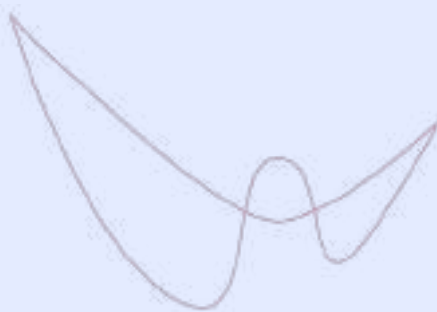


文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」

最終報告書

平成 28(2016)～令和 3(2021)年度



学校法人 東京女子医科大学

はじめに



東京女子医科大学 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・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。特色型の事業では主に勤務環境改善のプロジェクトを担当し、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参りました。現在は先端型の事業における女性研究者支援および新たな実践的介護支援に取り組んでおります。本報告書を一人でも多くの方にご覧いただき、これまでの取組やその成果が女性医療人の皆様のニーズをどこまで満たすことができているのか、また、今以てどのようなニーズが存在し、それに応えるにはどんな施策が必要かについて、忌憚のないご意見をお聞かせいただけますと大変有り難く存じます。

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



東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学講座 公衆衛生学分野 教授・基幹分野長
同 ダイバーシティ環境整備事業推進室 特色型担当
野原 理子

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」は、文部科学省が平成 18 年度から平成 26 年度まで公募した「女性研究者研究活動支援事業」の後継として、平成 27 年度に募集が開始された事業です。本事業は、女性研究者のライフイベントやワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備、女性研究者の研究力向上のための取り組み、女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けた取り組みを支援するものです。

本学は上述の文部科学省女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）の初年度（平成 18 年度）に「保育とワークシェアによる女性医学研究者支援」と題した課題が採択され、医学部における女性研究者支援の先駆けとなる取り組みを開始しました。当該事業では、研究継続が困難となる育児期の女性研究者に対して、柔軟な働き方の実現と保育支援を行いました。その後本学での取り組みが良好事例として活用され、現在では医学系研究者（医師）に対しても短時間勤務制度などが多くの大学で整備されております。そして本学でもこの取り組みを継続、発展させるために、「平成 28 年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に応募しました。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」では、研究継続のためのセーフティネットとしての育児支援や介護支援等の環境整備に加え、研究力を高めリーダーとなる女性研究者を育成するための取り組み、さらに上位職への登用のための様々な方策を提案し、本学の次世代育成の事業主行動目標に掲げた「女性教授 30%」の実現を加速させる取り組みを行いました。

日本の医学会での女性活躍に関して日本医学会連合が 129 の全加盟学会を対象に平成 30 年に行った調査では、各学会が主催するシンポジウムでの座長のうち女性は 8%、一般演題の座長で 12.5%、演者ではシンポジウムが 12.9%、一般演題が 23.4%という結果でした。また、回答の得られた 106 学会において女性の理事長はおらず、理事幹事が 6.2%、評議員代議員も 1 割に満たない状況でした。大学医学部で上位職に就くためには活発な研究活動を行い、十分な業績があることが条件として求められますが、女性は医学系学会での活躍の場もいまだに非常に限られており、その中で教授職に応募すること自体のハードルの高さが調査から示唆されました。

このような状況の中でも本学は、学祖である吉岡彌生先生が目指された「女性の社会的地位の向上」の考えを脈々と引継ぎ、行動計画に沿って真摯に各種取り組みを実施し、女性教授 30%の目標を達成することができました。ご協力くださいましたすべての皆様に感謝を申し上げます。そして今後も変わらず女性医療人・研究者が活躍できる社会の実現に向けて努力して参る所存です。

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）」『平成 28 年度～令和 3 年度 最終報告書』が完成いたしました。6 年間にわたる事業を無事に終了いたしました。ここに本事業での活動を報告書として取りまとめましたので、ご一読いただけましたら幸いです。

本学の卒業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。

また、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 22.8%(令和 2(2020)年 12 月 31 日現在)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。そしてこの度、本事業実施期間中の令和 2(2020)年 7 月に本学では全学部の教授全体に占める女性教授の割合が 31.1%を超えました(特命担当教授含む)。

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。本事業は、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)に引き継がれ、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させ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業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を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、無事に6年間の事業を終了することができました。ご協力くださいました関係各位に深謝いたします。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6年間の成果を報告書として発行できることを大変嬉しく思います。

この特色型の取組が自主的に行われることを前提に、さらに高い目標をもって取り組むこととして令和3(2021)年10月に同ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)に採択され、「グローバルヘルスリーダー育成と更なる女性登用『YAYOIプロジェクト』」を開始し、取組を進めております。

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)」が終了しました。申請時に挙げた「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」という数値目標について、令和 3(2021)年 3 月末に全教授数 136 名中女性教授 41 名 30.1%を達成いたしました。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、野原理子ダイバーシティ環境整備事業推進室特色型担当、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、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。

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が、会議は対面から WEB 開催となり、女性医療人それぞれの学会や研究会参加もオンラインとなりました。子育てや介護中の女性医療人にとっては、現地にての参加ではなくなったことで参加しやすくなったという新たな良い面もあったようです。

本事業においては、「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 つの柱となるテーマの下に、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、着実に前進しております。

一方で、令和 5(2023)年 6 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指数 2023」では、我が国は 146 カ国中 125 位、過去最低の順位で、ジェンダー不平等は常態化している状況です。分野別には、経済 123 位、政治 138 位、教育 47 位、健康 59 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、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。その見地から申請した「先端型」の採択をいただきました。日本のジェンダーギャップ解消に貢献すべく、本学学祖吉岡彌生先生から受け継いできた想いの基に、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社会的責務であると思えます。

目次

はじめに.....	1
ごあいさつ.....	3
I 事業概要.....	9
目標.....	10
本事業推進のための体制整備.....	11
実施概要.....	13
ダイバーシティ環境整備事業報告会の実施.....	17
活動年表.....	53
運営委員会等定例会議 実施状況.....	60
II 事業報告① - 女性の上位職登用 -	63
取組成果.....	64
プラスファクター方式の導入.....	65
特命担当教授・准教授の新設.....	65
女性センターの設置.....	66
教員評価制度見直し.....	66
所属長意識改革.....	67
他機関の取組視察.....	69
III 事業報告② - 研究力向上 -	71
取組成果.....	72
キャリア形成の個別支援.....	73
講演会・各種セミナー.....	75
ピアラーニング.....	83
メディアラボでのコンテンツ作成・配信（eラーニング）.....	84
研究支援員制度.....	87
IV 事業報告③ - 勤務環境改善 -	89
取組成果.....	90
勤務環境改善.....	90
育児支援の充実.....	92
介護支援制度創設.....	94
V 計画を超えた取組と成果.....	95
学外での活動.....	96
● 東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞.....	96
● 公益財団法人日産財団 リカジョ育成賞 奨励賞受賞.....	96
● 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム参加.....	97
● 全国ダイバーシティネットワーク参加.....	97
● 講演実績.....	97
学内での活動.....	100

●	ロゴマークの決定	100
●	広報活動	100
●	視察対応	100
●	取材対応	102
VI	参考資料	103
	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）申請の概要	104
	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）中間評価 成果報告書	116
	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）中間評価	153
	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事後評価 成果報告書	155
	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事後評価	201
	お問い合わせ先一覧	203

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(特色型)」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。

この度、平成 28(2016)年度の採択から 6 年に渡る事業期間が終了し、科学技術人材育成費補助事業 事後評価面接審査の結果、本学は総合評価「A」をいただき、女性研究者の上位職登用、研究力向上、キャリア形成支援に向けた特色ある取組の実施、上位職教員の女性比率の上昇、また研究環境の充実による女性研究者のみならず機関の研究者全体の研究力を向上させた成果について評価いただきました。

今後は、令和 3(2021)年度に採択されました「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」において、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進して参ります。

本事業推進のための体制整備

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

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

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

【変更前】



【変更後】



平成 28(2016)年 9 月 26 日、本学は平成 28 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択され、本事業を推進するための司令塔となる組織として「ダイバーシティ環境整備事業推進室」を平成 29(2017)年 1 月 1 日付で設置しました。「ダイバーシティ環境整備事業推進室」は、「女性医療人キャリア形成センター」傘下の 3 部門および女性医療人リーダー育成部門と有機的に連携し、多面的な活動を推進しています。

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



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

女性医療人キャリア形成センター 🔍

*大学 HP トップページの「女性医療人活躍支援」からも入ることができます

実施概要

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



（１）上位職積極登用の取組

①プラスファクター方式の導入：65 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：65 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：66 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：67 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：84 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、YouTube にて限定公開しています。

②ピアラーニング実施：83 ページ

③キャリア形成個別支援：73 ページ

④講演会・各種セミナー：75 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ッ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：87 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：90 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：92 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：94 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。令和元(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・学生も対象として実施しておりました。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	令和元 (2019)年度	令和 2 (2020)年度	令和 3 (2021)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

平成 28(2016)年度の採択以降、「ダイバーシティ環境整備事業報告会」を定期的に開催し、本学の取組とその成果を学内外に公表してまいりました。

- ・彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会

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

基調講演：小池 百合子氏（東京都 知事）

ダイバーシティ環境整備事業中間報告：

齋藤 加代子氏（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、ゲノム診療科 特任教授）

本多 祥子氏（東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長、解剖学(神経分子形態学分野)准教授）



- ・彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業報告会

日時：令和元(2019)年 12 月 7 日（土）14:00-16:00

基調講演：向井 千秋氏（東京理科大学 特任副学長）

ダイバーシティ環境整備事業報告：

齋藤 加代子氏（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、ゲノム診療科 特任教授）

本多 祥子氏（東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長、解剖学(神経分子形態学分野)准教授）



- ・ダイバーシティ環境整備事業 令和 2(2020)年度報告

※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

ダイバーシティ環境整備事業報告：本多 祥子氏（東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長、解剖学(神経分子形態学分野)准教授）

- ・ダイバーシティ環境整備事業 令和 3(2021)年度報告

※令和 3(2021)年度採択「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」年度報告との合同開催（オンライン）

日時：令和 4(2022)年 7 月 30 日（土）13:00-16:00

基調講演：宮浦 千里氏（中部大学 総長補佐・特任教授）

ダイバーシティ環境整備事業報告(特色型)：

野原 理子氏（東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 特色型担当、衛生学公衆衛生学（公衆衛生学分野）教授・基幹分野長）

ダイバーシティ環境整備事業報告(先端型)：

本多 祥子氏（東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長、解剖学(神経分子形態学分野)准教授）

これまでの「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」6年間の取組とその成果を公表する目的で、「ダイバーシティ環境整備事業報告会」を令和4(2022)年7月30日(土)にオンラインにて開催いたしました。令和3(2021)年度に採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」年度報告と合同で開催し、特別講演には宮浦千里先生(中部大学 総長補佐・特任教授)をお迎えし、「科学技術領域におけるダイバーシティ推進」をテーマにご講演いただきました。



開催日 2022. 7.30 (土) 11:00～15:00

Zoomウェビナー <https://www.zoom.us/j/92982020746>

第1部 [特別企画]

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」6年間の取組と成果を公表する目的で、「ダイバーシティ環境整備事業報告会」を開催し、特別講演には宮浦千里先生(中部大学 総長補佐・特任教授)をお迎えし、「科学技術領域におけるダイバーシティ推進」をテーマにご講演いただきました。

第2部 [特別講演]

「科学技術領域におけるダイバーシティ推進」
 講師: 宮浦千里 (中部大学 総長補佐・特任教授)

特別講演者プロフィール:

- 宮浦 千里: 中部大学 総長補佐・特任教授
- 片岡 真由子: 中部大学 総合情報学 学務部長
- 松本 純子: 中部大学 総合情報学 学務部長(特別講演者) 特別講演者(特別講演者)
- 藤田 謙子: 中部大学 総合情報学 学務部長(特別講演者) 特別講演者(特別講演者)

主催: 東京女子医科大学 女性医療人キャリア形成センター
 〒106-8676 東京都港区赤坂 1-3-3
 TEL: 03-4343-1100

当日の様子を女性医療人キャリア形成センターHPにて動画公開しております。下記QRコードよりYouTubeにてご覧いただけます。



講演者プロフィール

宮浦 千里 中部大学 総長補佐・特任教授
 片岡 真由子 中部大学 総合情報学 学務部長
 松本 純子 中部大学 総合情報学 学務部長(特別講演者) 特別講演者(特別講演者)
 藤田 謙子 中部大学 総合情報学 学務部長(特別講演者) 特別講演者(特別講演者)

プログラム

11:00~	開会式	東京女子医科大学 学務部長 松本 純子、東京女子医科大学 学務部長 藤田 謙子
11:00~	【ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)】特別企画	特別講演者(特別講演者)
11:00~	【ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)】特別企画	特別講演者(特別講演者)
12:00~	特別講演「科学技術領域におけるダイバーシティ推進」	特別講演者(特別講演者)
13:00~	特別講演	特別講演者(特別講演者)
13:00~	特別講演	特別講演者(特別講演者)
14:00~	特別講演	特別講演者(特別講演者)
14:00~	特別講演	特別講演者(特別講演者)
15:00~	閉会式	特別講演者(特別講演者)

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
 〒106-8676 東京都港区赤坂 1-3-3
 TEL: 03-4343-1100

R4/7/30

**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)
取組と成果**



本学の学祖
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
特色型担当 野原 理子
衛生学公衆衛生学講座 公衆衛生学分野

**理念：至誠と愛
使命：社会に貢献する女性医療人の育成**

3

行動計画
(申請時)

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画

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

2

行動計画			
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (特色型)			
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		
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	女性医療人リーダー育成 部門 (旧衛生塾) 図書館	女性医師研究者 支援部門、病院
	目標1		目標3 目標4



プロセス

ダイバーシティ事業推進担当者会議



COVID-19感染拡大防止のため、オンラインにて実施

行動計画

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
(特色型)

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%	科研究等応募数 30%増 科研究等採択数 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		
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 目標1	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 目標3 目標4

プロセス

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～）**

7

プロセス
評価

プラスファクター方式の導入

- ◆女性を積極登用する方針を公募文書に明記
 - ・ H28年11月以降の医学部教授公募から開始
- ◆プラスファクターによる公募を実施した科
 - － H29年度～R3年度：**38科**

プラスファクター方式

男女が同等の成績である場合に女性を採用・登用する措置

8

プロセス

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～）

9

プロセス
評価

特命担当教授の新設

◆ 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」
ための称号

→女性教授就任を積極的に後押し



10

特命担当教授 4名任命

- ◆ H29年度
 - 薬理学（講師）
 - 特命内容：研究の質向上を目指した研究倫理教育の推進
 - ゲノム診療科（講師）
 - 特命内容：ゲノム医療における性差に関する研究
- ◆ H30年度
 - 脳神経内科（准教授）
 - 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
- ◆ R1年度
 - 衛生学公衆衛生学（准教授）
 - 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

（任命時の職位を記載） 11

社会のニーズに対応するため女性センターを設置
 全ての女性が安心して医療にアクセスできる
 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

計画を
超えた取組

「女性センター」 (平成29年度～)

女性センターの診療科に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増員できる。

*：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。



13

アウトカム

女性センター教授

女性センター教授 4名任命

- ◆H29年度
乳腺・内分泌外科 (准教授⇒教授)
- ◆H30年度
眼科 (臨床教授⇒教授)
糖尿病・代謝内科 (准教授⇒教授)
呼吸器内科 (准教授⇒教授)

14

プロセス

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～）

15

プロセス
評価

所属長意識改革

◆H28年度

- ・ 教授向けに女性登用に関するアンケートを実施
 - ・ 他大学・民間企業の事例収集
- 所属長向けの研修プログラムの作成

教授会のFDや全体向けの講習会として
6年間で10回実施

16

プロセス
評価

所属長意識改革 教授会FD



H29/1/19 FD研修会



R1/9/20 FD研修会

17

プロセス

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～)

18

プロセス
評価

教員評価制度見直し

- ◆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（基幹分野長）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

The image shows a screenshot of a web-based self-evaluation system on the left and a printed evaluation table on the right. A red arrow points from the '評価する' (Evaluate) button in the system to the table. The table is titled '教員自己評価シート' and contains columns for '評価項目' (Evaluation Item) and '評価内容' (Evaluation Content). The table rows are color-coded: pink for '教員自己評価' (Self-evaluation), yellow for '教授・講座主任（基幹分野長）の実績評価' (Evaluation of faculty and department heads), and green for '女性登用実績' (Female recruitment performance).

評価項目	評価内容
教員自己評価	教員自己評価シート
教授・講座主任（基幹分野長）の実績評価	教授・講座主任（基幹分野長）の実績評価
女性登用実績	女性登用実績

プロセス
評価

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



プロセス
評価

教員評価制度見直し

教育	<p>女性リーダー育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 卒前・卒後教育を通して女性リーダー育成を意識した教育ができる ・ 女性リーダー育成プログラムに積極的に参加している ・ 自分自身が学生や職員への女性リーダーモデルとなっている
研究	<p>女性研究者登用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性医療人の育成、登用、環境整備に関する研究に取り組んでいる
医療	<p>女性医療人のための環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性医療人が働きやすい職場とするためチーム運営に配慮している ・ 女性医療人の環境改善について組織に提案している
大学運営 ・ 社会貢献	<p>ダイバーシティ推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職種やジェンダーバイアス、障害の有無、社会的立場にとらわれず他者を公平に理解できる ・ ダイバーシティの観点からのキャリア支援ができる

21

アウトカム

上位職への登用 登用人数

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
<p>教授</p> <small>※特任教授・特任准教授含む (字外からの転任：括弧)</small>	4名	5名 (0/2名)	13名 (0/3名)	6名 (2/0名)	6名 (3/0名)	2名 (0/0名)
<p>准教授</p> <small>※准教授—臨床教授含む</small>	5名	4名	7名	7名	6名	8名
<p>講師</p> <small>※准講師・特任准講師含む</small>	12名	11名	12名	21名	16名	15名
<p>他大学 教授採用者</p>	-	2名	3名	2名	1名	2名

※常勤のみ 22

アウトカム

上位職への登用 教授割合

教授（非常勤含む）の女性割合と在籍数

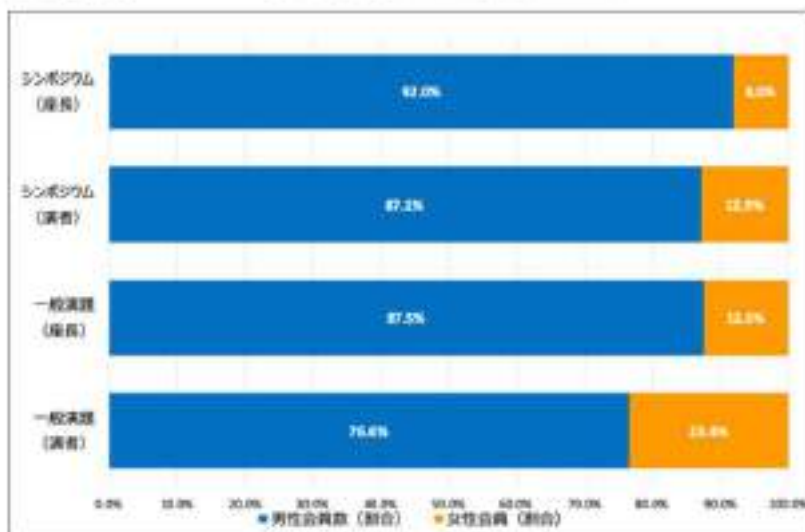


	女性割合	女性	男性	合計
H27.5	21.7%	25	90	115
H28.5	22.2%	26	91	117
H29.5	18.9%	23	99	122
H30.5	24.2%	31	97	128
R01.5	27.6%	37	97	134
R02.5	30.4%	41	94	135
R03.5	28.7%	39	97	136

23

医学会での女性活躍の現状（座長・演者）

調査期間：平成30年6-7月 調査対象：日本医学会連合全加盟学会（129学会）
 調査方法：質問票 回収数（率）：106学会（82.2%）



日本医学会連合：男女共同参画など多様な背景を持つ会員の学術活動への参画と今後の支援方策に関する調査報告書より

24

医学会での女性活躍の現状（役職者）

調査期間：平成30年6-7月 調査対象：日本医学会連合全加盟学会（129学会）
 調査方法：質問票 回収数（率）：106学会（82.2%）



日本医学会連合：男女共同参画など多様な背景を併つて会員の学術活動への参画と今後の支援方針に関する調査報告書より

25

計画を
超えた成果

平成27年度以降の施設長・センター長

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
理事長	男性				女性		
医学部長	男性	女性			女性		
看護学部長	女性	女性			女性		
医学部学生部長	男性	女性			女性		
看護学部学生部長	女性	女性			女性	女性	
東京女子医科大学副院長	男性						
足立医療センター院長	女性	女性					
八千代医療センター院長	男性						
東洋医学研究所長	男性				女性		
総合研究所長	男性					男性	
先端生命医科学センター長	男性	男性			男性		
図書館長	女性	女性					
女性医薬人 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



※R2年4月就任
石黒直子 医学部長



26

行動計画			
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (特色型)			
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		
事業主行動計画	目標1	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 目標3 目標4

プロセス	
研究力向上 リーダー育成	
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	

プロセス
評価

eラーニングコンテンツの作成
(協力：メディアラボ)

- ◆目的
時間と場所に縛られずに受けられる研修の充実
- ◆H28年度～
eラーニングコンテンツ作成のための撮影機材一式を
メディアラボにて購入
→ 専用コンテンツや学内セミナーを撮影し公開開始
- ◆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～
YouTubeでの限定公開に移行開始



29

プロセス
評価

eラーニングコンテンツの作成
(協力：メディアラボ)

H29.3.27公開	東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業	野原 理子氏 衛生学公衆衛生学
H29.5.17公開	ウィメンズヘルス研究	横田 仁子氏 保健管理センター
H29.12.21公開	英語論文作成セミナー	山本 俊至氏 遺伝子医療センター
H30.1.16公開	研究倫理	塚原 富士子氏 薬理学
H30.2.16公開	チーム医療と専門職連携教育	山内 かづ代氏 医学教育学
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
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
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
R1.10.10公開	キャリアセミナー ～みんなちがってみんないい！	大隅 典子氏 東北大学

30

プロセス
評価

eラーニングコンテンツの作成
(協力：メディアラボ)

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
R2.1.15公開	産生塾講演会・仕事から学んだこと —医師、宇宙飛行士、教師—	向井 千秋氏 東京理科大学 宇宙飛行士
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
R3.3.8公開	ダイバーシティ環境整備事業 令和2年度報告	本多 祥子氏 解剖学
R3.5.19公開	有国事象から学ぶ—Quick SAFER 分析手法—	加藤 多津子氏 衛生学公衆衛生学 宮崎 敬雄氏 医療可成看護学
R3.6.24公開	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～	福島 教郎氏 東京医科大学
R3.6.24公開	第40回日本看護科学学会学術集会交流集会 臨床と教育のコラボレーションによる看護職のキャリアの支援～ これまでの10年に続くこれからの10年に向けて～	

31

プロセス
評価

eラーニングコンテンツの作成
(協力：メディアラボ)

R3.8.3公開	科学研究費申請説明会 (2020年8月開催) 査員から見た探検したい科研費申請書の書き方	本田 浩章氏 実験動物研究所
R3.10.11公開	3施設クリニカルコーチ特別ワークショップ 「私たちの強みと知の創造を育み合うポートフォリオ」	原 三紀子氏 東京大学
R3.10.25公開	英語論文セミナー「①Presentations」、 「②Oral communication」、 「③Writing」	Philip Hawke氏 静岡県立大学
R3.11.4公開	リーダーに求められるストレス対処の処方箋	赤穂 環絵氏 神経精神科
R3.12.16公開	多変量解析の基礎～臨床研究への活用～	福島 教郎氏 東京医科大学
R4.1.28公開	令和3年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (先端型)「YAYOIプロジェクトキックオフミーティング」	【特別講演】 国立研究開発法人科学技 術振興機構 プログラム主管 (PO) 山村 康子氏
R4.2.14公開	チームコンサルテーション(多職種協働)	赤穂 環絵氏 神経精神科

6年間で23本のコンテンツを公開

32

プロセス

研究力向上 リーダー育成

- 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

33

プロセス
評価

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



34

- ◆ 審査方法
 - ・ 事前ヒアリング
 - ・ 1次：書類審査
 - ・ 2次：プレゼンテーション審査
- ◆ H30年10月より支援開始（半年間）
 - ・ ダイバーシティ補助金を使用
- ◆ R1年度以降は4月から支援を予定（1年間）
 - ・ 女性医療人キャリア形成センター基金等を使用

年度	利用者	研究テーマ
H30年度	循環器内科（講師）	「動脈硬化性進展および粥腫不安定化におけるCD4 T 細胞の役割」
	生理学（分子細胞生理学分野）（講師）	「逃避行動様式の決定に関する分子遺伝学的研究」
R1年度	血液内科（助教）	「本邦の血液疾患におけるKIRgenotype の意義の検討」
	病理学（病態神経科学分野）（講師）	「成体脳の神経幹、前駆細胞における分化誘導因子の解析」
R2年度	生理学（神経生理学分野）（助教）	「発達期視床でのヒグ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」
	消化器・一般外科（准講師）	「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」
R3年度	予防医学科（准教授）	「Cx45R75H 変異疾患特異的iPS 心筋細胞の性質に関する検討」
	呼吸器内科（助教）	「肺血管－上皮連関の解明」

プロセス

研究力向上 リーダー育成

- 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

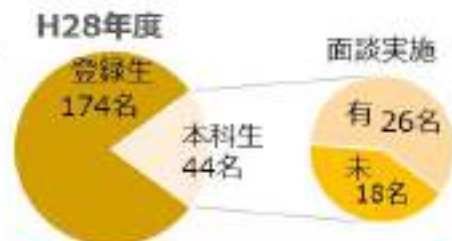
37

プロセス
評価

キャリア形成の個別支援

◆リーダー育成部門本科生

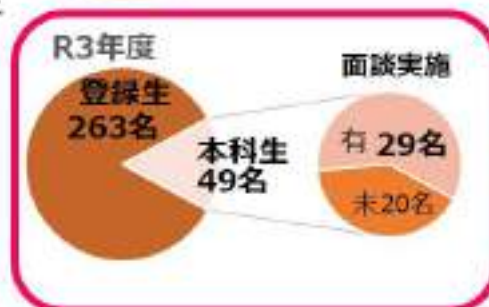
- ・ 主催セミナー等の優先受講
- ・ 個別面談による指導



◆リーダー育成部門登録生

- ・ 主催セミナー等の情報受信

- ◆H28～3年度
加入 **342名**
(うち本科生62名)



38

プロセス

研究力向上 リーダー育成

- 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

39

プロセス
評価

全体講演会・各種セミナーの開催



(R1.12.7 顕生塾講演会基調講演)
向井千秋氏（宇宙飛行士・医師）



(H30.12.8 顕生塾講演会基調講演)
小池百合子氏（東京都知事）



(R1.7.19 キャリアセミナー
～みんなちがってみんないい～)
大隅典子氏（東北大学副学長）

40

プロセス
評価

全体講演会・各種セミナーの開催

R2 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 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 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 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
福島県立医科大学
放射線医学講座健康増進センター 特任准教授

R2 英語プレゼンのためのワークショップ 長原 安子氏
東京女子医科大学 保健科学 教授・准教授
柳澤 直子氏
東京女子医科大学 保健科学 教授・准教授
石津 綾子氏
東京女子医科大学 保健科学 (国際保健学・看護学) 教授



(R3.2.3 英語プレゼンのためのワークショップ)

～参加者アンケートより～

実際のプレゼンに対して指導してもらったという形式が実践的であった



プロセス
評価

全体講演会・各種セミナーの開催

R3 英語論文セミナー 「①Presentations」, 「②Oral communication」, 「③Writing」 Philip Hawke氏
静岡県立大学

R3 リーダーに求められるストレス対処の処方箋 赤穂 理絵氏
神経精神科

R3 多変量解析の基礎～臨床研究への活用～ 福島 教昭氏
東京医科大学

R3 リーダーシップセミナー 石黒 直子氏
東京女子医科大学
医学部長



(R4.1.18 リーダーシップセミナー)

・リーダーシップ論について、医学部長から直接聞く機会は貴重だと思う
・医学部長がどのような考えでリーダーシップをとり女子医大の先頭に立っているのかを知ることができた

「とても良かった」との回答 **100%**

- 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**

年度	内容	参加者
H28	女性医師・研究者同士の情報交換会	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 唐澤 久美子教授	
	女性 腎臓内科 内田 啓子教授	
H29	国際環境・熱帯医学 杉下 晋彦教授	64名
	女性 眼科 須藤 史子教授	
	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 右乃教授	
	男性 呼吸器外科 神崎 正人教授	
H30	生理学（神経生理学分野） 宮田 麻理子教授	14名
	女性 麻酔科 小森 万希子教授	
R1	女性 皮膚科 石黒 直子教授	11名
	女性 呼吸器内科 多賀谷 悦子教授	
R2	女性 病理診断科 増永 敦子教授	8名
R2	女性 麻酔科 長坂 安子教授	8名



(R2.1.16)



(R2.10.30)

アウトカム

論文掲載数の増加



データベース: PubMed 検索日: R4/6/14

論文掲載数(男女計) **29.0%増** (H27年→R3年)

45

行動計画

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (特色型)

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 育児支援発着
- 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

女性医系人リーダー育成
部門 (旧研生活)
図書館

女性医系研究者
支援部門、病院

事業主行動計画

目標1

目標3

目標4

プロセス

ダイバーシティ研究環境整備

- 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～）

47

プロセス
評価

部局の勤務環境改善

H28年度



新医局棟

現地調査



R1年度 皮膚科座談会の様子

H29年度～

部局単位での
改善施策実施



シンポジウムでの
発表



R4.1.18 座談会の様子

プロセス
評価

部局の勤務環境改善

年度	診療科	参加医局メンバー	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
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
R3	歯科口腔外科	男性3名 女性2名	歯科口腔外科における若手医局員参加型の 勤務体制の合理化

49

アウトカム

研究者の満足度の向上

◆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、業績とする（H29年度～）

The image displays a screenshot of the Tokyo Women's Medical University journal website. The page title is '東京女子医科大学雑誌' (Tokyo Women's Medical University Journal). The main content area features an article titled '女性医師・研究者支援シンポジウム2021 (2021年6月)' (Women's Physician/Researcher Support Symposium 2021 (June 2021)). The article text includes the following information: '神経精神科のCOVID-19感染防止の環境とした勤務環境整備' (Improvement of the working environment as a COVID-19 infection prevention environment in the Department of Neurology and Psychiatry). The text describes the symposium's goals and the support provided to participants, including the publication of their abstracts in the journal as an incentive. The journal cover is also visible in the background, showing the university's logo and the journal title.

50

計画を
超えた成果

学部生の勤務環境への理解と キャリア意識の向上

◆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 (R3年度)

- “学生として過ごしているとあまり気にしていなかったことをこのように知る機会が得られたことはとても貴重でした”
- “女性医師のキャリアとライフイベントについてのプロセスを詳しく知ることができました”
- “女性が働く環境を整えるためさまざまな整備がなされていることを知った”
- “女性が働きやすい環境を作る活動が多く行われていることを初めて知った。医師として働く上でとても心強いと思った”
- “将来自分が女性医師として働いていく上で、このような取り組みが広まっていけばよいなと感じた”

31

計画を
超えた成果

全国ダイバーシティネットワークへの参加 (H30年度~) グッドプラクティスの共有



(R1.10.3 東京ブロックワークショップ)



全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

今こそ
ダイバーシティネットワークで
輝く未来を
切り拓く

実施日程

2021
12/8 (Wed)
13:30-16:00

会場
東京
会場
東京



(R3.12.8第4回 全国ダイバーシティネットワークシンポジウム)

32

プロセス

ダイバーシティ研究環境整備

- 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

プロセス
評価

育児支援の充実 ファミリーサポート室

◆ H22年度に全国に先駆けてファミリーサポート室を設置



54

プロセス
評価

育児支援の充実 ファミリーサポート室

	女子医大・東京医大 ファミリーサポート	やよい保育園 (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
	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
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
管理	女性医療人キャリア形成センター	経営統括部 人事課

35

プロセス
評価

育児支援の充実 ファミリーサポート室



36

アウトカム

学生サポータの育成



H30年度研修中の様子

修了証を手に

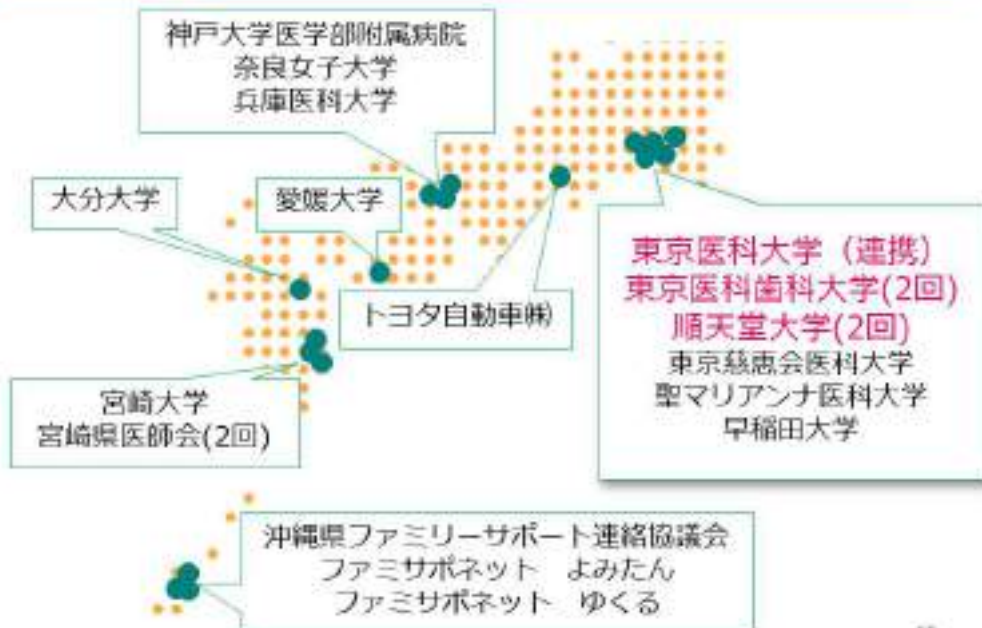


“自分自身の将来の子育てに役立つ”
“授業で学べない貴重な体験ができる”
(学生サポーターの感想より)

57

計画を 超えた成果

各地の大学や企業などへの 良好事例の提供



58

計画を
超えた成果

JSPSでの良好事例の提供

R3年12月15日「JSPS男女共同参画推進シンポジウム」にて
ファミリーサポートについて講演



59

プロセス

ダイバーシティ研究環境整備

- 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～)

60

プロセス
評価

介護支援制度創設

- ◆ 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



61

プロセス
評価

介護支援制度創設

Q. 現在もしくは将来の介護に
どの程度不安を感じていますか？

H28年度 アンケート
(回答者数 658名)



Q. 仕事と介護のバランスは
どのような形が望ましいですか？



不安 : 85.3%
仕事との両立を希望 : 75.5%

仕事を続けながら、
適切な支援を受けたい

62

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



■介護相談窓口

- ▶ 介護に対する不安や、経営での介護支援に関して相談ができる窓口を設置しています。
- ▶ 具体的に...
 - ▶ 本学にどんな制度があるのを知りたい
 - ▶ 介護している部下がいるので、相談内容を並ぶためのアドバイスが欲しい
 - ▶ 「キャリアと介護の両立ハンドブック」がほしい

QRコード

<相談窓口>
【介護休暇・介護休業】
【介護保険制度、社会資源】
【在宅医療、介護サービス相談】

※実業支援センター、子育て支援センターに相談する方法も、それぞれの担当部署までお問い合わせください。

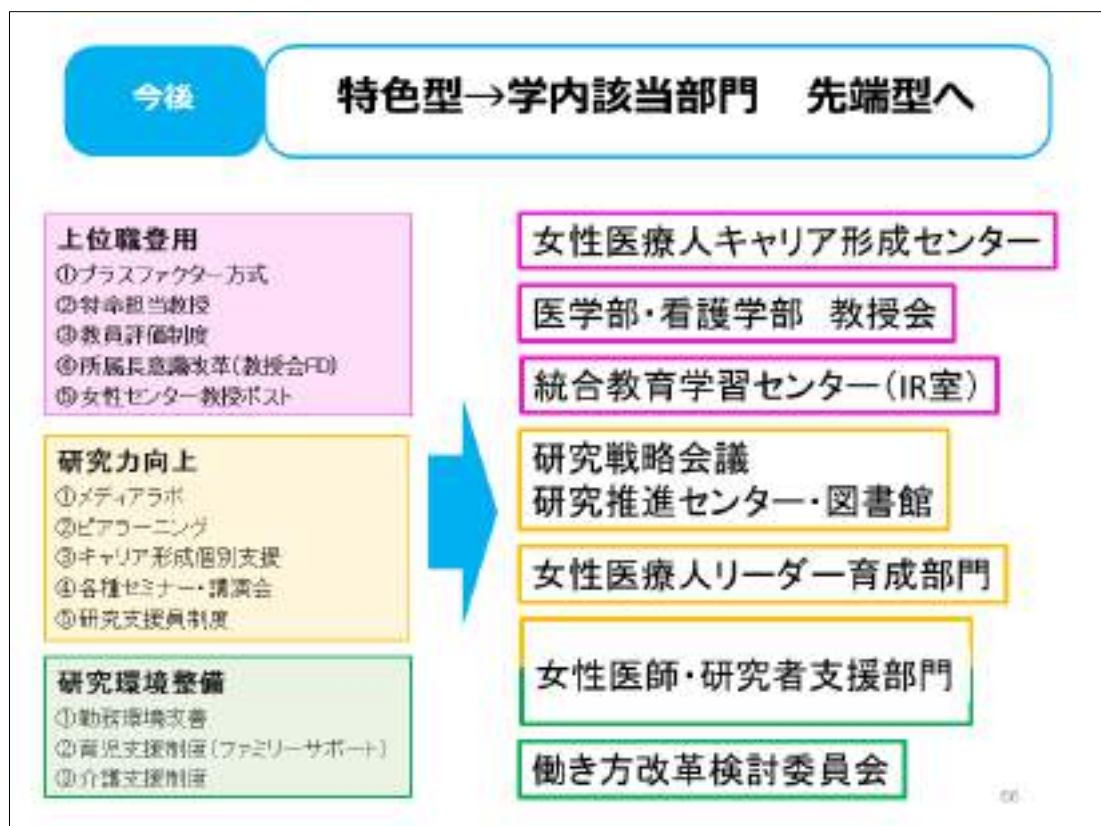
※介護休暇の申請や相談により期待など不利益な結果・変更になることはありません。

※「キャリアと介護の両立ハンドブック」は平成26年度、東京女子医科大学技術的人材支援推進事業「ダイバーシティ推進」で東京女子大学キャリアセンターとして作成されました。

