



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）
令和元年度報告書

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

はじめに



東京女子医科大学 解剖学（神経分子形態学分野）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

平成 30（2018）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・チ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・看取り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。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、研究・教育や臨床の現場で日々がんばっておられる皆様からのご提言を頂戴し様々な施策に活かせるよう努めております。さらに今後は新たな介護支援策の策定にも取り組んで参る所存です。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



学校法人 東京女子医科大学 理事長
岩本 絹子

平成 28(2016)年度に採択されました文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」の『令和元年度 報告書』が完成いたしました。

本事業は 6 年間にわたる事業の後半局面を迎えております。本学の卒後教育における女性医療人の育成拠点である女性医療人キャリア形成センターを中心に活動を進めており、事業の 3 つの取組みは、①ダイバーシティ研究環境整備、②研究力向上・リーダー育成、③上位職への積極的登用であり、この 3 つの取組みの成果によって、女性医療人がより一層活躍できる社会に繋がることを期待しています。

本学は、明治 33(1900)年に吉岡彌生先生によって創立された東京女醫學校を母体として設立されました。創設者 吉岡彌生先生はじめ先人の築かれた歴史と伝統を継承し、本学は令和 2(2020)年 12 月に創立 120 周年を迎えます。この間、本学は幾多の困難の中でも女性医療人を育成するという建学の精神を守り、我が国唯一の女子医科大学として発展してまいりました。本学の建学の精神は、昭和 27(1952)年大学昇格時の学則に記されております「医学の蘊奥(うんおう)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。」であり、この建学の精神を実行し具現化するために、本学の理念「至誠と愛」があり、本学の教育・研究・診療すべての要として継承しております。

そして、学外に目を向けると、日本の女性医学生の割合は 30%を超えているが、医師全体の女性医師の割合は、平成 30(2018)年の調査結果において 21.1%であり、他国に比べると未だ日本の女性医師の割合は低く、OECD 加盟国のうち比較可能な 36 か国の中で最下位であります。この状況は数十年前から続いている中で、本学は、建学の精神のもと、創立当初より社会に貢献する女性医療人を育成し続けております。女性活躍推進法が成立した現代においては、女性医療人の育成だけにとどまらず、リーダー的役割を担う人材を輩出することを望まれており、本学では令和 2(2020)年 3 月現在、全学部の教授全体に占める女性教授の割合は 29.3%になり、より一層本学の果たす役割は大きいと言えます。また、令和 2(2020)年 3 月頃より、新型コロナウイルス感染症が全世界に猛威を振るう中、医療人としての真価が問われております。

令和 2(2020)年度からは、既存の「彌生塾」は「女性医療人リーダー育成部門」に名称変更し、新たに法人直轄の「彌生塾」を開塾いたしました。単に女性医療人のリーダー育成だけにとどまらず、本学の建学の精神ならびに本学の理念「至誠と愛」を深く理解し、医療政策・医の倫理・財務・経営戦略などマネジメントについて学ぶ場として、本学を担う“女子医大人”を育成してまいります。

結びになりますが、本学における本事業の成果が実り多いものとなり、女性医療人がより一層社会に貢献し、生涯を通じて活躍し続けることができる環境が社会全体で整備されることを祈念いたします。



東京女子医科大学 学長
丸 義朗

「多様な視点や発想を取り入れるために、女性研究者の増加と女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう支援体制を部局横断的に確立する」という本事業の目的に対して、平成 28 (2016) 年における本学の行動計画としての提案は、女性教授の割合を 30%にする、女性事務管理職(課長付、課長補佐含む)の割合を 30%にする、育児や介護関連制度等、就業規則の周知、である。例えば、女性教授職は令和 1 (2019) 年 11 月の時点で 29.4%である。ほぼ達成されたこの数値目標を維持し実効性を高めるために、本学では教授評価に各部署における女性比率や女性の上位職への昇格などを盛り込んだ。この量的指標は比較的わかりやすいが、質的な検討は今後の課題といえる。女性教授として「多様な視点や発想を取り入れる」ことができたか、そしてそのことが科学の発展に寄与したか、を長い目でモニターしなければならない。

追い風は、日本における女性就業者が初の 3000 万人突破(令和 1 (2019) 年 7 月 30 日、総務省)、令和 1 (2019) 年 11 月に初会合が開かれた全国女性首長組織、令和 2 (2020) 年度実施を政府が目指している男性公務員の育児休業、複数の医学部における女子差別入試の反動、などである。東京証券取引所一部上場企業約 2100 社における女性取締役が 5%であるのに対して、アメリカの IT 企業取締役は 30%であり、アマゾンでは 50%である(令和 2 (2020) 年 1 月 12 日、日本経済新聞)。均等なチャンスと公正な評価制度が重要視されている。これは科学領域でも同じであると考える。

女性の能力に関しては、男性に対する非劣性というエビデンスが蓄積されてきている。内科医においては、女性医師の方が男性医師よりその担当患者の病院での死亡率や再入院率が低い(JAMA 177, 206, 2017)。平成 28 (2016) 年ノーベル医学生理学賞を受賞した大隅良典先生のインタビューでは、一緒に仕事をしてきた複数の女性研究者の大きな貢献が紹介されている(PJA News Letter 11, 1, 2019)。逆に、男性が導入されてきた看護師における男性の優位性に関しては未だにエビデンスに乏しい(福井県立大学論集 44, 147, 2015)。

本学の保育施設は注目されている。女性医療人キャリア形成センター長が責任者として担当した新校舎棟である彌生記念教育棟に保育施設が存在する。妊娠・出産・子育て中の女性研究者へのテクニシャンの提供は、研究の目標達成が頓挫しないようにするための重要な制度である。学術活動の統括者である学長もリーダーシップ・セミナーを担当する。このように、大学あげて本事業へ取り組むことの重要性は明らかである。本学にとって最も象徴的なことは、本学の学祖と令和 1 (2019) 年 4 月就任の現理事長が女性だということである。

これまで本学であげた成果やそれに至った方法論が他大学へ良い波及効果をもたらすことを祈念する。



学校法人 東京女子医科大学 常務理事・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

本学は平成 28 (2016) 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療人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、平成 29 (2017) 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」(令和 2 (2020) 年度からは「女性医療人リーダー育成部門」) 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、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 4 年目の成果を、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
齋藤 加代子

平成 28 (2016) 年度から開始された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)」の 3 年目の中間評価が終了し、「A」評価をいただきました。申請当初に「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画」において、「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」と数値目標を挙げました。ヒアリングにおいても、この数値は達成できないだろう、という審査員の空気を感じました。

「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」の 3 つのテーマの下で、すでに実施してきたファミリーサポートなどの育児支援の継続発展を図ると共に、特命担当教授新設、女性科開設、勤務環境改善、介護支援創設などの新規体制を構築して参りました。所属長の意識改革にも力を注ぎ、過去の状況から大きく発展していると感じております。

令和 1 (2019) 年 11 月における女性教授の割合は、この数値目標の 30%に迫る 29.4% (42 名) となりました。女性医療人キャリア形成センターをコアに、ダイバーシティ環境整備事業推進室として、東京女子医科大学がワンチームとなって達成した数値であります。中間評価においても、サイトビジットのヒアリングにおいても、東京女子医科大学の取り組みは高く評価をいただいていることを実感し、関係する皆様のご努力とご尽力の賜物であります事を認識し感謝申し上げます。

一方で、令和 1 (2019) 年 12 月に公表された世界経済フォーラムの「ジェンダーギャップレポート」では、我が国は 153 ヶ国中 121 位 (平成 30 (2018) 年は 110 位) と過去最低、先進国最低の順位でした。政治、経済分野が立ち遅れている、という結果でありました。これからは、日本のジェンダーギャップ解消に貢献すべく、本学のキャリア形成支援の取り組みを社会に向けて発信していくことも必要なのではないかと思えます。

目次

はじめに.....	1
ごあいさつ.....	2
I 事業概要.....	8
目標.....	8
実施概要.....	9
ダイバーシティ環境整備事業報告会の実施.....	10
● 事業報告会使用スライド（斎藤加代子特任教授）.....	12
● 報告会使用スライド（本多祥子准教授）.....	14
II 事業報告① - 女性の上位職登用 -	24
女性教授割合の拡大状況.....	24
プラスファクター.....	24
特命担当教授・准教授の設置.....	25
女性科（現：女性センター）の設置.....	25
教員評価制度見直し.....	25
ダイバーシティ講習会.....	26
III 事業報告② - 研究力向上 -	28
本学の研究力向上状況.....	28
キャリア形成の個別支援.....	28
講演会・各種セミナー.....	31
● 彌生塾講演会.....	31
● 彌生塾セミナー.....	31
その他英語での研究発表に関するサービスの提供.....	35
ピアラーニング.....	36
メディアラボでのコンテンツ作成・配信（eラーニング）.....	36
研究支援員制度.....	39
IV 事業報告③ - 勤務環境改善 -	40
本学の勤務環境整備状況.....	40
勤務環境改善.....	40
育児支援の充実.....	41
● 「女子医大・東京医大ファミリーサポート」とは.....	41
介護支援制度創設.....	42
V その他の取組.....	43
学外での活動.....	43
● 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加.....	43
● 外部講演.....	44
学内での活動.....	44

● 東京女子医科大学医学部における日本医学教育評価機構審査	44
● 東京女子医科大学におけるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）	44
● 活動年表	45
● 運営委員会等定例会議 実施状況	47
VI 資料	48
彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業報告会アンケート調査	48
①上位職登用	51
● 教員自己評価試行報告書要旨	51
②研究力向上	54
● 彌生塾講演会 配布チラシ	54
● 彌生塾セミナー 配布チラシ	54
③勤務環境改善	56
● 介護アンケート報告書	56
お問い合わせ先一覧	68

I 事業概要

目標

本学は、明治33（1900）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。平成18（2006）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。しかしその一方で平成27（2015）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、平成28（2016）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、令和2（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。

実施概要

大分類	項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019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 (現:女性センター)	-	→		
	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	→			
	学生サポーター講習会	-	→	-	
	院内保育所連携	-	-	→	→
	介護支援	→			
パンフレット作成・配布	→				
	相談窓口	-	→		

ダイバーシティ環境整備事業報告会の実施



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」を令和1（2019）年12月7日（土）に開催しました。当日は学内併せて439名の参加があり、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 岩本絹子

同 学長 丸義朗

14:10 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：東京理科大学 特任副学長 向井千秋 氏

質疑応答

14:55 休憩

15:10 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

15:50 閉会のあいさつ

東京女子医科大学 医学部長 唐澤久美子

本講演会の司会は彌生塾塾長である内田啓子教授が行い、はじめに岩本絹子理事長、続いて丸義朗学長が挨拶され、本学が女性医療人の活躍推進に全学を挙げてより一層取り組んでいく旨の抱負を述べられました。

第1部の座長を務める肥塚直美常務理事（女性医療人キャリア形成センター長）からの紹介により、基調講演を行う向井千秋先生（東京理科大学特任副学長）が登壇されると、会場は大きな拍手に包まれました。向井先生は自身の生い立ちからはじまり、医師を目指した経緯や、学生の頃にスペースシャトルに夢中になった思い出などをお話されました。当時はまだ少ない女性外科医として勤務する中で、向井先生は新聞広告で宇宙飛行士の募集があることを知り、自分にも可能性があるのかと膝から崩れ落ちるほどの衝撃を感じたとのことでした。何事にも前向きに楽しむ姿勢でチャレンジし、宇宙飛行士となった向井先生は、2度の宇宙飛行において、地球上にいるときは当たり前であった重力の存在を体で感じとり、自身の小さな視点に気が付いたそうです。現在も前向きにパワフルに活躍される向井先生のご人格は、医学生から医



師として勤務する中で形成されたといいます。患者の生と死にかかわる中で、どんな困難や迷いにあっても、自分は人生を選択できる幸福に恵まれていることを常に心にとめて毎日を生きているとのこと。また、向井先生の考えるダイバーシティとして、自分と同じ考え（文化）は慈しみ、違いは取り込んでより強化していく～Diversity Inclusion～というお話が大変印象的でした。



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。若い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、というデータについてご紹介され「死にたくなければ若い女性医師に診てもらおう」というセンテンスは大いに会場を沸かせていました。

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平成28(2016)年に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、様々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。



最後は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となりました。

*当日実施したアンケート結果は48ページをご覧ください。

- 事業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職人キャリア形成センター
 産生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会
 平成31年12月7日 東京女子医科大学 産生記念講堂

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職人のキャリア形成支援

斎藤加代子
 東京女子医科大学 産生塾特別・産生塾教授
 女性医職人キャリア形成センター 産生塾講師
 東京女子医科大学 脳神経科 部長

東京女子医科大学

1900年（明治33年） 東京女醫学校創立
創立時の主旨
 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
建学の精神
 医学の精奥を究め、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

男性医師/女性医師が治療した患者の死亡率と再入院率

Comparison of Hospital Mortality and Readmission Rates for Medicare Patients Treated by Male vs Female Physicians
 JAMA Intern Med. doi:10.1001/jamaintern.2016.305
 Published online December 6, 2016.

死にたくなければ女性医師に診てもらおう!

若年医師/高齢医師が治療した患者の死亡率

Physician age and outcomes in elderly patients in hospital in the US: observational study
 BMJ. doi:10.1136/bmj.g708
 Published online December 6, 2016.

死にたくなければ若い女性医師に診てもらおう!

