

シンポジウム

# ダイバーシティの更なる 実現に向けて

報告集



東京医科歯科大学

東京医科歯科大学



## はじめに

---

本学の女性支援事業は、平成 25 年度で実施の 6 年目を迎えると共に、事業が定常化したしました。本年度から学内の支援事業を統括的に行う「学生支援・保健管理機構」が新たに設置され、これまで専任で女性支援事業を行っていた「女性研究者支援室」はその中の一部門「学生・女性支援センター 女性支援部」に改組されて活動を行っております。

そのため平成 25 年 11 月 16 日に、女性支援事業の定常化を記念したキックオフ・シンポジウム「ダイバーシティの更なる実現のために」を本学において開催いたしました。シンポジウムには、220 名を超える参加者の方々が学内外から集まり、各講演者の方々より、企業や大学での女性活躍推進や男女共同参画に関する取り組みの実例が紹介されました。今後のダイバーシティ（多様性）の推進や、男女が働きやすい環境づくりについて、大学や企業のそれぞれの立場から検討するとともに、参加者の方々とも積極的な情報交換を行うことができました。

本学においては、これまでの継続的な女性支援事業の取り組みにより、本学全体での女性研究者の比率も上がり、仕事・研究・学業と家庭との両立を支援するプログラムも活用され、ダイバーシティに関する意識も高まってきております。今後の女性支援事業におきましては、女性と男性の両方が、育児や介護のライフイベントに関わらず安心して学び、働くための環境を整備できるように取り組んで参る所存です。そのためには性別や年齢のみならず、国籍や価値観、個人の経験などの多様性や柔軟性を受け入れた組織運営づくりに努め、今後の更なるダイバーシティの実現に取り組みたいと考えております。このような取り組みの推進により、社会全体の活性化にもつながることを願っております。

## ■ CONTENTS ■

はじめに

シンポジウム概要 ..... 2

開会挨拶 ..... 6  
東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 機構長 谷口 尚

学長挨拶「本学の女性支援事業の歩み」 ..... 7  
東京医科歯科大学 学長 大山 喬史

基調講演「女性が輝く社会の実現に向けて」 ..... 10  
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）、女性活力・子育て支援担当大臣 森 まさこ

講演 1. 「アステラス製薬における女性活躍推進に向けた取組み」 ..... 18  
アステラス製薬株式会社 人事部 ダイバーシティ推進チームリーダー 矢野 章作

講演 2. 「順天堂大学での女性研究者支援事業の経験と課題」 ..... 30  
順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター 前任准教授 平澤 恵理

講演 3. 「男性の意識改革～自分にとっての育児・介護のライフイベント～」 ..... 40  
厚生労働省 政策評価に関する有識者会議 委員（東レ経営研究所研究部長）渥美 由喜

講演 4. 「キャリアプランニングをして意識を変えてみよう」 ..... 53  
東京医科歯科大学 学生・女性支援センター 女性支援部 助教 有馬 牧子

講演 5. 「女性医師としての私のキャリア」 ..... 61  
東京医科歯科大学 大学院医学総合研究科 救命救急医学分野 准教授 三高千恵子

文部科学省による施策説明 「女性研究者研究活動支援事業について」 ..... 68  
文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室長 和田 勝行

パネルディスカッション & 質疑応答「女性も男性も活躍しやすい環境作りのために」 ..... 71  
コーディネーター 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会 委員長 井関 祥子  
パネリスト 東京医科歯科大学 難治疾患研究所 エピジェネティクス分野 教授 石野 史敏  
(独) 科学技術振興機構 科学技術システム改革事業 プログラム主管 山村 康子  
講演者の皆様

閉会挨拶 ..... 83  
東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター センター長 江石 義信

アンケート集計結果 ..... 84

学生・女性支援センター 女性支援部のご紹介 ..... 97

シンポジウム

# ダイバーシティの更なる実現に向けて

日時 平成25年 **11月16日** 土 13時30分(開場13時)～18時00分

場所 **東京医科歯科大学** 湯島地区 M&Dタワー2階 鈴木章夫記念講堂

## プログラム

司会進行 **伊藤 聡子**氏 (フリーキャスター)

13:00 開場

13:30 開会挨拶 本学 学生支援・保健管理機構 機構長 **谷口 尚** 氏

13:35 学長挨拶 「本学の女性支援事業の歩み」 本学 学長 **大山 喬史** 氏

13:40 基調講演 「女性が輝く社会の実現に向けて」  
内閣府特命担当大臣 (男女共同参画)、女性活力・子育て支援担当大臣 **森 まさこ** 氏

14:10 講演 「アステラス製薬における女性活躍推進に向けた取り組み」  
アステラス製薬株式会社 人事部 ダイバーシティ推進チームリーダー **矢野 章作** 氏

14:50 講演 「順天堂大学での女性研究者支援事業の経験と課題」  
順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター 前任准教授 **平澤 恵理** 氏

15:20 休憩

15:30 講演 「男性の意識改革～自分にとっての育児・介護のライフイベント～」  
厚生労働省 政策評価に関する有識者会議 委員 (東レ経営研究所 研究部長) **渥美 由喜** 氏

16:10 講演 「キャリアプランニングをして意識を変えてみよう」  
本学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 女性支援部 助教 **有馬 牧子** 氏

16:40 講演 「女性医師としての私のキャリア」  
本学大学院 医歯学総合研究科 救命救急医学分野 准教授 **三高 千恵子** 氏

17:10 文部科学省による施策説明 「女性研究者研究活動支援事業について」  
文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室長 **和田 勝行** 氏

17:15 パネルディスカッション & 質疑応答 「女性も男性も活躍しやすい環境作りのために」  
コーディネーター 本学 学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会 委員長 **井関 祥子** 氏  
パネリスト (独) 科学技術振興機構 科学技術システム改革事業 プログラム主管 **山村 康子** 氏  
本学 難治疾患研究所 エピジェネティクス分野 教授 **石野 史敏** 氏

### 講演者の皆様

17:55 閉会挨拶 本学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター センター長 **江石 義信** 氏

18:00 閉会

## 谷口 尚

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 機構長

Taniguchi Hisashi



本学卒。専門分野は顎顔面補綴学。1984年より本学歯学部助手、1989年より同講師を経て、1999年に本学大学院医歯学総合研究科教授に就任。2004年より本学学長特別補佐、2008年より副学長(苦情相談・学生支援担当)となる。2009年より4年間、女性研究者支援事業統括責任者となり、本学における女性研究者支援事業の実施体制を確立、学内の環境整備や意識改革等の充実化を牽引し、事業の定常化(女性支援部の設置)に尽力した。2013年より学生支援・保健管理機構長に就任、本学に所属するすべての学生と教職員が、それぞれに最大限の力を発揮できる環境を構築できるよう、ダイバーシティの視点に立ち、機構の運営を行っている。

## 森 まさこ

内閣府特命担当大臣(男女共同参画)、女性活力・子育て支援担当大臣

Mori Masako



福島県いわき市出身。東北大学法学部卒。1995年に弁護士登録後、森雅子法律事務所所長として消費者保護に長年取り組む。1999年米国ニューヨーク大学法科大学院客員研究員、2000年国連女性の地位委員会日弁連代表。2005年に金融庁総務企画局課長補佐、2006年に同庁検査局金融証券検査官を歴任。2007年参議院議員選挙に立候補、当選する。2009年に自民党法務部会長、2010年に自民党副幹事長を務めた後、2011年に参議院法務委員会理事および東日本大震災復興特別委員会理事、2012年に参議院行政監視委員長。2012年12月に発足した第二次安倍内閣において、女性活力・子育て支援担当大臣、内閣府特命担当大臣(消費者及び食品安全、少子化対策、男女共同参画)に就任、現在に至る。

## 矢野 章作

アステラス製薬株式会社 人事部 制度企画グループ ダイバーシティ推進チーム チームリーダー

Yano Shosaku



大阪府立大学経済学部卒。1991年、藤沢薬品工業(現アステラス製薬)に入社し、横浜支店へ配属となりMRとして、横浜市内の大学や病院を約12年間担当。2003年、同社労働組合中央副執行委員長に就任。2005年の山之内製薬と藤沢薬品工業の合併業務および両労働組合の統合業務に携わる。2006年、アステラス製薬営業本部医薬研修部課長代理として、同部マネジャー向けの研修を企画・実施し、2008年に同部ダイバーシティ推進室課長に就任。2010年、現職に就任し、現在に至る。国内アステラスグループにおけるダイバーシティの理解・浸透・定着に向け、継続的かつ先進的な取り組みを行っている。企業におけるダイバーシティ推進の第一人者として活躍中。