問合せ先：女性医療人キャリア支援センター（内線 41353）

- ◆ R1年度（7月より開始）相談件数 17件
- ◆ R2年度 相談件数 19件
- ◆ R3年度 相談件数 21件

行動計画		ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (特色型)		
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			
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	
	目標1		目標3	目標4





本事業にご協力いただいている皆さま

※順不同

- 国立研究開発法人 科学技術振興機構
- 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
- ㈱日本能率協会総合研究所
- NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ
- NPO法人ワーク・ライフ・コンサルタント
- トーマソイノベーション㈱
- カクタス・コミュニケーションズ㈱
- ㈱エデュース
- パーソルテンプスタッフ㈱



07



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
<http://www.twmu.ac.jp/gender/>

ご清聴ありがとうございました

活動年表

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

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

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

実施日	内容
7/23	彌生塾セミナー「研究倫理セミナー～臨床研究を始める前に知っておかなければいけない研究倫理～」開催（参加20名）
7/24	科学技術振興機構（JST）額の確定調査来学
7/30	勤務環境改善 第2回眼科座談会実施
8/2	科学技術振興機構（JST）中間評価ヒアリング
8/9	NHK取材対応
8/21	勤務環境改善 第2回形成外科座談会実施
8/22	時事通信・読売新聞取材対応
8/29	宮崎県医師会 ファミリーサポート室視察来学
8/31	彌生塾主催 英語セミナー「英語プレゼンテーション」開催（参加8名）
9/3	公明新聞取材対応
9/4	NHK（テレビ）取材対応
9/8	勤務環境改善 第2回神経精神科座談会実施
9/12	北海道大学病院 男女共同参画推進室 女性医療人キャリア形成センター視察来学
9/20	朝日新聞取材対応
9/21	第7回ダイバーシティ講習会（医学部教授会FD）（参加約130名）
9/21	彌生塾セミナー「科研費採択のための効果的な情報分析と計画調書作成セミナー」開催（参加17名）
9/28	第2回リーダーシップセミナー開催（参加7名）
10/1	研究支援員制度利用者（2019年4月～2020年3月分） 募集開始
10/10・16	彌生塾主催 英語セミナー「英語論文B」開催（参加13名）
10/10-11/7	教員評価システム試行を11講座・領域で実施
10/13	第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにてポスター発表：本多祥子
10/24	科学技術振興機構（JST）中間評価面接審査
10/26	FNNプライム取材対応
10/29	彌生塾セミナー「プレゼンテーション再考～わかりやすく伝えるテクニック～」開催（参加27名）
11/2	女性医師等キャリア支援連絡会議全国会議にて講演：斎藤加代子
11/8	第10回ピアラーニング開催（参加7名）
11/14	勤務環境改善 第3回眼科座談会実施
11/15	第1回岐阜県医師会男女共同参画講演会にて講演：内田啓子
11/15	川崎市皮膚科医会 女性医療人キャリア形成センター視察来学
11/16	第8回ダイバーシティ講習会（医学部教授会FD）（参加約130名）
11/30	徳島大学AWAサポートセンター 女性医療人キャリア形成センター視察来学
12/7-1/16	研究支援員制度利用者 書類審査
12/8	彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会（参加約500名）
12/8	第3回リーダーシップセミナー開催（参加15名）

実施日	内容
1/15	e ラーニングコンテンツ公開「プレゼンテーションの再考～わかりやすく伝えるテクニック～」
1/22	勤務環境改善 第3回形成外科座談会実施
1/23	第10回ピアラーニング開催（参加7名）
1/24	全国ダイバーシティネットワーク組織東京ブロック参加表明
1/28	研究支援員制度利用者 面接審査
2/18	e ラーニングコンテンツ公開「2018ダイバーシティ環境整備事業中間報告会」
3/6	第2回ブロック会議・東京ブロックキックオフシンポジウム「『東京』から発信するダイバーシティの現在と未来」参加
3/31	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）中間報告書 平成28(2016)～平成30(2018)年度」発行
令和元(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

実施日	内容
	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）
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	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	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

実施日	内容
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）
令和3(2021)年度	
4/1	2021年度研究支援員制度開始
6/16	令和3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（先端型）」申請書提出
7/13	勤務環境改善 第1回歯科口腔外科学（口腔顎顔面外科学分野）座談会実施
9/27	令和3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（先端型）」選定
10/1	2022年度研究支援員制度 利用者募集開始
10/25	英語セミナー「キャリアアップのための英語セミナー」YouTube限定公開開始（静岡県立大学 薬学部薬学科（科学英語分野）准教授 Philip Hawke 先生）
11/2	勤務環境改善 第2回歯科口腔外科学（口腔顎顔面外科学分野）座談会実施
11/5	リーダーシップセミナー「リーダーに求められるストレス対処の処方箋」YouTube限定公開（東京女子医科大学 精神医学講座 精神医学分野 准教授 赤穂理絵先生）
11/16	ファミリーサポートスキルアップ研修会開催（オンライン）
12/16	統計学セミナー「多変量解析の基礎～臨床研究への活用～」YouTube限定公開（東京医科大学 公衆衛生学分野 講師 福島教照先生）
1/18	勤務環境改善 第3回歯科口腔外科学（口腔顎顔面外科学分野）座談会実施
1/18	「リーダーシップセミナー」オンライン開催（東京女子医科大学 医学部長 石黒直子先生）
1/18	2022年度研究支援員制度 審査会開催（オンライン）
2/8	科学技術振興機構（JST）訪問調査（オンライン）
3/29	勤務環境改善 第4回歯科口腔外科学（口腔顎顔面外科学分野）座談会実施

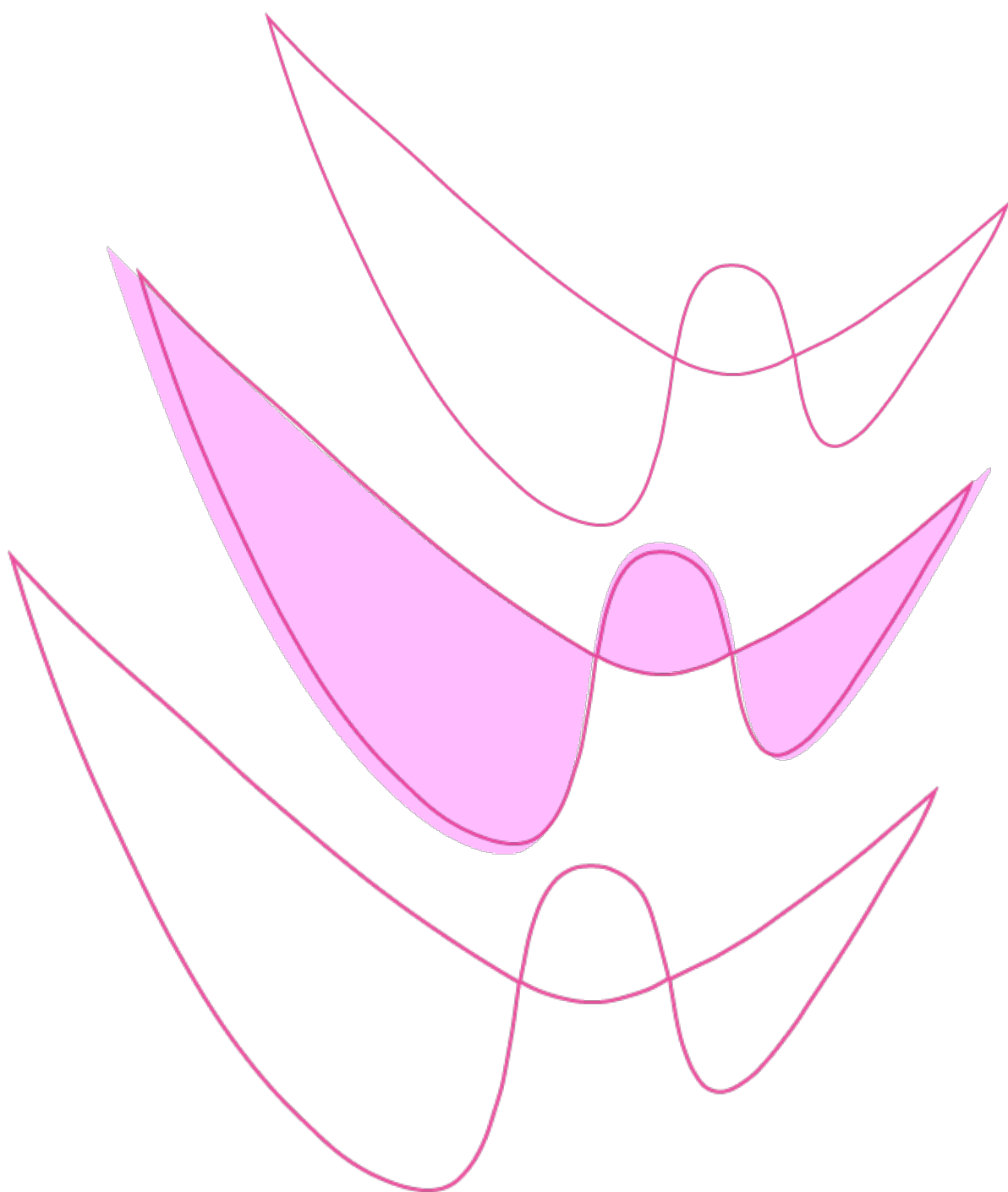
運営委員会等定例会議 実施状況

ダイバーシティ担当推進者会議	<p>平成 28(2016)年度 : 10/27、11/24、12/22、1/24、 2/23、3/24</p> <p>平成 29(2017)年度 : 4/28、5/30、6/26、7/20、8/25、 9/22、10/26、11/21、12/15、1/25、 2/22、3/23</p> <p>平成 30(2018)年度 : 4/19、5/29、6/21、7/31、8/24、 9/28、10/25、11/30、12/20、1/25、 2/19、3/19</p> <p>令和元(2019)年度 : 4/17、5/28、6/25、7/22、8/23、 9/24、10/28、11/22、12/24、1/27、 2/28、3/24</p> <p>令和 2(2020)年度 : 4/27、5/25、6/29、7/27、8/28、 9/28、10/26、11/30、12/25、1/26、 2/22、3/22</p> <p>令和 3(2021)年度 : 4/26、5/18、6/28、7/20、8/27、 9/27、10/22、11/29、12/21、1/28、 2/18、3/23</p>
女性医療人キャリア形成センター運営委員会	<p>平成 28(2016)年度 : 9/20、2/20</p> <p>平成 29(2017)年度 : 2/20</p> <p>平成 30(2018)年度 : 3/12</p> <p>令和元(2019)年度 : 3/24</p> <p>令和 2(2020)年度 : 3/24</p> <p>令和 3(2021)年度 : 3/18</p>
女性医療人リーダー育成部門運営委員会	<p>平成 28(2016)年度 : 6/14、7/22、9/20、12/28、 3/21</p> <p>平成 29(2017)年度 : 5/31、2/19</p> <p>平成 30(2018)年度 : 11/5、2/18</p> <p>令和元(2019)年度 : 3/16</p> <p>令和 2(2020)年度 : 4/27、8/24、3/18</p> <p>令和 3(2021)年度 : 4/22、2/25</p>
女性医師・研究者支援部門運営委員会	<p>平成 28(2016)年度 : 9/5、2/15</p> <p>平成 29(2017)年度 : 9/25、2/26</p> <p>平成 30(2018)年度 : 9/3、2/12</p> <p>令和元(2019)年度 : 2/17</p> <p>令和 2(2020)年度 : 2/22</p> <p>令和 3(2021)年度 : 9/14、2/8</p>
ファミリーサポート調整会議	平成 28(2016)年度 : 9/23、10/27、12/6、2/6、3/23

	<p>平成 29(2017)年度 : 4/25、5/29、7/3、9/19、10/23、 12/11、1/16、2/13、3/13</p> <p>平成 30(2018)年度 : 4/24、5/29、7/10、8/6、9/4、 10/16、12/11、1/22、2/26、3/19</p> <p>令和元(2019)年度 : 4/16、5/21、7/23、8/13、9/10、 10/8、12/16、1/28、3/24</p> <p>令和 2(2020)年度 : 4/21、5/19、6/23、8/4、9/15、 10/6、11/10、12/15、1/19、3/2</p> <p>令和 3(2021)年度 : 4/21、5/12、6/16、7/21、9/1、 11/10、12/1、1/19、2/9、3/2</p>
ファミリーサポート運営委員会	<p>平成 30(2018)年度 : 10/16</p> <p>令和元(2019)年度 : 10/8</p> <p>令和 2(2020)年度 : 11/10</p> <p>令和 3(2021)年度 : 11/10</p>
eラーニングプロジェクト委員会	<p>平成 29(2017)年度 : 11/14、1/11、3/23</p>
eラーニングプロジェクトチーム会議	<p>平成 30(2018)年度 : 6/22、3/19</p> <p>令和元(2019)年度 : 3/24</p> <p>令和 2(2020)年度 : 3/22</p> <p>令和 3(2021)年度 : 2/25</p>

— MEMO —

II 事業報告① - 女性の上位職登用 -

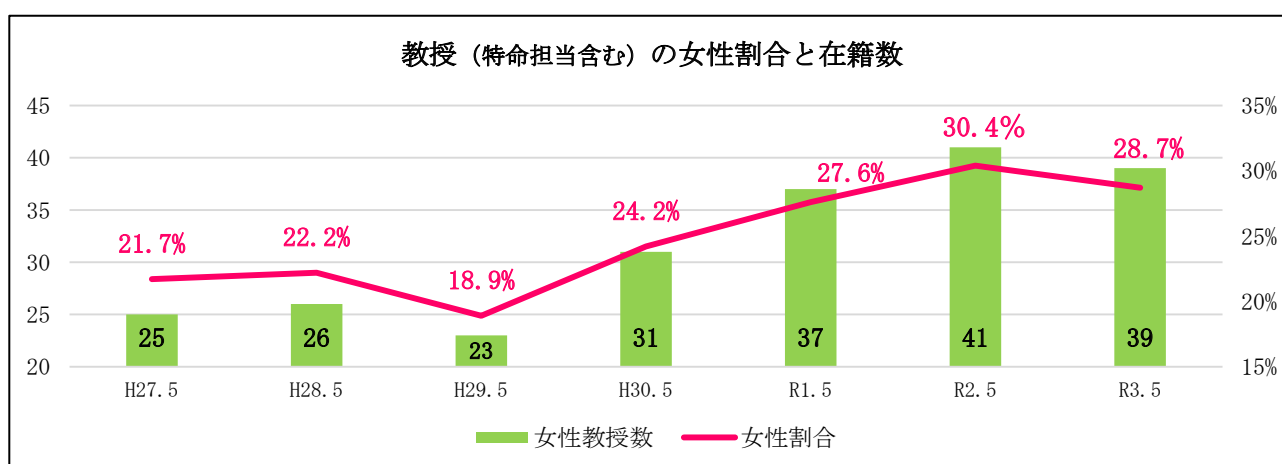


取組成果

本学では女性の教授就任に付随する制度面での問題点を取り除き、個々の女性医療人への支援を充実させる等の様々なプロセスにより、特命担当教授を含む女性教授率は令和2(2020)年7月時点で現在までの最高値となる31.1%を超え、本事業開始時に掲げた「女性教授30%」との高い目標を事業期間内に達成することができました。日本の医学会の中で女性の上位職登用が進んでいない中であって、大きな成果と言えます。日本医学会連合が129の全加盟学会を対象に平成30年度に行った調査では、シンポジウムの座長のうち女性の割合は8%、一般演題の座長で12.5%、演者でもシンポジウム12.9%、一般演題23.4%にとどまっています。また各学会の役職者について、理事長は回答のあった106学会中一人も女性はおらず、理事幹事で6.2%、評議員代議員で1割に満たない状況でした。医学部で上位職に就くためには活発な研究活動を行い、十分な業績があることが必須条件ですが、医学系学会での女性の活躍の場もいまだに非常に限られており、その中で女性が教授職に応募すること、さらに教授職で勝ち残ることは非常にハードルが高いことが分かります。そのような中、本学では計画を着実に実行し、期間中に男性教授7名の増加に比し女性教授は14名と倍の数を増加させることができました。

【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	21.7%	25	90	115
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
令和元(2019)年5月	27.6%	37	97	134
令和2(2020)年5月	30.4%	41	94	135
令和3(2021)年5月	28.7%	39	97	136



プラスファクター方式の導入

女性応募者促進策として平成 28(2016)年度学長副学長医学部長会議で、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に、プラスファクター導入について検討、文言を決定し、平成 28(2016)年 11 月以降の医学部教授公募よりプラスファクターの明記を開始しました。これまでは女性の採用について「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箇所を、プラスファクターの文言として「本学の建学の精神に則り、業績および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に登用する方針です」との表記に変更、教授公募においてはプラスファクター文言の明記をすることとし、法人の女性活躍を推進する姿勢を強調しています。

〈これまでのプラスファクターによる教授就任実績〉

- ・医学教育学 教授（平成 28 年 4 月）
- ・眼科学 教授（平成 28 年 7 月）
- ・皮膚科学教授・講座主任（平成 30 年 4 月）
- ・東医療センター病理診断科 教授（平成 30 年 4 月）
- ・呼吸器内科学 教授・講座主任（平成 30 年 4 月）
- ・消化器内科学 膵臓・胆道分野 教授（平成 30 年 4 月）
- ・微生物免疫学 教授・講座主任（令和元年 4 月）
- ・東医療センター リハビリテーション科 教授（令和元年 4 月）
- ・解剖学 顕微解剖学・形態形成学分野 教授（令和元年 6 月） 教授・基幹分野長（令和 4 年 4 月）
- ・東洋医学研究所 教授（令和元年 7 月）
- ・麻酔科学 教授・講座主任（令和 2 年 4 月）
- ・歯科口腔外科学 教授（令和 2 年 4 月）
- ・衛生学公衆衛生学 公衆衛生学分野 教授（令和 2 年 7 月） 教授・基幹分野長（令和 4 年 4 月）
- ・母子総合医療センター新生児医学科 教授（令和 3 年 9 月）

特命担当教授・准教授の新設

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称号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において柔軟に特命任務を担当できる教員に対し学長が任命するもので、所属等での教授数制限に関わらず任命可能です。教授を目指す女性教員にとってはやりがいを高め、さらなるキャリアアップに対する意欲向上につながっていると考えられます。

<平成 29 年度 特命担当教授 2 名任命>

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

<平成 30 年度 特命担当教授 1 名任命>

- ・多発性硬化症患者の妊娠・出産に関する臨床的研究

<令和元年度 特命担当教授 1 名任命>

- ・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。



教員評価制度見直し

本学の理念「至誠と愛」の精神を尊ぶ組織風土の醸成を目指し、本学の教員に相応しい人材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、教員本人の自覚の高揚を目的として、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。教員評価制度の見直しにあたっては、本学の教員として望まれる人材ビジョンを明らかにし、ダイバーシティの考え方を評価に取り入れました。

平成 29(2017)年度より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。平成 30(2018)年度および令和元年度で教員自己評価システムの導入、試行、調整を行い、令和 2(2020)年度から本格始動しました。

具体的には、「教育」領域では「女性リーダー育成」、「研究」領域では「女性研究者の登用」、「医療」領域では「女性医療人のための環境整備」、「大学運営・社会貢献」では「ダイバーシティ推進」に関する項目というように、各領域の評価項目にダイバーシティに関わる内容を加えることで、女性医療人育成やダイバーシティ推進への貢献度を評価します。令和元(2019)年 10 月からは、教授・講座主任（現基幹分野長）の人事評価に女性登用実績を組み入れ、本学の人材育成や教育の質向上にも役立てています。

所属長意識改革

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「ダイバーシティ講習会」を実施しています。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)年度は教授登用に対する認識とセミナーの開催希望を確認するため、医学部及び看護学部の全教授を対象にアンケート調査を外部委託で実施しました。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視察、他大学及び民間企業の事例収集などを行い、現上位職者に女性上位職登用に対する意識改革を促すことを目的とした研修プログラムを開発しました。

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。

＜ダイバーシティ講習会開催実績＞※ご講演時のご所属を記載

- ・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(2017)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(2017)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(2017)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(2017)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(2018)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(2018)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(2018)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(2018)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：令和元（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：令和元（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）



他機関の取組視察

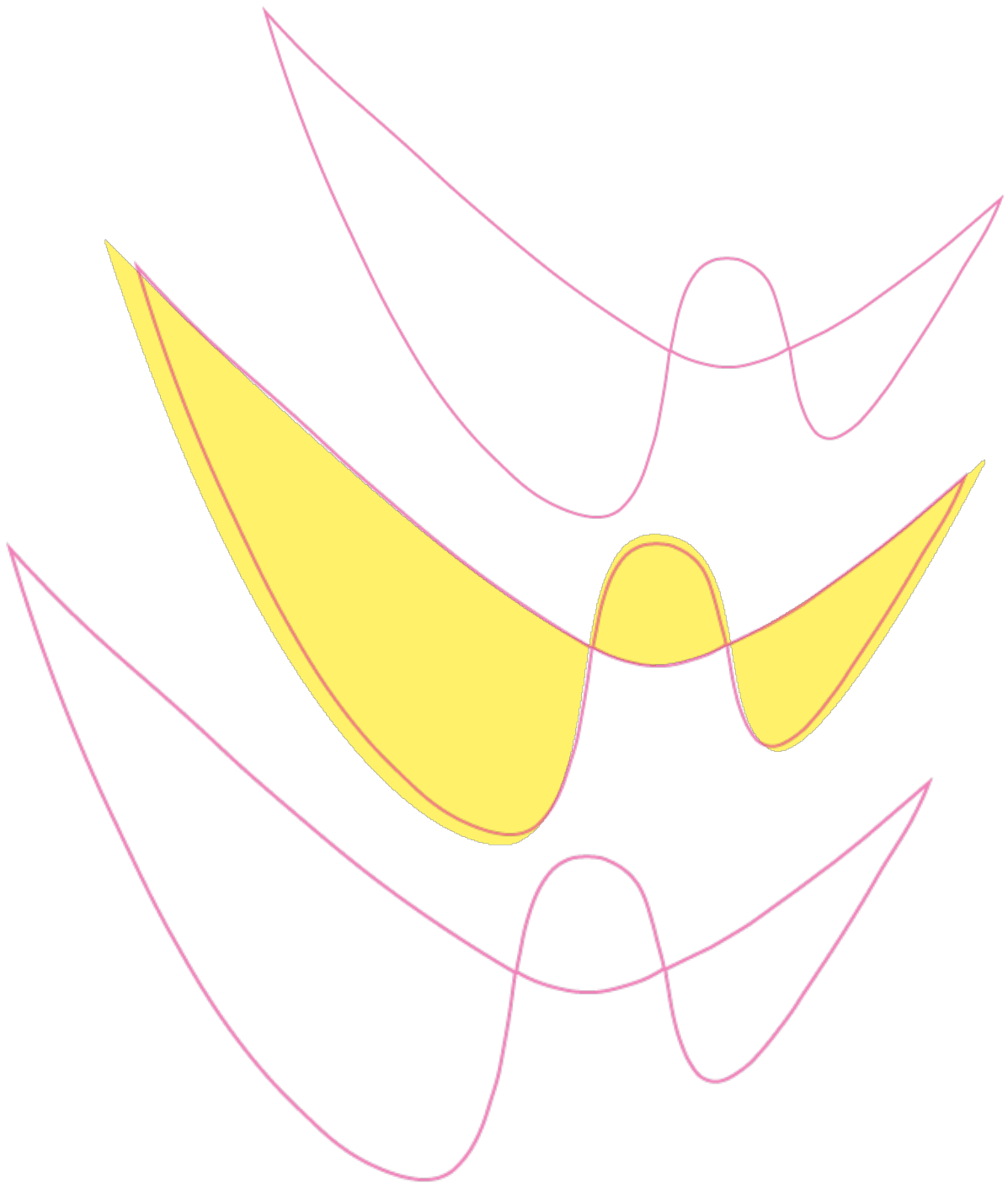
平成 29(2017)年度は女性活躍推進の分野において数多くの先進的取組で知られる名古屋大学と九州大学を視察し、そこで学んだ施策を参考に平成 30(2018)年度の事業計画を立案しました。女性医療人リーダー育成部門主催リーダーシップセミナーは、名古屋大学で実施している「女性研究者リーダーシップ・プログラム」を参考に全3回の構成とし、うち1回は意見交換の場として参加者の考えを理事長・学長に直接伝えられる内容としました。加えて、東村博子先生（名古屋大学 男女共同参画センター長）を医学部教授会 FD および彌生塾セミナーに招へいし、「戦略としての女性活躍推進」についてご講演いただきました。

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

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

— MEMO —

III 事業報告② - 研究力向上 -



取組成果

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（76 ページ）。令和 2(2020)年度以降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。また平成 30(2018)年度からは、英語論文セミナー開催に加え、セミナー参加者を中心とした女性医療人リーダー育成部門本科生・登録生に対し、英語論文校正の費用補助等の支援を実施しています。

＜英語論文支援実績＞※順不同、支援時の所属を記載

◆平成 30(2018)年度（英語論文校正・校正者からのコーチング）

- ・横田 仁子（保健管理センター 学生健康管理室）
- ・坂井 晶子（循環器内科）
- ・篠崎 和美（眼科）
- ・福島 敬子（保健管理センター 学生健康管理室）
- ・山内 かづ代（医学教育学）

◆令和元(2019)年度（英語論文校正費用半額補助）

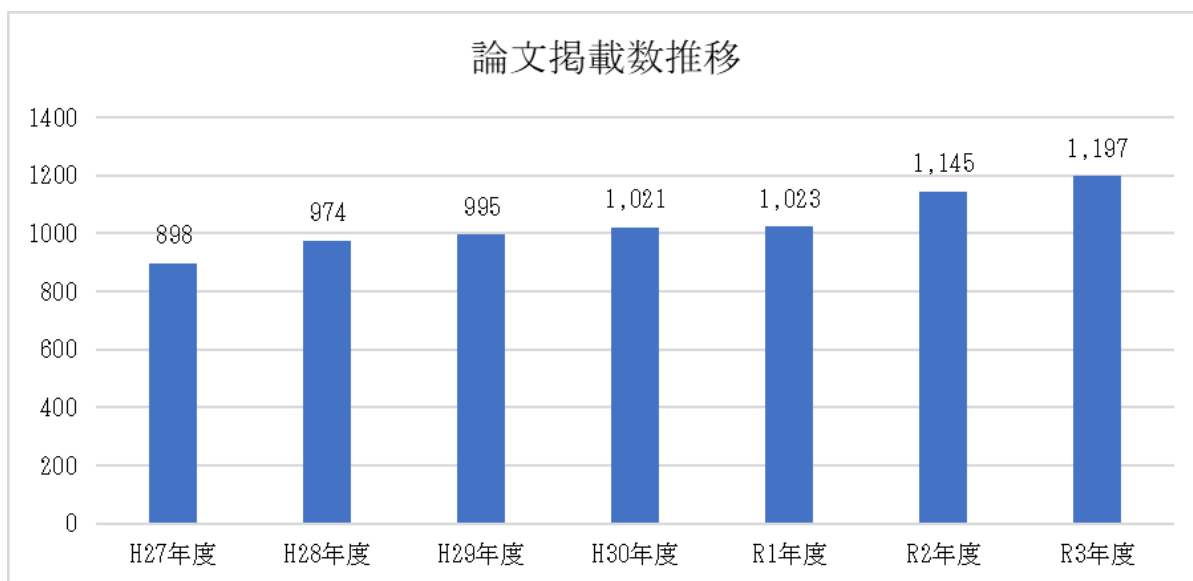
- ・石戸 美妃子（循環器小児科）
- ・佐久間 美帆（医学部 6 年）
- ・田中 伸枝（血液浄化療法科）
- ・長原（井上） 歩（脳神経外科）
- ・松本 卓子（呼吸器外科）

◆令和 2(2020)年度（英語論文校正費用半額補助）

- ・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）

◆令和 3(2021)年度（英語論文校正費用半額補助）

- ・篠崎 和美（眼科）



※データベース：PubMed， 検索日：2023. 5. 25

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。※令和 2(2020)年度より部門再編成により『女性医療人リーダー育成部門』と名称変更。

この女性医療人リーダー育成部門では、部門長及び副部門長が本学の上位職登用候補である本科生に対して、履歴書や業績をもとに個別面談を毎年 1 回以上実施し、上位職登用のために必要な項目を挙げ個別指導を行っています。

また、通年で登録生・本科生の募集を実施しており、現在では准教授の女性医師のうち 90.0%、講師の女性医師のうち 86.0%が女性医療人リーダー育成部門に登録しています。これは自身の研究力向上や上位職登用に対して意欲のある女性医師・研究者が増えていることの証左と考えられます。その結果、女性医療人リーダー育成部門から多くの女性教授が誕生しています。

<女性医療人リーダー育成部門実績>

◆教授就任数

- ・教授 1 名・特命担当教授 2 名／平成 29(2017)年度
- ・教授 8 名・特命担当教授 1 名／平成 30(2018)年度
- ・教授 4 名・特命担当教授 1 名／令和元(2019)年度
- ・教授 3 名／令和 2(2020)年
- ・教授 1 名／令和 3(2021)年度

◆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／令和元 (2019) 年度
 - ・ 35 名／令和 2 (2020) 年度
 - ・ 29 名／令和 3 (2021) 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) ／令和元 (2019) 年度末
- ・ 315 名 (うち本科生 53 名) ／令和 2 (2020) 年度末
- ・ 312 名 (うち本科生 49 名) ／令和 3 (2021) 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

<女性医療人リーダー育成部門登録区分>

- ・ 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)

講演会・各種セミナー

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、一部のセミナーは当センターの限定公開 YouTube にてご覧いただけます。（以下の開催実績における講師の皆様につきましては、ご講演当時のご所属を記載しています）

(1) 彌生塾講演会

- ・第1回「女性のリーダーシップが世界を変える」

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

講師：小野 祥子氏（東京女子大学 学長）



- ・第2回「女性はもっと活躍できる！」

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

講師：岩田 喜美枝氏

（公益財団法人 21 世紀職業財団 会長）



- ・第3回「東京都の女性活躍推進」

（彌生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会
基調講演）

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

講師：小池 百合子氏（東京都 知事）



- ・第4回「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：令和元(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)



(2) 英語関係

- ・英語論文作成セミナー

日時：平成29(2017)年10月30日(月) 18:00-19:00

講師：山本 俊至氏 (東京女子医科大学 遺伝子医療センター
教授)



- ・英語セミナー「英語論文A」

日時：平成30(2018)年6月22日(金) 16:00-17:30

平成30(2018)年6月27日(水) 16:00-17:30

講師：David Kipler 氏

(カクタス・コミュニケーションズ株式会社)



- ・英語セミナー「英語プレゼンテーション」

日時：平成30(2018)年8月31日(金) 16:00-17:30

講師：David Kipler 氏

(カクタス・コミュニケーションズ株式会社)



・英語セミナー「英語論文B」

日時：平成30(2018)年10月10日(水) 16:00-17:30

平成30(2018)年10月16日(火) 16:00-17:30

講師：David Kipler 氏

(カクタス・コミュニケーションズ株式会社)



・英語セミナー「英語論文／研究と出版における倫理」

日時：令和元(2019)年6月5日(水) 16:00-17:30

講師：David Kipler 氏

(カクタス・コミュニケーションズ株式会社)



・英語セミナー「英語論文／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：令和元(2019)年6月18日(火) 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)



・英語セミナー「英語論文／研究論文の執筆と修正のコツと基本原則」

日時：令和元(2019)年7月5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)



- ・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：令和元(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)



- ・英語セミナー「英語論文」(オンライン)

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)



- ・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)



(3) 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：平成30(2018)年5月15日(火) 16:00-17:30

講師：小田 信也氏、笹島 さやか氏

(トーマツイノベーション株式会社)



- ・ 第2回リーダーシップセミナー

日時：平成30(2018)年9月28日(金) 16:00-17:30

講師：小田 信也氏、塩塚 万理氏

(トーマツイノベーション株式会社)



- ・ 第3回リーダーシップセミナー

日時：平成30(2018)年12月8日(土) 16:30-17:30

講師：吉岡 俊正氏(東京女子医科大学 理事長・学長)



- ・ 第4回リーダーシップセミナー

日時：令和元(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)



- ・ 第5回リーダーシップセミナー

日時：令和元(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)



・第6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

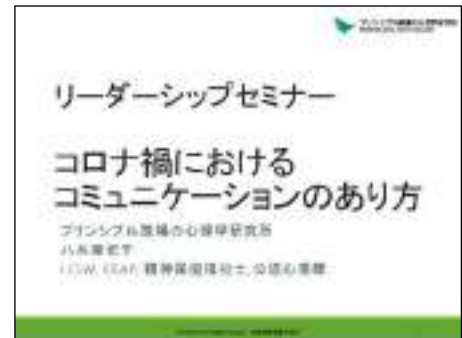
講師：丸 義朗氏(東京女子医科大学 学長)



・第7回リーダーシップセミナー

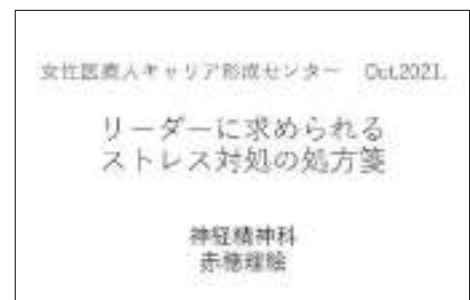
日時：令和2(2020)年12月23日(水) 16:30-17:30

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)



・第8回リーダーシップセミナー

講師：赤穂 理絵氏(東京女子医科大学 神経精神科 准教授)
(YouTube 限定公開)



・第9回リーダーシップセミナー

日時：令和4(2022)年1月18日(火) 17:00-18:00

講師：石黒 直子氏(東京女子医科大学 医学部長)



(3) その他女性医療人リーダー育成部門セミナー

- ・「ダイバーシティマネジメントで大学を活性化！～戦略としての女性活躍促進～」

日時：平成 30(2018)年 1 月 19 日（金） 17:00-18:00

講師：東村 博子氏（名古屋大学 男女共同参画センター長）



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

日時：平成 30(2018)年 7 月 23 日（月） 17:00-18:00

講師：塚原 富士子氏（東京女子医科大学 薬理学 特命担当教授）



- ・「科研費採択のための効果的な情報分析と計画調書作成」

日時：平成 30(2018)年 9 月 21 日（金） 17:00-18:00

講師：塩満 典子氏（宇宙航空研究開発機構（JAXA）、元科学技術振興機構（JST）科学技術振興調整費業務室長）



- ・「プレゼンテーション再考～わかりやすく伝えるテクニック～」

日時：平成 30(2018)年 10 月 29 日（月） 17:00-18:00

講師：大島 武氏（東京工芸大学 芸術学部 教授）



・「女性研究者応援～みんなちがってみんないい～」

日時：令和元(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）



・「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：令和元(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）



・「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：令和元(2019)年10月29日(火) 17:00-18:00

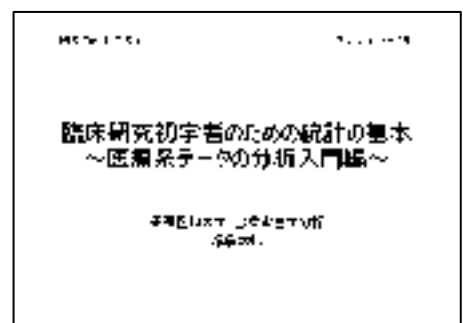
講師：福島 教照氏（東京医科大学 公衆衛生学分野 講師）



・「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）

(DVD 貸出・YouTube 限定公開)



・「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 貸出・YouTube 限定公開）



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。

◆2016（平成 28）年度

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

◆2017（平成 29）年度以降

	年度	日付	講師	
1	2017	4/13	女性	医学教育学 大久保 由美子教授
2		5/30	女性	放射線腫瘍科 唐澤 久美子教授
3		7/3	女性	腎臓内科 内田 啓子教授
4		8/8	男性	国際環境・熱帯医学 杉下 智彦教授
5		9/11	女性	眼科 須藤 史子教授
6		10/6	男性	神経精神科 西村 勝治教授
7		11/7	女性	救命救急センター 矢口 有乃教授

8		12/12	男性	呼吸器外科 神崎 正人教授
9		3/5	女性	生理学（神経生理学分野） 宮田 麻理子教授
10	2018	11/8	女性	麻酔科 小森 万希子教授
11		1/23	女性	皮膚科 石黒 直子教授
12	2019	10/23	女性	呼吸器内科 多賀谷 悦子教授
13		1/16	女性	東医療センター病理診断科 増永 敦子教授
14	2020	10/30	女性	麻酔科 長坂 安子教授