ガラスの天井 glass ceilings

水漏れパイプ leaky pipes

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				
27歳	2	初期臨床研修	入学	基本領域専門医	結婚
29歳	4	後期臨床研修 = 医造練士			
31歳	6		修了 学位取得	医学博士	第1子誕生
33歳	8	教育スタッフ 助教	留学	サブスペシャリティ 専門医	第2子誕生
35歳	10	出張病院へ派遣			
37歳	12	部長、医長など			第1子就学
39歳	14	課長			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、看護職キャリア開発支援部門^{for}看護師

女性医療人キャリア形成センターのあゆみ

文部科学省科学技術振興調整費 女性研究費支援モデル育成事業 「保育とワークシェアによる女性医 学研究費支援」採択	2006	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
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	2008	
文部科学省大学改革推進等補助 金「男女共同参画型NJCUI人材育 成プログラム-地域とささえる開 発医療」採択	2009	e-learning開始 男女共同参画推進室設立
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 境実現型シニアタイプ (特色型)」採択	2010	ファミリーサポート実証室 日本e-learning大賞文部科学大臣賞 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	2015	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大賞 受賞
	2019	本学卒業生の岩本絹子理事長就任

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、リーダースhip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、さらにより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。

保育支援の実施体制



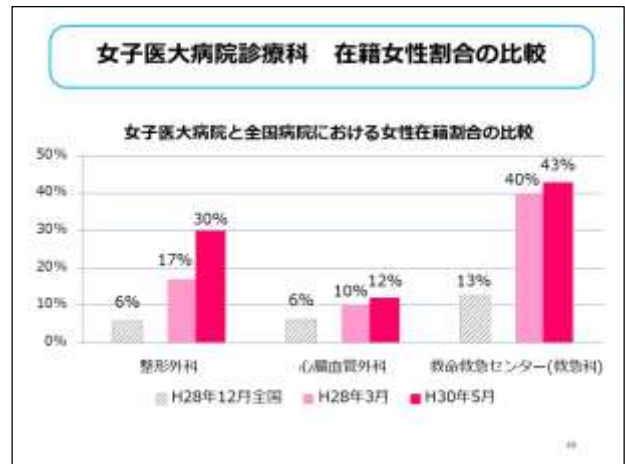
- 報告会使用スライド (本多祥子准教授)

RI/12/7

東京女子医大におけるダイバーシティ環境整備事業 令和元年度 報告会

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(神経分子形態学分野)

理念：至誠と愛
使命：社会に貢献する女性医療人の育成



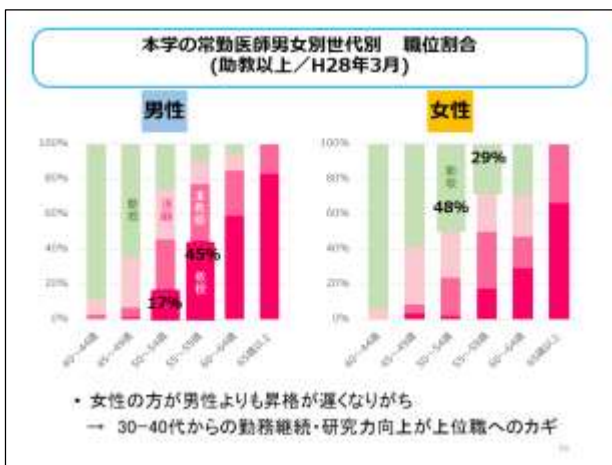
女性支援の取組に関する視察・取材

◆視察

- ・埼玉医科大学 (H28/8/25)
- ・北海道大学病院男女共同参画推進室 (H29/8/12)
- ・徳島大学AWAサポートセンター (H29/11/30)

◆取材 ※一部

- ・BuzzFeed Japan Medical (H29/8/8 公開)
- ・NHK報道局 (H29/8/21 公開)
- ・日本経済新聞 (H29/8/3 本紙掲載)
- ・NHK首都圏放送センター (H29/8/28 放映)
- ・朝日新聞 (H30/2/2 本紙掲載)



文部科学省
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
女性研究者研究活動支援事業

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

ダイバーシティ推進環境整備アクションプラン

年度	進捗状況	達成率	備考
H27	達成	100%	
H28	達成	100%	
H29	達成	100%	
H30	達成	100%	
H31	達成	100%	

H28 特色型 東京女子医科大学

(2) 評価コメント
 我が国唯一の女子医科大学として、理事長・学長の強いリーダーシップの下、女性教員を30%とする意欲的な目標を掲げ、教員選考過程におけるプラスファクター方式の導入、奨励金の制度改革に加え、「働き易」の創設、「特命担当教授ポスト」や「女性科」の新設といった特色ある取組を進め、女性教員を積極的に増加させ、女性教授の医学部長兼任を実現したことは評価できる。また、女性医学系研究者・女性医師の活躍促進に対する社会的ニーズが高まる中、「ファミリーサポート」による育児支援や「エラーコング」による産後支援を主眼と一貫し推進してきたことは評価できる。今後は、女性教員を30%とする目標の達成に向け、より実効性の高いポジティブ・アクションを推進することを期待する。

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	上位職への積極登用	研究力向上 リーダー育成	ダイバーシティ 研究環境整備
アウトカム	教授 特命付 30% 准教授 特命付 35% 講師 40%	共同研究等応募数 30%増 共同研究等採択数 20%増 原稿論文等 10%増	研究費の満足度向上 学生サポーター育成 介護支援制度の活用開始
プロセス	①プラスファクター方式導入 ②特命担当教授創設 ③教員評価制度見直し ④所属異動改善	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・協議会 ⑤研究支援制度	①勤務環境改善 ②育児支援実施 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、後生塾		
事業主行動計画	目標1	目標3	目標4



行動計画

テーマ	上位職への積極登用	研究力向上 リーダー育成	ダイバーシティ 研究環境整備
アウトカム	教授 特命付 30% 准教授 特命付 35% 講師 40%	共同研究等応募数 30%増 共同研究等採択数 20%増 原稿論文等 10%増	研究費の満足度向上 学生サポーター育成 介護支援制度の活用開始
プロセス	①プラスファクター方式導入 ②特命担当教授創設 ③教員評価制度見直し ④所属異動改善	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・協議会 ⑤研究支援制度	①勤務環境改善 ②育児支援実施 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、後生塾		
事業主行動計画	目標1	目標3	目標4



取組の成果 各年度の採用・昇格者数

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度 (4月~11月)
教授 <small>※特任・特命担当含む</small>	4名	5名	13名	7名
准教授 <small>※准教授→臨床教授含む</small>	5名	4名	7名	7名
講師 <small>※准講師・特任准講師含む</small>	12名	11名	12名	14名
★本学退職者の 他大学の 教授昇格者数	-	2名	3名	2名

※資料のみ

取組の成果 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	R1
理事長					女性
医学部長		男性			女性
看護学部長	女性		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
東洋区学研究所長			男性		女性
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 <small>(H29年12月4日 就任)</small>					女性
先端生命医科学センター長					男性
図書館長		女性			女性
女性活躍人 キャリア形成センター長	男性				女性

※R1年度就任
岩本絹子 理事長



※H30年4月就任
唐澤久美子 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 4名

- ◆ 塚原 富士子 特命担当教授
薬理学 (H30年度)
- ◆ 松尾 真理 特命担当教授
ゲノム診療科 (H30年度)
- ◆ 清水 優子 特命担当教授
脳神経内科 (H30年度)
- ◆ 加藤多津子 特命担当教授
衛生学公衆衛生学 (R1年度)






**上位職への
積極登用** 「女性センター」の新設 (平成29年度～)

女性の医師による診療
女性特有の疾患に限らず診療可能

- ・ 乳腺外科
- ・ 乳腺化学療法科
- ・ 大腸・肛門外科
- ・ 内科系診療科
- ・ ゲノム診療科
- ・ 神経精神科
- ・ 眼科



上位職への積極登用 「女性センター」の新設（平成29年度～）

女性の医師による診療
女性特有の疾患に限らず診療可能

A科と女性センターを兼務

A科の教授上限数 1→2

上位職への積極登用 女性センター教授 任命状況

現在女性センター教授 4名

- ◆神尾 孝子 教授
乳腺・内分泌外科 (H30年度)
- ◆高村 悦子 教授
眼科 (H30年度)
- ◆中神 朋子 教授
糖尿病・代謝内科 (H30年度)
- ◆近藤 光子 教授
呼吸器内科 (H30年度)

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 ・ 早前・早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

上位職への積極登用 今後の進め方：女性教授30%以上達成に向けて

	凡1.0 年度	H27年度 実績	H28年度 実績	H29年度 実績	H30年度 実績	H31年度 目標
女性	42名 (8)※	5名 (2)	1名 (1)	25名 (20.7%)	34名 (25.8%)	45名 (31.5%)
男性	101	7	5	127	127	127
合計	143	12	6	152	152	152
女性割合	29.4%	-	-	20.7%	25.8%	31.5%

＜女性教授数 実績および予想＞

※()内はH27, H28年度の実績を男女別で示す。H29年度以降は男女別の数値を示さない。

行動計画

テーマ	上位職への積極登用	研究力向上 リーダー育成	ダイバーシティ 研究環境整備
アウトカム	教授増40% 30% 准教授増50% 35% 講師増 40%	科研費等応募数 30%増 科研費等採択数 20%増 原簿論文等 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特命担当教授制度 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ヒアリング実施 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育児支援制度 ③介護支援制度
ストラクチャー	ダイバーシティ環境整備事業推進室		
事業主行動計画	学長・副学長 理事長・センター長会議 学部長会議、衛生室	衛生室 図書館	女性医師研究会 支援部門、病院
	目標1	目標3	目標4

計画 **研究力向上**

- ① e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

◆対象者

- ・ 学内の女性医師(大学院生を含む)
- ・ 本学医学部に在学している、もしくは卒業したもの

登壇者数 (R1.10.23現在)
(計312名)

本科生 49名
塾生 263名

内田 昌子 塾長

取組の成果 **彌生塾からの上位職登用状況**

◆准教授→教授 **14名** (学外からの就任3名含む)

◆准教授→特命担当教授 **2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～R1.11)



研究力向上 **彌生塾講演会・彌生塾セミナー R1年度**

R1	英語セミナー (全4回) [編文・プレゼンテーション]	David Kipler氏 カワタス・コミュニケーション・ソリューションズ株式会社	57名
R1	キャリアセミナー ～みんなが学びたいものを探そう～	内田 昌子氏 東北大学医学部 大学院医学研究科准教授 看護研究科准教授	17名
R1	コミュニケーションの再考 ～もっと分かり合おうために～	大島 誠氏 東京工業大学 教授	123名
R1	臨床研究初学者のための 統計の基本 ～医療データの分析入門～	福原 敦昭氏 東北医科大学 公衆衛生学助教授	25名
R1	リーダーシップを築くための タイムマネジメント	日本船客協会 総合研究所	28名
R1	薬士勉強会 仕事から学んだこと ～医学・学芸・研究～	向井 千枝氏 東北医科大学 看護学助教授	-
R1	リーダーシップセミナー	丸 義昭氏 東北女子医科大学学長	-

参加者アンケートで
理解できた・分かりやすかった
と答えた方
98%以上

※R1年6月～8月実施のアンケートより



(R1.7.5 英語論文セミナー)

計画 **研究力向上**

- ① e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	内容	参加者
H28	女性医師・研究者同士の情報交流会	25名
	女性 医学教育学 大久保 由美子教授	
	女性 放射線腫瘍科 吉澤 久美子教授	
	女性 腎臓内科 内田 昌子教授	
	男性 国際環境・看護医学 村下 智彦教授	
H29	女性 眼科 須藤 史子教授	64名
	男性 神経精神科 西村 勝治教授	
	女性 救命救急センター 矢口 義乃教授	
	男性 呼吸器外科 神崎 正人教授	
	生理学 (神経生理学分野) 宮田 麻理子教授	
H30	女性 産科 小森 万希子教授	14名
	女性 皮膚科 石原 香子教授	
R1	女性 呼吸器内科 多賀谷 世子教授	6名
	女性 病理診断科 堀永 敦子教授	-

(H31.1.23)

(R1.10.23)




計画 **研究力向上**

- ① e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

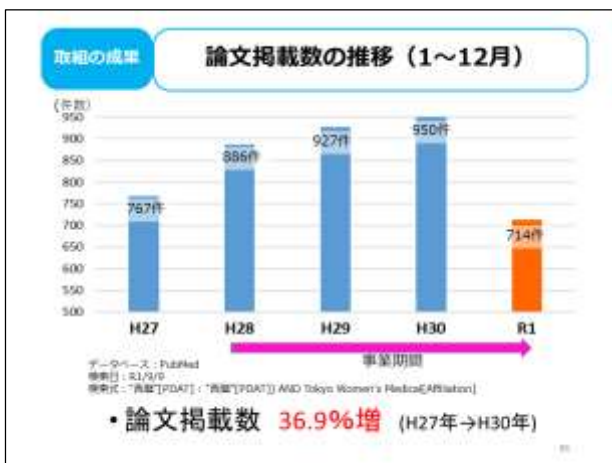
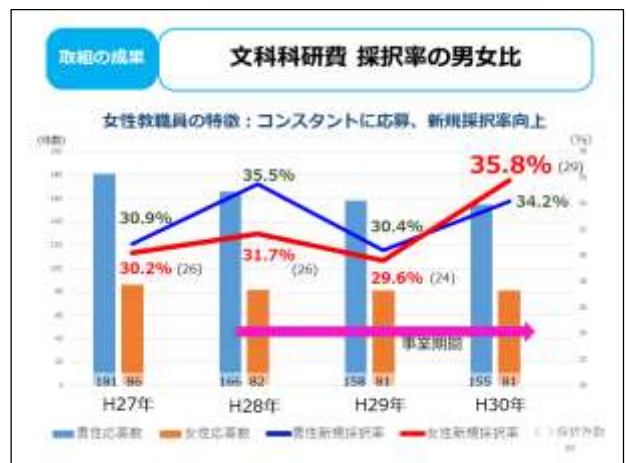
2020年度 女性医学研究員対象 **研究支援員制度** 利用者募集のお知らせ

2019年10月1日～
2019年12月2日(水)

研究力向上 **研究支援員制度利用者 (H31年4月～)**

◆新井田素子 先生
病理学(病態神経科学分野)
・8歳1ヶ月と11歳6ヶ月の子ども
・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」

