



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2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 解剖学講座 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・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・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2年度 報告書』が完成いたしました。令和2(2020)年3月頃より現在もなお、新型コロナウイルス感染症の影響により大変困難な状況が続いている中、本学の教育・運営にご理解ご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。深く御礼申し上げます。

本事業は6年間にわたる事業の後半局面となる5年目が終了いたしました。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。学祖吉岡彌生先生はじめ先人の皆様によって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周年を迎えました。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ます。本学では令和3(2021)年3月10日に本学の学祖 吉岡彌生先生の生誕150周年を迎え、この記念すべき年に、全学部教授全体に占める女性教授の割合は30.1%になっております。コロナ禍により社会全体が激変する中、医療人としての真価が問われており、本学の果たす役割はより一層大きいと言えます。今後も引き続き、指導的立場の女性医療人、社会に貢献する女性医療人の育成をより一層すすめて、新たな時代を切り拓く力を持つ女性の育成に尽力してまいります。

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きものとなり、女性医療人による社会貢献そして生涯を通じて活躍し続けることのできる環境を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

国の補助金は、その中長期的到達目標や方針を実現するための起爆剤である。そのおかげで本学の試みが成果をあげ、実績を公表することによって他の大学等学術機関が同じような事業を開始したり、運営方針を変化させたりする大きな効果を期待されている。複数の部門がそれぞれこれまでの取り組みとその結果に基づいて今後を展望している。その中でいくつかの点に言及させていただく。公表された Gender Gap Index (GGI) 2021 は 0.656 で、やはり日本の総合スコア順位は 156 カ国中 120 位とかなり低い。女性の意思決定への参加の遅れの解消策の一つは、女性のリーダーの量産である。本学における女性教授比率は全国断トツで 30% であり、ほぼこの数字を維持している。全国の大学にこれをみならっていただくためには、その数字の効果を複数の観点で明確にしなければならない。「女子中高生向けの理系進路選択支援プログラム」は高大接続問題の範疇に属する取り組みであり本学は継続的に実践してきた。そのプログラムによって本学に入学した学生が卒後どのような方面にどのような理由で進路をとったか、などの追跡調査がなされなければならない。医療に従事する仕事の種類は高度化・複雑化している。例えば、看護師として病院勤務したひとでも、そのキャリアの開発は間断なくなされなければならない。特に大学病院には、臨床研究や看護学部活動をはじめとして、一般的な看護師業務とは異なった機会が存在する。本学で言えば、それぞれ研究推進センターの業務、また臨床実習重視の医学・看護学教育であるため、看護学部と兼務する臨床講師としての医療現場で学生指導、である。大切なことは仕事の多様性を知る機会を与え、自身が最も適している現場で仕事につき、実力を発揮できるように環境を整備することである。AI の医療への介入やデジタルトランスフォーメーションによって拍車をかけられつつ、先の見えない社会に対しては、多様な人材が一つの目標にむかって協働して仕事することが重要である。女性医療人は、本学の建学の精神に立脚した取り組みである。さらなる発展を期待する。



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。本学では平成 18(2006)年度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」を経て、平成 21(2009)年に法人直轄の部門として、『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 5 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
斎藤 加代子

平成 28(2016)年度より 6 年間の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）」が採択されまして、5 年目が終了しました。申請時に「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。「このような高い数値目標を達成するのは大変厳しい」というコメントをいただきました。しかし、令和 3(2021)年 3 月末に全教授数 136 名中女性教授 41 名 30.1%と、目標を超えました。肥塚直美センター長のリーダーシップの下に、本多祥子ダイバーシティ環境整備事業推進室室長、女性医療人キャリア形成センターに関わる委員、および事務局の皆様の努力により、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。関係する皆様のご努力とご尽力に心より感謝申し上げます。

昨年来の COVID-19 による様々な活動制限にて、この 1 年間は停滞せざるを得ない事業もございました。会議は全て、対面から WEB 開催となりました。そのような状況の中で、「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 つのテーマの下に、ファミリーサポートなどの育児支援の事業継続がなされ、特命担当教授制度、女性科、勤務環境改善、介護支援、研究支援員制度などの体制を構築し、発展させて参りました。所属長の意識改革にも力を注ぎ、着実に前進していると感じております。

一方で、令和 3(2021)年 3 月 31 日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指数 2021」では、我が国は 156 カ国中 120 位、主要 7 か国最低の順位でした。分野別には、経済 117 位、政治 147 位、教育 92 位、医療 65 位でありました。本学で達成した女性教授 30%という数値を、脆弱な状況にさせないためには、若手の女性医療人が実力をつけて業績を上げ、次の時代を担う人材としての厚い層を形成していくことが必要であります。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、若手の女性医療人リーダー育成をしていくことが重要であると思います。

目次

はじめに.....	1
ごあいさつ.....	2
I 事業概要.....	7
目標.....	7
実施概要.....	8
ダイバーシティ環境整備事業報告会の実施.....	12
● 令和2(2020)年度報告スライド(本多祥子准教授).....	12
II 事業報告① - 女性の上位職登用 -	26
女性教授割合の拡大状況.....	26
プラスファクター.....	27
特命担当教授・准教授の設置.....	27
女性センターの設置.....	28
教員評価制度見直し.....	28
ダイバーシティ講習会.....	36
III 事業報告② - 研究力向上 -	38
本学の研究力向上状況.....	38
キャリア形成の個別支援.....	39
講演会・各種セミナー.....	41
● 女性医療人リーダー育成部門セミナー.....	41
その他英語での研究発表に関するサービスの提供.....	44
ピアラーニング.....	44
メディアラボでのコンテンツ作成・配信(eラーニング).....	45
研究支援員制度.....	47
IV 事業報告③ - 勤務環境改善 -	48
本学の勤務環境整備状況.....	48
勤務環境改善.....	48
育児支援の充実.....	49
● 「女子医大・東京医大ファミリーサポート」とは.....	49
介護支援制度創設.....	51
V その他の取組.....	52
学外での活動.....	52
● 全国ダイバーシティネットワーク参加.....	52
● 公益財団法人日産財団 リカジョ育成賞 奨励賞受賞.....	52
学内での活動.....	52
● 視察対応.....	52
● 活動年表.....	54
● 運営委員会等定例会議 実施状況.....	56
お問い合わせ先一覧.....	57

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、令和 2(2020)年 7 月には女性教授率 31.1%を達成いたしました。

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

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）。

テーマ	上位職への積極登用	研究力向上 リーダー育成	ダイバーシティ 研究環境整備
アウトカム	教授 特命含 30% 准教授 特命含 35% 講師 40%	科研費等応募数 30%増 科研費等採択数 20%増 原著論文等 10%増	研究者の満足度向上 学生サポーター育成 介護支援制度の利用開始
プロセス	①プラスファクター 方式導入 ②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、リーダー育成部門	女性医療人リーダー育成 部門（旧彌生塾） 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

（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：27 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：27 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：28 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・貢献度が十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）を実施しています。

（２）研究力向上・リーダー育成の取組

①e ラーニング：45 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と連携し、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、e ラーニングで公開しています。

*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：44 ページ

③キャリア形成個別支援：39 ページ

④各種セミナー・講演会：41 ページ

本学独自の女性医療人育成組織「女性医療人リーダー育成部門」（旧：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「女性医療人リーダー育成部門」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。

*「女性医療人リーダー育成部門」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平成27(2015)年8月に「彌生塾」の名称で創設し、令和2(2020)年4月に「女性医療人リーダー育成部門」へと名称を変更しました。登録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回以上、部門長・副部門長が面談を実施し、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：47 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、平成30(2018)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：48 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。平成29(2017)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：49 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、平成 29(2017)年には学生サポーター育成、平成 30(2018)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：51 ページ

平成 28(2016)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。平成 29(2017)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。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 アンケートを実施し、新たな介護支援の策定を予定しております。

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	平成 28(2016)年度	平成 29(2017)年度	平成 30(2018)年度	令和 1(2019)年度	令和 2(2020)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公表する目的で、「令和2年度ダイバーシティ環境整備事業報告会」を令和3(2021)年1月26日に開催する予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、集会形式での開催は中止とし、収録動画をeラーニングにて配信しました。また本学教職員に限りDVD貸出もしくは限定公開YouTubeでの視聴が可能です。

● 令和2(2020)年度報告スライド(本多祥子准教授)

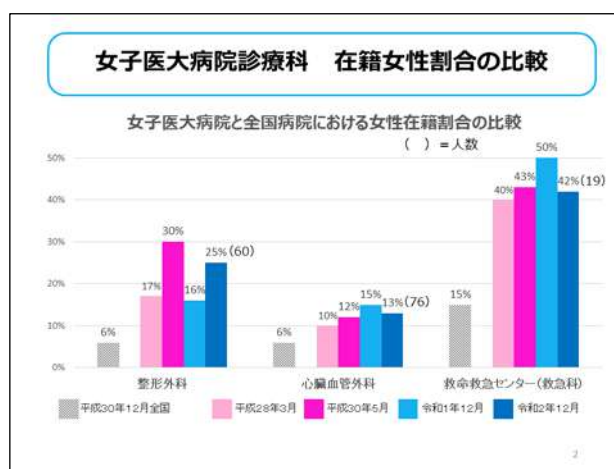
R3/2/5

東京女子医科大学におけるダイバーシティ研究環境整備
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)
令和2年度 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(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