（令和2(2020)年10月30日長坂教授ピアラーニングの様子）

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（講演当時の所属を記載）

- ・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（東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長）
- ・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（東京女子医科大学保健管理センター学生健康管理室 講師）
- ・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（東京女子医科大学 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（東京女子医科大学 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（東京女子医科大学 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～／令和元(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／令和元(2019)年 2 月 18 日公開
 講師：本多 祥子氏（東京女子医科大学 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～／令和元(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／令和元(2019)年 12 月 24 日公開
 講師：加藤 多津子氏（東京女子医科大学 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（東京女子医科大学 ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長）
- ・科学研究費申請説明会「審査員から見た採択したい科研費申請書の書き方」／令和 2(2020)年 9 月 4 日公開
 講師：本田 浩章氏（東京女子医科大学 実験動物研究所 教授）
- ・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編～2020」／令和 2(2020)年 12 月 11 日公開
 講師：福島 教照氏（東京医科大学 公衆衛生学分野 講師）
- ・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（東京女子医科大学 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 ― Quick SAFER 分析手法 ―／令和 3(2021)年 5 月 19 日公開
 講師：加藤 多津子氏（東京女子医科大学 衛生学公衆衛生学 特命担当教授）
 宮崎 歌津枝氏（東京女子医科大学 医療対話推進室 看護師長）
- ・第 40 回日本看護科学学会学術集会交流集会 臨床と教育のコラボレーションによる看護職のキャリアの支援 ～これまでの 10 年に続くこれからの 10 年に向けて～／令和 3(2021)年 6 月 30 日公開

- ・3 施設クリニカルコーチ特別ワークショップ「私たちの強みと知の創造を育み合うポートフォリオ」
 ／令和3(2021)年10月7日公開
 講師：原 三紀子氏（東邦大学 看護学部 教授）
- ・英語論文セミナー「①Presentations」、「②Oral communication」、「③Writing」／令和3(2021)年
 10月25日公開
 講師：Philip Hawke(ホーク フィリップ)氏（静岡県立大学 薬学部薬学科 科学英語分野）
- ・リーダーに求められるストレス対処の処方箋／令和3(2021)年11月5日公開
 講師：赤穂 理絵氏（東京女子医科大学 神経精神科 准教授）
- ・統計学セミナー「多変量解析の基礎～臨床研究への活用～」／令和3(2021)年12月16日公開
 講師：福島 教照氏（東京医科大学 公衆衛生学分野 講師）
- ・令和3年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)「YAYOI プロジェクトキックオフ
 ミーティング」／令和4(2022)年1月28日公開
 特別講演：山村 康子氏（国立研究開発法人科学技術振興機構 プログラム主管 PO）
- ・チームコンサルテーション(多職種協働)／令和4(2022)年2月14日公開
 講師：赤穂 理絵氏（東京女子医科大学 神経精神科 准教授）

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。（初年度である平成 30(2018)年度のみ 10 月～3 月での支援）



<支援実績> ※採択時の所属・職位を記載

◆平成 30(2018)年度：

- ・佐藤 加代子講師（循環器内科学）
 - 研究テーマ「動脈硬化性進展および粥腫不安定化における CD4 T 細胞の役割」
- ・若林 沙耶香講師（生理学（分子細胞生理学分野））
 - 研究テーマ「逃避行動様式の決定に関する分子遺伝学的研究」

◆令和元(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：

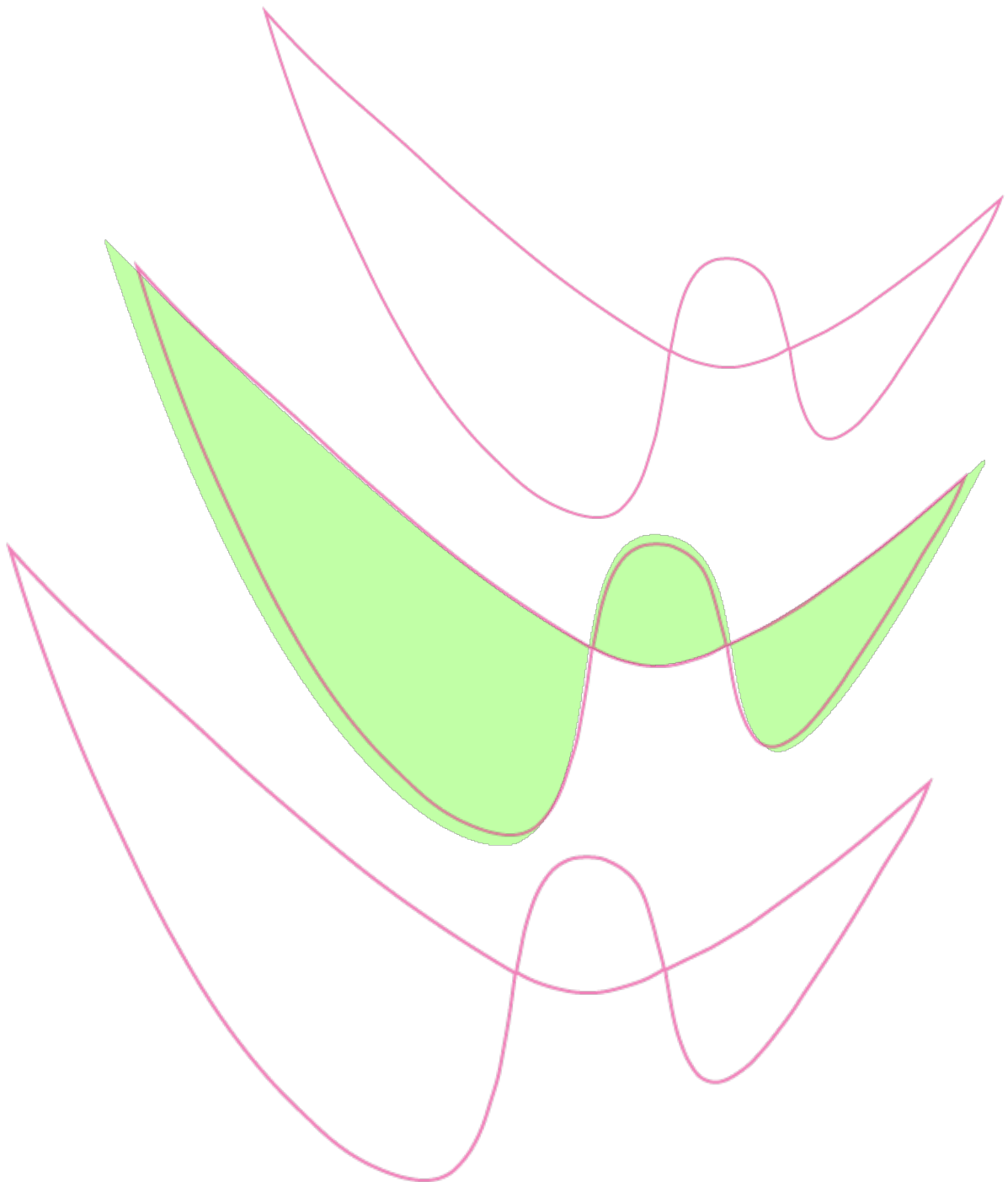
- ・中山 寿子助教（生理学（神経生理学分野））
 - 研究テーマ「発達期視床でのヒゲ経験依存的シナプス再編における神経活動の役割の解明」
- ・番場 嘉子准講師（消化器・一般外科）
 - 研究テーマ「大腸手術における人工知能 AI および Virtual Reality VR を用いた手術ナビゲーション」

◆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」

— MEMO —

IV 事業報告③ - 勤務環境改善 -



取組成果

本事業開始前の平成 27(2015)年 3 月と令和 4(2022)年 3 月を比べると、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 27%、心臓血管外科は 10%から 11%と伸びています。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 44%という高い割合を示しています。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)年度からはダイバーシティ環境整備事業推進室が適宜支援しながら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。男女を問わず医局員が中心となり自らの勤務環境をより快適にするため、問題点を抽出し、自主的に PDCA サイクルを回す形で実施し、本事業期間中に 8 診療科において勤務環境を改善することができました。

また、プロジェクト代表者は医局での取り組みを毎年開催される当センター女性医師・研究者支援部門主催シンポジウムで発表し、参加メンバーのインセンティブとしてその抄録を「東京女子医科大学会誌」に掲載しています。各医局での取り組みをシンポジウムで発表することは、シンポジウムに参加している医学部学生のキャリア意識の向上にもつながる結果となっています。

年度	診療科	参加医師 メンバー	実施したプロジェクト
平成 29 (2017)	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
平成 30 (2018)	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
令和元 (2019)	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

令和 2 (2020)	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
令和 3 (2021)	歯科口腔外科	男性 3 名 女性 3 名	歯科口腔外科における若手医局員参加型の 勤務体制の合理化



(令和 3(2021)年度 歯科口腔外科座談会の様子)

育児支援の充実

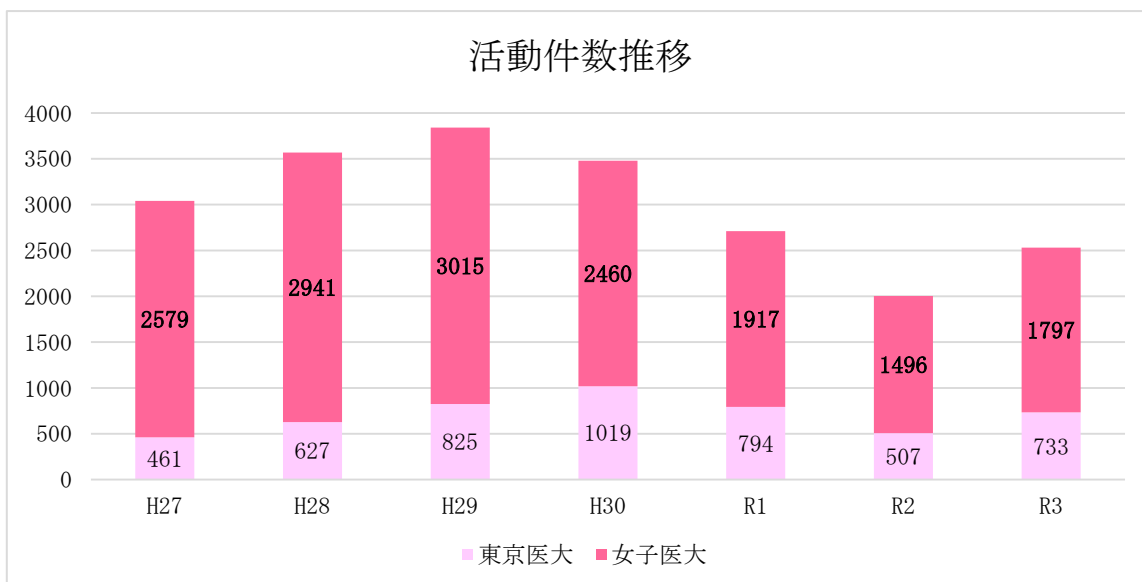
本学では学内に「ファミリーサポート室」を設置し、専属のコーディネーターが常駐しています。平成23(2011)年3月のサポート開始以来、提供会員が順調に増加し、健全な活動を展開しています。

この「女子医大・東京医大ファミリーサポート」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



活動件数推移



	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~土) 延長保育 18:30~20:00 (金) ※ 休日保育 7:30~18:30 (日・祝祭日)
	病児・病後児保育 8:30~18:00 (月~土)	病児保育 8:00~18:00 (月~金)
	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8週~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 巴女子学生会館1階
ファミリーサポート室

介護支援制度創設

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・令和元(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。

平成 29(2017)年度には、『キャリアと介護の両立ブック』を製本し、教職員宛に配布。また経営統括部人事課に東京女子医科大学病院の医療連携・入退院支援部と連携した相談窓口を開設し、本学教職員のための介護相談の受付を開始しました。

また令和 3(2021)年度に採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」では、“介護支援制度利用者比率 0.6%の達成”を目標に新たな介護見守りサービスの新設や、介護講演会開催等、女性研究者が安心して研究に専念できる環境整備を継続して行っています。



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 計画を超えた取組と成果



学外での活動

● 東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞

女性活躍推進大賞は、全ての女性が意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会の実現に向け、女性の活躍推進の気運を醸成するために東京都が創設したものです。本学は出身大学を問わずに女性医師を対象にした再研修制度を設けている点や、役員・専任女性教員比率の高さが大いに評価され、「平成29年度東京都女性活躍推進大賞（教育部門）」を受賞しました。



(東京都女性活躍推進ロゴマーク)

● 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。



● 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)年度より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。

- ・平成 28(2016)年度 野原 理子 (ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長 ※当時)
- ・平成 29(2017)年度 野原 理子 (ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長 ※当時)
- ・平成 29(2018)年度 本多 祥子 (ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長)
- ・令和元(2019)年度 新井田 素子 (ダイバーシティ環境整備事業推進室 副室長 ※当時)
- ・令和 3(2021)年度 番場 嘉子 (ダイバーシティ環境整備事業推進室 副室長)

● 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。



● 講演実績

<過去の講演実績> ※講演当時の所属・職位を記載

- ・第 10 回医学を志す女性のためのキャリア・シンポジウム

「変革は女性リーダーから」

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

講演：内田 啓子 (彌生塾 塾長)

タイトル：「彌生塾がリーダーを創出するために必要なこと」

主催：公益社団法人 日本女医会 (共催：日本医師会)

- ・第 1 回医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会

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

パネラー出席：野原 理子 (ダイバーシティ環境整備事業推進室長)

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所、医療勤務環境改善マネジメントシステム研究会

- ・第6回順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム
 日時：平成29(2017)年1月21日(土)13:30-16:30
 講演：斎藤 加代子(女性医療人キャリア形成センター 副センター長)
 タイトル：「東京女子医科大学の女性医療人キャリア形成について
 ー医学の蘊奥を究め、人格を陶冶し、社会に貢献する女性医療人の育成」
 主催：順天堂大学
 共催：東京医科歯科大学、株式会社ニッピバイオマトリックス研究所
- ・女性医師等キャリア支援連絡会議全国会議
 日時：平成30(2018)年11月2日(金)13:30-16:00
 講演：斎藤 加代子(女性医療人キャリア形成センター 副センター長)
 タイトル：「東京女子医科大学における女性医師等キャリア形成支援」
 主催：一般社団法人全国医学部長病院長会議
- ・第1回岐阜県医師会男女共同参画講演会
 日時：平成30(2018)年11月15日(木)18:00-19:30
 講演：内田 啓子(彌生塾 塾長)
 タイトル：「日本腎臓学会と東京女子医大の男女共同参画の取り組み～CKD, CKD 合併妊娠も含めて～」
 主催：岐阜県医師会、岐阜県
 共催：日本医師会、岐阜大学医学部、岐阜大学医学部附属病院、岐阜大学医師会、岐阜大学医学部・
 同附属病院女性医師就労の会、岐阜大学医学部附属地域医療医学センター、岐阜大学医学教
 育開発研究センター
- ・第2回全国ダイバーシティネットワーク東京ブロック課題別ワークショップ
 日時：令和元(2019)年10月3日(木)
 講演：本多 祥子(ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長)
 「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」において、本学の上位職への積極
 登用に向けた所属長意識改革等について講演
- ・第81回日本臨床外科学会総会
 日時：令和元(2019)年11月16日
 講演：番場 嘉子(消化器・一般外科 助教)
 タイトル：「女性外科医からみた職場におけるダイバーシティ 東京女子医大の取り組み」
- ・第60回関東整形災害外科学会
 日時：令和2(2020)年3月20日
 講演：山内 かづ代(医学教育学/整形外科 講師)
 タイトル：「東京女子医大における男女共同参画に向けた取り組み」

- ・第 99 回日本消化器内視鏡学会総会
 日時：令和 2(2020)年 9 月 2 日（水）
 講演：山本 果奈（消化器内科 助教）
 タイトル：「当院の育児中の女性医師の働き方について」
- ・第 68 回日本麻酔科学会学術集会
 日時：令和 3(2021)年 6 月 5 日（金）
 講演：小森 万希子（東医療センター 麻酔科 教授）
 タイトル：「東京女子医大の働き方改革と女性麻酔科医」
- ・第 40 回日本認知症学会学術集会
 日時：令和 3(2021)年 11 月 27 日（土）
 講演：肥塚 直美（女性医療人キャリア形成センター センター長）
 タイトル：「女性医療人のキャリア形成：東京女子医科大学の取り組み」
- ・第 4 回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム
 日時：令和 3(2021)年 12 月 8 日（水）
 講演：本多 祥子（ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長）
 タイトル：「東京女子医科大学の取り組みー女性医療人のキャリア形成（勤務環境改善プロジェクト、女性医師復職支援、看護研究推進プロジェクト）」
- ・JSPS 男女共同参画推進シンポジウム
 日時：令和 3(2021)年 12 月 15 日（水）
 講演：野原 理子（衛生学公衆衛生学（公衆衛生学分野）教授・基幹分野長）
 「大学等の優良事例に関するショートプレゼン」において、本学ファミリーサポートについて発表

学内での活動

● ロゴマークの決定

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



● 広報活動

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



● 視察対応

- ・国民の安心の医療をめざす民進党看護議員連盟
視察先：院内保育所
視察日：平成29(2017)年5月22日(月)
来学者：長妻 昭氏、柚木 道義氏、初鹿 明博氏
- ・トヨタ自動車株式会社
視察先：ファミリーサポート室
視察日：平成29(2017)年6月19日(月)
来学者：外海 温子氏、高松 久子氏、坂井 友紀氏
- ・聖マリアンナ医科大学
視察先：ファミリーサポート室
視察日：平成29(2017)年7月4日(火)
来学者：高橋 恵統括看護部長、阿部 征子氏
- ・埼玉県立大学
視察先：女性医療人キャリア形成センター
視察日：平成29(2017)年8月25日(金)
来学者：鈴木 玲子副学長、四ノ宮 美保准教授、山口 乃生子准教授、秋葉 豊二副局長

- ・沖縄ファミリーサポートセンター
 視察先：ファミリーサポート室
 視察日：平成 29(2017)年 10 月 18 日（水）
 来学者：興座 初美センター長、他 1 名（沖縄市ファミリーサポートセンター）
 知花 洋子チーフアドバイザー、他 1 名（読谷村ファミリーサポートセンター）
 泉 ゆかりアドバイザー（那覇市ファミリーサポートセンター）
 山城 絵梨子アドバイザー（北谷・嘉手納・北中城ファミリーサポートセンター）
 上原 みどりチーフアドバイザー（与那原・西原・中城ファミリーサポートセンター）
- ・神戸大学医学部附属病院（D&Nplus ブラッシュアップセンター）
 視察先：ファミリーサポート室
 視察日：平成 29(2017)年 12 月 19 日（火）
 来学者：橋本 富美子コーディネーター、鹿岳 眞子氏、他 1 名（学務課 総合臨床教育係）
- ・宮崎県医師会
 視察先：ファミリーサポート室・スキルアップ研修会
 視察日：平成 30(2018)年 8 月 29 日（水）
 来学者：荒木 早苗常任理事
- ・北海道大学病院 男女共同参画推進室
 視察先：女性医師・研究者支援部門、学部授業『「至誠と愛」の実践学修』見学
 視察日：平成 30(2018)年 9 月 12 日（水）
 来学者：清水 薫子特任助教
- ・川崎市皮膚科医会
 視察先：女性医療人キャリア形成センター
 視察日：平成 30(2018)年 11 月 15 日（木）
 来学者：望月 明子医会長
- ・徳島大学 AWA サポートセンター
 視察先：女性医療人キャリア形成センター
 視察日：平成 30(2018)年 11 月 30 日（金）
 来学者：阪間 稔教授、石澤 有紀准教授、中島 佳子コーディネーター
- ・東京農工大学
 視察先：女性医療人キャリア形成センター
 視察日：平成 31(2019)年 1 月 21 日（月）
 来学者：宮浦 千里副学長、松本 千穂コーディネーター、松城 祥季氏（研究推進部研究支援課）

- ・日本医学教育評価機構審査 (Japan Accreditation Council for Medical Education:JACME)
視察先：ファミリーサポート室
視察日：令和元 (2019) 年 11 月 13 日
- ・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
視察先：女性医療人キャリア形成センター
視察日：令和3(2021)年1月19日・21日 (オンライン)
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
視察先：ファミリーサポート室
視察日：令和2(2020)年12月25日 (オンライン)
- ・兵庫医科大学
視察先：ファミリーサポート室
対応日：令和3(2021)年3月31日 (オンライン)

● 取材対応

- ・マイナビ HP 「学生の窓口」 /平成 30(2018)年 2 月 9 日～3 月 8 日期間限定公開
- ・東京都医師 HP /平成 30(2018)年 2 月 19 日公開
- ・テレビ朝日 「東京サイト」 /平成 30(2018)年 2 月 14 日放映
- ・日本経済新聞 (再研修部門の取組について) /平成 30(2018)年 1 月 29 日朝刊
- ・BuzzFeed JAPAN HP /平成 30(2018)年 8 月 8 日公開
- ・NHK (報道局社会部) HP /平成 30(2018)年 8 月 21 日公開
- ・読売新聞 /平成 30(2018)年 9 月 1 日朝刊
- ・NHK 「首都圏情報ネタどり！」 /平成 30(2018)年 9 月 28 日放映
- ・TBS 「上田晋也のサタデージャーナル」 /平成 30(2018)年 10 月 27 日放映
- ・FNN プライムオンライン HP /平成 30(2018)年 12 月 3 日公開



VI 參考資料



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）申請の概要

(様式1)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型） 申請の概要

1. 申請取組

申請機関名 総括責任者名	学校法人 東京女子医科大学 理事長 吉岡 俊正
実施予定期間	平成 28 年度～平成 33 年度
実施予定所要 見込額	<p>【所要見込額】</p> <p>平成 28 年度：総額：23,584,000 円（うち自己負担額 3,800,000 円）</p> <p>平成 29 年度：総額：23,800,000 円（うち自己負担額 3,800,000 円）</p> <p>平成 30 年度：総額：23,800,000 円（うち自己負担額 3,800,000 円）</p> <p>平成 31 年度：総額：11,520,000 円（自己負担額）</p> <p>平成 32 年度：総額：11,520,000 円（自己負担額）</p> <p>平成 33 年度：総額：11,520,000 円（自己負担額）</p> <p>総 額：105,744,000 円（うち自己負担額 45,960,000 円）</p>
目標・行動計画 の設定	<p>女性活躍推進法に基づく事業主行動計画において、平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日までの計画期間に以下の目標を設定した。</p> <p>目標 1：「本学の大学再生計画に基づき女性医師・研究者の資質向上を目的とした「彌生塾」による<u>女性医療人に特化したキャリア形成支援</u>を行い、<u>女性教授を 30%</u>にする。」</p> <p>目標 2：「女性事務管理職の割合を 30%にする。」</p> <p>目標 3：「<u>育児や介護関連制度</u>等、就業規則の周知や啓発、また<u>制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくり</u>の推進。」</p> <p>目標 4：「<u>臨床系教員及び医療練士研修生の短時間勤務の制度化</u>および周知を行う。」</p>
取組の概要 (300 字以内)	<p>1. <u>ダイバーシティ</u>：東京都医療機関勤務環境改善支援センターと連携し<u>附属病院の勤務環境改善</u>を実施する。大学<u>ファミリーサポートの多機関ネットワークを構築</u>する。企業と連携した <u>ICT による介護支援制度を創設</u>する。</p> <p>2. <u>研究力向上とリーダー育成</u>：大学長期事業計画の次世代型図書館構想による <u>メディアラボ</u>でコンテンツの作成・配信をする。研究者の <u>セルフディベロップメントのためのピアラーニング</u>および <u>キャリア形成の個別支援</u>を実施する。</p> <p>3. <u>上位職への積極登用</u>：教授選任制度に <u>プラスファクター方式を導入</u>する。特に優秀な人材に対しては特命教授、特命准教授を置く。<u>教員評価制度を見直し、体系を構築</u>する他、<u>所属長の意識改革</u>も行う。</p>

(申請機関名：東京女子医科大学)

2. 総括責任者

総括責任者	氏名	よしおか としまさ 吉岡 俊正			
	研究者番号	60146438			
	所属機関名	学校法人 東京女子医科大学			
	役職名	理事長			
当該取組における機関全体の実施責任者	氏名	さいとう かよこ 斎藤 加代子			
	研究者番号	90138834			
	役職名	教授			
当該取組における機関全体の事務連絡担当者 <small>(当該担当に事務連絡等すべての連絡いたします)</small>	担当者名	よねもと しげみつ 米本 重光	役職名	事務長	
	所属組織・部署名	男女共同参画推進局			
	事務連絡先 <small>(当該担当に事務連絡等すべての連絡いたします)</small>	〒162-8666 東京都新宿区河田町 8-1			
		TEL. 03-5269-7319 内線 8382	FAX. 03-3353-6793		
		E-mail: gender-office. bm@twmu. ac. jp			
機関における経理管理責任者	責任者名	よねもと しげみつ 米本 重光	役職名	事務長	
	所属組織・部署名	男女共同参画推進局			
当該取組における機関全体の経理管理担当者	担当者名	いたさか そういちろう 板坂 総一郎	役職名	課長	
	所属組織・部署名	研究支援部 教育研究資金課			
	事務連絡先	〒162-8666 東京都新宿区河田町 8-1			
		TEL. 03-5269-7319 内線 8353	FAX. 03-3353-6793		
		E-mail: itasaka. soichiro@twmu. ac. jp			

(申請機関名：東京女子医科大学)

(様式2)

取組内容・詳細

- 申請機関名 「学校法人東京女子医科大学」
- 総括責任者名 「吉岡 俊正」
- (実施予定期間：平成28年度～平成33年度)

1. 実施体制

- ・支援組織の体制および当該組織の機関内の位置づけ

本事業は学校法人東京女子医科大学の直下の部局である**男女共同参画推進局**において実施する。男女共同参画推進局は、女性活躍推進法による行動計画の実施のために、これまでの「**女性医師・研究者支援センター**」、「**女性医師再教育センター**」、「**看護職キャリア開発支援センター**」の3部門に加えて、昨年度正式な部門として**女性上位職登用のための「彌生塾」と「働き方の多様性を考える委員会**」を設置した。男女共同参画推進局の局長は理事長が指名する理事となっており、各部門は部門長（教授）及び委員（教員）10名程度で組織されている。事務局は事務長1名（専任）と事務職員3名（専任）が配置されており、さらに本事業の為に事務員を1名雇用する。各部門の部門長及び運営委員による各部門の運営委員会および局長と各部門長による男女共同参画推進局運営委員会が定期的に開催されている。

男女共同参画推進局組織図



- ・意思決定プロセス

男女共同参画推進局の各部門においては、部門長および委員から事業内容と各種取組の具体案が提案され、定期開催されている各部門の運営委員会によって審議される。各部門の運営委員会で承認された案件および、男女共同参画推進局としての事業は男女共同参画推進局運営委員会で審議される。男女共同参画推進局運営委員会で承認された案件は理事会に報告され、承認を得る。

(申請機関名：東京女子医科大学)

・マネジメント構造および既存組織との関係

本学における女性の活躍推進法および次世代育成の行動計画は男女共同参画推進局が中心となってマネジメントを行う。さらに理事長諮問会議、附属病院管理者会議の他、人事部など学内で各種支援を行っている管理部門と連携して本事業を実施する。

東京女子医科大学組織図



2. 目標・行動計画及びそれらに基づく取組の内容

(1) 組織としての目標の内容

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

東京女子医科大学は、女性医療者（医師・看護師）を養成する医科大学であり、平成18年度には文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、病児保育と短時間勤務制度の創設によって優れた女性研究者が研究を継続するための支援を実施した。事業終了後には、男女共同参画推進局を設置し、保育については院内保育所による、待機児、夜間、休日、病児の対応を行うほか、ファミリーサポートによるきめ細かい支援を行っている。短時間勤務制度も育児期のみでなくさらなるキャリア形成のための制度を創設するなど、事業を発展させている。それら取り組みによりライフイベントによって研究を中断しない環境整備は進んできているが、さらなるキャリア形成、上位職の登用においては十分な成果が出ていない。例えば、平成27年における女性教授は全教授158名中27名（17%）である。そこで女性医療人のキャリア形成支援を強化するため「彌生塾」を創設し、2020年度までに女性教授を30%とすることを目標とした。

（申請機関名：東京女子医科大学）

(2) 上記目標を達成するための行動計画の内容

1. **ダイバーシティ**：①**附属病院の抜本的な勤務環境改善**を実施する。この取り組みは病院長以下管理者会議での総意の下、東京都医療機関勤務環境改善支援センターとの連携により勤務環境改善に取り組む計画の策定、準備が進んでいる。②**ファミリーサポートの多機関ネットワークを構築**する。我が国の大学のモデルとなる制度をすでに構築しており、学内外からさらなる発展を期待されている。③**企業と連携したICTによる介護支援制度を創設**する。遠隔地診療等の技術のノウハウを持ったIT企業との連携により実施可能と考えている。
2. **研究力向上とリーダー育成**：①図書館や情報科学室等の機能を統合した**メディアラボの運営**により研究環境を整備する。次世代型図書館の構想は大学の事業計画に明記され、すでにリモートアクセス環境向上のための新規事業が開始されている。デジタルコンテンツの作成も今後メディアラボで継続される。②研究者の**セルフディベロップメントのためのピアラーニング**を実施する。ピアラーニングの方法は、平成26年度の業務バランス改善のモデル事業においてツールの開発を行い、実践の準備が整っている。③**キャリア形成の個別支援**を実施する。彌生塾の運営委員（教授）等からの個別支援を計画している。
3. **上位職への積極登用**：①教授選任制度に**プラスファクター方式を導入**する。特に優秀な人材に対しては特命教授、特命准教授を置く。大学再生計画に女性教授の増加や教授選任方法の改革が示され、理事長諮問会議などで審議されている。②**教員評価制度を見直し体系を構築**する。大学の事業計画における中長期ビジョンにおいて、教員評価の見直しが明記され、計画が進んでいる。③**女性研究者の所属長の意識改革**をする。女性リーダーを育成してきた名誉教授等に協力を依頼し、様々な視点からの意識改革を実施できる。

(3) 具体的な取組の内容 「カトレアプロジェクト」概要図



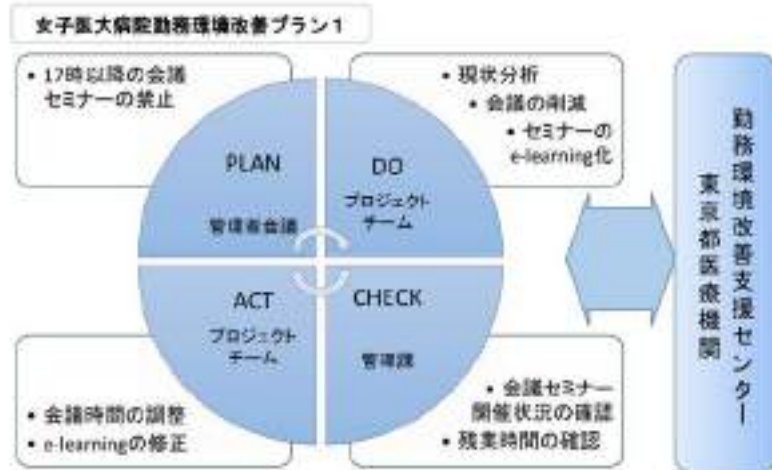
(申請機関名：東京女子医科大学)

「カトレアプロジェクト」として以下の取り組みを実施する。

・ダイバーシティ研究環境整備のための取組

① 附属病院の勤務環境の改善

現在多くの臨床研究等を担う大学附属病院の医療従事者の研究環境は整備されているとは言えない。病院内の運営にかかわる様々な会議や、医療従事者が医療を提供するために受講が義務付けられている講習会などは18時以降等に開催されていることも多く、家庭等の状況の異なる多様な人材が十分にその能力を発揮することが困難な状況である。そこで本取り組みでは、17時以降の会議・セミナーの禁止など、附属病院管理者会議で具体的な項目を設定し、プロジェクトチームを立ち上げ、東京都医療機関勤務環境改善支援センターからの社会保険労務士および医療経営コンサルタントと連携して附属病院の勤務環境改善を実施する。



② 育児支援（ファミリーサポート）の発展

研究環境整備を行うためには附属病院での勤務環境改善と家庭での育児や介護等の支援の両者を同時に進めることが重要である。そこで本取り組みでは、本学が先駆けとして実施し、全国の大学で広がりを見せているファミリーサポートのネットワークを構築する、メーリングリストやネットワーク会議の開催により情報共有等を行い、ファミリーサポートの質の向上と効率的な制度設計を提案する。さらに、新規でファミリーサポート事業を開始する大学等の相談を受ける。

③ 介護支援制度の創設

これまで介護支援については具体的な取り組みが行われていなかった。そこで育児期を乗り越え、上位職を目指す女性研究者の次なる課題としての介護に取り組む。介護支援については医療福祉分野で様々な ICT コンテンツを提供している IT 企業と連携し、ICT を用いた介護支援方法を検討し本事業期間内に導入する。

(申請機関名：東京女子医科大学)

・女性研究者の研究力向上のための取組とそれを通じたリーダー育成のための取組

①メディアラボの運営

様々な環境にある女性研究者の研究力の向上のためには、どこにおいても教育や支援を受けられる環境が必要である。そこで、在籍するUBAや図書館員の他、外部講師等により、大学図書館に設置されたメディアラボにおいて、研究倫理や論文執筆ツール、競争的資金獲得のためのストラテジー等の教材を作成し配信する。また、メディアラボを有効に利用するためのワークショップや研究会も定期的で開催する。



②ピアラーニングの実施

本学に勤務する医師である医学研究者は、日常の臨床業務を担いながら研究を行っている。野原らのタイムスタディによる医師の就業状況調査 (Kohara et al. BMC Health Services Research 2014, 14:375) では、医学研究者は臨床、教育、研究の他、職場の運営にかかわる業務も担っていることから、専門職として働くための自己研鑽の時間が限られていることが明らかとなった。したがって、大学に勤務する研究者に対して、研究と研究以外の業務や、キャリア形成のために必要な自己研鑽の時間などの業務バランスを考え、改善できるようにするためのピアラーニングを実施する。ピアラーニングでは他者と様々な情報や経験を共有し、お互いが学び合うことができる。環境や専門が異なる研究者たちが、それぞれの良いところを学び合い、自らの業務バランスの改善のヒントを見つけ、また他者に対しても新たなアイデアを提供するなど、一般的な講演や研修では学びにくい内容を身につける。

③キャリア形成の個別支援

上述したように、女性研究者は様々な専門分野で研究生活を送っており、そのキャリア形成においては、個々の状況に応じた支援が必要である。本学で実施してきた再教育においても、オーダーメイドの研修によりその成果を上げている。そこでリーダー候補である女性研究者に対して、学内の教授等によるキャリア形成のための個別支援を実施する。

(申請機関名: 東京女子医科大学)

・女性研究者の上位職への積極登用にに向けた取組

①教授選任制度へのプラスファクター方式の導入

本学では講師職における女性の割合は30%を超えている。また、改正学校教育法に従って、教授会を「教育・研究について学長に意見を述べる組織」であることを明確にし、学長主導の人事、特に、講座主任および教授選考委員会の規定の改正等が進められている。さらに研究業績の評価についても評価方法を明確にし、公表した。上述の通り、今後、彌生塾において女性リーダー、女性教授候補を育成する。そこで教授選考の際に、男女の候補者の評価が同等である場合に女性を優先する方針、すなわち「プラスファクター方式」を導入し、有能な女性が確実に教授に就任できる体制をとる。さらに、特に優秀な人材に対しては特命教授・特命准教授を置く。

②教員評価の基準の見直しと体系構築

現在の教員評価では、研究業績についてのみ評価基準が明確にされ、研究業績に大きな比重が置かれている。一方、教員として重要な教育や、附属病院での医療、経営、社会貢献等の実績については十分に評価されていない。本学の女性研究者は教員として採用されており、特に卒業生である女性研究者は、専門分野のみでなく、女性のキャリア形成に関する学生教育等に、先輩として携わる機会が多く、また女子医学生や女性研究者の様々な支援を行っていることも多い。さらに女性研究者・医師として社会的な貢献を行っている者も多いが、その評価の方法が明確ではなく、上位職への登用に有効につながらない状況にあった。そこで教員評価のために、女性研究者の育成・教育・研究・医療・経営・社会貢献等の評価基準、またその評価バランスについて見直しを行い、適正な評価の体系を構築する。

③所属長意識改革

女性研究者の上位職への登用のためには、リーダー候補である女性研究者の所属長の理解や支援が必要である。しかし、これまで女性リーダーが不在であった部署では、旧来の男性中心の上位職登用が続いており、所属長が無意識に、女性の登用をためらう場合もある。そこで本プロジェクトではすべての部署の所属長に対して、本学の使命である女性リーダー育成の理念や、女性リーダー育成の方法について講習会等を実施し、すべての所属長が自部署において積極的に女性の登用を推進するよう意識改革を図る。

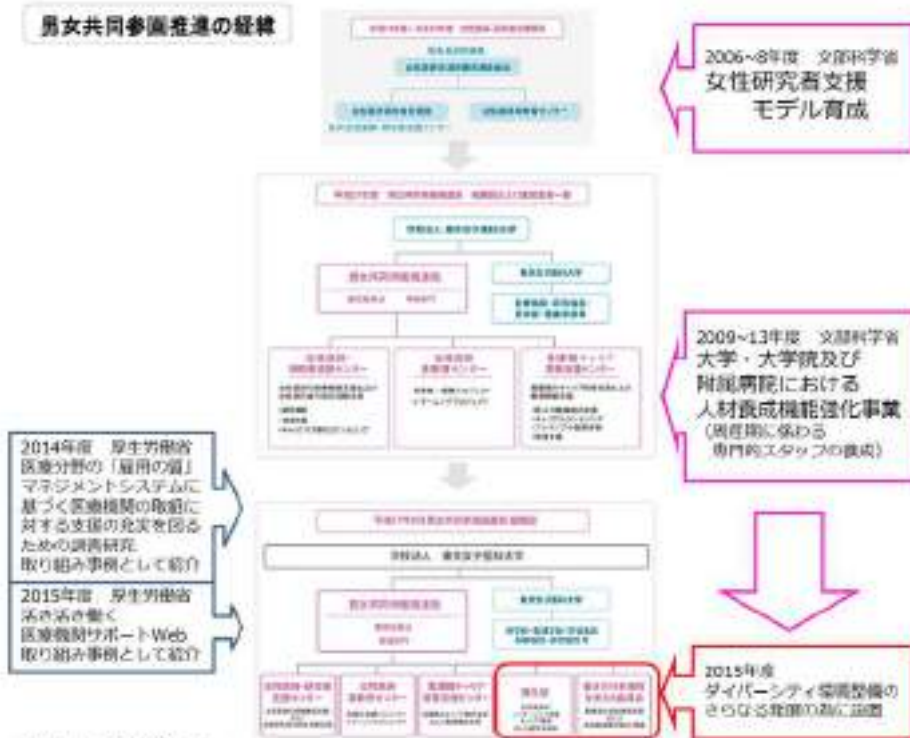
3. 実施期間終了後の取組

補助金終了後は過去の取組と同様に、東京女子医科大学男女共同参画推進局にて、大学の自主事業として女性医師・研究者の研究活動の支援を継続して行う予定である。本補助金による各取組は、大学の行動計画の実施を加速強化するためのものであり、補助金終了後も行動計画に基づいて取り組みを維持発展させていく。