◆田中紀奈 先生
血液内科学
・5歳と8歳6ヶ月の子ども
・研究テーマ
「本邦の血液疾患におけるKIR genotypeの意義の検討」



行動計画

テーマ	上位職への積極費用	研究力向上 リーダー育成	ダイバーシティ 研究環境整備
アウトカム	数値 40% 30% 達成率 特6占 35% 講師 40%	科研費等応募数 30%増 科研費等採択数 20%増 原簿論文等 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育児支援実施 ③介護支援開始
ストラクチャー	ダイバーシティ環境整備事業推進室		
事業主行動計画	学長・副学長 理事長・センター長会議 学部長会議、彌生塾 目標1	彌生塾 図書館 目標3	女性医師研究者 支援部門、病院 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（ファミリーサポート室）
- ③ 介護支援制度創設（H28年度～）

57

勤務環境改善 **育児支援**
ファミリーサポート室

立川医科大学・東京医科大学ファミリーサポート

活動件数の推移

年度	件数
27年度	2978
28年度	2941
29年度	3025
30年度	2226

◆ 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

58

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

一時預かり保育 7:00-22:00
※保育室や園いすへの送迎
短時間就労や急病時の預かり等

延長 18:
お泊り保育 19:00-翌7:00
生後約2ヶ月～15歳
(一時預かり保育の場合)

病児・病児後保育 9:30-18:00

の講習会を終了した地域の方、関係者

区役所キャリア形成センター 経産局 人事部

59

勤務環境改善 **ファミリーサポート波及効果**

神戸大学医学部附属病院
大分大学
愛媛大学
トヨタ自動車㈱
東京医科大学（連携）
東京医科歯科大学(2回)
順天堂大学(2回)
東京慈恵会医科大学
聖マリアンナ医科大学
早稲田大学

宮崎県医師会(2回)
富崎大学

外編制ファミリーサポート連絡協議会
ファミサポネット よみかん
ファミサポネット ゆくる

60

参考 **東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞**

平成29年度 東京都女性活躍推進大賞
学校法人東京女子医科大学

H30年12月8日 厚生労働省
小池百合子都知事の基調講演

→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

61

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（ファミリーサポート室）
- ③ 介護支援制度創設（H28年度～）

62

勤務環境改善

勤務環境改善

H28年度
 新建築
Do
 現地調査

Check
 医局ごとの支援の必要性

Plan
 事務作業の全医局効率化

Action
 医局単位での改善施策実施
 PDCA

H29年度～
 シンポジウムでの施策発表

 H30年度形成外科医局の様子

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 眼科
 『診療、研究、教育の両立する教室』を堅守しつつ
 診療環境を改善する

◆外来診療の効率化
 一診療時間の延長傾向が減少

◆土曜外来診療の負担軽減
 一休息や自己研鑽時間を確保

◆年次有給休暇の自由取得
 一女性医師の離職率減少に効果的


資料の改善へ配慮
 ①外来科目を改善
 →より効率の良い診療（患者も満足も負担減）
 研究や教育などに時間を費やす
 ②週末の診療負担を減らす
 →週末に休養をとり研究のための時間を確保
 リフレッシュしてさらに良い診療を提供
 ③年次休暇の取得方法を改善
 →各専攻の休職日付で調整率を低下
 自由な学習環境で自己研鑽

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 形成外科
 医局内業務マニュアルの作成・導入による若手医師指導の効率化

・医局業務の重要事項を全てマニュアル化
 一新人医師が業務全般をスムーズに把握
 一現場の業務内容見直しや改善にもつながる

マニュアル作成作業


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】

・“女子医における勤務環境の状況をリアルに聞くことができて良かったです。”

・“より良い医療を提供するためにも、より良い勤務環境がとても大切だと改めて思いました。”

・“支援制度の存在を知っていることが大切で、上手に利用したいと思った。”

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





女性医療人キャリア形成センターHP

このウェブサイトは、女性医療人のキャリア形成を支援するための情報提供と相談の場です。最新のニュース、イベント情報、およびお問い合わせ先が掲載されています。

お問い合わせ先

部署	TEL	FAX	Eメール
女性医療人キャリア形成センター	03-3255-8112	03-3255-8113	gender@twmu.ac.jp

〒113-8549 東京都文京区湯島1-2-1
 東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター

女性医療人キャリア形成センターHP

2020年 新校舎完成予定

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

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

Sincerely and Compassion

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

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/>

女性医療人キャリア形成センターHP

3. お問い合わせ先一覧

部署	連絡先(本部研究センター)	連絡先(連携センター)
女性医療人キャリア形成センター	内線 41382	03-3255-8112 内線 41382
経管科医科人事課	内線 41324	03-3255-8112 内線 41323-4
健康情報科	内線 7117	直通 03-5261-2611
女子医大フタタリサポート室	内線 41152	直通 03-5389-0075

各施設の家賃管理課の連絡先は、学内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/>

本事業にご協力いただいている皆さま

- 国立研究開発法人 科学技術振興機構
- 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 野瀬理子准教授 (先ダイバーシティ戦略推進事業推進室)
- 東京農工大学
- 東京医科大学
- 一般社団法人 聖誠会
- 株式会社率協会総合研究所
- MOE法人子育てネットワークピッコロ
- MOE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株式会社
- 株式会社ユース
- 株式会社サービス
- 株式会社ルートスタッフィング

※欄不同

II 事業報告① - 女性の上位職登用 -

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。その結果、令和2（2020）年3月末時点で女性教授数（割合）は39名（28.1%）になりました。これは特命担当教授の設置や女性科の新設（25 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（28 ページ）のほか、研究力向上のためのセミナー（31 ページ）も数多く開催しています。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（26 ページ）を複数開催しています。

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。

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、平成 28（2016）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、現在は「本学では、「社会に貢献する女性医人を育成する」という本学の建学の精神に則り、女性の活躍を推進しています。業績および人物の評価において同等と認められた場合に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 令和 1（2019）年度実績 ※2020 年 2 月時点

- ・麻酔科学講座 教授・講座主任（令和 1（2019）年 4 月 15 日付）
- ・歯科口腔外科学講座 教授・講座主任（令和 1（2019）年 7 月 25 日付）
- ・リハビリテーション科 教授（令和 1（2019）年 8 月 25 日付）
- ・東医療センター小児科 教授（令和 1（2019）年 9 月 24 日付）
- ・画像診断学・核医学講座 教授・講座主任（令和 1（2019）年 11 月 2 日付）
- ・臨床工学科 教授（令和 1（2019）年 12 月 10 日付）
- ・八千代医療センター母体胎児科 教授（令和 2（2020）年 1 月 28 日付）
- ・循環器小児・成人先天性心疾患科 教授（令和 2（2020）年 1 月 28 日付）

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、平成 29 (2017) 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 令和 1 (2019) 年度実績 ※令和 2 (2020) 年 2 月時点
- ・加藤多津子特命担当教授 (衛生学公衆衛生学) /
- 特命内容：医療の安全および危機管理に関する教育・研究体制の確立

女性科 (現：女性センター) の設置

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、平成 29 (2017) 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。



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。

- ◆令和 1 (2019) 年度：
10 月より女性登用実績を組み入れた教授・講座主任の実績評価 (人事評価) を実施しました。令和 2 (2020) 年度以降、「教員自己評価」本格始動の予定です。
- *教員自己評価試行報告書要旨は 51 ページをご覧ください。

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ップメント(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。

平成 28 (2016) 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。

平成 29 (2017) 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「〈無意識のバイアス〉に気づくこと」

日時：令和1(2019)年7月19日(金) 16:00-16:30 医学部教授会FD内

講師：大隅 典子氏(東北大学/副学長 大学院医学系研究科発生発達神経科学分野教授 男女共同参画推進センター長)

参加人数：約130名(うち教授・管理職約130名)

前半では、日本の女性医師や女性研究者割合は国際比較では非常に低い割合であること、またジェンダー・ギャップについては144カ国中110位であるという現状を示され、男性にも女性にも働きやすい職場に改善していくことが大切であると語られました。

後半は無意識のバイアスをテーマに、学力統計上では理系に関して男女の有意差は無いとされているにも関わらず、女性が理系進学を苦手とする理由として、小さい頃からの刷り込みや否定的なステレオタイプ等、まわりからの影響によるものであると事例を元に解説されました。その上で、多様性を尊重することが大切であり、無意識のバイアスがあることに色々なタイミングで気付いてほしいと締めくくられました。



◆第2回「スタッフを動かすコミュニケーション技術」

日時：令和1(2019)年9月20日(金) 16:00-16:30 医学部教授会FD内

講師：大島 武氏(東京工芸大学芸術学部教授)

参加人数：約130名(うち教授・管理職約130名)

まず、コミュニケーション学の基本的な立場として、コミュニケーションとは相手に考えるきっかけを与えるだけで、どのように解釈されるかは永遠に分からない、100人100通りの解釈があり、コミュニケーションは誤解があって当たり前であるという解説からはじまり、本講演のテーマ「スタッフを動かすコミュニケーション



術」についてお話しいただきました。

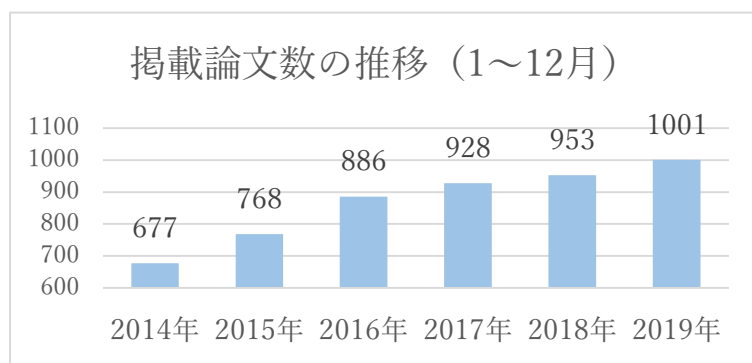
コミュニケーション上手になる為には、上手な話の聴き方（①聴いているサインを送る ②言葉のキャッチボール ③賛同できないときも一旦受容する）と、表現技術を磨くこと（①アイコンタクト ②スマイル ③ビジュアルの活用）が重要とされ、最後は2000年前にアリストテレスが説いた話し方3要件「ロゴス（論理）・パトス（感情）・エートス（信頼）」をご紹介され、講演は終了となりました。コミュニケーション学のプロである大島先生、笑いに包まれる場面も多々見受けられる講演となりました。

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。本事業としては令和1（2019）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（31 ページ）。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半額補助と、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。本年度は医学部学生が選出され、卒前教育から支援を行っております。

	氏名（所属） ※順不同
1	石戸 美妃子（循環器小児科）
2	佐久間 美帆（医学部6年）
3	田中 伸枝（血液浄化療法科）
4	長原(井上) 歩（脳神経外科）
5	松本 卓子（呼吸器外科）



※データベース：PubMed

検索日：R2/3/26

検索式：“西暦” [PDAT] : “西暦” [PDAT]) AND Tokyo Women’s Medical [Affiliation]

キャリア形成の個別支援

本事業発足前の平成27（2015）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

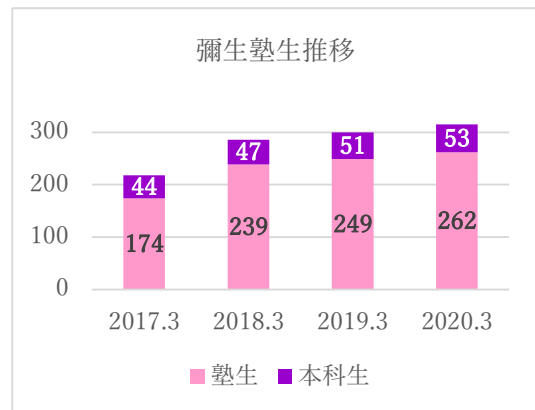
ます。また、塾生・本科生の募集は平成 28（2016）年度より通年で行っています。

◆個別指導数

- ・ 26 名／平成 28（2016）年度
 - ・ 23 名／平成 29（2017）年度
 - ・ 39 名／平成 30 年（2018）年度
 - ・ 31 名／令和 1（2019）年度
- ※学外在籍者は希望者のみ実施

◆彌生塾登録数

- ・ 218 名（うち本科生 44 名）／平成 28（2016）年度末
- ・ 286 名（うち本科生 47 名）／平成 29（2017）年度末
- ・ 300 名（うち本科生 51 名）／平成 30 年（2018）年度末
- ・ 315 名（うち本科生 53 名）／令和 1（2019）年度末



【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）
- ・ 本学医学部在学中の者

【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）

◆令和1（2019）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
6/5（水）	英語セミナー 英語論文 vol.1	○
6/18（火）	英語セミナー 英語論文 vol.2	○
6月～8月	本科生面談	○
7/5（金）	英語セミナー 英語論文 vol.3	○
7/19（金）	彌生塾セミナー 第1回	
9/6（金）	英語セミナー 英語プレゼンテーション	○
9/20（金）	彌生塾セミナー 第2回＋クリニカルコーチ特別講演会共催	
10/23（金）	ピアラーニング 第1回	○
10/29（火）	彌生塾セミナー 第3回	○
11/19（火）	リーダーシップセミナー 第1回	○
12/7（土）	彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業報告会	
12/7（土）	リーダーシップセミナー 第2回	○
1/16（木）	ピアラーニング 第2回	○
1/31（金）	リーダーシップセミナー 第3回	○



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。

◆「仕事から学んだこと ～医学・宇宙・教師～」

（彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業報告会 基調講演）

日時：令和1（2019）年12月7日（土）14:00-16:00

講師：向井 千秋氏（東京理科大学特任副学長）

参加人数：約500名

*開催報告の詳細は10ページを、アンケート結果は48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

◆英語セミナー「英語論文」全3回

6月～7月にかけてトピック別に3回（vol.1～3）「英語論文の書き方セミナー」を開催しました。

講師はカクタス・コミュニケーションズ株式会社から David Kipler 先生をお招きし、授業は All English で行われました。

・vol.1『研究と出版における倫理』

日時：令和1（2019）年6月5日（水）16:00-17:30

参加人数：12名

サイエンスジャーナルは、著作権・剽窃・科学的不正行為のような問題に対し、年々厳格になっています。研究者にとっても意図せぬ剽窃などの様々な落とし穴があり、研究倫理をよく知らないことがキャリアに重大な問題を引き起こす原