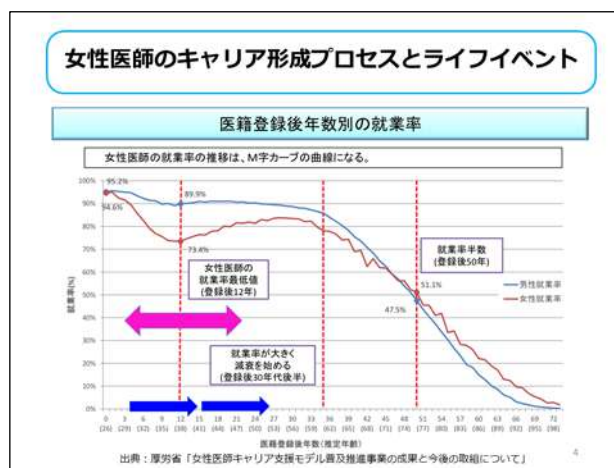
女性支援の取組に関する視察・取材

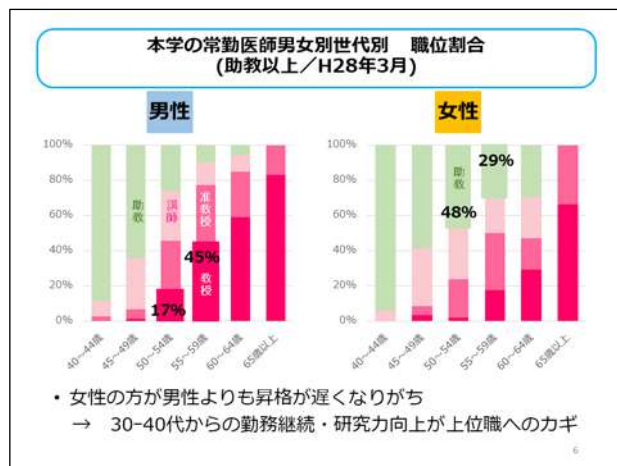
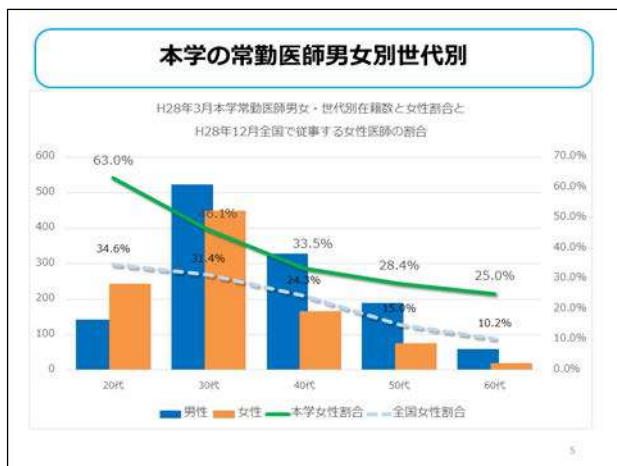
◆視察

- 埼玉県立大学 (H28/8/25)
- 北海道大学病院男女共同参画推進室 (H29/9/12)
- 徳島大学AWAサポートセンター (H29/11/30)
- 日本医学教育評価機構 (R1/11/13)
- 厚生労働省委託事業 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究検討委員会 (R3/1/19・1/21)

◆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 (H29/9/3 本紙掲載)
- NHK首都圏放送センター (H29/9/28 放映)
- 朝日新聞 (H30/2/2 本紙掲載)

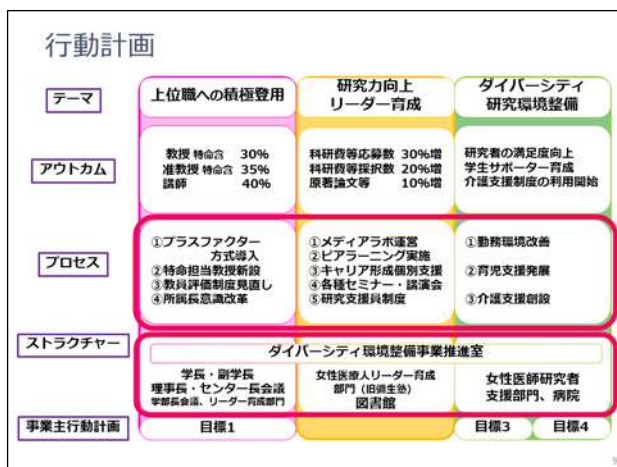


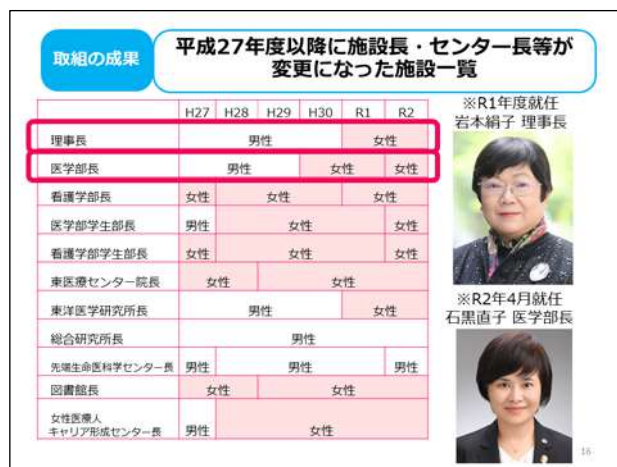
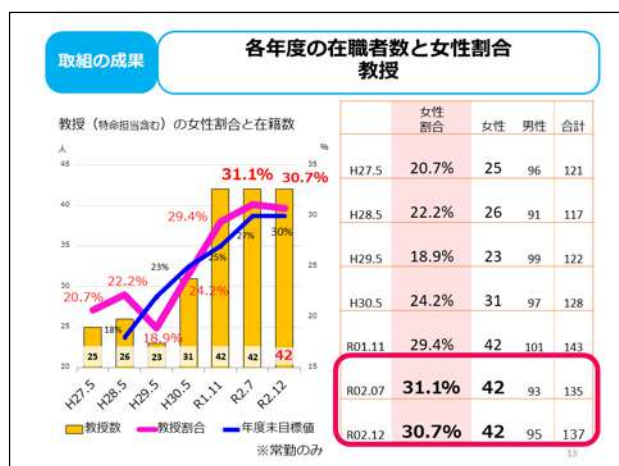
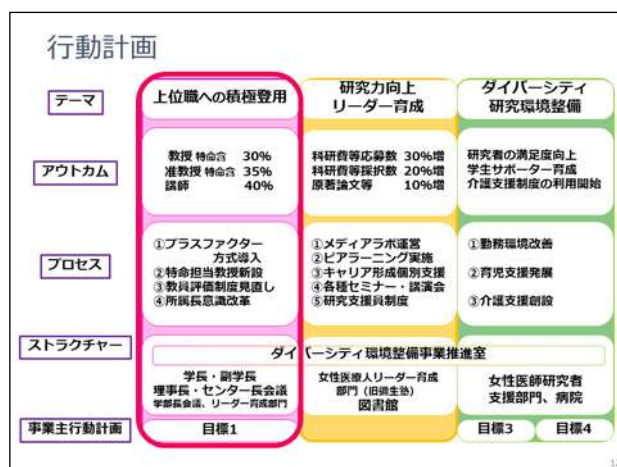
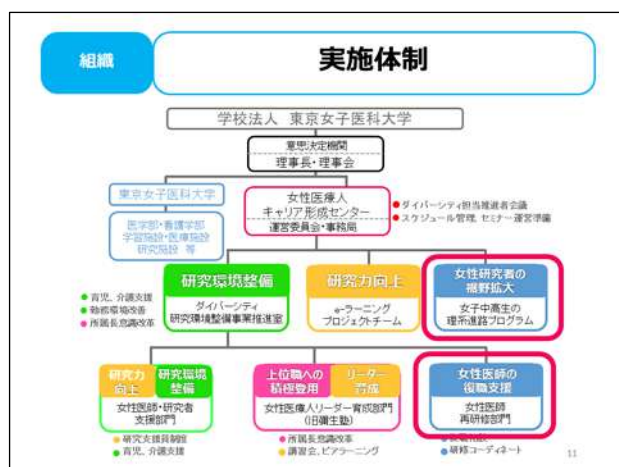


文部科学省 科学技術振興機構
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
女性研究者研究活動支援事業

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

- ### 目標 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画 (H28.4.1~R2.3.31)
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」(現「女性医療人リーダー育成部門」)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修士研修生の短時間勤務の制度化および周知





計画 上位職への登用

- ① プラスファクター方式の導入 (H28年度～)
- ② 特命担当教授の新設 (H28年度～)
- ③ 所属長意識改革 (H29年度～)
- ④ 教員評価制度見直し (H29年度～)

17

上位職への積極登用 女性特命担当教授

◆ 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



18

上位職への積極登用 女性特命担当教授

現在特命担当教授 3名



◆ 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～)

19

計画 上位職への登用

- ① プラスファクター方式の導入 (H28年度～)
- ② 特命担当教授の新設 (H28年度～)
- ③ 所属長意識改革 (H29年度～)
- ④ 教員評価制度見直し (H29年度～)

20

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



21

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

22

上位職への積極登用

教員評価制度見直し 各年度取組み内容

- ◆H29年度 教員自己評価シート作成
- ◆H30, R1年度 教員自己評価システム導入, 試行, 調整
※ R1年10月～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
- ◆R2年度～ 教員自己評価 本格始動



統合教育学修センター 基礎教育学
山内かつ代先生より画像提供

参考

「女性センター」(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



参考

「女性センター」(平成29年度～)

女性センターの診療科が教授および准教授を兼務させている場合には、教員選考基準*により当該職位の兼務人員分を補充できる。

*：女性センターを兼任する教授および准教授をさらに1名置くことができる。



A科と女性センターを兼務

A科の教授上限数 1 → 2

参考

女性センター教授 任命状況

R2年度現在 女性センター教授 4名

- ◆神尾孝子 教授
乳腺・内分泌外科 (H29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～)
- ◆内田啓子 教授
腎臓内科 (R2年度～)

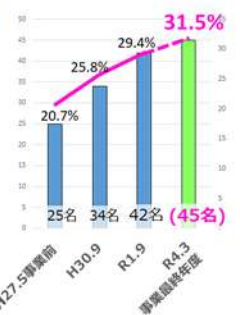


上位職への積極登用

今後の進め方：女性教授30%以上達成に向けて

	R1.9 実数	R2定年 退職者	R3定年 退職者	R3年度末 (予想)*
女性	42名 (8)※	5名 (2)	1名 (1)	(45名)
男性	101	7	5	(139)
合計	143	12	6	(143)
女性割合	29.4%	-	-	(31.5%)

＜女性教授数 実績および予想＞



* ()内はR2, R3退職者の後継を男女半数ずつで埋めた場合の予想
※ ()内は内数。女性センター兼務・特命担当教授

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 30% 准教授 特命 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 ビデオ会議実施 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		
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、リーダー育成部門	女性医学生リーダー育成 部門 (旧衛生学) 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

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

④ 全体講演会・各種セミナーの開催

⑤ ピアラーニング

29

研究力向上 eラーニング (協力: メディアラボ)

◆H30年度「eラーニングプロジェクトチーム」発足
・女性医療人キャリア形成センター各部門委員

◆R3年度以降も キャリア形成をはじめとした
様々なコンテンツを作成予定

※ 一部コンテンツはDVD貸出可能
詳しくは女性医療人キャリア形成センター
学内ホームページをご覧ください



30

研究力向上 eラーニング コンテンツ一覧

1	H31.1.8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～ (前編)	大島 武氏 東京工芸大学
2	H31.1.15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～ (後編)	大島 武氏 東京工芸大学
3	H31.2.18公開	2018 ダイバーシティ環境整備事業 中間報告会	本多 祥子氏 解剖学
4	R1.10.10公開	キャリアセミナー ～みんなが頑張ってみんないい	大隅 典子氏 東北大学
5	R1.12.24公開	医療者間のコミュニケーション ～医療安全を考える	加藤 多津子氏 衛生学公衆衛生学
6	R2.1.15公開	産生塾講演会・仕事から学んだこと ー医師、宇宙飛行士、教師ー	向井 千秋氏 東京理科大学 宇宙飛行士
7	R2.2.6公開	ダイバーシティ環境整備事業 令和元年度報告会	本多 祥子氏 解剖学