(申請機関名：東京女子医科大学)

4. 女性研究者の研究活動支援に関する過去の取組状況

男女共同参画推進の経緯



・キャリア形成支援

- ① **研究支援勤務制度**：育児・介護時期の女性研究者および優れた女性医学研究者の研究時間拡充のための短時間勤務制度の適用と資金の支給、さらに女性医師の勤務継続支援としての短時間勤務制度を運用している（下図）。支援対象者への研究資金は、平成 18-20 年度までは文部科学省科学技術振興調整費を、平成 21 年度からは大学予算（基金を創設）で措置している。また卒業生の寄付金により、有能な女性研究者を審査にて選考するデニエア・トラック制度の支援も開始している。また病院で臨床に従事する看護職に対して研究手法の教育を行うなど、看護職への研究支援も開始した。

	女性研究者支援		女性医師支援		
	女性医師・研究者の育成支援	後援女子女性医学研究者研究奨励金	研究奨励金の 区分	専攻博士候補生の 給与調整費	女性臨床研修医等の 給与調整費
年度	2009～	2011～	2009～ 2010～	2011～	2011～
対象	助教以上	助教以上	専攻以上	専攻以上	専攻以上
勤務時間	週20時間	週20時間	専攻以上	専攻以上	専攻以上
給与	月額制 155,000円 社会保険あり	月額制 195,000円 社会保険あり	専攻以上 25万円 専攻以上 22万円 専攻以上 21万円 専攻以上 20万円 専攻以上 19万円 専攻以上 18万円	専攻以上 20万円	専攻以上 20万円 専攻以上 20万円 専攻以上 20万円 専攻以上 20万円
経費	女性医師・研究者支援基金	後援女子医学研究奨励金	研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金	研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金	研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金 研究奨励金

（申請機関名：東京女子医科大学）

②**再教育**：平成 20-22 年度文部科学省「社会人学び直しプロジェクト」による「eラーニングとオーダーメイドの研修を開始した。現在「eラーニングプロジェクト」、「一般内科プロジェクト」、「復職プロジェクト」の3プロジェクトとして整備し、広く全国の女性医師を対象として運用している。

③**学生教育**：入学直後のオリエンテーション時から、育児支援等の取組を紹介する他、ロールモデルである先輩女性医師・研究者の紹介を行っている。また、女性教員の講義での相談しやすい雰囲気と体制づくりの他、学生の父母に対する支援環境整備状況の説明を実施し、学生時から、研究職・専門職に携わる意義と価値、支援体制整備の状況を認識できるよう努めている。さらに「基礎研究医養成プログラム」を創設し、学生時より基礎研究に携わり、留学・大学院進学や卒後の研究職登用のサポートを行っている。

④**情報発信**：男女共同参画推進局 web サイト (<http://www.tamu.ac.jp/gender/>) の他、科学雑誌への支援内容紹介記事の投稿、マスメディアへの情報発信により、本学女性研究者支援活動の普及啓発を行っている。他、女性医師・研究者に対して、在職中の本学卒業生の同窓会開催による様々な分野のメンターとの交流の場の提供を行っている。

・ 保育支援

①**附属保育所**：平成 5 年に設置し、行政サービスを補完する保育支援として、待機児・延長・夜間・休日の保育を開始した。平成 18-20 年度の文部科学省科学技術振興調整費により病児保育の体制を強化して実施している。平成 27 年度からは待機児対策として、学外の保育施設とも契約し、受け入れ人数を増員して対応し、産休や育休の終了後、確実に復職できる体制を整えている。

②**ファミリーサポート**：平成 21-25 年度の文部科学省「周産期医療環境整備事業（人材養成環境整備）」により女子医大ファミリーサポートを構築し、平成 26 年度からは東京医科大学と連携して運営している。現在登録会員数は、提供会員 187 名、依頼会員 141 名であり、月々 250 件程度の利用となっている。平成 28 年度からは、女子医大・東京医大ファミリーサポートとして、継続して事業を実施し、集団保育のみでは対応できないきめ細やかな支援を行っている。



5. 関連する取組状況

本学の女性活躍推進法に基づく事業主行動計画では平成28年4月1日～平成32年3月31日までの計画期間の目標1として「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「産生塾」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。」こととしている。目標2では「女性事務管理職の割合を30%にする。」目標3では「育児や介護関連制度等、就業規則の周知や啓発、また**制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくり**の推進。」目標4では「臨床系教員及び医療練士研修生の短時間勤務の制度化および周知を行う。」こととしている。本事業で行う女性研究者の上位職への積極登用にに向けた取組およびダイバーシティ研究環境整備のための取組は事業主行動計画を踏まえ、それらを加速強化するために計画されている。

事業主行動計画と「カトレアプロジェクト」の関連図



6. 在籍する教員・研究員の総数（平成27年5月1日現在）。

	医学
教授相当	158人 (27)人
准教授相当	125人 (35)人
講師相当	268人 (96)人
助教相当	962人 (414)人
研究員	964人 (504)人

(申請機関名：東京女子医科大学)

（様式3）

平成計画概要

の申請機関名 財団法人 東京女子医科大学
 の実施責任者名 理事長 志岡 政正
 の実施予定期間 平成21年度～平成23年度

取組内容	1年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
1.イノベーション	新領域の創成環境整備（R&Dセンター、産学連携センター設置）（一財法人として継続）					
	先進医療創成の創成		高度医療ネットワークの構築		産学連携の創成（大学卒業として継続）	
2.研究の向上	メタアナリシスの調査（メタ・エビデンス）			大卒医師育成として目標！		
	ピアラーニングの実施		キャリア形成支援の実施			
3.上記の推進活用	プラスファクター方式の創成		導入	プラスファクター方式の活用		
	知識生産推進			（大学卒業として継続）		
産学連携推進	産学連携推進	産学連携推進	産学連携推進	産学連携推進	産学連携推進	産学連携推進
女性研究者の増加	2007 2,155	2008 2,195	2009 2,195	2010 2,195	2011 2,195	2012 2,195
65歳以上の増加	2007 1,000	2008 1,000	2009 1,000	2010 1,000	2011 1,000	2012 1,000
産学連携の推進	2007 1,000	2008 1,000	2009 1,000	2010 1,000	2011 1,000	2012 1,000

申請機関名 東京女子医科大学

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）
中間評価 成果報告書

機関名：学校法人 東京女子医科大学

総括責任者名：吉岡 俊正

実施期間：平成 28 年度～平成 33 年度

目 次

I. 計画の概要	1
II. 所要経費	1
III. 機関の概要と目標達成度	
1. 機関の概要及び考慮すべき背景	3
2. 目標達成度	
(1) 選定時コメント等に対する対応	3
(2) 目標達成度	4
(3) 所期の目標が達成できなかった場合の対処	5
IV. 機関の自己評価	
(1) 目標達成度	5
(2) 取組(妥当性・効率性)	5
(3) 取組の成果	5
(4) 実施体制	6
(5) 今後の進め方	6
V. 成果の詳細	
1. 取組内容	6
(1) 研究環境整備	6
(2) 研究力強化と上位職への積極的登用	9
(3) ポジティブ・アクション	13
(4) 復帰・復職支援	13
(5) 女性研究者の裾野拡大	13
2. 取組の成果	
(1) 機関内の成果	14
(2) 波及効果	15
3. 実施体制	
(1) 実施体制	15
(2) 機関の長のコミットメント	16
VI. 今後の進め方	
1. 実施期間終了までの進め方	16
2. 実施期間終了後の取組の継続性・発展性(平成 34 年度以降)	17
3. 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の周知と推進状況	18
VII. 参考図表	19
表1. 取組内容	

その他の図表

VIII. 付録(非公開)	23
別添1. 女性教員数・女性教員割合の年次変化(文系、理系すべてを含む)	
別添2. 女性研究者採用数の年次変化(文系、理系すべてを含む)	
別添3-1. 自然科学系分野女性教員(任期無し)の在籍数・割合の年次変化	
別添3-2. 自然科学系分野女性教員(任期有り)の在籍数・割合の年次変化	
別添4-1. 自然科学系分野女性教員(任期無し)の職階別在籍数・割合の年次変化	
別添4-2. 自然科学系分野女性教員(任期有り)の職階別在籍数・割合の年次変化	
別添5-1. 年代別教員(任期無し)の離職状況	
別添5-2. 年代別教員(任期有り)の離職状況	
別添6. 女性教員(任期無し)の昇任を伴う他機関への異動状況	
別添7. 今後の資金計画	
別添8. 機関のマネジメントに関わる女性の人数・割合の推移	
別添9. 研究支援者の配置状況	
別添10. 研究支援者を配置した女性研究者の研究業績	
別添11. 復帰・復職支援によりスタートアップ研究費等の研究費支援を受けた研究者の研究業績	
別添12. 病児保育支援経費の推移	
別添13. 中長期計画における女性研究者支援に関する記載(抜粋)	
別添14. 退職した女性教員の他大学採用状況	
別紙1. 申請書抜粋(非公開)	

I. 計画の概要

■機関名:学校法人 東京女子医科大学

■総括責任者名(役職):吉岡 俊正(理事長)

■実施期間:6年間

■実施経費:6年間の総額 94.4 百万円

■目標・行動計画の設定

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画において、平成28年4月1日～平成32年3月31日までの計画期間に以下の目標を設定した。

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

目標2:「女性事務管理職の割合を30%にする。」

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

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

■取組の概要

1. ダイバーシティ:東京都医療機関勤務環境改善支援センターと連携し附属病院の勤務環境改善を実施する。大学ファミリーサポートの多機関ネットワークを構築する。企業と連携したICTによる介護支援制度を創設する。

2. 研究力向上とリーダー育成:大学長期事業計画の次世代型図書館構想によるメディアラボでコンテンツの作成・配信をする。研究者のセルフディベロップメントのためのピアラーニングおよびキャリア形成の個別支援を実施する。

3. 上位職への積極登用:教授選任制度にプラスファクター方式を導入する。特に優秀な人材に対しては特命教授、特命准教授を置く。教員評価制度を見直し、体系を構築する他、所属長の意識改革も行う。

■選定時コメント

女性教授の在籍比率30%という意欲的な目標を掲げ、女性研究者の資質向上を目指したキャリア形成支援を積極的に行うとともに、教授選考においてプラスファクター方式を導入し、特命教授・特命准教授の理事長・学長指名枠を新設するなど、体系的かつ具体的な取組を策定していることは評価できる。

研究力向上のためのピアラーニング、ポジティブ・アクションとしての教員評価基準の見直し及び体系の構築については、より具体的な内容とし期待される成果を明確にするとともに、女性教授の在籍比率に係る目標を達成する上では、女性特命教授より、むしろ女性教授を積極的に増加させることを期待する。

今後は、こうした点を踏まえつつ、「第5期科学技術基本計画」や「第4次男女共同参画基本計画」に掲げる我が国全体の自然科学系分野における女性研究者の新規採用割合に関する目標値の達成への寄与も念頭に置き、各種取組を積極的に推進することを期待する。

II. 所要経費

(単位:百万円)

経費の内訳	年度(平成)	備考
-------	--------	----

	28	29	30	31	32	33	
【補助対象経費】							
1. 設備品費							
(1)カムコーダー	0.2	0	0	0	0	0	ビデオカメラ
2. 人件費							
3. 事業実施費							
(1)消耗品費	1.5	0.2	0	0.2	0.2	0.2	撮影機材、PC、DVD
(2)旅費	0	0.3	0	0.1	0.1	0.1	視察
(3)諸謝金	0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.3	講演会
(4)会議費	0	0	0	0	0	0	弁当代
(5)通信運搬費	0	0	0	0	0	0	送料
(6)印刷製本費	1.8	0.8	1.6	0.6	0.6	2.3	報告書、パンフレット
(7)雑役務費	14.8	14.4	17.1	12.0	12.0	12.0	派遣費、委託費
計 (補助金額)	18.4 (18.4)	15.9 (15.9)	19.0 (19.0)	13.1	13.1	14.9	
【補助対象外経費】							
計	18.4	15.9	19.0	13.1	13.1	14.9	

注1)人件費は、職階(コーディネーター、カウンセラー等)に分けて、年度毎に従事人数とともに記入してください。

注2)1万円単位で四捨五入し、10万円単位(小数点一桁)まで記入してください。

注3)平成28年度は決算額、平成29年度は執行額、平成30年度は予算額、平成31年度、平成32年度、平成33年度は計画額を記入してください。

注4)備考欄に支出内容の概要を簡単に(キーワード程度)記入してください。

注5)平成31年度以降については自主経費を用いた予算額を記載してください。

III. 機関の概要と目標達成度

1. 機関の概要及び考慮すべき背景

本学は明治33(1900)年に創立された東京女醫學校を母体として設立された。昭和27(1952)年に新制大学となり、平成10(1998)年には看護学部が新設された。建学の精神は、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であり、教育理念は「至誠と愛」である。教育機関としては女子のみ在籍可能な東京女子医科大学・看護専門学校と、男女とも在籍可能な大学院があり、合計在籍数はおおよそ1,450名である。東京女子医科大学病院をはじめとして附属の医療機関は5つあり、教育機関・医療機関合わせておおよそ7,750名の教職員が在籍しており、全体の約64%が女性である。

女性教員割合は平成27年度で講師は36%いるものの准教授は28%(図1)、教授割合(常勤のみ)は20%と職位が上がるごとに女性比率が下がっていく(図2)。男女別・世代別に本学常勤医師の在籍数を比べると男女いずれも30代が最も多く、年齢層があがるにつれて減少していく傾向にあり、減少率は男性と比べて女性の方が大きい。また男女構成割合に目を向けると20代では63%あった女性割合は50代・60代になると20%台にまで落ち込む(図3)。これらは、30代以上の女性医師・研究者のキャリア形成途上においてライフイベントへの直面をきっかけに勤務継続を困難と感じて離職するケースや、上位職への昇格を諦めるケースが少なからず生じることを示唆している。そこで女性医師・研究者の母数を確保し、ライフイベントにより離職することなく様々な形で大学内でのキャリアを継続できる環境を整備した上で女性医師・研究者の上位職への登用を推し進めることが必須である。

公開されている他大学医学部(医学科)と比した場合、本学の女性教授割合は高いレベルにある。しかしながら本邦唯一の女子医科大学として女性医療人を数多く輩出している立場にあって、女性医師という同じ立場で、女性医師の能力向上に貢献しうる女性教授を増やすことの重要性は平成26年に文部科学省へ提出した大学再生計画報告書でも言及しているところである。したがって中長期計画やいわゆる「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画にも女性教授比率30%を掲げるに至った。

2. 目標達成度

(1)選定時コメントに対する対応

「研究力向上のためのピアラーニングについて」本学における基礎・臨床の様々な科の現職教授から、自分自身が教授になるために何をしたか、そして教授になってから何をしているかについて講演をし、その後女性研究者との質疑応答を行う。これにより女性研究者は身近な良好事例を学ぶことができ、一方教授も女性研究者の研究力向上や上位職登用にに向けた教室運営のために必要な情報を得ることができていると推察される。

「教員評価について」まずは既存の教員評価基準について的大幅な見直しを実施している。大学再生計画においても本学の組織風土を改革していく上での重要事項として捉えられており、「教育」「研究」「医療」「大学運営・社会貢献」の4つの評価視点についてそれぞれ、女性リーダー育成、女性研究者の

登用、女性医療人のための環境整備、ダイバーシティ推進に関する項目を採用している。教員評価を通じ、今後一層、本学のダイバーシティ事業が進展することが期待される。

「女性特命担当教授の任命について」上位職を目指す女性研究者の上昇志向をさらに高め、さらなる上位職への登用候補者であることを学内外関係者へ示すための称号として位置づけている。後述のプラスファクター方式を導入したことにより、女性教授就任を積極的に後押ししている。

(2) 目標達成度

① 目標: 女性教授を30%にする

達成度: 事業推進中に公募時の申請書(平成28年4月)及び初年度調書における在職教員数に、非常勤教授が含まれていたことが判明したため、以下は「非常勤教授を含む数値目標」及び「非常勤を除外した本来の数値目標」に対する実績を併記する。平成29年度終了時点での達成目標は22%、実際の割合は非常勤教授を含めると15%、本来の対象である常勤教授は20%である。平成30年度終了時点での達成目標は25%であり、5月1日現在の女性教授比率は非常勤教授を含めると19%、常勤教授は24%である(図2)。平成30年4月1日付で7名の女性教授が採用・任命されており、うち3名が新規採用、4名が昇格である。平成28年度・29年度はそれぞれ4名、5名(特命担当教授含む)と採用・任命されており、女性教授の登用数は順調に伸びている。

② 目標: 女性事務管理職の割合を30%にする

達成度: 平成30年5月1日現在、女性事務管理職の割合は18%である。

③ 目標: 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。

達成度: キャリアと介護の両立ハンドブックの作成・全職員への配布を行うことで介護制度の周知を図った。また平成29年9月より開設した介護支援相談窓口では、開設前には月1件程度しかなかった相談件数が月平均2件(平成30年5月1日時点で延べ15件)となり、制度を利用しやすい職場環境づくりに貢献できていると考えている。育児については、ファミリーサポートをより広く周知するためにも院内保育所への入所希望者にファミリーサポートについて積極的に案内を実施するようにしている。

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

達成度: 臨床系教員及び医療練士研修生の短時間勤務制度については、利用者にとって使いやすいガイドラインを策定、整備したことでライフイベントによるキャリア中断を阻止し、多様な働き方を提案できている。職員が利用できる人事課イントラへの掲載や女性医療人キャリア形成センターホームページでの周知に加え、教授会で理事長・学長から直接本制度について周知したことで、効果的なアピールになり、利用者が増加した。

(3) 所期の目標が達成できなかった場合の対処

平成29年度末時点では女性教授割合の目標について数字が届かなかったが、これは制度整備に時間がかかったためであり、今年度以降は女性教授を積極的に登用できる仕組みとして「プラスファクターの明示」「特命担当教授・准教授の設置」「女性科の設置」が構築でき、常勤の女性教授割合においては目標達成が可能となる見込みである。

女性事務管理職の割合については、特に困難と思われた女性教授の登用推進を優先して実行していたため現在目標に比べ進捗が遅れているが、大学再生計画の中で経営環境改善の一環として事務職員配置の見直しを進めている。管理職の女性割合も高めており、平成33年度での達成を目指している。

IV. 機関の自己評価

(1) 目標達成度

現在途上であるが、本事業が終了する平成33年度には常勤の女性教授割合30%を達成できる見込みである。

(2) 取組(妥当性・効率性)

本学は女子医科大学ということもあり、「女性医師が働いている」という環境に対する抵抗感は少なく、卒業生を含めて多くの女性医師が活躍している。助教以下の女性割合は47%と高い水準にあるものの、職位が上がるにつれて女性割合は低下する。本事業を進めるにあたり、所属長意識改革のためのダイバーシティ講習会といった直接的な取組みに加え、教授会での本事業施策に関する周知・報告や施設長・センター長等に女性を据えるといったこと等から「女性を採用すること、上位職へ登用することは特別なことではない」というメッセージを発信し、女性採用・登用の機運を高めてきた。この他本学独自の取組みとして女性医師・研究者の上位職昇格意欲を高めるための彌生塾があり、詳細は後述する。

他方、社会的にも多様性に対する認知が進んでおり、医療現場においても女性特有疾病の診療科(産婦人科など)に限らず多くの診療科で、女性医師による診察を希望する患者が増加している傾向にある。診療者側が女性であることにより、特に女性患者に対しては、より深い理解に基づくきめ細やかな医療を提供できると考えられる。そこで、平成29年度より専門性を持った女性医師が兼務として診察する「女性科」を設置した。これに伴い、女性教授・准教授を女性科と兼務させている診療科においては、学長・院長が必要と認めれば、診療科に教授・准教授を兼務人数分配置することが可能となった。設置上限数を超えて教授・准教授を任命することができるようになり、優秀な女性医師・研究者を積極的に上位職へ登用しやすくなった。

(3) 取組の成果

本事業開始前の平成27年度と比べると、複数の科で女性の在籍割合が増加している。整形外科の女性の在籍割合は17%から30%へと大きく伸び、心臓血管外科は10%から12%、救急救命センターは40%から43%、となっている。平成28年度厚生労働省の「医師・歯科医師・薬剤師調査」によると、病院勤務の女性の構成割合について整形外科は6%、心臓血管外科も6%、救急科は13%である。また、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)の平成30年度女性割合を比べると、いずれも本学の女性割合が大きく上回っており、全国平均が13%であるのに対し、本学での女性の構成割合は平均33%である。女性医師の活躍が難しいと一般に捉えられている科においても、本学で十分活躍することが可能であることを示している。

女性科については、5月1日現在女性教授2名が任命されており、今後も随時任命予定がある。

(4)実施体制

本事業を推進するための組織である「男女共同参画推進局」は、平成29年1月1日付で「女性医療人キャリア形成センター」と名称を変更し、傘下にある「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」と「彌生塾」と有機的に連携し、多面的な活動を推進する組織として「ダイバーシティ環境整備事業推進室」を同日設置した。各部門のはたらきについてはV-3-(1)に詳細を記す。

(5)今後の進め方

現在、定期的にダイバーシティ担当推進者会議を開催することで、各担当者やセンター傘下の部門長とスムーズに情報共有できている。今後も同様に定期的実施し、本事業を牽引していく。

V. 成果の詳細

1. 取組内容

(1)研究環境整備

①女性研究者が在籍する部局の勤務環境改善

平成28年度は新築された建物内へ医局スペースが移動したことに伴い医局事務の配置人数がこれまでの75%(16名)にまで削減されることになり、その結果専門職である女性医師・研究者の業務に事務的な業務のしわ寄せが生じ必然的に負荷が増す事態となった。これを改善し、女性医師・研究者が診療や研究といった専門業務により集中できる環境を整備する目的で、勤務環境改善を実施した。

具体的には、平成28年度は外部委託業者の協力のもと事務担当者等へヒアリングを行い、女性医師・研究者及び事務職がそれぞれ担うべき業務内容の明確な区分および負荷の程度を調査した。この調査結果をもとに優先的に改善すべき業務内容を抽出し、外部委託業者のアドバイスを受けながら作業の効率化・業務の振り分け等の改善策を講じ、提案した。併せて新医局棟における各科医局スペースの現地調査も実施し、有効活用の方法等を提案した。また、医局側から診療科単位での郵便物集積場所の必要性が指摘されたため、診療科ごとのメールボックスを設置した。

その後改めて各医局の女性医師・研究者等現場の声聞いた結果、事務作業の効率化を全科一斉に実施するといっ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行うことの方がより優先度が高いと判断した。このため平成29年度からは全科一律ではなく各科の医局単位で勤務環境改善施策を実施する方向へシフトした。各医局で実施した内容を学内に公開することで成果を広い視点から検証し、今後の学内全体の勤務環境改善策に役立てる方針である。

平成29年度は脳神経内科、乳腺・内分泌外科、皮膚科の3科について、医局員(主に女性医師)と外部委託業者を交えた座談会を複数回実施し、各科医局員が現在直面している勤務内容上の具体的な問題点を抽出したうえで、その解決に向けた取組みを外部委託会社のアドバイスのもとで行った。

脳神経内科では退院時サマリ作成作業が特に煩雑であり単純作業に多くの時間と労力が費やされているとの意見を受け、これを改善する目的でサマリの新たなフォーマットを作成し、医局内で活用の周知を行った。その結果、不慣れな研修医でも短時間で完成度の高いサマリ作成が可能となり、指導医の指導負担も軽減され、質・量ともに大幅な業務改善につながった。具体的には、かつてサマリ承認まで約11日かかっていたものが9日半に短縮され、承認率も76%から100%に上昇した。

乳腺内分泌外科は(平成27年に)第二外科乳腺グループと内分泌外科という二つの診療科の合併を経て発足しており、チーム医療を行う上で背景の異なる医局員間の意思疎通の難しさが課題であった。全員が互いの多様性を尊重しチームで動ける組織風土を作り醸成することを目標に、まず科としての理念や価値観を掲げた上で、業務遂行の考え方や運営方法に関するガイドラインを策定すると共に新入医局員の教育体制も整備した。また女性医局員が多い(22名中13名が女性)ことから、出産育児を経た医局員をロールモデルとし意見交換の場を設ける等の取組みも行った。その結果、望ましい組織風土が体现されたと思える医局員のエピソードが多数得られ、今後これを継続するために医局内のチューター制度の導入も整備中である。

皮膚科では将来のキャリア形成に必要な自己研鑽の時間が少ないことが課題となり、各医局員の業務状況を共有しチームで解決できる事項を増やすことで業務負担の効率化ができないかを検討した。一部の外来開始時間を早め、初診患者の情報共有化により繁忙期の業務を全員に分散することで、各医局員に自己研鑽の時間的余裕を作り出す試行を実施した。結果として明瞭な成果には至らなかったが、今後も手術スケジュールの効率化など様々な面から業務効率化を目指して方針である。

上記3科はいずれも自局の業務内容を改めて見直すチャンスとして積極的に勤務環境改善に取り組む、その結果各医局の希望により平成30年度も同様の自主的な取組みを継続している。従って医局個別に対する支援の成果は総じて効果があったと判断できる。この成果を踏まえ平成30年度は新たに眼科、形成外科に対して支援を開始しており、昨年度と同じ外部委託業者の協力のもとで、各科医局員との座談会を実施し勤務環境における問題点を抽出するなど順調に取り組むを進めつつある。

なお、申請時は「東京都医療機関勤務環境改善支援センターと連携し附属病院の勤務環境改善」を実施する予定であったが、東京都医療機関勤務環境改善支援センターによる支援内容はあくまで病院経営管理面での画一的なサポートであり、本学の求める診療科ごとの異なる勤務環境課題に応じた施策にはそぐわないと判断し、ダイバーシティ環境整備事業推進室がよりきめ細やかに対応可能な外部委託業者の協力のもとで附属病院の勤務環境改善を実施している。

平成28年度:3,522,960円(医局事務作業の効率化・医局スペースの有効活用に対する提案に関するコンサルティング費用)

平成29年度:3,026,376円(勤務環境改善取組みに対する医局別コンサルティング費用)

平成30年度:2,844,817円(勤務環境改善取組みに対する医局別コンサルティング費用)

②介護支援制度創設

これまで本学では介護制度があるもののそのニーズ調査が不十分であった。そこで、平成28年度は本学全教職員を対象に介護支援ニーズの確認及び本事業の広報を含めたwebアンケート調査を外部業者に委託して実施した。この調査により、介護への興味関心の度合いには個人で大きな差があることや、本学の介護制度利用を希望する教職員の多くが、実際にどのような情報を参照し、どこに相談すべきなの

か分からず悩んでいるという事態を把握できた。そこで、『キャリアと介護の両立ブック』を作成し、平成29年度には製本して全教職員に配布(約6,400部)した。これにより、介護に関する情報を望む教職員にはもちろん、介護をまだ身近に感じていない教職員に対しても本学の制度や介護の際に必要な情報を周知することができた。また、申請時には「企業と連携したICTによる介護支援制度を創設」する予定であったが、先の調査により過半数以上の回答者が「介護に関する情報提供・相談窓口の設置」を求めていることを受け、介護する教職員をサポートできる大学の体制整備がまずは重要であると考えた。仕事と介護の両立に悩む研究者・職員の相談に対応するため、9月1日に経営統括部人事課に東京女子医科大学病院の社会支援部と連携した相談窓口を開設した。開設前は1か月に1件程度の相談頻度であったが、開設後は年度末までに14件の相談があり、1か月平均2件であり、介護制度に関する認知度が高まっていると考えている。

平成30年度も介護相談窓口は引き続き相談業務を実施している。5月1日までに1件の相談を受け付けた。

平成28年度:3,000,000円(webアンケート調査の実施、「キャリアと介護の両立ブック」内容作成コンサルティング費用)

平成29年度:491,400円(「キャリアと介護の両立ブック」印刷費用)

③育児支援の充実

平成23年3月のサポート開始以来、女性医師・研究者を中心に多くの利用者がキャリア継続のためファミリーサポート室を利用しており、平成23年度40名だったサポート利用者は平成27年度には207名に、活動件数は362件から3,040件へと大幅に増加した。事前の打ち合わせでサポート利用者と提供者それぞれのマッチングをしっかりと確認し、個々のケースに応じた多様かつきめ細やかな対応ができることが大きな強みとなり、ニーズにつながっている。大学ファミリーサポートの多機関ネットワーク構築に先立ち、まずは本学で現在実施している育児支援策、特にファミリーサポートがいかに個々の利用者のニーズに寄り添った柔軟なものであるかを広く紹介・周知し、利用者層を広げることで、様々なケースに対応できるノウハウを集積していくことが急務であると考え、利用者やこれから利用者となる教職員の要望を適宜吸い上げ、反映させていくこととした。定期的に開催される運営検討会議ではサポートの利用者と提供者から寄せられる要望等を共有し、個別に対応してきた。要望の例としては、利用時間外でも利用者の事情により子どもの預かりを実施する、利用者の子育て方針に合わせて預かり中には子どもにテレビを見せないように配慮するなどである。このような対応を重ね、平成29年度にはサポート利用者が256名(平成27年度比124%)、活動件数は3,840件(同126%)となった。

平成29年度に教授や彌生塾生に対して実施したダイバーシティ事業施策希望アンケートでの要望により、平成30年度は院内保育所への入所希望者に対してファミリーサポートの説明・案内も実施した(5月20日までに3件実施)。この案内はファミリーサポートの周知にもつながり、院内保育所とファミリーサポート室との連携も深まった。

加えて、平成29年度はサポート提供者を増やすことができ、かつ学生の学びにも資するよう、本学で実施している女子医大・東京医大ファミリーサポートにおいて学生サポーターを育成することとした。外部委託業者による研修会を実施し(参加者12名)、育成した学生サポーター2名と依頼会員のマッチングを行ったうえで、学生サポーターによる子育て支援を実施した。学生からは「学校の勉強だけでは学べない子

どものことを知ることができた」や「(研修会は)実践的に用いることができる内容が多く、得た知識によって子どもを育てるときにも役立ちそう」といった感想を得ている。

前述の短時間勤務制度や後述の研究支援員制度などキャリア進路のための様々な支援との併用をはじめとして、本学での女性医師・研究者の働き方がさらに多様になるにつれて個別対応が可能であるファミリーサポート室が果たす役割は今後ますます大きくなることが想定される。

平成29年度:565,888円

※内訳:学生リポーター講習会委託費349,488円、学生リポーターコーディネート費194,300円、貸出教科書購入費22,000円

④短時間勤務制度

本学では臨床系教員や医歯博士研修生に対して短時間勤務制度を設け、大学予算で実施している。前述したとおりホームページ、教授会での周知の結果、平成26年度・平成27年度の制度利用者はそれぞれ43名、51名であったが、平成28年度は70名、平成29年度は74名と増加した。すなわち、利用者が2年で約1.5倍と大幅に増加している。加えて、平成28年度には女性医師研究者支援事業基金による短時間勤務制度の利用者が2名、平成29年度には佐竹高子女性医学研究者研究奨励金を利用した短時間勤務者が1名、平成30年度からは佐竹高子女性医学研究者研究奨励金・女性医師研究者支援事業基金による短時間勤務制度に代わる研究支援員制度を導入するため、教員が利用できる短時間勤務制度についてガイドラインを整理し改めてホームページで周知予定である。

(2)研究力強化と上位職への積極的登用

①eラーニングコンテンツの作成

時間と場所にとられずに研修を受けることのできるeラーニングコンテンツ作成のため、本学メディアラボ用の撮影機材を平成28年度に購入し、これまでに「東京女子医科大学ダイバーシティ環境整備事業」「カイメンズヘルス研究」「研究倫理」「チーム医療と専門職連携教育」を撮影、編集ののち本学の「教育・学習支援プログラム(eラーニング)」(<http://www.nellearning.co.jp/courses/TWU1/top.aspx>)へ公開した。学内で行われている新生塾セミナーの「英語論文作成」はセミナーの様子を撮影し同様に公開した。加えて「研究倫理」「チーム医療と専門職連携教育」「英語論文作成」についてはネット環境にない場所でも閲覧できるよう、平成30年度から学内教職員向けにDVDの貸出も開始した。

また産婦人科の育児中の女性研究者(医師)のために平成28年度実施した勉強会をメディアラボで撮影し、育児中の女性医師・研究者へDVDとして貸出を開始した。

平成28年度:1,244,522円

※内訳:設備備品(ビデオカメラ)購入費229,106円、消耗品購入費1,015,416円

平成29年度:13,375円(消耗品購入費用)

②キャリア形成個別支援と講演会・リーダーシップセミナーの開催

・キャリア形成個別支援

女性医師・研究者のリーダーシップ促進・研究力向上を目的に創設された新生塾において、塾長及び

副塾長が本学の上位職登用候補である彌生塾本科生に対して、履歴書及び業績をもとに個別面談を毎年1回(希望者に対しては2回)実施し、上位職登用のために必要な項目を挙げ適宜各人へ指導している。平成28年度は26名、平成29年度は23名(うち5名は平成28年度未実施者)に面談を実施した(図4・図5)。

また、通年で塾生の募集を実施しており、募集を始めた平成28年度は塾生218名(うち本科生44名)、平成29年度は塾生72名(うち本科生5名)が新たに加入した。これは自身の研究力向上や上位職登用に對して意欲のある女性医師・研究者が増えていることの証左と考えられる。

・彌生塾講演会

平成28年度には東京女子大学 小野祥子学長(当時)を招へいた(参加者約80名)。平成29年度には21世紀職業財団 岩田喜美枝会長を招へいた(参加者約50名)。彌生塾講演会は活躍する女性の講演を実施することで女性医師・研究者自身のキャリア意識醸成のための視野を広げ、また本学での女性活躍について再考させることを意図している。受講者アンケートでも、他業界での取組みを医療業界にどのように取り込めるかということに言及しているものもあり、良い機会提供となっている。平成30年度も外部講師を招へいする予定である。

・彌生塾セミナー

彌生塾主催の勉強会として、彌生塾立ち上げ当時より開催要望のあった「英語論文作成」について平成29年10月に実施した(参加者14名)。英語論文を書くスケジュール感や訂正が入った場合の対応方法などが取り上げられ、英語論文作成に対してのコツを得られたという感想が寄せられた。前述の通りeラーニングでも本セミナーの様子を公開している。また、平成30年1月には名古屋大学 男女共同参画センター 東村博子センター長を招へいし「女性活躍戦略」について講演を行った(参加者14名)。

平成30年度は女性医師・研究者が自身の目指すリーダー像を確立させるため、全3回でシリーズ構成した「リーダーシップセミナー」を外部委託業者へ委託実施し、本科生11名が参加している。5月に実施した第1回目ではリーダーシップ基礎論のうち、塾長が特に伝えたかった「自分の目指している姿と周囲から求められている姿をすり合わせていけることの重要性」について、複数の受講生から学びを得たという感想があった。7月には、女性特命担当教授によるセミナーを実施予定である。

平成28年度:10,200円(昼食費用)

平成29年度:73,550円(諸謝金)

平成30年度:782,064円

※内訳:セミナー開催費576,000円、セミナー諸謝金53,654円、シンポジウム諸謝金140,510円、昼食費11,900円

③英語セミナー

平成30年度は、これまでのセミナー参加者より開催希望が出ていた「英語でのプレゼン方法」や「英語論文の具体的な書き方」などを含めた3種類全5回の英語セミナーを6月より外部委託業者へ委託し、実施する。現在のところ16名が受講予定であり、今後増加の可能性はある。

平成30年度:1,080,000円(セミナー開催費用)

④ピアラーニング

本学の女性医師・研究者は自身の所属以外の女性医師・研究者との交流の機会が少ない現状を鑑み、互いの課題を話し合うことを目的に、平成28年度は3回開催した(参加者計25名)。ピアラーニング内では、女性医師・研究者同士のキャリア形成途上における体験談等について情報交換を行った。

平成29年度からは教授の体験談等を聞く機会を9回設けた(参加者計64名)。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ると推察される。本施策は着実に彌生塾生へ浸透しており、平成30年度も実施予定である。

⑤研究支援員制度

妊娠・出産・育児・介護等の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年度より女性医療人キャリア形成センターで研究支援員制度を創設する。現在は10月からの制度利用者を募集している。現在応募者は8名であり、今後増加の可能性がある。

平成30年度:2,073,600円(派遣職員派遣費用)

⑥特命担当教授の新設

平成28年度に女性の上位職登用の実効性を高めるためのインセンティブとして特命担当教授・准教授の新設について学長副学長医学部長会議で規程案を検討し、教授会で審議、承認を経て、1月度定例理事会で本新規定を承認、制定した。平成29年1月度理事会にて1名、2月度理事会にて1名、計2名が講師から女性の特命担当教授に任命された。特命内容は以下の通りである。