## 平澤 恵理

順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター 先任准教授

Hirasawa Eri



神経内科専門医取得後、1990年より国立精神神経センターにて筋疾患の病態解明を行い、細胞、遺伝子治療の研究に関わる。基底膜の組織発生、再生における機能に興味を持ち、米国衛生研究所(NIH)に留学。NIHではパルクンのノックアウトマウスの作成、解析から新しい機能の発見と2つの予後の異なるヒト遺伝性疾患の同定を行い、論文を精力的に発表した。以降、パルクン分野研究の第一人者となる。現在、老研センターにてパルクンの筋収縮に関わる分子機構、ラミニンの神経再生に関わる機能解明等の基礎研究に従事している。今後は、神経筋疾患の発症機構と治療開発に細胞外マトリックスの機能の重要性という切り口からのアプローチを検討している。

## 渥美 由喜

厚生労働省 政策評価に関する有識者会議 委員(東レ経営研究所 研究部長)

Atsumi Naoki



東京大学法学部政治学科卒。1992年に(株)富士総合研究所へ入社し、2003年に(株)富士通総研へ入社。2009年、(株)東レ経営研究所に入社し、現在に至る。専門領域は、(1)労働雇用・企業経営(ワークライフバランス、ダイバーシティ、アウトソーシングなど)、(2)人口問題(少子化対策など)、(3)社会保障制度(年金、介護、医療など)、(4)家計消費(シルバー消費市場など)、と幅広く、国際的な社会課題を対象としている。先進企業の調査をもとにした膨大なデータ分析を行い、コンサルタントとしても活躍中。プライベートでは7歳と3歳の2児の父親であり、2回の育児休業を取得。現在は父親の介護も実践中。座右の銘は、「市民の三面性=家庭人、地域人、職業人」。

## 有馬 牧子

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 女性支援部 助教

Arima Makiko



2000年にボストン大学大学院医学部公衆衛生学科卒業。ボストン市ブリガム&ウィメンズホスピタルを経て帰国後、国立保健医療科学院研究員を務める。2006年、本学大学院医歯学総合研究科博士課程修了。国内・海外の公衆衛生政策や女性医療に関する研究に携わる。2008年より本学女性研究者支援室(旧)で、女性研究者支援事業の推進に取り組んでおり、現在に至る。各世代の女性が、家庭に仕事に地域に元気で活躍するためのキャリア支援をライフワークとしている。日本女性医学学会評議員、国家認定キャリアコンサルタント。第7回更年期と加齢のヘルスケア学会学術奨励賞受賞。

### 三高 千恵子

東京医科歯科大学大学院 医歯学総合研究科 救命救急医学分野 准教授

Mitaka Chieko



山梨県甲府市の開業医の長女として誕生。父の影響からか、幼いころから医師となることを志す。1975年、本学医学部医学科を卒業。最初の2年間は産婦人医として、後には麻酔科医、集中治療医として東京都立広尾病院で麻酔・集中治療に従事する。その間大学同級生の外科医と結婚し、二人の子供に恵まれる。1994年には、本学医学部附属病院集中治療部講師、1997年からは大学院医歯学総合研究科救命救急医学分野助教授、2007年准教授、また2002年からは集中治療部長として集中治療に従事している。集中治療専門医、麻酔科指導医として敗血症性ショックや急性腎傷害に対する治療の研究に携わっている。本学で女性研究者支援事業が開始してから一貫して、関連委員を務めている。

### 和田 勝行

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室長

Wada Katsuyuki



早稲田大学教育学部卒業。1993年、文部省に入省後、生涯学習局学習情報課、放送大学学園総務課係長、文部省初等中等教育局中学校課係長、外務省九州・沖縄サミット準備事務局、文部省教育助成局施設助成課課長補佐、長崎県教育委員会課長、文部科学省大臣官房国際課課長補佐、欧州連合日本政府代表部一等書記官、内閣府政策統括官付企画官、文部科学省初等中等教育局財務課室長、スポーツ・青少年局学校健康教育課企画官を経て、2013年10月より現職。

### 井関 祥子

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会 委員長

Iseki Sachiko



本学卒。専門分野は、哺乳類の頭蓋顎顔面の形態形成研究。1994年、徳島大学口腔病理学講座助手に就任した後、英国オックスフォード大学Department of Human Anatomy(現Department of Physiology, Anatomy and Genetics)にポスドクとして勤務。1997年に本学歯学部助手に就任、2008年に同大学院顎顔面機能制御学講座分子発生学分野の教授に就任し、現在に至る。本学においてこれまで女性研究者支援事業の対策委員を務め、本年からは同事業の企画・運営を統括する女性支援専門委員会の委員長を務めている。科学技術の分野において男女が共に個性と能力を発揮できる環境およびネットワークの構築に取組む男女共同参画学協会連絡会のアンケート調査実行委員会の委員としても活動を行っている。

### 山村 康子

(独) 科学技術振興機構 科学技術システム改革事業 プログラム主管

Yamamura Yasuko



昭和大学教養部助手、東京医科歯科大学医学部助手、東京医科歯科大学医学部講師、米マサチューセッツ工科大学客員研究員、東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科講師、シンガポール国立大学癌研究所上級研究員、東京大学医科学研究所特任准教授を経て、2010年より独立行政法人科学技術振興機構プログラムオフィサー、現在に至る。

### 石野 史敏

東京医科歯科大学 難治疾患研究所 エピジェネティクス分野 教授

Ishino Fumitoshi



東京大学理学部卒、同学大学院理学系研究科博士課程修了(生物化学)。研究テーマは、哺乳類特異ゲノム機能の解明であり、ヒトを含む哺乳動物の個体発生機構と生物進化機構の謎を追っている。1983年に同学応用微生物研究所の助手、1991年に東京工業大学遺伝子実験施設の助教授となり、2003年より本学難治疾患研究所の教授。また、1995年からJSTさきがけ研究21「遺伝と変化」領域研究員(～1998年)、1998年からJST戦略的基礎研究CREST「ゲノムの構造と機能」領域研究代表者、2006年から日本学術振興会学術創成研究の研究代表者となるなど、哺乳類のゲノム機能に関する先駆的な研究を行っている。日本農芸化学奨励賞受賞(1989年)。夫婦ともに同分野の研究者として知られる。

### 江石 義信

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター センター長

Eishi Yoshinobu



鹿児島生まれの薩摩単人。県立鶴丸高校から本学医学部入学。卒業後大学院病理学教室で博士課程修了。その後オーストラリア国立大学のジョンカーティン医学研究院で免疫学を専攻しPhD課程を修了。帰国後は本学病理学教室で講師・助教授を務め2007年より同分野教授および病理部長を兼任。専門は消化器病理学で、南米諸国やタイ国を中心に日本式大腸癌検診法の普及や、国際交流担当の副医学部長として、本学の教育・研究の国際交流活動を主導。また、長年のあいだ医学部教育委員や学生担当学長補佐として国内外学生の生活・教育指導を担当。本年度より本学学生支援・保健管理機構の学生・女性支援センター長として女性支援に関しても精力的に活動中。



伊藤 聡子

フリーキャスター

Ito Satoko



新潟県生まれ。東京女子大学文理学部卒、NYフォードム大学留学、事業創造大学院大学修了。大学在学中にTBS系「サンデーモーニング」でデビュー。テレビ朝日系「スーパーモーニング」、TBS系「ひるおび!」、読売テレビ系「ウェークアップ!ぶらす」、「伊藤聡子と新潟の経営者(新潟FM Kento)」等に出演。「日本の元気を取り戻す鍵は、地域経済の活性化」を持論とし、地域に根差した独自の取り組みで活躍する人びとや地域を輝かせるヒントを数多く取材している。JICAを通じて、バングラデシュやカンボジア、ネパールを視察するなど、国際協力・貢献活動も積極的に行っている。事業創造大学院大学客員教授。穏やかな語り口と豊富な視点に定評がある。

memo

本学の女性支援事業について

女性支援事業 実施の経緯

平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
モデル事業 初年度 〔初年度は難治疾患研究所 生体材料工学研究所、大学院疾患生命科学研究所を対象〕	モデル事業 2年目、医歯学総合研究科(医学部、歯学部を含む)にも対象を拡大 〔在宅研究支援事業〕の開始 〔研究支援員配備事業〕の開始 〔女性研究者支援室〕の設置	モデル事業 3年目、教養部にも対象を拡大し全学への取り組みとなる 〔派遣型病児保育事業〕の開始 〔キャリア相談室〕の開設	モデル事業終了後は学内フォローアップ事業として継続 学内保育所「わくわく保育園」開設(22年4月)	〔学長裁量経費〕において事業が継続	女性研究者支援事業が定着化され、 〔女性研究者支援室〕は「学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 女性支援部」に改組