31

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

④ 全体講演会・各種セミナーの開催

⑤ ピアラーニング

32

研究力向上 勤務環境改善 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



33

研究力向上 勤務環境改善 研究支援員制度

応募条件

A	妊娠中の研究者
B	子育て (小学6年生以下) 期間中の研究者
C	家族の介護を行っている研究者
D	十分な研究実績を有する将来有望な研究者、 高い学術レベルの研究を行っている独立した研究者 (ただし申請年時の取得研究費が500万円以下の者)

34

研究力
向上

勤務環境
改善

研究支援員制度利用者
(R2年4月～)



◆中山寿子 先生
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 先生
消化器・一般外科
・11歳8ヶ月の子ども

・研究テーマ
「大腸手術における人工知能AIおよび
Virtual Reality VRを用いた手術ナビゲーション」

35

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

④ 全体講演会・各種セミナーの開催

⑤ ピアラーニング 女性医療人リーダー育成部門

36

研究力
向上

女性医療人リーダー育成部門
(旧彌生塾)

◆リーダーシップ育成、研究力向上

「登録生」：セミナー等の受講

「本科生」：セミナー等の優先受講

+ 部門長・副部門長による個別面談指導



内田 啓子 部門長

◆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



本科生 53名
登録生 262名

登録者数 (R2.12現在)
(計315名)

37

研究力
向上

女性医療人リーダー育成部門セミナー
R2年度

R2.1	懇談会 リーダーシップセミナー	丸 義朗氏 東京女子医科大学 学長
R2.8	科学研究費申請説明会 (DVD)	本田 浩章氏 東京女子医科大学 実験動物研究所 教授
R2.11	英語論文セミナー (オンライン)	David Kipler氏 カクタス・コミュニケーションズ株式会社
R2.12	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～ (DVD)	福島 教昭氏 東京医科大学 公衆衛生学分野講師
R2.12	リーダーシップセミナー コロナ禍におけるコミュニケーションの あり方～上司と部下との コミュニケーションスキル～ (オンライン)	八木 亜紀子氏 慶應義塾医科大学 放射線医学市民健康センター 特任准教授
R3.2	英語プレゼンのための ワークショップ	長坂 安子氏 東京女子医科大学 放射線科学 教授・講座主任 松澤 直子氏 東京女子医科大学 放射線科学 教授・講座主任 石津 綾子氏 東京女子医科大学 放射線科学 助教授・放射線科学分野 教授

38

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

④ 全体講演会・各種セミナーの開催

⑤ ピアラーニング 女性医療人リーダー育成部門

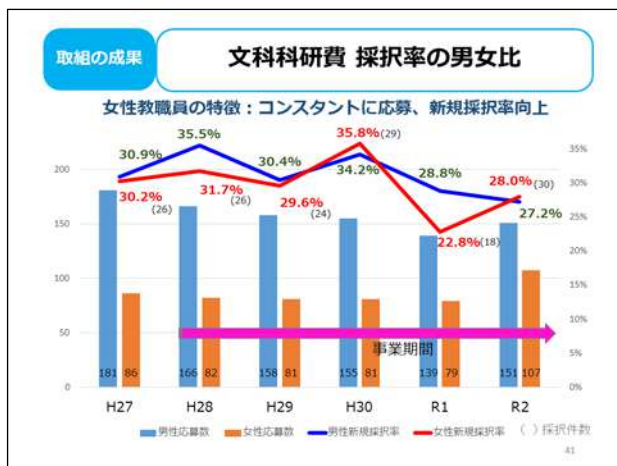
39

研究力
向上

ピアラーニング

年度	参加者	参加者数
H28	女性医師・研究者同士の情報交換会	25名
H29	女性 医学教育学 大久保 由美子教授	64名
	女性 放射線腫瘍科 唐澤 久美子教授	
	女性 腎臓内科 内田 啓子教授	
	男性 国際環境・熱帯医学 杉下 哲彦教授	
	女性 眼科 須藤 史子教授	
H29	男性 神経精神科 西村 勝治教授	14名
	女性 救命救急センター 矢口 有乃教授	
	男性 呼吸器外科 神崎 正人教授	
	女性 生理学（神経生理学分野） 宮田 麻理子教授	
	女性 麻酔科 小森 万希子教授	
H30	女性 皮膚科 石黒 直子教授	11名
R1	女性 呼吸器内科 多賀谷 悦子教授	8名
R2	女性 病理診断科 増永 敦子教授	
	女性 麻酔科 長坂 安子教授	

40



取組の成果 **今年度本学で初めて採択された科研費**

◆生理学(神経生理学分野) 宮田麻理子 教授・講座主任
学術変革領域研究 (A)
「視床のシナプス刈り込みにおけるプレシナプス機能変化の解明」
令和2年度の金額(直接経費)：25,000,000円

◆歯科口腔外科学 古賀陽子 教授
国際共同研究加速基金 国際共同研究強化 (B)
「歯髄幹細胞と多血小板フィブリンを用いた自己由来三次元骨再生法に向けた日独共同研究」
令和2年度の金額(直接経費)：3,200,000円



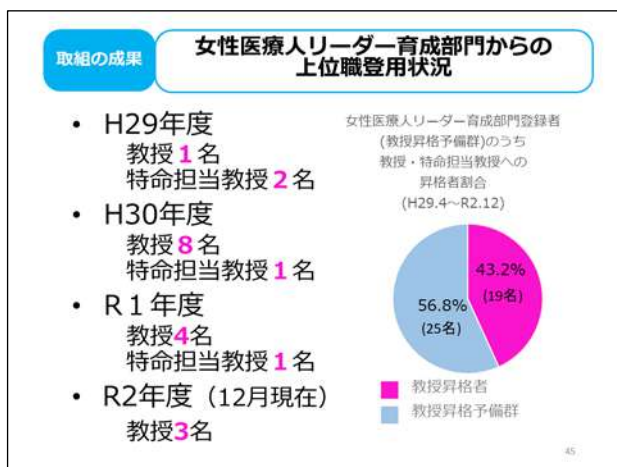
取組の成果 **女性医療人リーダー育成部門からの上位職登用状況**

◆准教授 → 教授 (学外からの就任4名含む) **16名**

◆准教授 → 特命担当教授 **2名**

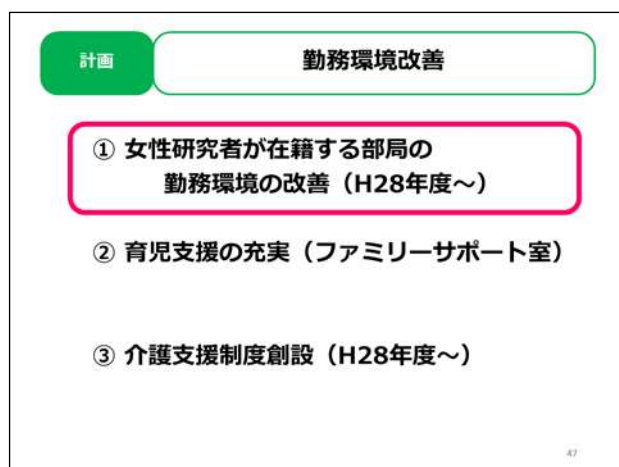
◆講師 → 特命担当教授 **2名**

※登録生・本科生のうち教授への昇格者 (H29.4~R2.12)



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 30% 准教授 特命 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		
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、リーダー育成部門 図書館	女性医療人リーダー育成部門(旧産生塾)	女性医師研究者支援部門、病院
	目標1	目標3	目標4



取組の成果 **勤務環境改善 医局座談会・勤務環境改善支援**

年度	診療科	参加医師メンバー	実施したプロジェクト
H29	脳神経内科	女性4名	退院時サマリの作成を効率化し、研修医、指導医双方の負担軽減
	乳腺内分泌外科	男性1名 女性4名	人材育成のガイドライン作成、互いを尊重しチームで動ける組織風土の醸成
H30	眼科	男性2名 女性4名	外来診療効率化・年次有給休暇の自由取得・土曜外来診療の負担軽減
	形成外科	女性4名	外来・病棟・手術・医局業務マニュアル作成、導入による若手医師指導の効率化
R1	皮膚科	男性2名 女性4名	医師の昼休憩時間確保に向けた取り組み
	(救急医学)	男性1名 女性1名 +α	(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)
R2	整形外科	男性1名 女性2名	COVID-19感染拡大下での新入医局員勧誘方法の検討
	神経精神科	男性1名 女性4名	COVID-19感染防止のための勤務環境整備

49

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**

◆R1年度 皮膚科

医師の昼休憩時間確保に向けた取り組み

- ・昼食時間確保を徹底
- ・地域連携強化により外来患者数を調整
- ・各自の裁量で動ける業務時間の確保

11/7(木)、11/12(火)の平均休憩時間(1年の中で標準的な日だった)

▶外来医 平均18.5分(2-40分)
▶病棟医 平均21.3分(15-30分)
医局員平均 18.9分

※食事を食べながら電話対応、メールチェック、文献を読んだりしながら休憩も複数人あり

一休憩時間確保を互いに配慮する意識が生まれた
一時間外労働を減らし、女性医師が働きやすい環境へ

50

取組の成果 **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

医学部学生(4年生) アンケート結果 (R2年度)

- “医師として就職した後の将来像のイメージにつながりました”
- “勤務環境の改善には、客観的な状況の評価を行い、問題の根本的な原因を検索し、問題解決に努めるプロセスが大切”
- “働きやすい職場環境を作るために努力してくださっているのだとわかり感銘を受けた”
- “医師同士でお互いに配慮したり、逆紹介を積極的に行うなど、医局内や地域で協力し合うことが大切”
- “医師がより働きやすい環境をつくることで、集中力を維持したりモチベーションに繋がりが結果的に患者さんにとっても良い医療を行えると思う”

51

取組の成果 **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

参加医局メンバーのインセンティブとして東京女子医科大学雑誌にシンポジウム抄録を掲載し、業績とする (H29年度～)

Twinkle 東京女子医科大学雑誌

(ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業「勤務環境改善プロジェクト」報告)医師の休憩について考える