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

特命担当教授・准教授は女性の活躍に寄与する数学領域または性差医学・性差医療に関する領域等において柔軟に特命任務を担当できる教員に対し学長が任命するもので、所属等での教授数制限に関わらず任命可能である。教授を目指す女性教員にとっては障害のひとつが排除されていることとなり、昇格への動機づけとなっているとともに、上位職への登用候補者であることを内外に周知することができる。

⑦教員評価制度見直し

大学再生計画に示した通り教員評価制度を見直すことで、教授職をはじめとする管理職全体の能力開発や組織風土の醸成を目指している。本学の教員として望まれる人材ビジョンを明らかにし、ダイバーシティの考え方を組み入れた教員の育成や教員本人の自覚を高めることも本施策の目標としている。

まずは本学の教員として望まれる人材像(人材ビジョン)の明確化のため、平成29年度は12名の管理職へヒアリングを実施した。既存の関連する制度や検討資料の分析を基に、評価項目や管理職の指導力向上のための活用方法を検討し、本学の実情を踏まえたうえで理想的な人材育成に直結する教員自

己評価シートを作成した。具体的には、「教育」領域では「女性リーダー育成」、「研究」領域では「女性研究者の登用」、「医療」領域では「女性医療人のための環境整備」、「大学運営・社会貢献」では「ダイバーシティ推進」に関する項目というように、各領域の評価項目にダイバーシティに関わる内容を加えることで、貢献度を評価する。

平成30年度はいよいよ教員自己評価シートの実質的な運用の開始に向け、システムの導入準備を進めている。ソフトウェア仕様の改訂・メンテナンスについては評価システム管理者である図書館と、評価項目など内容面の改良等についてはIR室(本学の教育の質を保証し、継続的な教育を実施するための施策を扱う部署)と連携し、本学の人材育成や教育の質向上に役立てていく。

平成29年度:2,825,515円(教員自己評価シート作成コンサルティング費用)

平成30年度:2,441,664円

※内訳:システム導入委託費1,944,000円、データ集計委託費497,664円

⑧所属長意識改革

平成28年度は教授登用に対する認識とセミナーの開催希望を確認するため、外部に委託して、医学部及び看護学部の全教授を対象にアンケート調査を実施した。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視察、他大学及び民間企業の事例収集などを踏まえ、女性上位職登用に対する、現上位職者の意識改革を促すことを目的とした研修プログラムを開発した。

平成29年度は前年度開発のプログラムを含んだ「ダイバーシティ講習会」を、医学部教授会でのファカルティディベロップメント(FD)で3回(参加者数約400人)、全教職員参加可能な講習会として3回(参加者数約70名)、計6回実施した。東村博子先生(名古屋大学 男女共同参画センター長)の講演では、現在活躍している女性はどなたもスーパーウーマンだが、そうでない女性でも活躍できる環境作りこそが組織が生き残る戦略のうえで必要であると力説され、FDに参加していた上位職者へ女性の活躍推進の重要性を大いに訴えることができた。各講習会は動画撮影を実施し、本学教職員へDVDの貸出しをしている。平成30年度もダイバーシティ講習会を実施予定である。

また、平成29年度は所属長意識改革をはじめとして女性活躍推進について先進的な取り組みを行っている名古屋大学と九州大学を視察した。名古屋大学で実施している「女性研究者リーダーシップ・プログラム」について、参加者を特定させて複数セミナーを展開させることや学長との面談を入れることでより上位職への意欲が高まることなどを聞いたことは、前述のリーダーシップセミナー実施においてどのようにプログラムを組めばよいかなど参考にする点が多く役立った。視察前には、不特定多数を対象にリーダーシップ基礎論等のセミナーを単発で開催することを予定していたが、視察時の聞き取りの結果、特定の参加者に複数回セミナーに参加させるため全3回の構成にし、そのうち1回は懇談会として直接理事長・学長との対話を実施する予定とした。加えて、前述の東村博子先生(名古屋大学 男女共同参画センター長)をFDと彌生塾セミナーに招へいし、「戦略としての女性活躍推進」について講義して頂いた。九州大学では研究補助者雇用支援制度について伺い、結果、本学でも研究者支援策として「研究支援員制度」を導入するに至った。さらに、英語関連セミナーとしては論文の書き方についてのみ実施を予定していたが、九州大学で英語のプレゼンテーションについてもセミナーを実施していると聞き、本学の英語セミナー科目に取り入れることとした。

平成28年度:2,472,120円(全教授アンケートの作成、女性登用に関する他機関事例収集、所属長向け研修プログラムの作成コンサルティング費用)

平成29年度:1,418,497円

※内訳:ダイバーシティ講習会開催1,147,265円、視察のための旅費271,232円

平成30年度:314,826円

※内訳:ダイバーシティ講習会開催288,000円、ダイバーシティ講習会諸謝金26,826円

⑨女性事務管理職登用

本学では人事課が主体となり、女性の活躍と管理職養成を意図した「ビジョナリー・ウーマン」研修を実施している。平成28年度は5回、平成29年度は2回研修を実施し、それぞれ20名、16名の参加があった。

女性事務管理職の割合は平成27年には15%だったが、平成30年には18%にまで上昇した。大学再生計画に基づく事務職員配置の見直しにより、事務職員数は491名から372名へと大幅に減少し、管理職の総数としても7席減っている(平成27年度110名のところ、平成30年度は103名)にも関わらず、女性事務管理職の席数は増加している。平成27年には0名であった女性部長が1名誕生し、また、2名であった女性課長も5名に増加しており、女性事務管理職登用は着実に進んでいる。

(3) ポジティブ・アクション

① プラスファクター方式の導入

女性応募者促進策として平成28年度学長副学長医学部長会議で、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に、プラスファクター導入について検討、文言を決定し、平成28年11月以降の医学部教授公募よりプラスファクターの明記を開始した。これまでは女性の採用について「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箇所を、プラスファクターの文言として「本学の建学の精神に則り、業績および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に登用する方針です」と表記するようになった。これまでのプラスファクター公募実績は以下の通りである。

- ・皮膚科学講座 教授・講座主任(平成29年7月):女性教授任命(女性応募者1名)
- ・東医療センター病理診断科 教授(平成29年8月)女性教授任命(女性応募者1名)
- ・消化器内科学講座 膵臓・胆道分野 教授(平成29年9月):女性教授任命(女性応募者1名)
- ・公衆衛生学講座 教授・講座主任(平成29年11月):選考中
- ・耳鼻咽喉科学講座 教授・講座主任(平成30年3月):選考中
- ・東医療センター内科 教授(平成30年4月):公募中
- ・母子総合医療センター新生児医学科 教授(平成30年5月):公募中

(4) 復帰・復職支援

本事業の採択以前より本学では学内外を問わず女性医師に対して復職支援として相談受付や研修の場の提供をしていたため、詳細は3-(1)に記載する。

(5) 女性研究者の裾野拡大

本事業の採択以前より本学では女性研究者の裾野拡大として「女子中高生の理系進路プログラム」を実施していたため、そのプログラムについて詳細は3-(1)に記載する。

女性医療人キャリア形成センターでは、若手女性研究者を対象に本学の基金を基にした複数の研究奨励金制度を設けており、奨励金を受けた研究者はその研究成果を「吉岡弥生記念講演会」「女性医師研究者支援シンポジウム」「東京女子医大会例会」などの講演会、学会などで公表する。「吉岡弥生記念講演会」は、年に1度学頭吉岡彌生の命日に行われる記念講演会で、学部学生と学内外の参加者を集めて行われる。ここでは、吉岡弥生研究奨励賞が授与され、前年度の被授与者の研究発表が行われるので、出席した学生や若手研究者の啓発に大いに役立っている。さらに吉岡彌生に薫陶を受けた卒業生による「弥生先生を語る」や様々な分野の第一線で活躍する女性を招いた講演会を同時開催しており、スケールの大きな女性ロールモデルの提示も行っている。また年に一度の「女性医師研究者支援シンポジウム」(学生も参加)、年に数回行われる「東京女子医大会例会」では前年度に研究奨励金を受けた研究者達が成果報告を行うことから、若手研究者にとっての直近の目標となるロールモデルの提示となる。「吉岡弥生記念講演会」や「女性医師研究者支援シンポジウム」では詳細なアンケートを実施しており、参加者のニーズを取り入れて次年度の企画の改善を図るとともに取組みの効果について検証している。特に学生からの提出物には、学生の学びがよく表れており、この取組みによる効果を測ることができ、次年度の企画に反映して改善を行っている。

本学では、「自らの能力を磨き、医学の知識・技能を習得して自立し、「至誠と愛」を実践する女性医師(女性研究者)を育てる」ための学生教育を行っている。特に『「至誠と愛」の実践学修』のカリキュラムの中で、医師を生涯続ける意志をもち、医師としての人間性・倫理・使命感・態度を持つ女子学生を育てるため、多くの講義・実習・ワークショップ(WS)を行っている。特に中学年を対象に、女性医師としてのキャリアライフサイクルに着目し、ロールモデルを提示して女性医師として生涯研鑽する姿勢を涵養するプログラムを実施している。例えば、開業医、行政職、研究者として活躍する女性医師の講義を聴講して学生がディスカッションするWS(3年生)、活躍する女性の開業医の元で地域医療や患者と医療者のコミュニケーションを学ぶ実習(3年生)、「大学病院で働く女性医師」となるためのキャリア形成について学ぶ先輩医師による講義、海外で臨床医として活躍する先輩医師の講義(4学年対象)、様々な場で活躍する女性医師の講演を聞くシンポジウム(4年生)など、多様なロールモデルを提示し学生自身がキャリア形成を考える機会を提供している。

これらの授業の効果は、学生からのリフレクションペーパーや実習レポート、グループディスカッションなどの成果物をもとに毎回検証すると同時に、年2回の「今のわたしの気持ち」という記名式の多肢選択式アンケートで検証している。このアンケートは1年次から継続的に行われており、学生のキャリア形成に関する考え方の経年変化を調べ、教育の効果について検討するのに貴重なデータとなっている。これらの検証により、特にロールモデルを目の当たりにするワークショップや実習は、学生のモチベーションを向上させ、現在の学びにも良い影響を与えていることが明らかになっている。また、このカリキュラムの運営を行っている「至誠と愛」の実践学修教育委員会(毎月1回実施)において、授業の実施結果を検討しており、授業の担当者だけでなく委員全体で意見を出し合い、様々な改善を行っている。

2. 取組の成果

(1) 機関内の成果

本女性研究者のリーダーシップ育成のために設置されている彌生塾においては、平成29年度に教授

1名、特命担当教授2名、平成30年度に教授4名の計7名女性教授・特命担当教授を輩出している。彌生塾に登録している准教授26名に対し、20%に相当する5名の女性教授が任命されており、彌生塾の各種施策の効果が表れ始めている。

本学教員の論文掲載数は年を追うごとに増加傾向にある(図6)。今年度は英語論文セミナーの複数回実施も控えており、昨年度以上に論文投稿数の増加が期待できる。

理事長・学長による女性の上位職への抜擢や女性の上位職登用に向けた意識改革として実施してきた教授会FDやダイバーシティ講習会等により、女性活躍推進に対してますます学内全体の機運が盛り上がり、女性教員全体でも活躍に対する意欲が向上している。このような学内機運の影響により、平成30年度には本学卒業生でもある女性教授が医学部長に就任した(表2)。本学機関紙の就任あいさつでは「附属医療施設長と協働し、ダイバーシティ環境整備、働き方改革を推進」すると明言し、「女性医師が活躍しやすい職場環境を作ることは、日本社会の新たな働き方の規範となり、女子医大の社会的立場を強くするのみならず、大学が健全に発展し、さらに多くの優秀な人材を集めることにつながる」と述べ、本学における女性活躍推進への強い意欲を示している。

(2)波及効果

平成29年5月には「国民の安心の医療をめざす民進党看護議員連盟」の長妻昭氏、柚木道義氏、初鹿明博氏が院内保育所を視察した。8月には埼玉県立大学より副学長含む4名が来校し、女性医療人キャリア形成センターの視察を行った。ファミリーサポート室へは、トヨタ自動車株式会社(6月)、聖マリanna医科大学(7月)、沖縄ファミリーサポートセンター(10月)、神戸大学医学部附属病院(12月)が視察のため来校した。

平成29年度東京都女性活躍推進大賞(教育部門)を12月に受賞したことにより、インターネット上では東京都ホームページをはじめ、マイナビ「学生の窓口」(平成30年2月9日～3月8日まで)や東京都医師会のサイト(2月19日)にて本学の受賞と取組みが紹介された。テレビでは、テレビ朝日「東京サイト」の取材を受け、2月14日に放映された。日本経済新聞には再研修部門の取組みについて取材を受けた後、掲載された(1月29日朝刊)。

3. 実施体制

(1)実施体制

定期開催されるダイバーシティ担当推進者会議にて本事業の計画の検討、決定、各担当が実施している取組みの進捗状況確認等を行っている(図7)。本会議での決定事項については女性医療人キャリア形成センター長・副センター長・事務長から理事長・学長へ密に報告し、情報を共有している。事務局では事業スケジュールの管理やセミナー運営準備など各取組みをスムーズに進めるための事務手続きに携わっている。

女性医療人キャリア形成センター傘下の部門ごとにとみると、「ダイバーシティ環境整備事業推進室」は各部署間に横串を通し、司令塔として事業を推進しており、主に勤務環境改善に取り組んでいる。「彌生塾」は女性医療人のリーダーシップ育成・促進・研究力向上のため講演会やセミナー等を主催し、また上位職登用を目指す医師・研究者には塾長・副塾長による個別面談を実施している。eラーニングについては女性医療人キャリア形成センターの事業として実施していたが、平成30年度からは「eラーニングプロジェクトチーム」をセンター内に立ち上げ、より幅広い医療人向けのコンテンツ作成に着手する。「女性

医師・研究者支援部門では10月から始まる研究支援員制度について現在利用者の募集を行っている。

このほか本事業と並行して、女性医療人キャリア形成センター女性医師再研修部門にて女性医師の復職支援を大学予算で平成18年度より実施しており、平成28年度には女性医師キャリア支援モデル普及推進事業の採択を受けている。復職支援対象者は出身大学を問わず、復職を希望する女性医師である。相談受付だけでなく、希望者には本学の附属病院をはじめとした全国にある提携病院での研修コーディネートを行う。平成29年度末までに延べ257名の相談を受け、うち102名が研修を終えている。

また、女子中高生の理系進路プログラムを平成25年度より実施しており、女性医療人キャリア形成センターで次世代人材育成事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に平成25年度・平成27年度～29年度の間採択された。公開プログラムを年8回実施し、平成28年度は生徒136名と保護者66名の計202名、平成29年度は生徒170名と保護者98名の計268名が参加した。さらに平成28年度・29年度それぞれ中学校・高校・中等教育学校へ出張講義を実施した(各年4校)。平成29年度に本学に在籍する学生総数のうち、実に19名が平成27年度までの本プログラム参加経験者である。すなわち中高生のうちから本学の理念や雰囲気に触れてきた20名近い学生がのちに本学進学を希望し、実際に入学につながった可能性を表しており、本プログラムの有効性が示されたと考えられる。

さらに平成5年に開設した院内保育所では、昼間保育・延長保育・夜間保育・休日保育・病児保育を行っている。病児保育は平成18年から運営しており、平成28年度に244名、平成29年度に251名受け入れている。

(2)機関の長のコミットメント

吉岡理事長・学長は、本事業全体の総括責任者として、事業全体の進捗指揮をとっている。

平成26年に作成した「大学再生計画」に明記している通り、本学の組織風土改革を促進していくうえでも、女性教授職の増加や教員評価制度の見直しが必要とされており、この意味においても本事業は吉岡理事長・学長の強いリーダーシップのもとで進められている。

キックオフ会議、彌生塾講演会等の全てのイベントの指揮をとり、参加者全員に向けて本事業の重要性について建学の精神に触れてメッセージを語りかけている。

また、女性教授の昇格・採用については、女性医療人キャリア形成センター長との綿密な打ち合わせを通じて、各種施策の推進のほか、教授登用候補者や機関運営のマネジメントに参画する女性候補についても幅広い意見交換を行うことで、吉岡理事長・学長のリーダーシップのもとにおいて着実な昇格と採用が進められている。

VI. 今後の進め方

1. 実施期間終了までの進め方

これまではダイバーシティ環境整備推進室が事業を牽引してきたが、4年目を以降はダイバーシティ担当推進者会議で企画した取組みのまとめ役として、進行状況の確認やサポートを行い、各部門・担当者からの意見を吸い上げてバランスよく本事業が推進できるようマネジメントする。

前述の通り平成30年度に女性教授が医学部長に就任したこともあり、これまで以上に女性の上位職登用に対する機運が高まっている。女性教授割合は平成29年度末の目標値にわずかに達成しなかつ

たが、女性准教授数は順調に伸びており(図1)、女性教授候補層として育ってきている。平成30年5月1日時点の割合が下がっているのは4月1日時点で准教授から教授への昇格者が4名発生しているためである。女性教授・准教授を多く必要としている女性科については任命を進めていく。公募時のプラスファクターの明記や特命担当教授の任命も引き続き実施し、セミナー開催により所属長の意識を改革し優秀な女性を積極的に引き上げる風土を作っていく。

女性研究者の研究力向上については、彌生塾における本科生の業績確認・個別面談を今後も行っていくことで個人に適したキャリアパスを示していく。さらに彌生塾生向けに直接研究に関わる内容のものだけでなく女性研究者のキャリア形成に資する幅広い内容のセミナーや講演会を実施し、学習機会を提供していく。1年目・2年目はダイバーシティ担当推進者会議での決定事項を基に単発的なイベントの企画運営しかできなかったが、3年目である本年度は継続受講するリーダーシップセミナーや、レベル別の英語セミナー実施を予定している。本年度の実績をもとに4年目以降は彌生塾運営委員会で主軸となるセミナーや年間スケジュールを決定し、より体系的に学べる環境を整える。

研究支援員制度については、女性医療人キャリア形成センター基金等を用いて継続して支援を実施し本学の研究力の更なる向上を目指す。加えて、今年度は医学部女性准教授以下を利用対象者としていたが、本学全体の研究レベルをより高めるため対象者の範囲を広げることも検討する。

また、これまで女性医師・研究者が自らのキャリア形成を積極的に行う助けとなる様々な内容を盛り込んだeラーニングコンテンツを作成してきた。1年目は女性医療人キャリア形成センターが実施してきたが、平成30年度からはセンター内に立ち上げた「eラーニングプロジェクトチーム」が中心となってより専属的な作業を担当することで、さらに充実した多角的な内容のコンテンツ作成を実施していく。

東京女子医科大学病院ではJCI(Joint Commission International、国際的な医療施設評価認証機関)の受審を平成32年に予定しており、認定基準にあわせて業務のあり方が大きく変わっている最中である。したがって次年度以降は自主的に勤務環境を改善していくフェーズに突入する。これまでのコンサルティングによって蓄積されたノウハウを提供できるよう、センターのホームページ上で過去の取組みについて公開を予定している。公開することで、閲覧者自身の医局の勤務環境を振り返り、問題意識につなげていけると確信している。

子育て・介護支援について、1年目はダイバーシティ環境整備事業推進室が中心となって取り組んでいたが、3年目である本年度以降は女性医師・研究者支援部門との緊密な連携を図り、人事課が中心的役割を担っている。具体的には平成29年から始めた介護相談窓口の対応や平成30年度から実施しているファミリーサポートに関する案内を引き続き実施し、本学教職員の状況を把握し、育児・介護との両立のために多様かつ細かい支援の選択肢が存在していることを女性医師・研究者に周知していく。

2. 実施期間終了後の取組の継続性・発展性(平成34年度以降)

本学は「本邦唯一の女子医科大学として、女性が活躍できる環境を整え、極めて誠実で慈しみの心を持ったリーダーシップを発揮できる女性を育成する」ことを中長期目標に据えている。

この目標は本学の建学の精神と大学の理念そのものであることから、本事業の実施期間終了後もこの目標の達成に向けて、①ダイバーシティ環境整備、②研究力向上・リーダー育成、③上位職への積極登用を女性医療人キャリア形成センターが中心となって推進していく。特に本事業期間中に女性教授となった教員は彌生塾の運営等を通じ、積極的に後輩育成に関与させ女性教員の育成コースを構築していくとともに、ピアラーニング等により、自身の経験を若手女性医師・研究者に伝え、教授職をはじめとした

上位職再生産の仕組みを次世代に向けて拡大・継承していく。

女性医療人キャリアセンターの中では、平成 29 年度より新たに設置した「ダイバーシティ環境事業推進室」が引き続き新規事業の企画立案・実施監督・評価を行う統括的な役割を担う。各企画が軌道に乗った段階で各担当部門に実質的な運営を順次移譲していき、女性医療人キャリアセンター全体で事業の運営を推進する。

女性医療人の活躍を旨とする本学ならではの理念に基づき、女性医療人キャリア形成論といった新たな学問体系を確立したうえで、キャリアを促進または阻害するファクターを分析し、これを広く本学の学生に教授することが可能である。特に阻害するファクターについてどう向き合い対応していくか、センターの数々の事業内容紹介を通じて学生一人一人が自分自身の将来として認識し考える場を作っていく。

現在、女性医療人キャリア形成センターでは、すべての業務担当者が医業や研究・教育業と兼務で各部門の業務を行っている。継続的に研究環境の改善に取り組み、恒常的に女性教授を輩出しながら高い比率でこれを維持していくためには、なるべく専属的にセンターの職務に従事できる人員の確保が必要である。また、現時点で実施されているキャリア形成プログラムの多くは講師・准教授など特定の年齢層を対象としたものであるため、今後はさらに若手からシニアまで多くの女性教員が年代を超えて参加可能な様々な新規事業に挑戦し、学内のみならず広く社会に発信できる独自のプログラムを開発していきたい。このためには、学問領域の確立と新規講座設置を目標として、専属人員の確保や予算の優先的な配分を行い、女性医療人キャリア形成センターの体制の強化を目指す。

3. 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の周知と推進状況

一般事業主行動計画についてはどちらもすぐに確認できるよう、女性医療人キャリア形成センターHPに専用バナーを貼付している。いわゆる女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の推進状況についてはⅢ-2-(2)で既述した通りである。「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画については、5つの目標を設置し以下のように周知・推進している。

- ・育児・子育てと仕事を両立しながらキャリア形成を継続できる短時間勤務制度の整備を進める
 - 男女を問わず臨床系医師が短時間勤務できる制度を整備している。
- ・小学校就学前の子供を育てる職員が利用できる院内保育所の利用率を向上させる
 - 女性医師・研究者支援部門で作成しているアニュアルレポートや人事課イントラネットなどで院内保育所について周知している。
- ・小学校就学前の子供を育てる職員が利用できる、ベビーシッターサービス利用割引券の発行回数を向上させる
 - 人事課イントラネットにてベビーシッターサービス利用割引券について発行回数を向上させるべく周知している。
- ・育児・介護制度法の改定等諸制度の周知
 - 就業規則が変更された場合は適宜規程集イントラに反映させ、人事課イントラネットにて周知している。
- ・所定外労働の削減のための措置の実施
 - 臨床医師の所定外労働削減のため、これまで各科ごとに置いていた本院の当直体制を内科系(平成 29 年 10 月より)・外科系(平成 30 年 4 月より)とグループに分けて実施し、当直のために所定外労働に就く人数を削減している。内科系では腎臓内科、高血圧・内分泌内科、糖尿病代謝内科、血液内科、

総合診療科の5診療科で開始し、平成30年1月からは呼吸器内科、膠原病リウマチ内科、化学療法・緩和ケア科の3診療科を、平成30年4月からは消化器内科を加え9診療科での体制としている。構成員は当直5名と研修医である。外科系は消化器・一般外科、呼吸器外科、乳腺・内分泌外科、泌尿器科、腎臓外科の5診療科から開始し、構成員は当直2名と研修医である。ICUの体制が整い次第心臓血管外科も参加予定である。

Ⅶ. 参考図表

表1. 取組内容

実施日	取組内容
実施期間以前の取組	
平成18年7月18日	女性医学研究者支援室設立
平成18年11月1日	女性医師再教育センター設立
平成21年1月13日	教育・学習支援プログラム(eラーニング)開始 男女共同参画推進局設立
平成22年10月1日	ファミリーサポート室開室
平成27年8月1日	彌生塾創設
平成28年7月21日	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
平成28年9月3日	本事業キックオフ会議開催
実施期間中の取組	
平成28年11月12日	第1回彌生塾講演会実施
平成28年11月21日	プラスファクター方式導入開始
平成29年1月1日	「男女共同参画推進局」から「女性医療人キャリア形成センター」へ名称変更・組織改編
平成29年1月25日	特命担当教授等に関する規程制定
平成29年2月14日	お茶の水女子大学訪問
平成29年3月27日	eラーニングコンテンツ「東京女子医科大学ダイバーシティ環境整備事業」公開
平成29年4月13日	第1回ピアラーニング実施
平成29年5月9日～18日	教員評価制度見直し管理職ヒアリング実施
平成29年5月17日	eラーニングコンテンツ「ウイメンズヘルス研究」公開
平成29年5月19日	第1回ダイバーシティ講習会実施(医学部教授会FD内)
平成29年5月22日	「国民の安心の医療をめざす民進党看護議員連盟」院内保育所視察

平成 29 年 5 月 30 日	第 2 回ピアラーニング実施
平成 29 年 6 月 19 日	トヨタ自動車株式会社 ファミリーサポート室視察
平成 29 年 6 月 30 日	名古屋大学訪問調査
平成 29 年 7 月 3 日	第 3 回ピアラーニング実施
平成 29 年 7 月 4 日	聖マリアンナ医科大学 ファミリーサポート室視察
平成 29 年 8 月 8 日	第 4 回ピアラーニング実施
平成 29 年 8 月 25 日	埼玉県立大学 ファミリーサポート室視察
平成 29 年 9 月 1 日	介護支援相談窓口設置
平成 29 年 9 月 11 日	第 5 回ピアラーニング実施
平成 29 年 10 月 2 日	第 2 回ダイバーシティ講習会実施
平成 29 年 10 月 6 日	第 6 回ピアラーニング実施
平成 29 年 10 月 7 日 ～11 月 4 日(うち 4 日間)	学生サポーター講習会実施
平成 29 年 10 月 18 日	沖縄ファミリーサポートセンター ファミリーサポート室視察
平成 29 年 10 月 20 日	第 3 回ダイバーシティ講習会実施(医学部教授会 FD 内)
平成 29 年 10 月 30 日	彌生塾セミナー実施(英語論文)
平成 29 年 11 月 7 日	第 7 回ピアラーニング実施
平成 29 年 11 月 9 日	九州大学訪問調査
平成 29 年 11 月 13 日	第 4 回ダイバーシティ講習会実施
平成 29 年 12 月 2 日	第 2 回彌生塾講演会実施
平成 29 年 12 月 19 日	医学部教職員組織に関する規程改定(女性科) 女性科の人員基準に関する内規制定
平成 29 年 12 月 22 日	東京都女性活躍推進大賞(教育部門)受賞 発表
平成 30 年 1 月 16 日	eラーニングコンテンツ「研究倫理」公開
平成 30 年 1 月 19 日	第 5 回ダイバーシティ講習会実施(医学部教授会 FD 内) 彌生塾セミナー実施(女性活躍推進戦略)
平成 30 年 1 月 23 日	第 6 回ダイバーシティ講習会実施(「教育を語る夕べ」内)
平成 30 年 2 月 16 日	eラーニングコンテンツ「チーム医療と専門職連携教育」公開

平成 30 年 3 月 5 日	第 10 回ピアラーニング実施
平成 30 年 4 月 2 日	研究支援員制度利用者募集開始
平成 30 年 5 月 15 日	新生塾フューチャースキップセミナー第 1 回実施

【その他の図表】

左(図1) 常勤准教授(臨床教授含む)、常勤講師(准講師含む)の女性割合
(平成 27 年 5 月～平成 30 年 5 月)

右(図2) 常勤教授(特命担当教授含む)の女性割合と在籍数(同上)



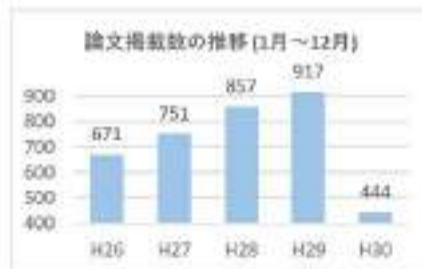
(図3) 世代別常勤医師の在籍数と女性割合(平成 27 年 5 月)



左(図4) 平成28年度塾生・本科生人数と個別面談実施件数
右(図5) 平成29年度塾生・本科生人数と個別面談実施件数



(図6) 論文掲載数の推移 ※データベース:PubMed 平成30年5月31日現在(男女混合)
(検索式:“西暦”[PDAT]; “西暦”[PDAT] AND Tokyo Women’s MedicalAffiliation.)



(図7) 実績体制



(表 2) 平成 27 年以降に施設長・センター長等が変更になった施設一覧

	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
医学部長	男性			女性
看護学部長	女性	女性		
医学部学生部長	男性	女性		
看護学部学生部長	女性	女性		
東医療センター長	女性		女性	
附属法人医学センター長	男性		男性	
臨床研究支援センター長	男性	男性		
臨床ゲノムセンター長	(平成 29 年 12 月 4 日開設)		女性	
先端生命医科学センター長	男性	男性		
図書館長	女性		女性	
女性医療人キャリア形成センター長	男性	女性		

Ⅵ. 付録(非公開)

別添 1. 女性教員数・女性教員割合の年次変化(文系、理系すべてを含む)

任職の有無		年度(平成)			
		27 年度	28 年度	29 年度	30 年度 (5月1日時点)
任相無し*	女性教員数	552	552	536	557
	男性教員数	876	862	866	873

	教員総数	1,428	1,414	1,402	1,430
	女性教員割合(%)	38.7	39.0	38.2	39.0
任期有り [ⓑ]	女性教員数	12	11	13	11
	男性教員数	20	18	17	15
	教員総数	32	29	30	26
	女性教員割合(%)	37.5	37.9	43.3	42.3

注1)[ⓐ] 安定的な職(任期を付さない職又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職)に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。助手、研究員は含まない。職階は、学校教員統計調査に準じる。

注2)[ⓑ] 任期の適用が有り、再任不可の任期制の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。特任助手、特任研究員は含まない。

別添2. 女性研究者採用数の年次変化(文系、理系すべてを含む)

任期の有無		年度(平成)			
		27年度	28年度	29年度	30年度 (5月1日時点)
任期無し [ⓐ]	女性教員採用数	18	16	14	20
	男性教員採用数	23	21	34	19
	教員総採用数	41	37	48	39
	女性教員採用割合(%)	43.9	43.2	29.2	51.3
任期有り [ⓑ]	女性教員採用数	2	1	5	1
	男性教員採用数	1	2	1	0
	教員総採用数	3	3	6	1
	女性教員採用割合(%)	66.7	33.3	83.3	100.0

注1)[ⓐ] 安定的な職(任期を付さない職又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職)に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。助手、研究員は含まない。職階は、学校教員統計調査に準じる。

注2)[ⓑ] 任期の適用が有り、再任不可の任期制の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。特任助手、特任研究員は含まない。

別添3-1. 自然科学系分野女性教員(任期無し)の在籍数・割合の年次変化

年度		理学系	工学系	農学系	医歯薬学系 [ⓐ]	計
平成27年度	女性教員数				481	481
	女性教員割合(%) [ⓑ]				36.7	36.7
	女性教員採用数				11	11

	女性教員採用割合(%) [Ⓐ]				33.3	33.3
平成 28 年度	女性教員数				480	480
	女性教員割合(%)				37.0	37.0
	女性教員採用数				10	10
	女性教員採用割合(%)				33.3	33.3
平成 29 年度	女性教員数				458	458
	女性教員割合(%)				35.7	35.7
	女性教員採用数				13	13
	女性教員採用割合(%)				27.7	27.7
平成 30 年度 (5月1日時点)	女性教員数				479	479
	女性教員割合(%)				36.4	36.4
	女性教員採用数				13	13
	女性教員採用割合(%)				41.9	41.9

注1)自然科学系分野(理学・工学・農学・医歯薬学系分野)の女性教員(任期無し)について記入。

Ⓐ 医歯薬学系に保健学科、看護学科は含まない。「女性教員(任期無し)」とは、安定的な職(任期を付さない職又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職)による教員(教授、准教授、講師、助教)。助手、研究員は含まない。職階は、学校教員統計調査に準じる。

注2)Ⓑ 女性教員割合(%)=(当該分野の女性教員数/当該分野の男女教員総数)×100

注3)Ⓒ 女性教員採用割合(%)=(当該分野の女性教員採用数/当該分野の男女教員採用総数)×100

別添3-2. 自然科学系分野女性教員(任期有り)の在籍数・割合の年次変化

年度		理学系	工学系	農学系	医歯薬学系 [Ⓐ]	計
平成 27 年度	女性教員数				5	5
	女性教員割合(%) [Ⓑ]				45.5	45.5
	女性教員採用数				1	1
	女性教員採用割合(%) [Ⓒ]				50.0	50.0
平成 28 年度	女性教員数				4	4
	女性教員割合(%)				50.0	50.0

	女性教員採用数				1	1
	女性教員採用割合(%)				50.0	50.0
平成 29 年度	女性教員数				6	6
	女性教員割合(%)				42.9	42.9
	女性教員採用数				2	2
	女性教員採用割合(%)				100.0	100.0
平成 30 年度 (5月1日時点)	女性教員数				6	6
	女性教員割合(%)				40.0	40.0
	女性教員採用数				1	1
	女性教員採用割合(%)				100.0	100.0

注1)自然科学系分野(理学・工学・農学・歯学系分野)の女性教員(任期有り)について記入。*歯学系に保健学科、看護学科は含まない。「女性教員(任期有り)」とは、任期の適用が有り、再任不可の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。特任助手、特任研究員は含まない。

注2) ♯女性教員割合(%) = (当該分野の女性教員数 / 当該分野の男女教員総数) × 100

注3) *女性教員採用割合(%) = (当該分野の女性教員採用数 / 当該分野の男女教員採用総数) × 100

別添4-1. 自然科学系分野女性教員(任期無し)の職階別在籍数・割合の年次変化

※他機関の研究職への異動件数を把握していないため、退職者数から定年退職者のみを除いている。

年度		教授	准教授	講師	助教	計
平成 27 年度	女性教員数	13	25	47	396	481
	女性教員割合(%) [♯]	12.7	24.0	30.7	41.6	36.7
	女性教員採用数	1	1	1	8	11
	女性教員採用割合(%) [♯]	100.0	50.0	50.0	28.6	33.3
	女性教員離職者数	0	0	1	47	48
	女性教員離職割合(%) [♯]	0.0	0.0	2.1	11.4	9.6
平成 28 年度	女性教員数	12	26	46	396	480
	女性教員割合(%)	12.4	24.8	31.3	41.8	37.0
	女性教員採用数	0	0	1	9	10
	女性教員採用割合(%)	0.0	0.0	50.0	40.9	33.3
	女性教員離職者数	2	1	1	41	45

	女性教員総数割合(%)	15.4	27	21	9.9	29
平成29年度	女性教員数	11	27	41	379	438
	女性教員割合(%)	11.3	25.0	29.3	40.4	36.7
	女性教員採用数	0	1	1	11	13
	女性教員採用割合(%)	0.0	25.0	20.0	31.4	27.7
	女性教員退職数	0	0	7	45	48
	女性教員退職割合(%)	0.0	0.0	7.1	11.7	10.1
平成30年度 (5月31日現在)	女性教員数	12	22	43	491	479
	女性教員割合(%)	13.7	22.1	21.6	40.7	32.4
	女性教員採用数	0	0	7	10	13
	女性教員採用割合(%)	—	0.0	60.0	40.0	41.9
	女性教員退職数	0	0	0	0	0
	女性教員退職割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

注1)自然科学系分野(理学・工学・農学・医歯薬学系分野)の女性教員(正職無し)について記入、医歯薬学系に医療学科、看護学科が含まれる。

注2)「女性教員(正職無し)」とは、安定的な職(任期を付かない職又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職)による教員(教授、准教授、講師、助教)、助手、研究員(含まない)、准助教、准教授、准講師、准助教に該当する。

注3)退職者に定年退職者、他機関の研究職へ異動した女性教員は含まない。

注4)女性教員割合(%)=(当該職種の女性教員数÷当該職種の男女教員総数)×100

注5)女性教員採用割合(%)=(当該職種の女性教員採用数÷当該職種の男女教員採用総数)×100

注6)女性教員退職割合(%)=(当該職種の女性教員退職数÷当該職種の女性教員数(5月31日付け退職者は含まない)÷当該職種の女性教員退職総数)×100

別添4-2. 自然科学系分野女性教員(任期有りの職)別在籍数・割合の年次変化

※他機関の研究職への異動件数を把握していないため、退職者数から定年退職者のみを除いている。

年度		教授	准教授	講師	助教	計
平成27年度	女性教員数	0	1	0	4	5
	女性教員割合(%)*	—	100.0	0.0	44.4	45.6
	女性教員採用数	0	0	0	1	1
	女性教員採用割合(%)*	—	—	—	50.0	50.0
	女性教員退職数	0	0	0	0	0
	女性教員退職割合(%)*	—	0.0	—	0.0	0.0
平成28年度	女性教員数	0	1	0	3	4
	女性教員割合(%)	0.0	100.0	0.0	60.0	50.0

	女性教員採用数	0	0	0	1	1
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	50.0	50.0
	女性教員退職数	0	0	0	1	1
	女性教員退職割合(%)	—	0.0	—	20.0	25.0
平成24年度	女性教員数	0	1	0	5	6
	女性教員割合(%)	0.0	100.0	0.0	21.4	42.9
	女性教員採用数	0	0	0	2	2
	女性教員採用割合(%)	0.0	—	—	100.0	25.0
	女性教員退職数	0	0	0	1	1
	女性教員退職割合(%)	—	0.0	—	20.0	16.7
平成30年度 (5月31日時点)	女性教員数	1	0	0	5	6
	女性教員割合(%)	14.3	—	0.0	63.3	40.0
	女性教員採用数	0	0	0	1	1
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	100.0	100.0
	女性教員退職数	0	0	0	0	0
	女性教員退職割合(%)	0.0	—	—	0.0	0.0