因になる場合があります。研究者が最低限理解しておくべき研究・出版倫理についての講義と、事例を用いたケーススタディを行い、研究・出版倫理に対する理解度を高めました。

・vol. 2『英語論文の表現・サイエンスライティングにおける文法構造』

日時：令和1（2019）年6月18日（火）16:30-18:00

参加人数：17名

文法的間違いは、研究の理解を妨げるだけでなく、読者に悪印象を与えます。また、サイエンスライティングには専門分野やジャーナル毎に、様々な用法上の慣習があります。最初の Grammar and Usage のトピックでは、特に生物医学の研究者にとり重要な、文法と用法の諸要素を取り扱い、2つ目の Sentence Structure のトピックでは、効果的な文章の作り方、重要な情報の強調の仕方、より明瞭にする方法について扱いました。



・vol. 3『研究論文の執筆と修正のコツと基本原則』

日時：令和1（2019）年7月5日（金）16:30-18:00

参加人数：15名

研究論文を書く際の基本原則についての講義の後、実際に研究論文の具体例を見ながら修正するコツを学ぶ実践的なセミナーです。また、アカデミックライティングで適切な表現を見つけるための Google Scholar の使用方法についても解説しました。



◆英語セミナー「英語論文プレゼンテーションセミナー」

日時：令和1（2019）年9月6日（金）16:30-18:00

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



国際会議で大勢の聴衆を前に自分の研究発表のプレゼンをするのは不安で緊張する経験となります。このセミナーでは、英語による研究発表の準備や良質なプレゼンをするためのコツについて学ぶことを目的としています。

前半の講義では、口頭プレゼンテーション力を向上するために必要なポイントについて学びました。聴衆を理解すること、発表の構成、スライドの作り方、心の準備、タイムマネジメントの方法などに加えて、繰り返し練習を行うことの重要性について学びました。

後半のワークショップでは、4名の参加者が各自作成したスライドを使用して英語発表を行いました。スライドの見え方や発表のジェスチャーなどについて、評価を行い、改善ポイントをアドバイスしていただきました。

(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：令和1（2019）年11月19日（火）16:00-17:30

講師：凌 竜也氏

（日本能率協会総合研究所）

参加人数：28名



本学の職員がタイムマネジメントについて考察する前提として、医療・教育・研究の特色や、大学病院におけるサービスの性質について正確にとらえること、その主体は法人→チーム→個人の順位で考えていくことについてのお話がありました。

こうしたタイムマネジメントの手法は、個人への応用も可能で、業務の現状把握には時間軸で棚卸をすること、緊急・突発事態用に余裕をもったスケジュールとすること、「優先度」「緊急度」の考え方など検討ポイントについて教示されました。

最後にリーダーシップの基礎として、マネジメントには「仕事目線」と「人間目線」のバランスによる両立やフォロアーシップについて学びました。

◆第2回リーダーシップセミナー

日時：令和1（2019）年月12月7日（土）13:00-13:45

講師：向井 千秋氏

（東京理科大学 特任副学長）

参加人数：13名



はじめに、向井先生より臨床医から宇宙飛行士となり研究者・教育者となるまでのご自身の道のりをご紹介いただきました。つづいて、向井先生と参加者間でインタラクティブに意見交換を行い、女性医師のキャリアについて考察を行いました。

組織での女性の役割や特性について向井先生が感じていることについて問われると、アメリカでは男女の差だけではなく様々なバックグラウンドを持つ異なる人々が集まるため、基本はバラバラの状態であるが、そのような状況下で一つの目標を立て、それに向かって一丸となるという糊付け的な役割は女性リーダーに得意とする人が多いと感じているそうです。

向井先生の興味深い的確な返答に受講生からの質問が尽きず、時間の都合でやむを得ず終了となるまで、大変活発な意見交換が行われました。

◆第3回リーダーシップセミナー

日時：令和2（2020）年1月31日（金）16:00-17:00

講師：丸 義朗氏（東京女子医科大学 学長）

参加人数：21名

本年度の総まとめとして、丸義朗学長には『リーダーシップ論とその発揮』についてお話いただき、塾生との意見交換が行われました。

丸学長の考えるリーダーシップとは、“人間力「知」”と“テクニク”に支えられているとお話いただきました。

特に印象的だったのは、東京女子医科大学創立者である吉岡彌生先生は、リーダーとして全ての要素を兼ね備えていると力説されました。建学の精神の象徴である校章を着けるということは吉岡彌生先生の理念を背負うという意味であると強く語られました。

質疑応答では、男女共同参画について話が及び、受講生より女性枠があることで女性が優遇されている状況の是非について質問がありました。丸学長は、女性枠について現在必要な女性活躍にドライブをかける制度であることをご説明され、さらにドライブをかけられ入ってきた女性はその能力を発揮し、成果を上げていくことが重要であるとお話しされました。ドライブコースの次の段階を見据えていく必要性を強く感じました。



（3）その他彌生塾セミナー

◆「女性研究者応援～みんなちがってみんないい～」

日時：令和1（2019）年7月19日（金）17:00-18:00

講師：大隅 典子氏（東北大学／副学長 大学院医学系研究科発生発達神経科学分野教授 男女共同参画推進センター長）

参加人数：17名

大隅先生のこれまでの経歴や現在の研究を専門とされた経緯や、その研究生活の中で、国籍・性別・年齢を問わず様々なメンターと出会い、人脈を築かれて研究者としてのご経験を高められていったお話しをしてくださいました。また、参加者へ向けて、学会での質問方法や自身を印象付けるコツ、研究者として活躍するために必要な人脈の広げ方について具体的なアドバイスをしてくださいました。

女性研究者が自分らしく活躍するためには、ステレオタイプな思考に囚われることなくライフプランを策定し、歩みをとめることなくキャリアを積んでいくことが重要であるとお話しをされ締めくくりとなりました。

セミナー最後の質疑応答では、多くの手が挙がるなど熱気あふれるセミナーとなりました。



◆「コミュニケーションの再考～もっとわかり合うために～」

日時：令和1（2019）年9月20日（金）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：123名

大島先生は、昨年の彌生塾セミナーにおいて「プレゼンテーションの再考セミナー」をご講演いただき、受講生からは好意的な意見とともに再演の希望が多く寄せられ、この度の彌生塾セミナーでもご講演いただくこととなりました。

セミナーでは、「Ⅰ. パフォーマンスとは何か?」、「Ⅱ. 聴き上手になりましょう」、「Ⅲ. 言いにくいことを伝えるには」という3つのテーマに沿ってお話しをされました。

終始軽妙なトークで場を笑いにつつまみながら、『コミュニケーション』についてのコツやテクニックをわかりやすくご解説いただき、大変充実した内容となりました。

参加者からのアンケートでは、非常に面白くわかりやすかった、例えを出して説明をしているのでよく理解ができました、などの意見が寄せられました。



◆「臨床研究の初学者のための統計の基本～医療系データの分析入門～」

日時：令和1（2019）年10月29日（火）17:00-18:00

講師：福島 教照氏（東京医科大学公衆衛生学分野講師）

参加人数：25名

セミナーは、学会発表や論文執筆においてどのような統計手法を用いたらよいか、自身の分析方法は合っているのかなど、臨床研究の初学者にとってよくある疑問の解消を目的として開催しました。

データや目的に適した統計手法の選択についてチャート図でお示しくださいました。「正規分布」に従う場合と従わない場合、「検定」でとるべき手法や、データの「尺度」理解についてなど、統計を行う上で必須となる知識について整理していただきました。



その他英語での研究発表に関するサービスの提供

令和1（2019）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、英語論文校正半額補助と、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）年度は学内女性医師・研究者の情報交換会（サロン）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。

平成 29（2017）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。



◆令和 1（2019）年度開催実績

	日付	講師		参加者
1	10/23	女性	呼吸器内科 多賀谷 悦子教授	6 名
2	1/16	女性	東医療センター病理診断科 増永 敦子教授	5 名

【参加者の感想（一部）】

- ・非常にためになりました。具体的にどうしていけばよいか参考になりました。
- ・教授選考の流れやアピール方法についてよく理解できました。自分自身の業績のまとめ方の参考になりました。
- ・これからの自分のキャリアを考えていくなかで、今後、自分がどういった分野・項目に注力するべきか、といったことも考えるきっかけとなりました。
- ・ターニングポイントでの自分の人生ののりこえ方を教示いただきました。

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 /平成 29（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 /平成 29 (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 /平成 29 (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 /平成 30 (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 /平成 30 (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～ /令和 1 (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 /令和 1 (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)



・女性研究者応援～みんなちがってみんないい～ /令和 1 (2019) 年 10 月 10 日公開
講師：大隅 典子氏 (東北大学/副学長 大学院医学系研究科発生発達神経科学分野教授 男女共同参画推進センター長)



・医療者間のコミュニケーション～医療安全を考える /令和 1 (2019) 年 12 月 24 日公開
講師：加藤 多津子氏 (衛生学公衆衛生学 特命担当教授)

・彌生塾講演会 仕事から学んだこと～医師・宇宙飛行士・教師～ /令和 2 (2020) 年 1 月 15 日公開
講師：向井 千秋氏 (東京理科大学 特任副学長)



・2019 ダイバーシティ環境整備事業報告会 /令和 2 (2020) 年 2 月 6 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】

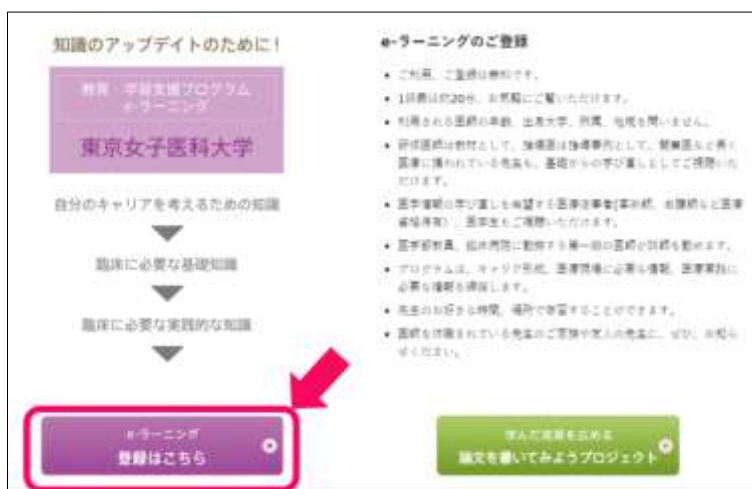
教育・学習支援プログラム (eラーニング) は本学が開発・運営し、医療従事者向けに公開している動画サービスで、登録者は学内外合わせて 5,000 名を超えています。登録・閲覧は無料です。

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、平成 30（2018）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 年間です。



◆令和 1（2019）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」

◆令和 2（2020）年度：

- ・中山 寿子助教（生理学（神経生理学分野））
 - 研究テーマ「発達期視床でのヒゲ経験依存的シナプス再編における神経活動の役割の解明」
- ・番場 嘉子准講師（消化器・一般外科）
 - 研究テーマ「大腸手術における人工知能 AI および Virtual RealityVR を用いた手術ナビゲーション」

Ⅳ 事業報告③ - 勤務環境改善 -

本学の勤務環境整備状況

本事業開始前の平成 27 (2015) 年 3 月と平成 31 (2019) 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。平成 28 (2016) 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

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が行われました。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。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、平成 29 (2017) 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しています。令和 1 (2019) 年度は、皮膚科と救急医学を対象としました。

◆皮膚科／令和 1 (2019) 年度実施

テーマ：昼休憩時間の確保に向けた取り組み

座談会を 4 回(5 月 27 日, 7 月 2 日, 11 月 26 日, 3 月 17 日)開催した。

昼休憩時間確保に端を発し、働き方改革の一助となった。

①取組：アンケート実施

成果：交代で昼休憩を促し、少しずつ昼休憩が確保できた

②取組：カンファレンス時間の記録

成果：効率よくカンファレンスが行えるようになった

③取組：逆紹介の推進

成果：逆紹介率向上、大学病院が診るべき患者群となってきた



◆救急医学／令和1（2019）年度実施

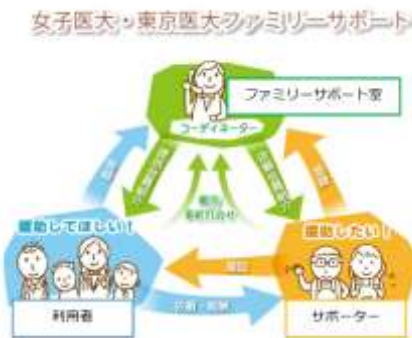
救急医学では、スマートフォン等で閲覧できる初期研修医向けマニュアル作成に向けた取り組み。

育児支援の充実

本学では学内に「ファミリーサポート室」を設置し、専属のコーディネーターが常駐しています。平成23（2011）年3月のサポート開始以来、提供会員が順調に増加し、健全な活動を展開しています。

● 「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。



登録状況(令和2(2020)年3月現在)
依頼会員 275 名
提供会員 191 名
活動件数(令和1(2019)年度)
2,711 件

	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2ヶ月～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。

◆令和1（2019）年度：

令和1（2019）年には介護に関するニーズ調査の為、本学全教職員を対象にWebアンケートを実施。
令和2（2020）年以降、新たな介護支援の策定を予定しています。

*アンケート結果は56ページをご参照ください。

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

● 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加

本事業を開始した平成 28 (2016) 年度から 4 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。(令和 1 (2019) 年度は天候不順の為、開催中止)

◆令和 1 (2019) 年度

病理学(病態神経科学分野) 講師

ダイバーシティ環境整備事業推進室 副室長

新井田 素子

**女性医師・研究者の上位職登用
研究力向上とダイバーシティ研究環境整備**

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

東京女子医科大学
女性医療人キャリア形成センター
MAIL: gender-office.br@twmu.ac.jp
TOKYO WOMEN'S MEDICAL UNIV.
Career Development Center for Medical Professionals