事業のミッション

- Mission1. 仕事・学業と育児・介護等とを両立しやすい環境の整備
- Mission2. 男女ともに仕事と生活の調和を図る 研究室のニーズに合わせた支援
- Mission3. 次世代を担う女性研究者の育成
- Mission4. 男女共同参画やダイバーシティの意識の推進 女性支援に全学的に取組み、大学全体を活性化

本日はご来場を頂き、まことにありがとうございました。今後の活動の参考にさせて頂きたく、お帰りの際は、アンケートへのご協力を宜しくお願い申し上げます。

◆ シンポジウム 「ダイバーシティの更なる実現に向けて」 ◆



主催：国立大学法人 東京医科歯科大学

後援：順天堂大学、内閣府男女共同参画局

企画運営：東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 女性支援部

TEL : 03-5803-4921 FAX : 03-5803-0246 Mail : info.ang@tmd.ac.jp

URL : http://www.tmd.ac.jp/ang/



# 開会挨拶



東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構  
機構長 谷口 尚



本日はお忙しい土曜日に、本学が主催させていただきますシンポジウムにお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。受付にて配布させていただきましたパンフレットに記載しましたように、本シンポジウムは、順天堂大学様、内閣府男女共同参画局様のご協力、ご後援をいただいて開催させていただいております。本日は森まさこ大臣に基調講演を賜り、また企業や大学等からダイバーシティに関わる取り組みを第一人者として、それぞれ推進されていらっしゃる方々にご講演をいただきますことを、大変光栄に存じます。私自身もこのシンポジウムを大変楽しみにしてまいりました。今回あらためて学ばせていただきたいと存じます。後半にはパネルディスカッションがございますので、その席で皆様からの活発なご議論やご意見をいただければと思います。本日のシンポジウムにご参加の皆様にとりまして、有益なものとなりますようお願いしております。それでは、本シンポジウムを始めさせていただきます。本日はどうぞよろしく願いいたします。





## 学長挨拶

# 本学の女性支援事業の歩み



東京医科歯科大学

学長 大山 喬史

昨日まで冷え込んでおりましたが、今日は大変爽やかで、短い秋とはいえ、また秋が戻ってきたような感じがいたします。このような中で本学のシンポジウムが開催できますことを大変うれしく思っております。本日はご多用の中、東京医科歯科大学のシンポジウムにお越しいただきまして誠にありがとうございます。

殊に、本日はお忙しい中、内閣府特命担当大臣、女性活力・子育て支援担当大臣の森まさこ大臣に基調講演を賜ることになっております。誠にありがとうございます。また、女性の活躍推進に早くから取り組んでこられました、アステラス製薬株式会社人事部、ダイバーシティ推進チームリーダーの矢野章作様、さらに、女性医師の支援に多くの実績を残されてこられました、順天堂大学大学院、老人性疾患病態・治療研究センター先任准教授の平澤恵理先生、そしてワーク・ライフ・バランスの分野で先駆的な研究をされておられ、また厚生労働省 政策評価に関する有識者会議委員を務めておられます、渥美由喜先生においでいただいております。誠にありがとうございます。さらに本日のシンポジウムには、文部科学省科学技術・学術政策局、人材政策課人材政策推進室長の和田勝行様、そして科学技術振興機構、科学技術システム改革事業プログラム主管の山村康子様のご参加を得て、女性研究者研究活動支援事業や、男女共同参画の目指す将来の姿についてご提言をいただくことになっております。皆様におかれましては、このお忙しい中、ご講演、あるいはシンポジストをお引き受けいただきまして誠にありがとうございます。心より御礼を申し上げます。

本学の女性支援事業の歩みについて、概要を少々ご紹介させていただきます。皆様のお手元にあるかと思いますが、パンフレットの裏表紙にご紹介しておりますように、本学は平成20年度に、「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」に採択されました。その中で、「女性研究者への革新的支援」をテーマに、平成22年度まで3年間にわたってご支援をいただいております。初年度に専任の部署である「女性研究者支援室」を設置いたしました。環境整備と意識改革の二項目に重点を置きまして、学内の女性研究者支援事業に取り組んで参ったところであります。また、これまで公平な選抜による研究者の採用、裁量労働制の導入、意識改革の取り組みなどを進め、女性研究者支援の裾野を広げて参ったところでございます。

実施した活動内容としましては主に7項目ございます。研究支援員配備事業、保育支援事業、在宅研究支援事業、雇用勤務形態事業、キャリア支援事業、広報調査事業、次世代育成支援事業などが挙げられます。また、平成22年4月からは、自主財源で学内保育所「わくわく保育園」を開設・運営し

ております。学内での周知と共に、保育園の利用率は年々増加を続けております。その存在感は今となっては非常に高まってまいりましたが、まだまだ十分にニーズに答えられていないところもあり、さらに知恵を絞らなければいけないと考えております。

モデル事業終了後の平成23年度には、学長裁量経費交付対象の、「学内フォローアップ事業」として存続させ、平成25年度からは学内の定常化事業としてスタートを切ることができました。これを機に、「女性研究者支援室」は、新たに設置いたしました「学生支援・保健管理機構」の中の一部門である「学生・女性支援センター 女性支援部」に改組し、活動をスタートしております。ここでは、各部署局長で構成しております、運営委員会、そして各部署から委員を選出して女性支援専門委員会を組織しております。これからも円滑な事業の展開をして参りたいと思っております。

なお、本日のシンポジウムは、女性支援事業を定常化したということで、記念事業としてのキックオフシンポジウムでもございます。ここまで事業を促進、展開でき、また本日、自立の一步を踏み出すことができましたのも、文部科学省を始め、学内外の多くの方々のご理解、ご支援があってこそと、心より感謝を申し上げたいと思います。事業の詳細な内容や成果につきましては、後半のパネルディスカッションの際に、女性支援専門委員会より報告をさせていただく予定になっております。

今後の課題でございますが、事業を定常化したことで、より一層学内のニーズを集約して女性研究者のキャリアを支援して参るつもりでおります。それと共に、学生や教職員が性別や年齢などに関係なく、その能力を十分に発揮できる環境づくりに努めることで、今後の本学におけるダイバーシティの更なる実現、男女や人々の多様性を尊重し、自由平等な学びの場をつくることに努力していきたいと考えております。

最後になりましたが、本シンポジウムの講演者の方々に感謝を申し上げますと共に、お集まりいただいた皆様に厚く御礼を申し上げます。本シンポジウムが、今後の皆様のダイバーシティ活動に意義のあるものとなることを期待いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。本日は誠にありがとうございます。



■ 基調講演 ■

女性が輝く社会の実現に向けて

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）  
女性活力・子育て支援担当大臣  
森 まさこ

■ 講演 ■

1. アステラス製薬における女性活躍推進に向けた取組み

アステラス製薬株式会社 人事部  
ダイバーシティ推進チームリーダー 矢野 章作

2. 順天堂大学での女性研究者支援事業の経験と課題

順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター  
先任准教授 平澤 恵理

3. 男性の意識改革

～自分にとっての育児・介護のライフイベント～

厚生労働省 政策評価に関する有識者会議 委員  
（東レ経営研究所研究部長）  
渥美 由喜

4. キャリアプランニングをして意識を変えてみよう

東京医科歯科大学 学生・女性支援センター 女性支援部  
助教 有馬 牧子

5. 女性医師としての私のキャリア

東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 救命救急医学分野  
准教授 三高千恵子

■ 文部科学省による施策説明 ■

女性研究者研究活動支援事業について

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課  
人材政策推進室長 和田 勝行

# 女性が輝く社会の実現に向けて



内閣府特命担当大臣（男女共同参画）  
女性活力・子育て支援担当大臣

森 まさこ



司会：それでは講演に移らせていただきます。最初に「女性が輝く社会の実現に向けて」というテーマで基調講演を賜ります。ご講演いただくのは、森まさこ大臣です。森大臣は2012年より発足した第二次安倍内閣において、女性活力・子育て支援担当大臣、内閣府特命担当大臣（消費者及び食品安全、少子化対策、男女共同参画）に就任されております。女性の心強い味方として活躍されていらっしゃる。今日は本当に、ありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日はこのような素晴らしいシンポジウムにお招きいただき、また、お話する機会をいただきまして本当にありがとうございます。先ほど、大山学長からお話があった通り、東京医科歯科大学は女性研究者支援事業に熱心に取り組まれていると存じておりまして、女性活力を担当する私としましては、大変ありがたく、頼もしく感じております。こうした取組がより多くの大学、企業、研究機関に広がることを期待しております。

