　眞	研究支援部	部長
瀧田　祐一郎	総務部／施設部	部長
飯田　真由美	病院事務部	部長代行
高橋　伸介	人事課人事課	課長
川村　正行	病院事務部業務管理課	課長
三浦　裕子	図書館	司書課長
板坂　総一郎	教育研究資金課	課長
板垣　吉晃	病院事務部病院運営室	課長
小谷　浩平	人事部給与厚生課	課長代行
青田　憲一	病院事務部業務管理課	課長補佐
早川　真由美	経営統括部	課長付
幸田　あさ子	病院事務部業務管理課	課長付
村田　律子	女子医大・東京医大 ファミリーサポート室	コーディネーター
吉原　政晴	男女共同参画推進局	事務長
桜井　久美子	男女共同参画推進局	事務員
和田　美周子	男女共同参画推進局	事務員

- **事業参加者一覧**

氏名	所属	役職	年度
吉岡　俊正	東京女子医科大学	理事長・学長	2016 年～現在
岩本　絹子	東京女子医科大学	副理事長	2016 年～現在
肥塚　直美	東京女子医科大学	理事	2016 年～現在
田邉　一成	東京女子医科大学	病院長	2016 年～現在
斎藤　加代子	臨床ゲノムセンター	特任教授	2016 年～現在
飯田　知弘	東京女子医科大学	副院長	2016 年～現在
内潟　安子	東医療センター （東京女子医科大学）	病院長 （副院長）	2016 年～現在
日沼　千尋	東京女子医科大学	看護学部長	2017 年～現在
唐澤　久美子	放射線腫瘍科	教授	2016 年～2017 年
檜垣　祐子	女性生涯健康センター	教授	2016 年
内田　啓子	保健管理センター	教授	2016 年～現在
北川　一夫	神経内科	教授	2016 年～現在
佐藤　麻子	臨床検査科	教授	2017 年～現在
大久保　由美子	医学教育学	教授	2018 年～現在
石黒　直子	皮膚科	教授	2018 年～現在
本多　祥子	解剖学	准教授	2018 年～現在
野原　理子	衛生学公衆衛生学（一）	講師	2016 年～2017 年
女性医療人キャリア形成センター事務： 吉原　政晴（2016 年～現在）、桜井　久美子（2016 年～2017 年）、和田　美周子（2016 年～現在）、永山　美穂（2016 年～現在）、宮崎　雪子（2016 年）、齋藤　亜理（2016 年）、佐野　裕美（2017 年～現在）、猪川　洋子（2017 年）、大西　あすか（2017 年）、白藤　浩子（2018 年）、岡部　美栄（2018 年～現在）、岩渕　美穂（2018 年～現在）			

※かっこ内は発足当時の情報

- **活動年表**

実施日	内容
2016（平成 28）年度	
4/26	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)」申請書提出
5/22	彌生塾キックオフ会　開催
7/7	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）面接審査
7/27	推進事業者選定
7/29	全国自治体病院協議会主催 事務長養成研修会にて講演：斎藤加代子
8 月	彌生塾本科生個別指導開始
9/3	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ・キックオフ会議
9/26	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）補助金交付決定
10/8	第 14 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにてポスター発表：野原理子
10/20-11/12	介護支援ニーズに関する web アンケート調査実施
10/26	第 1 回彌生塾サロン（ピアラーニング）開催（参加 10 名）
10/30	日本女医会第 10 回医学を志す女性のためのキャリア・シンポジウムにて講演：内田啓子
11/12	第 1 回彌生塾講演会（参加 76 名）
11/17	勤務環境改善について関連事務部門のヒアリング・検討実施
11/20-12/5	所属長意識改革に関連するアンケート調査実施
11/21	医学部教授公募文書にプラスファクターを明記開始
11/23	第 1 回医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会にて講演：野原理子
12/1	九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク（Q-wea）ミーティング出席
12/1	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出席
12/2	科学技術振興機構（JST）ヒアリング来学
12/6	勤務環境改善について関連事務部門のヒアリング・検討実施
12/13	東京歯科大学／順天堂大学／株式会社ニッピシンポジウム「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」出席
12/21	第 2 回彌生塾サロン（ピアラーニング）開催（参加 7 名）
1/1	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名称変更
1/1	ダイバーシティ環境整備事業推進室　野原理子室長就任
1/11	女性医療人キャリア形成センターHP　リニューアル公開
1/19	科学技術振興機構（JST）訪問調査来学
1/20	勤務環境改善について学内施設視察
1/21	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にて講演：斎藤加代子
1/25	特命担当教授等に関する規程制定
2/3	第 3 回彌生塾サロン（ピアラーニング）開催（参加 12 名）
2/7	勤務環境改善について関連事務部門のヒアリング実施

2/14	お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所訪問
3/16	順天堂大学・東京医科歯科大学ファミリーサポート室視察来学
3/27	e ラーニングコンテンツ公開「東京女子医科大学ダイバーシティ環境整備事業」
3/31	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（特色型)」活動報告書発行
2017（平成 29）年度	
4/13	第 1 回ピアラーニング開催（参加 8 名）
5/17	e ラーニングコンテンツ公開「ウィメンズヘルス研究」
5/19	第 1 回ダイバーシティ講習会（医学部教授会 FD）（参加約 130 名）
5/22	「国民の安心の医療をめざす民進党看護議員連盟」院内保育所視察来学
5/30	第 2 回ピアラーニング開催（参加 12 名）
6/14	『キャリアと介護の両立ブック』学内配布完了
6/19	トヨタ自動車㈱　ファミリーサポート室視察来学
6/30	名古屋大学視察
7/3	第 3 回ピアラーニング開催（参加 11 名）
7/4	聖マリアンナ医科大学病院　ファミリーサポート室視察来学
7/27	科学技術振興機構（JST）額の確定調査来学
8/8	第 4 回ピアラーニング開催（参加 4 名）
8/25	埼玉県立大学　女性医療人キャリア形成センター視察来学
9/1	経営統括部人事課に介護支援相談窓口設置
9/11	第 5 回ピアラーニング開催（参加 4 名）
9/12	勤務環境改善 第 1 回皮膚科座談会実施
10/2	第 2 回ダイバーシティ講習会（参加 27 名）
10/6	第 6 回ピアラーニング開催（参加 5 名）
10/7	学生サポーター講習会(1 日目）（参加 10 名）
10/14	第 15 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにてポスター発表：野原理子
10/16	勤務環境改善 第 1 回脳神経内科座談会実施
10/18	沖縄ファミリーサポートセンター　ファミリーサポート室視察来学
10/20	第 3 回ダイバーシティ講習会（医学部教授会 FD）（参加約 130 名）
10/21	学生サポーター講習会(2 日目）（参加 7 名）
10/24	学生サポーター講習会(3 日目）（参加 5 名）
10/30	勤務環境改善 第 1 回乳腺・内分泌外科座談会実施
10/30	彌生塾セミナー「英語論文作成セミナー」開催（参加 14 名）
11/4	学生サポーター講習会(4 日目・最終日）（参加 6 名）
11/7	第 7 回ピアラーニング開催（参加 8 名）
11/9	九州大学視察
11/13	第 4 回ダイバーシティ講習会（参加 19 名）
11/28	勤務環境改善 第 2 回皮膚科座談会実施

12/2	第 2 回彌生塾講演会（参加 46 名）
12/11	学生サポーター修了証書授与
12/12	第 8 回ピアラーニング開催（参加 7 名）
12/19	神戸大学医学部付属病院　ファミリーサポート室視察来学
12/21	e ラーニングコンテンツ公開「英語論文作成セミナー」
12/22	東京都女性活躍推進大賞(教育部門)受賞
12/26	科学技術振興機構（JST）訪問調査来学
12/28	女性活躍プロジェクト会議
1/16	e ラーニングコンテンツ公開「研究倫理」
1/18	東京都女性活躍推進大賞 贈呈式出席
1/19	第 5 回ダイバーシティ講習会（医学部教授会 FD）（参加約 130 名）
1/19	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～」（参加 14 名）
1/23	第 6 回ダイバーシティ講習会（基礎系医学部「教育を語る夕べ」）（参加 25 名）
2/5	勤務環境改善 第 2 回脳神経内科座談会実施
2/9	勤務環境改善 第 2 回乳腺・内分泌外科座談会実施
2/16	e ラーニングコンテンツ公開「チーム医療と専門職連携教育」
2/27	東京医科大学ワークライフバランス推進講演会にて講演：野原理子
3/2	科学技術人材育成費補助事業フォーラムにてポスター発表：野原理子
3/5	第 9 回ピアラーニング開催（参加 5 名）
3/31	平成 29 年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」活動報告書発行
2018（平成 30）年度	
4/1	ダイバーシティ環境整備事業推進室　本多祥子室長就任
4/2	研究支援員制度利用者（2018 年 10 月～2019 年 3 月分）募集開始
5/9	勤務環境改善 第 1 回眼科座談会実施
5/15	第 1 回リーダーシップセミナー開催（参加 11 名）
5/22	勤務環境改善 第 1 回形成外科座談会実施
6/2	女性医師研究者支援シンポジウム開催（参加 140 名） （勤務環境改善の取組について脳神経内科 白井優香先生、乳腺・内分泌外科 藤本美樹子先生発表）
6/22・27	彌生塾主催 英語セミナー「英語論文 A」開催（参加 13 名）
7/3-7/10	研究支援員制度利用者　書類審査
7/23	研究支援員制度利用者　面接審査
7/23	勤務環境改善 第 1 回神経精神科座談会実施
7/23	彌生塾セミナー「研究倫理セミナー～臨床研究を始める前に知っておかなければいけない研究倫理～」開催（参加 20 名）
7/24	科学技術振興機構（JST）額の確定調査来学