52

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～）

53

勤務環境改善

育児支援
ファミリーサポート室

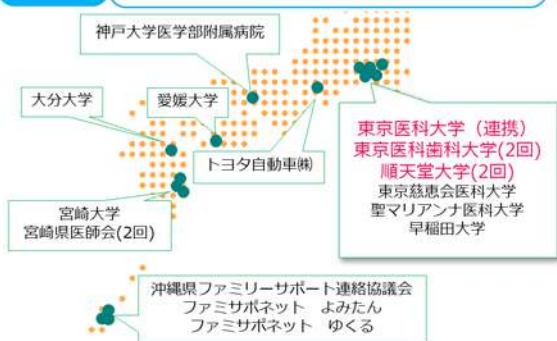
◆ H23年度から全国に先駆けてファミリーサポート室を設置



54

取組の成果

ファミリーサポート波及効果



55

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、 本学関係者	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

56

取組の成果

ファミリーサポート室
R1年度 利用内容と件数

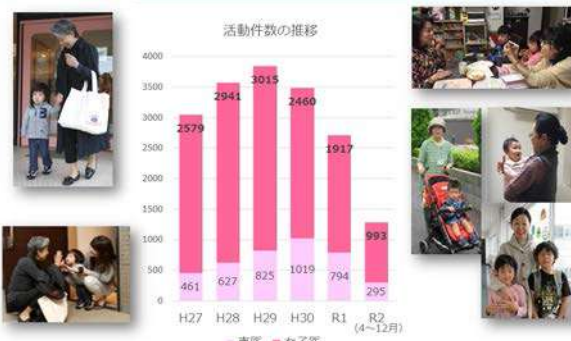
利用内容	件数
保育園・幼稚園の登園前の預かり、送迎、帰宅後の預かり	1,291
保育園等の入所前の預かり	31
登校前の預かり、送迎、下校後の預かり	108
学校から学童保育への送り、学童保育の迎え	113
保育園・幼稚園・学校等のお休み時の預かり	87
子どもの習い事・塾等の送迎	820
保護者の臨時的就労の場合の預かり	71
保護者の学会・研修会参加時の預かり	46
保護者の外出時(リフレッシュ等含む)の預かり	113
病児・病後児保育	14
その他 ※お泊り保育含む	17
合計(件)	2,711

※子ども1人につき1回の活動を1件としています (R1.4月～R2.3月)

57

取組の成果

育児支援
ファミリーサポート室



58

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～）

59

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

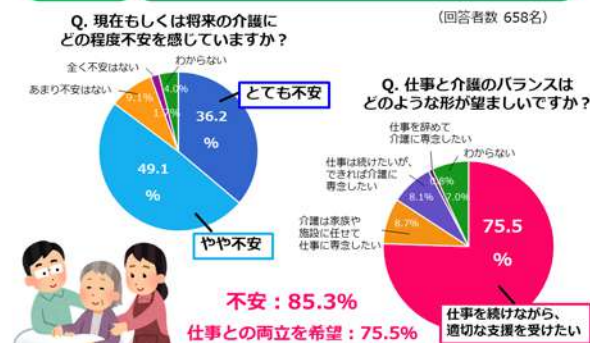
- ◆ H28年度 介護支援ニーズ確認のため第1回アンケート実施
→ “相談先・参照すべき情報先がわかりにくい”
- ◆ 『キャリアと介護の両立ブック』
→ H29年度 全教職員へ配布
介護相談窓口の設置
- ◆ R1年度 第2回アンケート実施



60

勤務環境改善

介護支援制度 全教職員対象 第2回介護アンケート



61

勤務環境改善

介護支援制度 介護相談窓口設置

人事課「介護相談窓口」

東京女子医科大学病院
医療連携・入退院支援部と
連携して
本学教職員のための
介護相談を実施中



62

参考

全国ダイバーシティネットワークへの参加 (H30年度～)



63

参考

全国ダイバーシティネットワーク 認定証交付 (R2年12月)

R2年12月 「女性研究者活躍促進に向けた環境整備等に取り組む機関」として
全国ダイバーシティネットワーク総括責任者 大阪大学総長から
全参画機関に認定証が交付されました。



64

参考 **公益財団法人日産財団**
リカジョ育成賞 奨励賞受賞 (R2年5月)



女性医療人キャリア形成センターの活動のひとつである「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」が、R2年5月女子中高生を対象に理系分野における興味・関心向上や能力育成を目的とした活動を表彰するリカジョ育成賞（日産財団）「奨励賞」を受賞しました。

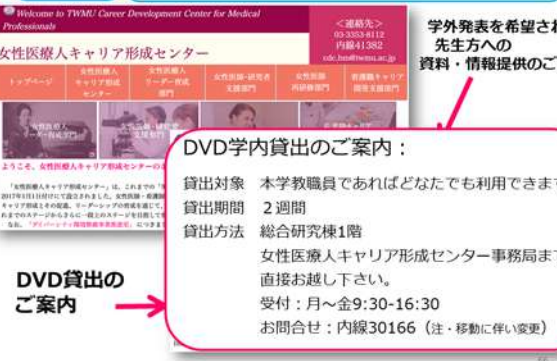
第3回日産財団リカジョ賞 -奨励賞-

受賞者：東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター

受賞理由：本センターが主催する「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」は、女子中高生を対象に理系分野における興味・関心向上や能力育成を目的とした活動を表彰するリカジョ育成賞（日産財団）「奨励賞」を受賞しました。

日産財団
NIPPON FOUNDATION

参考 **女性医療人キャリア形成センター**
学内HP（資料・情報提供、DVD貸出）



学外発表を希望される先生方への資料・情報提供のご案内

DVD学内貸出のご案内：

貸出対象 本学教職員であればどなたでも利用できます
貸出期間 2週間
貸出方法 総合研究棟1階 女性医療人キャリア形成センター事務局まで直接お越し下さい。
受付：月～金9:30-16:30
お問合せ：内線30166（注・移動に伴い変更）

DVD貸出のご案内

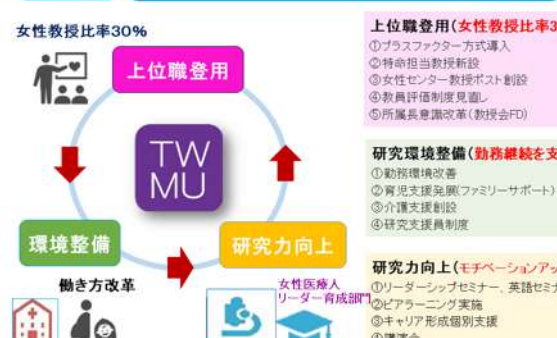
行動計画

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 特命命 30% 准教授 特命命 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所長長意識改革	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、リーダー育成部門		

女性医療人リーダー育成部門（旧衛生学）図書館

女性医師研究者支援部門、病院

今後の進め方 **女性が輝き続ける持続的なサイクル**



女性教授比率30%

上位職登用（女性教授比率30%）

- ①プラスファクター方式導入
- ②特命担当教授新設
- ③女性センター教授ポスト創設
- ④教員評価制度見直し
- ⑤所長長意識改革（教授会FD）

研究環境整備（勤務継続を支援）

- ①勤務環境改善
- ②育児支援実施（ファミリーサポート）
- ③介護支援制度
- ④研究支援員制度

研究力向上（モチベーションアップ）

- ①リーダーシップセミナー、英語セミナー
- ②ピアラーニング実施
- ③キャリア形成個別支援
- ④講演会

働き方改革

女性医療人リーダー育成部門

参考 **女性医療人キャリア形成センターHP**



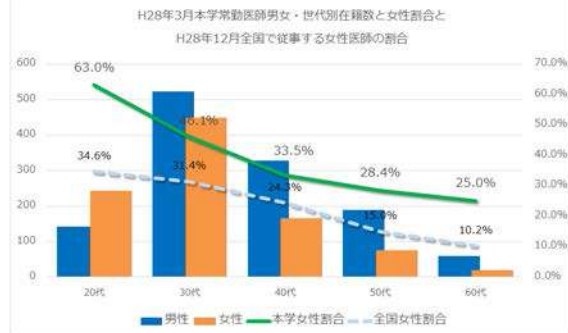
女性医療人キャリア形成センターHP <http://www.twmu.ac.jp/gender/>

参考 **女性医療人キャリア形成センターHP**



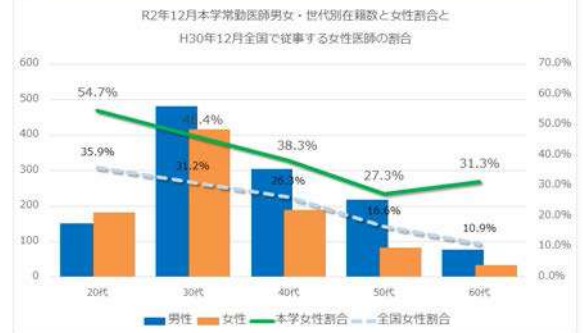
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ <http://www.twmu.ac.jp/gender/diversity/>

本学の常勤医師男女別世代別



71

本学の常勤医師男女別世代別



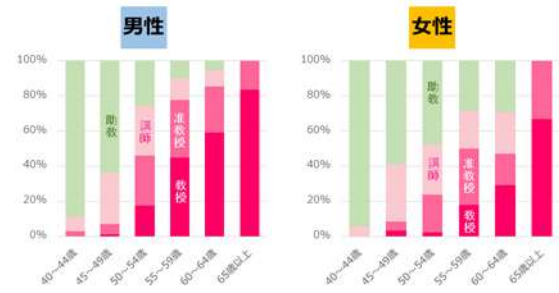
72

本学の常勤医師男女別世代別



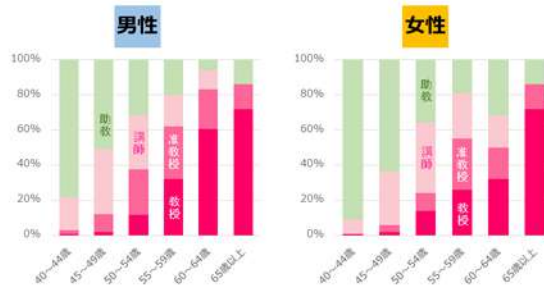
73

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)



74

本学の常勤医師男女別世代別 職位割合 (助教以上/R2年12月)



75

本学の常勤医師男女別世代別 職位割合



76

[illegible]

※願不同

- ・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
- ・東京農工大学
- ・東京医科大学
- ・一般社団法人 至誠会
- ・(株)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・ライブ・コンサルタント
- ・トーマツイノベーション(株)
- ・カクタス・コミュニケーションズ(株)
- ・(株)エデュース
- ・パーソルテンブススタッフ(株)