今日、私が胸に付けているパープルリボン、これは大山学長にも付けていただいておりますが、「女性に対する暴力をなくす運動」のシンボルであるリボンです。先日行われた、この運動のキックオフの日には、東京タワーも紫色にライトアップされて、結構評判になっておりました。私とともに、国家公安委員長の古屋大臣、法務大臣の谷垣大臣、そして厚生労働大臣の田村大臣の4人の大臣で、女性に対する暴力をなくす運動のキックオフ宣言をしたところの写真をご覧いただいておりますが、田村大臣と私は同じ歳でして、安倍内閣では最年少の大臣です。



## 安倍内閣の成長戦略における女性の活躍

今日は皆さんに「女性が輝く社会の実現に向けて」というお話をさせていただきたいと思います。本日のシンポジウムは「ダイバーシティの更なる実現に向けて」というテーマですが、ダイバーシティ、つまり多様性というのは、年齢、性別、国籍、人権、障害等々、様々な違いにおいてそれぞれがその違いを認めて、そこに価値を見出す、それによって更に社会を活力溢れるより良いものにしていこうという考えです。多様性の中でも、安倍内閣が最も力を入れているのが、女性なのです。

安倍総理は、4月の「成長戦略スピーチ」で「女性の中に眠る高い能力を、十二分に開花させていただくことが、閉塞感の漂う日本を、再び成長軌道に乗せる原動力だと、確信しています」と述べています。安倍総理はとにかくあらゆる機会にこのことを言うてくださっておりまして、先日の国連の演説でも、時間のほとんどを女性の活躍に言及することに使っていただき、その内容は世界からも高い評価を受けております。女性の活躍を経済成長戦略の中に位置づけたのは、日本の総理では初めてのことで、世界のリーダーとしても初めてのことなのです。これが国連や APEC などでも高く評価されているのです。

今までの男女共同参画の理念は、人権問題として位置づけられてきました。もちろんこれは人権問題でもあるのですが、それが人権問題だけではなく、社会の問題、そして経済の問題でもあると考えているのです。「アベノミクス」における三本の矢、金融緩和・財政出動・成長戦略の中でも肝であると言われている成長戦略において、何をするのかと問われた時に「女性の活躍をやるのです」と言っているのが安倍総理なのです。このことは、私が9月に「APEC 女性と経済フォーラム」に出席した際、APEC 各国の男女共同参画担当大臣たちから大変うらやましいと思われ、「どうやって説得したの?」と各国の女性大臣に質問されました。特に私が説得したわけではなく、安倍総理は最初から女性の活力を生かそうという確固たる信念をお持ちでして、それで私の職名も「女性活力」担当大臣なのです。今までは「男女共同参画担当大臣」だけでしたが、それにプラスして今の職名を初めてつくりまして、それを私に任命したということです。

## 女性が仕事と育児とを両立するには

それでは、ここから日本女性の置かれている現状についてグラフ等を使って説明していきたいと思っています。ご存じの通り、日本では女性の年齢階級別労働力率が M 字カーブを描いていまして、ちょうど子どもが生まれる 30 代に差し掛かると、働いている人の数が減っていき、子育てが終わった頃にまた職場に戻るといった傾向にあります。この子育てが終わって戻る時の、仕事の内容が問題なのです。自分のキャリアを生かし切れていない、例えば非正規労働や、自分が今まで学んできた分野ではない



ところで働いているということも大きな問題です。何故 M 字カーブ問題が起きるのかというと、第一子出産を機に、6 割超の女性が離職するということが問題なのですね。どうして第一子ができた時に辞めてしまうのかというと、「自発的に辞めた」と答える方が多いのですが、それに次ぐ理由としては、仕事の時間が長い・不規則だという、仕事と子育てを両立する仕組みが整っていないことが問題として挙がっています。

## 女性の管理職の数を増やすために



政府においては、やはり管理職に女性が少ないということが、子どもを持っている女性の働きにくさ、環境の悪さにつながっているということで、女性管理職の割合を増やそうとしているのですが、現状では、韓国と日本で管理的職業従事者に占める女性の割合は一割くらいしかいないという状況です。この割合を、概ね諸外国並みとなる 30% とすることを目指しています。「202030 運動」といって、2020 年、つまり東京オリンピックの年までに、指導的地位にいる女性の割合を 30% にしたいと考えています。

指導的地位等に占める女性の割合は、どの分野においても女性の割合が少ないのです。私は弁護士でもあります、女性は 17.5% しかいないのです。研究者は、14.0% しかいないのです。それから、医師が 18.9%、歯科医師は 20.8% です。どれも 30% には及んでいないのです。

研究者に占める女性の割合は、残念ながら調査した 31 か国中、最下位であるという不名誉な記録があります。大学の職階別に女性を見ると、准教授になると 20%、教授は 13.4% と、地位が上昇するにつれて女性の割合は減少しているのです。

**女性活躍促進に向けた政府全体の動き① 平成25年1月**

**第2回日本経済再生本懇（1月13日（金））総理大臣提言**

○ なお、産業競争力会議のスタート前ではあるが、私から一先問題提起をしておきたい。  
日本経済再生のためには産業競争力強化と、それを支える雇用や人材等に関する対応強化を車の両輪として進めることが欠かせない。特に急務者や女性の雇用問題等に対してしっかりと地方官庁を連携していくことが喫緊の課題である。

したがって、経済再生担当大臣の提言の下で、関係閣僚が連携して、若者や女性の雇用問題に取組んでおられる方々の声をお聞きしながら、若者や女性の真意する課題の体系的な解決策を検討していただきたい。その上で、産業競争力会議でも議論することとしたい。

**第3回日本経済再生本懇（1月24日（金））総理大臣提言**

○ 経済再生担当大臣の提言の下、関係大臣が連携して、若者や女性の活躍促進について、今後開催される若者・女性活躍推進フォーラムにおいて関係者の声を直接聞き、対応策を検討すること。

また、女性が共に仕事と子育てを両立できようとして、必要な制度整備、支援体制、企業行動の確立を図ること。

**女性活躍促進に向けた政府全体の動き② 平成25年2月6日**

**若者・女性活躍推進フォーラム**

【第1回】平成25年2月13日  
【第2回】平成25年2月19日  
【第3回】平成25年2月27日  
【第4回】平成25年4月4日  
【第5回】平成25年4月11日  
【第6回】平成25年4月18日  
【第7回】平成25年5月10日  
【第8回】平成25年5月17日

経済再生担当大臣 安倍晋三  
労働大臣 小野田五郎  
厚生労働大臣 菅義偉  
文科大臣 菅義偉  
農林大臣 菅義偉  
国土交通大臣 菅義偉  
環境大臣 菅義偉  
法務大臣 菅義偉  
防衛大臣 菅義偉  
外務大臣 菅義偉  
経済産業大臣 菅義偉  
デジタル担当大臣 菅義偉  
国土交通大臣 菅義偉  
環境大臣 菅義偉  
法務大臣 菅義偉  
防衛大臣 菅義偉  
外務大臣 菅義偉  
経済産業大臣 菅義偉  
デジタル担当大臣 菅義偉

**経理から経済界への要請 平成25年4月19日**

**女性の活躍促進** に向けて、企業の自主的な取組を奨励していくことが不可欠

**「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。まずは役員に一人は女性を登用する。**

子どもが3歳になるまで  
育児休業や短時間勤務を取得したい男女が  
取得しやすいように職場環境を整える。

**若者・女性活躍推進フォーラム提言 平成25年5月19日**

**提言**

○ 少子化と生産年齢人口の減少が深刻化中で、女性の活躍の促進は喫緊の課題。  
○ 女性の就業率は、従来水準を維持しつつ、性別格差を縮減する必要がある。子育てと仕事の両立を支援する「ワーク・ライフ・バランス」の推進が、就業率向上に有効な取組である。  
○ 女性の活躍促進、子育て支援に向けた取組を総合的に推進し、就業率向上に有効な取組を推進する必要がある。  
○ 就業率向上は女性の割合を2020年までに30%程度向上させる目標を掲げる必要がある。  
○ 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ整備  
○ 女性のライフ・ステージに対応した法制度整備  
○ 調査が共に仕事と子育て、生活を両立できる職場の整備

## 女性が直面する壁とは



職階が上がるほど女性の割合が落ち込むのは、小学校、中学校、高校も同じような傾向です。私の夫も弁護士で、一緒に司法試験に受かりました。そこに男女の差は全くないですよ。同じ試験を受けて弁護士になるのに、やはり女性弁護士でも子どもが生まれて辞めている人がいたり、職場を第一線の総合法律事務所から細々と家庭的にやる事務所の方に転職したりということはよくあるのです。私はよく言うのですが、「よーい、ドン」で同じところを走り始めた時に、男性と女性で同じ能力で走っているのに、男性の方がずっと先に行ってしまう。それは何故かという、女性の走る道の前には、男性には決して見えない道の割れ目や、石ころがいっぱいあるのです。ガラスの壁がある時もある。それにぶつかったり転んだりしているのだけれども、男性から見ると女性が何故転んでいるのかが分からない。私たちの役目は、先に走った者、気が付いた者として、そのガラスや石ころを一つ一つ除いていく。そのことによって、同じ能力を持った女性も輝けるようにしていくことだと思っています。

