

✿客員教授をお迎えしました

2023年1月



みなさん、こんにちは。本年1月に客員教授に就任しました永田亮子です。本学の女性上位職育成の積極的推進のため、リーダーシップ向上セミナーを担当しています。2022年度のオンラインセミナーでは、「育児と介護の両立」「グローバル研究活動」といったライフ分野や研究・教育・臨床等のキャリア分野での、女性教員のみなさまにとって関心の高いトピックについて、基調講演に続いて、参加者間で情報交換やネットワークづくりを行いました。初対面でもすぐに打ち解けて、活発なディスカッションでした。2023年度は、コーチングの手法を取り入れて、リーダーシップスタイルは多様であり、自らの人生をより充実したものにできるように、セミナーを企画・実施していきます。

コーチングの手法を取り入れて、リーダーシップスタイルは多様であり、自らの人生をより充実したものにできるように、セミナーを企画・実施していきます。

✿改組および名称変更

2022年4月1日

学生・女性支援センターの男女協働参画支援室／保育支援室は、同センターのダイバーシティ・ダイヤモンドユニット(DDU)事業推進室と統合(組織改組)し、ダイバーシティ・インクルージョン(DI)室に名称変更しました。この組織改組により、「東京医科歯科大学ダイバーシティ&インクルージョンの推進宣言」(田中学長2021年9月)に関する取り組みの加速化と強化を目指します。

旧体制

- ▶男女協働参画支援室
- ▶保育支援室
- ▶ダイバーシティ・ダイヤモンド・ユニット事業推進室

新体制

- ▶ダイバーシティ・インクルージョン室
 - ・女性人材の積極的活用とリーダーの育成
 - ・女性教員の少ない分野における女性の参画推進・研究環境の整備
 - ・女子学生数と女性上位職数の拡充加速化
 - ・ダイバーシティ環境実現に向けた職員と学生の意識改革
 - ・男女共同参画社会に寄与する教育・研究活動の推進
 - ・教育・研究・診療とライフイベント(育児・介護・治療等)との両立支援
 - ・医科歯科大式 女性上位職育成加速プランの開発とシステム構築
 - ・一般事業主行動計画の実施

連携

- ▶障害学生支援室
- ▶学生支援室
- ・学生が相談しやすい環境整備
- ・企業と連携した学生のキャリア支援など

❁女性上位職登用制度 名称付与式 挙行

2022年4月28日

第2期のキャリアアップ教員として、全3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、名称付与授与式が行われました。

▶式次第

- ・名称付与授与
- ・田中学長による祝辞

📄 https://www.tmd.ac.jp/ang/somethingnew_careerup20220428.html



VOICE 各それぞれの目標 (2022年度採択)

社会の構築に向かって、名実ともに質の高い社会的にインパクトのある研究を実践し、質の高い研究、人材教育を行い提供できる人材になる



森田 彩子 氏

教育に主軸を置きながら、研究や臨床にもしっかりと取り組み、地域で活躍できる歯科衛生士の育成に力を尽くしたい



日高 玲奈 氏

夢や目的をもってキャリアの実現を目指す人に寄り添えるような、支援型のリーダーとして自分を磨いていく



宮島 美穂 氏

●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～」

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Webサイトで特集しています。本学のダイバーシティを推進する役割を担うキャリアアップ教員に、3つのテーマ「ダイバーシティ推進とは」「研究の魅力」「未来の研究者たちへ」でインタビューを行い、メッセージ動画(My Career Story)を制作・公開しました。

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



●令和3年度 東京都女性活躍推進大賞贈呈式 出席

2022年6月17日

東京都女性活躍推進大賞贈呈式に、田中学長と宮崎機構長がご出席しました。小池百合子都知事は、「全ての女性が自らの希望に応じて多様な生き方を選択できる、自己達成ができるということが極めて重要であり、男女ともに活躍できる社会を実現していきたい」と述べられました。鹿嶋敬審査委員長は、本学の受賞理由の一つが、「学長主導による女性上位職登用制度の創設である」と述べられました。

☞ https://www.tmd.ac.jp/ang/tokyo_wap_awards.html



当室では規定の期間、申請の範囲で「東京都女性活躍推進ロゴマーク」を使用しています。



●リーダーシップ向上セミナー

昨年度に続き、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。

◇第3回 キャリア転機 2022年5月24日 12:05～12:55

講師 有馬 牧子 氏 昭和大学 医学教育学講座 講師

内容 “医療者のキャリア形成”の視点から、キャリアの転機(プロモーション転出等)に関する講義をいただく。医療者には多様なキャリアパスの選択肢がある中、自らの力で未来を切り拓いていくためには、どのようなマインドが必要となるかについて学ぶ機会とする。

▶参加者の感想☞

- ・ 動的キャリアの考え方を学べた。
- ・ キャリアプランを具体的に考えて行動する必要があると、改めて感じました。
- ・ 今後のキャリアを考えていく中で、選択肢が広がりました。ありがとうございます。

◇第4回 ライフイベントとキャリアの両立 2022年7月25日 12:05～13:30

講師 今村 聡子 氏 本学 理事・副学長(事務総括・男女共同参画・障害者雇用担当)、事務局長

内容 男女共同参画担当理事として、本学のダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを牽引する今村理事を講師に迎え、ライフイベントとキャリアの両立にどのように対峙してきたか、また、困難をどのように乗り越えてきたか、お話を伺う。そして、キャリアアップ教員の先生方とのトークセッションの開催を見据え、キャリアアップ教員の先生方の質問に対するご回答もいただく。

▶参加者の感想☞

- ・ 他校の様子、他国の様子を知ることができた。
- ・ ライフイベントとキャリアの両立について、様々なヒントをいただくことができました。
- ・ ライフイベントに悩む後輩がいた場合に、どのようにして接するべきであるかについて、お伺いすることができました。

- ・強い意志を持って自分の人生を作っていく潔さと、休んでも学び直せばいいということ。本学男女共同参画の目標を伺えた。

◇第5回 研究の楽しみ方 2022年11月28日 12:05～13:30

講師 相賀 裕美子 氏 国立遺伝学研究所 名誉教授

内容 研究に対するモチベーションの保ち方・楽しみ方・苦勞の乗り越え方、PIとして意識したリーダーシップの在り方、「ジェンダー平等」や「ダイバーシティ推進」について思うことなど、ご講義いただく。