注1)自然科学系分野(理学・工学・農学・医歯薬学系分野)の女性教員(任期育ち)について記入。(医歯薬学系に保健学科、看護学科は含まない)

注2)「女性教員(任期育ち)」とは、在職の雇用者及び、再任不可の任期制の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)、専任助手、専任研究員は含まない。

注3)退職者に定年退職者、経歴上の研究職へ異動した女性教員は含まない。

注4)「女性教員割合(%)」=「当該職階の女性教員数」÷「当該職階の男女教員総数」×100

注5)「女性教員採用割合(%)」=「当該職階の女性教員採用数」÷「当該職階の男女教員採用総数」×100

注6)「女性教員退職割合(%)」=「当該職階の女性教員退職者数」÷「当該職階の女性教員数(5月31日付け退職者は含まない)＋当該職階の女性教員退職者数」×100

別添5-1. 年代別教員(任期無し)の継続状況

(「値内訳の研究職」への異動件数を把握していないため、退職者数から定年退職者のみを除いている)

年度		30年代	20年代	40年代	50年代	60年代以上
平成27年度	女性教員退職者数	0	22	14	0	0
	女性教員数	0	242	191	89	10
	女性教員継続率(%)*	—	12.6	7.1	2.2	0.0
	男性教員退職者数	0	21	27	13	4
	男性教員数	1	271	340	199	65
	男性教員継続率(%)*	0.0	7.6	7.6	6.3	6.1

平成 28 年度	女性教員離職者数	0	22	18	5	0
	女性教員数	0	231	200	92	29
	女性教員離職率(%)	—	9.1	8.7	5.2	0.0
	男性教員離職者数	0	22	25	8	3
	男性教員数	1	252	331	207	71
	男性教員離職率(%)	0.0	8.5	7.3	3.8	4.1
平成 29 年度	女性教員離職者数	0	27	19	2	0
	女性教員数	0	215	189	103	29
	女性教員離職率(%)	—	11.9	9.6	1.9	0.0
	男性教員離職者数	0	31	30	12	5
	男性教員数	0	277	311	204	74
	男性教員離職率(%)	—	11.0	9.2	5.7	6.5
平成 30 年度 (5月1日時点)	女性教員離職者数	0	0	0	0	0
	女性教員数	0	244	184	101	28
	女性教員離職率(%)	—	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性教員離職者数	0	0	0	0	0
	男性教員数	0	301	305	208	59
	男性教員離職率(%)	—	0.0	0.0	0.0	0.0

注1)「教員(任期無し)」とは、安定的な職(任期を付さない職又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職)に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。

注2)離職者に定年退職者、他機関の研究職へ異動した教員は含まない。

注3)*教員離職率(%)=(各年代の男女別教員離職者数/各年代の男女別教員数(3月31日付け離職者は含まない)+各年代の男女別教員離職者数)×100

別添5-2. 年代別教員(任期有り)の離職状況

※他機関の研究職への異動件数を把握していないため、退職者数から定年退職者のみを除いている。

年度		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
平成 27 年度	女性教員離職者数	0	0	0	0	0
	女性教員数	0	5	5	2	0
	女性教員離職率(%)*	—	0.0	0.0	0.0	—
	男性教員離職者数	1	0	0	0	0
	男性教員数	1	10	8	0	1
	男性教員離職率(%)*	100.0	0.0	0.0	—	0.0
平成 28 年度	女性教員離職者数	0	0	1	0	0
	女性教員数	0	5	4	1	1

	女性教員離職率(%)	—	0.0	25.0	0.0	0.0
	男性教員離職者数	0	1	0	0	0
	男性教員数	2	7	4	4	1
	男性教員離職率(%)	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
平成29年度	女性教員離職者数	0	0	0	1	0
	女性教員数	1	5	5	1	1
	女性教員離職率(%)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	男性教員離職者数	0	0	0	0	0
	男性教員数	1	4	5	5	2
	男性教員離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
平成30年度 (5月1日時点)	女性教員離職者数	0	0	0	0	0
	女性教員数	0	4	3	1	3
	女性教員離職率(%)	—	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性教員離職者数	0	0	0	0	0
	男性教員数	1	0	5	5	4
	男性教員離職率(%)	0.0	—	0.0	0.0	0.0

注1)「教員(任期有り)」とは、任期の適用が有り、再任不可の任期制の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。

注2)離職者に定年退職者、他機関の研究職へ異動した教員は含まない。

注3)*教員離職率(%)=(各年代の男女別教員離職者数/各年代の男女別教員数(3月31日付け離職者は含まない)+各年代の男女別教員離職者数)×100

別添6. 女性教員(任期無し)の昇任を伴う他機関への異動状況

※他機関への異動について全件を把握していない。

年度		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
平成27年度	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数	0	242	191	89	30
	異動割合(%)*					
平成28年度	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数	0	231	200	92	29
	異動割合(%)					
平成29年度	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数	0	215	189	103	29
	異動割合(%)					
平成30	昇任を伴う異動(人数)					

年度 (5月1日時点)	女性教員総数	0	244	184	101	28
	異動割合(%)					

注) 異動割合(%) = (昇任を伴い他機関へ異動した各年代の女性教員数 / 各年代の女性教員総数 + 昇任を伴い他機関へ異動した各年代の女性教員数) × 100

別添7. 今後の資金計画

(単位:百万円)

	年度(平成)	経費の内訳	補助金額	自主経費額
これまでの経費	平成28年度	設備備品費	0.2	0
		人件費	0	0
		事業実施費	18.2	0
		保育支援*	0	0
	平成29年度	設備備品費	0	0
		人件費	0	0
		事業実施費	15.9	0
		保育支援	0	0
	平成30年度	設備備品費	0	0
		人件費	0	0
		事業実施費	19.0	0
		保育支援		0
今後の資金計画	平成31年度	設備備品費	/	0
		人件費		0
		事業実施費		12.0
		保育支援		0
	平成32年度	設備備品費		0
		人件費		0
		事業実施費		12.0
		保育支援		0
	平成33年度	設備備品費		0
		人件費		0
		事業実施費		12.0
		保育支援		0

注) *設備備品費、人件費、事業実施費の内、保育支援に係る経費を記入してください。

別添8. 機関のマネジメントに関わる女性の人数・割合の推移

	平成27年度			平成28年度			平成29年度			平成30年度(5月1日時点)		
	女性 人数	男性 人数	女性 割合	女性 人数	男性 人数	女性 割合	女性 人数	男性 人数	女性 割合	女性 人数	男性 人数	女性 割合
学長	0	1	0.0	0	1	0.0	0	1	0.0	0	1	0.0
理事	6	6	50.0	6	5	54.5	6	6	50.0	7	5	58.3
副学長	0	0		1	1	50.0	0	1	0.0	0	1	0.0
教育研究 評議会委員	0	0		0	0		0	0		0	0	
経営協議会 委員	0	0		0	0		0	0		0	0	
学部長・ 研究科長	1	2	50.0	1	2	50.0	1	2	50.0	2	1	100.0

別添9. 研究支援者の配置状況

研究支援者総数(人数)	0
被研究支援者総数(人数)	0
研究支援の総時間(時間)	0

別添10. 研究支援者を配置した女性研究者の研究業績

研究者	業績							
	被支援 期間	論文数*	著書 件数	特許 出願数	特許 登録数	外部研 究資金 獲得 件数	受賞数	その他 (自由記入)
A	～							
B	～							
C	～							
	～							

注)* 論文数については、著者になっているものはすべて(ファーストオーサー以外も含む)業績としてカウントしてください。

別添11. 復帰・復職支援によりスタートアップ研究費等の研究費支援を受けた研究者の研究業績

所属 機関名	研究者	業績							
		被支援 期間	論文数*	著書 件数	特許 出願数	特許 登録数	外部研 究資金 獲得 件数	受賞数	その他 (自由記入)
	A	～							
	B	～							
	C	～							
		～							

注)* 論文数については、著者になっているものはすべて(ファーストオーサー以外も含む)業績としてカウントしてください。

別添12. 病児保育支援経費の推移

(単位:千円)

年度	備品・消耗品		雇用経費		その他		総額	
	補助金	自主 経費	補助金	自主 経費	補助金	自主 経費	補助金	自主 経費
平成28年度								
平成29年度								
平成30年度								

別添13. 中長期計画における女性研究者支援に関する記載(抜粋)

中長期計画・目標3

私たちは、唯一の女子医科大学として、女性が活躍できる環境を整え、極めて誠実に慈しみの心を持ってリーダーシップを発揮できる女性を育成する

領域ごとの中長期計画・目標3

教育／リーダーとなる女性医療人・研究者の育成・支援を強力に推進する

研究／ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)での取組みを踏まえて、女性研究者が活躍できる環境を整え、研究体制を確立する

医療／女性が活躍できる環境を整え、豊かな人間性と高度な医療技術を兼備し、社会的要請にこたえるリーダーシップを発揮できる実践的な女性医療人の育成を推進する

別添14. 退職した女性教員の他大学採用状況

※本学で把握している内容に限る。

本学所属	退職日	本学職位	現職位	現在の所属
看護学部	平成 30 年 3 月 31 日	准教授	教授	武蔵野大学 看護学部
麻酔科	平成 30 年 3 月 31 日	講師	講師	東京慈恵会医科大学 本院麻酔部
衛生学公衆衛生学 (一)	平成 30 年 3 月 31 日	講師	准教授	東京家政大学 栄養学科
薬理学	平成 30 年 3 月 31 日	准教授	教授	信州大学 分子医化学
看護学部	平成 30 年 3 月 31 日	准教授	教授	東邦大学 看護学部
看護学部	平成 30 年 3 月 31 日	教授	教授	東京慈恵会医科大学 医学部 看護学科
膠原病リウマチ痛風 センター	平成 29 年 3 月 31 日	准教授	教授	三重大学 医学部附属病院 リウマチ・膠原病センター
糖尿病センター	平成 29 年 3 月 31 日	講師	教授	淑徳大学 看護栄養学部 栄 養学科
看護学部	平成 29 年 3 月 31 日	教授	教授	埼玉県立大学 大学院研究科

別紙1. 申請書抜粋(非公開)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型） 中間評価

(中間評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 28～33 年度)

実施機関：東京女子医科大学（総括責任者：吉岡 俊正）

取組の概要

1. ダイバーシティ：東京都医療機関勤務環境改善支援センターと連携し附属病院の勤務環境改善を実施する。大学ファミリーサポートの多機関ネットワークを構築する。企業と連携したICTによる介護支援制度を創設する。
2. 研究力向上とリーダー育成：大学長期事業計画の次世代型図書館構想によるメディアラボでコンテンツの作成・配信をする。研究者のセルフディベロップメントのためのピアラーニングおよびキャリア形成の個別支援を実施する。
3. 上位職への積極登用：教授選任制度にプラスファクター方式を導入する。特に優秀な人材に対しては特命教授、特命准教授を置く。教員評価制度を見直し、体系を構築する他、所属長の意識改革も行う。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	s	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(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、女性教授を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、部局長の意識改革に加え、「彌生塾」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、女性教授を積極的に増加させ、女性教授の医学部長就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eラーニングによる復職支援を全国へ波及させたことは評価できる。今後は、女性教授を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・アクションを展開することを期待する。

- ・ **目標達成度**：教員選考過程におけるプラスファクター方式の導入、「彌生塾」の創設等の取組により、女性教授の割合は30%の目標達成へ向け順調に推移しており評価できる。しかしながら、特命担当教授を含めて女性教授割合を算出していることから、教授の女性割合を正確に反映しているとは言えない。また、女性事務管理職割合も目標達成へ向け順調に推移しているとはいえない。今後は、教授及び事務管理職の女性割合を上昇させるため、さらなる実効性の高いポジティブ・アクションを導入することを期待する。
- ・ **取組**：プラスファクター方式の導入による女性教授の採用促進、女性教授候補の見える化を図る「特命担当教授ポスト」の創設、「女性科」の新設による女性教授の配置、研究力向上やリーダーシップ育成を通じて女性研究者のキャリア形成を図る「彌生塾」の創設といった特色ある

取組は高く評価できる。院内保育所と「ファミリーサポート」の活用による充実した育児支援に加え、区毎毎の特性に合わせた勤務形態改善を行っていることは高く評価できる。

- ・取組の成果：「調生塾」の塾生となった5名の女性准教授が教授に昇任、2名の講師が「新卒担当教授」に就任した。また、プラスアフター方式の導入により5名の女性新卒を新規採用するとともに、女性区長部長の誕生を実現しており、指導的地位への女性研究者の登用を積極的に進めたことは評価できる。全国的に女性研究者割合が特に低い、整形外科、心臓血管外科、救命救急センターにおいて、女性研究者の在職割合を増加させたことは評価できる。
- ・実施体制：理事長・学長のリーダーシップの下、「女性区長人キャリアアライメントセンター」を設置し、傘下に「女性医師・研究者支援部門」、「調生塾」、「女性医師再研修部門」、「ウーマニアプローチネットワーク」等を配置するとともに、各組織の志願者総務を回り機関全体として事業を進めたことは評価できる。また、定時的にダイバーシティ担当推進者会議を開催し、事業主体の推進体制を整え、効率的な推進を図ったことは評価できる。
- ・今後の進め方：補助期間終了後も一定の自主性を確保し、これまでの取組の推進を図るとともに、卒外から女性新卒・進新卒を積極的に採用し、また、歴れた女性准教授の昇任を進める計画であり評価できる。女性教授割合、女性事務管理職割合を共に30%とする異期期間終了時の目指す数目標の達成に向け、より実効性の高いポジティブ・アクションを展開することを期待する。

**ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）
事後評価 成果報告書**

機関名：学校法人 東京女子医科大学

総括責任者名：岩本 絹子

実施期間：平成 28 年度～令和3年度

目 次

I. 計画の概要	1
II. 所要経費	2
III. 機関の概要と目標達成度	
1. 機関の概要及び主要な活動量	4
2. 目標達成度	
(1) 産定時ポイント等への対応	4
(2) 目標達成度	5
(3) 所属の目標が達成できなかった場合の理由	6
IV. 機関の自己評価	
(1) 目標達成度	6
(2) 取組(妥当性・効率性)	7
(3) 取組の成果	7
(4) 実施体制	8
(5) 実施期間終了後の取組の継続性・発展性	8
V. 成果の詳細	
1. 取組内容	8
(1) 研究環境整備	8
(2) 研究力向上と上級職員の積極的登用	10
(3) ポジティブ・アクション	15
(4) 産種・産研支援	16
(5) 女性研究者の裾野拡大	16
2. 取組の成果	
(1) 機関内の成果	17
(2) 波及効果	17
3. 実施体制	
(1) 実施体制	18
(2) 機関の長のコミットメント	18
VI. 実施期間終了後の取組の継続性・発展性	
1. 令和4年度における取組の継続・発展	19
(1) 実施体制(体制、人員等)	19
(2) 取組の継続・発展状況	19
2. 中長期的計画(令和5年度以降)	19
3. 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき一歩事業主行動計画の周知と推進状況	19
VII. 参考図表	21

表1 報告内容
その他の図表

● 付録(非公表)	26
別添1. 女性教員数・女性教員割合の年次変化(文系、理系すべてを含む)	
別添2. 女性研究者採用数の年次変化(文系、理系すべてを含む)	
別添3-1. 自然科学系分野女性教員(任期無し)の在籍数・割合の年次変化	
別添3-2. 自然科学系分野女性教員(任期有り)の在籍数・割合の年次変化	
別添4-1. 自然科学系分野女性教員(任期無し)の職階別在籍数・割合の年次変化	
別添4-2. 自然科学系分野女性教員(任期有り)の職階別在籍数・割合の年次変化	
別添5-1. 年代別教員(任期無し)の職歴状況	
別添5-2. 年代別教員(任期有り)の職歴状況	
別添6. 女性教員(任期無し)の専任を伴う他機関への異動状況	
別添7. 実務期間終了後の資金計画	
別添8. 協働のマネジメントに関わる女性の人数・割合の推移	
別添9. 研究支援者の配置状況	
別添10. 研究支援官を配置した女性研究会の研究業績	
別添11. 産学・産官連携によるスタートアップ研究費等の研究費支援を受けた研究者の研究業績	
別添12. 研究教育支援経費の推移	
別添13. 中長期計画における女性研究者支援に関する記載(抜粋)	
別添14. 他大学での採用状況	
別添1. 申請書抄録(非公表)	

【 計画の概要】

■実施者:学校法人 東京女子医科大学

■総括責任者名(氏名):喜本 清子(理事長)

■実施期間:6年間

■実施経費:6年間の総額 70.1 百万円

■目標・行動計画の設定

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画において、平成26年4月1日～平成30年3月31日までの計画期間に以下の目標を設定した。

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

目標2「女性事務管理職の割合を30%にする。」

目標3「育児を介抱関連制度等、教育現場の周知や啓発、また副業を奨励し学卒の転職支援・雇用見込みの推進。」

目標4「医師正数職員及び医学生士科教員の短時間勤務の制度止および周知を行う。」

■取組の概要

1. ダイバーシティ: 東京都医師会労働環境改善支援センターと連携し附属病院の労働環境改善を実施する、大学ファミリーサポートの多職関係ネットワークを構築する。企業と連携したICTによる介護支援制度を創設する。2. 研究力向上: リーダー育成・大学長専断事業計画の次世代型回高価値創造によるメイトラボでコンテナ型の作成・配信をする、研究者のセレクトティブポイントのためのピアラーニングおよびキャリア形成の個別支援を実施する。

3. 上位職への積極活用: 教授選任制度にプラスファクター方式を導入する。特に優秀な人材に対しては特命担当教授、特命担当准教授を置く、教員評価制度を見直し、体系を構築する他、所属各の業務改革を行う。

■達成時コメント

女性教員の在籍比率30%という数値的の目標を掲げ、女性研究者の資質向上を目的としたキャリア形成支援を積極的に実行すると共に、教授選任に対してプラスファクター方式を導入し、特命担当教授・特命担当准教授の理事長・学長指名枠を新設するなど、体系的かつ具体的な取組を実施していることは評価できる。

研究力向上のためのピアラーニング、ポシティブ・アクションとしての教員評価基盤の見直し及び体系の情報については、より具体的な内容とし期待される成果を明確にするとともに、女性教員の在籍比率に係る目標を達成する上では、女性特命教授より、むしろ女性教授を積極的に増加させることを期待する。今後は、こうした点を踏まえて、「第5期科学技術基本計画」や「第4次男女共同参画基本計画」に掲げる我が国全体の自然科学分野における女性研究者の新規採用割合に関する目標値の達成への寄与(貢献)を置き、各指針を積極的に推進することを期待する。

■中間評価コメント

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

音式的な目標を掲げ、教員着任過程におけるプラスファクター方式の導入、部局長の意識改革に加え、「親生塾」の創設（専任担当教授ポスト）や「女性科」の新設といった特色ある取組を端的に、女性教授を積極的に増強させ、女性教授の専任部長職任を実現したことは評価できる。また、女性医学部研究室・女性医師の活躍促進に対する社会的コストが高まる中、「ファミリーサポート」による育児支援センター・コップによる通勤支援を全国へ拡大させたことは評価できる。今後は、女性教授を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・アクションを要請することを期待する。

・目標達成度：教員着任過程におけるプラスファクター方式の導入、「親生塾」の創設等の取組により、女性教授の割合は30%の目標達成に向け順調に推移しており評価できる。しかしながら、専任担当教授を含めて女性教授割合を増進していることから、教員の女性割合を正確に反映しているとは言えない。また、女性事務管理職割合も目標達成に向け順調に推移しているとは言いがたい。今後は、教授及び事務管理職の女性割合を上昇させるため、さらなる実効性の高いポジティブ・アクションを導入することを期待する。
 ・取組：プラスファクター方式の導入による女性教授の採用促進、女性教授候補の見える化を図る「専任担当教授ポスト」の創設、「女性科」の新設による女性教授の配置、同進力向上タレント・コップ育成を通じて女性研究家のキャリア形成を図る「親生塾」の創設といった特色ある取組は高く評価できる。院内研究所と「ファミリーサポート」の併用による充実した育児支援に加え、医師会の特性に合わせた勤務形態改善を行っていることは高く評価できる。

・取組の成果：「親生塾」の塾主となった5名の女性准教授や教授に昇任、2名の講師が「専任担当教授」に就任した。また、プラスファクター方式の導入により3名の女性教授を新規採用するとともに、女性医学部長の誕生を支援しており、指導的地位への女性研究者の登用を積極的に進めたことは評価できる。全国的に女性研究家割合が特に低い、整形外科、心臓血管外科、救命救急センターにおいて、女性研究家の在籍割合を増加させたことは評価できる。

・実施体制：理事長・学長のリーダーシップの下、「女性医学部人キャリア形成センター」を設置し、直下に「女性医師・研究者支援部門」、「親生塾」、「女性医師再研修部門」、「e-ラーニングプロジェクチーム」等を配置するとともに、各組織の定款を改定し総務部として事業を進めたことは評価できる。また、定期的にダイバーシティ担当推進者会議を開催し、事業全体の進捗状況を把握し、効果的な推進を図ったことは評価できる。

・今後の進め方：補助期間が終了し一定の自主性を確保し、これまでの取組の検証を図るとともに、専任から女性教授・准教授を積極的に採用し、また、優れた女性准教授の登用を進める計画であり評価できる。女性教授割合、女性事務管理職割合を共に30%とする実施期間終了時の意欲的な目標の達成に向け、より実効性の高いポジティブ・アクションを要請することを期待する。

II. 所要経費

(単位：百万円)

経費の内訳	年度						備考
	平成28	平成29	平成30	令和元	令和2	令和3	
	【補助対象経費】						
1. 設備物品費 11) カムコーダー	0.2	0	0				ヒゲオウチ

2. 人件費							
3. 事業実施費							
(1) 消耗品費	1.5	0.2	0.2	0.4	0.8	0.08	撮影機材、PC、DVD
(2) 雑費	0	0.3	0	0	0	0	視察
(3) 送附金	0	0.1	0.1	0.7	0.1	0.3	講演会
(4) 会議費	0	0	0	0.03	0	0	会議費
(5) 通信運搬費	0	0	0	0.02	0	0	送料
(6) 印刷製本費	1.8	0.8	1.6	0.03	0.01	0.1	報告書、パンフレット
(7) 施設賃貸	14.8	14.4	16.3	7.3	6.9	7.9	派遣費、委託費
計	18.4	15.9	18.2	8.6	7.9	8.3	
(補助金額)	118.4)	115.9)	118.2)				
経費の内訳	【補助対象外経費】						
計							
お計	18.4	15.9	18.2				

注1) 人件費は、職階(コーディネーター、その他、セラー等)に分けて、年度毎に定率人数ごとに記入してください。

注2) 1万円単位で四捨五入し、10万円単位(小数点一桁)まで記入してください。

注3) 平成26年度～令和2年度は決算額、令和3年度は執行額を記入してください。

注4) 備考欄に支出内訳の概要を別紙に(サークル1年度)記入してください。

四. 職務の概要と目標達成度

1. 職務の概要及び考慮すべき背景

本学は明治33(1900)年に創立された東京女醫学校を母体として設立された、昭和27(1952)年に新制大学となり、平成10(1998)年には看護学部が新設された。建学の精神は、「医学の発展(Anti)を死の敵として人格を精進(B)させし社会に貢献する女性医人を育成する」ことであり、教育理念は「互恵と愛」である。教育機関としては女子のみ在学可能な東京女子医科大学・東京女子医科大学看護専門学校と、男女とも在学可能な大学院があり、合計在籍数は1,418名(令和3年度)である。東京女子医科大学病院をはじめとして附属の医療機関は5つあり、教育機関・医療機関を合わせて5,478名(令和4年3月末現在)の教職員が在籍しており、全体の68.7%が女性である。

女性教員割合は平成27年度で講師は37.0%いるものの准教授は28.1%(図1)、教授割合(常勤のみ)は21.7%と職位が上がると女性比率が下がっている(図2)。男女別・世代別に本学常勤医師の在籍数を比べると男女いずれも30代が最も多く、年齢層が高くなるにつれて減少していく傾向にあり、減少率は男性と比較して女性の方が大きい。また男女構成割合に目を向けると20代では60%あった女性割合は30代・40代になると26%台にまで落ち込む(図3)。これらは、30代以上の女性医師・研究者のキャリア形成向上におけるライフイベントへの直面をきっかけに勤務継続を困難と感じて離職するケースや、上位職への昇格を諦めるケースが少なからず生じることを示唆している。そこで女性医師・研究者の母体を確保し、ライフイベントにより離職することなくハイブリッド形で大学内でのキャリアを継続できる環境を整備した上で女性医師・研究者の上位職への登用を推し進めることが必須である。

公報されている他大学医学部(医学科)と比較した場合、本学の女性教授割合は高いレベルにある。しかしながら本邦唯一の女子医科大学として女性医原人を数多く輩出している立場にあって、女性医師という同じ立場で、女性医師の能力向上に貢献しうる女性教授を増やすことの重要性は平成26年に文部科学省へ提出した大学再生計画報告書でも書及しているところである。したがって中長期計画や4年計画「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画にも女性教授比率30%を掲げることになった。

2. 目標達成度

(1) 普通時コスト毎への対応

満足時コスト

研究力向上のためのピアラーニング、ボジティブ・アクションとしての教員評価基準の見直し及び体系的構築については、より具体的な内容とし期待される成果を明確にするとともに、女性教授の在籍比率に係る目標を達成する上では、女性特命員役より、むしろ女性教授を積極的に増加させることを期待する。

中間評価時コスト

補助職削減後も一定の自主経費を確保し、これまでの取組の継続を図るとともに、学外から女性教授・准教授を積極的に採用し、また、優れた女性准教授の昇任を促している計画で34%評価できる。女性教授割合、女性事務管理職割合を共に30%とする更短期間終了時の蓄積的な目標の達成に向け、より実効性の高いボジティブ・アクションを構築することを期待する。

評価

「研究力向上のためのピアラーニングについて」本学における基礎・臨床の様々な科の現職教員が、自分自身が教授になるために働きかけたが、そして教授になってからは働き方について議論をし、

その後女性研究委員の質疑応答を行った。これにより女性研究委員は身近な良縁事例を学ぶことができ、一方教授は女性研究委員の研究力向上や上級職任用に向けた数値達成のために必要な情報を得ることができた。

「教員評価について」まずは既存の教員評価基準についての大幅な見直しを実施した。大学再生計画においても本年の論議風土を改革していく上での重要事項として捉えられており、「教育」「研究」「医療」「大学運営・社会貢献」の4つの評価視点についてそれぞれ、女性リーダー養成、女性研究者の雇用、女性医学生のための環境整備、ダイバーシティ推進に関する項目を設定した。これにより本学の目指すところをすべての教員が認識し、各々が目標を立てて実践していくことが可能となった。

「女性特命担当教授の任命について」上位職を目指す女性研究者の上昇方向をさらに高め、上位職への雇用候補者であることを内外関係者に示すための称号として位置づけた。特命担当教授は上位職への雇用を促進するための1つの取り組みであり、特命担当教授を増やすこと、後述のプラスファクター方式の導入や学長監名の教授選考など異物性の高い取り組みの相乗効果で、女性教授就任を積極的に進めてきた。

(2) 目標達成度

女性活躍推進法における大学の事業主行動計画の目標のうち、女性研究委員支援の観点から、本事業では目標「女性教授を30%にする」を中心に具体的な取り組みを実施した。

① 目標：女性教授を30%にする

達成度：事業開始後5年日中に目標を達成したが、最終年度時点では目標を1.3%割り込んだ。令和2年7月時点でこれまでの最高値28.1%（42名）に達したが、令和3年5月時点では29.7%（39名）となり、目標の30%を割り込んだ。しかし、事業実施開始時の平成28年6月時点で21.7%（26名）、事業開始時の平成28年5月時点で22.2%（26名）と比較すると、事業によって女性教授数、女性教授比率共に大幅に増加させることができた（図2）。

② 目標：女性事務管理職の割合を30%にする

達成度：平成27年には15%であった女性管理職割合は、令和5年度には27.9%に上昇したが目標は達成できていない。雇用割合としては、令和4年3月31日現在、事務職（職員数400名）のうち女性事務職員数は46%（184名）であり、多くの女性職員が活躍している。

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

達成度：キャリアと子育ての両立サポートプログラムの作成・全職員への配布を行うことで全課長への周知を図った。また平成29年9月の開設した育児支援相談窓口で1209件の相談に対応してきた。また、本学全教職員を対象に平成28年度、令和元年度にWebアンケートを実施し、育児に関するニーズの把握に努

めた。アンケート調査に関しては「宇都宮大学女子医科大学教職員における介護の現状と課題」を
題とするアンケート結果から「東京女子医科大学研究部143005-018-0021.8掲載」として論文を公表し、広
く社会に向けた発信も行った。育児については「院内保育所での通常保育の他、夜間保育、育児休
育を行い、夜勤や子どもの体調不良のケアなど」に対応した。育児中の教職員の支援の一環として実施
しているファミリーサポートをより広く周知するために、院内保育所への入所希望者には直接ファミ
リサポートについて案内（累計465件）するなど周知に努め、ファミリーサポートの利用を定着させた。とら
に「JSPs男女共同参画推進シンポジウム」(令和3年10月15日)にて、好事例としてファミリーサポートに
ついて講演するなど、学内外に育児支援を周知することができた。令和3年度に依頼をした会員1子育
て支援を受けた人数はのべ263名であり、コロナ禍でその数が56も2,530件(東京女子医科大学)29
件、東京医科大学731件)の子育て支援をすることができた。

④ 目標：臨床系教員及び医学博士研究生の短時間勤務の増進(および周知)を行う

達成度：短時間勤務制度実施規則(平成30年2月23日制定)とは別に、臨床系教員及び医学博士研
究生の短時間勤務制度を設け、人事課 インフラへの掲載や女性医学生キャリア形成センターホームペ
ージで周知した。加えて、女性医学生キャリア形成センターの基金により女性研究者に対する短時間
勤務支援を実施した。

(3) 所定の目標が達成できなかった場合の対応

事業主行動計画における①女性教員30%については令和2年度に目標を達成したものの、令和3年度
末には目標を下回った。本事業での取り組みとして上位職任用に関してはプラスブロッカー方式や年
性齢、教員評価によって、目標値を上回る成果をあげることができたことから、本学における活動の方向
性については正しいことが実証である。またコロナ禍であっても研究力向上リーダー育成に關しての
活動は継続することができ、優秀な女性研究員の質向上の一助とすることが出来たことから、引き続き
同様の取り組みを行っていく。

②女性事務管理職の割合30%に関しては、事業期間中に志願して事務職員状の見直しが行われ、そ
れに伴い新規採用が、見送られた。男女関わらず事務職の管理職任用はほぼ行われなかったことの原因
として、女性事務管理職の任用が行われなかった。しかし令和3年度には事務職管理職任用に向けた対象
者の選定が行われた。

IV. 機関の自己評価

(1) 目標達成度

①女性教員を30%にする

女性教員を30%という数値的な目標を掲げ、所定の計画に沿って着実に行動を実践した。令和元
年度末時点で目標を上回り、令和2年には目標を達成したものの、令和3年度末には30%である)目標を下
回った。女性研究者の質向上を目指したキャリア形成支援を継続的に行い、教員選考においてプラス
ブロッカー方式を導入した。選考時コメントに対し適切に対応し、女性教員を積極的に増進させること
に努めた。

②女性事務管理職の割合を30%にする

女性事務管理職の割合を 30%にすることについては、事業期間中に法人として男女員が事務職の管理職雇用がほぼ行われなかったことに起因して、目標達成とはならなかった。

②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

院内保育所での 24 時間保育や育児保育、年内ファミリーサポートなどを毎年多くの教職員が利用しており、雰囲気作りだけでなく実績を上げており目標を上回った。

③専任教員及び臨床医士研修生の短時間勤務の制度化および周知を行う

平成 26 年度 43 名であった利用者が、平成 28 年度 70 名、平成 29 年度 74 名、平成 30 年度 65 名、令和元年度 73 名、令和 2 年度 60 名、令和 3 年度 60 名と増加傾向にあり、制度化及び周知との目標を上回った。

(2)取組(妥当性・効率性)

女性教員の在籍比率 34%以上の意欲的な目標を掲げ、女性研究費の蓄積向上を目指したキャリア形成支援を積極的に行うとともに、教員選考においてプラスファクター方式を導入し、特命担当教授・特命担当准教授の理事委・学委指名枠を新設するなど、体系的かつ具体的な取組を所定した。申請した計画書に則り、実地評価を翌々、定例的(1回/月)にダイバーシティ担当理事委会議で全評を把握し、必要に応じて事業の軌道修正等を行い、計画通りに取組みを実施できた。上位職への登用については、トップのリーダーシップによりプラスファクターを特命担当の導入など年内規定を企画することで、取組みを確実に実行し達成できた。意識改革や教員評価の見直しについては、PDCA を回しながら取組み担当教職員の実態を把握し、効果的に同僚会や制度設計を行うことができた。研究力向上については、研修財団などを購入したことにより、院内での動画撮影や編集が可能となり、外部委託で作成していた時よりも効率的に費の低い数多くのオンラインコンテンツを作成することができた。研究支援員制度については、支援を受けた研究者からの多く研究結果によりその有用性は示されている。個別支援やヒアリングなど、特に費用をかけない取組みについても担当者や参加者から好評を得ており、有効であった。ダイバーシティ研究環境整備については、院内及び外部専門家の委員により効果的な取組みの進め方や介入方法を効率的に検討でき、その後の医師員らの主体的かつ継続的な実施につなげることができた。介護支援制度についても院内有識者に参加していただくことで、短期間ながらも実態調査とパイロットの作成を行うことができ、制度の創設を効率的に実現できた。

(3)取組の成果

本年では様々なプロセスにより特命担当教授を含む女性教員 30%以上の高い目標を期限内に達成した。日本の医学会の中で女性の上位職登用が進んでいない中において、大きな成果と言える。日本医学会連合会 129 の全加盟学会を対象に平成 30 年度に行った調査では、シニアシフトの理事長のうち女性の割合は 8%、一般員数の理事長で 10.5%、副会長もシニアシフト 12.9%、一般員数 21.1%にとまっている。また各学会の役員会について、理事長は回答があった 106 学会中一人も女性がおらず、理事幹事で 6.2%、副理事長候補員で 1 割に満たない状況であった。医学会で上位職に登用するためには活発な研究活動を行い、十分な業績があることが必要条件であるが、近年各学会での女性の活躍の場が拡大し非常に限られており、その中で女性が教員職に必要となること、さらに教員職で継続することは非常にハードルが高いことが分かる。そのような中、本年では計画を確実に実行し、期間中に男性教員 7 名の増加に比

し女性医師は14名と倍の数を増加させることができました。医学部において全国的に女性医師の割合が特
に低い産科、心臓血管科、救命救急センターにおいて、女性医師の産科割合を増加させた。女
性事務職員の使用は悪い状況の中でのであったが、増加させることができた。女性医学系研究会・女性
医師の活躍推進に対する社会的ニーズが高まる中、院内教育場での医国教育や病院医員に加えフェ
ローサポート充実させ、「ファミリーサポート」による育児支援など全国へ普及させることができた。また医局
ごとの特性に合わせた勤務環境改善など、特色ある活動を展開することができた。また、臨時開業科病院
は毎年40名程度の利用と定着させた他、学内外の女性医師を対象に夜間も検も実施する等、女性
医師・女性研究者の勤務環境と定着を実現できた。

(4)実施体制

学入医局の組織として設置された、本事業を推進するための推進体である「男女共同参画推進局」は、
平成29年1月1日付で「女性医学人キャリア形成センター」と名称を変更し、本学にある「女性医師研究
支援部門」「女性医師再研修部門」「看護婦キャリア開発支援部門」と「衛生学」と有機的に連携し、全
面的な活動を推進する組織として「ダイバーシティ推進実務推進室」を独自設置した。そのことにより
全学的な実施体制の下で取組を行うことができた。実施にあたってはダイバーシティ推進推進者会製
を定時的に開催し、本事業の計画の検討、決定、各担当が実施している取組の進捗状況確認等を行
い、随時修正を行った。各課での決定事項については女性医学人キャリア形成センター長・副センター
長・事務長から理事長および学長へ常に報告し、意見交換を行い本事業を強く推進した。

(5)実施期間終了後の取組の継続性・発展性

本事業での取り組みとしての上位教育層に関してはプロセスアクター方式で学長推薦、教員評価を学
内課を中心として進捗する。研究力向上リーダー育成に関しては、女性医学人リーダー育成部門およ
び女性医師・研究者支援部門にて各種取組を継続する。研究奨励費に関しては法人に設けられ
た働き方改革部会及び人事課を中心に勤務環境改善や育児支援を継続する(図4)。なお、事業費
が年度の令和3年に採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ事業(先端型)」では、本事
業で確立した体制や運営方法を継続すること、本事業の継続性を保ちつつ、女性研究者の育成や登
用をさらに進める。

本事業は本年の進学の積極の実践に邁進する(の)かあり、補助期間終了後(一定の自主経費を確保
し、実効性の高いポテンシャルアクションを継続している)ことは、機関の長のコミットメントを得ている。

V. 成果の詳細

1. 取組内容

(1)研究環境整備

① 女性研究者が在籍する部局の勤務環境改善

平成28年度の事務担当者等へのアンケートを行い、医師・研究者及び事務職がそれぞれ抱えている業務内
容の明確な区分および業務の整理を調査した。この調査結果をもとに優先的に改善すべき業務内容を
抽出し、専門家のアドバイスを受けたら作業の効率化・業務の振り分け等の改善案を練じた。併せて新
医局種における各科医局スペースの現地調査も実施し、有効活用の方法等を検討した。その後改めて
各医局の女性医師・研究者等現場の声を聞いた結果、事務作業の効率化を全科一斉に実施するという

