

❁女性上位職登用制度 創設

2021年4月1日

ダイバーシティ&インクルージョンの推進宣言(2020年9月 田中学長)に則り、女性上位職登用制度を創設しました。当制度は、教育・研究・診療のいずれかの領域で特筆すべき業績があり、将来活躍が期待される女性教員(キャリアアップ教員)の職位昇任を支援するものです。キャリアアップ教員は登用期間中に、リーダーシップ向上や研究力強化等の研鑽を積み、3事業年度中の成果に基づいて、正式昇任の審査を受けます。また、キャリアアップ教員の所属長に対しては、本学におけるダイバーシティ推進の一躍を担うこと、キャリアアップ教員を積極的に指導・支援することが期待されています。

▶対象

女性教員のうち、助教又は講師
公募の翌年4月1日以降、本学に在職する教員

▶登用後に付与される名称

「講師(キャリアアップ)」
「准教授(キャリアアップ)」

▶名称付与期間

登用年度を含む3事業年度。但し、教員任期は変更しないため、名称付与期間中の業績審査の結果、更新不可となる場合には名称付与期間も当該任期まで

▶待遇

- ・キャリアアップ支援手当(学内規定による)
- ・ライフイベント、その他必要に応じた理由がある場合、仕事・研究の継続を目的とした研究支援員の配備

▶選考方法

- ・一次選考：所属部局での選考
- ・二次選考：本学の男女共同参画に関する各種委員会委員による選考
- ・最終選考：人事委員会において最終的な選考

●名称付与式 挙行

2021年4月22日

第1期のキャリアアップ教員として、全12名が「准教授(キャリアアップ)」および「講師(キャリアアップ)」に着任し、名称付与授与式がM&Dタワー 鈴木章夫記念講堂で行われました。

▶式次第

- ・今村副学長による選考報告
- ・隅田由香准教授(キャリアアップ)による称号受領の代表者挨拶
- ・田中学長による祝辞
- ・宮崎機構長(選考委員)メッセージ




https://www.tmd.ac.jp/ang/somethingnew_careerup20210422.html

●Webコンテンツ「My Career Story ～未来のグローバル女性リーダーを目指して～」公開

キャリアを磨き、未来を切り拓くキャリアアップ教員の姿を当室ウェブサイトにて特集しています。

📄<https://www.tmd.ac.jp/ang/mycareer/index.html>

VOICE  それぞれの目標

若手研究者、教育者の方々の善きロールモデルになり、学内外の女性たちにとっては将来の自分、男性にとっては将来のパートナーの姿の一例を描けるように務めたい



隅田 由香 氏



則武 加奈子 氏

研究・臨床も着実に進めながら、引き続き教育に軸足を置いていきたい

切磋琢磨しあえる仲間を増やし、さらに多種多様な専門家と連携し、できる限り正確な法医診断を目指し、「社会医学」の名に恥じないよう、努めていきたい



鵜沼 香奈 氏



森岡 典子 氏

基礎教育・臨床・政策がより良い看護ケアの提供に向けて一丸となるような、エビデンスの構築に向けて邁進したい

学生の夢に対するチャレンジをサポートすることができるようなリーダーを目指す



片桐 さやか 氏



瀬川 裕子 氏

各々の強みを生かして輝くことができるような環境を作ることに少しでも貢献できればと思う

絶えず「何故」という疑問を持って考えながら医学を学ぶ態度を身につけられるような医学生を育てたい



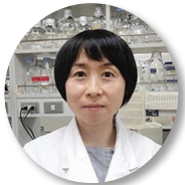
高橋 真有 氏



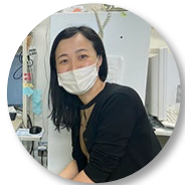
駒ヶ嶺 友梨子 氏

研究では Principal Investigator として研究チームを牽引していきたい
臨床実習においては女性学生のロールモデルとなれるようにより研鑽を積んでいきたい

"わかりやすい"を超えて、ちょっと引っ掛かる、自分で調べてみたいと思ってもらえるような内容(教育)を提供したい



原田 理代 氏



五十嵐 多恵 氏

自分が出ることができた知識や経験は、余すことなく後任に伝え、日々新しい知識や知見をアップデートしていく努力を怠らないようにしたいと思う

病理検査・細胞診検査の研究と診断を継続し、常にグローバルな視野を持ちながら学生と共に成果を出していくことを目標としている



副島 友莉恵 氏



片野 尚子 氏

これまでも、今後も、生涯をかけて医学の発展に貢献するキャリアアップ教員としては、何歳でも、何歳からでも新しいことに挑戦できるということを伝えたい

●令和3年度 東京都女性活躍推進大賞 受賞

2022年1月21日

「東京都女性活躍推進大賞」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て、女性の活躍推進に取り組む企業や団体及び個人に贈呈されます。本学は「事業者部門/地域部門」の2部門のうち、事業者部門(産業/医療・福祉/教育の3分野)の教育分野において受賞しました。

当室の事業にご尽力いただいた有馬牧子先生(現：昭和大学医学部 医学教育学講座 講師)よりメッセージをいただきました。



この度は、東京都女性活躍推進大賞の受賞、誠におめでとう存じます。この事業が学内で最初に始まった当時を考えますと、夢のようです。受賞をきっかけに、学内の皆様が更に多様性を活かし、働きがいや生きがい、自己実現をもたらせる環境となりますことを心より願っております。

これまで当室の活動にご指導ご鞭撻をいただきました皆様のお力添えにより、本賞を受賞することができました。心より御礼申し上げます。

☞<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/jokatsu/taisho.html>

(掲載資料の「男女平等参画」表記について、本学では「男女共同参画」と記載しています)

●リーダーシップ向上セミナー 実施

未来の女性リーダーを育成・輩出するため、キャリアアップ教員を対象に、各分野で活躍する講師をお招きした「リーダーシップ向上セミナー」を実施しました。ファシリテーターは本学の井関 祥子 教授(男女協働参画支援/保育支援専門委員会 委員)です。



第1回 Lead myself! 自分らしく輝き続けるために

- ・日時 2022年2月17日 12:00～13:30
- ・講師 永田 亮子 氏 日本たばこ産業株式会社 常勤監査役
- ・内容 チームメンバーの個性を尊重しながらリーダーシップを発揮してチームを率いるためには、マネジメント力、ファシリテーション力、発言力、指導力が必要となる。企業のトップリーダーとして、ご自身のキャリアを切り拓いてきた永田先生を講師に招き、“自分らしい”リーダーシップを発揮するためのスキルやマインドを学ぶ機会とする。