7/30	勤務環境改善 第2回眼科座談会実施
8/2	科学技術振興機構（JST）中間評価ヒアリング
8/9	NHK 取材対応
8/21	勤務環境改善 第2回形成外科座談会実施
8/22	時事通信・読売新聞取材対応
8/29	宮崎県医師会　ファミリーサポート室視察来学
8/31	彌生塾主催 英語セミナー「英語プレゼンテーション」開催（参加8名）
9/3	公明新聞取材対応
9/4	NHK（テレビ）取材対応
9/8	勤務環境改善 第2回神経精神科座談会実施
9/12	北海道大学病院 男女共同参画推進室　女性医療人キャリア形成センター視察来学
9/20	朝日新聞取材対応
9/21	第7回ダイバーシティ講習会（医学部教授会FD）（参加約130名）
9/21	彌生塾セミナー「科研費採択のための効果的な情報分析と計画調書作成セミナー」開催（参加17名）
9/28	第2回リーダーシップセミナー開催（参加7名）
10/1	研究支援員制度利用者（2019年4月～2020年3月分）　募集開始
10/10・16	彌生塾主催 英語セミナー「英語論文B」開催（参加13名）
10/10-11/7	教員評価システム試行を11講座・領域で実施
10/13	第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにてポスター発表：本多祥子
10/24	科学技術振興機構（JST）中間評価面接審査
10/26	FNN プライム取材対応
10/29	彌生塾セミナー「プレゼンテーション再考～わかりやすく伝えるテクニック～」開催（参加27名）
11/2	女性医師等キャリア支援連絡会議全国会議にて講演：斎藤加代子
11/8	第10回ピアラーニング開催（参加7名）
11/14	勤務環境改善 第3回眼科座談会実施
11/15	第1回岐阜県医師会男女共同参画講演会にて講演：内田啓子
11/15	川崎市皮膚科医会　女性医療人キャリア形成センター視察来学
11/16	第8回ダイバーシティ講習会（医学部教授会FD）（参加約130名）
11/30	徳島大学AWAサポートセンター　女性医療人キャリア形成センター視察来学
12/7-1/16	研究支援員制度利用者　書類審査
12/8	彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会（参加約500名）
12/8	第3回リーダーシップセミナー開催（参加15名）
1/15	e ラーニングコンテンツ公開「プレゼンテーションの再考～わかりやすく伝えるテクニック～」
1/22	勤務環境改善 第3回形成外科座談会実施

1/23	第 10 回ピアラーニング開催（参加 7 名）
1/24	全国ダイバーシティネットワーク組織東京ブロック参加表明
1/28	研究支援員制度利用者　面接審査
2/18	e ラーニングコンテンツ公開「2018 ダイバーシティ環境整備事業中間報告会」
3/6	第 2 回ブロック会議・東京ブロックキックオフシンポジウム「『東京』から発信するダイバーシティの現在と未来」参加
3/31	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）中間報告書　2016（平成 28）～2018（平成 30）年度」　発行

- **運営委員会等定例会議　実施状況**

ダイバーシティ担当推進者会議	2016 年度：10/27、11/24、12/22、1/24、2/23、3/24 2017 年度：4/28、5/30、6/26、7/20、8/25、9/22、10/26、11/21、12/15、1/25、2/22、3/23 2018 年度：4/19、5/29、6/21、7/31、8/24、9/28、10/25、11/30、12/20、1/25、2/19、3/19
女性医療人キャリア形成センター運営委員会	2016 年度：9/20、2/20 2017 年度：2/20 2018 年度：3/12
彌生塾運営委員会	2016 年度：6/14、7/22、9/20、12/28、3/21 2017 年度：5/31、2/19 2018 年度：11/5、2/18
女性医師・研究者支援部門運営委員会	2016 年度：9/5、2/15 2017 年度：9/25、2/26 2018 年度：9/3、2/12
ファミリーサポート調整会議	2016 年度：9/23、10/27、12/6、2/6、3/23 2017 年度：4/25、5/29、7/3、9/19、10/23、12/11、1/16、2/13、3/13 2018 年度：4/24、5/29、7/10、8/6、9/4、10/16、12/11、1/22、2/26、3/19
ファミリーサポート運営委員会	2018 年度：10/16
e ラーニングプロジェクト委員会	2017 年度：11/14、1/11、3/23
e ラーニングプロジェクトチーム会議	2018 年度：6/22、3/19

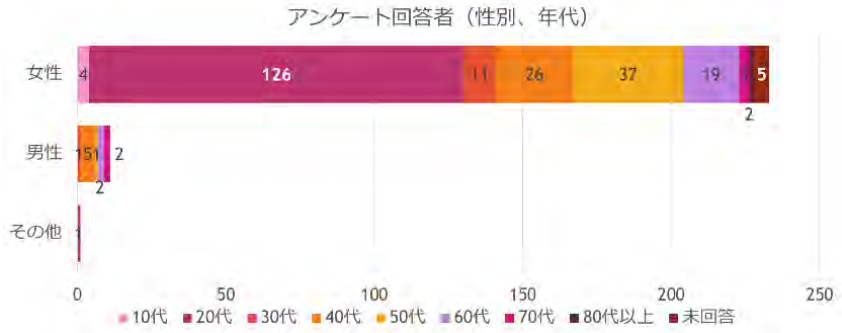
Ⅵ

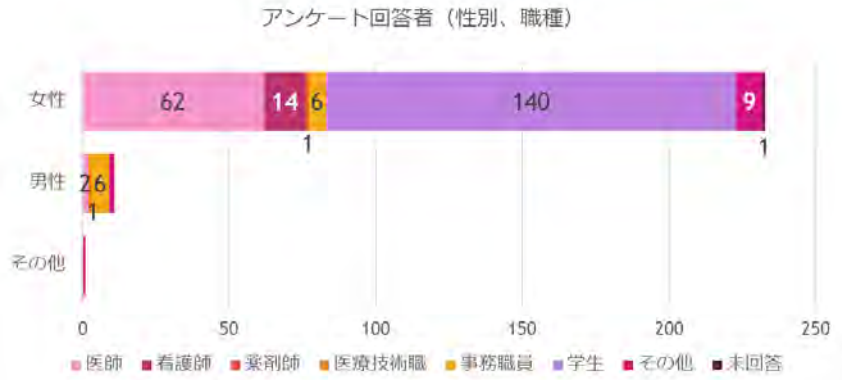
資 料

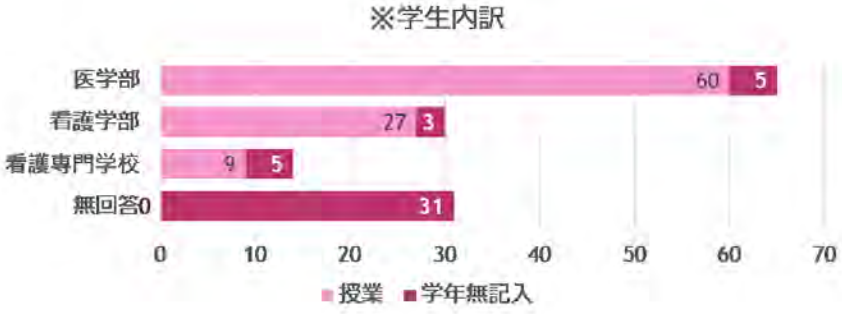
彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会アンケート調査／2018 年度

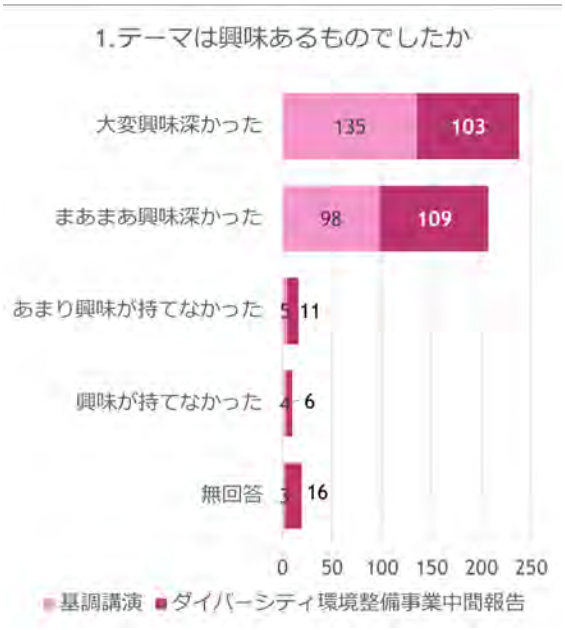
2018（平成 30）年 12 月 8 日実施の「彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会」に参加された方に対し、アンケートを実施しました。

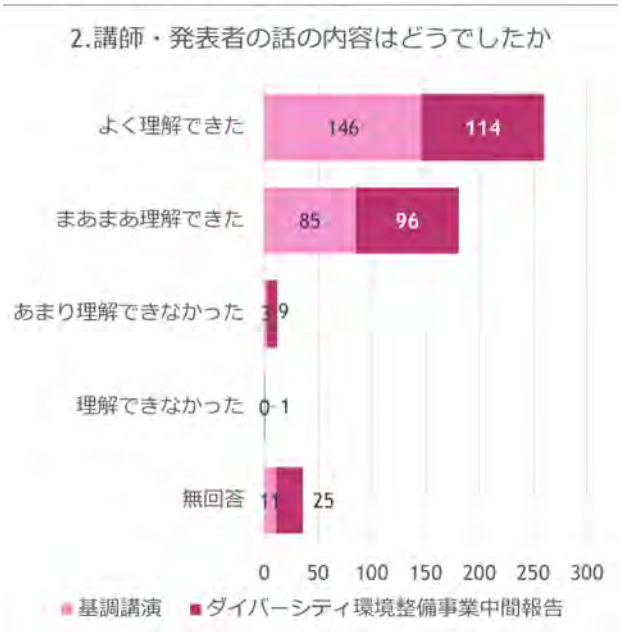
・調査目的：本講演会における本学のダイバーシティ環境整備事業の周知効果を確認するため
・調査方法：講習会開始前に無記名式アンケート用紙を配布、講習会実施直後に回収



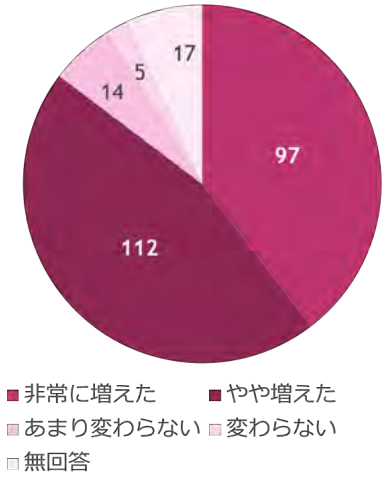








3.女性活躍推進への関心は増えましたか



※もともと興味関心が高かったのであまり変わらない／変わらない、という回答もあり

4.本講演会の感想・意見（一部抜粋）

・自分たちの知らないところで、未来の自分たち女性のための環境整備が進められていたことに驚きました

・「日本の未開発エネルギーの最たるものは日本の女性の力だ！」という言葉がとても印象に残りました。女性の力を活用していけるように、医療者として声を上げていきたいと思いました