在画一的な支援よりも、区局ごとの状況(環境)に合わせた個別の支援を行うことの方がより優先度が高いと判断した。このため平成29年度からは全科一律ではなく各科の区局単位で勤務環境改善施策等を実施することとした。平成29年度からのダイバーシティ環境推進事業推進室が相互支援ツクル区局の区障かまはとなり勤務環境改善を実施した。2区局は専門系のトピックスをもとに実施したが、その他は推進室のメンバーが支援を行い、本事業期間中に6誌等刊において勤務環境を改善することができた。女性医師・研究者が専門事務により集中できる環境は、男性にとって働きやすい勤務環境であり、本事業でも多くの区局で男性医師も参加して働きやすい勤務環境整備が図られた。成果は、「女性医師・研究者支援シンポジウム」にて報告するだけでなく、社説を「東京女子医科大学会誌」に掲載することにより、取組みに参加した医師らの業績にも貢献できた。

平成28年度：3,522,960円(補助金3,522,960円 雑費) 雑費

平成29年度：3,026,376円(補助金3,026,376円 雑費) 雑費

平成30年度：2,644,817円(補助金2,644,817円 雑費) 雑費

④ 育児支援の充実

平成5年に中野区児童保育所を設置し、平成15年に開設された女性研究者支援のモデル事業「保育とワークシェアによる女性医学研究者支援」において、常勤の看護師と保育士を配置し「育児保育室」を整備した。そのほかに保育所では日中の過半数保育の他、夜間保育、育児保育を小児科の協力により実施し、行政サービスのみでは対応できない育児支援を行ってきた。

また、平成22年10月のファミリーサポート室開設以来、子育て中の女性医師・研究者を中心に多くの教職員がキャリア支援のためファミリーサポートを利用した。ファミリーサポート室で登録しているメンバーを行うのみでなく、事前の打ち合わせで支援内容についてしっかりと確認を行い、個々のニーズに応じた多岐にわたる様々な対応を行っており、そのことが事業の継続につながった。さらに、学内担当者と事業委託先とで定期的に開催している運営検討会により、利用者と提供者から寄せられる要望等を共有、検討し、安全安心な支援を実施してきた。平成29年度に初名であったサポート利用者は平成20年度には256名に、活動件数は362件から3,840件(東京女子医科大学3,015件、東京医科大学825件)へと大幅に増加した。新型コロナウイルス感染症発生により、令和2年度は一時的に支援活動は減少し、その後も新型コロナウイルス感染症の状況により活動件数の増減はあるが、育児支援サポートとして定着した。

本事業では、平成29年度に学生サポーターの育成を行った。一般の看護会員向けの研修会は平日の昼中に開催していたため、授業がある学生には受講できなかった。そこで学生が受講しやすいように夏休みを利用して研修会を開催し(参加者は)、全てを受講できた学生2名が学生サポーターとして誕生した。その後佐藤委員とのアンケートを行い、学生サポーターによる子育て支援も実現できた。学生からは「学校の勉強だけでは学べない子どものことを知ることができた」や「(研修会では)実践的に用いることのできる内容が多く、将来役になって子どもを育てるときにも役立つ」といった感想を述べた。

本学での女性医師・研究者の働き方がさらに多様になるにつれて、個別対応が可能であるファミリーサポート室が果たす役割は今後ますます大きくなることが予想された。

平成29年度：563,888円(補助金563,888円 雑費) 雑費、雑品費

② 介護支援制度創設

これまで本学では介護制度があるもののそのニーズの把握が不十分であった。そこで、平成28年度は本学全教職員を対象に介護支援ニーズの把握及び本事業の広報を目的としたwebアンケート調査を実施した。この調査により、介護への興味関心の高い人は個人で大きな差があることや、本学の介護制度の利用を希望する教職員の多くが、実際にどのような情報を参照しており、どこに相談すべきなのかなどから把握していることが把握できた。そこで、「キャリアと介護の両立マップ」を作成し、平成29年度には製本して全教職員に配布は36,400部だった。これにより、介護に関する情報を望む教職員にはもちろん、介護をまだ身近に感じていない教職員に対しても本学の制度や支援の存在を必要情報を提供することできた。先の調査により過半数以上の回答者が「介護に関する情報提供・相談窓口の設置」を求めていることを受け、仕事と介護の両立に関する研究會・教員の相談に対応するため、各種介護申請の窓口となる社会福祉法人事研ならびに東京女子医科大学病院のソーシャルワーカーおよび在宅支援専門管理師からなる相談窓口を設置した。平成29年9月に開設した在宅支援相談窓口ではこれまで69件の相談に応じてきた。なおアンケート結果は「年度法人東京女子医科大学教職員における介護の実状と課題：介護に関するアンケート結果から」(東京女子大補誌91(2020)218-221)を掲載し、さらに令和元年度にも同様のwebアンケートを実施し、その結果を受け令和4年度には新たな介護支援として、「キャリアサポート」の介護版である「介護サポート」を立ち上げ介護見守り支援制度を創設した。

平成28年度 3,000,000円(補助金3,000,000円 施設賃借)

平成29年度 491,400円(補助金491,400円 印刷製本費)

令和3年度 92,600円(自主運営92,600円 施設賃借)

④ 短時間勤務制度

本学では臨床系教員や臨床系研究生に対して短時間勤務制度を設け、大学卒業で自主的取り組みとして実施した。前記したとおりホームページ、教員会での周知の結果、平成28年度・平成29年度の制度利用者はそれぞれ43名、51名であったが、平成28年度70名、平成29年度74名、平成30年度65名、令和元年度70名、令和2年度60名、令和3年度60名となり、制度として定着した。加えて、女性研究者に対しては平成28年度に女性医師研究費支援事業基金による短時間勤務制度の利用者が2名、平成29年度には佐竹高子女性医学研究費研究奨励金を利用した短時間勤務者が1名であった。

(2) 研究力向上と上位職への職位的登用

① メディアラボによるコンテンツの作成

時間と場所にとらわれずに研修を受けることのできる「ラーニングコンテンツ」作成のため、本学メディアラボ用の撮影機材を手配し28年度に導入し、これまでに「東京女子医科大学ダイバーシティ推進事業」「キャリア・スキルズ研究」「研究倫理」「チーム医療と専門職連携教育」を撮影、編集し、大学の「教育・学習支援プログラム(ラーニング)」(<http://www.welcomesu.co.jp/clinic/TWML/1-top.aspx>)に公開した。「研究倫理」「チーム医療と専門職連携教育(英語論文作成)」については本学環境にない場所でも閲覧できるように、平成30年度から年内教職員向けにDVDの貸出を行った。加えてより多くの女性医師研究費が同時に視聴できる仕組みとして、令和3年度5月からYouTubeを活用し、研究力向上やキャリア形成支援などを目的としたさまざまなセミナー録画動画を12本提供した。

平成28年度：1,244,500円(補助金1,244,500円 設備品費、消耗品費)

平成29年度：10,375円(補助金10,375円 消耗品費)

⑧ ピアラーニング

本年の女性医師・研究者は自身の所属以外の女性医師・研究者との交流の機会が少ない現状を鑑み、互いの課題を話し合うことを目的に、平成28年度はピアラーニングを2回開催した(参加者計25名)。ピアラーニングでは、女性医師・研究者同士のキャリア形成途上における体験談等について情報交換を行った。

平成29年度は教授の体験談等を聞く機会を9回設けた(参加者計61名)、平成30年度2回(参加者計14名)、令和元年度2回(参加者計11名)、令和2年度1回(参加者計8名)の開催があった。ピアラーニングとしてティスセッションを行うことで、参加した女性医師・研究者間で最近の業績や研究内容、一歩前進を行った教授様の日記等における女性医師・研究者の研究志向や向上の取組等に関して互いに教養深甚に必要な情報を得ることができ、双方にとって貴重な経験となった。

⑨ キャリア形成個別支援

女性医師・研究者のリーダーシップ促進・研究力向上を目的に創設された研究生(令和2年度より部門再編後により「女性医療人リーダー育成部門」と名称変更)において、部門長及び副部門長が本学の上位職任用枠である本科生に特して、授課量及び宿題量ともに個別面談を毎年1回(希望者に対しては2回)実施し、上位職任用のために必要な項目を支援する各人への指導した。平成28年度26名(国5)、平成29年度20名、平成30年度29名、令和元年31名、令和2年35名、令和3年29名(国6)に面談を実施した。

また、通年で登録生・本科生の専修を募集し、募集を始めた平成28年度は199名(登録生163名、本科生36名)、平成29年度は277名(登録生231名、本科生46名)、平成30年度は300名(登録生249名、本科生51名)、令和元年度は314名(登録生262名、本科生52名)、令和2年度は335名(登録生282名、本科生53名)、令和3年度は312名(登録生260名、本科生52名)となり、総教授の女性医師の15.90.0%、講師の女性医師の15.66.0%が登録生となった。これは自身の研究力向上や上位職任用に対して意欲のある女性医師・研究者が増えていることの証と考えられた。

その結果、女性医療人リーダー育成部門からの教授資格は、平成29年度は教授1名・特命担当教授2名、平成30年度は教授0名・特命担当教授1名、令和元年度は教授4名・特命担当教授1名、令和2年度は教授3名、令和3年度は教授1名が誕生するに至った。

⑩ 各種セミナー・講演会

- 研究生セミナー

研究生(現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、さまざまな内容を企画開催した。具体的には、(a)英語セミナー、(b)リーダーシップセミナー、(c)その他のセミナーを開催した。

(a) 英語セミナー

平成29年度は、港信子医療センター 山本裕至教授「英語論文作成セミナー」を開催し(参加者14

る。英語で論文を書くコツなどの解説を行った。平成30年度はこれまでのセミナー参加者より開催希望の多かった「英語でのプレゼン方法」や「英語論文の具体的な書き方」などをまとめた3冊連続5回の英語セミナーを外部委託業者へ委託し実施した(5回各約400名)、令和元年度は英語論文の書き方をセミナーとして4回開催した(57名)。令和2年度は英語論文執筆DVD(英語論文執筆の基礎)シリーズ Vol.1-4、サイエンスライティングスキルアップシリーズ Vol.5-8)の貸し出し約425名)、資料オンライン学習プログラムの紹介、英語セミナー10名、4回セミナー動画をYouTubeにて1年間公開した。さらに韓国子女である本学教員による英語プレゼンのためのワークショップを行い、実際の国際学会での口演に合わせた実践的練習を行った(4名)。令和3年度は3本の英語セミナーをYouTubeで配信した(視聴回数99回)、YouTubeにより利便性が向上し、視聴回数の増加につながった。

英語論文校正費用補助制度を開始し、令和元年度は5名、令和2年度からは半額補助となる。令和3年度は1名を支援した。

平成30年度: 1,060,000円(補助金1,000,000円 経費金)
 令和元年度: 297,622円(自主経費278,622円 補助金、雑費内費)
 令和2年度: 318,226円(自主経費218,226円 補助金、雑費内費)
 令和3年度: 298,391円(自主経費298,391円 補助金、経費内費)

1b) リーダーシップセミナー

平成30年度は3回開催し、外部委託業者によるセミナーを2回(参加者18名)、総まとめとして、学生が求めるリーダー性やリーダーとなるためのプロセス等について、本学の理事長・学長が講演した(参加者15名)。令和元年度は3回開催し、「リーダーシップを英語するためのタイムマネジメント」(参加者28名)、親学塾講演会に招かれた向井千秋氏の講演が行われた(参加者13名)、本学学長による「リーダーシップとしての活躍」を開催した(参加者21名)。令和2年度は1回、福島県立医科大学 八木亜紀子氏による「コロナ禍におけるコミュニケーションのあり方(上司と部下のコミュニケーションスキル)」を開催した(参加者40名)。令和3年度は2回開催し、本学神経経済科 午後理産産教授による「リーダーに求められるストレス対処の処方箋」(YouTube視聴回数9回)、本学医学部長 石黒直子教授による「リーダーに求められるもの」をオンライン開催した。

1c) その他のセミナー

平成30年度は、名古屋大学 東村博子氏「マイノシティ・ネットワークで大学を活性化！～戦国志士での女性活躍経路～」(参加者14名)、本学 高尾洋 塚原富士子特命担当教授「研究論理セミナー～臨床研究を始める前に知っておかなければいけない研究論理」(参加者20名)、宇宙航空研究開発機構 植崎真子氏「科研費採択のための効率的な情報分析と計画書作成」(参加者17名)、東京工業大学 大島武氏「プレゼンテーションの再考～わかりやよい伝えるテクニック」(参加者27名)が開催された。令和元年度は、東北大学副学長 大嶋真子氏「女性研究費取組～みんなが頑張ってみんな赢つて」(参加者17名)、東京工業大学 大島武氏「コミュニケーションの再考～もっと分かり合うために～」(参加者123名)、東京医科大学 鎌島敬昭氏「臨床研究初年者のための統計の基本～医療系データの分析入門～」(参加者25名)を開催した。令和2年度は統計セミナーとして、前年に引き続き、東京医科大学 鎌島敬昭氏「臨床研究初年者のための統計の基本～医療系データの分析入門編」をDVD収録し、

出した(視聴10名)。令和3年度は、新たに東京医科大学 福島新田氏に「臨床研究学会のための統計の基本 ～医療系データの分析入門」(YouTube視聴回数64回)、応用編である「統計学セミナー多生量解析の基礎 ～臨床研究への応用～」(YouTube視聴回数52回)を提供した。キャリアセミナーとして、一般社団法人 英文印刷製本協会 福島編纂 山田インシテオ(東京都の「IT」の権威)を案内した。本学は附属医療機関が足立区上千草駅 千代代市にあり、YouTubeにてセミナーを提供することで利便性が向上し、かつ繰り返し学習が可能となった。

① 産学連携推進

産学連携推進は現在様々な分野で活躍されている女性リーダーに講演いただくことで、女性医師・研究会自身のキャリア意識向上のための視野を広げ、また本学での女性活躍について再考させることを要図とした。平成28年度には東京女子大学学長の 小野津千氏(当時)を招いた(参加者約80名)、平成29年度には21世紀臨海町田会長の 豊田麗子氏(参加者約50名)、平成30年度は東京臨海 小池百合子氏(参加者500名)、令和元年度は宇宙飛行士で医師の向井千秋氏(参加者約29名)を招いた。研究会アンケートでも、産業界での取組みを医療界にどう取り込むかということに意図していただく心あり、良い機会提供となった。

平成28年度：10,200円(補助金10,200円 雑費防費)
平成29年度：73,550円(補助金73,550円 雑謝金)
平成30年度：782,064円(補助金782,064円 謝礼金、雑費防費)
令和元年度：683,840円(自主経費683,840円 謝礼金、雑費防費)
令和2年度：110,000円(自主経費110,000円 謝礼金)
令和3年度：121,000円(自主経費121,000円 謝礼金)

② 研究支援制度

妊娠・出産・育児・支援等の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若手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年度に研究支援員制度を創設した。数ある申請の結果、毎年2名を支援した。

平成30年度：2,079,600円(補助金2,079,600円 雑費防費)
令和元年度：3,968,440円(自主経費3,968,440円 雑費防費)
令和2年度：4,612,828円(自主経費4,612,828円 雑費防費)
令和3年度：4,465,125円(自主経費4,465,125円 雑費防費)

③ 特命担当教授の新設

女性教員の上昇志向をさらに高めるかつ上位職任用枠増強であることを内外に示すための特命として特命担当教授・准教授を新設した。学長副学長医学部長を越えて規程等を検討し、教授会での審議、承認を経て、平成29年1月定例理事会で「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住居医学・性差医学に関する領域等において本学に特任任務を担うことができる教員に対し学長が任命するもので、所属等での教授候補限に開かれて任命

可能となった。教授を目指す女性教員にとってはやりがいが高く、さらなる上位職に対する意欲向上につながった。

＜平成29年度 特別担当教授2名任命＞

- ・研究の質向上を目指した研究推進教育の推進（令和2年からの新任教授就任）
- ・ゲノム医療における性差に関する研究（令和2年からの新任教授就任）

＜平成30年度 特別担当教授1名任命＞

- ・多胎性理化学療法の妊婦・出産に関する臨床的研究

＜令和元年度 特別担当教授1名任命＞

- ・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

④ 教員評価制度の見直し

本年の理念「至誠至愛」の精神を基に組織風土の醸成を目指し、本年の教員に相応しい人材育成および学問振興をはじめとする成果発表能力向上、教員本人の良良の獲得を目的として、医学部・看護学部の教員評価制度の見直しを実施した。教員評価制度の見直しにあたっては、本年の教員として望まれる人材に焦点を明らかにし、ダイバーシティの考え方を評価に取り入れた。

平成29年度より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た。平成30年度および令和元年度で「教員自己評価システム」の導入、執行、調査を行い、令和2年度から本格始動した。

具体的には、「教育」領域では「女性リーダー育成」、「研究」領域では「女性研究者の雇用」、「医療」領域では「女性医療人のための環境整備」、「大学運営・社会貢献」では「ダイバーシティ推進」に関する項目上のように、各領域の評価項目にダイバーシティに関わる内容を加えることで、女性医療人育成やダイバーシティ推進への貢献度を評価した。令和元年10月から、教授・課長主任（機基幹分野長）の人事評価に女性活用実績を組み入れ、本学の人材育成や教育の質向上にも役立てた。

平成29年度 2,825,515円（補助金2,625,515円 雑費等費）

平成30年度 2,441,664円（補助金2,341,664円 雑費等費）

⑤ 所属意識醸成改革

平成28年度は教授登用に対する評価とセミナーの開催希望を確認するため、医学部及び看護学部の全教授を対象にアンケート調査を実施した。さらに、お茶の水女子大学グローバルリサーチ・インスティテュートの導入、他大学及び民間企業との関係構築などを行い、現上位職者に女性上位職登用に對する意識改革を促すことを目的とした研修プログラムを開発した。

平成29年度は前年度開発したのプログラムを基に「ダイバーシティ推進室」を、医学部教授会でのフェカルティ・デベロップメントとして3回（参加者数約40人）、全教職員参加可能な講習会として3回（参加者数約70名）計6回実施した。平村博千氏（名古屋大学 男女共同参画センター長）の講演では、現在活躍している女性はどなたもスーパーマンばかり、そうでない女性で（活躍できる環境作りこそが組織が生き残る戦略の）ゆえに必要であることを説かれ、FDに参加していた上位職者へ女性の活躍推進の重要性を大いに訴えることができた。各講習会は動画撮影を実施し、本学教職員へDVDの貸出しを行った。令和元年度は東京工業大学・大島教授（コミュニケーション）の両者へ「もっと分かろうために！」

の講演を聴取した。令和3年度はダイバーシティ研究推進実現イニシアティブ(先発型)「Y4Y0」プログラム「タネ・クオ・モ・ナニ・ノ」(採用YouTubeの視聴案内を行い、本学の取り組みにおける共通理解を高める)に努めた。

平成29年度は所長兼意識改革推進員として女性活躍推進について先進的な取組みを行っている名古屋大学と九州大学を視察した。名古屋大学で実施している「女性研究リーダーシッププログラムのグランド」について、参加者を特定させて視察セミナーを開催させることを学長との面談を入れることでより上位職への意識が高まることなどを用いたことは、前述のリーダーシップセミナー実施においてどのようにプログラムを組みたいかなどを考慮する点から見て立派だった。視察前には不特定多数を対象にリーダーシップ監理研修等のセミナーを単体で開催することを予定していたが、視察時の聞き取りを参考に、特定の参加者に複数回にわたってセミナーに参加していただくための全3回の講演とし、そのうち1回は懇談会として直接理事・学長との対話を実施した。加えて、前述の東野潤子氏(名古屋大学 男女共同参画センター長)をFDと兼生塾セミナーに招き、「戦略としての女性活躍推進」についてご講演頂いた。九州大学では研究補助金活用支援制度について伺い、本学でも研究会支援策として「研究支援員制度」を導入するに至った。さらに、英語関連セミナーとしては論文の書き方についての実施を予定していたが、九州大学を参考に本学でもプレゼンテーションについても英語セミナー科目に載り入れることとした。

平成28年度 2,472,120円(補助金2,472,120円 経費差引)

平成29年度 1,418,497円(補助金1,418,497円 経費 補助金)

平成30年度 314,826円(補助金314,826円 経費金)

⑧ 女性事務管理職雇用

本学では人事課が主体となり、女性の活躍と管理職養成を意図した「ヒヨナリウーメン」同知会、平成28年度は5回(参加者30名)、平成29年度は3回(参加者18名)自主的取り組みとして実施した。

大学再出計画に基づく事務職員配置の見直しにより、平成27年度の事務職員数は491名であったが令和4年3月31日現在、事務課 職員数は400名で増えている。うち女性事務職 職員数は244名であり、66%が女性職員であり、多くの女性職員が活躍できる職場である。女性事務管理職の割合は平成27年には15%であったが、令和3年度は17.9%に上昇した。事務職の専任専務制度が一時見送られていたことで専業主行動計画の目標達成とはならなかった。

(3) ポジティブ・アクション

① プラスファクター方式の導入

女性応募者応募率として平成 28 年度学長副学長区学部長会議で、本学が女性と積極的に雇用する方針であることを明確に示すために、プラスファクター導入について検討、文書化を完了。平成 28 年 11 月以降の医学部教授公募よりプラスファクターの明記を開始した。これまでは女性の採用について「女性医師の活動の場の拡大を目指しており、教員界において女性医師に広く門戸を開いていることも申しあげます」との表記にとどまっていた箇所を、プラスファクターの文書として「本学の構内の精神に開き、専任および人物の評価において同等と認められた場合は女性を積極的に雇用する方針です」と表記した。教授公募においてはプラスファクター文書の明記をすることとし、法人の女性活躍を推進する姿勢を強調した。

これまでのブラスファクターによる教授就任実績は以下の通りであった。

- ・医学教育学 教授(平成28年4月)
- ・眼科学 教授(平成28年7月)
- ・皮膚科学 教授・講座主任(平成30年4月)
- ・東区センター初療診療科 教授(平成30年4月)
- ・呼吸器内科学 教授・講座主任(平成30年4月)
- ・消化器内科学 医員・船橋分科 教授(平成30年4月)
- ・高生物産科学 教授・講座主任(令和元年4月)
- ・東区センター リハビリテーション科 教授(令和元年4月)
- ・解剖学 脈管解剖学・形態形成学分科 教授(令和元年6月)教授・基幹分科長(令和1年4月)
- ・東区センター研究所 教授(令和元年7月)
- ・麻酔科学 教授・講座主任(令和2年4月)
- ・歯科口腔外科学 教授(令和2年4月)
- ・衛生学公衆衛生学 公衆衛生学分科 教授(令和2年7月)教授・基幹分科長(令和1年4月)
- ・母子総合医療センター西生児科学科 教授(令和3年9月)

(4) 産婦-産科支援

平成18年度より女性医療人キャリア形成センター女性医師研究部門にて女性医師の産科支援を自主的取り組みとして大学予算で実施して3回、平成28年度には女性医師キャリア支援モデル普及推進事業の採択を受けた。産科支援対象者は出身大学を問わず、産科を希望する女性医師で、相談受付だけでなく、希望者は本年の産科病院を申し込みした全国にある産科病院での履修コーディネートを行った。令和1年7月現在、産科11名の相談を受け、うち112名が履修を始めた。

(5) 女性研究者の裾野拡大

女性医療人キャリア形成センターでは、自主的な取り組みとして若手女性研究者を対象に本学の基金を基にした産科の研究奨励金制度を設けており、奨励金を受けた研究者はその研究内容を「百回誕生日記念講演会」「女性医師研究者支援シンポジウム」「東京女子区大学同窓会」などの講演会、学会などで公表した。「百回誕生日記念講演会」は、年に1度半同窓生の命日に行われる記念講演会で、卒業生と学生内外からの参加者があった。ここでは、百回誕生日記念講演会が授けられ、前年度の若手研究者の顕彰対象が行われるため、出席した学生や若手研究者の啓発に大いに役立った。さらに半同窓生に奨励金を受けた卒業生による「顕彰先生を語る」を様々な分野の第一線で活躍する女性を招いた講演会を同時開催しており、モデルの大きな女性ロールモデルの提示も行った。また年に一度の「女性医師研究支援シンポジウム」(学生も参加)、年に数回行われる「東京女子区大学同窓会」では前年度に研究奨励金を受けた研究者が成果報告を行ったことから、若手研究者にとっての道筋の目標となるロールモデルの提示となった。「百回誕生日記念講演会」や「女性医師研究者支援シンポジウム」では詳細なアンケートを実施しており、参加者のニーズを取り入れて本年度の企画の改善を図るとともに取組みの効果について検証した。特に学生からの提出物には、学生の年がばよく表れており、この取組みによる効果を測ることができ、本年度の企画に反映して改善を行った。

本年では、「自らの能力を磨き、医学の知識・技能を習得して自立し、「至誠と愛」を实践する女性医師

(女性研究会)を育てるための学生教育を行ってきた。特に『「互恵と愛」の実践学修』のカリキュラムの中で、医師を生産できる意志をもち、医師としての人間性・倫理・使命感・態度を身につけ女子学生を育てるための多くの課題・実習・ワークショップ・PBLを行った。

特にロールモデルを身近に感じる「ワーク」プログラムを実習は、学生のモチベーションを向上させ、男性の学修にも良い影響を与えていることが明らかになった。また、このカリキュラムの運営を行っている『互恵と愛』の医政学総合委員会(毎月1回実施)において、既述の采配結果を整理しており、採果の担当者だけでなく委員全体で意見を出し合い、様々な改善を行った。

さらに女子中高生を対象に、女性医師としてのキャリアライフスタイルに着目し、ロールモデルを提示し、女性医師として生涯継続する姿勢を伝達するプログラムも実施した。次世代人材育成事業「女子中高生の理系進路差別支持プログラム」に平成28年度・平成29年度・29年度の順に採択され、それにより開始したプログラムで、平成28年度は公開プログラムを8回実施し、生徒106名と保護者66名の計200名、平成29年度は生徒170名と保護者98名の計368名が参加した。さらに平成28年度・29年度はそれぞれ中学校・高校・中等教育学校へ出張講義を実施した(各年1校)。平成29年度に本年に在籍する学生総数のうち、19名が平成27年度までの本プログラム参加経験者であった。中高生のうちから本学の理念や雰囲気に触れてきた29名近い学生がともに本学進学を希望し、実際に入学につながった可能性を示しており、本プログラムの有効性が示された。

2 取組の成果

(1) 組織内の成果

平成28年度は女性教授4名、平成29年度は、女性教授5名(教授1名、特任教授2名、特命担当教授2名)、平成30年度は女性教授13名(教授12名、特命担当教授1名)、令和元年度は女性教授6名(教授5名、特命担当教授1名)、令和2年度は女性教授6名(教授4名、特任教授2名)、令和3年度は女性教授2名(教授1名、特任教授1名)が任命され(図7)、各種施策の効果が表れた。

本学教員の論文掲載数は年を越えることに増加傾向にある(図8)。

理事長・学長による女性の上位職への登壇や女性の上位職登用に向けた善策改革として実施してきた教授会FDやダイバーシティ講習会等により、女性活躍推進に対してますます本学全体の意識が盛り上がり、女性教員全体でも活躍に対する意欲が向上した。このほか学内推進の影響により、平成30年度には本学至親生である女性教授が医学部長に就任した(図9)。本学所属職員の就任あいさつでは「附属医学科院長と協働し、ダイバーシティ(多様性)推進を推進、働き方改革を推進」する上留意し、「女性医師が活躍しやすい職場環境を作ることは、日本社会の新たな働き方の規範となり、女子医大の社会的立場を強くするのみならず、本学が健全に発展し、さらに多くの優秀な人材を輩出することにつながる」と述べ、本年における女性活躍推進への強い意欲を示した。

(2) 波及効果

これまでの様々な取組が評価され、平成29年度東京都女性活躍推進大賞(教育部門)を12月に受賞した。東京都ホームページをはじめ、マイナビ「学生の窓口」(平成30年2月9日～3月8日まで)や東京都議会でのサテライト12月19日にて本学の受賞と取組みが紹介された。その他テレビ朝日「東京サテ」での放映(1月11日)や、日本経済新聞には再研究部門の取組みについて掲載された(1月29日朝刊)。

勤務環境改善に関しては、平成29年5月には「国民の安心の医療をめざす民権党看護職員連盟」の長室昭明、楠本直視氏、河野明博氏から院内講演所の視察を受けた。8月には埼玉県立大学より副学長を含む4名が来校し、女性医療人キャリア形成センターの視察を行った。ファミリーサポート1区では、トヨタ自動車株式会社(同年6月)、聖マリアンナ医科大学(同年7月)、看護ファミリーサポートセンター(同年10月)、神戸大学医学部附属病院(同年12月)、夏緑学院(ファミリーサポート1区)(平成30年8月)、奈良女子大学(令和2年12月)、兵庫県立大学(令和3年1月)の視察を受けた。

また、NHK等では、土明新聞(平成30年9月)、NHK(平成30年9月)、朝日新聞(平成30年9月)、FNNプライム(平成30年10月)の取材対応を行い、北海道大学病院男女共同存在推進室(平成30年9月)、川崎市成瀬科医区(平成30年11月)、鹿島大学AWAサポートセンター(平成30年11月)か視察を受けた。

公益財団法人日産財団の第3回リサーチ賞奨励賞(令和2年5月)を受賞した。

厚生労働省委託事業「医療現場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実施を図るための調査・研究検討委員会」による医療現場環境改善の取組好事例に関するヒアリング(令和3年1月)にも同席した。

第4回全国ダイバーシティ・ワーク・フォーラム(令和3年12月9日開催)にて、good practiceとして、「勤務環境改善プロジェクト、女性医師研修支援、看護研究推進プロジェクト」について講演。全国ダイバーシティ・ワーク・フォーラムサイトに発表事例として掲載された。IPSF男女共同存在推進室シンポジウム(令和3年12月15日開催)にて、ファミリーサポートについて発表した。

3. 実施体制

(1) 実施体制

定期開催される「ダイバーシティ推進推進委員会」にて本事業の計画の検討、決定、各担当が実施してゆく取組の進捗状況確認等を行った(図10)。本会館での決定事項については女性医療人キャリア形成センター長・副センター長・事務長から理事長・学長へ常に報告し、情報を共有した。事務局では事業スケジュールの管理やセミナー運営準備など各取組をスムーズに進めるための事務手続を行った。

女性医療人キャリア形成センター以下の部門ごとには、「ダイバーシティ推進推進委員会」は各部署前に協賛を通じ、司令塔として事業を推進しており、主に勤務環境改善に取り組むが、「働き易」は女性医療人のリーダーシップ育成・促進・能力向上のための講演会やセミナー等を主催し、また上位職任用を目指す医師・研究員向け学長・副学長による個別面談を実施した。キャリアアップについては女性医療人キャリア形成センターの事業として実施していたが、平成30年度からは「キャリアアッププロジェクト」をセンター内に立ち上げ、より幅広い医療士向けのコンテンツ作成を行った。「女性医師・研究員支援部門」では研究支援員制度を担当した。

(2) 協賛の長のコミットメント

専任理事長ならびに学長は、本事業全体の総括責任者として、事業全体の推進指揮をとっている。

平成26年に作成した「大学再生計画」に明記している通り、本学の組織風土改革を推進していく中で、女性教員職の増進や教員評価制度の見直しが必要とされており、この意味においても本事業は専任理事長ならびに学長の強いリーダーシップのもとで進められた。

キャリアアップ、推進委員の全てのメンバーの推薦を受け、参加者全員に向けて本事業の重要性を

いて進学に特許に替えてリサーチに注力した。

また、女性教授の専任・採用については、女性医師人キャリア形成センター長との協定な打ち合わせを通じて、各種職種の専任のほか、教授採用候補者や機関運営のマネジメントに参画する女性専任についても幅広い意見交換を行うことで、岩本理事長ならびに九年長のリーダシップの元において着実な専任・採用が進められた。

VI. 地域機関科了後の取組の経緯・動向

1. 令和4年度における取組の継続・発展

(1) 実施体制(体制、人員等)

当初の実施体制を維持し、本事業を運営する(図10)。

(2) 取組の経緯・発展状況

本事業での取組みとしての上位職登用に關してはプラスファクター方式や年長登用、教員評価を年功序列を中心として進捗する。研究力向上・リーダー育成に關しては、女性医師人リーダー育成部門および女性医師・研究者支援部門にて各種取組を継続する。研究環境整備に關しては法人に設けられた働き方改革部会及び人事課を中心に勤務環境改善や育児支援文脈を継続する(図11)。

なお、事業発祥年度の令和3年に採択された「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業(先端型)」に、本事業で論じた体制や運営方法を採択することで、本事業の継続性を保ちつつ、女性研究員の育成や登用にさらに資する。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業(特色型)」での取組を継続している経緯は、本学の足立要ならびに、女性医師人キャリア形成センターが有している女性研究員のための基金(女性医師人キャリア形成センター基金、宮澤敏基金、佐竹高千研究奨励基金)によって賄われる。

2. 中長期的計画(令和5年度以降)

「ビジョン2025」中長期計画・目標の全体の基す方針に唯一の女子医科大学として、女性が多様できる環境を築き、その中で謙虚に葛しみの心を持ってリーダシップを発揮し、社会に貢献する人材を育成する」が掲げられている。本事業での取組と中長期ビジョンは親和性があり、本事業を発展継続させていくことで、中長期ビジョンの目標達成に資するアクションとなる。

3. 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の周知と推進状況

「次世代育成支援対策推進法」における一般事業主行動計画では、職員が仕事と子育てを両立することのできる、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするための行動計画として、「目標1:育児・子育てと仕事を両立しながらキャリア形成を継続できる長時間勤務制度の整備」、「目標2:小学校就学前の子供を育てる職員が利用できる院内保育所の利用促進」、「目標3:小学校就学前の子供を育てる職員が利用できる、ワークシッターサービス利用創出等の発回促進」、「目標4:育児・介護制度法の改定等制度周知」、「目標5:所定外労働の削減のための措置実施」している。大学ニュー・スホーム・スペース等を利用して整備している。法人としての施策と相まって、女性医師人キャリア形成センターは既に、子育てや介護支援のプランを実施していくことで、

女性研究者の離職防止に努めていく。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、大学改革実行計画では、「目標1・女性教授比率50%の達成と維持」、「目標2・育休支援制度利用率比率0.6%の達成」を掲げ、研究力向上のためのセミナーや講演会等の開催を通じ、本学の行動指針であることの周知と実践をこころがけている。

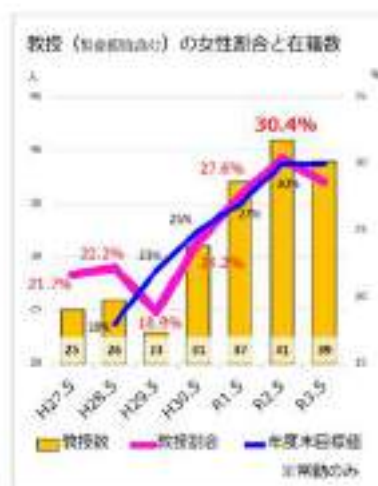
Ⅷ. 参考図表

表1. 取組内容

実施日	取組内容
実施期間以前の取組	
平成 18 年 7 月 16 日	女性医学研究費支援室設立
平成 18 年 11 月 1 日	女性医師再教育センター設立
平成 21 年 1 月 13 日	教育・学習支援プログラム（eラーニング）開始 男女共同参画推進部設立
平成 22 年 10 月 1 日	ファミリーサポート室開室
平成 27 年 8 月 1 日	領生塾創設
平成 28 年 7 月 21 日	専攻労働者「女性医師キャリア支援モデル室」及び「産後専攻」併設
平成 28 年 9 月 3 日	本専攻キャリアオフィス設置開始
実施期間中の取組	
平成 28 年 11 月 12 日	第 1 回領生塾講演会実施
平成 28 年 11 月 21 日	プラスファミリー方式導入開始
平成 29 年 1 月 1 日	「男女共同参画推進部」から「女性医師キャリア形成センター」へ名称変更・組織改編
平成 29 年 1 月 25 日	特命担当教授等に関する規程制定
平成 29 年 5 月 9 日～15 日	教育評価制度見直し管理職ヒアリング実施
平成 29 年 9 月 1 日	介護支援相談窓口設置
平成 29 年 10 月 7 日 ～11 月 4 日（9 月 3 日開）	学生サポート一環型室実施
平成 29 年 12 月 2 日	第 2 回領生塾講演会実施
平成 29 年 12 月 19 日	医学部教職員組織に関する規程改定（女性科） 女性科の人員基準に関する内規制定
平成 29 年 12 月 20 日	東京都女性活躍推進大賞（教育部門）受賞 発表
平成 30 年 4 月 2 日	研究支援員制度利用者募集開始
平成 30 年 6 月 2 日	女性医師研究費支援システム開始
平成 30 年 8 月 2 日	旧年技術振興助費（JST）申請評価ヒアリング
平成 30 年 10 月 16 日～ 11 月 7 日	教育評価システム試行を II 課区・領域で実施