Group Work

チームA

Gender equality かな

私たちよりも 大変な時代にいた永田先生。
先生のリーダーシップ論をお聞きして
「頑張らなければ!」と思いました。

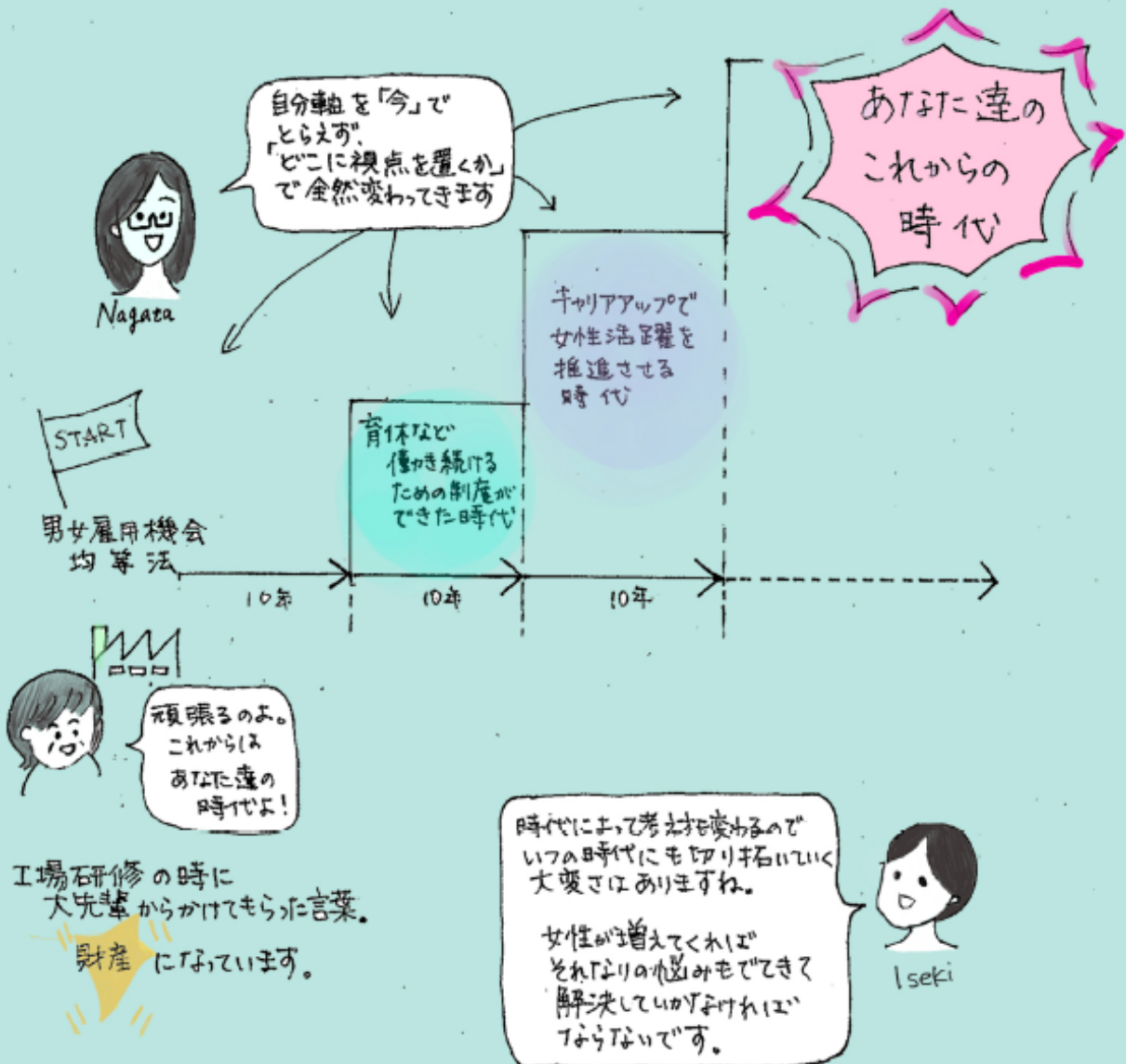


illustration Kob^t@ng

Group Work

チーム B

ネガティブ思考
...です。

どんな理想像を目指せばいいでしょうか。

ネガティブタイプでリーダーシップを発揮している、そういうタイプを見てみたいですね。



リーダーシップの像はいろいろあってOKです



「こんな感じ...」
という理想像
があるなら

トライアルでやってみよう！
自分で自分を引っ張る



自分で行きたい方向に一步！
一步踏み出したら
これは立派なリーダーシップ。

進む方向は360度。
前だけじゃない。
一步引いて休んでもOK!!

前に向か
だけじゃなく
横を見てみたう
「こらだ！」
と思うことも。
そんな時は
方向修正もあり
ですね！



Iseki

私...
どうやってやるか
わからない...



ひたひた
ひたひた...

リーダーシップに正解はなし。
リーダーシップにポジティブも
ネガティブもありません。
正解は重かったところから
始まって、自分で作っていく
ものです。



Nagata

illustration Kob@ng

Group Work

チームC

ポジティブ
前向き

な気持ちを
持続させる方法は？



永田先生は「与えられた仕事」から
ポジティブな力、前向きな力をキープし、
「自分のやりたいこと」に変えていかれました。
その気持ちは、どうやって維持していくのが、
教えてください。

〈例えば今日の私(永田)の
エネルギー源は〉

皆さんへの好奇心

- ・どんな生き方をし
- ・どういう思いでこの場に集まる
- ・自分のキャリアや人生をどう豊かにしたいのか



〈部下と話す時に心がけてもらいたいこと〉

- ・問題解決までことだけがリーダーシップではない
- ・上司は答えを持っていても部下に答えをみつけてもらう
- ↳ 部下が自ら見つけて変わった方が長続きする
- 「ヤレ」と言われてやるより } ecota
- やりたくてやった方が定着がいい } システム!

〈イラッとするとき〉

- ・自分が大事にしている価値観
反しているとき

↳ 自分が大切にしていることに
負けたチャンス



相手に好奇心を
持って接してください

illustration Kob@ng



第2回 感情のコントロール力

- ・日時 2022年3月7日 12:00～13:30
- ・講師 枝川 義邦 氏 早稲田大学 理工学術院 教授
- ・内容 良好なチームワークを構築する際、リーダー自身が高いモチベーションを持ち、チームメンバーとその共有を行うことが有効になる。また、チーム内のコンフリクトを調整するためには、アンガーマネジメントの力も必要となる。脳科学の第一人者として、経営学の分野でも活躍する枝川先生を講師に招き、モチベーションアップとアンガーマネジメントについて学ぶ機会とする。



▶参加者の感想

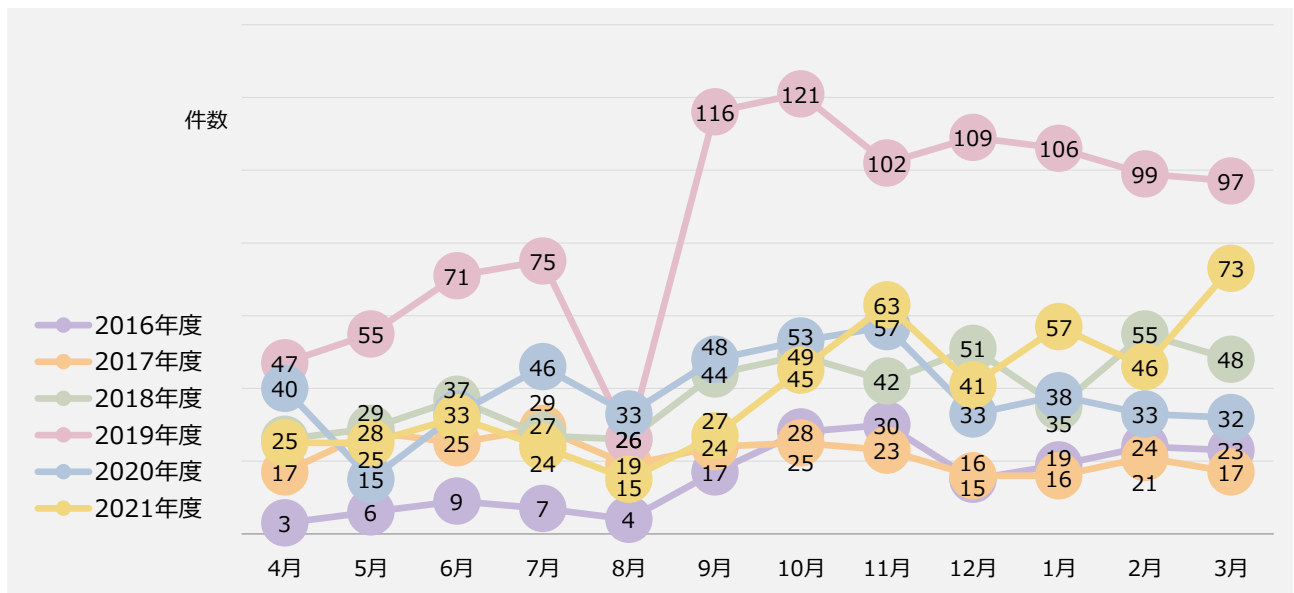
- ・リーダーシップについて理論的に整理でき、大変貴重な機会でした。
- ・感情を抑えることだけがリーダーに必要なことではないということが大きな学びでした。
- ・結果が出る職場環境がどのようなものか初めて知った。
- ・なんとなく感じていたことや考えていたことが体系的にまとめられていて、納得できた。
- ・ネガティブな感情はもともと多い感情であるということ。
- ・「感情のコントロール」だけでなく、チーム運営、リーダーシップ、タイプの類型化など、知りたかったけどこれまで聞いたことがない内容が明確に聞けて、大変勉強になりました。