・女性の活躍が増えているのは励まされるし嬉しいことですが、理解し協力してくれる周りの方々への感謝も忘れないことも大切であると改めて思いました

・女性の働く場をつくるということの重要性を改めて感じた。様々な人が働ける東京をつくりあげるというのはとても大変だとは思うけれども、大切なことだと思うので頑張ってほしい

・「女性が活躍できる社会に」ということはテレビなどでも見たことはありましたが、実際どのような社会にしていくなど具体的なことは分かってなかったので、今回の話はとても面白かったです

・小池都知事ありがとうございました。私は都民ではありませんが、都内に通う大学生なので都内政策には興味があります。女性としても活動推進を都で進めてもらえるのはありがたいです。私は男性と肩を並べて決して劣ることなく仕事をしていきたいと思っていますが、さすがに日本の数字を私１人では変えられません。数字が上がれば働きやすくなり、またそれにつられ数字も上がっていくことでしょう。良い循環が生まれることを期待しています

・女性推進の重要性を学んだ。医療界においても女性推進が遅れていることを改めて痛感した

・第一部よりここ数年で女性の職場参加をより増やそうとしているにも関わらず、全世界の統計的にみればまだ多いほうではなく、少なからず女性差別がこの時代になってもあるのではないかと感じ残念と思うとともに、将来が不安になってしまうと感じてしまった

①上位職登用

- 教員自己評価項目／2018 年度作成案

◆共通領域

意欲態度	変革意欲・行動力	・多面的な視点から変革に取り組んでいる ・チャレンジする意欲があり、行動している
	規律性	・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	・自らの役割を自覚し、使命感を持ってやり遂げる
	協調性	・ともに学び、協働する精神を持つ
	専門性と広い視野	・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

◆教育領域

業績	【項目】 ・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	・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
能力	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）	・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	・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	・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	・学部間・診療科間・職種間等での協働教育で役割を担っている ・学部間・診療科間・職種間等での協働教育に参画できる
	経営意識をもって入学者獲得に努力している	・出張講義、進路セミナー、オープンキャンパス等の広報活動に参加している

◆研究領域

業績	【項目】 ・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	・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
能力	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）	・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
	女子医科大学としての特性を踏まえ、女性研究者の研究環境を整備している	・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	・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	・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

◆医療領域（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ﾃﾞｨｹｰﾀ等）	・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
能力	臨床力がある （臨床技術、患者対応含む）	・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
	患者中心の医療に取り組む	・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	・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）	・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	・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・社会貢献領域

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	・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
能力	建学の精神および本学の理念を理解している	・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
	リスクマネジメントが実践できる	・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	・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 ・職位に応じてダイバーシティの観点から同僚・後輩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	・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
	組織の運営・発展に貢献できる	・職位に応じて、チーム、部署、組織のマネジメント・経営を意識して行動できる（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

- 教員自己評価制度の運用手引き／2017 年度作成案

※平成 29 年度報告書より再掲

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）

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。

<table>
<tr><td colspan="3">教育職についている</td><td rowspan="2">教育職についていない</td></tr>
<tr><td colspan="2">診療している</td><td rowspan="2">診療していない</td></tr>
<tr><td>部長・科長の役職についている</td><td>部長・科長の役職についていない</td></tr>
<tr><td>教員自己評価シートと部課長評価を併用</td><td colspan="2">教員自己評価シート使用</td><td>教員自己評価シート対象外</td></tr>
</table>

※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）

1

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決めることができる。

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、現在の業務上ウェー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ス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。

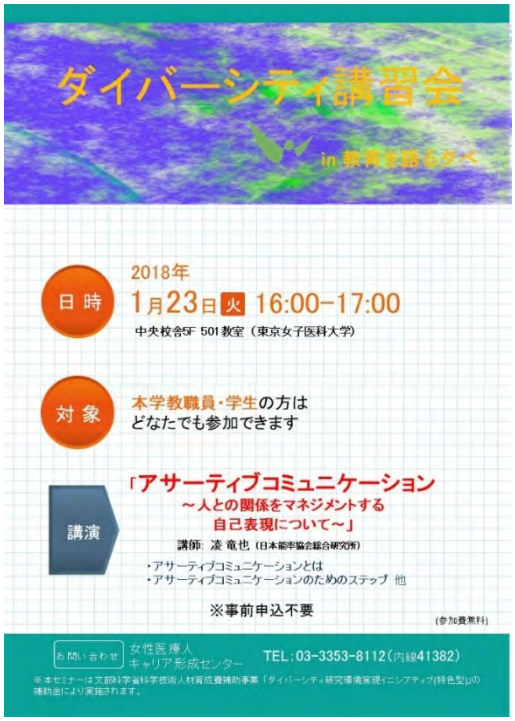
③さらに、組織として部下に期待している点を伝えるための道具として、面談時をはじめ、コミュニケーションの道具として活用することが望まれる。

（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。

- ダイバーシティ講習会　配布チラシ／2017 年度

左上：第 2 回、右上：第 4 回、左下：第 6 回、右下：各チラシ裏面

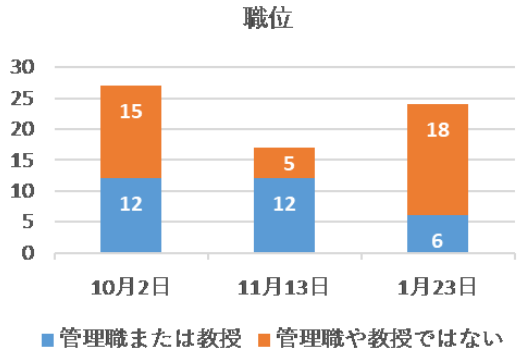


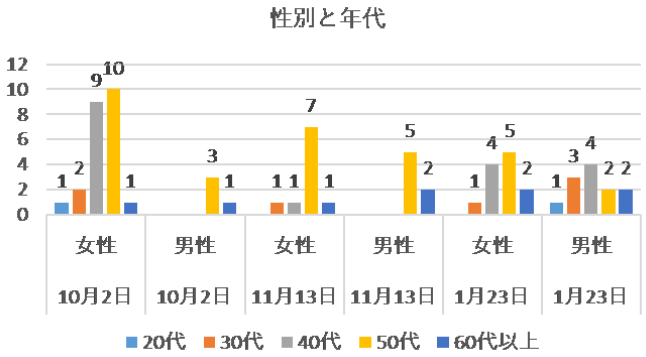
● ダイバーシティ講習会　参加者アンケート調査／2017 年度

2017（平成 29）年のダイバーシティ講習会のうち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 2017（平成 29）年 10 月 2 日・11 月 13 日、2018（平成 30）年 1 月 23 日の 3 回）





■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？

◇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)

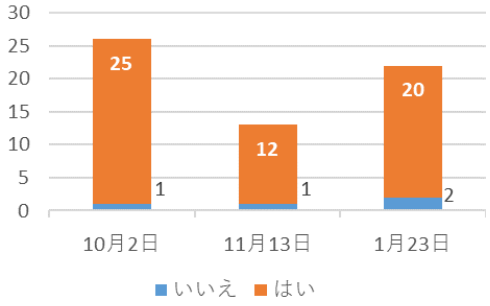
・多様性についてより深く考えたい

・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わ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てなくても？？「ほめる」のは少し高度なので、そこ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

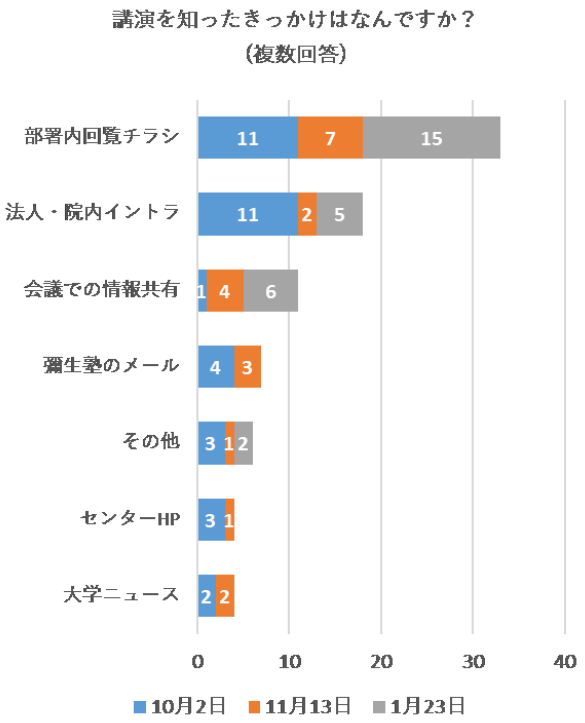
・同じような事例はまとめて話していただきたかった　等

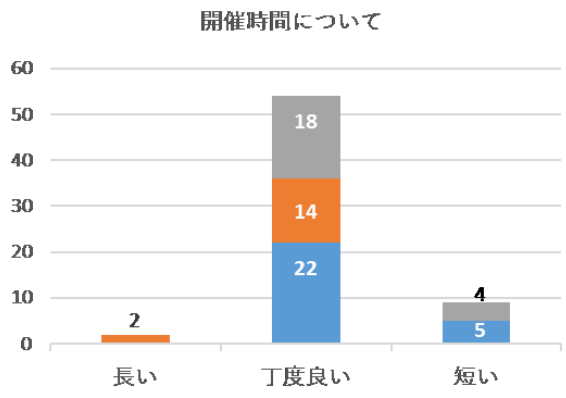
◇第 6 回(1/23)

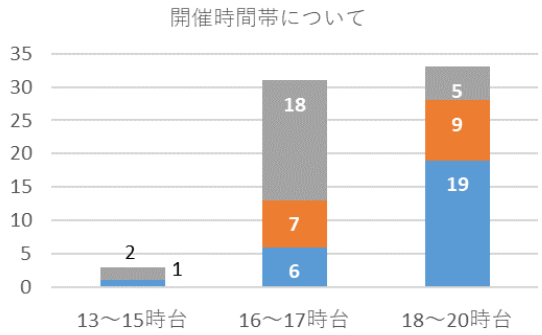
・相手に伝えることの難しさを日々感じているのでとても役立った。実践していこうと思う