## 男性の家事・育児参加の状況



女性が就業している場合には、なおさらパートナーである男性の子育てへの参画が必要なのですが、残念ながら我が国における男性の1日あたり家事関連時間は1時間7分。育児に限って言うと39分しかしていません。これは大変少ない時間なのですが、実際には、家事・育児を進んで行う男性はたくさんいますし、この時間以上家事・育児をこなしています。それにも関わらず平均がこれだけ少ないのは、家事・育児時間がゼロ時間の人がおよそ8割もいるためなのです。この負担は、女性に掛かってくるのです。私は、家事・育児時間ゼロ時間の男性をゼロにしようということと呼びかけています。

次は、男性の育児休業についてです。今どきの男性は、赤ちゃんが生まれると育児休業を取って、育児の喜びをパートナーと分かち合いたい、そしてパートナーを助けたいと思っている方が約3割いるのです。ところが育休を実際に取っているかと言うとそうではありません。育休を取っている男性の割合は、1.89%です。女性は83.6%です。育休を取りたいと思っている人がいるのにどうして取れないのかという質問に対しては、まず子育て期の男性の長時間労働、そして休暇が取りにくいことを理由に挙げる声が多いです。年代別に週労働時間60時間以上の男性がどの程度いるかというデータによれば、30歳代の男性が最も多いことが分かります。お父さんであれば、毎日とはいわなくても週に何日かは早く帰って育児をしてほしいのですが、そういう職場環境になっていないという現実があります。

## 女性の活躍は問題解決の鍵に



次に、有名な女性二人の言葉をご紹介します。IMF（国際通貨基金）のラガルド専務理事は「働く女性を増やすことで、日本の抱えている問題である多額の政府債務や深刻な労働力不足に十分対処できる」と述べています。また、ゴールドマン・サックス社は、女性の労働参画の障壁を取り除くことで、日本のGDPが15%成長するという旨の報告書を出し、国際会議の場で米国のクリントン国務長官（当時）もこの報告に言及をしています。

つまり、女性を応援するということが単なる人権問題ではなく、先ほども安倍総理の考えをお示した通り、日本の様々な問題を解決する鍵となっているのです。デフレを脱却し、経済成長させるために女性の力が必要なのです。

## 経済成長に必要な女性の活躍



改めて、何故女性の活躍促進が必要なのかというと、「労働力人口の増加」。そして「埋もれている人材の能力発揮」、これはダイバーシティですね。そして「生活者の視点に立った商品開発」です。

私はいつも職場で言っているのですが、私の部下の官僚は机の上で一生懸命政策を作っています。しかし男性の官僚にお子さんが生まれたり、育児休業を取ってもらった方がよっぽど国の役に立つと言っています。机の上で考えるよりも、家で自分の子どものおむつを替えて、ミルクを買いに行く。その方が男女共同参画に関する良い政策も考えられるし、少子化の為のアイデアも生まれるし、消費者政策もしっかり作れるのです。そういう意味では、「生活者の視点に立った商品開発」というのは、民間企業にも、官の世界にも当てはまることです。

## 安倍内閣における女性活躍推進の取り組み



そこで、安倍内閣が女性活躍促進のために何をやっているかというご説明をいたします。本年（2013年）1月、安倍総理から、「特に若年者や女性の雇用問題等に対してしっかりとした処方箋を提示していくことが喫緊の課題である」として、「若者や女性の雇用に関わっておられる方々の生の声をお聞きしながら、直面する課題の抜本的な解決方法を検討」するようご指示がありました。そして「若者・女性活躍推進フォーラム」をスタートさせました。

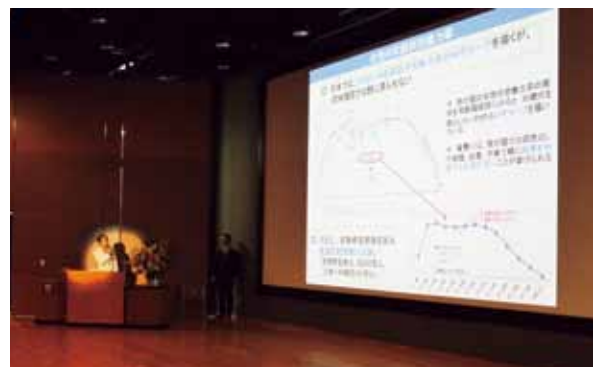
このフォーラムでは、若者については稲田大臣が担当、そして女性については私が担当しまして、民間の有識者の先生にも入っていただき、官邸だけではなく地方にも出かけました。5月に取りまとめた提言の内容は、「骨太の方針」や、経済成長戦略である「日本再興戦略」にも盛り込ませていただきました。

また、4月19日には安倍総理から経済界へ二点の要請をしました。テレビでご覧になった方もいらっしゃるかと思います。一つは、先ほども申し上げました、女性の管理職を30%に増やそうという「2020年30%」目標の達成に向けて、全上場企業の皆さんが積極的に役員・管理職へ女性を登用することとし、まずは役員に一人女性を入れてくださいということです。今後も経済界に働きかけを続けていき、日本のトップの企業から変えていく、ということを進めたいと思います。

## 育児休業を取得しやすい環境の整備



そしてもう一つは、子どもが3歳になるまで、育児休業や短時間勤務を取得したい男女が、取得しやすいように職場環境を整備するよう、お願いしました。これは子どもが3歳になるまで女性は休みなさい、ということではありません。「男女が」ということです。そして全面的なお休みばかりではなく、短時間勤務でも、週に数日のお休みでも良いのです。様々な、子どもの成長に合わせた育児と仕事を両立させる為の環境を、会社が用意してそれを取らせることによって、辞めないで仕事を続けてゆけるようにするという事です。





## 女性活躍推進のための三本柱とは



次は、若者・女性活躍推進フォーラムで決めた三本柱の提言です。まず「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等」。そして二本目は「女性のライフ・ステージに対応した活躍支援」。そして三本目が「男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備」です。

## 女性を応援している企業の好事例



女性の活躍を応援する企業については、助成金制度や税制上の措置の活用による支援を行います。そして好事例を顕彰するということも行っています。企業を褒めることで企業が取り組むようになるのかというお声もありますが、実はものすごく効果があるのです。

この顕彰は全て公表します。投資家は、「アベノミクスで安倍総理は女性の活躍を促進すると言っている。女性を応援する企業が、支援も受けながら、今後成長していくのだな」と判断して、この企業の株を買うのです。今は証券市場で「なでしこ銘柄」と言っていて、女性の活躍促進に優れた企業の銘柄に名前が付いています。内閣府のHPでも、企業の名前を出して公表しています。それを投資家も見ますし、女子学生、男子学生も見ます。女性を応援している企業に優秀な人材がどんどん集まるということなのです。

## ライフイベントに応じた働き方と再就職への支援



二本目の柱は「女性のライフ・ステージに対応した活躍支援」です。女性が進路選択をしてから、入社して結婚、出産、子育てをして、離職して、再就職をして、介護に入っていくという、様々なステージに合わせて色々な政策を作って、今はその実現をしています。

例えば、第一子を生んだ女性（有職者）のうち、約6割の方が出産後に仕事を辞めています。私も辞めました。2年間は専業主婦をして、それはとても貴重な時間でした。しかし自分のキャリアのことを思うと、不安も焦りもありました。こういう方には、いったん離職してから子育ての手が離れてまた戻る時に、自分自身が今まで勉強してきたこと、キャリアを生かして、また同じキャリアラインに登っていけるように、再就職の支援をします。大学等における社会人の学び直しプログラムの開発支援を行い、中小企業・小規模事業者の職場実習に対する支援も行います。

一度離職しても再チャレンジできる。安倍総理は再チャレンジする人を応援したいという気持ちが大変大きいので、このカムバック支援をしています。



## 育児休業を取るためのインセンティブ

先ほど男性が育児休業をなかなか取らないという話をしました。育児休業を取っている間のお給料について、その休業補償割合は、今は50%です。これを安倍内閣では、半年間は3分の2とすることにしました。更に、男性と女性が共に取る時には、半年ではなく一年間は3分の2まで出すということにしましたので、男性が育休を取るというインセンティブが強まると思います。