Ⅱ 事業報告① - 女性の上位職登用 -

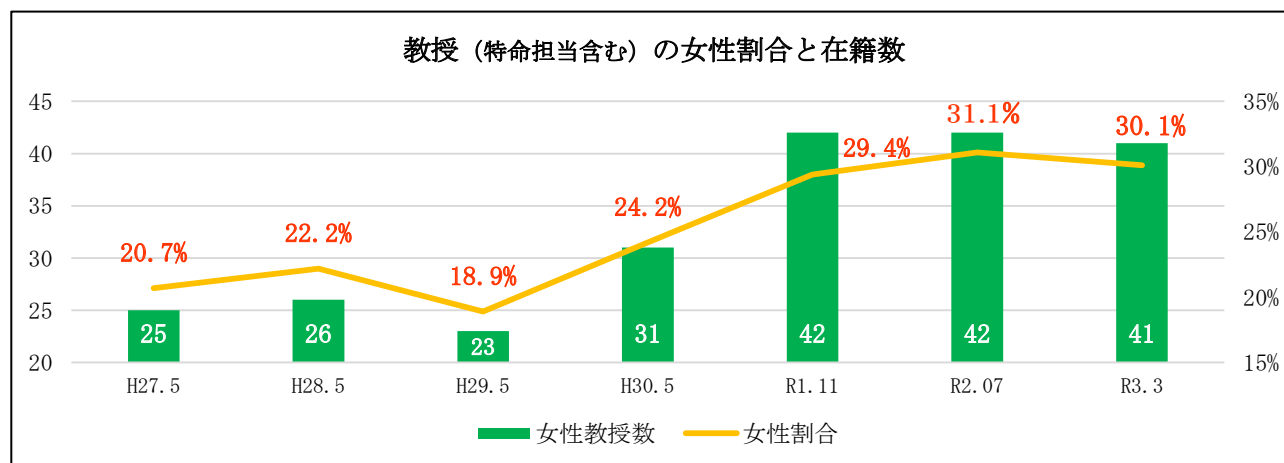
女性教授割合の拡大状況

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7月1日時点で女性教授数(割合)は42名(31.1%)になりました。これは特命担当教授の設置や女性センターの新設(28 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、女性医療人リーダー育成部門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。女性医療人リーダー育成部門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(39 ページ)のほか、研究力向上のためのセミナー(41 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(36 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%を維持するためには、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
平成 27(2015)年 5 月	20.7%	25	96	121
平成 28(2016)年 5 月	22.2%	26	91	117
平成 29(2017)年 5 月	18.9%	23	99	122
平成 30(2018)年 5 月	24.2%	31	97	128
令和 1(2019)年 11 月	29.4%	42	101	143
令和 2(2020)年 07 月	31.1%	42	93	135
令和 3(2021)年 3 月	30.1%	41	95	136



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 2(2020)年度実績 ※令和 2(2021)年 3 月時点

- ・内分泌内科学分野 教授（令和 2(2020)年 11 月 12 日付）
- ・泌尿器科学分野 教授（令和 2(2020)年 12 月 18 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 3 名 ※令和 2(2020)年度時点

- ・松尾 真理特命担当教授（遺伝子医療センター ゲノム診療科・准教授）／平成 30(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）／平成 30(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
- ・加藤 多津子特命担当教授（衛生学公衆衛生学・准教授）／令和 1(2019)年 7 月 1 日付
- 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「女性センター」を設置しました。女性センター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（女性センター兼務） ※令和 2(2020)年度時点

- ・神尾 孝子教授（乳腺・内分泌外科）／平成 29(2017)年 11 月 30 日付
- ・中神 朋子教授（糖尿病・代謝内科学）／平成 30(2018)年 10 月 25 日付
- ・近藤 光子教授（呼吸器内科学）／平成 30(2018)年 12 月 27 日付
- ・内田 啓子教授（腎臓内科学）／令和 2(2020)年 4 月 1 日付

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 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、令和 2(2020)年度には「教員自己評価」が本格始動しました。

2020 年度教員自己評価報告

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している。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. 解析の目的

2020 年度教員自己評価実施結果を、年次変化、領域別に着目して分析するとともに、教員へのフィードバック、自己省察の参考とする。また、ティーチングポートフォリオ構築の一端とする。

III. 実施方法

i) 実施対象

2020 年度より対象を両学部全領域とし、准講師以上は全員、助教は各領域 1 名以上の実施とした。2019 年度実施した教員は原則として 2020 年度も全員実施とした。

ii) 実施体制

教員自己評価実施責任者：学長・教育担当理事

医学部長、看護学部長

データ収集、集計・解析：統合教育学修センター・教学 IR チーム

システム登録、管理：図書館

iii) 入力方法

入力時期を 2021 年 1 月 15 日～1 月 29 日とし、研究業績データベース上の教員自己評価システムに本人が入力、所属長が確認の上承認した。

表 1

項目	評価内容
I 共通1	家業意欲・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	協働教育を推進するための教育改革を実践できる
II 教育6	経営意識をもって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、女性研究者の研究環境を整備している
III 研究4	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
III 研究5	研究費獲得に貢献している
IV 診療1	業績
IV 診療2	臨床力がある
IV 診療3	患者中心の医療に取り組む
IV 診療4	女性医療人の働く環境を整えることができる
IV 診療5	他職種の見解に耳を傾け、チーム医療を推進できる
IV 診療6	経営意識をもって収支改善に貢献する
V 大学運営1	業績
V 大学運営2	建学の精神および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	公平な評価に基づく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	組織の運営・発展に貢献できる
VI 社会貢献1	実績
VI 社会貢献2	社会貢献を理解している
VI 社会貢献3	社会貢献を実践し、評価できる
VI 社会貢献4	社会貢献を組織横断的に実践できる
VI 社会貢献5	社会の中で組織のマネジメントができる
VI 社会貢献6	本学の存在価値を高めている

表 2

領域	項目
教育	・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) ・診療の基礎実習模範患者、OSCE 模範患者など ・その他
研究	・論文数 ・論文指導数 ・獲得研究費 ・臨床研究の実施 ・その他
診療	・(入院・外来別)1人あたり取扱患者数 ・(入院・外来別)月/年あたり手術件数 ・その他(各種リポート・インシデント等)
大学運営	・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(法医学部、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 「稼働率/紹介・逆紹介患者数」等
社会貢献	・学外委員、政策提言、産学連携等実績 ・社会貢献実績(法医学部、精神鑑定、その他) ・地域連携実績 ・学会学術集会や公開講座開催等実績 ・女性医療人支援センター活動 ・知的資産の公開(研究業績、教育活動、社会活動及び学術論文などインターネット上の電子書庫である学術リポジトリへの情報発信等) ・環境への取り組み(省エネ・リサイクル活動推進) ・災害支援(DMAT災害支援ナース派遣、研修会開催等) ・医学部同窓会組織至誠会、看護系同窓会の活動実績 ・その他

iv) 自己評価項目および内容

自己評価項目および内容は表 1 の通りである。評価項目内容は I 共通～IV診療は 2019 年度と同様であるが、2020 年度より V 大学運営および VI 社会貢献を分けて設定した(2019 年度までは V 大学運営・社会貢献が同項目)。各項目の業績の指標は表 2 の通りである。評価方法は自らが業務活動の基本ルールに基づいて決めたウエイト配点を設定入力し、さらに自己評価を 5 段階で評価入力した。

v) ウエイト配点の決定

「各評価項目のウエイト配点」×(「5 段階評価の値」/ 5) = 「得点」としてシステム上計算した。定義として「得点」は「ウエイト」と「自己評価」の両方を要素に含む。全ての評価項目の得点の合計値に基づき、総合評価を上位より S, A, B, C, D と設定した。

表 3

IV. 分析対象と方法

2020 年度教員自己評価を実施した本学 126 領域(診療科、教室、部門等)に所属する常勤教員のう

実施年度	学部	領域	教授	准教授	講師	准講師	助教	合計
2020	医学部	116	111	76	106	47	137	477
	看護学部	10	10	6	11	0	9	36
	全学	126	121	82	117	47	146	513
2019	医学部	9	13	6	15	3	43	80
	看護学部	12	11	8	12	0	13	44
	全学	21	24	14	27	3	56	124

ち、医学部 477 名（実施率 83.5%）、看護学部 36 名（同 100%）計 513 名。2019 年度、2020 年度実施者の内訳は表 3 の通りである。

i) 解析 1

2019 年度、2020 年度に連続実施した群を対象に、年次比較を行った。群分けと対象数は医学部・診療あり 44、医学部・診療なし 14、看護学部・診療あり 2、看護学部・診療なし 27 である。「社会貢献」項目は 2020 年に「大学運営」から独立し、2019 年度には項目が存在しなかったため、ウェイト値に診療あり群 0.79、診療なし群 0.74 を乗じて補正、得点を再計算した。よって「大学運営」は評価項目が 2020 年に改編されているため、比較結果は参考値である。統計学的解析には JMP Pro15® を使用した。

ii) 解析 2

2020 年度実施者全体を 4 群（医学部診療あり（N=374）、医学部診療なし（N=103）、看護学部診療あり（N=2）、看護学部診療なし（N=34））にわけ、「得点」データ Tableau®を用い可視化し比較した（図 1）。「得点」データは 0.1～9 の範囲で 0.1 間隔に算出されるため、0.1～3、3.1～6、6.1～9 の 3 つに分類し 100%積み上げ棒グラフで示した。また、それぞれの特徴を明確化するために、「得点」データを統計学的に比較した。検定は Steel-Dwass 検定を行った。

iii) 解析 3

所属ごとに各教員の「得点」データを対象とし平均値を算出、1. 2019 年度、2020 年度連続実施者の比較、2. 2020 年度実施者の全体（当該群）との比較、3. ヒストグラムによる各教員の比較、4. 各評価項目得点分布 100%積み上げグラフによる当該所属と全体（当該群）との比較を行い、5. 各領域の分析結果要旨を記載した。