・演習方式がとても有意義だった

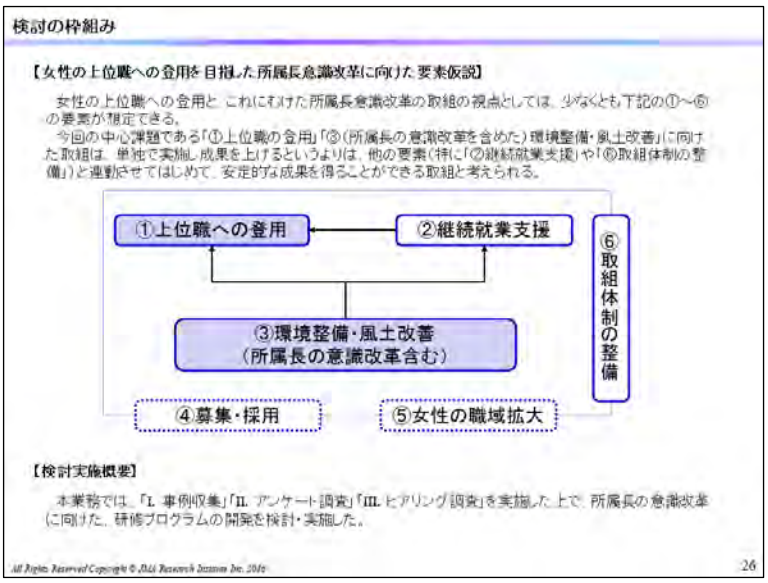
・グループで話すときはあらかじめ作っておいてほしい　等

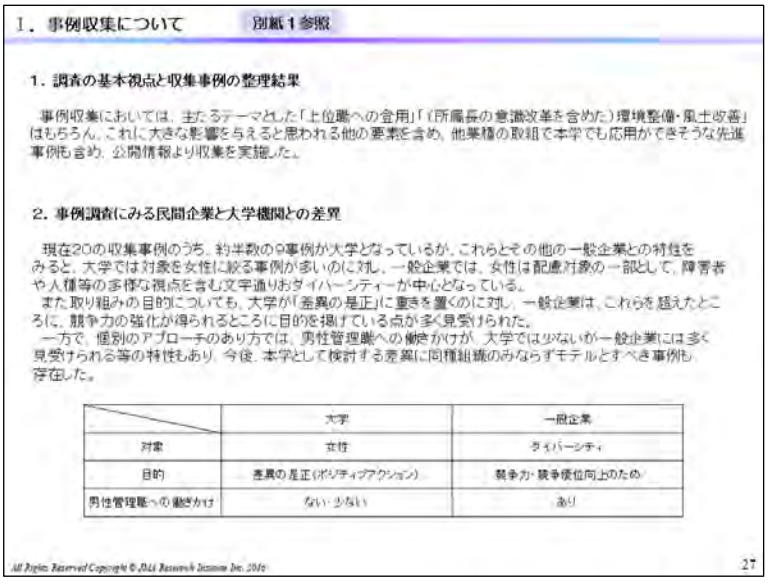

講演を知ったきっかけはなんですか？
(複数回答)
部署内回覧チラシ
11
7
15
法人・院内イントラ
11
2
5
会議での情報共有
1
4
6
彌生塾のメール
4
3
その他
3
1
2
センターHP
3
1
大学ニュース
2
2
0
10
20
30
40
10月2日
11月13日
1月23日


開催時間について
60
50
40
30
20
10
0
2
22
14
18
4
5
長い
丁度良い
短い


開催時間帯について
35
30
25
20
15
10
5
0
2
1
6
7
18
19
9
5
13～15時台
16～17時台
18～20時台

- ダイバーシティ講習会　研修内容策定について／2016 年度





Ⅱ．アンケート調査　別紙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、および看護学部専受(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(回収率)：全体34件(29.6%)／医学部:27件(25.7%)／看護学部:7件(70%)

All Rights Reserved Copyright © ZAA Research Institute Inc. 2016

Ⅱ．アンケート調査　別紙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(Q3FA)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。また少数ながら「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"の支援と共に、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 © ZAA Research Institute Inc. 2016

Ⅱ．アンケート調査　別紙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 © ZAA Research Institute Inc. 2016

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（女性管理職の増加への促進要因、上位管理職の意識醸成、その他）に関する情報を収集した。

【お茶の水女子大学】

＜取り組みの概要＞（詳細説明：「参考：COSMOSの取組について」）

2006-08年度科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」によって開始された女性研究者支援事業はCOSMOSの愛称で親しまれ、広く浸透しており、現在グローバルリーダーシップ研究所に受け継がれている。

項目	結果のポイント
1. 上位職登用の現状	研究者の男女比率はほぼ半々。ロールモデルとなる女性上位職も多い ・学長、副学長の3/4名（7名中）が女性であり、教授の女性比率35%／理学部では20%を占めており、研究者全体としての男女比はほぼ半々である。また、卒業生も多くなっている。 ・現在上位職の女性研究者の多くは上記支援の利用者でもある。
2. 上位職登用の工夫と効果	教授職は外から採用ではなく、助教などの採用から育てて登用 ・人件費の面で外部からの登用は最近はない
	男女の評価が同等の場合は、女性を採用 ・大学の方針としてとして掲げている
	上位職に女性が増えることで、女性研究者自身の意識も変化 ・ある程度の人数の女性教授がいれば、なり手側も特別なコトと感じないはず。かつては本学でも上位職になりたがらない女性が多かったが、女性のロールモデルが増えることで状況は変わった。

All Rights Reserved Copyright © Ochanomizu University 2016

Ⅲ. ヒアリング調査

項目	結果のポイント
3. 女性の上位職登用のための効果的な支援	研究には、やはり「時間の確保」が最も重要 ライフイベントに対応した業務を支える「研究補助者の配置」が効果的 （研究者の個人的支援）　→09年来毎年5-7名が継続利用 ・やはり研究成果を上げる為には、「時間の確保」が最も重要なので、そのために業務をサポートする「補助者」の存在は大きい ＜支援は2種＞ ①「子育て中の女性支援」は、未子小学3年生までの女性研究者向けで、大学費用負担で補助者を雇用（一年間毎に応募・審査更新） ②「一時支援」は男女問わず、介護などの影響による研究を維持するために、アルバイト謝金としての補助 ＜効果＞ ・サポートを得ることで、作業効率が上がる ・誰かに助けて貰っている、大学に助けて貰っているという点で、精神面でも心強く、それがモチベーションが上がる効果がある ・モチベーションが上がると、研究成果が出て、それで研究費が増えて、また研究が出来るという良い循環になっている ・そういった支援を受けている方の中から、上位職に就く方も（教授昇進者が今年も2名程はでる様子）
4. 効果的な支援に繋がるための主な取り組み	「研究補助者」を確保するための「人材バンク」 ・卒業生、大学院生の「人材バンク」を持っている（研究所） ・現在75名（2017.2月現在）、月に3-4名の新規登録がある ・研究者の希望する人材条件を、研究所にてマッチングして研究者に紹介
	「子育て」を支える施設・仕組みの整備（保育所、一時預かり、宿泊施設） ・保育所の整備、一時預かり体制や子連れでの宿泊可能な施設（安価で宿泊可）の設置など

All Rights Reserved Copyright © Ochanomizu University 2016

Ⅲ. ヒアリング調査

項目	結果のポイント
5. 当事者や管理者への取り組み	当事者の意識啓発として、働き方への意識改革を促す活動も実施 ・定時帰宅を促すアナウンス（毎週水曜日） ・子育ての悩みを交流・相談する「子育てサロン（年4回）」の実施 ・2回は専門家の講演 ・ランチタイムに教室を使ったランチ会形式の交流会
	管理者に対しては、講演などを中心とした研修の実施（徹登塾の講座を利用） ・管理職には、エグゼクティブコーチングなど、「徹登塾」の講座を活用しながら研修機会を作っている（職員研修としても活用）
6. 女性研究者採用促進の取り組みと効果	女性にとって働きやすい職場であるということを積極的にアピール ・学内の保育所に子供を入れられるなど、入った後に、働きやすい環境が整っている点をアピール ・ロールモデルDVDを作って、関係機関に配布して、子育てしながら研究を続けている研究者のロールモデルを紹介している（06-08のJSTで作成）
	取り組みが魅力となり、女性研究者の応募が多いという実績も出ている ・子連れ留学の場合などでも、学内の保育所に子供を入れられるので、研究者の国際公募をかけた時にも非常に女性の応募が多かったという実績がある
7. 今後の課題	研究者の約半数が既に女性、今後の課題はその内訳別の女性比率拡大 ・現在の50%比率以上は望まないが、内訳としては、理系・自然科学系の分野ではもっと女性を増やしたい

All Rights Reserved Copyright © Ochanomizu University 2016

Ⅲ. ヒアリング調査

◆お茶の水女子大学の取り組み例から示唆されること（結果からのラーニング）

◆上位職登用について

●***何らかの枠や制度を設けるなどして、教授職を学内から育て、ロールモデルを増やすことが必要***

- 教授職の公募が多い現状から、何らかの枠を設けるなど積極的な対策を講じてでも、卒業生や女性の助教、講師、准教授などの中から積極的に上位職に登用することが望まれる。
- そのことが結果的に、卒業生の囲い込みに繋かるメリットも想定される。

◆効果的な支援について

●***時間確保の為の、「研究補助者」は効果的な様子。積極的に取り組むべき***

- 大学院生や卒業生の「人材バンク」は有効な様子であった。応用の検討も視野にいれるべき。

●***「子育て支援」の施設や制度の充実は引き続き必要***

- 現状の受益者負担から、ある程度の金銭的補助も望まれる。

◆女性研究者採用促進について

●***「女性医師が研究者として働きやすい職場」イメージ定着が取り組みのゴール?!***

- 女子医大の研究者にとって、業務は診療と研究の2つあり、なかでも診療は時間的にも体力的にも負担が大きい。また、キャリアの途上で外部の医療機関へ出るという業務特性もあり、退職が多いという現実も伺える。医師の勤務環境改善が望まれる中で、女性医師増加の現状を鑑み、女子の医大であることの特性を活かした取り組みが急務であると思われる。
- 一般病院が医療職の囲い込みの為に様々な整備や制度の充実をさせる方向にあるなかで、女子医大での勤務と、研究者としての選択肢をより魅力的にするためには、女子医大が今よりも「女医が働きやすい職場」になり、それが在校生や卒業生、女医の間でイメージとしての定着することが望まれる。