東京女子医科大学について

◆「高い知識・技術と患者を癒す心を持った医療人の育成を通じて、精神的・経済的に自立した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、西暦誕生は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、「女性教授(特任助教授除き)を30%にする、女性事務職員登用割合を30%にする、3名以内の共同指導体制等、就業規則の適切化や条件、法外制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくりの推進、国際系教育および医療士研修生の短期研修割合の増進化を達成する。

実施体制

図表: 実施体制の組織図。東京女子医科大学が中心となり、学内各部署(学務部、学生部、教務部、研究推進部、キャリアセンター等)が連携して推進している。

取組に対する評価とその発展

平成29年度東京都女性活躍推進大賞を受賞
平成30年度生野賞(ダイバーシティ・環境整備事業中間報告会)では新設事に基壇講演いただいた。

これまでの取組

図表: これまでの取組のまとめ。ダイバーシティ推進、研究力向上、女性活躍推進、キャリア形成支援、育児・介護支援、勤務環境改善などの取組が示されている。

上位職登用制度

上位職登用候補者である証を示すために新設した特任相当教授(特任)に任命がなされている。また、医学部教授会のFDとして、女性上位職登用の支援、働き方改革に関する講義等を企画し、実施している。

キャリア形成の個別支援・各種セミナー

女性研究者のリーダーシップ育成を目的に新設された品川区において、産後生活の再構築と身につく能力開発の場を提供している。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産後生活再構築を兼ねている。

eラーニングコンテンツの作成

研究者の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ウンジで撮影・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

各課ごとに業務改善を実施し、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、取組成果は学内のシンポジウム等で発表する。また、長時間労働削減に加えて10月から研究支援員制度もスタートした。

● 外部講演

◆2019（令和1）年度 東京ブロック第2回課題別ワークショップ

2019（令和1）年10月3日（木）東京農工大学小金井キャンパスにおいて、「ダイバーシティ推進組織の運営体制と意識改革に関わる取組」をテーマに、全国ダイバーシティネットワーク組織 2019年度第2回東京ブロック課題別ワークショップが開催されました。

東京女子医科大学 本多祥子先生からは上位職への積極登用に向けた所属長意識改革、卒前・卒後のキャリア形成教育等、様々な具体的施策について講演しました。



学内での活動

● 東京女子医科大学医学部における日本医学教育評価機構審査

日本医学教育評価機構審査（Japan Accreditation Council for Medical Education:JACME）

日時：令和1（2019）年11月13日

ファミリーサポート室の視察をうけて活動を紹介しました。

● 東京女子医科大学におけるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）による訪問調査

日時：令和1（2019）年12月18日

取組状況と成果を報告し、プログラム主管らと意見交換を行いました。

● 活動年表

実施日	内容
令和1(2019)年度	
4/1	2019年度研究支援員制度開始
6/1	女性医師・研究者支援シンポジウム2019
6/5	英語セミナーVol.1「研究と出版における倫理」開催(参加12名)
6/5	第18期保育サービス講習会
6/18	英語セミナーVol.2「英語論文の表現・サイエンスライティングにおける文法構造」開催(参加17名)
7/5	英語セミナーVol.3「研究論文の執筆と修正のコツと基本原則」開催(参加15名)
7/19	第1回ダイバーシティ講習会(医学部教授会FD)「〈無意識のバイアス〉に気づくこと」(参加約130名)
7/19	彌生塾セミナー「みんなちがってみんないい」開催(東北大学副学長 大隅典子先生)(参加17名)
7/23	女子中高生の理系進路選択支援プログラム第1回開催
8/2	女子中高生の理系進路選択支援プログラム第2回開催
8/5,6	女子中高生の理系進路選択支援プログラム第3回開催
8/21	女子中高生の理系進路選択支援プログラム第4回開催
9/6	英語セミナーVol.4「効果的な英語研究プレゼンテーションワークショップ」開催(参加13名)
9/20	第2回ダイバーシティ講習会(医学部教授会FD)「スタッフを動かすコミュニケーション技術」(参加約130名)
9/20	彌生塾セミナー・クリニカルコーチ特別講演会「コミュニケーションの再考セミナー」開催(東京工芸大学 芸術学部 教授 大島武先生)(参加123名)
10/5	女子中高生の理系進路選択支援プログラム第5回開催
10/10	「彌生塾セミナー みんなちがってみんないい」eラーニング公開
10/23	第12回ピアラーニング(参加6名)
10/26	ファミリーサポート全体交流会
10/29	彌生塾セミナー「臨床研究の初学者のための統計の基本～医療系データの分析入門～」開催(東京医科大学 公衆衛生学分野 講師 福島教照先生)(参加25名)
11/5	第19期保育サービス講習会(全30時間)
11/19	彌生塾セミナー「リーダーシップを発揮するためのタイムマネジメント」開催(日本能率協会総合研究所)(参加28名)
12/7	彌生塾セミナー「リーダーとは？」開催(東京理科大学 特任副学長 向井千秋先生)(参加13名)

12/7	彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業報告会「仕事から学んだこと～医師、宇宙飛行士、教師～」開催（東京理科大学 特任副学長 向井千秋先生）（参加 439 名）
12/24	「患者安全とチーム医療」eラーニング公開
12/26	女子中高生の理系進路選択支援プログラム第 6 回開催
1/14	研究支援員制度 審査
1/16	第 13 回ピアラーニング（参加 5 名）
1/31	彌生塾セミナー「リーダーシップセミナー」開催（東京女子医科大学 学長 丸義朗先生）（参加 21 名）

● 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	4/17、5/28、6/25、7/22、8/23、9/24、10/28、11/22、12/24、1/27、2/28、3/24
女性医療人キャリア形成センター運営委員会	3/24
彌生塾運営委員会	3/16
女性医師・研究者支援部門運営委員会	2/17
ファミリーサポート調整会議	4/16、5/21、7/23、8/13、9/10、10/8、12/16、1/28、3/24
ファミリーサポート運営委員会	10/8
eラーニングプロジェクトチーム会議	3/24

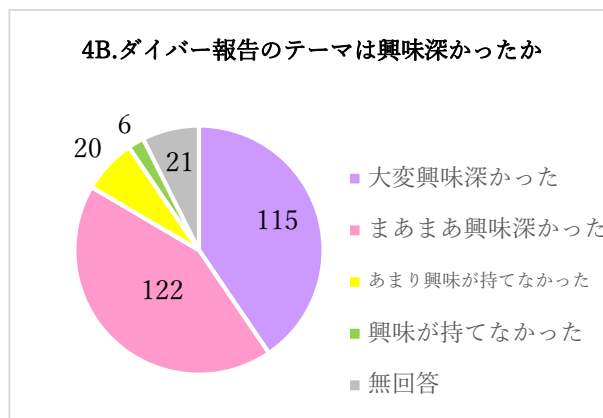
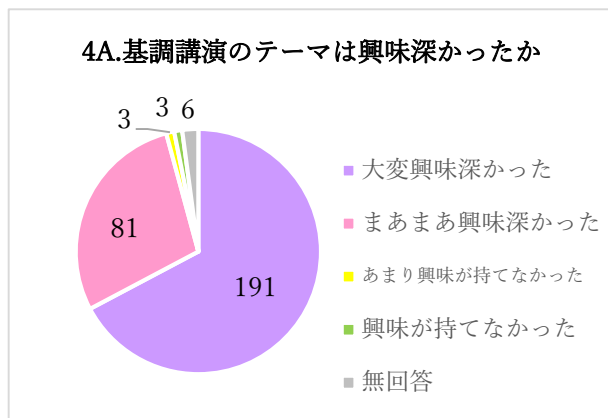
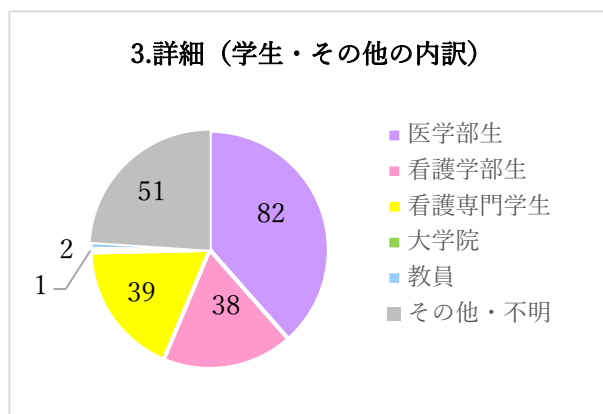
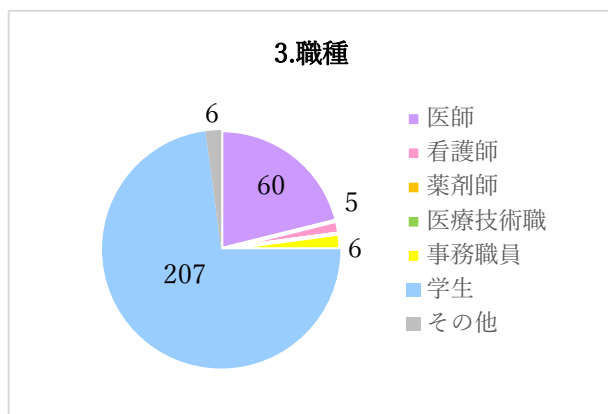
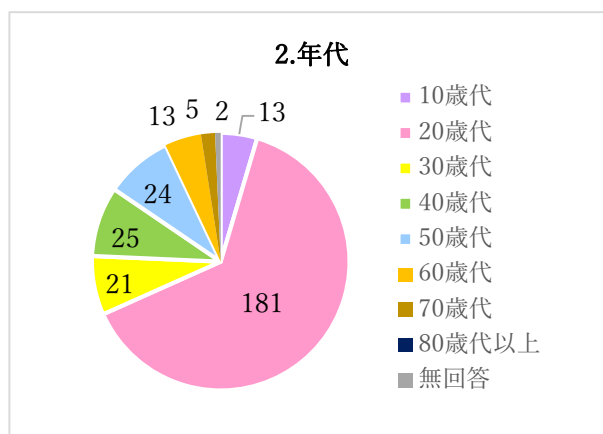
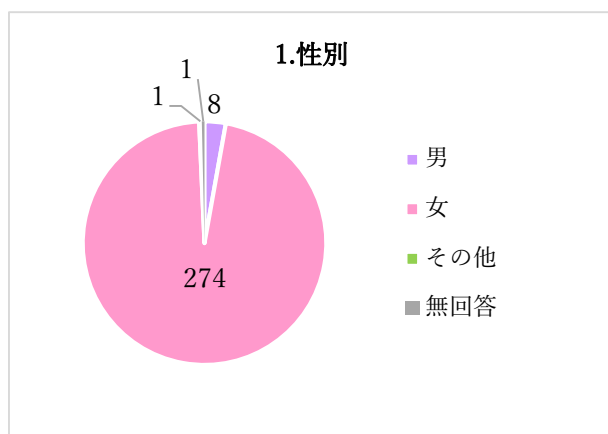


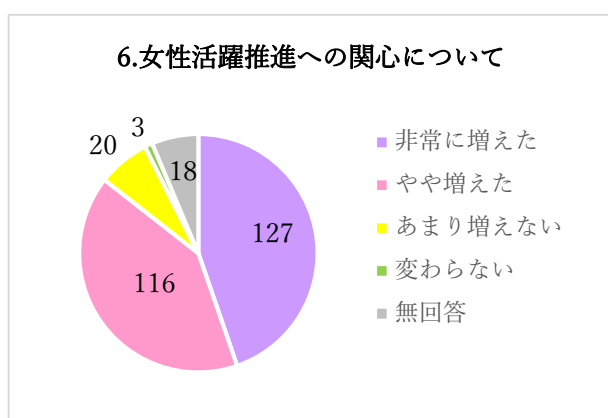
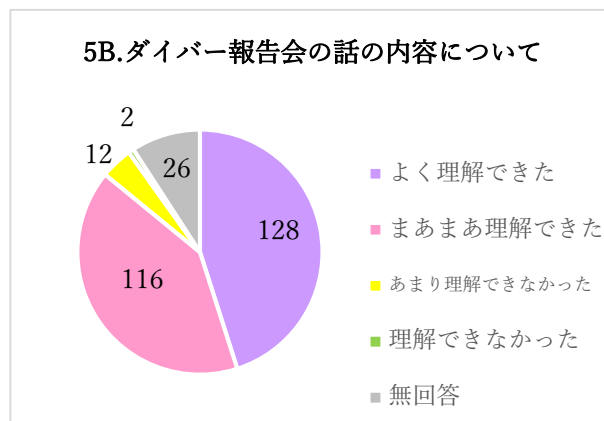
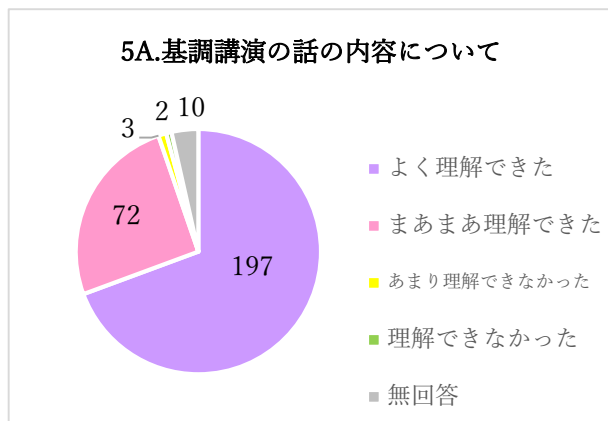
VI 資料

彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業報告会アンケート調査

令和1（2019）年12月7日実施の「彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業報告会」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