✿ファミリーサポート事業

本年度より本学独自のファミリーサポートになりました。保育園・幼稚園の休園など、子育て家庭にも新型コロナウイルスの影響は大きく、仕事や学業と育児の両立が大変な世の中になっています。ファミリーサポートでは「安全チェックシート」に沿って、安心・安全に、それぞれの会員の方に合った子育て支援を引き続き提供しております。同じ提供会員に預けられる安心感と、お子様に合った援助内容で、様々なニーズにお応えしております。本年度は歯学部特別講堂をお借りし、対面による提供会員向けのスキルアップ研修会を行い、コロナ禍の子育て家庭の変化について学びました。今後も多くの会員の皆様にご利用いただけるよう、システムの向上に努めてまいります。



- ▶活動総数 258名(提供会員 124、依頼会員 134)
- ▶2021年度 活動件数 473件



✿共同研究支援事業

女性研究者が共同研究を行うことにより自ら研究助成金を獲得する力と、共同研究を潤滑に運営するスキルを養い、さらなる研究力強化の基盤を形成することを目的とし、女性研究者の共同研究の実施を支援しています。また、研究成果の取扱い等を契約として定め、産学連携に繋げていきます。

<p>▶対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者としてリーダーシップをとり、連携機関、協力機関に所属する研究者と共同研究を実施する意欲がある者 ・科研費の研究者名簿に記載されている者。もしくは本共同研究に申請するため研究者名簿に登録する者。但し、学生は対象外 <p>▶研究対象</p> <p>下記のいずれかに該当する研究。研究領域は問わない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学において2024年3月31日まで継続し、終了が見込める研究である 	<ul style="list-style-type: none"> ・産学連携の可能性がある研究である ・研究シーズが実用化される可能性がある研究である <p>▶支援期間</p> <p>原則として3年度</p> <p>▶採択件数</p> <p>1チーム(本学の申請者が研究代表者となり連携機関^{*1}または協力機関^{*2}の研究者の少なくとも1名を共同研究者とする研究チーム)</p> <p style="text-align: right;">*1順天堂大学 *2株式会社ニッピ</p> <p>▶審査方法</p> <p>書類審査(必要に応じて面接審査を実施)</p>
--	---

2021年度採択者	所属機関	職位	研究テーマ
三上 理沙子	東京医科歯科大学	特任助教	人工透析患者におけるmalnutrition inflammation atherosclerosis (MIA)症候群と歯周病の関連についての探索

✿研究支援員配備制度

出産・育児・介護等により仕事や研究の継続に困難を感じている研究者に、キャリア継続や研究発展の支援を行っています。本年度は11名の研究者に研究支援員を配備しました。

▶研究業績 研究支援員が配備された研究者から年度末に提出される報告書をもとに成果を示します。

(件)

論文	特許出願	受賞	著書	外部研究資金	学会発表
75	0	6	31	20	100

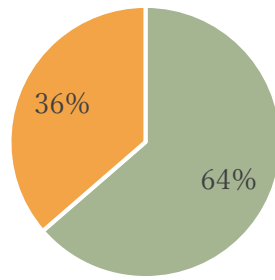
論文：ファーストオーサー以外も含む

著書：投稿中は含まない

外部研究資金：申請中は含まない

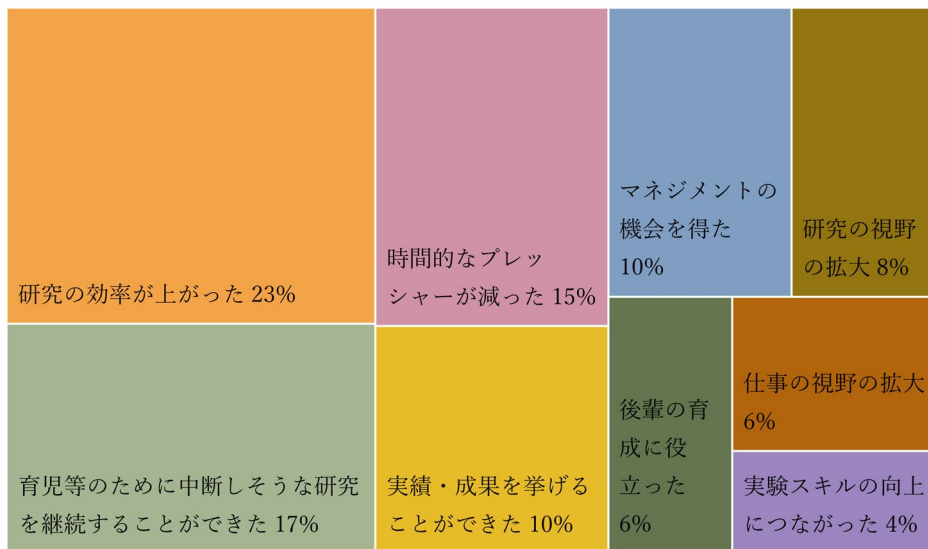


▶アンケート集計結果 ※小数点以下を四捨五入しているため、合計しても必ず100とはならない

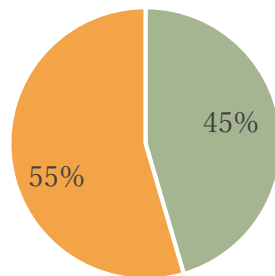


■非常に改善した ■少し改善した

①研究における効果・成果

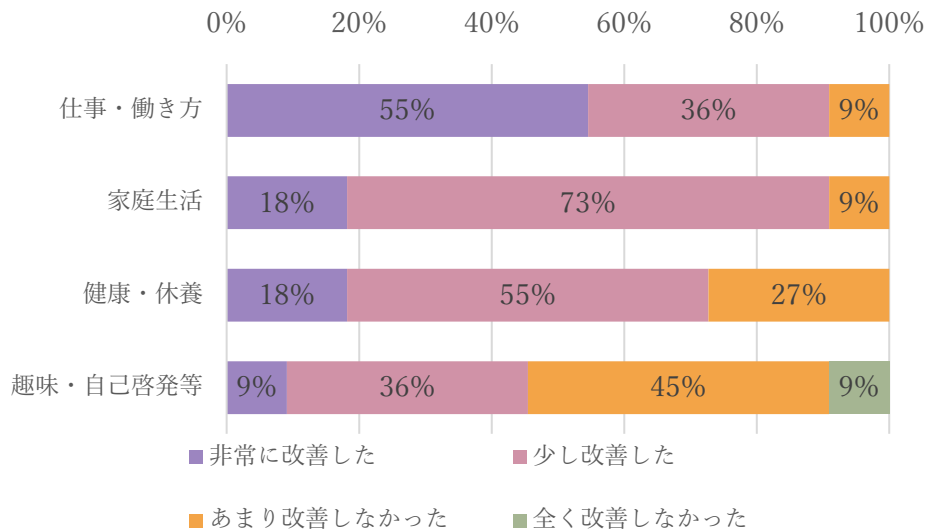


①の詳細(複数回答)