▶参加者の感想☺

- ・お一人の先生の全体像を知れたことで、キャリア形成に関する多角的な視点を得ることができた。
- ・一研究者として、どのようなキャリアを積んで来られたか、その時々のお考えなどを拝聴でき、とても有意義でした。男性であろうと女性であろうと、研究者として何をしたらが大事だなと痛感しましたし、今後も自分のやりたい研究に邁進できるような環境を獲得できるよう、努力していきたいと思います。
- ・ご自身の強みを生かして研究成果を積み重ねて来られたお話を伺って、自分の得意なこと、あまり好きではないことを客観的に把握したうえでキャリア形成していくことが大切と感じた。

◇第6回 グローバル研究活動 2023年3月27日 12:05～12:55

講師 安藤 美樹 氏 順天堂大学医学部 血液学講座 主任教授

内容 グローバル研究ネットワークの築き方、ダイバーシティ研究環境の中でPIとして共同研究の指揮を執るためのマインドと方法、グローバル研究活動に関するメリットと困難(その解消法)について、ご講義いただく。

▶参加者の感想☺

- ・一人ひとりを大事にした研究室の運営の仕方、国際共同研究へのつなげ方、研究継続のモチベーションなど、とても勉強になりました。
- ・順天堂の先生と本学の先生との深い繋がりも見えた。チームをうまく動かして行くには結局日頃からのコミュニケーションが大切、ということをおっしゃっていたので、私自身がやっていることも間違いじゃないと感じることができた。
- ・安藤先生は、育児と同時並行で臨床・研究をしっかりとされた上で、昇進という点でも成果を出されていることを知り、大変刺激になりました。

●ダイバーシティ連続セミナー

多様なバックグラウンドを抱えた人々が、“自分らしく”生きることを尊重し合い、豊かな気持ちを持って、共に働きやすい職場環境を創るためにはどのようなマインドや配慮が重要となるか、学びを深める機会として実施しました。

◇第1回 アンコンシャス・バイアス 2022年9月26日 12:05～12:55

講師 田島 弓子 氏 株式会社Change Wave チェンジプロデューサー、成蹊大学 客員教授

内容 本人の経験や能力に基かない「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」による決めつけが、自身や他者の可能性を狭め、多様なメンバーとの協働を難しくすることがある。ダイバーシティ実現の第一歩として、無意識の偏見が自分にもあるのだということを認識し、どのようにコントロールすればよいのかを学ぶ。

▶参加者の感想☺

- ・無意識バイアスが脳のショートカット機能であるということに驚きがあった。

- ・幼児期に形成され、無意識下でバイアスがかかるということを教えていただき、学童期・幼児期の子どもを育てる身として興味深かったです。
- ・自分自身のバイアスに気づくことが重要であると同時に、相手のバイアスに違和感を感じた時は自分で発信することも重要であることに気づけた。
- ・常に意識することが大事だとわかった。多様性グループにした方が、経済的な効果も高まることがわかった。
- ・女性にも男性と同等あるいはそれ以上のアンコンシャス・バイアスがあることが新しい発見であった。

◇第2回 LGBTQ 2022年10月24日 12:05~12:55

講師 柳沢 正和 氏 認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ

ゴールドマン・サックス証券株式会社 マネージング・ディレクター

内容 英ファイナンシャル・タイムズ紙が選ぶ「Top100 LGBTエグゼクティブ」に選出され、LGBTsに関する政策提言の活動にも積極的に取り組む柳沢氏を講師に迎え、「ありのままの自分」で働ける職場環境の作り方についてお話しいただく。

▶参加者の感想☑

- ・自分の性がわからない人がいることは知らなかった。自分のタイミングでカミングアウトできる環境を整えることが必要であることがわかった。人は何かしらのマイノリティを抱えて生きているので、それらを受け入れられる人物や環境でありたいと思う。
- ・Allyであると宣言することで、困った時、辛かった時、この人に相談してみよう、そんなふうに思い出してもらえると、何かやってみようと思います。自分が解決できなくても、誰かに繋ぐことができるかもしれない、そう思えました。
- ・病院の中の配慮、人事制度などについて、改めて考え直す良い機会になりました。
- ・LGBTという言葉聞くことは多くなったが、詳しく学ぶ機会はなかったのも、とても有意義だった。
- ・LGBTだけでなく、広く多種多様な人が受け入れられる世の中になるといいと思った。

◇第3回 介護と仕事の両立 2023年1月23日 12:05~12:55

講師 森坪 真澄 氏 株式会社ファーストブリッジ ケアマネージャー

宮崎 泰成 氏 本学 教授、学生支援・保健管理機構長

中川内 光江 氏 本学 学生・女性支援センター 係長

内容 ライフイベントの中でも「介護」は人に相談しにくく、両立しにくいと言われている。最近では、介護の主な担い手を男性が引き受けることも多いようである。介護のプロからのアドバイスや教職員による事例紹介を通して、将来の介護と仕事の両立に備える。

▶参加者の感想☑

- ・一度兄弟と両親と、今後の介護の問題を話し合う必要があると感じた。極端な選択を行う前に、段階的にできることを始める必要があることがわかった。
- ・介護について漠然とした不安があったが、具体的に相談するタイミングや窓口をご教示いただき、大変参考になった。
- ・今は夫婦共働きで、双方とも一人っ子という家庭も増えてきていると思いますので、夫婦がそれぞれにできることをしていかないといけないと思います。
- ・自分が持っている介護に対する意識や、イメージが限定的であったことがわかりました。