7. 本講演会の感想・意見（一部抜粋）

- ・今までの流れや全体像が良くわかりました。幅広く様々なサポート体制が整備されており、利用者に優しいシステムと思われました。
- ・女子医大の学生として女性が主体となって様々な未来を切り開いていることにすごく感銘を受けた。未来の選択に女だから男だからといった性差別のないものになっていけばよいと思う。
- ・女性だから何かをあきらめることなく、広い視野をもつこと、自分の価値観や信念について考えさせられた。
- ・私は男はこうだとか女はこうだとかそういう固定概念を意識したことはありませんが、思ったことを女性だからという理由であきらめたくないと思います。今回、自分のやりたいことを女性ということにとられることなく、輝いている方々のお話をお聞きして、自分もそうやって生きていきたいと思いました。
- ・私自身が持ったことのない考え方を多く学び、自分自身の人生や夢について考えさせられました。また、キャリアについても支援制度について学び、支援の充実が女性のキャリア形成に必要だと感じました。

- ・こうした事業の存在を初めて知ったので、今後女性医師の環境がよりよく整備されるのを期待しています。
- ・本校での職における女性の割合など普段聞けない内容で興味深かった
- ・女子大学ということもあり、女性活躍推進に積極的に取り組んでいらっしゃる方からのお話は貴重なものでした。基調講演でも世界的に活躍している向井氏の話がきけて嬉しかったです。
- ・社会を知り、視野を広げるといふ本講演開催の主旨は素晴らしいと思います
- ・女性社会に向けての話を聞くことは多くありましたが、女性が、男性と変わらず上に立ち、社会を回していくためには意志をもち努力することが大事だと思いました。

①上位職登用

● 教員自己評価試行報告書要旨

教学 IR 室 2020 年 3 月

2019 年度教員自己評価試行報告書要旨

I. 教員自己評価制度の経緯と目的

2018 年度より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、『教員自己評価シート』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。

II. 本解析の目的

2019 年度教員自己評価制度試行集計結果より、学部、所属および臨床の有無等による対象教員のウェイトのかけ方、自己評価の特徴を前年度比較も含め考察することである。

III. 方法

i) 2019 年度実施対象は常勤教員（教授、准教授、講師、助教）のうち医学部 80 名、看護学部 44 名の計 124 名。（2018 年度対象は医学部 101 名、看護学部 23 名の計 124 名）

ii) 入力時期を 2019 年 8 月 1 日～9 月 28 日とし、オンライン上の専用プログラムに教員本人が自己評価を入力した。

iii) 自己評価項目および内容は表 1 の通りである。評価方法は自らの業務活動のウェイト配点を基本ルールに基づいて決め、自己評価を 5 段階で入力した。

iv) 「各評価項目のウェイト配点」×（「5 段階評価の値」/5）＝「得点」としてシステム上計算され、全ての評価項目の得点の合計値である「評価得点」に基づき、総合評価を上位より S, A, B, C, D と設定した。

IV. 集計結果と考察

i) 実施率

2019 年度は 100%（医学部 100%、看護学部 100%）であった。2018 年度 49.2%（医学部 38.6%、看護学部 95.6%）と比べ上昇した理由として、途中経過で入力時期を 1 ヶ月延長し対象部署にリマインドしたことが挙げられる。

ii) ウェイト配点の傾向

表 1

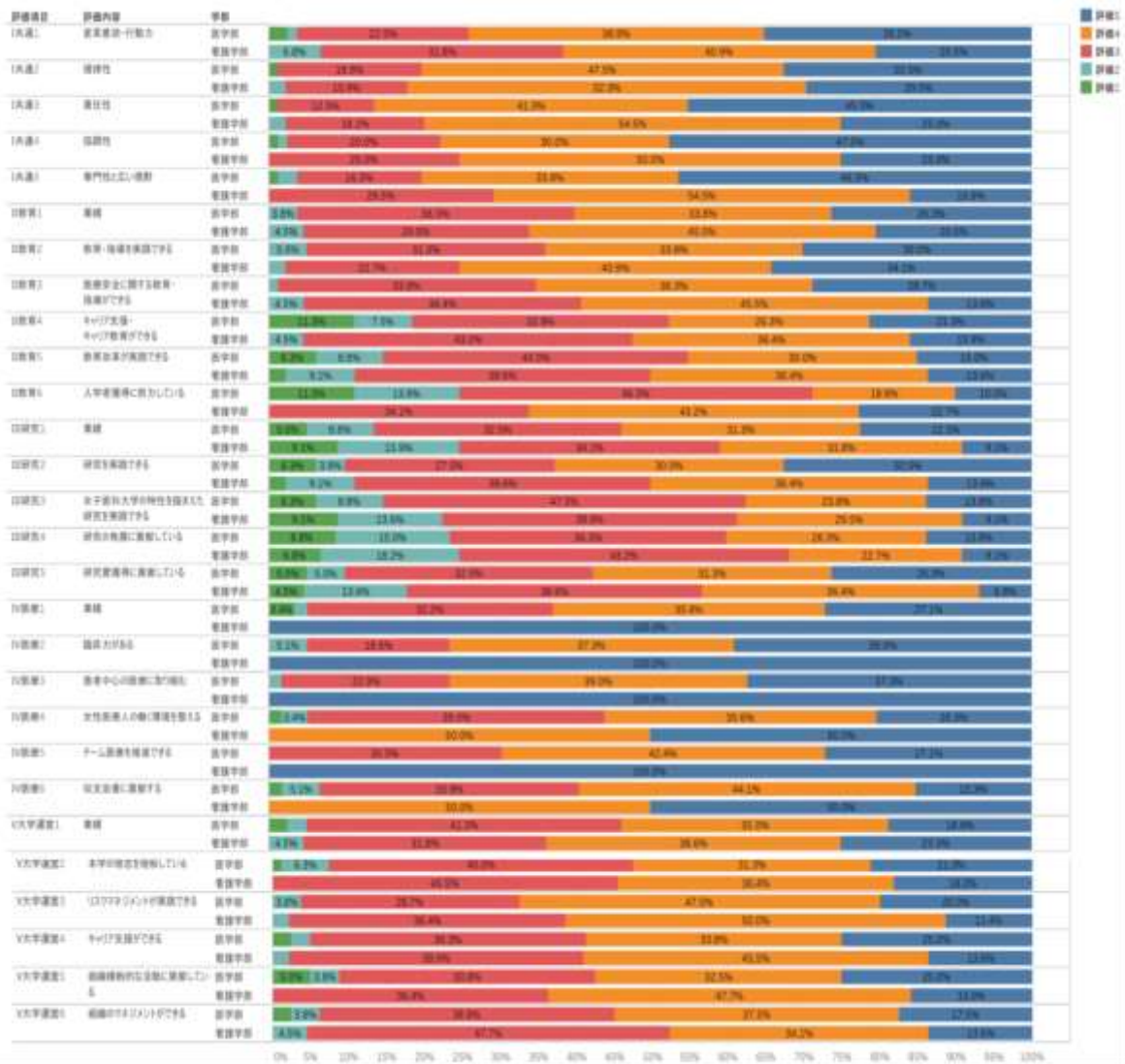
項目	評価内容
I 共通1	改革意欲・行動力
I 共通2	規律性
I 共通3	責任性
I 共通4	協調性
I 共通5	専門性と広い視野
II 教育1	業績
II 教育2	教育・指導を実践できる
II 教育3	医療安全に関する教育・指導が実践できる
II 教育4	キャリア支援・キャリア教育を実践できる
II 教育5	教育改革が実践できる
II 教育6	入学者獲得に努力している
III 研究1	業績
III 研究2	研究を実践できる
III 研究3	女子医科大学としての特性を踏まえた研究を実践できる
III 研究4	研究の発展に貢献している
III 研究5	研究費獲得に貢献している
IV 医療1	業績
IV 医療2	臨床力がある
IV 医療3	患者中心の医療に取り組む
IV 医療4	女性医療人の働く環境を整える
IV 医療5	チーム医療を推進できる
IV 医療6	収支改善に貢献する
V 大学運営1	業績
V 大学運営2	本学の理念を理解している
V 大学運営3	リスクマネジメントが実践できる
V 大学運営4	キャリア支援ができる
V 大学運営5	組織横断的な活動に貢献している
V 大学運営6	組織のマネジメントができる

ウェイト配点の集計結果より、看護学部の教育、医看両学部の研究のエフォートのかけ方は所属による違いが明確である。医療、大学運営・社会貢献のエフォートのかけ方については両学部とも所属による差異は少ない。

iii) 5 段階評価の傾向 (図 1)

図 1

各項目における5段階評価の割合(学部別)



2019 年度の 5 段階評価では、協調性、教育の実践、研究の実践、医療安全教育、臨床力、患者中心の医療の実践、リスクマネジメントの実践を高く自己評価する教員が多いのが特徴である。研究領域は全般的に自己評価が厳しいが、その中において医学部は研究の実践を高く自己評価する教員が多い。キャリア支援、教育改革の実践、独自性・発展性のある研究実践、女性医療人勤務環境の整備についての自己評価は比較的低い傾向にあるが、女性医療人キャリア形成センターの活動が行われているため経年的な評価が求められる。2018 年度との比較では、医学部では臨床の有無を問わず医療安全に関する教育実践への意識が高まっていると考えられる。

V) 総合評価および総括

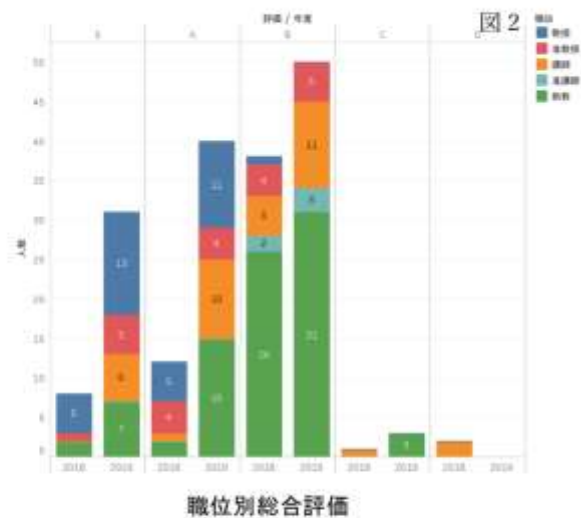
・総合評価（図 2）の 2018 年度との比較では、S 評価が 13.2 ポイント、A 評価が 12.5 ポイント上昇、B 評価が 22 ポイントの減少であり全体的には上昇傾向である。運用が周知されてきたこと、自己のウエイトのかけ方と評価の乖離が減ってきていること、自己評価の適切性かどうか、などが考えられる。

・助教では総合評価が低い傾向にあるが、職位、所属先での役割、個人の意識などにより全ての領域を網羅して従事していない、または評価項目を認識していない可能性がある。

上位職で総合評価が高い傾向にあることは、複数領域における高いレベルでの幅広い活動の

裏付けでもある。一方で、目標設定と評価尺度に基づいた適切な自己評価が行われているかの認識も必要であろう。

・本自己評価は日々の活動の振り返り・気づきの機会としての位置づけであり、評価項目は大学の目指す人材像を基本として設定されているため、日頃からの評価項目の認識、適切な個人のエフォートのかげ方や目標設定が望ましい。



彌生塾セミナー・クリニカルコーチ特別講演会共催



2019年9月20日(金) 17:00~18:00 弥生記念講堂



講師 大島 武先生
東京女子医科大学 弥生塾講師
・ 国際パフォーマンス学会理事
・ ベスト・エグゼクティブ・オブ・ザ・イヤー賞
・ 日本ビジネス英検学会副会長

コミュニケーションの再考セミナー
～もっと分かり合うために～



分かりやすい解説と軽妙な語り口で
万人受けの講演。大島 武先生が
今年も彌生塾に来てくださいます。
この貴重な機会をお見逃しなく！！



申し込み・お申し込み方法
お申し込みは弥生塾事務局まで
お申し込みは弥生塾事務局まで
お申し込みは弥生塾事務局まで

1階・池上中野校舎(室) 目30006
[申し込みURL] <https://forms.gle/2DmG7TnRkAe59>
[申し込みURL] <https://forms.gle/2DmG7TnRkAe59>

彌生塾セミナー・クリニカルコーチ特別講演会共催

コミュニケーションの再考セミナー

～もっと分かり合うために～



2019年9月20日(金) 17:00~18:00
弥生記念講堂

講師 大島 武先生
東京女子医科大学 弥生塾講師
・ 国際パフォーマンス学会理事
・ ベスト・エグゼクティブ・オブ・ザ・イヤー賞
・ 日本ビジネス英検学会副会長

★こんなことを感じることがありませんか？
・ 相手にうまく伝わらない
・ 敬語コミュニケーションを敬むしたい
・ 言いたいことが上手に書けない
・ 自分の意見を主張することが下手
・ 言ったつもり、聞かぬつもり...
・ 会話が一方通行になっている

コミュニケーションを円滑にするよ、
トラブルを回避するだけでなく、
職場環境の改善へつながります。

分かりやすい解説と軽妙な語り口で
万人受けの講演。大島 武先生が
今年も彌生塾に来てくださいます。
この貴重な機会をお見逃しなく！！

セミナー申込・概要

事前申込制 [対 象] 本学教職員
[日 時] 2019年9月20日(金) 17:00~18:00
[場 所] 弥生記念講堂
[授 課 料] 無料
[申込方法] 下記URL
お申し込みURL <https://forms.gle/2DmG7TnRkAe59>

定員 300名

お問い合わせ
東京女子医科大学
弥生塾事務局
TEL: 03-3353-8112 内線: 41382
MAIL: cdc.brn@twmu.ac.jp

彌生塾 **統計学セミナー**

臨床研究初学者のための統計の基本
～ 医療系データの分析入門 ～

2019年
10月29日(火) 17:00-18:00
中央校舎5階 524教室(東京女子医科大学 河田町キャンパス)

概要

講師: 福島 教照先生
(東京医科大学 公衆衛生学分野講師)

内容: 統計学の基本について、
初學者でも分かりやすい内容で解説します

お申込み方法

※下記申込フォームより事前のお申込みをお願いします

申込URL: <https://forms.gle/2DmG7TnRkAe59>



お問い合わせ
東京女子医科大学
女性医療人キャリア形成センター
TEL: 03-3353-8112 内線: 41382
MAIL: cdc.brn@twmu.ac.jp