V. 結果

結果については学内展開中。

図1

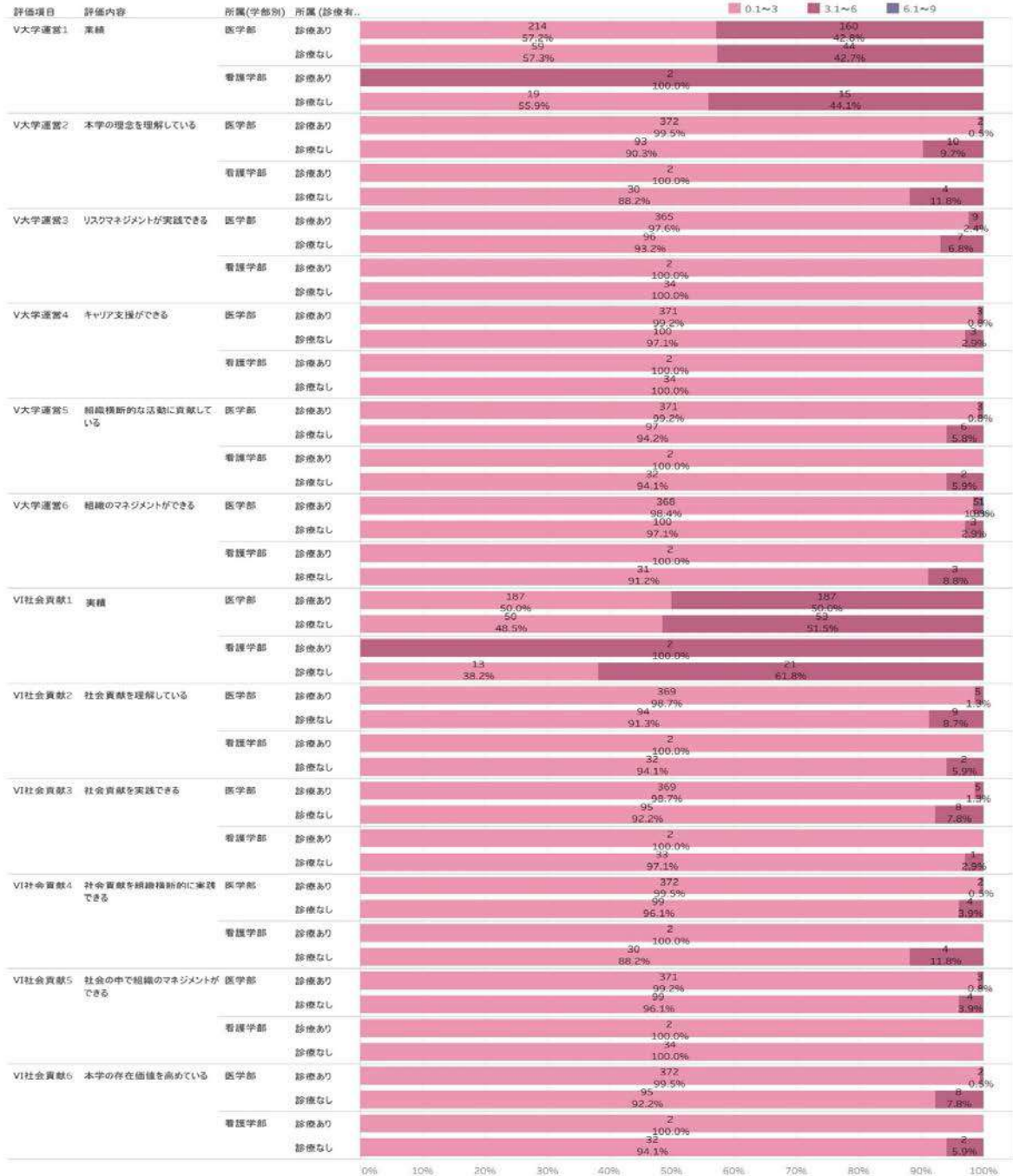
各項目における得点の割合【東京女子医科大学全体】2020年度実施分



各項目における得点の割合【東京女子医科大学全体】2020年度実施分



各項目における得点の割合【東京女子医科大学全体】2020年度実施分



VI. 考察

- ・解析 1 より、自己評価得点の経年的比較は各教員自己評価の前年度評価からの変化、改善が反映されている可能性があり、継続解析が望まれる。
- ・解析 2 より、結果の結論に加えて、診療あり群は診療の自己評価得点が高いため、他の項目が相対的に低くなることを勘案しなければならない。教育、研究、大学貢献、社会貢献とも「業績（社会貢献は実績）」は低くなく群間比較でも有意差を認めないため、診療のみならず全体的に貢献していると考えられる。
- ・診療あり群の評価は本自己評価のみならず、各診療科における診療能力や技術など別の評価基準等と合わせた評価が望まれる。
- ・大学貢献、社会貢献とも「業績（社会貢献は実績）」は高値であるが、他の詳細項目は教育、研究、診療と比べ、相対的に低く、領域や職位によっては自己評価しにくい可能性がある。詳細項目の設定の適切性については経年的に継続検討が求められる。

VII. 今後について

- ・所属ごとの分析報告書を学部長から各所属にフィードバックし、所属長より所属先の教員にフィードバックした後に、所属長からのコメントを求めることで、双方向性のティーチングポートフォリオとしての活用的一端とする。
- ・分析報告書の閲覧、コメントのやり取りに研究業績データベースシステムを介し、常に双方向の確認を可能とすることを目的に、システム改良を進めていく。2021 年度の教員自己評価開始までに運用可能とする予定である。
- ・今回の自己評価実施後アンケート結果より、1) 大学運営と社会貢献の評価項目に関して、他の 4 領域（共通、教育、研究、診療）と比較すると全体的に評価しにくいと回答した方が多かったこと、2) 標準とする目標水準は職種や経験年数によって幅広い評価項目で求められる活動ができない場合がある為、自己評価よりも最終得点の方が下がる可能性が高いこと、3) 臨床系において少人数の診療科では特に設定が難しい、など運用に関する意見があったことから、今後の自己評価の運用方法やあり方について継続的な改善をはかっていく必要があると考える。
- ・システムによる入力手順の簡素化や登録方法の煩雑さに関する意見もあったことから、より理解しやすくなるようにフローチャートや図示化するなど、マニュアルを充実させていく必要がある。

以 上

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對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。

平成 28(2016)年度はまず医学部及び看護学部的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對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「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）

◆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）

◆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）

◆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）

◆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）

◆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）

◆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）

◆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）

◆第9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）

◆第10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）

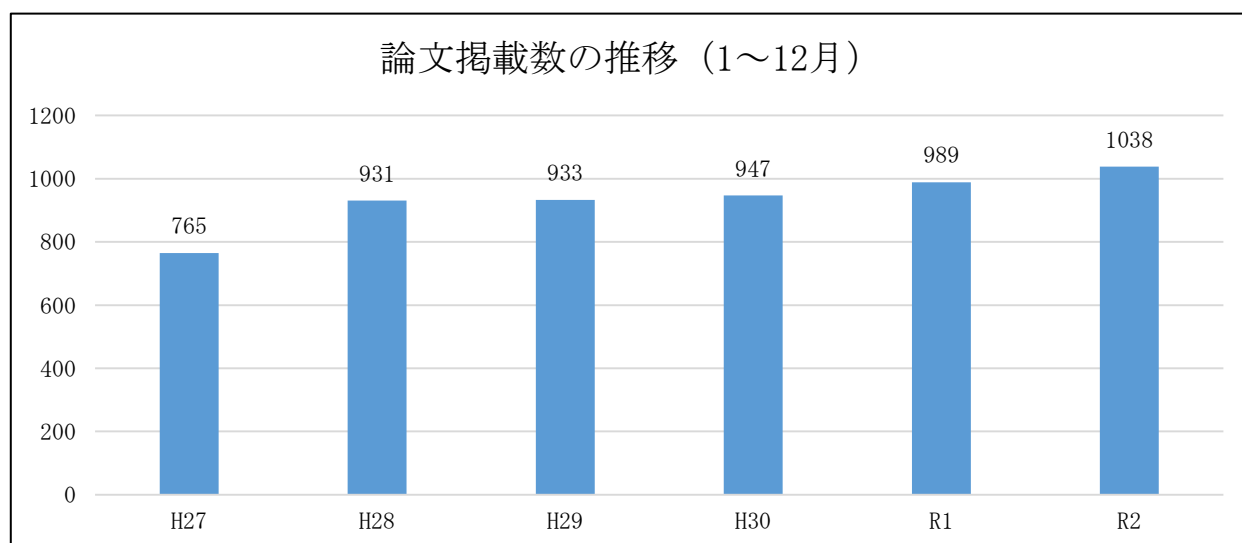
Ⅲ 事業報告② - 研究力向上 -

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。本事業としては年に複数回、女性医療人リーダー育成部門にて英語論文セミナーを実施しています（41 ページ）。本年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、集合形式でのセミナー実施が難しかった為、DVD 貸出やオンラインでの英語論文セミナーを開催しました。また、英語論文セミナー参加者を中心とした女性医療人リーダー育成部門登録生 5 名に対し、医療英語に特化した英語論文校正半額補助を行いました。

◆令和 2(2020)年度英語論文校正費用半額補助対象者 ※順不同

- ・坂井 晶子（循環器内科）
- ・宮部 千恵（皮膚科）
- ・秋澤 叔香（産婦人科）
- ・橘田 綾菜（整形外科）
- ・井上 亜由美（大学院生／小児科学）



※データベース：PubMed

検索日：2021. 4. 9

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

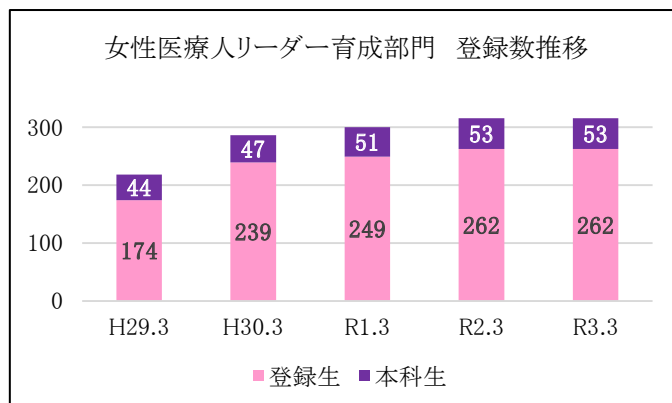
キャリア形成の個別支援

女性医療人のリーダーシップ育成・促進のために本事業発足前の平成27(2015)年8月に創設された「彌生塾」が令和2(2020)年4月1日「女性医療人リーダー育成部門」へと名称を変更しました。

上位職への昇格に積極的な女性医療人リーダー育成部門本科生に対しては、履歴書や業績をもとに毎年1回以上、部門長・副部門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、登録生・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
 - ・35名／令和2(2020)年度
- ※学外在籍者は希望者のみ実施



◆女性医療人リーダー育成部門登録数

- ・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(2018)年度末
- ・315名（うち本科生53名）／令和1(2019)年度末
- ・315名（うち本科生53名）／令和2(2020)年度末

【女性医療人リーダー育成部門登録対象】

- ・学内に在籍する女性医師・研究者（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】

- ・登録生：女性医療人リーダー育成部門へ登録した方
※登録生限定セミナーやイベントへの参加、女性医療人リーダー育成部門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：登録生のうち、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）
※登録生特典のほか部門長・副部門長の個別面談実施（年1～2回）