✿ファミリーサポート

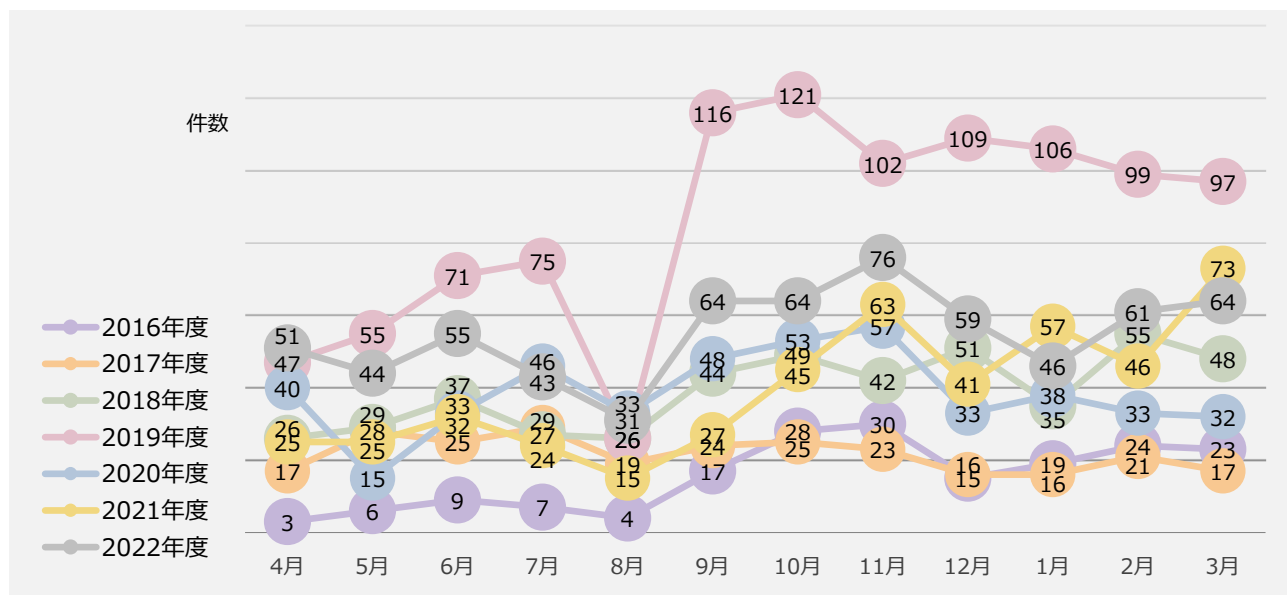
2年ぶりの開催となりました保育サービス講習会はコロナ感染第7波中で、全国的に多くの感染者が出ているタイミングでしたが、6名の提供会員の方が8日間、30.5時間の全課程を修了し、新規登録されました。今後の活動において、講習会で身につけた知識を活かしていただきたいと思います。受講生の感想では、「講習会の内容が素晴らしかった」「医療従事者の方をサポートする事業は素晴らしい」「このような有益な事業がもっと広がれば良いのに」など、温かいメッセージがたくさん書かれていました。



安心・安全な活動を提供するため、提供会員向けのスキルアップ研修会では、子どもの権利条約について考え、今の子どもたちを取り巻く環境について学びました。また、お子さまと一緒に遊べる折り紙の作品づくりも行いました。

▶活動総数 283名(提供会員 125、依頼会員 158)

▶2022年度 活動件数 658件



2016～2020年度は連携機関の活動件数を含む

<https://www.tmd.ac.jp/ang/publish/letter.html>



✿共同研究支援

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。

▶対象

- ・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

▶研究対象

- 下記のいずれかに該当する研究。研究領域は問わない
- ・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

- ・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

▶支援期間

原則として3年度

▶採択件数

1チーム(本学の申請者が研究代表者となり、順天堂大学の研究者を共同研究者とする研究チーム)

▶審査方法

書類審査(必要に応じて面接審査を実施)

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6名(退職者を含む・キャリアアップ教員を除く)の研究者に研究支援員を配備しました。

●研究支援員バンク 設置

研究支援員配備の拡充(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っしゃる方、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「グローバル女性リーダーの双発・飛翔をめざして

～ダイバーシティ・インクルージョンの創成にむけて～」開催

2023年2月24日 15:00～17:10

本学と順天堂大学は、令和4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(女性リーダー育成型)」の採択を受け、「グローバル女性リーダー双発・飛翔プロジェクト」を始動しました。同プロジェクトは、両学の強固なネットワークと、高い国際力と研究力を推力とした“双発のエンジン”として有効活用し、女性研究者が“グローバル女性リーダー”として世界に“飛翔”できるよう支援するものです。具体的には、両学における女性上位職登用制度の登用者を対象とし、研究力強化やリーダーシップ向上等の支援強化を通し、キャリアパスの「質」の向上をはかり、女性研究者の活躍を積極的に「見える化」することにより、ダイバーシティマインドの醸成を促進させます。そしてそのプロセスを「医療系大学における女性上位職登用促進モデル」として構築し、広く社会に展開することを目標としています。本シンポジウムでは、同プロジェクトを紹介し、さらに両学の女性上位職登用制度の効果とメリットについて確認・情報発信し、未来に向け、医療系大学のダイバーシティ・インクルージョンを創成するため、今後必要となる対応について検討する機会としました。

📄 https://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/publish/report_20230501.pdf



▶構成

事業紹介「グローバル女性リーダー双発・飛翔プロジェクト」

プロジェクトの目標や具体的な取り組みについて紹介する。同プロジェクトは、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)」(平成27～令和2年度)の成果を更に発展させた内容となっているため、旧事業の成果についても触れる。

講演「東京医科歯科大学・順天堂大学に期待すること」

旧事業以前から長きに渡り、両学の女性研究者支援、男女共同参画、ダイバーシティ推進に関する取り組みに関する必要かつ重要なアドバイスを与えてくださったJST山村康子氏より、新プロジェクトに対する要望と期待をお話しいただく。

セッション1「順天堂大学の女性上位職登用制度」

セッション2「東京医科歯科大学の女性上位職登用制度」

制度の登用者から、以下を中心に発表いただく。

- ・これまでのキャリアパス
- ・制度の公募に応募した理由

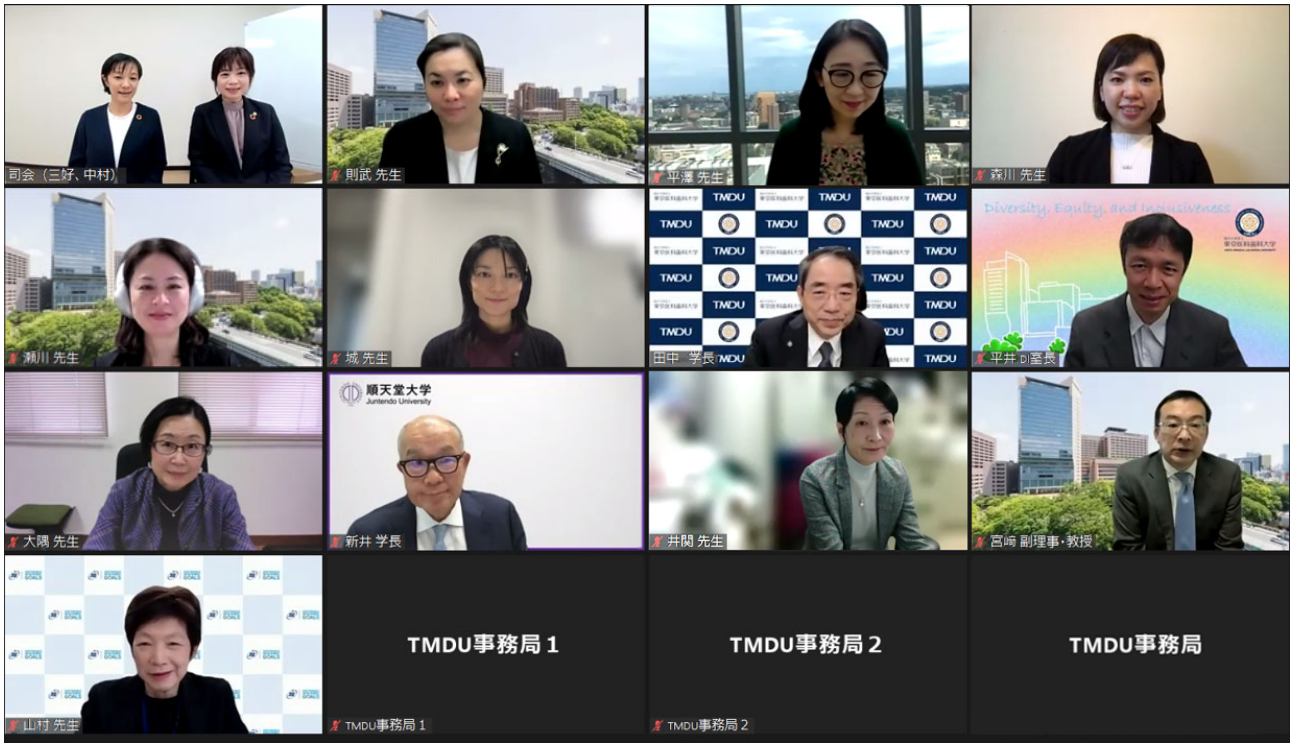
- ・制度の効果とメリット(ライブイベント、仕事、周囲の各視点から)
- ・医療系大学が目指すダイバーシティ・インクルージョンの姿