彌生塾

リーダーシップを発揮するための タイムマネジメント

日本能率協会総合研究所

2019年
日時 **11月19日(火) 16:00-17:30**
中央校舎5階 524教室(東京女子医科大学 河田町キャンパス)
定員: 30名

概要

業務改善の手法を活用した
チーム、個人のタイムマネジメントのポイントについて

- 3つの基本
- 現状業務を把握する手法
- 5つの視点
- 7つの道具
- 個人のタイムマネジメントへの応用 など

※申込URLまたはQRコードより事前のお申込みをお願いします
本学教職員とご参加いただけます

URL: <https://forms.gle/BsVmSfuQhywRWsb56>




お問い合わせ
東京女子医科大学
女性医療人キャリア形成センター
TEL: 03-3353-8112 内線: 41382
MAIL: cdc.brn@twmu.ac.jp

③勤務環境改善

- 介護アンケート報告書

「東京女子医科大学におけるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ実施に係る研究」

介護に関するアンケート調査へのご回答について（お願い）


女性医療人キャリア形成センター

本アンケート調査は、本学教職員向け介護支援策を創設するための基礎資料を得ることを目的とし、本学に在籍されている教職員の方を対象として実施するものです。ご多用のところお手数をおかけいたしますが、本調査の趣旨にご同意いただいた上で、皆様の貴重なご意見を是非お聞かせください。自由意見を含めた集計結果を本学教職員のための介護支援事業に利用させていただきます。なお、本アンケートへのご回答は自由意志であり、この調査にご協力いただけるか否かによって勤務評価に影響が生じることは全くありません。


介護経験の有無、介護に関する現状や、将来的に不安を感じているか否か、職場に求める具体的な介護支援事業の内容など、自由記述を含め約10項目についてご回答いただきます。所用時間は約3分、Web上の回答欄へ直接ご入力いただく形式のアンケートです。

下記の調査回答先 URL、もしくはスマートフォンなどから下記の QR コードを読み取ってご回答ください。

尚、本調査結果は統計的に処理され、一見して個人が特定できないよう（匿名化して管理されますので、個人データが外部に漏れることは一切ありません。匿名での回答のため、「送信後」の修正または撤回はできません。おひとりの回答のみとさせていただきます。


女性医療人キャリア形成センター
研究責任者 斎藤加代子、研究担当者 本多祥子

1 調査回答先 URL
<https://forms.gle/XD4GgCGPTGTzPJ6A>
※ 右掲載の QR コードからもスマートフォンなどからご回答いただけます



2 調査回答期限
2019年（令和元年）12月27日（金）

3 調査趣旨
東京女子医科大学におけるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（特に介護支援に関する）の新たな目標およびこれを達成するための取り組みを策定し、これを実施していく過程で影響や効果を随時確認しながら、より効率的に進めていくことを目的とします。本研究の成果は、介護と仕事の両立を希望する職員に向けた実質的な支援の提供に繋がります。この研究は、東京女子医科大学の「倫理委員会」で倫理的観点および科学的観点からその妥当性について審査を受け、倫理委員会の承認を得て実施するものです。



4 お問い合わせ先
女性医療人キャリア形成センター 事務局 内線：41382 メール：cdc.bm@twmu.ac.jp

2019 年度 介護支援に関するアンケート
調査結果報告

令和 2 年 2 月 28 日
女性医療人キャリア形成センター

I. 調査概要

(ア) 目的

介護に関するニーズ調査を行い、本学職員向け介護支援制度創設のための基礎資料を得る。

(イ) 実施時期

令和元年11月19日～12月27日

(ウ) 実施方法

WEB調査、無記名・自記式

(エ) 実施対象(前回2016年調査)

学内全職員 5,842名(6,451名)

(オ) 回収数、回収率(前回2016年調査)

658名、11.3%(280名、4.3%)

II. 基本情報

①年齢

職員年齢別構成と比較すると、20・30歳代は回収率が低かった。回答ボリュームゾーンは40・50歳代であった。(表1)

表1：年代別の職員構成比率と回答構成比率 比較

	職員構成比率	回答構成比率
20歳代	26.6%	9.6%
30歳代	32.9%	19.8%
40歳代	23.2%	33.6%
50歳代	13.3%	27.5%
60歳以上	4.1%	9.6%

②性別

全職員の男女構成率と同様の割合の回答が得られた。(表2)

表2：男女 割合

	職員構成比率	回答構成比率
男性職員	33.3%	31.0%
女性職員	66.7%	69.0%

③職種

様々な就業環境の職員から回答を得ることができた。(表3)

表3：職種別の職員構成比率と回答構成比率 比較

	職員構成比率	回答構成比率
教育職（医師）	38.5%	22.8%
教育職（医師以外）	0.3%	10.2%
看護職	37.6%	26.9%
医療技術職	13.2%	15.2%
事務職	7.3%	22.9%
その他	3.0%	2.0%

III. 調査結果

1. 現在の介護状況

「現在介護をしている(以下、“現在介護中”）」は 11.2%であった。「介護をしたことはない(以下、“介護未経験者”）」が 70.5%と大多数を占めた。(図1)

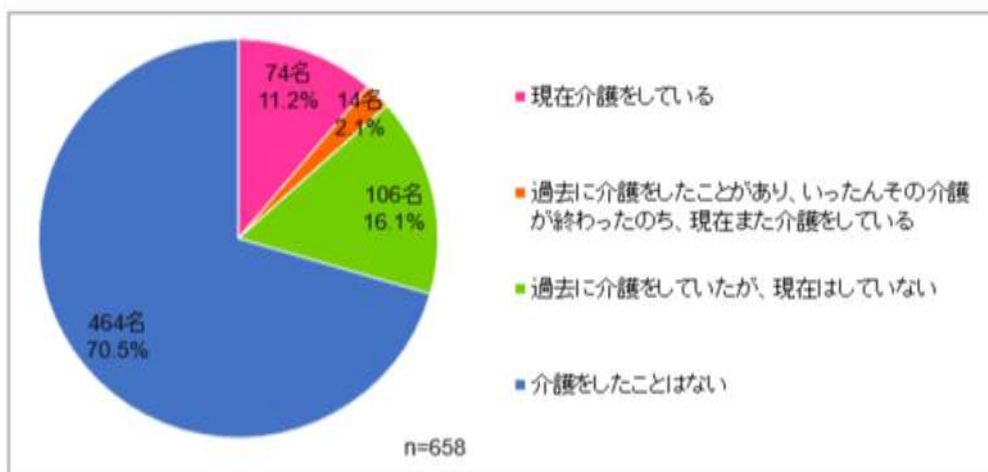


図1：介護状況

2. 介護対象者

「自分の親」が大多数であった。「配偶者の親」や「祖父母」という回答も見られた。(表4)

表4：介護担当者

介護対象者	“現在介護中”	“介護経験者”
自分の親	69.2%	63.6%
配偶者の親	15.0%	16.5%
祖父母	7.5%	13.2%
配偶者	1.9%	0
兄弟	1.9%	1.7%
子	1.9%	0
その他	3.4%	5.0%

3. 介護への不安

“現在介護中”では大多数の人が不安感を感じており、あまり不安がないと回答したのは僅か5名(5.7%)であった。なお、“現在介護中”には、「過去に介護をしたことがあり、いったんその介護が終わったのち現在また介護をしている」14名が含まれている。

“介護経験者”では「とても不安」が29.2%と、“介護未経験者”“現在介護中”より少なく、介護に関する知識や経験が不安感を減じている可能性がある(一部で被介護者がすでに死去し将来的に介護を要する家人がいない等の理由も考えられる)

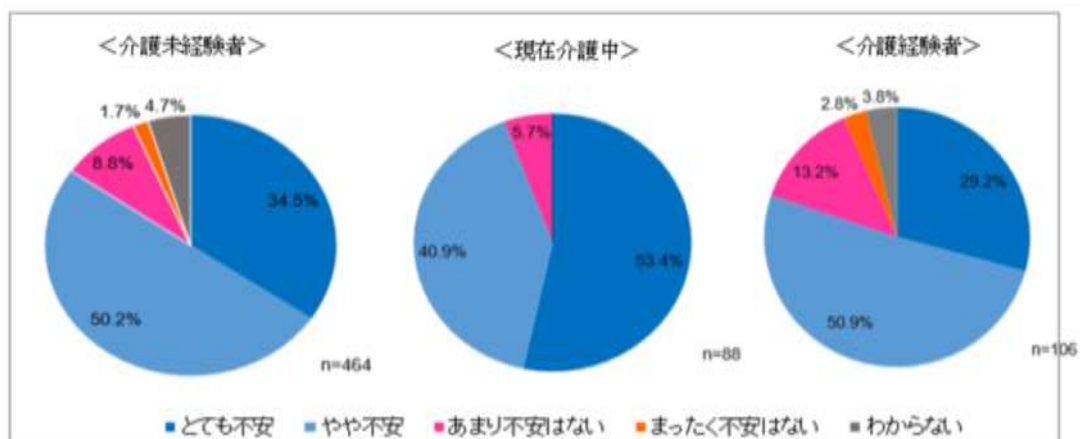


図2：介護不安感

尚、“現在介護中”の者で、「とても不安」「やや不安」と感じる職種は教育職（医師）に最も多かった（表5）。医療技術の有無に関係無く、介護に関する不安要素が存在していると考えられる。

表5：“現在介護中”の者の職種別不安感 n=83

	とても不安 n=47		やや不安 n=36	
教育職（医師）	14	29.8%	14	38.9%
教育職（医師以外）	2	4.3%	6	16.7%
看護職	13	27.7%	8	22.2%
医療技術職	6	12.8%	2	5.6%
事務職	12	25.5%	6	16.7%
その他	0		0	

“現在介護中”ならびに“介護未経験者”に対し、介護の情報提供や経験者と接する機会学習を提供することにより、不安感のある程度払拭できると予想される。

4. 具体的な不安要素（複数回答可）

“介護未経験者”（図4）ならびに“現在介護中”（図5）ともに、職場環境に起因する事由に対する不安要素が最も多く挙げられた。

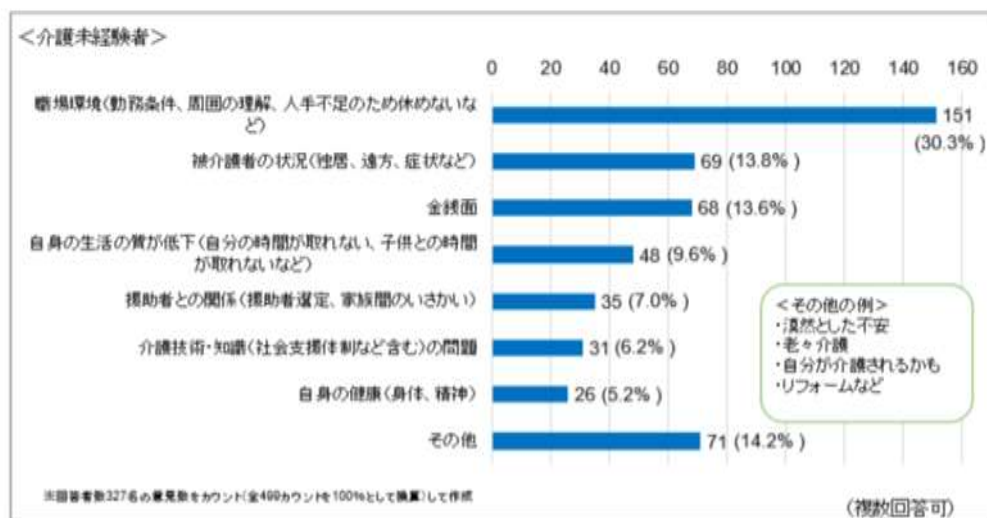


図4：“介護未経験者”における不安内容

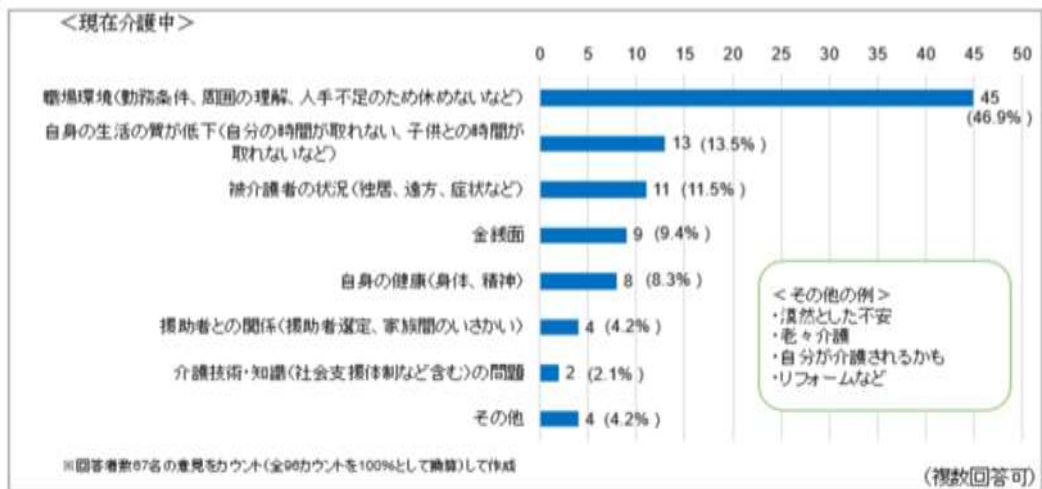


図5：“現在介護中”における不安内容

職場環境に起因する不安事由の内訳としては、“介護未経験者”では、「仕事との両立・仕事が続けられるか」が最も多く(75.5%)、“現在介護中”では「休めない・時間が取れない」が最も多かった(66.7%)。(図6)