All Rights Reserved Copyright © Jiai Research Institute Inc. 2016

Ⅲ. ヒアリング調査

＊参考：COSMOSの取り組みについて

- 本事業（COSMOS）は、以下の4つの領域で展開されている
  - ●「活用環境の整備」
  - ●「研究者支援」
  - ●「情報支援」
  - ●「意識啓発」

・＜COSMOSの主な取り組み＞

All Rights Reserved Copyright © Jiai Research Institute Inc. 2016

Ⅳ、研修プログラム開発

Ⅰ. Ⅱ. Ⅲ. での検討を踏まえ、平成29年度以降に実施するための、女性上位職の登用にの推進に貢献できる研修プログラムについて検討した。

1．研修の対象と形式について

（1）対象

当初の想定どおり、女性上位職への登用について、カギとなる所属長（教授層以上、約150名）を研修対象とする。

（2）形式

当初、一般的な研修効果の高い形式を想定し、半日～1日間以上の研修を複数回実施することも検討した。しかし、平成28年度実施のアンケート調査時の形式を検討したが、通常の業務スケジュールの中で、所属長の職位を半日以上、一同に介する形式で研修を実施することは（たとえ、大学の経営戦略上重要なテーマであっても）困難であるとの観点が指摘された。

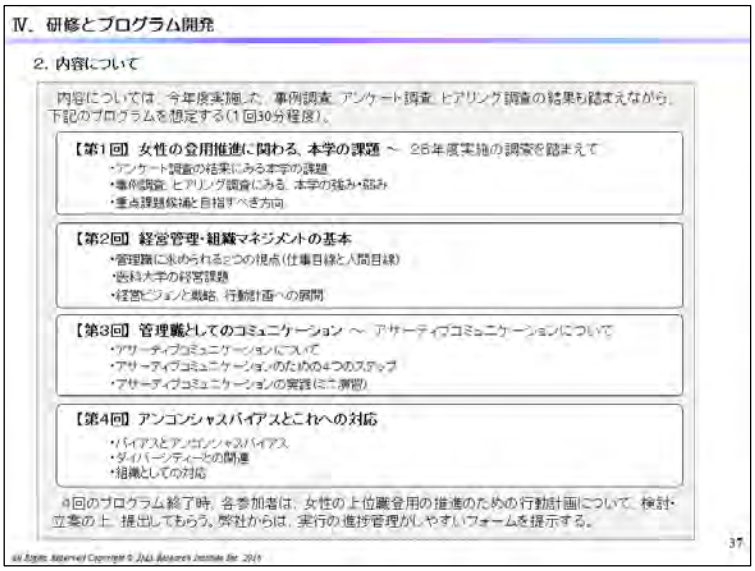
特に、28年度の教授層を対象としたアンケート調査で、回収率が低調である点にも表われているように、女性の上位職登用というテーマの、所属長における関心度にはバラツキがある一方、特に関心度の低い人にこそ、参加を促すことが重要との側面もある。

そこで、経営関連の重要事項を検討する場でもあり、日常業務の中に組み込まれている、教授会等の既存の会議の場を活用し、その終了後に短時間、研修の場を設定することで、少しでも出席率を高めることをねらいとすることとした。具体的には、

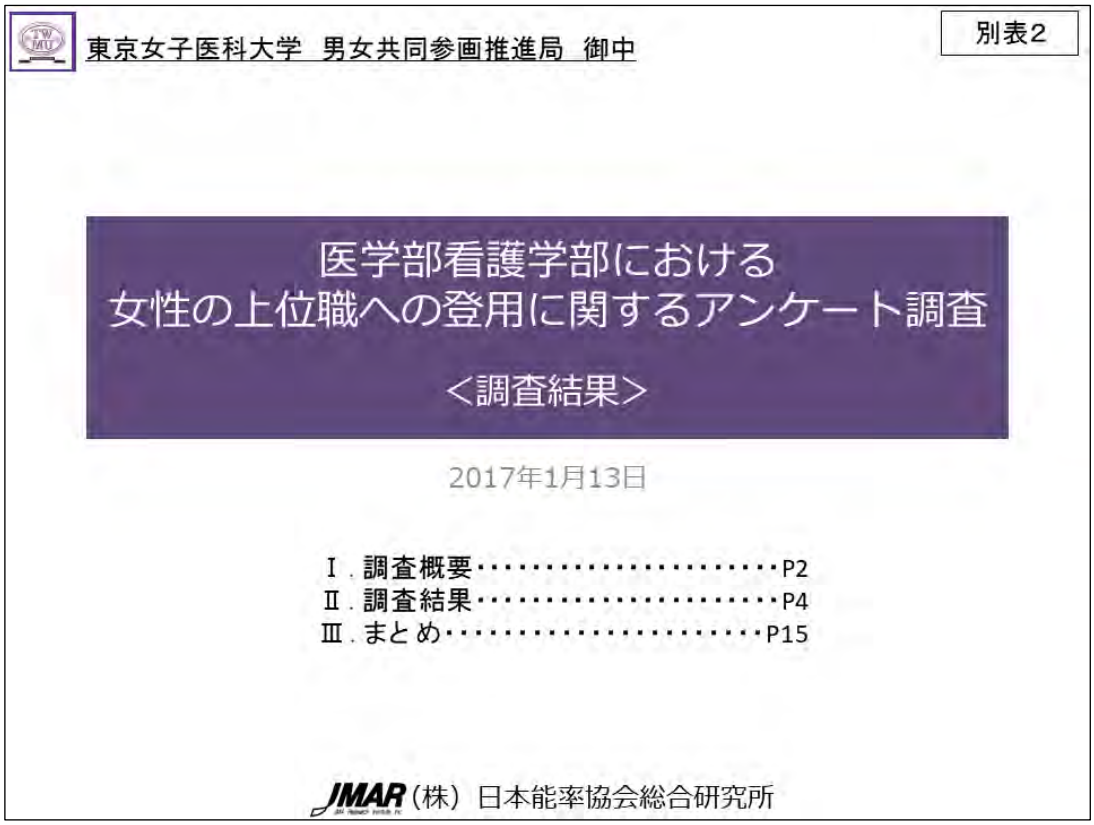
「月1回、4回程度、教授会開催時にその後の時間枠を設定した上で実施」

との形式を想定する。

All Rights Reserved Copyright © Jiai Research Institute Inc. 2016


Ⅳ. 研修とプログラム開発
2. 内容について
内容については、今年度実施した、事例調査、アンケート調査、ヒアリング調査の結果も踏まえながら、下記のプログラムを想定する(1回30分程度)。
【第1回】女性の登用推進に関わる、本学の課題 ～ 26年度実施の調査を踏まえて
・アンケート調査の結果にみる本学の課題
・事例調査、ヒアリング調査にみる、本学の強み・弱み
・重点課題候補と目指すべき方向
【第2回】経営管理・組織マネジメントの基本
・管理職に求められる2つの視点(仕事目線と人間目線)
・医科大学の経営課題
・経営ビジョンと戦略、行動計画への展開
【第3回】管理職としてのコミュニケーション ～ アサーティブコミュニケーションについて
・アサーティブコミュニケーションについて
・アサーティブコミュニケーションのための4つのステップ
・アサーティブコミュニケーションの実践(ミニ演習)
【第4回】アンコンシャスバイアスとこれへの対応
・バイアスとアンコンシャスバイアス
・ダイバーシティーとの関連
・組織としての対応
4回のプログラム終了時、各参加者は、女性の上位職登用の推進のための行動計画について、検討・立案の上、提出してもらう。弊社からは、実行の進捗管理がしやすいフォームを提示する。
37
All Rights Reserved Copyright © JMS Advance Institute Inc. 2015