◆令和 2(2020)年度 女性医療人リーダー育成部門イベントスケジュール

日付	内容	女性医療人 リーダー育成部門 登録生限定
4/6(月)～30(木)	英語セミナー「論文の執筆からジャーナル投稿」(オンライン)	○
4/7(火)～	「英語論文執筆」DVD 貸出	○
7月～9月	本科生面談(オンライン)	○
9/4(金)～	「科学研究費申請説明会」DVD 貸出	○
10/30(金)	ピアラーニング	○
11/16(月)	「英語論文セミナー」(オンライン)	○
12/11(金)～	「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編～2020」DVD 貸出	○
12/23(水)	リーダーシップセミナー+看護職キャリア開発支援部門共催(オンライン)	
2/3(水)	英語プレゼンのためのワークショップ(オンライン)	○

講演会・各種セミナー

● 女性医療人リーダー育成部門セミナー

女性医療人リーダー育成部門では女性医師・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・女性医療人リーダー育成部門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、限定公開YouTube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1回

日時：令和2(2020)年11月16日（月）17:00-19:00

講師：David Kipler 氏

（カクタス・コミュニケーションズ株式会社）

例年、女性医療人リーダー育成部門では、女性研究者による研究成果の発信力を高め、上位職昇格や競争的研究費獲得につながる実績をあげられるよう、「英語論文の具体的な書き方」や「英語のプレゼン方法」についての英語論文セミナーを開催しています。

今回もカクタス・コミュニケーションズの人気講師 David Kipler 先生に、論文を書き出す際に役立つ以下の3トピックスを2時間で効率よく学べる内容でオンラインにてご講演をいただきました。授業は All English、また Zoom 上でよりインタラクティブなセミナーにする為に、質問も受け付けられる形式で行われました。



・『Writing and Revising a Research Article』

サイエンスライティングの基本原則（以下）について学びます。

研究論文中の文例をこれらの原則を適用し、修正する方法を学びます。その他、アカデミックライティングにおいて文体的に適切な表現を見つける為の Google Scholar の使用法について議論します。

・『The Structure of Biomedical Research Articles 』

バイオメディカルを扱うジャーナル論文の著者は、レポートの構造に対する徹底的な理解が必要です。

この講義は、臨床及び基礎のバイオメディカル研究論文の最も一般的な構造を説明し、各セクションの要求事項を解説した上で、著者が直面する一般的問題に着目します。

・『Sentence Structure in Science/Technical Writing』

適切な文章構造の選択がどれだけサイエンス/テクニカルライティングのクオリティを高めるかを示すことを目的とします。カバーされるトピックとして、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も含まれます。重要なコンセプトの幾つかの例を取り上げ、短い演習の中で、これらのアイデアを適用するよう参加者に促します。

参加者からは「正確に論理的に書く手法について基本的な考え方を学ぶことができた」「論文構成、表現の注意点について非常に参考になった」「具体例を挙げていただき実用的であった」などの感想が寄せられました。

◆英語セミナー「英語プレゼンのためのワークショップ」

日時：令和3(2021)年2月3日(水) 18:00-19:00

講師：長坂 安子氏（東京女子医科大学 麻酔科学 教授・講座主任）

柳澤 直子氏（東京女子医科大学 微生物学免疫学 教授・講座主任）

石津 綾子氏（東京女子医科大学 解剖学（顕微解剖学・形態形成学分野）教授）

今年度は初めての試みとなる、学内の先生方による「英語プレゼンのワークショップ」を開催しました。

国際学会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。このワークショップでは、実際に発表者の方が作成したスライドを使用して英語でプレゼンテーションを行い、国際学会さながらに英語でディスカッションをしていただきました。

また各自の発表に対し、先生方の貴重なご経験を元に改善ポイントをアドバイスいただき、新型コロナウイルス感染症の影響でオンラインでの開催となってしまいましたが、事後アンケートでは「実践的でよかった」「大変緊張しましたが、勉強になりました」など、参加者全員より「満足」「大変満足」との回答が得られました。

（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2(2020)年12月23日(水) 16:30-17:30

講師：八木 亜紀子氏（福島県立医科大学 放射線医学県民健康管理センター 特任准教授）

参加者：40名

看護職キャリア開発支援部門との共催でリーダーシップセミナー「コロナ禍におけるコミュニケーションのあり方（上司と部下とのコミュニケーションスキル）」をZoomにて開催しました。講師には、福島県立医科大学放射線医学県民健康管理センター特任准教授の八木亜紀子氏をお招きし、当日は本学教職員約40名の受講がありました。

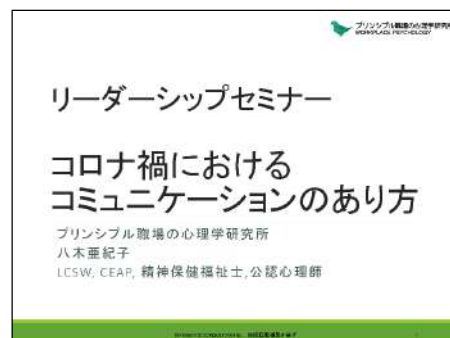


セミナータイトルである『コロナ禍におけるコミュニケーションのあり方』について、「リスクコミュニケーションの6つのポイント」、「管理職に求められるコミュニケーション」、「リスクコミュニケーションの4つのフェーズ」、という3つのテーマに沿ってお話いただきました。

まず「リスクコミュニケーションの6つのポイント」として、米国疾病対策センター（CDC）の資料を例に挙げられ、6つのポイント①Be First（一番であれ）、②Be Right（正しくあれ）③Be Credible（信頼される存在であれ）、④Express Empathy（共感を示せ）、⑤Promote Action（行動を促せ）、⑥Show Respect（敬意を示せ）についてそれぞれご解説いただきました。その中で部下が上司に特に期待するのは、「④Express Empathy」や「⑥Show Respect」であり、また環境によって何をもって安全・安心と感じるかには個人差がある為、その上で新型コロナウイルス感染症に不安を抱える部下への声掛けには十分な配慮が必要であるとご説明されました。

続いて「管理職に求められるコミュニケーション」の中では、傾聴の心構え・コツとして、話しやすい環境を作る、非言語メッセージに気を付ける等を挙げられ、言葉の背後にある感情を受け止め共感する事が大切であるとお話しされました。

最後の「リスクコミュニケーションの4つのフェーズ」では、米国疾病対策センター（CDC）の資料「The CERC Rhythm」より①Preparation（準備段階）⇒②Initial（初期段階）⇒③Maintenance（維持段階）⇒④Resolution（回復段階）について、段階ごとに詳しくご解説いただきました。特に今回のコロナ禍ではこのフェーズが一方通行でなく何度もループする事から、管理職自身のセルフケアを忘れずに行ってほしいとお言葉でセミナーを締めくくられました。



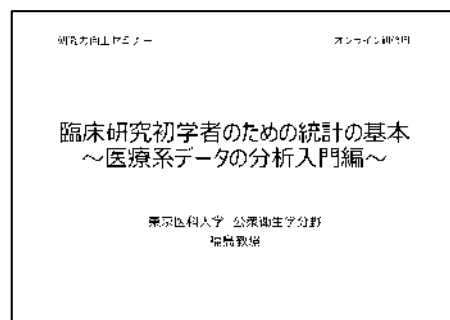
（3）その他女性医療人リーダー育成部門セミナー

◆「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～2020」

講師：福島 教照氏（東京医科大学公衆衛生学分野講師）

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のか、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たセミナーDVDを作成し、女性医療人リーダー育成部門限定で貸出を行いました。

DVD視聴者からは、「分散分析について整理ができた」「統計のフローチャートがわかりやすく印象に残った」「どの統計方法を使用したらよいか図になっていたのが分かりやすかった」等の感想が寄せられました。



◆「科学研究費申請説明会」（研究戦略会議主催）

講師：本田 浩章氏（東京女子医科大学 実験動物研究所 教授）

東京女子医科大学 研究戦略会議主催「科学研究費申請説明会」を女性医療人リーダー育成部門にて DVD 化し、貸出を行いました。

実際に審査員を務められている本田教授による「審査員から見た採択したい科研費申請書の書き方」をテーマにした、従来の科研費セミナーとは異なる視点からの内容だった事もあり、「評価する側からの申請獲得について簡潔かつ具体的なアドバイスが満載しており大変参考になった」「科研費のセミナーで今までで一番勉強になった」等、DVD 視聴者の半数以上が「大変期待に沿っていた」と回答する満足度の高い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

令和 2(2020)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 を女性医療人リーダー育成部門限定で貸し出しています。

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、平成 28(2016)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 2(2020)年度開催実績

	日付	講師		参加者
1	10/30	女性	麻酔科 長坂 安子教授	8 名

【参加者の感想（一部）】

- ・臨床と研究のバランス、医師として重要なことを分かりやすく教えて頂きました。
- ・困難にぶつかっても、あきらめない、ということ。
- ・プレゼンテーションでは、視覚に訴える、数字を提示する。
- ・多くの人の助けをかりる。コミュニケーションを良好にとる。
- ・やりたいことはやるという気持ちを持っていれば道はひらける。
- ・自分でなくてもできる仕事には人にまかせる優先順位を決めて実行していく。
- ・吉岡彌生先生のいろんな言葉を知る事ができた。

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貸出もしくは限定公開YouTubeでの視聴が可能です。

◆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）
- ・2020 ダイバーシティ環境整備事業報告／令和3(2021)年3月8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）
- ・有害事象から学ぶーQuick SAFER 分析手法ー／令和3(2021)年5月19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）
宮崎 歌津枝氏（医療対話推進室 看護師長）

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 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 Reality VR を用いた手術ナビゲーション」

◆令和 3(2021)年度：

- ・西井 明子准教授（予防医学科）
-研究テーマ「Cx45R75H 変異疾患特異的 iPS 心筋細胞の性質に関する検討」
- ・辻 真世子助教（呼吸器内科）
-研究テーマ「肺血管－上皮連関の解明」

2021年度 女性医学研究者対象
研究支援員制度
利用者募集のお知らせ

募集期間
2020年10月1日～
2020年12月2日(必着)

研究支援員制度
研究者の助成の下で研究の補助作業を行う「研究支援員」を研究員1名につき1名を配置することができます。
配置できるのは1日4時間×週4日(16時間)が上限です。
支援員の人件費は女性医療人キャリア形成センターが負担をします。

制度の応募対象者
・妊娠・子育て・介護等で時間の確保が難しい女性医学研究者
・高い学術レベルの研究を行っている将来有望な女性医学研究者(年齢は以下)

応募方法その他
女性医療人キャリア形成センターのHP上にある募集要項をご覧ください。
(QRコードからも閲覧可能です)

問い合わせ
女性医療人キャリア形成センター
女性医部・研究員支援部
TEL: 03-3552-8112 (内線41382)
FAX: 1032 / E-mail: info@fmc.ac.jp / URL: <http://www.fmc.ac.jp/research/>