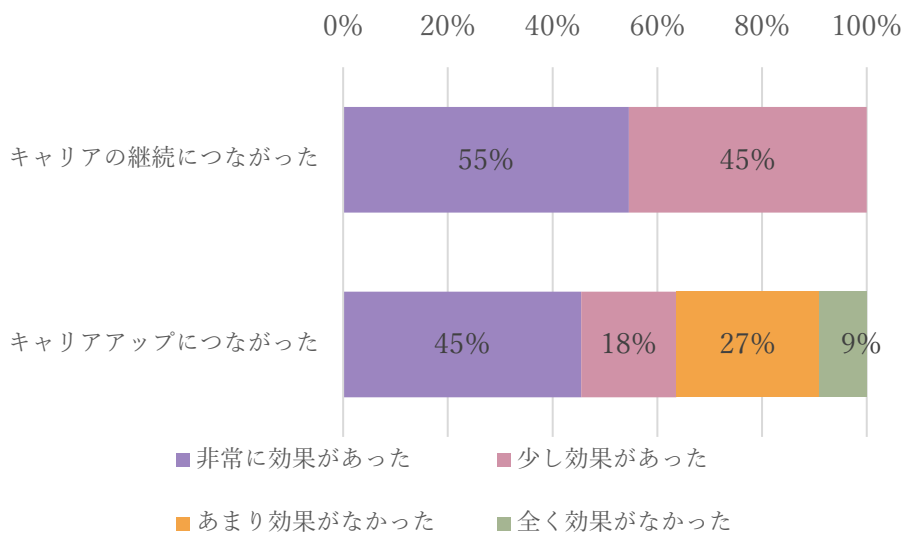


■非常に改善した ■少し改善した

②ワーク・ライフ・バランスにおける効果



②の詳細



③支援利用によるキャリア継続やキャリアアップの効果

●研究支援員バンク 設置

研究支援員配備事業の拡充(指定国立大学法人構想取組の一環)に際し、研究支援員バンクを設置しました。実験補助や研究補助等のお仕事を続けていこうと思っていられる方、機会があればまた働きたいとお気持ちがある方にご登録いただき、お仕事とのマッチングを行います。

☞<https://forms.office.com/r/PLKYzC9ydU3>



＊シンポジウム

「ダイバーシティ&インクルージョンで医療系大学の未来を拓く」開催

2022年2月1日 13:30～15:30

東京医科歯科大学と順天堂大学は医療系大学のフロントランナーとして、教育・研究・臨床の各分野における男女共同参画を推進し、それぞれが学内の環境整備と各種取り組みの充実に努めてきました。また、平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業採択を契機として両大学が協働し、医療系分野に共通する課題である“低い上位職の女性比率”の改善を目指して取り組んできました。さらに2021年11月、この協働体制を維持しつつ男女共同参画の取り組みを一層強化し、さらにダイバーシティ&インクルージョン(以下、D&I)の推進に発展させるため、両大学間で『男女共同参画推進に係る連携協力に関する基本協定書』を締結しました。このことを記念し、“医療系大学におけるD&Iの推進”をテーマとするシンポジウムを、株式会社ニッピの協力のもと開催しました。

📄 https://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/publish/report_20220501.pdf

東京医科歯科大学、順天堂大学、男女共同参画推進に係る連携協力に関する基本協定締結記念シンポジウム

ダイバーシティ & インクルージョンで
医療系大学の未来を拓く

2022.2/1(火) Zoomによるオンライン配信
開会 13:30 ~ 閉会 15:30 参加費無料

司会挨拶 飯野 信孝 順天堂大学 医学部長、医学研究科長
学長挨拶 田中 周二郎 東京医科歯科大学 副学長 順天堂大学
協定締結記念 両大学におけるD&I推進の意義
今村 聡子 東京医科歯科大学 副学長(男女共同参画推進)

セッション1 両大学で活躍する女性上位職登用者
—これまでのキャリアパス、仕事とプライベートの両立、研究者としてのビジョンと現在の到達点を中心に—
講演者：飯野 元美 順天堂大学 消化器科学講座 准教授
藤沼 香穂 東京医科歯科大学 法医学分科 准教授(キャリアアップ)
モデレーター：平井 桃美 東京医科歯科大学 准教授、学生、女性支援センター長

セッション2 D&Iで医療系大学の未来を拓く
両大学での女性研究者育成のノウハウやそれを支える大学の取組、企業の事例を共有し、各自のビジョンや現状について、協議を深めながら、今後の到達点を探る。
パネリスト：藤沼 香穂 東京医科歯科大学 法医学分科 准教授(キャリアアップ)
上村 公一 東京医科歯科大学 法医学分科 准教授
飯野 元美 順天堂大学 消化器科学講座 准教授
平井 桃美 順天堂大学 教授、男女共同参画推進室 副学長
飯野 信孝 株式会社ニッピ 顧問
モデレーター：井筒 梓子 東京医科歯科大学 教授、男女共同参画推進、保健支援専門委員

司会挨拶 宮崎 恭徳 東京医科歯科大学 副学長、教授、学生支援、保健管理機構長

主催：東京医科歯科大学 順天堂大学 協力：株式会社ニッピ

お問い合わせ 東京医科歯科大学 男女共同参画推進室 / 保健支援室
E-mail: info_ang@tmd.ac.jp
https://www.tmd.ac.jp/ang/index.html

お申込みはこちら <http://bit.ly/3E0fn6H>
お申込み締切 2022年1月27日(木)

▶構成

協定締結記念「両大学におけるD&I推進の意義」

協定書を紹介し、両大学で連携した男女共同参画の取り組みの到達点と今後目指すゴールについて解説した。併せて、医療系大学等をめぐる社会動向等も踏まえつつ、両大学がD&Iを推進する意義に触れた。

セッション1

「両大学で活躍する女性上位職登用者」

上位職登用制度により登用された両大学の女性研究者から、以下を中心に発表いただいた。

- ・これまでのキャリアパスについて
- ・仕事とプライベートの両立について
(苦労したことを含めて)
- ・これまでに活用した女性支援制度等
(研究支援員配備等)

・上位職登用後の変化

(ご自身、周囲)