また、若者・女性活躍推進フォーラムでは「育ボス」というアイデアが出ました。イクメンという言葉はありますが、これは育てるボスのことです。中間管理職の皆さんが職場環境を整えてあげないと、若い社員は自分からは「育休を取る」と言えないものですよね。だからボスの方が、自分の部下の家庭環境まで分かっていて、子どもが生まれたら育休を取るように図ってあげましょう、ということです。そして残していく仕事や、自らのキャリアプランについてもフォローし、育休を取っている間の会社の状況を知らせる仕組みなどを伝え、心配なく送り出し、迎える時も人事評価で育休を取ったことについて絶対に不平等に扱わない。そういうことをボスにやってもらう仕組みを考えております。

## 雇用環境の整備としてのテレワーク

三つ目の柱が「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備」です。これについては、場所や時間に捉われない働き方であるテレワークの普及に向けた新たなモデル確立を推進しています。

## 安倍内閣における女性の登用状況

私もこうやって企業や様々な団体に呼び掛けるからには、自分のところでやらなければならない。安倍内閣では、私が各省庁の「通信簿」を出して、各省庁でどのくらい女性を登用しているのか、具体的には課長相当職以上の職員に占める女性職員の割合、新規採用者に占める女性職員の割合、それから審議会委員に占める女性委員の割合を全部項目毎に順位を付けて閣議のテーブルで配りました。そうしたら大臣たちも「これはやらなきゃ」ということで、実際に先日には県警の本部長に女性が初めて起用されるなど、素晴らしい取組が各省庁で行われています。一学期の通信簿に加えて、先日は二学期の通信簿を全員に渡したところです。



## 育児休業取得者への人事評価



こう言っている私のところでもしっかりやろうということで、消費者庁では、男性の育休についても「育休を取ったら人事評価でプラスにする」と決めました。これには事務方にも「これは世界にも前例がありません」と言われたのですが、私は思い切ってこれを採用して、今、私の下では育休を取ったら人事評価がプラスになります。

これには理由があるのです。男女共同参画、少子化、消費者対策、こうした行政分野に生活者としての目線を身に付けた方が、仕事に戻ってきた時にプラスになると思うのです。一方で、お子さんが欲しくてもできない方もいらっしゃいますから、こうした方には研修として休みを取り、消費者目線をしっかり身に付けていただいた方には、人事評価をプラスにしています。

国家公務員では、新規採用時に約3割の女性を採用していますが、多数の女性がキャリアの途中で辞めていくのです。赤ちゃんが生まれた時に辞める人もいますが、私が気付いたのは海外転勤という理由です。公務員の場合、男性が転勤になることが多いのですが、その人の奥さんも公務員であることが多く、男性の転勤時に休んで付いて行く制度がなく、辞めるしかないのです。そこで、海外転勤の場合、女性が辞めないで休んで戻って来られる制度を私が人事院総裁に申し入れ、その後法案の形で国会に提出しました。この新しい法律は、ちょうど今週、国会でご審議の後、成立させていただいたところです。

お時間が長くなりましたが、以上で私の報告は終わらせていただきます。これからは、女性研究者も含めて、この日本を女性がますます輝く国にしていきたいと思いますので、どうか皆様方のご理解とご協力もお願いしまして、私からのお話にさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

司会：森大臣のご講演、非常に素晴らしかったですね。今の日本の現状というのが、この先進国の中にあって本当に女性が活用されていないという、ちょっと愕然とするようなデータも出てまいりました。女性が活躍することによって、あらゆる面でプラスに動くんだということを知ることができて、私にとってはすごくやる気が起こるようなお話でした。安倍内閣になって、本当に女性の活用ということを積極的に取り組んでいただいて、森大臣自らいろんな分野で率先して動いてくださっていることを、本当に心強く思いました。



－谷口機構長（左）・森内閣府特命担当大臣（真中）・大山庄長（右）－

# アステラス製薬における 女性活躍推進に向けた取組み



アステラス製薬株式会社 人事部

ダイバーシティ推進チームリーダー 矢野 章作



司会：それでは、講演を続けさせていただきます。続いては企業での女性の活躍、その取組みについてお話を伺いたと思います。「アステラス製薬における女性活躍推進に向けた取組み」をテーマに、アステラス製薬株式会社人事部、ダイバーシティ推進チームリーダーの矢野章作様にご講演をいただきます。アステラス製薬さんは、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に早くから取り組んでこられまして、これまでワーク・ライフ・バランス大賞や、メンター・アワードなど、この分野での関連の賞を数多く受賞されています。また、これからご講演いただきます矢野様は、企業におけるダイバーシティの第一人者としても活躍をされていらっしゃると思います。それではよろしくお願いたします。

## 「202030」政府目標の達成にむけて



ご紹介いただきましてありがとうございます。私はアステラス製薬人事部でダイバーシティ推進を担当しております矢野と申します。まず、本日はこのような機会をいただきましたことにつきまして、事務局、それから関係者の皆様にあらためて御礼申し上げます。

今日は、アステラス製薬の取組みということでお話をさせていただきますが、この女性活躍の取組みを始めたのは2007年からで、私どもよりも先進的に進められていた企業さんは数多くございます。そういった企業様から色々ご指導をいただいた中で、我々が自分たちに合った取組みというものを考えて進めてきたことで、現在に至っています。先ほど、森大臣からもありました「202030」の政府目標も、実はまだまだという状況でございます。政府目標に少しでも近づけるように取り組むを進めていきたいと考えております。



## アステラス製薬(株)の概要

本日の内容はこのような流れ【スライド1】で進めさせていただきたいと思っております。

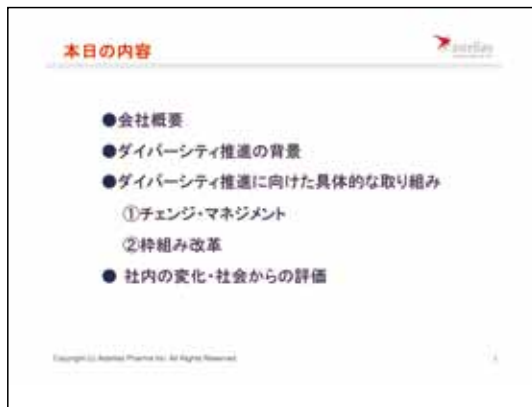
最初に、アステラス製薬について簡単にご紹介をさせていただきます【スライド2】。アステラス製薬は、横文字ですので未だに外資系の企業と勘違いされることがあるのですが、2005年に藤沢薬品工業と山之内製薬が合併して誕生した日本の企業です。当時の両社長は、「藤沢でも山之内でもない新しい会社を作るんだ」と常々言っておりました。恐らく、この合併というのがダイバーシティという取り組みのきっかけの一つになったのではないかと考えております。

会社概要ですが【スライド3】、従業員数が連結で17,454人、日本の単体では約5,800名です。ただ、現在は工場等分社化しておりますので、国内のアステラスグループ全体としては従業員数は約8,000人の規模です。海外でも様々なかたちで、私どもの医療用医薬品をお使いいただいているのですが、売上高で見ますと日本が約55%で、45%がそれ以外の地域ということになっており、年々海外の比率が上がってきているという状況です。特にグローバルな製品としましては、主に移植免疫領域や、泌尿器科領域の製品を各国でご使用いただいております。

では、ダイバーシティ推進の背景に入らせていただきます。アステラス製薬は2005年に誕生しましたが、経営理念の中で「先端・信頼の医薬で世界の人々の健康に貢献する」といったその存在意義を掲げております【スライド4】。この経営理念を実現するために、合併の翌年である2006年に、2015年のアステラスのビジョンを描いた「VISION2015」というものを策定しました。この中で、「人材」と「戦略」がアステラスの戦略・仕組みを支えるということ、経営のトップが明確に打ち出しました。そしてこのビジョンを実現するために、こちら【スライド5】に示します3つの仕組みがあり、特に一番上の「人的資源の活用」を、アステラスの最重要課題と位置づけ、意欲的な取り組みと投資を行