ディスカッション「ダイバーシティ・インクルージョンの創成にむけて」

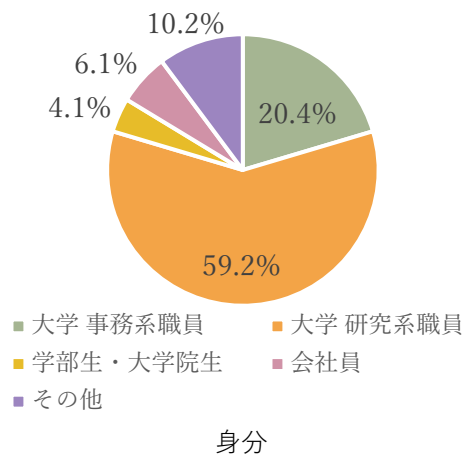
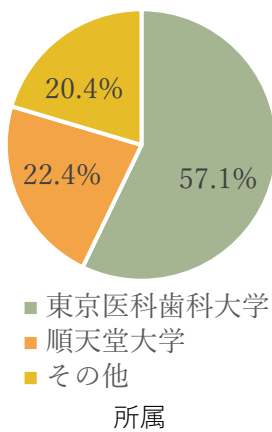
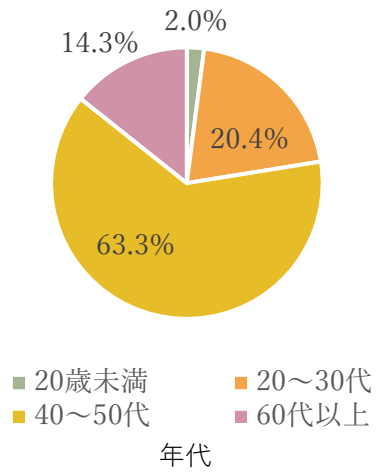
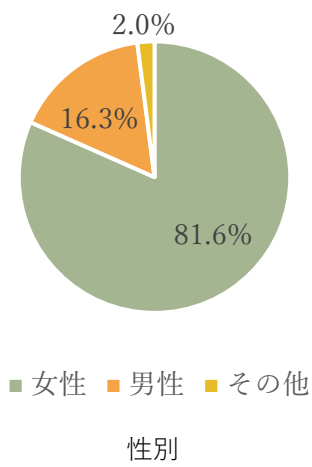
旧事業の外部評価委員長として、両学の取り組みを発展的に導いてくださった東北大学の大隅典子氏をファシリテーターに迎え、セッションの内容を踏まえたディスカッションを展開する。

- ・制度は両学にどのようなインパクトを与えたか
- ・制度の効果とメリット(有効性)
- ・制度の登用者はダイバーシティ・インクルージョン推進のため、未来においてどのような役割を担っていくのか(当事者の希望、周囲からの期待)
- ・制度の登用者が大学に期待すること
- ・ダイバーシティ・インクルージョンの創出にむけたビジョンの共有