- 教授に対する女性の上位職登用に関するアンケート調査／2016 年度



東京女子医科大学　男女共同参画推進局　御中

別表2

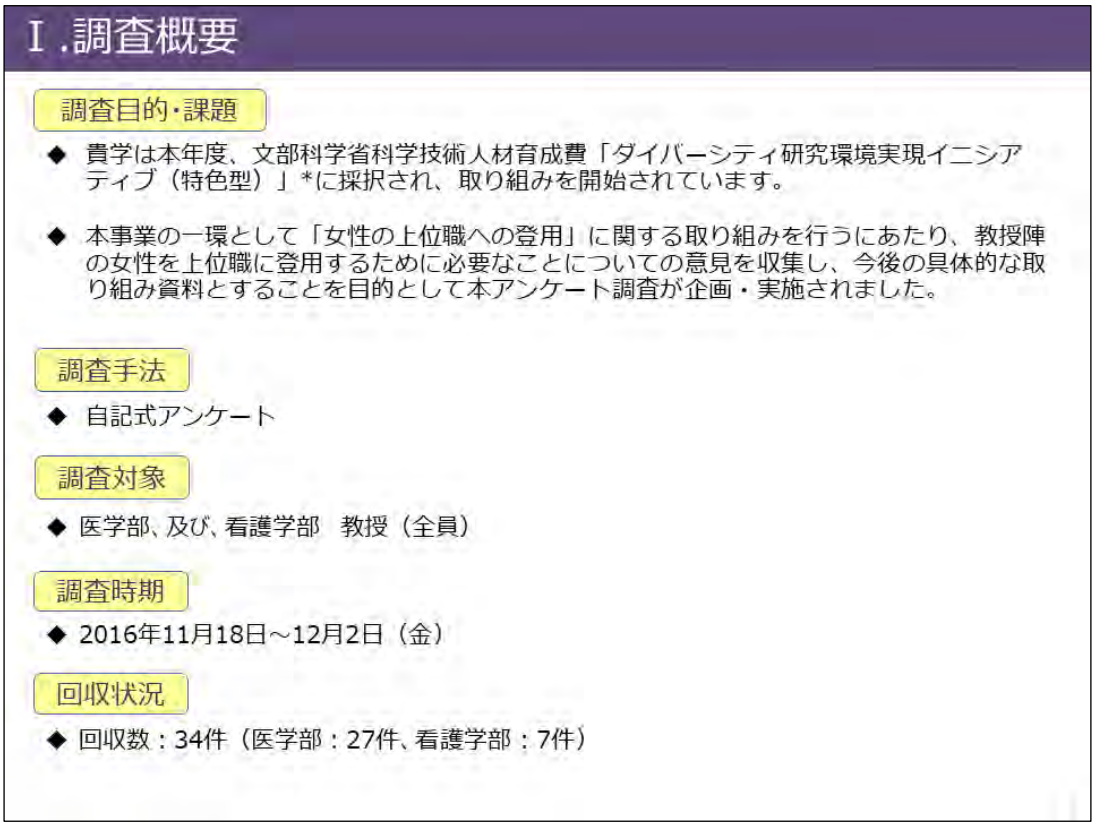
医学部看護学部における 女性の上位職への登用に関するアンケート調査

＜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

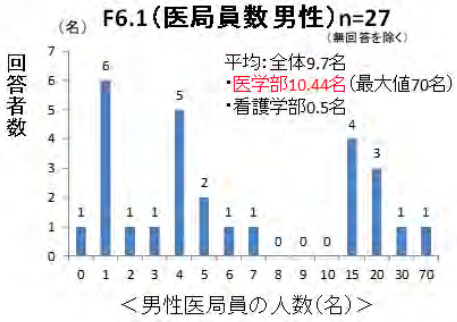
- 2016年11月18日～12月2日（金）

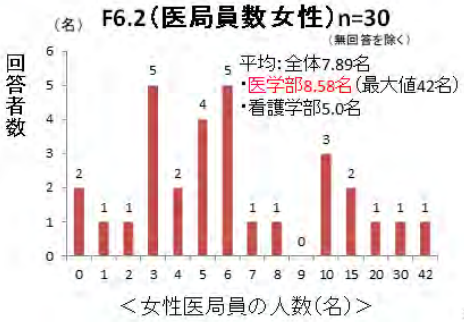
回収状況

- 回収数：34件（医学部：27件、看護学部：7件）

Ⅰ.調査概要

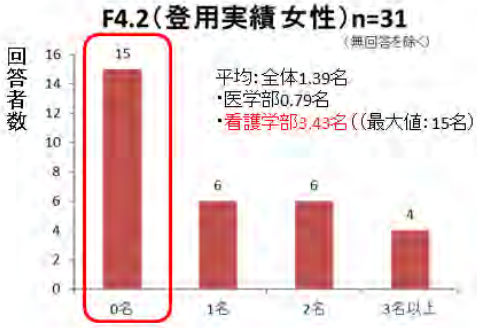
回答者属性



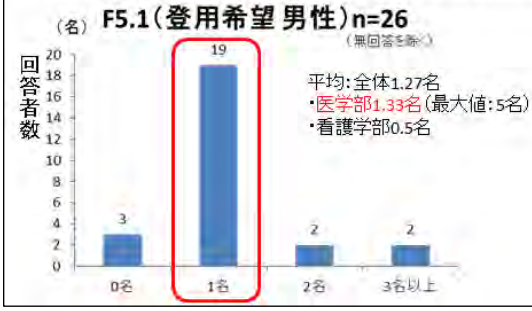


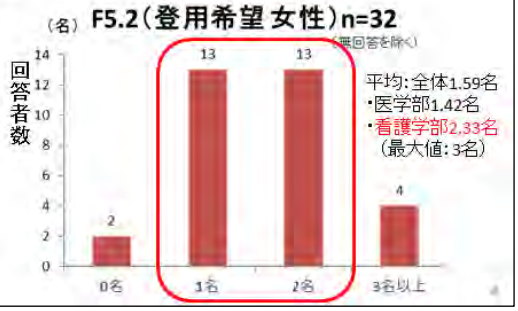
Ⅱ.調査結果

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？



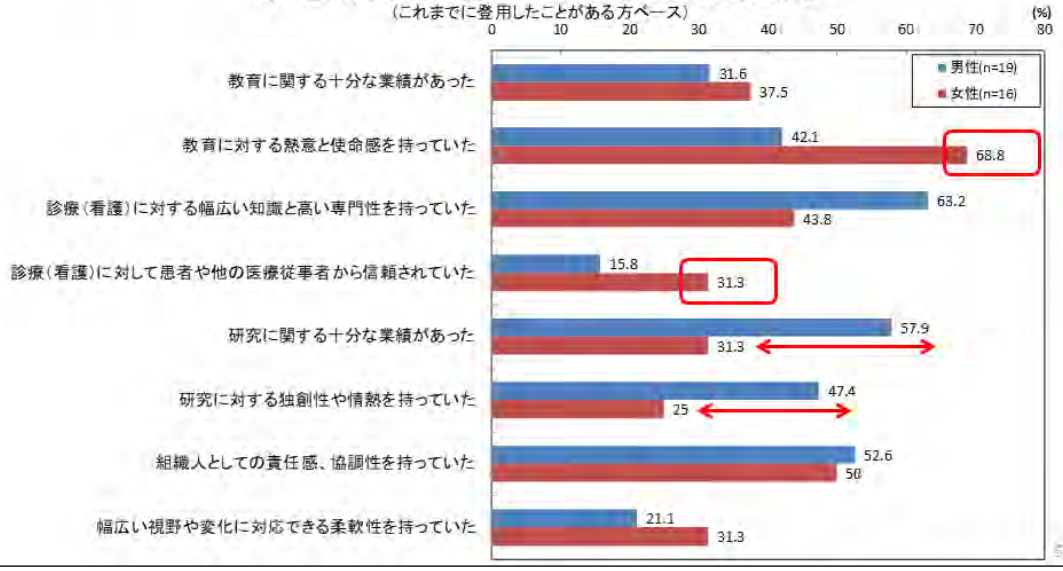


Ⅱ.調査結果

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、男性と女性とで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】



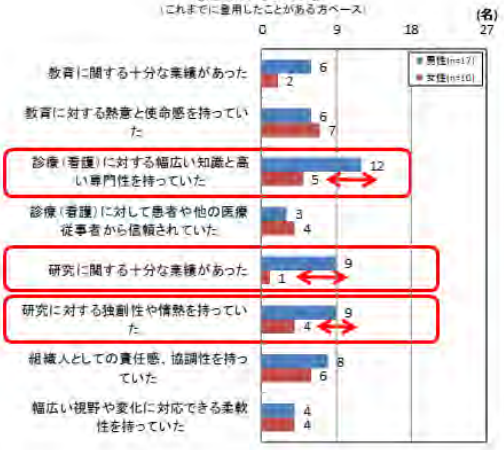
Ⅱ.調査結果

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）

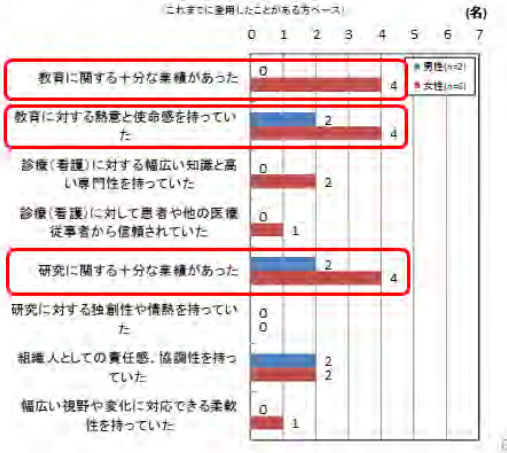
※件数が少ないので、いずれも実数値

- ◆ 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】



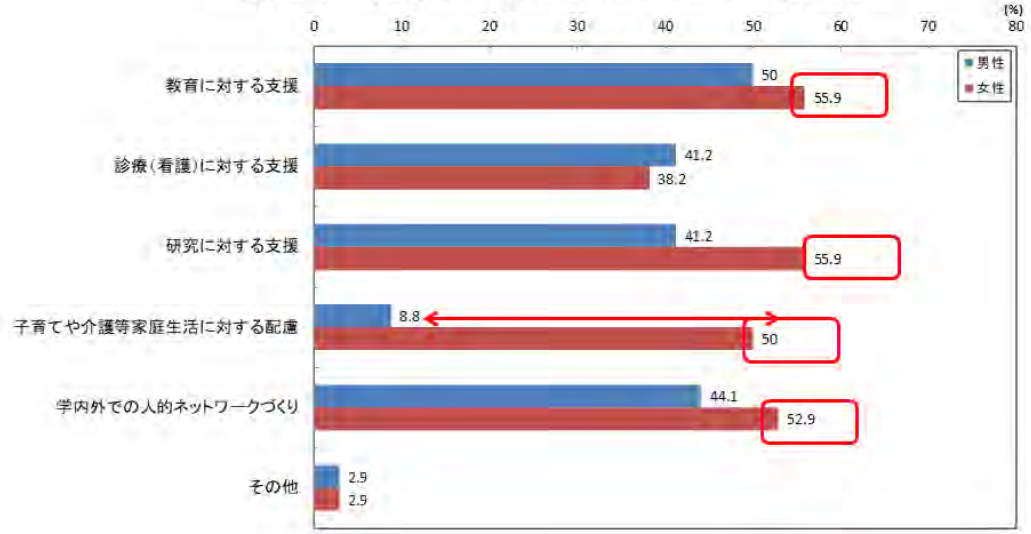
Ⅱ.調査結果

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】



Ⅱ.調査結果

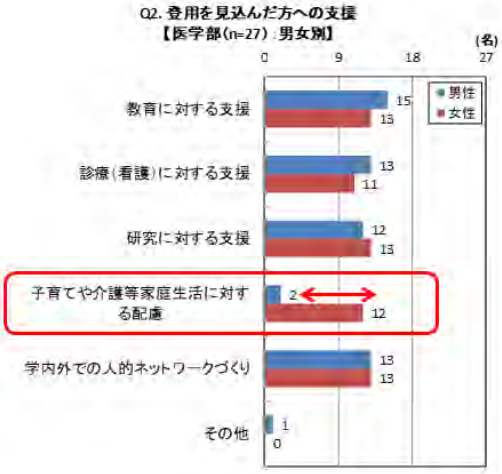
Q2.先生が見込んだ方を登用するために、どのような支援をされましたか？（○はいくつでも）