- ・研究者としてのビジョンと現在の到達点
- ・医療系大学が目指すD&Iの姿

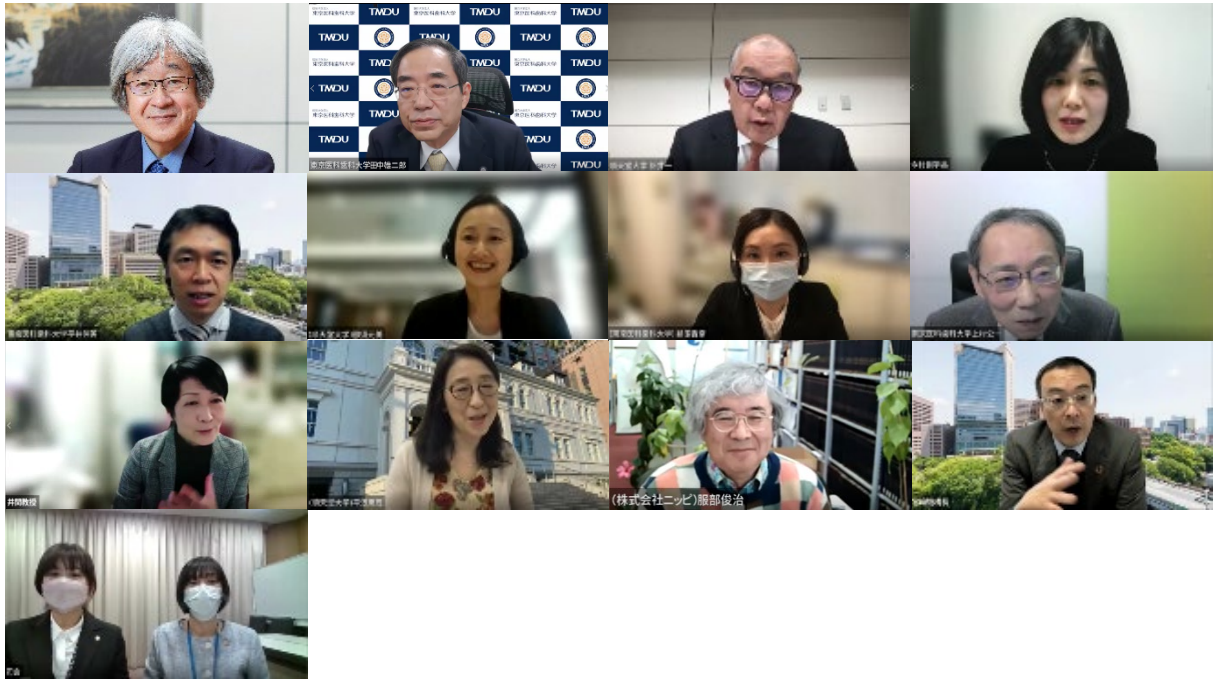
セッション2

「D&Iで医療系大学の未来を拓く」

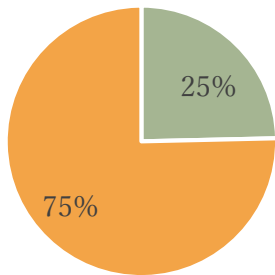
セッション1に登壇した女性研究者及びその指導教員である教授を交え、医療系分野における女性研究者の育成に必要なノウハウや、それを支えるための大学としての取り組みについて共有し、議論を深めた。また、企業における女性研究者育成の事例を紹介していただき、参考とした。さらに、女性研究者の育成からD&Iに発展させていくための方策についてコメントをいただいた。

▶参加者 106名

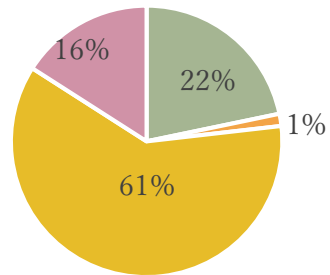
▶アンケート回答者 69名



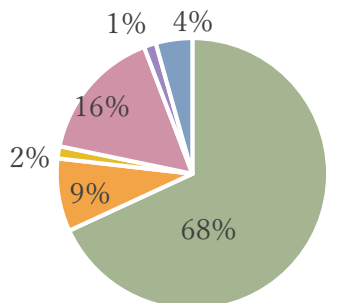
▶アンケート集計結果



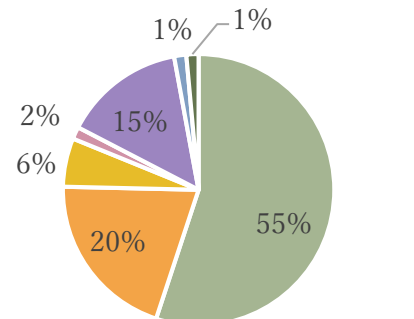
■ 男性 ■ 女性



■ 20～30代 ■ 20歳未満
■ 40～50代 ■ 60代以上

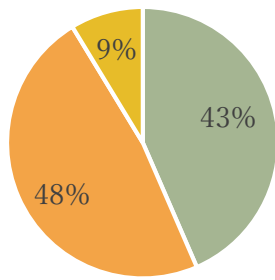


■ 東京医科歯科大学 ■ 順天堂大学
■ 株式会社ニッピ ■ 教育機関
■ 一般企業 ■ その他



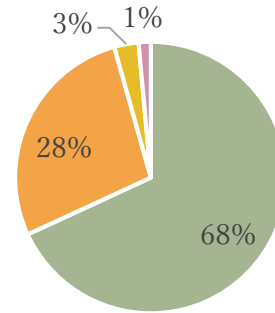
■ 大学 研究系職員 ■ 大学 事務系職員
■ 会社員 ■ 団体系事務系職員
■ 学部生・大学院生 ■ 高校生
■ フリーランス

参加者属性



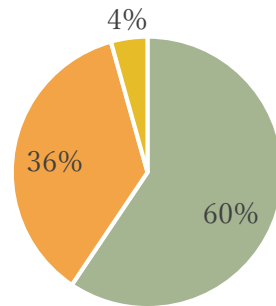
■ とても良かった
 ■ 良かった
 ■ どちらとも言えない

協定締結記念
 「両大学におけるD&I推進の意義」の感想



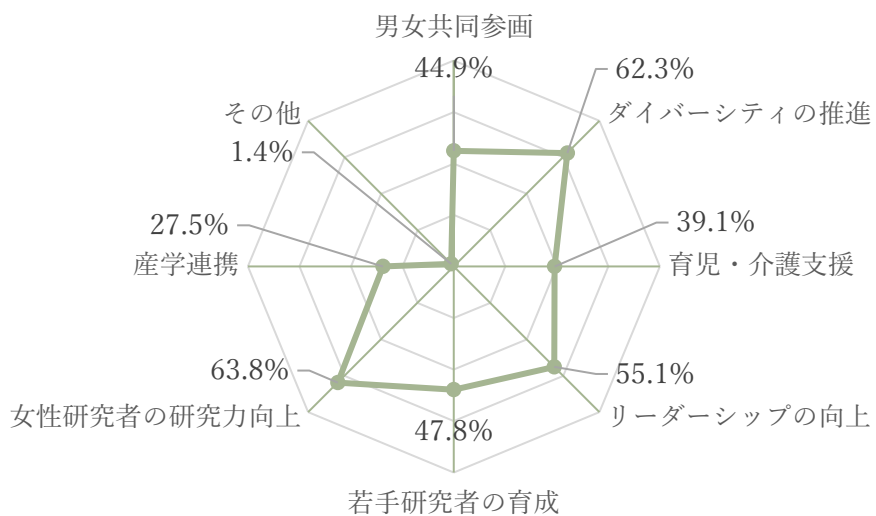
■ とても良かった ■ 良かった
 ■ どちらとも言えない ■ 物足りなかった

セッション1
 「両大学で活躍する女性上位職登用者」の感想



■ とても良かった
 ■ 良かった
 ■ どちらとも言えない

セッション2
 「D&Iで医療系大学の未来を拓く」の感想



参加者の興味のある分野(複数回答)