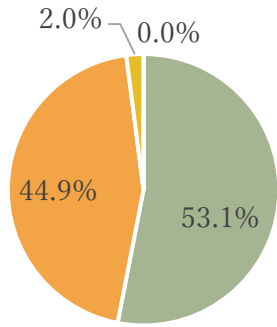
- ▶参加者 95名
- ▶アンケート回答者 49名



▶アンケート集計結果

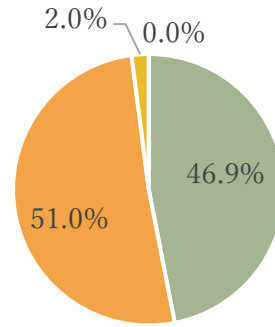


参加者属性



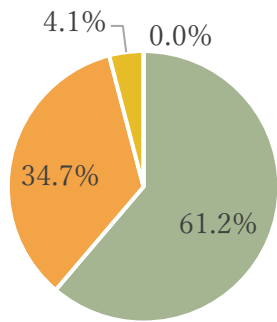
■ とても良かった ■ 良かった
 ■ どちらとも言えない ■ 物足りなかった

事業紹介の感想



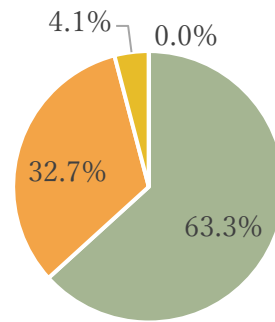
■ とても良かった ■ 良かった
 ■ どちらとも言えない ■ 物足りなかった

講演の感想



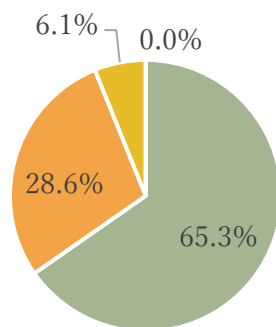
■ とても良かった ■ 良かった
 ■ どちらとも言えない ■ 物足りなかった

セッション1の感想



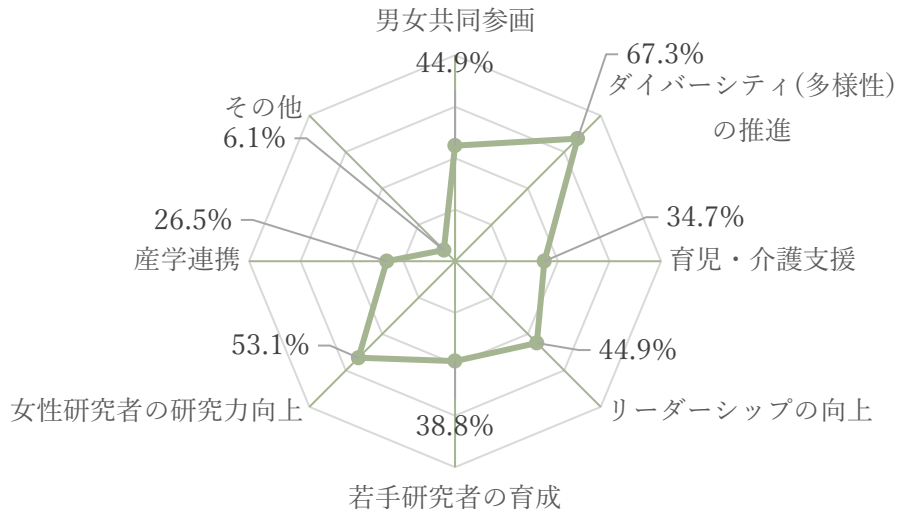
■ とても良かった ■ 良かった
 ■ どちらとも言えない ■ 物足りなかった

セッション2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

ディスカッションの感想



参加者の興味のある分野(複数回答)

▶参加者の感想

- ・どのご発表も素晴らしいです！！
- ・素晴らしいシンポジウムだったと思います。
- ・女性の方々が頑張っているのがよくわかりました。
- ・病院で働いていた際には、勤務先で出産・妊娠を経験している女性管理職(上位職)が少なく、女性医師のキャリアアップは難しいイメージを抱いていました。しかし、大学や大学病院ではその点について改革が進んでいることを知り、今後の希望になりました。
- ・女性リーダー育成型で、かつ2大学による取り組みということで大変注目されていると思うし、これからの成果を期待している。残念ながら仕事の都合で、学長挨拶や事業紹介を見逃してしまったため、是非とも録画配信をしてほしいと思う。
- ・初めての参加でした。無意識の思い込みを意識して、ダイバーシティ推進の行動につなげます。
- ・いろいろな方のお話しをお伺いできて、とてもよい機会でした。ありがとうございました。
- ・大変勉強させていただきました。ありがとうございました。
- ・色々な方のご意見を伺えて勇気づけられました。
- ・歯科の研究医を目指しているのですが、とても参考になりました。今回講演をしてくださった先生方のように、今後精進したいと思いました。貴重なご講演を開催していただき、誠にありがとうございました。
- ・発表者が学長以外が全員女性でした。もし仮に性差のダイバーシティの話をしている場合は、発表者の半分以上が男性になるようになったら、もっと素晴らしいですね。
- ・大変素晴らしい内容で勉強になりました。非常に前向きなご意見が多かったですが、プレッシャーに感じることはないか等、聞いてみたかったです。素晴らしい取り組みで、今後も注目しています。ありがとうございました。
- ・男性の参画方法の仕掛けを今後検証したいものです。
- ・積極的に女性が活躍できる場を増やそうとしていることが伝わり、頼もしく感じました。オンラインでのシンポジウムだったため参加しやすかったです。
- ・セッション1、2でご自身の経験を踏まえて今後の展開・要望として述べられた内容が非常に勉強になりました。
- ・女性上位職登用制度は、全国の大学が注目しています！私もどうやったらそんなことができるんだろうと仲間内で話題に出ています。今日の講演会は、登用された先生方の個人的なこと(志望理由や意識の変容など)にフォーカスされていたように思いました。本取り組みを他大学にも広げるために、この制度により組織がどう変わるのかについて、これからだと思いますので、来年度以降具体

的な話が聞けたらと思います！頑張ってください！！我々も頑張ります！

- ・最初から最後まで、素晴らしいシンポジウムでした。時間配分、内容その他、とても感銘を受けました。
- ・後継プログラムに採択されて本当によかったです。シンポジウムでは若手女性教員の講演を受けて、パネルディスカッションも大変有意義なものになっていたと思います。ますますの発展をお祈りしています。

- ・セッションの発表内容がディスカッションで回収され、更に醸成されていく議論が素晴らしかったです。おかげで、今後の課題(「働き方改革」「男性の家事・育児負担」など)にあることがわかりました。ありがとうございます。若手の女性研究者たちのご発表も素晴らしく、優秀な人が制度の登用者になっていることを確認することができました。そして、両学長の強固な連携・支援体制も垣間見ることができ、大学の取り組みとして重視されていることが窺えました。

✿令和4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(女性リーダー育成型)」選定

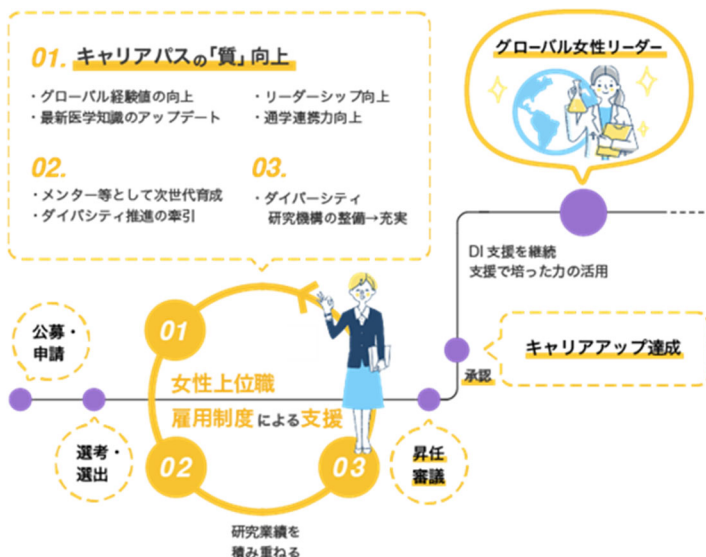
選定を受け、グローバル女性リーダー 双発・飛翔プロジェクトを始動しました。

▶概要

- ・代表実施機関：東京医科歯科大学
- ・共同実施機関：順天堂大学
- ・実施期間：令和4～令和9年度
- ・活動目的：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(本学の目標…教授・准教授 女性比率25%以上、順天堂大学の目標…教授・准教授 女性比率20%以上)
- ・活動内容：最上位の教授登用の制度化に注力し、女性PIにおける研究力、学際領域の国