※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、いずれも多くの女性に対して支援がなされている

Q2. 登用を見込んだ方への支援【医学部(n=27):男女別】



Q2. 登用を見込んだ方への支援【看護学部(n=7):男女別】

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	教育に関わ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
	実施機会を与え、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	研究費の情報を提供し、申渡のノウハウを伝授。	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や難しい	男性	60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

9

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、学会の活動への参加、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、WRB、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、RMの経験を積む	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、研究の支援を行う	6	5	1
	3	論文の作成、発表	論文作成、論文執筆、年間英文論文数の設定、論文の支援、学位取得の推進	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、産休時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・サポートのライフイベント開催	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　他	4	4	0
			合計	47	36	11

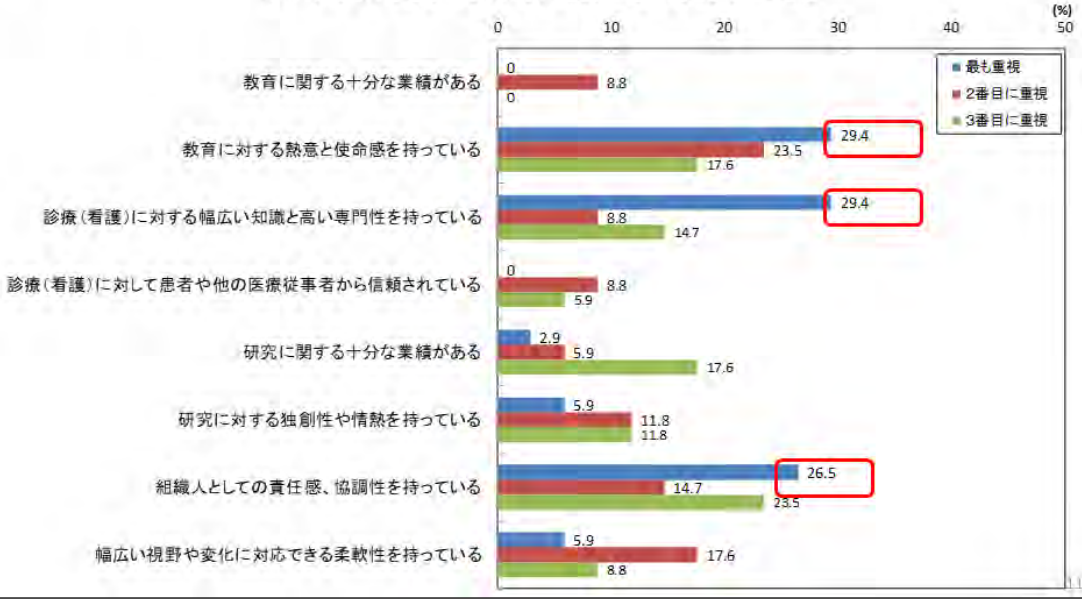
11

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

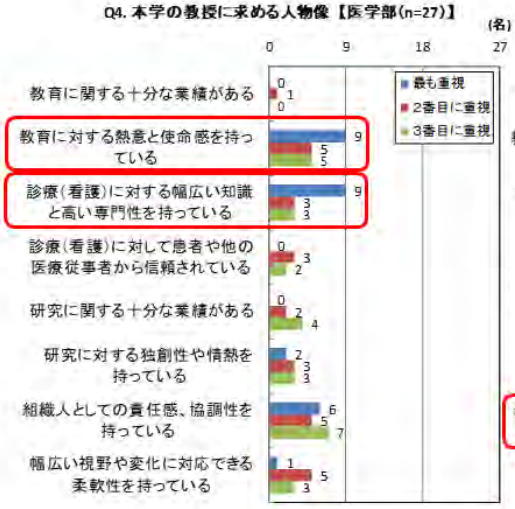
Q4.本学の教授に求める人材像とはどれがあてはまりますか？（最も重視～3番目に重視まで）

◆ 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

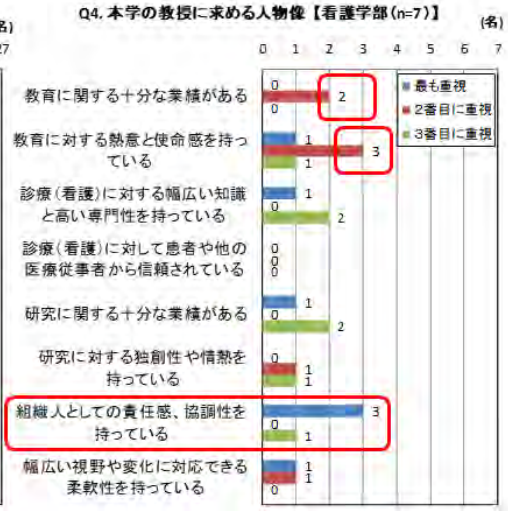
◆ 看護学部では、「組織人としての責任感、協調性を持っている」を最も重視

- “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)】



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、看護学部においても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
マネジメント	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
	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、公的研究費の取得、診療科を発展させる能力、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
人間性・適性	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
	7	リーダーシップ、指導力	まとめるリーダシップがる、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とれる	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「差はなし」/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
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かと思いますが、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	女性は広い心と細かい心遣いがよくできる	女性	50歳代
	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っている人物	できれば自分の教え子（OG）の中から自分と同様の志を持って、大学での後進育成に尽力したいと思う人が居て欲しい	男性	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

Ⅱ.調査結果

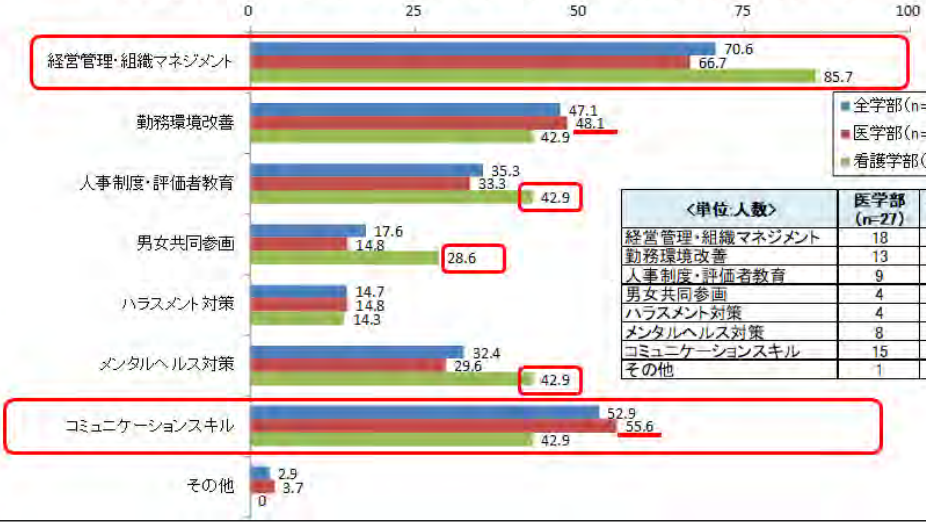
Q6.組織におけるプロモーションに関する研修・講演を企画しておりますが、先生が関心をお持ちのテーマはどれですか？
（○はいくつでも）

◆ 「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 (%)



<単位:人数>	医学部（n=27）	看護学部（n=7）
経営管理・組織マネジメント	18	6
勤務環境改善	13	3
人事制度・評価者教育	9	3
男女共同参画	4	2
ハラスメント対策	4	1
メンタルヘルス対策	8	3
コミュニケーションスキル	15	3
その他	1	－

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」である。
- 学部別には、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。また少数ながら「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"の支援と共に、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。

◆ 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。

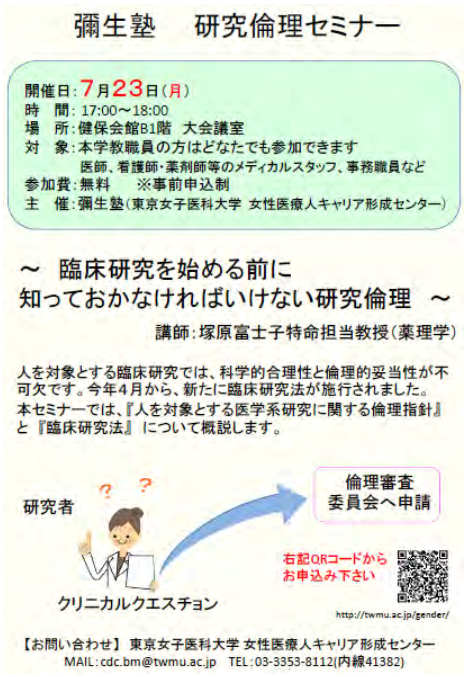
15

②研究力向上

- 彌生塾講演会　配布チラシ／2016～2018 年度

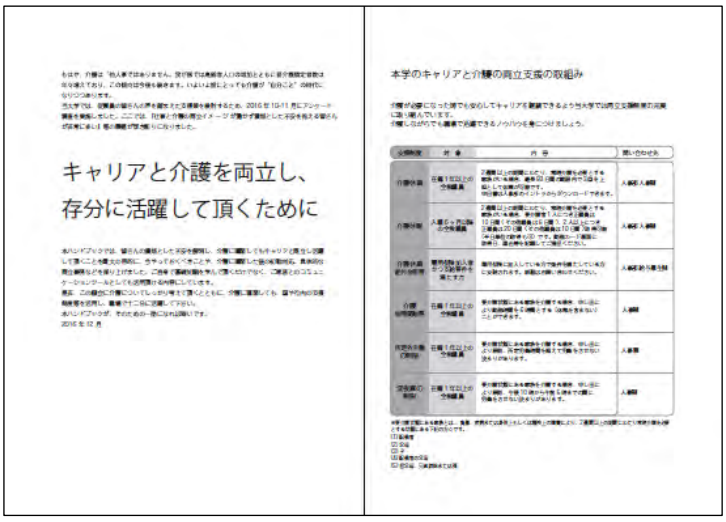
左上：第 1 回、右上：第 2 回、左下：第 3 回、右下：第 3 回チラシ裏面