▶参加者の感想(一部抜粋)

- ・ 医科歯科の副学長の講演にあった「社会的開拓者」の役割を積極的に両学が担う決意ができれば、医療系大学のフロントランナーとして、未来を実際に切り拓いていけると思った。徐々に、しかし確実に取り組みを発展させてほしいです。
- ・ 両機関の女性(特任)教員の方々の意見交換を定期的に行うことはとても有意義だと思います。これまでやっていなかったのがもったいない。お互いに良いところを学び、事情に合わせて取り入れることにより、共に発展するでしょう。両機関の他の協働にも広がる先導役になることが期待されます。
- ・ 周りにロールモデルがあまりいないので、活躍されている女性研究者のお話が聞けてためになった。しかし、まだまだ一部の例ではないかと思った。
- ・ シンポジストの方が触れていた通り、女性活躍と働き方改革はオーバーラップも多く、その点でも実力が発揮できる人材となれるのではと思う。活躍されている先生方を羨望の眼差しで見ている一方で、少しでも近づければと思った。

✿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(連携型)」事後評価結果

平成27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(連携型)」の事後評価結果で、**総合評価A**を受けることができました。

▶概要

- ・ 共同実施機関：順天堂大学、株式会社ニッピ
バイオマトリックス研究所
- ・ 実施期間：平成27～令和2年度
- ・ 活動目的：医療系大学に共通する女性研究者の「低い上位職率」「高い離職率」の改善、未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者の育成・輩出
- ・ 活動内容：研究力強化の支援、リーダーシップ向上支援、育児と研究の両立支援、産学連携の支援、若手研究者キャリアパス支援

▶評価を受けた点

- ・ 共同実施機関の良好な連携機能
- ・ 女性研究者の離職率低下
- ・ 上位職に就く女性研究者の増加
- ・ 任期のないテニユア職に就く女性研究者の大幅増加

- ・ 女性副学長(本学)と女性取締役(株ニッピ)の着任
- ・ 女性研究者の上位職登用制度(本学、順天堂大学)
- ・ 「ファミリーサポート」、「研究支援員配備」による女性研究者の研究環境整備
- ・ 「女性PI育成共同研究支援」、「ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト」等による女性リーダーの育成
- ・ 実施期間終了後の共同実施機関の連携維持
- ・ 実施期間終了後の自主経費確保

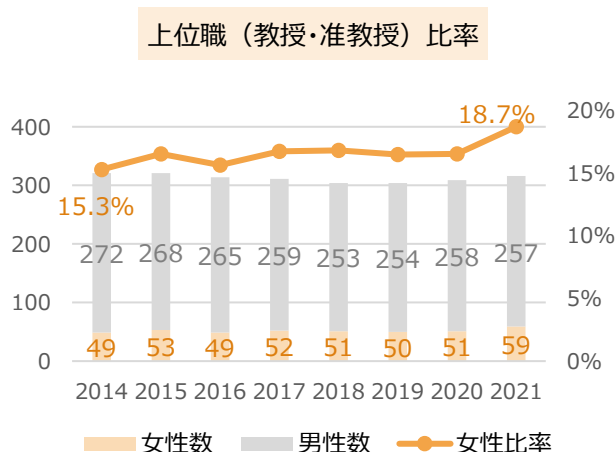
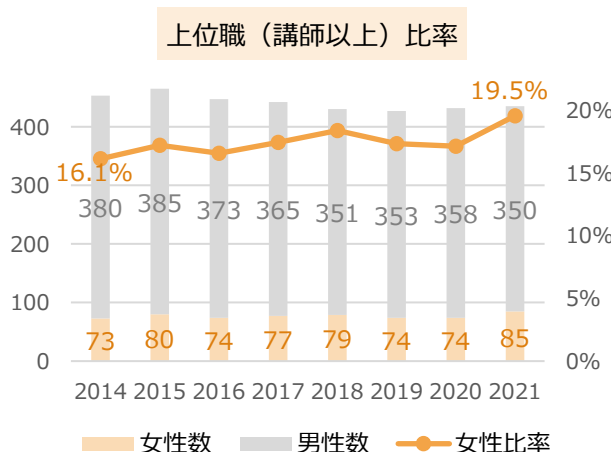
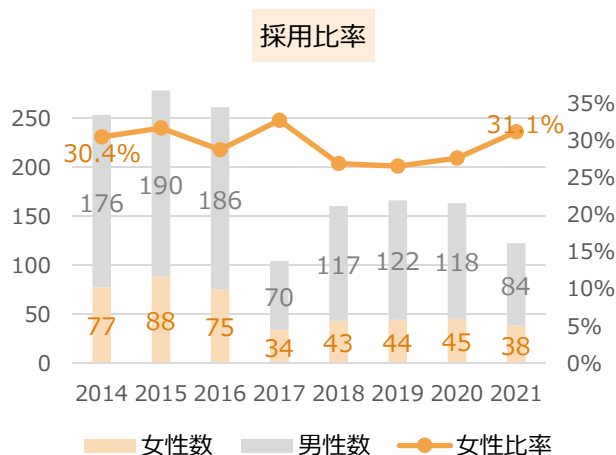
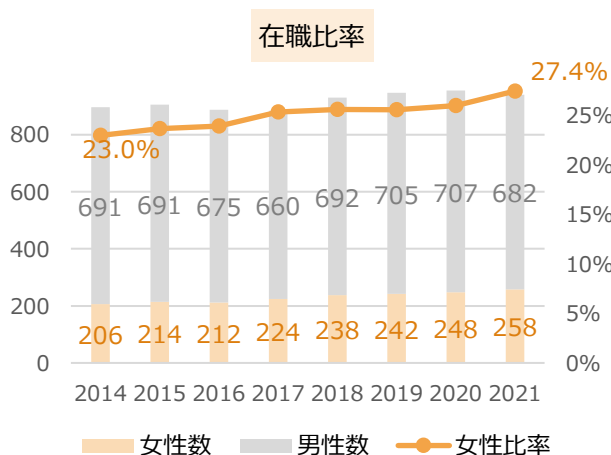
▶今後の期待

- ・ 女性研究者の採用比率の向上
- ・ 女性研究者の上位職登用制度の効率的な運用による上位職の人数と比率の向上
- ・ 実施組織の発展
- ・ 新目標「グローバル女性リーダーの育成」、「医学系大学における女性上位職登用促進モデルの構築」の実現に向けた計画の遂行

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

✿女性研究者比率について

本学における女性研究者の在職比率、採用比率、上位職比率は、全て増加傾向にあります。今後は、「未来のグローバル女性リーダーの育成」を視野に入れ、女性上位職登用制度の改革・発展・充実のもと、上位職比率の向上に注力して参ります。



●科研費採択ランキング —女性研究者 頑張っています！—

日本学術振興会の公表資料「研究者が所属する研究機関別 採択件数・配分一覧※」をもとに、科研費取得機関(約1,300機関)のうち、採択件数上位40機関を女性比率により順位づけしました。2014年度以来、本学は常に1～5位のトップクラスに入っており、本学の女性研究者の研究力が高い水準にあることを示しています。