際ガバナンス力を育成する仕組み作りを連携して実施する。具体的には、両機関の学長連携のもと、「医科歯科大式 女性上位職育成加速プラン」及び「順天堂式 クォータープラン」を実行し、他方の先進的取り組みの共有、諸知見・情報・リソース等の共有により各機関及び個人の経験値の増加を目指すとともに、事業の効率的かつ効果的な運用を図る。両機関は双発のエンジンとして、国際女性リーダー育成への飛翔を目指す。そして、本申請で実を結んだ各取り組みは体系化し、医学系大学の女性上位職登用促進モデルを構築し、社会へ発信する。

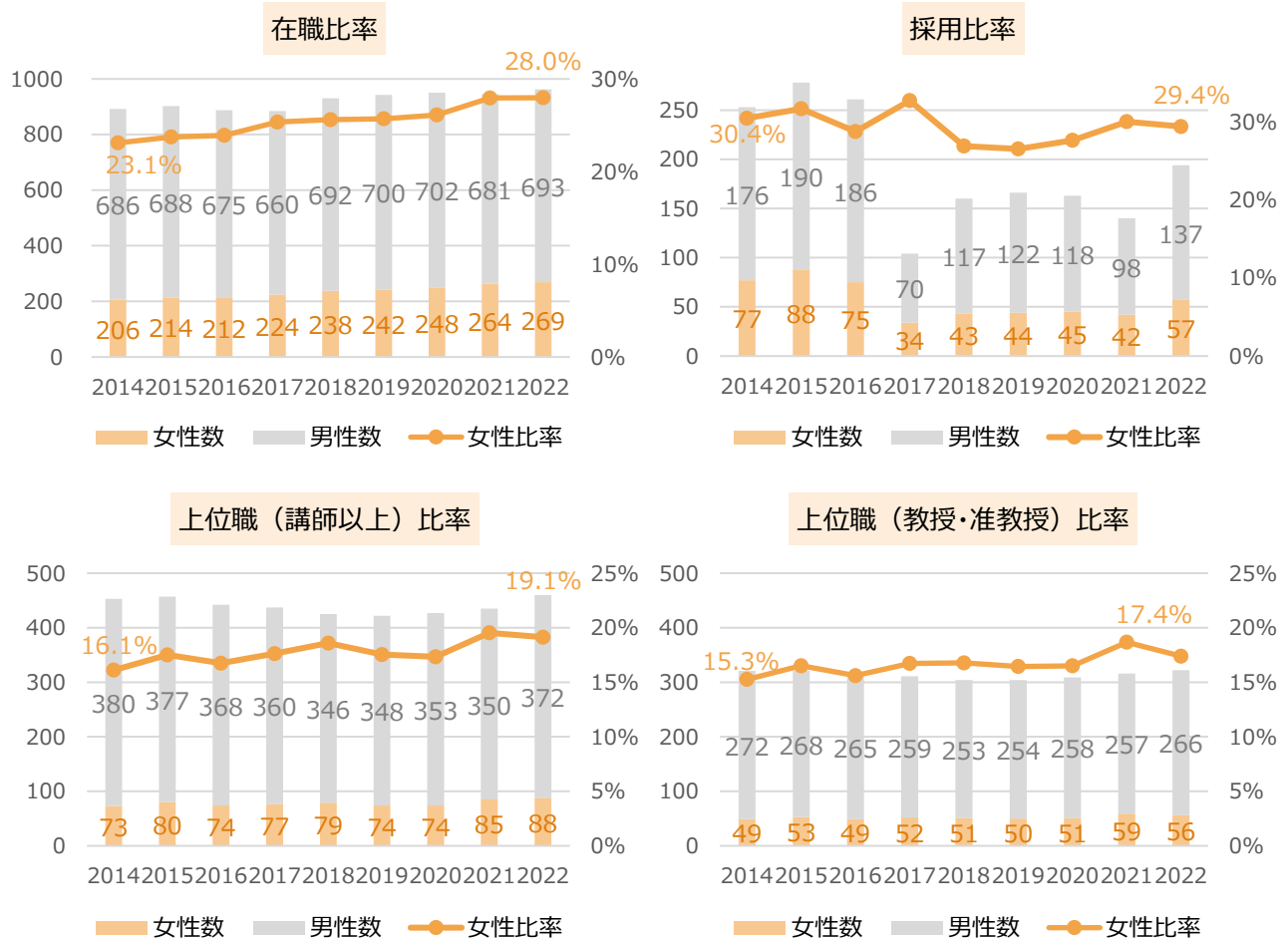
医療系大学における女性上位職雇用促進モデルの構築



<https://www.tmd.ac.jp/ang/soar/>

✿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	2022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	順天堂 32.9
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	東医歯 25.0
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	千葉 24.3
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	立命館 24.1
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	東海 23.9

※日本学術振興会HP(科学研究費助成事業>Ⅲ.科研費の配分状況>(4)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

一連の事務作業について、統合情報機構デジタル変革推進事務室のご協力により、RPA(Robotic Process Automation=ソフトウェアロボットによる業務自動化)を導入しました。

- ▶2022年度 利用登録者 21名(全81名)
- ▶利用人数 延べ85名
- ▶利用件数 延べ140回
- ▶利用時間 延べ1,150時間

✿ベビーシッター派遣事業割引券 導入

2022年10月1日

内閣府が実施する「ベビーシッター派遣事業」に利用登録し、「ベビーシッター派遣事業割引券」を発行しています。教職員は、割引券を利用することにより、ベビーシッターサービスの利用時に補助を受けることができます。

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

✿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、調査結果を当室業務の基礎データとして活用しています。