スライド0



スライド1



スライド2



スライド3

うということを社内外に打ち出しました。そしてこれを具体化した考え方であり、取り組みが「ダイバーシティ・マネジメント」ということになります。



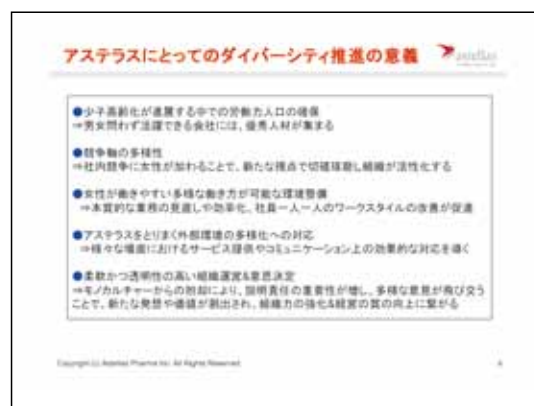
スライド 4



スライド 5

## 「VISION2015」-新たな価値発見のためのダイバーシティ推進

私たちアステラスにとってのダイバーシティ推進の意義について、こちら【スライド6】にお示しております。一つ目は、少子高齢化が進む中での労働力人口の確保です。男女問わず活躍できる会社に優秀な人材が集まると考えます。それから二つ目は、社内競争に男性だけではなく女性ももっと加わることで、新たな視点での切磋琢磨が生まれ、組織が活性化していくということです。三つ目は、女性にとって働きやすい多様な働き方が可能となる環境整備を整えることによって、本質的な業務の効率化、そして社員一人一人のワークスタイルというものの改善にもつながるのではないかと。四つ目は、非常に環境変化が激しい世の中でございますので、様々な面での外部環境への対応を進めていく。そして先ほども大臣のお話で「役員を一人」ということがございましたが、やはり経営の立場に、同じぐらいの年齢の同じような考えを持った男性だけで物事を考えていては、きっと新しい発想も生まれにくいだろうという考えから、柔軟かつ透明性の高い組織運営、意思決定を目指すために、モノカルチャーから脱却していく必要があると考えました。その中で阿吽の呼吸ではなくて、一つ一つの説明責任の重要性が増して、多様な意見が飛び交うといった姿を目指していきたいと考えています。



スライド 6

## 「WINDプロジェクト」－組織力と競争力の強化のために

アステラスでは、2007年にWINDプロジェクト（Women's Innovative Network for Diversity）というものを立ち上げています【スライド7】。こちらにありますように、ダイバーシティの範囲というのは当然ジェンダーの問題だけではなくて、人種、国籍、年齢といった様々な角度から組織力を高めていく必要があります。ただ、ここにありますがアステラスにおける直近の最優先課題として、まずジェンダーの問題を取り上げることにしました。本当にお恥ずかしい話なのですが、当時のアステラス製薬は、単体だけで見ますと女性の比率が15%程度、管理職比率においては当時2%を切っており、100人管理職がいたら、女性は2人もいないという状況でした。これには色々な背景がございますが、グローバルに展開をしようという企業の組織構成において、一方のジェンダーに極端に偏っている状況を、当時のトップは異常な姿だとして懸念し、この取り組みがスタートしました。女性をもっと活躍できる環境、意識、風土を整えていくことで、アステラス全体の競争力強化につながるという考えからこの取り組みを進めてきています。特に当時の社長の野木森は女性活躍の問題一つさえ解決できないようでは、他のダイバーシティの実現、そしてビジョンの達成は無理だと言っておりました。また、このWINDという名前には、アステラスにダイバーシティという新しい風を吹かせるという意味を込めています。

推進体制としましては、2007年当時は社長直轄のプロジェクトとしてスタートしました【スライド8】。プロジェクトのリーダーを当時の社長の野木森が自ら担い、社内のいろいろな場面でこの意義を従業員に向けて発信してきました。そしてその翌年にダイバーシティ推進室という専任組織を立ち上げました。当時このプロジェクトは兼任のメンバーで推進していましたが、当時のプロジェクトメンバーから会社へ、本気で推進するのであれば専任組織を作り取り組むべきという答申がなされました。その答申を受け、トップはわずか3か月で新しくこの専任組織を立ち上げるという判断をしましたが、そういった面も会社の本気度の表れであったと思います。私自身は、2008年の10月から今の仕事に就かせていただいています。当時は5名の専任組織でしたが、4名が女性で、私一人が男性という中で取り組んでおりました。私自身、それまでずっと男性の中で仕事を続けており、初めて職場のメンバーが上司を含めて全て女性という職場を経験し、本当に色々勉強させていただいた2年間だったと思います。そして今は人事部内の制度企画グループの中で、私ともう1名の女性の2名で、このダイバーシティの取り組みを推進しています。また、取り組みを進める上で、スライドに「ネットワークメンバー」という記載がありますが、この方たちが職場のダイバーシティの推進役で、全社で約200名が部門長の任命により活動しています。毎年、この200名の方々が、各職場でダイバーシティについて考える研修を実施しており、後ほどご紹介させていただきます。

**WINDプロジェクト発足の目的・趣旨**

- VISION 2015に示す「人的資源の活用」を具体化する施策のひとつとして、2007年11月に発足
- WIND = Women's Innovative Network for Diversity
  - ダイバーシティの範囲は、ジェンダー（性）だけではない、人種・国籍・年齢などの様々な角度から組織力を向上しつづけることが必要
  - しかしながら、アステラスにおける直近の最優先課題としては、まずジェンダー（性）の問題をとりあげる
  - 女性がかもって活躍できる環境、意識、風土を整えていくことが、アステラス全体の競争力強化の大前提となる
  - 逆に、女性活躍の問題ひとつさえ解決できない状態では、VISION 2015の達成は困難、いわば、「試金石」的な取り組みとなる
- WINDの取り組みを起点にして、アステラスにダイバーシティに対する新たな「風」を起こしていくことが重要

スライド7

**WIND推進体制の変遷**

社長直轄の部門横断プロジェクトから、人事部内専任組織を設置することにより、WIND推進を加速。現在は人事制度企画運営の重要なテーマと位置づけ更なる推進・定着につなげる。各部署に推進メンバー（ネットワークメンバー）を配置することで、トップダウン＆ボトムアップの取り組みを強化。今年度から新たなメンバーで取り組んでいる。

2007年 11月	2008年 7月	2008年 10月	2009年 10月	2011年 4月	2015年 4月
社長直轄プロジェクト 推進事務局 (兼任4名)	ダイバーシティ推進室 (専任3名)	ダイバーシティ推進室 (専任5名)	制度企画のダイバーシティ推進チーム (専任3名)		
コアメンバー (部門代表者 兼任12名)	コアメンバー 及び 推進事務局 (兼任13名)	第1期ネットメンバー (各部署1名、 兼任約200名)	第2期ネットメンバー (各部署1名、 兼任約200名)	第3期ネットメンバー (各部署1名、 兼任約200名)	第4期ネットメンバー (各部署1名、 兼任約200名)

WINDプロジェクトの活動 ← 人事制度企画

スライド8

## チェンジ・マネジメントー「時間」を有限な「経営資源」と捉える

では、具体的な取り組みに入らせていただきます。こちら【スライド9】は私どもの取り組みの全体概要です。アステラスでは2015年に右側に示しているようなありたい姿を描いています。「働きやすい職場環境が整備されて、皆が安心して仕事に全力投球している。」「数多くの女性社員、女性の経営基幹職が、様々な部署で活躍している。」「アステラスの人事や企業風土の良さが社外でも認知されるようになり、アステラスに入社したいという優秀な人材が増えている。」このような姿を目指し、意識、行動面の改革を進める「チェンジ・マネジメント」施策と業務プロセスや人事制度の仕組み、運用といった「枠組み改革」という、ソフトとハードの両面を同時に推進してきました。

こちら【スライド10】は、具体的な取り組みを示したのですが、意識改革としては、職場のメンバーの意識、上司の意識、そして女性自身の意識といった3つの切り口で、課題があると判断し、それぞれに対し取り組みを進めてきました。また、枠組み改革では制度面の検証とともに制度の充実を図ってきました。まずチェンジ・マネジメント施策ですが、最初に啓発ということで、ダイバーシティ・ハンドブックを作成し、また、WINDプロジェクトを知ってもらうために、WINDの名称の入ったポストイットやメモ帳を作成して全社員に配布するといった取り組みからスタートしました【スライド11】。

こちら【スライド12】は、ダイバーシティ職場研修という取り組みを示したのですが、2008年からこの研修を毎年実施しております。当初は導入ということで「ダイバーシティって何?」というところからスタートしました。その後、アニメーションを使った研修や、ワーク・ライフ・バランスについてDVDを使用した研修、その他毎年ネタを変え品を変え、それぞれの職場でダイバーシティの必要性や個の尊重について考え、討議する機会を持つことで、かなり従業員の中で浸透してきたように思います。引き続きこのダイバーシティが会社や組織にとってどのように良い面があるのか、そういっ



スライド 9



スライド 10



スライド 11



スライド 12

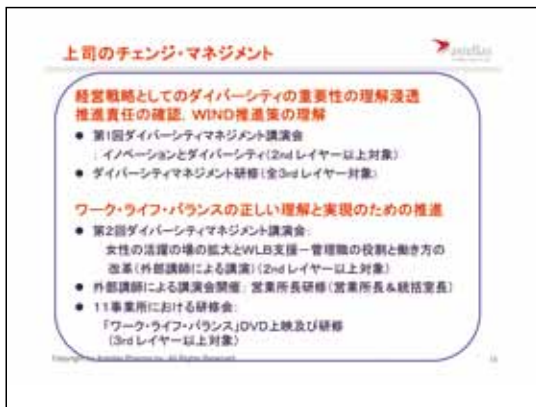


たところを社員が実感し、それを可視化していくことが今後の課題であると考えてます。

上司のチェンジ・マネジメント施策としましては、経営トップ、それから部門長以上、グループ会社の社長を対象に、ダイバーシティ講演会を複数実施しております【スライド13】。また、ワーク・ライフ・バランスの正しい理解と実現ということをテーマとした講演会やマネージャー層に対しての研修といったものも実施してきました。