平成 30 年 10 月 13 日	第 16 回男女共同参画学術会議学術推進委員会においてポスター発表・本多様子
平成 30 年 10 月 24 日	日本技術振興機構(JST)中期評価面談審査
平成 30 年 11 月 15 日	第 1 回岐阜県医師会男女共同参画推進委員会にて講演:内田聖子
平成 30 年 12 月 6 日	創生塾講演会・ダイバーシティ環境整備事業中間報告会
平成 31 年 1 月 23 日	全国ダイバーシティネットワーク推進東京ブロック参加表明
平成 31 年 3 月 6 日	第 2 回ブロック会議・東京ブロックキックオフシンポジウム「東京」から発信するダイバーシティの現在と未来」出席
令和元年 6 月 1 日	女性医師・同業者支援シンポジウム開催
令和元年 10 月 7 日	創生塾講演会・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
令和 2 年 4 月 1 日	創生塾から女性医師人リーダー養成部門に名称変更
令和 2 年 4 月 1 日	介護支援プロジェクト発足
令和 2 年 5 月 18 日	第 3 回リターン賞発表 奨励賞受賞
令和 2 年 10 月 13 日	全国ダイバーシティネットワーク認定証交付式 本多部長出席
令和 3 年 1 月 19 日	創生塾総合実践事業「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癌・内分泌外科とアレルギー対応(オンライン)
令和 3 年 1 月 21 日	創生塾総合実践事業「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とアレルギー対応(オンライン)
令和 3 年 4 月 27 日	令和 3 年度文部科学省若年技術人材育成奨励事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先進型)」選定
令和 3 年 12 月 8 日	第 4 回全国ダイバーシティネットワークシンポジウムにおいて勤務環境改善プロジェクト、女性医師育成支援、看護研究推進プロジェクトについて発表・本多様子
令和 3 年 12 月 15 日	JSPの男女共同参画推進シンポジウムにてアクリルサポートについて発表 野原穂子
令和 4 年 3 月 26 日	女子中高生の理系進路選択プログラム「サイエンスカフェ」オンライン開催

【その他の図表】



左(図1)常勤正教授(臨床教授含む)、常勤講師(准講師含む)の女性割合
(平成27年5月～令和3年5月)

右(図2)常勤教授(特命担当教授含む)の女性割合と在籍数(同上)



(図3)世代別常勤医師の在籍数と女性割合(平成28年3月)

ダイアログ型協働型遠隔型オンラインタイプ（特許型）の導入による令和3年度（H21年度）以降の取組状況について

	【令和3年度（H21期）】	【令和4年度（H22期）】	
上級課程科	オンラインスクリーン共有	特許型 （国立大学の授業が先行実施されている）	オンラインスクリーン共有型特許型授業（実施済み）
	双方向型授業	特許型授業 （国立大学の授業と類似する形態）	オンラインスクリーン共有型特許型授業（上記の形態） 特許型（本邦独自の形態）も導入している
	双方向型授業	国立大学特許型スクリーン共有型授業（国立大学の授業と類似する形態） 国立大学のスクリーン共有型授業（国立大学の授業と類似する形態）	
	双方向型授業（特許型）		双方向型スクリーン共有型スクリーン共有型授業（国立大学の授業と類似する形態）
	双方向型授業（特許型）	特許型授業 （国立大学の授業と類似する形態）	
専修科・リサーチ専攻	オンラインスクリーン共有	特許型 （特許型）	
	オンラインスクリーン共有		双方向型スクリーン共有型授業（国立大学の授業と類似する形態） 特許型（本邦独自の形態）も導入している
	双方向型授業		双方向型スクリーン共有型授業（国立大学の授業と類似する形態） 特許型（本邦独自の形態）も導入している
	双方向型授業		双方向型スクリーン共有型授業（国立大学の授業と類似する形態） 特許型（本邦独自の形態）も導入している
	双方向型授業		双方向型スクリーン共有型授業（国立大学の授業と類似する形態） 特許型（本邦独自の形態）も導入している
専攻科	双方向型授業	国立大学の授業と類似する形態	
	双方向型授業		双方向型スクリーン共有型授業（国立大学の授業と類似する形態） 特許型（本邦独自の形態）も導入している
	双方向型授業	国立大学の授業と類似する形態	オンラインスクリーン共有型特許型授業（国立大学の授業と類似する形態） 特許型（本邦独自の形態）も導入している

(図4) 令和4年度以降の取組について



左(図5) 平成28年度学生・本科生人数と個別面談実施件数

右(図6) 令和3年度学生・本科生人数と個別面談実施件数

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
教授 <small>(正教授・准教授(特許型))</small>	4名	5名 (0/2名)	13名 (0/1名)	6名 (2/0名)	6名 (3/0名)	2名 (0/0名)
准教授 <small>(准教授(特許型))</small>	5名	4名	7名	7名	6名	8名
講師 <small>(准講師・特許型)</small>	12名	11名	12名	21名	16名	15名
他大学 教授採用者	-	2名	3名	2名	1名	2名

(図7) 各年度の採用・昇格者数(常勤のみ)(平成28年度～令和3年度)



(図 8) 論文掲載数の推移 ※データベース; PubMed ※加4年 6月 14日現在(男女混合)

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
理事長	男性		女性				
医学部長	男性		女性	女性			
看護学部長	女性	女性		女性			
医学部学生部長	男性	女性		女性			
看護学部学生部長	女性	女性		女性	女性	女性	
女子キャリアセンター長	男性						
産官連携センター長	女性	女性					
八千代健康センター長	男性						
東洋医学研究所長	男性			女性			
社会科学研究	男性			男性			
地域社会科学研究センター長	男性	男性		男性			
国際部長	女性	女性					
女性学専任	女性						
キャリア支援センター長	男性			女性			

(図 9) 平成 27 年以降の施設長・センター長



(図 10) 実施体制

項. 待遇(非公開)

別添1. 女性教員数・女性教員割合の年次変化(文系、理系すべてを含む)

任職の有無		年度						
		平成 27	平成 28	平成 29	平成 30	令和元	令和2	令和3
任期満了 ¹⁾	女性教員数	551	552	530	580	503	551	521
	男性教員数	826	862	846	868	823	838	796
	合計教員数	1,428	1,414	1,442	1,468	1,426	1,395	1,307
	女性割合(%)	38.7	39.0	38.2	39.5	39.2	39.9	39.9
任期満了 ²⁾	女性教員数	12	11	13	0	0	0	0
	男性教員数	20	18	17	0	0	0	0
	合計教員数	32	29	30	0	0	0	0
	女性割合(%)	37.5	37.9	43.3	0.0	0.0	0.0	0.0

注1) 安定的な職(任期を付さない職又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職)に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)、助手、研究員は含まない。割合は、学校教員統計調査に準じる。

注2) 任期の適用があり、再任不可の任期制の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)、特任助手、特任研究員は含まない。

別添2. 女性研究者採用数の年次変化(文系、理系すべてを含む)

任職の有無		年度						
		平成 27	平成 28	平成 29	平成 30	令和元	令和2	令和3
任期満了 ¹⁾	女性研究者	16	16	14	21	23	25	15
	男性研究者	23	21	24	33	31	31	35
	合計研究者	41	37	48	60	54	56	50
	女性割合(%)	41.9	43.2	29.2	45.0	42.6	44.6	30.0
任期満了 ²⁾	女性研究者	2	1	5	0	0	0	0
	男性研究者	1	2	1	0	0	0	0
	合計研究者	3	3	6	0	0	0	0
	女性割合(%)	66.7	33.3	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0

注1) 安定的な職(任期を付さない職又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職)に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)、助手、研究員は含まない。割合は、学校教員統計調査に準じる。

注2) 任期の適用があり、再任不可の任期制の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)、特任助手、特任研究員は含まない。

別添2-1. 自然科學系分科女性教員(任期満了)の在籍数・割合の年次変化

年度		理系工	工学系	農学系	医歯薬 系*	計
平成27	女性教員数	—	—	—	481	481
	男性教員数	—	—	—	890	890
	女性教員割合(%) ¹⁾	—	—	—	35.7	35.7
	女性教員任用数	—	—	—	11	11
	男性教員任用数	—	—	—	22	22
	女性教員任用割合(%) ¹⁾	—	—	—	33.3	33.3
平成28	女性教員数	—	—	—	480	480
	男性教員数	—	—	—	817	817
	女性教員割合(%)	—	—	—	37.0	37.0
	女性教員任用数	—	—	—	10	10
	男性教員任用数	—	—	—	20	20
	女性教員任用割合(%)	—	—	—	33.3	33.3
平成29	女性教員数	—	—	—	458	458
	男性教員数	—	—	—	824	824
	女性教員割合(%)	—	—	—	35.7	35.7
	女性教員任用数	—	—	—	13	13
	男性教員任用数	—	—	—	34	34
	女性教員任用割合(%)	—	—	—	27.7	27.7
平成30	女性教員数	—	—	—	529	529
	男性教員数	—	—	—	884	884
	女性教員割合(%)	—	—	—	37.4	37.4
	女性教員任用数	—	—	—	20	20
	男性教員任用数	—	—	—	33	33
	女性教員任用割合(%)	—	—	—	37.9	37.9

令和元	女性教員数	—	—	—	513	513
	男性教員数	—	—	—	860	860
	女性教員割合(%)	—	—	—	37.1	37.1
	女性教員採用数	—	—	—	16	16
	男性教員採用数	—	—	—	30	30
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	34.8	34.8
令和2	女性教員数	—	—	—	510	510
	男性教員数	—	—	—	927	927
	女性教員割合(%)	—	—	—	37.4	37.9
	女性教員採用数	—	—	—	19	19
	男性教員採用数	—	—	—	24	21
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	33.0	38.0
令和3	女性教員数	—	—	—	485	485
	男性教員数	—	—	—	766	766
	女性教員割合(%)	—	—	—	38.2	38.2
	女性教員採用数	—	—	—	15	15
	男性教員採用数	—	—	—	35	35
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	30.0	30.0

注1)自然科学系分野(理学・工学・農学・医学系学系分野)の女性教員(任期無し)にのみ記入。

* 医学系学系に経産学科、看護学科は含まない。「女性教員(任期無し)」とは、安定的な職(任期を付さない職)又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職による教員(教授、准教授、講師、助教、助手、研究員)を含まない。職階別、学区教員統計調査に準じる。

注2)女性教員割合(%) = (当該分野の女性教員数 / 当該分野の男女教員総数) × 100

注3)女性教員採用割合(%) = (当該分野の女性教員採用数 / 当該分野の男女教員採用総数) × 100

別添3-2. 自然科学系分野女性教員(任期有期)の古籍系・割合の学次別化

年度		理系系	工系系	農系系	医歯薬 学系*	計
平成23	女性教員数	—	—	—	5	5

	男性教員数	—	—	—	6	6
	女性教員割合(%)*	—	—	—	45.5	45.5
	女性教員採用数	—	—	—	1	1
	男性教員採用数	—	—	—	1	1
	女性教員採用割合(%)*	—	—	—	50.0	50.0
平成28	女性教員数	—	—	—	4	4
	男性教員数	—	—	—	4	4
	女性教員割合(%)	—	—	—	50.0	50.0
	女性教員採用数	—	—	—	1	1
	男性教員採用数	—	—	—	1	1
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	50.0	50.0
平成29	女性教員数	—	—	—	6	6
	男性教員数	—	—	—	8	8
	女性教員割合(%)	—	—	—	42.9	42.9
	女性教員採用数	—	—	—	2	2
	男性教員採用数	—	—	—	6	6
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	25.0	25.0
平成30	女性教員数	—	—	—	0	0
	男性教員数	—	—	—	0	0
	女性教員割合(%)	—	—	—	0.0	0.0
	女性教員採用数	—	—	—	0	0
	男性教員採用数	—	—	—	0	0
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	0.0	0.0
計和元	女性教員数	—	—	—	0	0
	男性教員数	—	—	—	0	0
	女性教員割合(%)	—	—	—	0.0	0.0
	女性教員採用数	—	—	—	0	0

	男性教員採用数	—	—	—	0	0
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	0.0	0.0
令和2	女性教員数	—	—	—	0	0
	男性教員数	—	—	—	0	0
	女性教員割合(%)	—	—	—	0.0	0.0
	女性教員採用数	—	—	—	0	0
	男性教員採用数	—	—	—	0	0
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	0.0	0.0
令和3	女性教員数	—	—	—	0	0
	男性教員数	—	—	—	0	0
	女性教員割合(%)	—	—	—	0.0	0.0
	女性教員採用数	—	—	—	0	0
	男性教員採用数	—	—	—	0	0
	女性教員採用割合(%)	—	—	—	0.0	0.0

注1)自然科学系分野(理学・工学・農学・芸術系系分野)の女性教員(任期有)について記入。*医歯薬系系に経理学科、看護学科は含まない。「女性教員(任期有)」とは、任期の満期が有り、再任不同の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)、特任助手、特任研究員は含まない。

注2)女性教員割合(%)=(当該分野の女性教員数/当該分野の男女教員総数)×100

注3)女性教員採用割合(%)=(当該分野の女性教員採用数/当該分野の男女教員採用総数)×100

別添4-1. 自然科学系分野女性教員(任期無し)の職階別在籍者・割合の年次変化

年次		教授	准教授	講師	助教	計
平成27	女性教員数	13	25	47	396	481
	男性教員数	89	79	106	656	839
	女性教員割合(%)*	12.7	24.0	30.7	41.6	36.7
	女性教員採用数	1	1	1	8	11
	男性教員採用数	0	1	1	29	31
	女性教員採用割合(%)†	100.0	80.0	80.0	26.7	73.3
	女性教員採用率‡	0	6	1	47	48

	女性幹部職守数	0	6	7	50	65
	女性幹部職守割合(%)*	0.0	0.0	12.3	45.3	42.5
平成 28	女性職員数	10	26	45	396	488
	男性職員数	65	79	101	552	617
	女性職員割合(%)	13.4	24.6	31.7	41.2	39.6
	女性職員任用数	0	0	1	9	10
	男性職員任用数	3	3	1	17	20
	女性職員任用割合(%)	0.0	0.0	60.0	40.9	33.3
	女性幹部職守数	0	1	1	11	15
	男性幹部職守数	4	3	4	47	56
女性幹部職守割合(%)	33.3	25.0	20.0	45.6	43.7	
平成 29	女性職員数	11	27	41	379	456
	男性職員数	86	81	99	656	824
	女性職員割合(%)	11.3	25.0	29.3	40.4	35.7
	女性職員任用数	0	1	1	11	13
	男性職員任用数	3	3	4	24	34
	女性職員任用割合(%)	0.0	25.0	20.0	31.4	27.7
	女性幹部職守数	0	0	3	15	18
	男性幹部職守数	1	2	10	56	26
女性幹部職守割合(%)	0.0	0.0	23.1	43.7	38.1	
平成 30	女性職員数	18	23	62	424	529
	男性職員数	96	64	106	598	684
	女性職員割合(%)	15.8	22.9	36.9	41.5	37.4
	女性職員任用数	0	1	4	15	20
	男性職員任用数	2	3	2	20	33
	女性職員任用割合(%)	0.0	25.0	66.7	36.6	37.7
	女性幹部職守数	0	0	2	31	33
	男性幹部職守数	0	0	4	60	64
女性幹部職守割合(%)	0.0	0.0	23.1	34.1	34.0	
令和元	女性職員数	24	27	42	414	512
	男性職員数	93	93	104	579	660
	女性職員割合(%)	20.5	22.5	31.6	41.7	39.1
	女性職員任用数	2	0	1	17	18
	男性職員任用数	2	5	1	22	30
	女性職員任用割合(%)	50.0	0.0	60.0	37.1	34.8
	女性幹部職守数	0	1	0	22	23
	男性幹部職守数	1	0	3	22	29

	女性教員総数割合(%)	0.0	100.0	0.0	59.0	45.1
令和2	女性教員数	24	31	44	411	510
	男性教員数	98	101	101	547	637
	女性教員採用割合(%)	21.4	23.5	30.1	42.9	37.9
	女性教員採用数	2	1	0	16	19
	男性教員採用数	4	5	0	19	31
	女性教員総数割合(%)	33.3	11.1	0.0	45.7	32.0
	女性教員総数割合(%)	1	0	2	21	24
	女性教員総数割合(%)	2	1	1	23	20
女性教員総数割合(%)	32.3	0.0	66.7	47.7	45.3	
令和3	女性教員数	23	35	43	363	486
	男性教員数	87	97	103	497	780
	女性教員割合(%)	20.9	26.5	29.1	43.7	38.2
	女性教員採用数	0	1	0	14	15
	男性教員採用数	4	1	4	24	35
	女性教員採用割合(%)	0.0	25.0	0.0	30.5	30.0
	女性教員総数割合(%)	0	0	0	24	24
	男性教員総数割合(%)	0	2	4	26	32
	女性教員総数割合(%)	0.0	0.0	0.0	52.7	47.9

注1)自然科学系分野(理学・工学・農学・医歯薬学系分野)の女性教員(任期無し)について記入。医歯薬学系に保健学科、看護学科は含まない。

注2)「女性教員(任期無し)」とは、定時的な職(任期を付さない)職又は、「再任可能な任職制」の適用を受ける職(による教員(教授、准教授、講師、助教)、助手、研究員は含まない)、嘱託は、学校教員統計調査に準じる。

注3)創設者に元平退職者、経路別の研究職へ異動した女性教員は含まない。

注4)女性教員割合(%) = (当該職種の女性教員数 ÷ 当該職種の男女教員総数) × 100

注5)女性教員採用割合(%) = (当該職種の女性教員採用数 ÷ 当該職種の男女教員採用総数) × 100

注6)女性教員総数割合(%) = (当該職種の女性教員総数 ÷ 当該職種の女性教員数 + 当該職種の女性教員総数) × 100

例添4-2 自然科学系分野女性教員(任期有り)の職階別在籍数・割合の年次変化

年度		教授	准教授	講師	助教	計
平成27	女性教員数	0	1	0	4	5
	男性教員数	0	0	1	5	6

	女性幹部割合(%) ¹⁾	0.0	100.0	0.0	44.4	45.5
	女性職員採用数	0	0	0	1	1
	男性職員採用数	0	0	0	1	1
	女性社員採用割合(%) ²⁾	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	女性職員総数(名)	0	0	0	0	0
	男性職員総数(名)	0	0	0	1	1
	女性職員総割合(%) ³⁾	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
平成 29	女性社員数	0	1	0	3	4
	男性社員数	1	0	1	2	4
	女性社員割合(%)	0.0	100.0	0.0	60.0	50.0
	女性職員採用数	0	0	0	1	1
	男性職員採用数	0	0	0	1	1
	女性社員採用割合(%)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	女性職員総数(名)	0	0	0	1	1
	男性職員総数(名)	0	0	0	1	1
女性社員総割合(%)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	
平成 27	女性社員数	0	1	0	5	6
	男性社員数	1	0	1	2	3
	女性社員割合(%)	0.0	100.0	0.0	71.4	62.9
	女性社員採用数	0	0	0	2	2
	男性社員採用数	0	0	0	0	0
	女性社員採用割合(%)	0.0	0.0	0.0	100.0	66.7
	女性職員総数(名)	0	0	0	1	1
	男性職員総数(名)	0	0	0	0	0
女性職員総割合(%)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
平成 26	女性社員数	0	0	0	0	0
	男性社員数	0	0	0	0	0
	女性社員割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性職員採用数	0	0	0	0	0
	男性職員採用数	0	0	0	0	0
	女性社員採用割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性職員総数(名)	0	0	0	0	0
	男性職員総数(名)	0	0	0	0	0
	女性職員総割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
令和元	女性社員数	0	0	0	0	0
	男性社員数	0	0	0	0	0
	女性社員割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

	女性教員採用数	0	0	0	0	0.0
	男性教員採用数	0	0	0	0	0.0
	女性教員採用割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性教員離職者数	0	0	0	0	0.0
	男性教員離職者数	0	0	0	0	0.0
	女性教員離職割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
令和2	女性教員数	0	0	0	0	0.0
	男性教員数	0	0	0	0	0.0
	女性教員割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性教員採用数	0	0	0	0	0.0
	男性教員採用数	0	0	0	0	0.0
	女性教員採用割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性教員離職者数	0	0	0	0	0.0
	男性教員離職者数	0	0	0	0	0.0
	女性教員離職割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
令和3	女性教員数	0	0	0	0	0.0
	男性教員数	0	0	0	0	0.0
	女性教員割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性教員採用数	0	0	0	0	0.0
	男性教員採用数	0	0	0	0	0.0
	女性教員採用割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性教員離職者数	0	0	0	0	0.0
	男性教員離職者数	0	0	0	0	0.0
	女性教員離職割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

注1) 自然科系分野(理科・工学・農学・医療系)系分野の女性教員(任期有り)について記入、医歯薬学系に探検学科、看護学科は含まない。

注2) 女性教員(任期有り)とは、正規の雇用が有り、再任可否の任期制の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)、特任助手、特任研究員は含まない。

注3) 離職者に定年退職者、他機関の研究職へ異動した女性教員は含まない。

注4) 女性教員割合(%) = (当該職種の女性教員数 / 当該職種の男女教員総数) × 100

注5) 女性教員採用割合(%) = (当該職種の女性教員採用数 / 当該職種の男女教員採用総数) × 100

注6) 女性教員離職割合(%) = (当該職種の女性教員離職者数 / (当該職種の女性教員数 + 当該職種の女性教員離職者数)) × 100

別添5-1. 年代別職員(任期満了)の継続状況

年度		20歳代	25歳代	30歳代	35歳代	35歳代 以上
平成27	女性初年度職員数	0	32	14	2	0
	女性初任者	0	242	191	89	30
	女性初年度職員率(%)	—	12.6	7.1	2.2	0.0
	男性初年度職員数	0	21	27	13	4
	男性初任者	1	271	340	199	66
	男性初年度職員率(%)	0.0	7.6	7.6	6.3	6.1
平成28	女性初年度職員数	0	22	18	5	0
	女性初任者	0	231	200	92	29
	女性初年度職員率(%)	—	9.1	8.7	5.2	0.0
	男性初年度職員数	0	22	25	8	3
	男性初任者	1	252	331	207	71
	男性初年度職員率(%)	0.0	8.5	7.3	3.6	4.1
平成29	女性初年度職員数	0	27	19	2	0
	女性初任者	0	215	189	100	29
	女性初年度職員率(%)	—	11.9	9.6	1.9	0.0
	男性初年度職員数	0	31	30	12	5
	男性初任者	0	277	311	204	74
	男性初年度職員率(%)	—	11.0	9.2	5.7	6.5
平成30	女性初年度職員数	0	15	13	5	0
	女性初任者	0	249	187	109	35
	女性初年度職員率(%)	—	6.0	7.0	4.0	0.0
	男性初年度職員数	0	29	33	3	0
	男性初任者	1	282	371	214	89
	男性初年度職員率(%)	0.0	10.7	10.0	1.4	0.0
令和元	女性初年度職員数	0	8	12	2	1
	女性初任者	0	217	296	101	39
	女性初年度職員率(%)	—	3.7	5.8	2.0	2.6
	男性初年度職員数	0	12	6	5	3
	男性初任者	2	261	305	223	84
	男性初年度職員率(%)	0.0	4.6	2.6	2.3	3.6
令和2	女性初年度職員数	0	8	12	4	0
	女性初任者	2	212	290	100	43
	女性初年度職員率(%)	0.0	3.8	6.0	4.0	0.0

※100	男性教員総数	0	9	11	7	3
	男性教員数	1	243	296	209	89
	男性教員総数(%)	0.0	3.3	3.7	3.4	3.4
	女性教員総数	1	11	15	2	0
	女性教員数	1	299	170	95	47
	女性教員総数(%)	100	5.3	4.8	2.1	0.0
	男性教員総数	0	12	13	4	3
	男性教員数	1	214	272	201	97
	男性教員総数(%)	0.0	5.6	4.8	2.9	3.1

注1「教員(任期無し)」とは、不定期的職(任期を付さない職)又は、「再任可能な任期制」の適用を受ける職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。

注2)離職者には定年退職者、赴任先の研究職へ異動した教員は含まない。

注3)「教員総数(%)」=(各年代の男女別教員総数÷各年代の男女別教員総数)×100

別添5-2. 年代別教員(任期有り)の離職状況

年代		20歳代	29歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
平成27	女性教員総数	0	0	0	0	0
	女性教員数	0	5	5	2	0
	女性教員総数(%)	—	0.0	0.0	0.0	—
	男性教員総数	1	0	0	0	0
	男性教員数	1	10	8	0	1
	男性教員総数(%)	100.0	0.0	0.0	—	0.0
平成28	女性教員総数	0	0	1	0	0
	女性教員数	0	5	4	1	1
	女性教員総数(%)	—	0.0	25.0	0.0	0.0
	男性教員総数	0	1	0	0	0
	男性教員数	2	7	4	4	1
	男性教員総数(%)	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
平成29	女性教員総数	0	0	0	1	0
	女性教員数	1	5	5	1	1
	女性教員総数(%)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	男性教員総数	0	0	0	0	0
	男性教員数	1	4	5	5	2
	男性教員総数(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

平成30	女性教員職数割合	0	0	0	0	0.0
	女性教員数	0	0	0	0	0.0
	女性教員職数割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性教員職数割合	0	0	0	0	0.0
	男性教員数	0	0	0	0	0.0
	男性教員職数割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
令和元	女性教員職数割合	0	0	0	0	0.0
	女性教員数	0	0	0	0	0.0
	女性教員職数割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性教員職数割合	0	0	0	0	0.0
	男性教員数	0	0	0	0	0.0
	男性教員職数割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
令和2	女性教員職数割合	0	0	0	0	0.0
	女性教員数	0	0	0	0	0.0
	女性教員職数割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性教員職数割合	0	0	0	0	0.0
	男性教員数	0	0	0	0	0.0
	男性教員職数割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
令和3	女性教員職数割合	0	0	0	0	0.0
	女性教員数	0	0	0	0	0.0
	女性教員職数割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性教員職数割合	0	0	0	0	0.0
	男性教員数	0	0	0	0	0.0
	男性教員職数割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

注1「教員(任期有り)」とは、任期の適用があり、再任下町の任期制の職に就いている教員(教授、准教授、講師、助教)。

注2)離職者に定年退職者、他機関の研究職へ異動した教員は含まない。

注3)教員職数割合(%) = (各年度の男女別教員職数割合 ÷ 各年度の男女別教員数 + 各年度の男女別教員職数割合) × 100

例第5. 女性教員(任期無し)の昇任を伴う他機関への異動状況

令 他機関への異動について全件を把握していない。

年度		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
平成27	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員数					

	異動割合(%)*					
平成28	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数					
	異動割合(%)					
平成29	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数					
	異動割合(%)					
平成30	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数					
	異動割合(%)					
令和元	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数					
	異動割合(%)					
令和2	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数					
	異動割合(%)					
令和3	昇任を伴う異動(人数)					
	女性教員総数					
	異動割合(%)					

注)*異動割合(%)=(昇任を伴い他機関へ異動した各年代の女性教員数/各年代の女性教員総数+昇任を伴い他機関へ異動した各年代の女性教員数)×100

別添7. 実施期間終了後の資金計画

(単位:百万円)

	年度	経費の内訳	補助金額	自主給費額
実施期間中に支出した経費	平成28	設備備品費	0.2	0
		人件費	0	0
		事業実施費	18.2	0
		預費支戻*	0	0
	平成29	設備備品費	0	0
		人件費	0	0
		事業実施費	15.0	0
		預費支戻	0	0
	平成30	設備備品費	0	0
		人件費	0	0

		事業実施費	10.2	0
		保育支援	0	0
	令和元	設備備品費		0
		人件費		0
		事業実施費		8.6
		保育支援		0
	令和2	設備備品費		0
		人件費		0
		事業実施費		7.9
		保育支援		0
	令和3	設備備品費		0
		人件費		0
事業実施費			8.3	
保育支援			0	
実施期間終了後の 資金計画	令和4	設備備品費		0
		人件費		0
		事業実施費		8.6
		保育支援		0
	令和5～1年毎	設備備品費		0
		人件費		0
		事業実施費		8.0
		保育支援		0

注)※設備備品費、人件費、事業実施費の内、保育支援に係る経費を記入してください。

別添8. 機関のマネジメントに関わる女性の人数・割合の推移

	平成27年度(事業開始前年度)			令和4年度(実施期間終了後)		
	女性人数	男性人数	女性割合 (%)	女性人数	男性人数	女性割合 (%)
学長	0	1	0.0	0	1	0.0
理事	6	6	50.0	7	3	70.0
副学長	—	—		—	—	
教育研究評議会委員	—	—		—	—	
経営協議会委員	—	—		—	—	
学部長・研究科長	1	2	33.3	2	1	66.7

別添9. 研究支援者の配置状況

専任支援者総数(人数)	8人
非専任支援者総数(人数)	0人
専任支援者の総時間(時間)	5,026時間

別添10. 研究支援者を配置した女性研究者の研究業績

研究者	所属機関	業績						その他 (備考等)
		論文数 (*)	著書 件数	目録 出版数	目録 巻付け数	学術研 究費金 獲得 件数	受賞数	
A	H26.4-H27.3	12	2	0	0	4	0	1件の産学共同研究員に昇任
B	H26.4-H27.3	2	0	0	0	3	1	H26.10.10(水)に特別招聘
C	H27.1-H27.3	4	0	0	0	1	0	
D	H27.1-H27.3	9	0	0	0	2	1	
E	H27.1-H27.3	2	4	0	0	0	1	11月の産学共同研究員に昇任
F	R24.1-R24.3	3	0	0	0	1	0	4月11日年度で、100%の研究費獲得に シマダ・フクモト型「国際共同研究支援 」に認定された
G	R24.1-R24.3	1	1	0	0	1	0	11月の産学共同研究員に昇任
H	R24.1-R24.3	3	0	0	0	1	0	

注) 論文数に(*)は、著者になっている査読付き論文すべてをカウントしている。

別添11. 復帰・復職支援によりスタートアップ研究者等の研究費支援を受けた研究者の研究業績
該当なし

所属 機関名	研究者	業績							その他
		論文数	論文数*	著書	特許	特許	学術研 究費金	受賞数	

		明細		件数	出発日	帰来日	実質全 月数 件数		(自由記入)
	A	～							
	B	～							
	C	～							
		～							

注) 論文数については、著者になっている査読付き論文すべてをカウントしていただく。

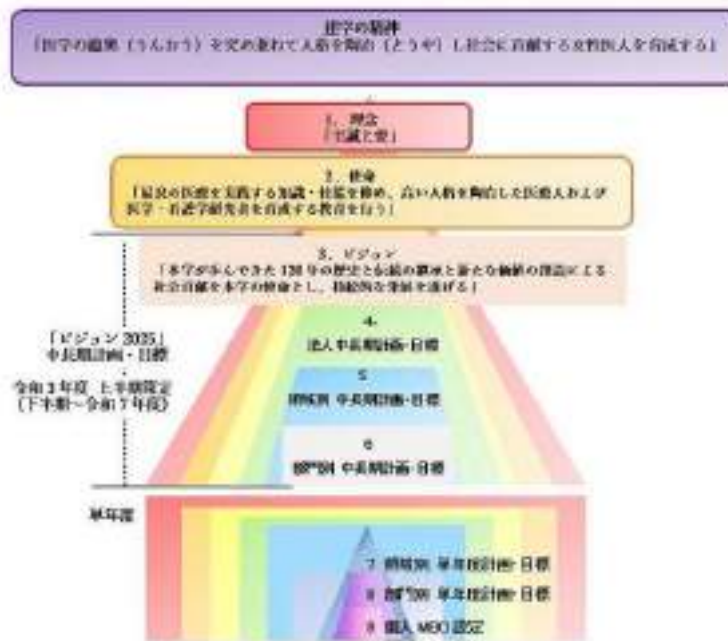
別添)2. 研究開発支援基金の推移
表色型として印刷なし

(単位:千円)

年度	雇用経費		商品・消耗品		人の経		雑費	
	補助金	自己 経費	補助金	自己 経費	補助金	自己 経費	補助金	自己 経費
平成 25								
平成 26								
平成 27								
令和元								
令和2								
令和3								
中長期計画 ・令和4年度 ・令和5年度								

注) 中長期計画期間中の平均(千円)を記入してください。

別添13. 中長期計画における女性研究者支援に関する記載(抜粋)



全体の基本方針

1. 創立者の想いや本学が築いてきた歴史を学び、継いでいくとともに、時代の流れに適応した取組みを実施することにより、建学の精神・大学の理念に基づく組織運営を力強く進めていく。
2. 教職員一人ひとりが規律を遵守し、省察し、日々業務を見直すとともに、業務効率化を図ることにより、組織の質的向上を目指す。
3. 唯一の女子医科大学として、女性が活躍できる環境を整え、極めて誠実に誇りあふれる心を持ってリーダーシップを発揮し、社会に貢献する人材を育成する。
4. 患者さんをはじめ一人ひとりと真摯に向き合い、個々が思いやりを持ち、相手に寄り添った態度で医療安全に取り組み組織を構築する。
5. 地域医療提供体制における機能分化・連携と医療の働き方改革の両立を実現する。
6. 一人ひとりの経営意識を醸成し、従来の想にとらわれない取組みを通じて、新たな業務体制を革新する。

別添14. 他大学での採用状況

※当センターで把握している内容に限る。

本学所属	転出日	本学職位	現職位	転出先の所属
看護学部	平成 30 年 3 月 31 日	准教授	教授	武蔵野大学 看護学部
衛生学公衆衛生学 (一)	平成 30 年 3 月 31 日	講師	准教授	東京家政大学 栄養学科
薬理学	平成 30 年 3 月 31 日	准教授	教授	信州大学 分子医化学
看護学部	平成 30 年 3 月 31 日	准教授	教授	東邦大学 看護学部
膠原病リウマチ痛風 センター	平成 29 年 3 月 31 日	准教授	教授	三重大学 医学部附属病院 リウマチ・膠原病センター
糖尿病センター	平成 29 年 3 月 31 日	講師	教授	淑徳大学 看護栄養学部 栄 養学科
東医療センター性 差医療部	平成 29 年 3 月 31 日	准教授	教授	政策研究大学院大学
看護学部	令和元年 3 月 31 日	准教授	教授	杏林大学 保健学研究科
衛生学公衆衛生学	令和 2 年 3 月 31 日	准教授	教授	静岡社会健康医学大学院大 学
病理学病態神経科 学	令和 3 年 3 月 31 日	講師	教授	杏林大学保健学部 臨床心理 学科
衛生学公衆衛生学	令和 3 年 8 月 31 日	助教	准教授	新潟大学 医歯学系
統合教育学修セン ター	令和 4 年 3 月 31 日	講師	特任教授	千葉大学医学部 地域医療教 育学

別紙1. 申請書抜粋(非公開)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事後評価

（事後評価）

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

（実施期間：平成 28～令和 3 年度）

実施機関：東京女子医科大学（総括責任者：岩本 絹子）

取組の概要

1. ダイバーシティ：東京都医療機関勤務環境改善支援センターと連携し附属病院の勤務環境改善を実施する。大学ファミリーサポートの多機関ネットワークを構築する。企業と連携した ICT による介護支援制度を創設する。
2. 研究力向上とリーダー育成：大学長期事業計画の次世代型図書館構想によるメディアラボでコンテンツの作成・配信をする。研究者のセルフディベロップメントのためのピアラーニングおよびキャリア形成の個別支援を実施する。
3. 上位職への積極登用：教授選任制度にプラスファクター方式を導入する。特に優秀な人材に対しては特命教授、特命准教授を置く。教員評価制度を見直し、体系を構築する他、所属長の意識改革も行う。

（1）評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	a	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

（2）評価コメント

理事長と学長のリーダーシップの下、女性教授比率を 30%とする意欲的な目標を掲げ、「教授選考におけるプラスファクター方式」、「特命担当教授・准教授の理事長・学長指名枠」、「女性医療人リーダー育成部門（彌生塾）」の創設など、女性研究者の上位職登用、研究力向上、キャリア形成支援に向けた特色ある取組を実施した。36 名の女性教授、4 名の特命担当教授を誕生させ、令和 2 年度には女性教授比率を 30.4%に引き上げ意欲的な目標を達成したことは評価できる。また、41 名の准教授を誕生させており、上位職教員の女性比率を大幅に上昇させた。さらに、女性理事長、女性医学部長をはじめ、学部長、施設長、センター長等、機関の意志決定に関わる多くのポストに女性を登用したことは評価できる。病児保育を含めた保育支援を行う「学内ファミリーサポート室」の設置、「介護支援制度」の創設等により研究環境を更に充実させており、女性研究者のみならず機関の研究者全体の研究力を向上させる成果を挙げた。今後は、女性事務管理職の増加を図り、意欲的な所期の目標を達成することを期待する。

- **目標達成度**：令和 2 年度に女性教授比率を 30.4%まで上昇させ、女性教授比率 30%という所期の目標を超えたことは評価できる。しかしながら、実施期間最終年度（令和 3 年度）に、女性教授比率は 29%に低下しており、持続的に 30%を維持できる状況に至っていると言いはし難い。また、女性事務管理職比率は所期の目標を大きく下回っており、実効性の高い改善策の策定を期待する。
- **取組**：「教授選考におけるプラスファクター方式」、「特命担当教授・准教授の理事長・学長指名

給)「女性医学生リーダー育成部門(朝生塾)」の創設など、女性研究者の上位職昇用、研究力向上、キャリア形成支援に向けた特色ある取組を実施するとともに、研究保育を旨めた研修支援を行う「学内ファミリーサポート室」の設置、大学病院のソーシャルワーカーと在宅支援専任看護師を配置した「介護支援科」の創設など、地域連携の取組を充実させたことは評価できる。

- ・取組の成果・女性上位職教員(教授、准教授)を増加させるための様々な取組の成果として、新たに36名の女性教授、41名の女性准教授が誕生したことは評価できる。また、女性理事長、女性医学部長をはじめ、学部長、加院長、センター長等、随所の意思決定に関わる多くのポストに女性が任用されたことは評価できる。
- ・実施体制：理事長と学長のリーダーシップの下、法人直轄組織として「女性医学生キャリア形成センター」を創設し、その傘下に「女性医師専攻者支援部門」、「女性医師再研修部門」、「女性医学生リーダー育成部門(朝生塾)」、「グイバシテマ研究開発基盤事業推進室」を設置し、経営・教学一体となった実施体制を構築したことは評価できる。
- ・実施期間終了後の取組の継続性・抱負性：事業終了後も、実施体制を維持するとともに、十分な自主経営を確保し主な取組を継続していることは評価できる。さらには、他機関への波及効果を高め、女子医学教育を先導する役割を果たすことを期待する。

お問い合わせ先一覧

●育児について (__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 巴女子学生会館 1階	河田町 総合研究棟 1階 事務局内

●介護について (__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	

●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）
平成 28 年度～令和 3 年度

発行 令和 5(2023)年 11 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 <https://www.twmu.ac.jp/university/cdc/gender/>



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)