☞<https://www.tmd.ac.jp/ang/torikumi/career.html>

▶概要

- ・期間 2022年11月10日から同年11月30日まで
- ・対象 本学の教職員
- ・方法 上記の対象者にWebアンケートを実施

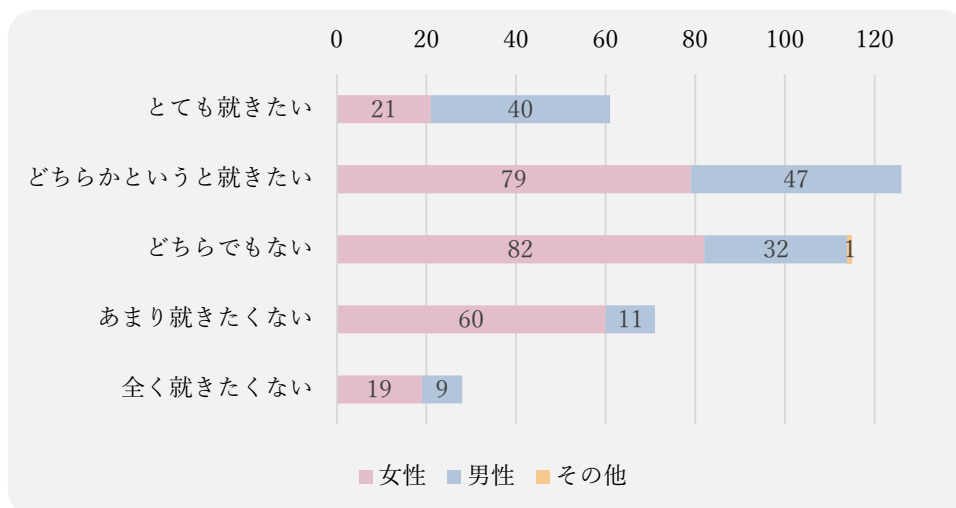
▶新たに加えた設問

- ・ストレスの解消法を教えてください
- ・あなたがキャリア形成の考え方や働き方について大切にしていることを教えてください

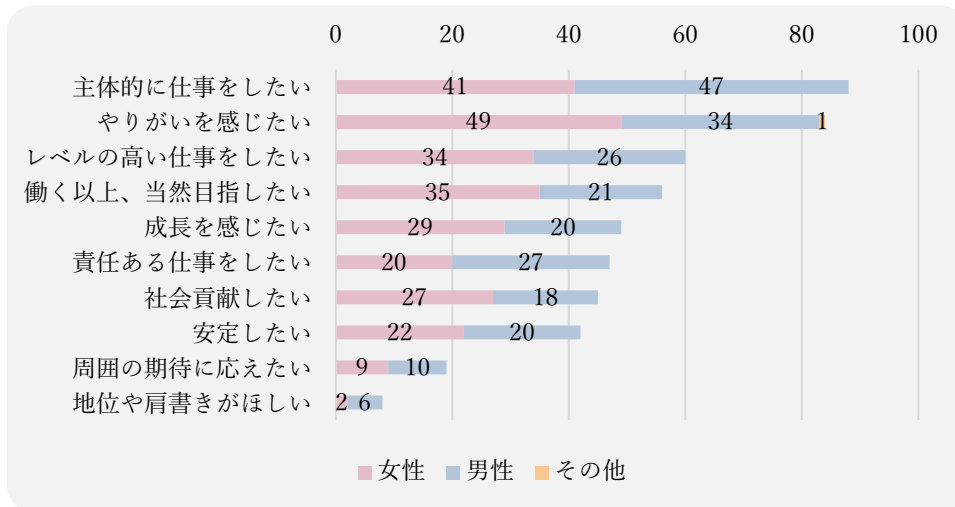
▶設問数 38

▶回答者 401名

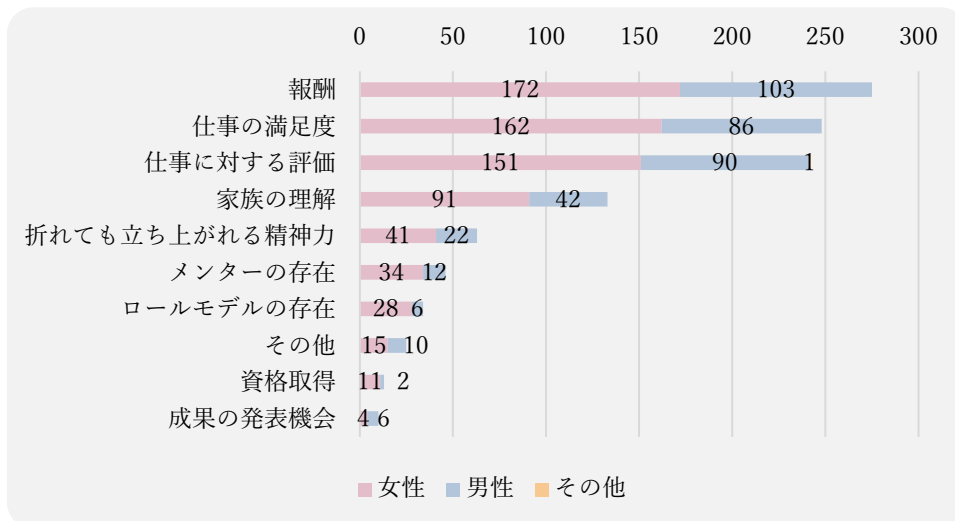
❶ 将来、リーダーシップポジションに就きたいと考えていますか



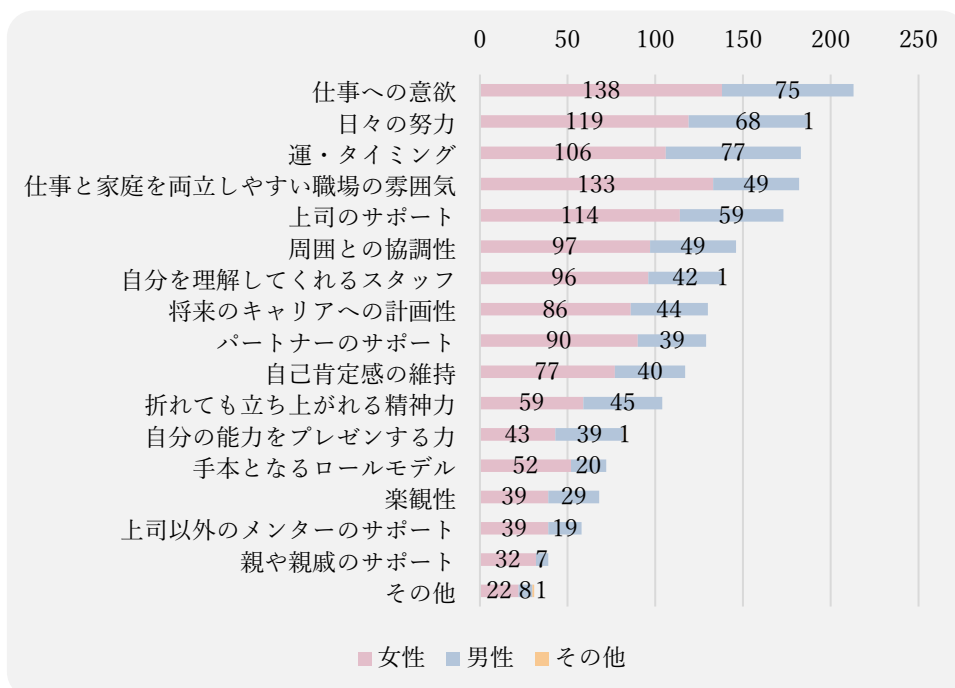
Q. リーダーシップポジションに「とても就きたい」、「どちらかというとなりたい」とお答えの方、その理由を教えてください(複数回答3つまで)