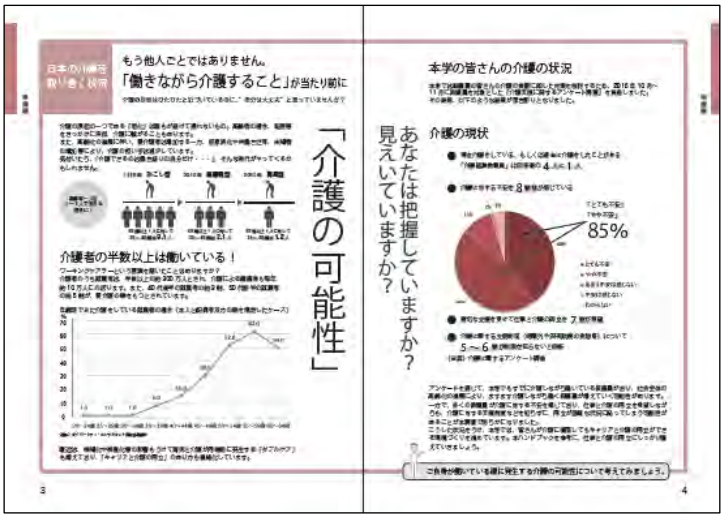
- 彌生塾セミナー　配布チラシ／2017～2018 年度



③勤務環境改善

- キャリアと介護の両立ブック／2017 年度





介護に向けた準備

「早めに気づき、早めに手を打つこと」がキャリアと介護の両立につながる

介護のサインを見逃さないようにしましょう！

離れて暮らしていると、かえって変化に気づきやすくなるもの。「気のせい？」にしないようにしましょう。

地域包括支援センターは、介護の最初の相談窓口です

家族の状況を把握しておくと、本人の意思を尊重した対応が可能になります。

5

ご家族についての状況を把握しておきましょう

ご家族の状況把握

「ご家族についての状況把握チェックリスト」

離れて暮らしている場合には、帰省した時にしっかり観察したり、時間をかけて話し合っておくことも大切です。本人に直接聞くだけではなく、普段一緒に住んでいる家族や、ご近所の方などから様子を聞いてみるのも有効です。

6

介護の平均期間は約４年

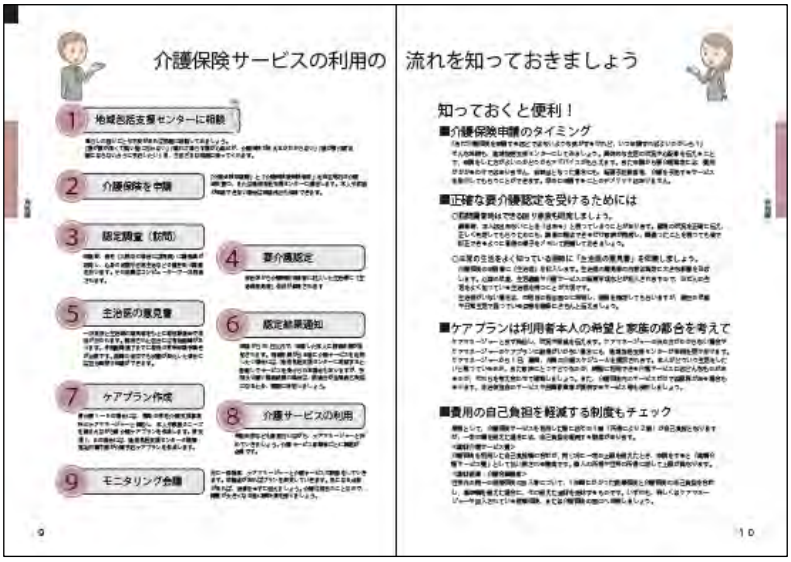
介護は長く続くことを前提に、キャリアを継続しましょう

介護関連の支援制度をうまく活用しましょう

7

介護が必要な方の状態によって、これだけの介護保険サービスが使えます

8



介護保険サービスの利用の流れを知っておきましょう

1 地域包括支援センターに相談

2 介護保険を申請

3 認定調査（訪問）

4 要介護認定

5 主治医の意見書

6 認定結果通知

7 ケアプラン作成

8 介護サービスの利用

9 モニタリング会議

9

知っておくと便利！

■介護保険申請のタイミング

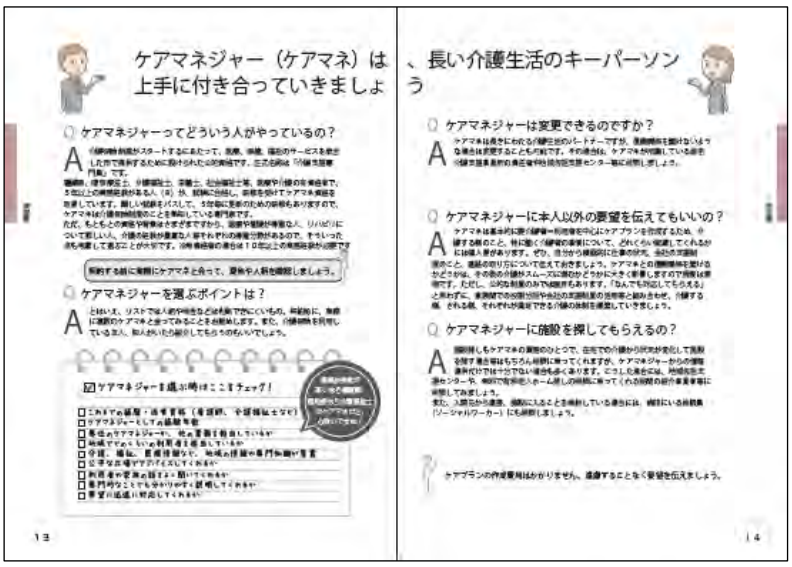
■正確な要介護認定を受けるためには

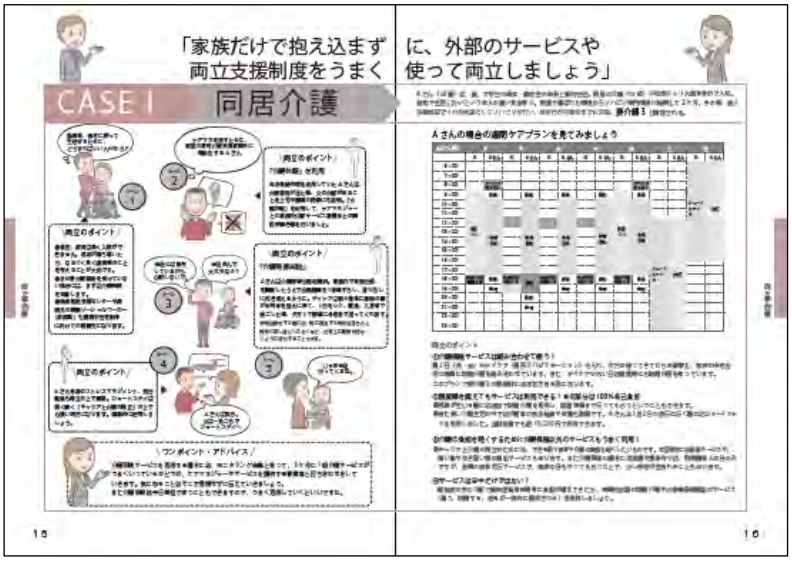
■ケアプランは利用者本人の希望と家族の都合を考えて

■費用の自己負担を軽減する制度もチェック

10

さまざまな介護サービスを知って、うまく活用しましょう
さまざまな機関が提供する介護サービス
主な介護サービス（在宅介護の場合）
主な介護サービス（施設介護）
施設の選び方について
……施設紹介の相談員からのアドバイスは……
11
12


ケアマネジャー（ケアマネ）は、長い介護生活のキーパーソン
上手に付き合っていきましょう
ケアマネジャーってどういう人がやっているの？
ケアマネジャーを選ぶポイントは？
ケアマネジャーは変更できるのですか？
ケアマネジャーに本人以外の要望を伝えてもいいの？
ケアマネジャーに施設を探してもらえるの？
13
14


「家族だけで抱え込まずに、外部のサービスや
両立支援制度をうまく使って両立しましょう」
CASE I 同居介護
Aさんの場合の週間ケアプランを見てみましょう
15
16

「離れて暮らしていても、できることは沢山あります」

CASE II　遠距離介護

遠距離介護は「介護予防」から

17

18

「キャリアと介護の両立」について

渥美由喜さんにお聞きしました

渥美由喜さん
ダイバーシティコンサルタント
（東京商工会議所所属）

介護はもはや他人事ではない

事前準備をしっかりやっておくこと

キャリアと介護は両立できる

遠慮せずに上司などに相談すること

部下から相談を受ける上司に対するアドバイス

19

20

いざという時のために調べておこう！

いかがでしたか？
あなたなら、きっとキャリアと介護を両立できるはずです。

1 地域包括支援センターを調べておこう

センター名
住　所
電話番号

2 かかりつけの主治医を調べておこう

医療機関名
主治医名
住　所
電話番号

21

22

お問い合わせ先一覧

●育児について （60 ページ）	ファミリーサポート室	人事課（院内保育所）
	03-5369-9075 または 03-3353-8112（内線 41152）	03-3353-8112 （内線 41323 または 41324）
	河田町 本部棟1階	河田町 本部棟3階 事務局内

●介護について （62 ページ）	人事課（介護相談窓口）
	03-3353-8112（内線 41323 または 41324）
	河田町 本部棟3階 事務局内

●短時間勤務制度について	人事課 （臨床系医師の短時間勤務制度）	女性医療人キャリア形成センター （女性臨床系教員のための テニュアトラック）
	03-3353-8112 （内線 41323 または 41324）	03-3353-8112（内線 41382）
	河田町 本部棟3階 事務局内	河田町 本部棟3階 事務局内

●ダイバーシティ講習会・ e ラーニング DVD 貸出 （36・52 ページ） ※学外の方への貸出は 行っておりません	図書館本館	
	03-3353-8112（内線 22211）	
	河田町 中央校舎 3 階	
	東医療センター図書室	八千代医療センター図書室
	03-3810-1112（内線 4101）	047-458-6000（内線 2470）
	東医療センター 医局棟1階	八千代医療センター 外来棟4階

※上記以外の所属の方は女性医療人キャリア形成センターへ

●上記以外のダイバーシティ事業について	女性医療人キャリア形成センター	スマートフォン アドレス登録	センターHP
	03-3353-8112（内線 41382）		
	cdc.bm@twmu.ac.jp		
	河田町 本部棟3階 事務局内		

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）
中間報告書　2016（平成 28）～2018（平成 30）年度

発行　2019（平成 31）年 3 月
編集　ダイバーシティ環境整備事業推進室
（女性医療人キャリア形成センター）
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
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）