※募集は10月1日より開始となります。応募期間の1週間より前にお知らせいたします。

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 13%と大きく伸びています。平成 30(2018)年度厚生労働省の「医師・歯科医師・薬剤師統計」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 15%に対して 42%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 14%に対し本学は平均 29%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 2(2020)年度は、整形外科と神経精神科を対象としました。

◆整形外科／令和 2(2020)年度実施

整形外科では、医局説明会等でこれまで対面で行っていた新入医局員の勧誘が新型コロナウイルス感染症の影響により開催が危ぶまれ、また通常時でも勧誘活動はマンパワーと時間を要する為、「COVID-19 感染拡大下での新入医局員勧誘方法の検討」を改善課題としました。主な取組として、①本学医学部生（特に実習時に整形外科に興味があると述べた学生）への早期からの積極的かつ継続的勧誘、②他大医学部生に対しても学生時からの継続的勧誘、③学外へのアピールの拡充（HP や SNS など含む）、④関連病院研修医への積極的働きかけ、⑤パンフレットの作成を実施し、令和 3(2021)年度は COVID-19 などの混乱の中でも 4 名（女性 1 名・男性 3 名）の人材を迎えることができました。女性医局員比率の高さや各分野の活動・研究内容・論文発表など、整形外科の特徴を積極的にアピールし常時更新することは新たな医局員確保の手段となることから、今後も継続し、更にメールなどでも発信できるよう新規パンフレットを活用していく予定です。

◆神経精神科／令和 2(2020)年度実施

神経精神科は、「神経精神科における COVID-19 感染防止に配慮した勤務環境整備」をテーマに、①コロナ対応業務を担当する医師への配慮（負担を調整し業務偏在をなくす）、②コミュニケーションの維持（困ったときの上申や体調不良など相談しやすい雰囲気作り）、③情報共有・トレーニングの機会を持つ（Zoom を活用した医局会など）、④感染予防対策 の 4 つの取組を実施しました。この取組の勤務環境改善への貢献度を表す指標として有給取得率を用い、COVID-19 感染拡大前の令和 1(2019)年度と取組開始後の令和 2(2020)年度に在籍した常勤医局員を助教以上・後期研修医の 2 グループに分け、各年度の有給取得率の違いと同年度の職位による有給取得率の違いをマン・ホイットニーの U 検定を用いて評価しました。結果として令和 1 年(2019)年度、令和 2(2020)年度の有給取得率の中央値（標準偏差）は助教以上でそれぞれ 42.9(44.8)％、27.4(45.2)％、後期研修医で 69.2(44.9)％、55.3(42.5)％で、いずれのグループも各年度および同年度内で有意差はなく、また男性医師・女性医師で比較した場合も有意差を認めませんでした。すなわち当科では COVID-19 感染拡大後も以前と変わらず有給休暇を取得できており、勤務環境整備の取組が効果を奏していることが示唆されました。

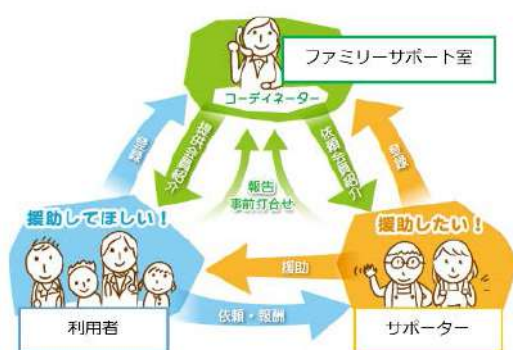
育児支援の充実

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。

女子医大・東京医大ファミリーサポート



登録状況(令和 3(2021)年 3 月現在)

依頼会員 264 名

提供会員 196 名

活動件数(令和 2(2020)年度)

2,003 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 7:30～18:30 (月～金) 7:30～16:00 (土) 延長保育 18:30～20:00 (金) ※ 休日保育 中止中 (日・祝祭日)
	病児・病後児保育 8:30～18:00 (月～土)	病児保育 8:00～16:00 (月～金) 例外あり
	お泊り保育 19:00～翌7:00	夜間保育 20:00～翌7:30 (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～小学校就学前まで (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

※第3土曜日の前日金曜日を除く

【ファミリーサポート 利用料金】

一時預かり保育※	7:00～19:00 1人800円/時 上記時間帯以外 1人900円/時 ※兄弟の2人目以降は半額
病児・病後児保育※	1,000円/時 (月～金) 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 女性生涯教育支援センター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。

介護に関するニーズ調査の為、本学全教職員を対象に平成 28(2016)年度・令和 1(2019)年度に Web アンケートを実施した結果、仕事と介護の両立を望む声が回答者の 75.5%を占める現状が明らかになりました。現在は「介護相談窓口」を設置し、本学教職員のための介護相談を受け付けています。

また来年度以降、新たな介護支援の策定を予定しています。



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 30111・30113）

場所：河田町キャンパス 総合研究棟 1 階 事務局内

V その他の取組

学外での活動

● 全国ダイバーシティネットワーク参加

全国の女性医療人育成のモデルとなるためには、全国にむけた情報発信や情報交換の場が必要となります。平成 30(2018)年度より全国ダイバーシティネットワーク組織に本学も東京ブロックとして参加することで、様々な情報発信を行っております。また令和 2(2020)年 12 月には、「女性研究者活躍促進に向けた環境整備等に取り組む機関」として認定証が交付されました。



● 公益財団法人日産財団 リカジョ育成賞 奨励賞受賞

女性医療人キャリア形成センターの活動のひとつである「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」が令和 2(2020)年 5 月、日産財団による女子小中高生を対象に理系分野における興味・関心向上や能力育成を目的とした活動を表彰するリカジョ育成賞「奨励賞」を受賞しました。



学内での活動

● 視察対応

◆厚生労働省委託事業 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究検討委員会

対応日：令和 3(2021)年 1 月 19 日・21 日

内容：「医療勤務環境改善の取組好事例に関するヒアリング」として、過去に勤務環境改善を実施した、皮膚科ならびに乳腺・内分泌外科の取組を紹介（オンライン）

◆奈良女子大学

対応日：令和 2(2020)年 12 月 25 日

内容：奈良女子大学ダイバーシティ推進センターからの訪問型病児・病後児保育実施に伴う情報収集の為のファミリーサポート室視察（オンライン）

◆兵庫医科大学

対応日：令和3(2021)年3月31日

内容：兵庫医科大学ダイバーシティ推進室によるファミリーサポート新規開設に伴う情報収集の為の
ファミリーサポート室視察（オンライン）

● 活動年表

実施日	内容
令和 2(2020) 年度	
4/1	彌生塾から女性医療人リーダー育成部門に名称変更
4/1	介護支援プロジェクト発足
4/1	令和 2(2020) 年度研究支援員制度開始
4/6	英語セミナー「論文の執筆からジャーナル投稿」提供（オンライン）（～4/30）
5/8	勤務環境改善 神経精神科面談実施
6/1	介護支援プロジェクト会議
6/9	第 3 回リカジョ育成賞 奨励賞受賞
6/13	女性医師・研究者支援シンポジウム 2020 収録
9/4	研究力向上セミナー「科学研究費申請説明会」DVD 貸出開始（東京女子医科大学 実験動物研究所 教授 本田浩章先生）
10/1	令和 3(2021) 年度研究支援員制度 利用者募集開始
10/20	勤務環境改善 神経精神科 進捗状況聞き取り実施
10/30	第 14 回ピアラーニング開催（参加 8 名）
11/16	英語セミナー開催（カクタス・コミュニケーションズ株式会社 David Kipler 先生）（オンライン）
12/11	研究力向上セミナー「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編～2020」DVD 貸出開始（東京医科大学 公衆衛生学分野 講師 福島教照先生）
12/14	全国ダイバーシティネットワーク認定証交付式 本多室長出席
	第 3 回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム 本多室長出席
12/17	勤務環境改善 神経精神科 進捗状況聞き取り実施
12/21	勤務環境改善 整形外科 進捗状況聞き取り実施
12/23	リーダーシップセミナー（看護職キャリア開発支援部門共催）「コロナ禍におけるコミュニケーションのあり方（上司と部下とのコミュニケーションスキル）」開催（福島県立医科大学 放射線医学県民健康管理センター 特任准教授 八木亜紀子先生）（オンライン）
12/25	奈良女子大学ファミリーサポート視察（オンライン）
1/19	厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究検討委員会」による医療勤務環境改善の取組好事例に関する乳腺・内分泌外科ヒアリング対応（オンライン）
1/21	厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究検討委員会」による医療勤務環境改善の取組好事例に関する皮膚科ヒアリング対応（オンライン）
1/26	令和 3(2021) 年度研究支援員制度 審査会
2/3	英語セミナー「英語プレゼンのためのワークショップ」開催（オンライン）

3/8	e ラーニングコンテンツ公開「ダイバーシティ環境整備事業報告」
3/11	e ラーニングコンテンツ収録「有害事象から学ぶ—Quick SAFER 分析手法—」
3/31	兵庫医科大学ファミリーサポート視察（オンライン）

● 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	4/27、5/25、6/29、7/27、8/28、9/28、10/26、 11/30、12/25、1/26、2/22、3/22
女性医療人キャリア形成センター運営委員会	3/24
女性医療人リーダー育成部門運営委員会	4/27、8/24、3/18
女性医師・研究者支援部門運営委員会	2/22
ファミリーサポート調整会議	4/21、5/19、6/23、8/4、9/15、10/6、11/10、12/15、 1/19、3/2
ファミリーサポート運営委員会	11/10
eラーニングプロジェクトチーム会議	3/22

お問い合わせ先一覧

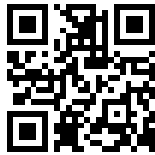
●育児について (49 ページ)	ファミリーサポート室	人事課(院内保育所)
	03-5369-9075 または 03-3353-8112(内線 41152)	03-3353-8112 (内線 30114 または 30115)
	河田町 女性生涯教育支援センター1階	河田町 総合研究棟 1 階 事務局内

●介護について (51 ページ)	人事課(介護相談窓口)	
	03-3353-8112(内線 30111 または 30113)	
	河田町 総合研究棟 1 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 30111 または 30113)	03-3353-8112(内線 30166)
	河田町 総合研究棟 1 階 事務局内	河田町 総合研究棟 1 階

●e ラーニング DVD 貸出 (45 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 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

※もしく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	センターHP 
	03-3353-8112(内線 30166)	
	cdc.bm@twmu.ac.jp	
	河田町 総合研究棟 1 階	

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2年度報告書

発行	令和3(2021)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 30166)