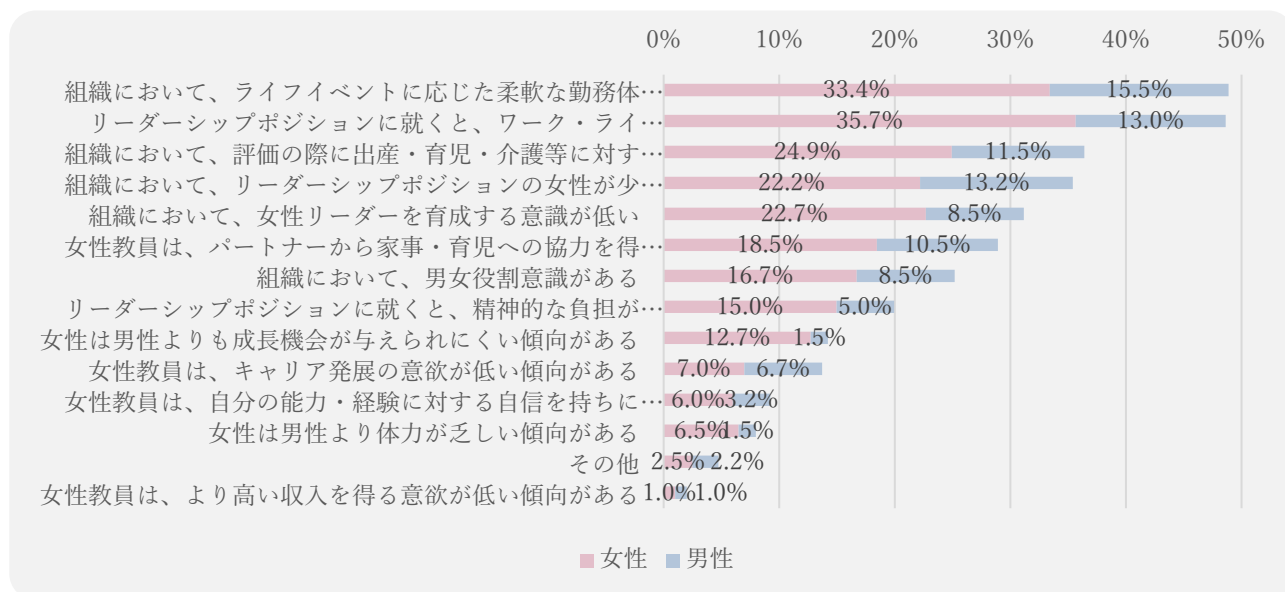
Q. 働き続けるモチベーションを維持・向上するためには、何が必要だと思いますか(複数回答3つまで)



Q. ご自身のキャリアアップには何が有効だと思いますか(複数回答可)



Q. 本学教員について、在職者の女性比率に比して、リーダーシップポジション(講師以上)者の女性比率が低い傾向が過去より続いています。その要因は何だと思いますか(複数回答5つまで)



✿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。また、予約方法をe-mailからMicrosoft Formsに変更しました。

<https://forms.office.com/r/zxcnunEf9R>

- | | |
|-----------------|--------------------|
| ▶主な相談内容 | ・キャリアパスに関すること |
| ・職場環境に関すること | ・その他 |
| ・研究環境に関すること | ▶相談形式 対面・オンライン・メール |
| ・仕事と育児の両立に関すること | (相談者の希望に沿って対応) |
| | ▶相談者 20名 |

✿WORK & LIFE GUIDEBOOK 改訂

育児や介護、治療などのライフイベントを迎えた方々が、安心して仕事を続けることができるよう、取得可能な休暇や利用可能な制度、保育・介護に役立つ情報をご紹介します。

https://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/publish/WLG_20230209.pdf

2023年2月

- | | |
|--------------------------|---|
| ▶改訂点 | 時の育児休業開始日の柔軟化、雇用期間の定めがある職員における取得要件の緩和など |
| ・産前・産後休暇の有給化 …p.6 | |
| ・父親の出産付添休暇の対象拡大 …p.7 | …p.10~12 |
| ・育児参加休暇の対象期間拡大 …p.8 | ・介護休業について、雇用期間の定めがある職員における取得要件の緩和 …p.24 |
| ・出生時育児休業(産後パパ育休)の創設 …p.9 | ・不妊治療休暇の新設 …p.31 |
| ・育児休業について、分割取得可能化、1歳以降延長 | |

✿2022年度 活動一覧

実施日	活動内容	実施日	活動内容
2022年4月1日	改組・名称変更	10月24日	第2回ダイバーシティセミナー
4月25日	キャリアアップ教員交流会	11月10日～ 11月30日	キャリアアップに関する意識調査
4月28日	キャリアアップ教員任命式	11月22日	第3回ダイバーシティ・インクルージョン専門委員会
5月24日	第3回キャリアアップ教員リーダーシップ向上セミナー	11月28日	第5回キャリアアップ教員リーダーシップ向上セミナー
6月27日	キャリアアップ教員交流会	11月30日	ファミリーサポート スキルアップ研修会
7月25日	第4回キャリアアップ教員リーダーシップ向上セミナー	11月30日	研究支援員配備制度採択者面接・採択
8月9日	第1回ダイバーシティ・インクルージョン専門委員会	12月7日	第4回ダイバーシティ・インクルージョン専門委員会
8月19日～ 9月20日	ファミリーサポート 第12期保育サービス講習会	12月19日	キャリアアップ教員交流会
8月22日	キャリアアップ教員交流会	2023年1月23日	第3回ダイバーシティセミナー
9月26日	第1回ダイバーシティセミナー	2月24日	シンポジウム「グローバル女性リーダーの双発・飛翔をめざして～ダイバーシティ・インクルージョンの創成にむけて～」
10月12日	第2回ダイバーシティ・インクルージョン専門委員会	3月27日	第6回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

2023年1月より、ダイバーシティ・インクルージョン室の業務に携わることになりました。女性上位職登用制度をはじめ、ダイバーシティ・インクルージョン室の取り組みについて、一つ一つ勉強して、女性上位職比率の目標達成に向けて、事務の立場から協力させていただきます。(梶野)

2022年度は、女性上位職登用制度に関する取り組みが評価を受け、第1期の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)」に選定いただくという光栄を賜りました。そして、長く企画を温めてきた活躍する女性研究者の動画インタビュー(My Career Story)の作成・公開を実現することができました。インタビュー動画の撮影に際しては、キャリアアップ教員の先生方と、“仕事でないお話”をたくさん交わさせていただき、先生方の魅力をさらに発見することができたことも、うれしい経験となりました。2023年度には、永田亮子先生をDI室の客員教授に迎え、さらにパワーアップした活動を行いたいと思います。(中村)

制作 学生・女性支援センター ダイバーシティ・インクルージョン室

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