科研費採択件数(上位40機関)に占める女性比率(%)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1位	順天堂 32.1	順天堂 30.9	順天堂 29.5	東医歯 27.1	順天堂 27.1	順天堂 28.8	順天堂 30.3	順天堂 31.7
2位	千葉 23.1	東医歯 25.4	東医歯 26.3	順天堂 27.1	東医歯 25.6	名古屋市立 24.6	横浜市立 26.4	横浜市立 24.9
3位	東医歯 22.3	千葉 24.2	千葉 23.7	千葉 23.0	千葉 22.8	東医歯 24.3	東医歯 25.2	名古屋市立 24.8
4位	東海 22.1	東海 22.6	東海 22.5	同志社 21.5	名古屋市立 22.7	横浜市立 24.3	東海 24.5	立命館 24.7
5位	徳島 18.2	名古屋市立 20.9	立命館 19.7	名古屋市立 21.0	群馬 22.4	首都大学東京 23.6	名古屋市立 24.3	東医歯 24.5

※日本学術振興会HP(科学研究費助成事業>研究機関別配分状況)による
同率の場合は採択件数が多い順

✿派遣型病児保育事業

従来のExcelファイルによる利用申請をMicrosoft Formsに変更しました。

- ▶2021年度 利用登録者 31名(全87名)
- ▶利用人数 延べ56名
- ▶利用件数 延べ145回
- ▶利用時間 延べ1,117.75時間

✿授乳・搾乳室

従来の Google カレンダーによる予約を Microsoft Bookings に変更しました。

✿キャリアアップに関する意識調査

医学系の女性研究者に上位職が少ない要因を様々な因子から明らかにし、調査結果を本事業の基礎データとして活用しています。

📄https://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/torikumi/Careerup_report2021.pdf

▶概要

- ・期間 2021年10月13日から同年11月1日まで
- ・対象 本学の教職員および大学院生
株式会社ニッピの研究員
- ・方法 上記の対象者にWebアンケートを実施

▶新たに加えた設問

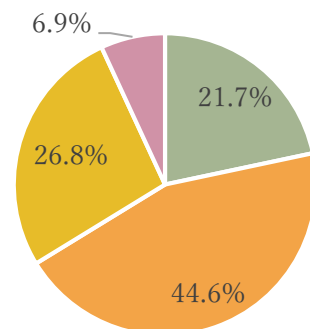
- ・本学では女性上位職登用制度を創設し、本年度は12人のキャリアアップ教員が着任しました。この制度について、ご存じでしたか。

- ・本学は、第4期中期目標・中期計画の中で、「女性上位職(講師以上)比率を25%以上にする」という目標を立てる予定です。この目標達成に向け、女性上位職登用制度や研究支援員配備等の女性支援を行うことについて、どのように考えますか。

▶設問数 37

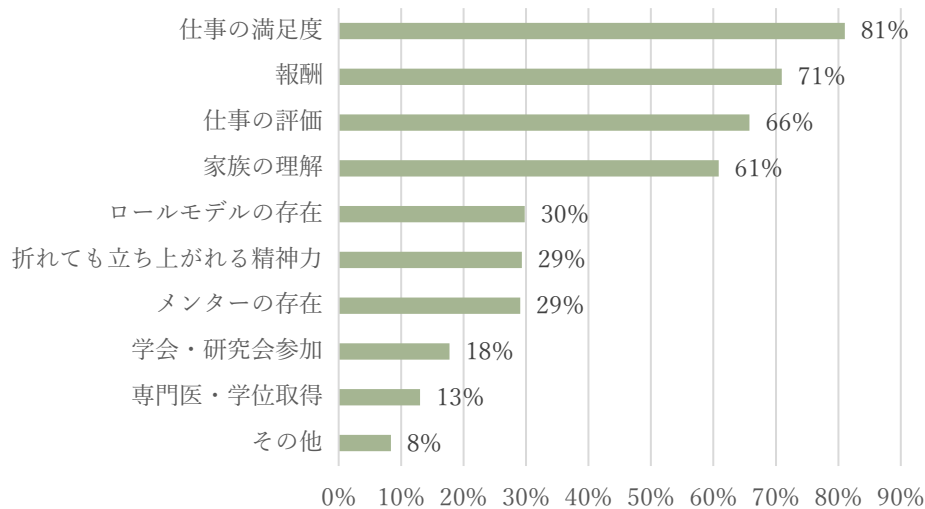
▶回答者 406名

将来、リーダーや上位職になりたいと考えていますか？

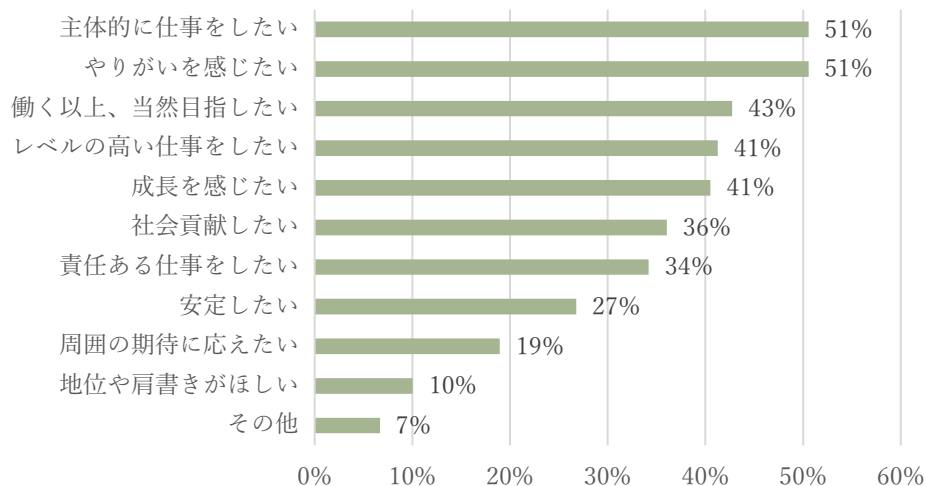


- とてもなりたい
- どちらかというとなりたい
- あまりなりたくない
- 全くなりたくない

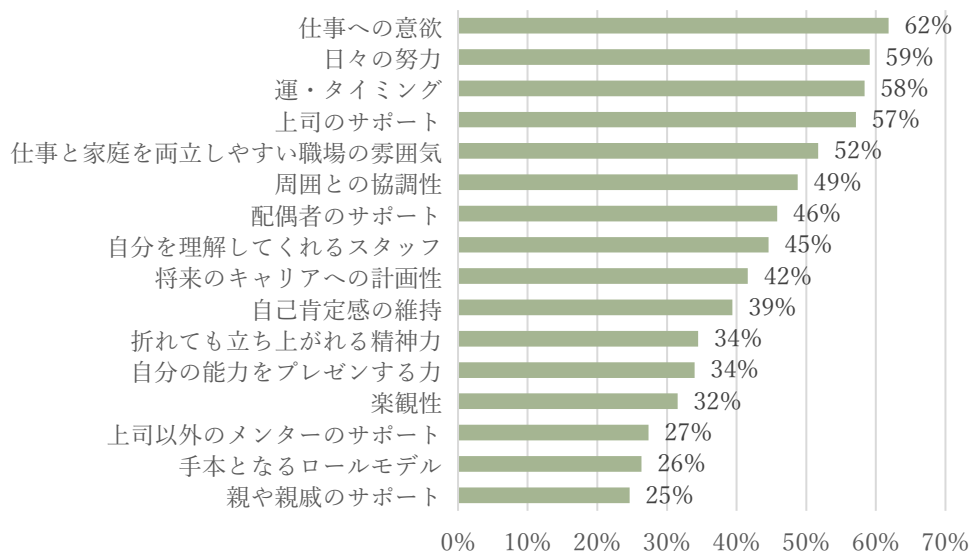
働き続けるモチベーションを維持・向上するためには、何が必要だと思いますか(複数回答可)