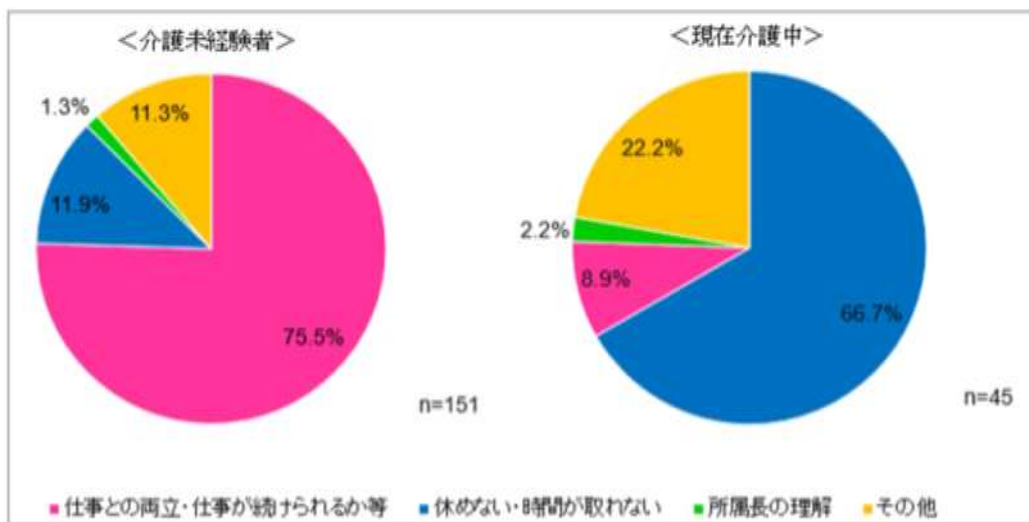


図6：職場環境における不安の具体的内容

5. 仕事と介護のバランス

“介護未経験者”“現在介護中”“介護経験者”ともに「仕事と介護の両立」を希望する意見が7-8割を占めた(図7)。“介護未経験者”では「介護は家族や施設など周りにまかせて、仕事に専念したい」との意見が10.6%あり、介護と仕事の両立をイメージしにくい現状がうかがえる。

“介護経験者”では「仕事は続けたいが、できれば介護に専念したい」との回答が14.2%あり、介護充当時間への配慮の必要性が考えられる。

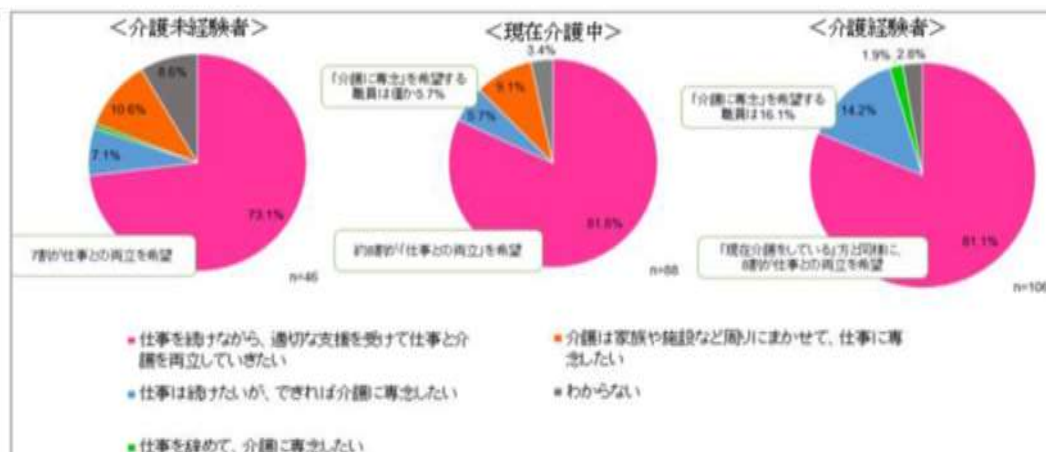


図7：仕事と介護のバランス

6. 支援制度の認知度 (複数回答可)

最も周知されている本学の介護支援サービスは、「介護休暇・介護休業制度」、ついで「短時間勤務制度」であった(図8)。他方で本学の介護支援サービスを全く知らないという回答が“介護未経験者”の27.8%、“現在介護中”の15.4%、“介護経験者”の11.1%を占めた。



図8：支援制度の認知度

“介護未経験者”のうち、本学の介護支援サービスを全く知らないと回答した者の職種は多岐に渡っており（表6）、すべての職種に向けて本学の介護支援サービス周知徹底が急務と考えられる。

表6：職種別にみた“介護未経験者”のうち支援制度を知らない人数

	n=196
教育職（医師）	59
教育職（医師以外）	18
看護職	38
医療技術職	42
事務職	33
その他	6

6. 最も役立つ・役立ったサービス

本学の介護支援サービスのうち最も役立つと思われる介護サービスとしては「介護休暇・介護休業制度」が“介護未経験者” “現在介護中” “介護経験者” いずれも約4割近くを占めた（図9）。「介護休暇・介護休業制度」に関する手続きや内容等について、より詳細に啓発していくことが必要と考えられる。

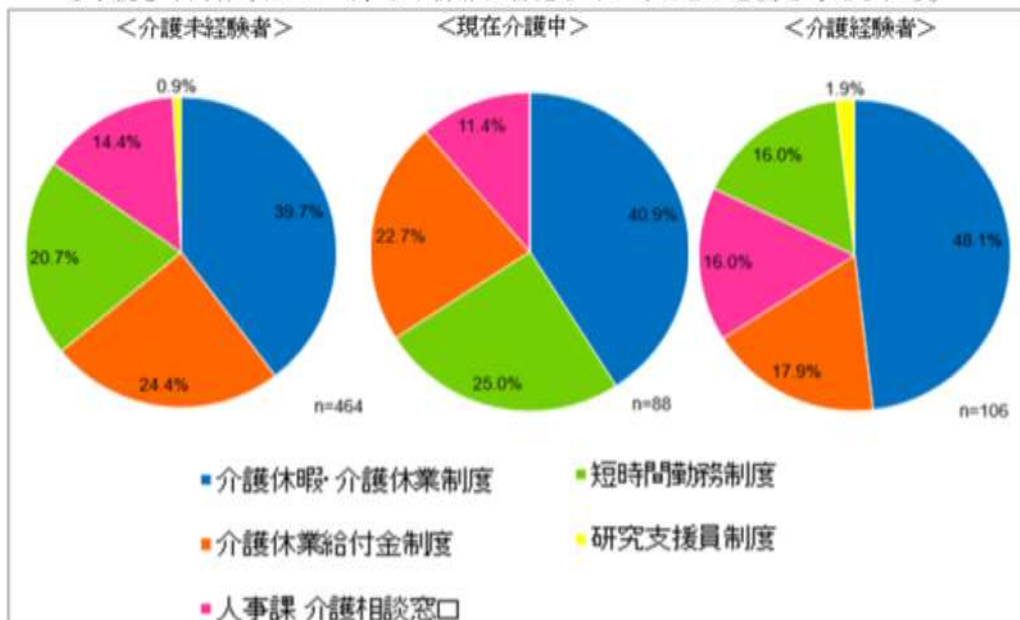


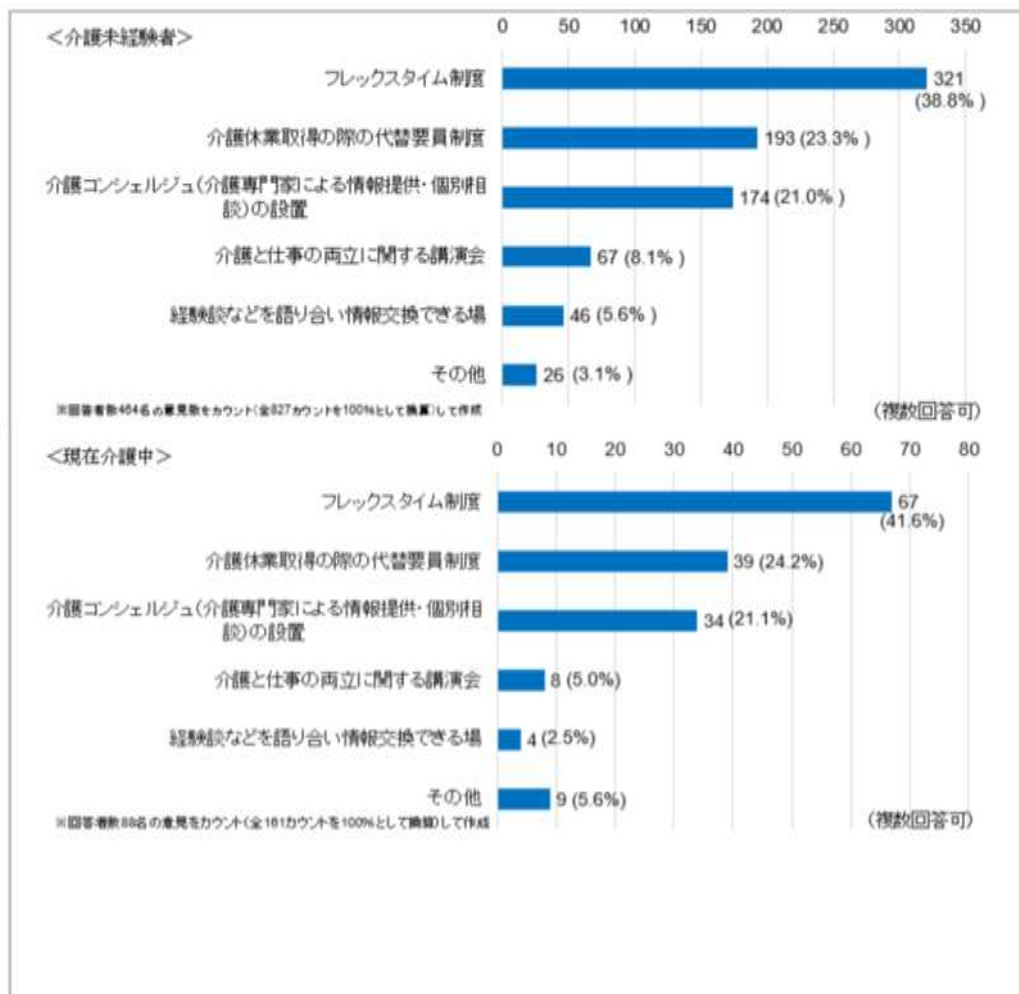
図9：役立つ・役立ったサービスの内訳

7. 新たに加えて欲しいサービス（複数回答可）

“介護未経験者” “現在介護中” “介護経験者” いずれも約4割近くが「フレックスタイム制度の導入」を希望、次いで「介護休業取得の際の代替要員制度」の希望が多かった（図10）。特に“現在介護中”で最も大きな不安要素である「休めない・時間が取れない」（図6）を解消するためのサービスを望む声が多数を占めていると考えられる。

また、「介護コンシェルジュ（※）の設置」希望も三番目に多かった。介護コンシェルジュによる自治体の社会支援体制や一般的介護知識の普及、個別介護相談の機会提供等は十分に有用性があると考えられる。

※ 介護コンシェルジュ：介護専門家（ケアマネージャ、特養等勤務スタッフ、社会福祉士、退院調整専任看護師）等による情報提供・個別相談のサービス



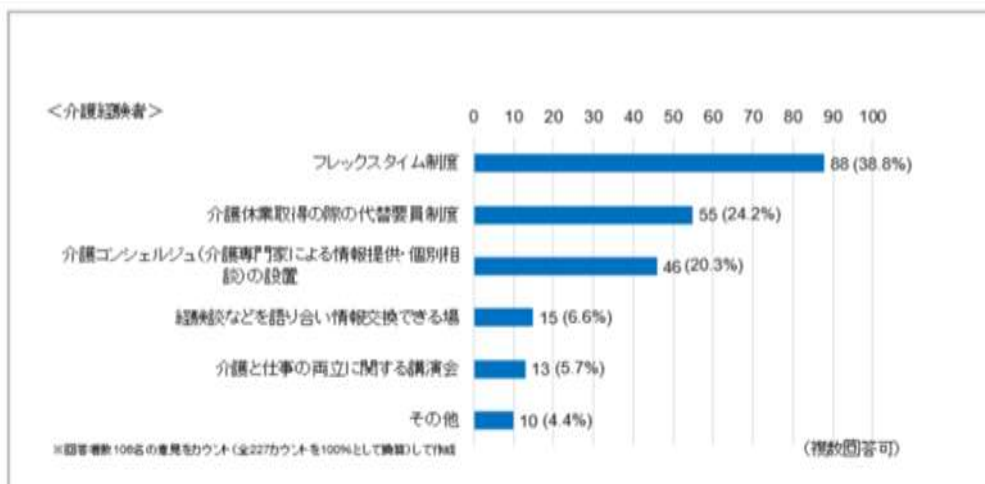


図 10：新たに加えて欲しいサービス

【結 語】

介護に関するニーズ調査のため、本学全教職員を対象に 2 回目となる Web アンケート調査を実施した。2016 年度に実施した第 1 回では 316 件だった回答数が、今回は 658 件と倍増しており、本学教職員の介護に対する関心度の高さが窺えた。

結果として仕事と介護の両立を希望する本学教職員が圧倒的多数を占めていることが明らかとなり、介護を行いながら無理なく仕事も継続できる支援体制、環境整備が急務である。特に「最も役立つと思われる介護サービス」として意見の多かった「介護休暇・介護休業制度」「短時間勤務制度」の詳細について、より確実に周知していくことが必要と考えられる。

ま介護経験の有無に関わらず、本学教職員の大半は介護と仕事の両立に関して不安感を抱いていることが分かった。その一因として、介護支援サービスや介護に関する一般的な事柄に対する知識不足が示唆された。学内ニュースなどを通じた本学介護支援サービスの周知、介護コンシェルジュなどによる介護情報提供や個別相談の機会の提供といった施策により、まずは知識・経験不足からくる漠然とした不安感を払拭していくことが、本学の介護と仕事の両立支援として充分効果的であると予想される。


以 上

お問い合わせ先一覧

●育児について (41 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 (42 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 テニユアトラック)
	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

●eラーニング DVD 貸出 (36 ページ)  ※学外の方への貸出は 行っていません	図書館本館	
	03-3353-8112(内線 31161)	
	河田町 彌生記念教育棟1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）
令和元年度報告書

発行 令和2（2020）年8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)