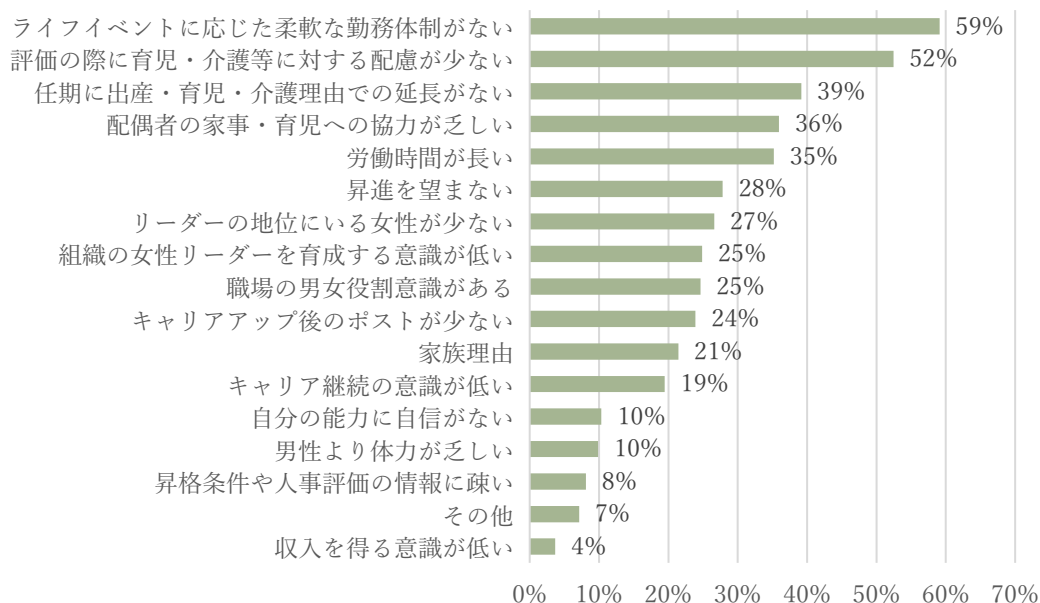
「リーダーや上位職になりたい」とお答えの方、その理由を教えてください(複数回答可)



ご自身のキャリアアップには何が有効だと思いますか(これまで何が有効でしたか)?(複数回答可)



女性がキャリアアップしにくい要因は何だと思いますか？(複数回答可)



✿キャリア・ライフ相談室

研究者のキャリアパスに関する相談を主に平井伸英センター長(学生・女性支援センター)が、ライフイベントに関する相談を主に中村麻衣子URAが対応しました。

▶主な相談内容

- ・キャリアパスに関すること
- ・ライフイベント(妊娠・出産・育児)と学業、研究、仕事の両立に関すること
- ・不妊治療と仕事の両立に関すること
- ・病気治療と仕事の両立に関すること
- ・支援制度の利用や休暇休業の取得に関すること

- ・コロナ禍における保育困難に関すること
 - ・保育園入園に関すること
 - ・研究室や職場の人間関係に関すること
- ▶相談形式 対面・オンライン・メール
(相談者の希望に沿って対応)

▶相談者 12名

相談の内容をもとに、以下のWebアンケートを実施しました。アンケートの結果は今後の環境改善のため、有効に活用させていただきます。

- ・不妊治療と仕事との両立に関する職員へのアンケート調査

☞https://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/torikumi/fertility_treatment_results_202211.pdf

- ・新型コロナウイルス感染拡大下におけるお子さまの保育状況に関するアンケート

☞https://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/torikumi/corona_hoiku_results_202202.pdf



✿WORK & LIFE GUIDEBOOK 改訂

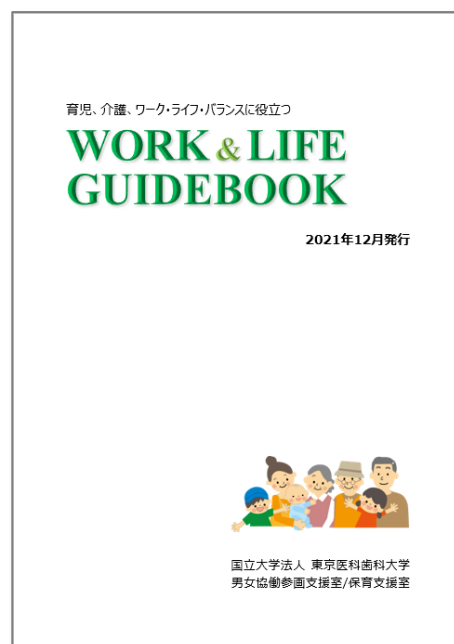
2021年12月

従来のA4判を、持ち歩きやすいB6判に縮小しました。

☞ https://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/publish/WLG_20211213.pdf

▶改訂点

- ・産前産後休暇中の給与無給化 …p.6 「7. 産前産後休暇」
- ・育児短時間勤務制度(医員のみ利用可)の労働時間数と勤務時間帯 …p.13 「12. 育児短時間勤務制度」
- ・福利厚生は「えらべる倶楽部」に統一 …p.31 「4. 育児補助券」、p.32 「6. 介護補助金サービス」
- ・テレワーク制度の導入 …p.32 「テレワーク制度」
- ・大学院生の長期履修制度の記載追加 …p.39 「長期履修制度」
- ・インタビューの更新 …p.40～48



✿2021年度 活動一覧

実施日	活動内容	実施日	活動内容
2021年4月22日	キャリアアップ教員任命式	11月16日	第4回男女協働参画支援／保育支援専門委員会
5月19日	第1回男女協働参画支援／保育支援専門委員会	11月30日	研究支援員配備事業採択者面接・採択
7月6日	キャリアアップ教員交流会	12月2日	第5回男女協働参画支援／保育支援専門委員会
10月8日	第2回男女協働参画支援／保育支援専門委員会	2022年1月21日	ファミリーサポート 第2回スキルアップ研修会
10月11日～11月1日	キャリアアップに関する意識調査	2月1日	シンポジウム「ダイバーシティ&インクルージョンで医療系大学の未来を拓く」
10月19日	第3回男女協働参画支援／保育支援専門委員会	2月17日	第1回 第1期キャリアアップ教員リーダーシップ向上セミナー
10月21日	共同研究採択者決定	3月7日	第2回 第1期キャリアアップ教員リーダーシップ向上セミナー

編集後記

本年度は女性上位職登用制度の創設により、第1期キャリアアップ教員(12名)が着任する記念的な年度となりました。そして、キャリアアップ教員の先生方と共に、「リーダーシップ向上セミナー」やシンポジウム「ダイバーシティ&インクルージョンで医療系大学の未来を拓く」を開催するなど、新たな取り組みをスタートしました。これらの取り組みが、本学のSDGs推進に関する活動の一環として根づき、すくすくと育っていくよう、当室スタッフと共に今後も尽力して参ります。(中村)

制作 学生・女性支援センター 男女協働参画支援室/保育支援室

TEL : 03-5803-4921 E-mail : info.ang@tmd.ac.jp Web : <https://www.tmd.ac.jp/ang/index.html>