アステラスでは、このダイバーシティ推進とワーク・ライフ・バランス支援、これを車の両輪のような位置づけと考えております【スライド14】。女性活躍を始めとするダイバーシティを推進するためには、男性職員を含めた個々人のワーク・ライフ・バランスを実現することが重要です。ダイバーシティを進めることで、多様な人が働く環境が整い、社員一人一人の活躍が期待できます。結果として企業価値が向上し、競争力が強化されると考えます。またワーク・ライフ・バランスに関しては、私生活と仕事の共存によって、個人と組織がWin-Winになるといった考え方であり、かつ生産性を上げる取り組みだと考えています。ワーク・ライフ・バランスに関しては誤解されることも多い言葉ではありますが、育児対策や少子化支援のためだけではなく、全ての社員のワーク・ライフ・バランスが不可欠だと考えております。また、福利厚生施策ではなく人材活用上不可欠な取り組みであり、ほどほどの働き方への転換ではなく、メリハリのある効率的な働き方がワーク・ライフ・バランスの必須の条件であり、制度を導入すれば単純に実現できるというものではないと考えております。働き方の見直しがセットで進まない、実現できないものであり、決して仕事中心の生活を否定するというものではなく、多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場を目指すことで、ワーク・ライフ・バランスという取り組みを進めてきました。

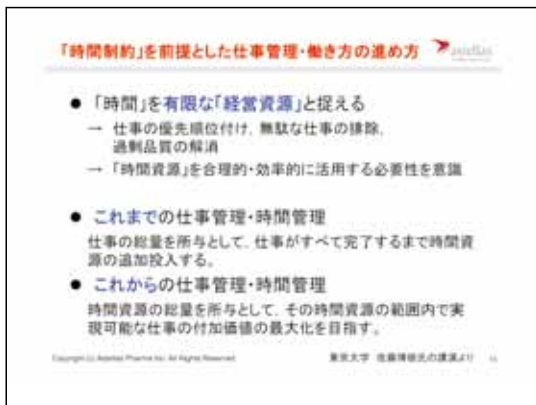
こちら【スライド15】は、東京大学の佐藤博樹先生のお言葉をお借りしていますが、「時間」を有限な「経



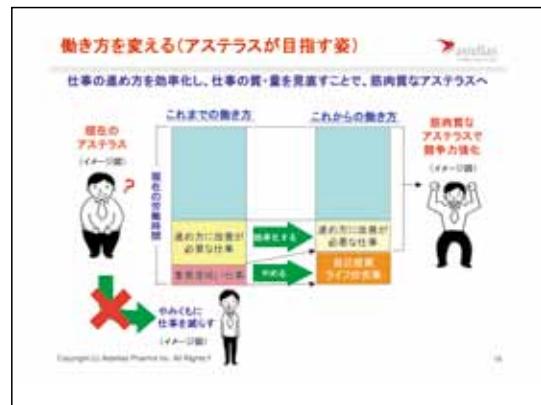
スライド 13



スライド 14



スライド 15



スライド 16

営資源」と捉えるということをお願いしています。働き方自体を時間管理から仕事管理へと新たな管理体系に変えていくことが重要と考えます。そういったことをマネージャークラスから全社員に対し、研修などを行いながら取り組んでいます。こちら【スライド16】は、研修の中で使った資料ですが、従来のアステラスは左側の太ったような状態でしたが、このまま単純に仕事を減らしていただければ、やせ細ったアステラスになってしまう。そうではなくて、やはり働き方を見直して効率化することで、筋肉質なアステラスを作っていこうというイメージで、単純に時短ということではなくワーク・ライフ・バランスの考え方に立って取り組むことが重要と考えています。

## 女性社員のキャリアを育む「主役力」

また、もう一つの切り口である女性のチェンジ・マネジメントですが【スライド17】、女性に対しては全女性社員向けに WIND フォーラムを開催し、特に自身のキャリアについて前向きに捉える気づきの機会の提供を行いました。この時のテーマは「主役力」でした。全部で8回に分けて実施をしたのですが、そこに全て経営のトップが参加して、自ら女性社員向けにメッセージを発信してきました。

現在力を入れている施策としては WIND メンタリングがあります【スライド18】。管理職の女性は実際にまだまだ少ないのですが、年々その人数は増えてきています。ただそこから先の部長職、あるいはその上のポジションということになるとまだまだという状況にあることから、女性の管理職を対象に、執行役員がメンターとなって1対1のメンタリングを実施しています。女性社員の育成を狙っているのですが、執行役員自身が自ら女性活躍に参画するというのもう一つの目的にしています。先日も、社外のあるセミナーで色々な企業さんと話をしていたのですが、「トップのコミットメントは得られていても、その中間のマネージャー層がなかなか腹落ちをしてくれない。どうしたらいいでしょう？」という悩みを抱えておりました。もちろん私も同様ではありますが、各部門のトップでもある執行役員が、女性活躍支援にこれまで以上に積極的に直接関わることで、マネージャー全体の意識変革につながることを期待しています。

もう一つの女性支援策として WIND ミーティングというものがあります【スライド19】。まだまだ社内にロールモデルとなる女性が少ない状況に

**女性のチェンジ・マネジメント(WINDフォーラム)の開催**

目的

- 経営戦略としてのジェンダー・ダイバーシティ推進について、会社の意思と現状の理解
- 自身のキャリアについて、前向きに捉える気づきの機会提供
- アステラスで働く社員を知るためのネットワーキング

参加者

- 全女性社員(招待)、男性ネットワークメンバー
- 経営トップ、上長(部門長、3rdレイヤー)の一部

開催方法

- APJ: MRを除く全女性(2009年5月15日、7月16日)
- APJ: 女性MR(WIND・JJ)ジョイント開催(2010年5月20日)
- グループ会社: 全女性(2010年9月2日、11月2日、2011年4月27日、12月28日、2012年1月10日)

スライド 17

**女性育成施策: WINDメンタリング**

メンター(執行役員) ← メンタリング → メンティ(女性社員)

メンター: 自身の経験・知見を伝える  
メンティ: 課題を共有し、解決策を学ぶ

WINDメンタリングの目的

- 執行役員による女性活躍支援
- 女性社員の育成
- 育成のペイフォワード(継承、連携)

スライド 18

**女性育成施策: WINDミーティング**

2013年

開催: 1~2回/年

目的: 女性管理職(候補)を対象に上位職へのチャレンジ意欲を醸成する

規模: 各社5名程度×6~8社(計35名前後)

場所: 会員会社の会議室を持ちまわり

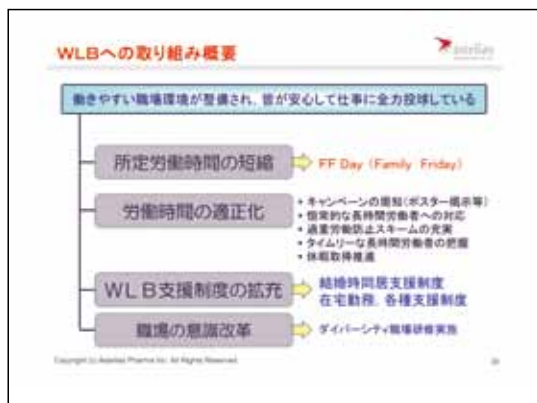
内容: ①業界ロールモデルを共有する  
②業界同世代のネットワーキングを図る

スライド 19

あることから、同業他社と合同でこういったロールモデルを示すようなワークショップを開催し、各社のロールモデルを持ちよりながら女性のキャリアを考える機会を設けています。同業他社合同としては第4回のワークショップをちょうど昨日、40名くらいの管理職層の方を対象に実施しました。

## 「FF Day」制度－金曜日は16時に終業

さて、本日のメインのお話になりますが、ワーク・ライフ・バランスの取り組み、キャリア支援の施策ということで、制度面についての取り組みを紹介させていただきます【スライド20】。私たちは、目指す姿の一つとして「働きやすい職場環境が整備され、皆が安心して仕事に全力投球できている」姿を目指しています。そういった中で、所定労働時間の短縮、労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランス支援制度の拡充、職場の意識改革を進めてきました。その中で、特にFF Day (Family Friday) という少しユニークな制度をご紹介します【スライド21】。2005年にアステラス製薬は発足しましたが、当時山之内、藤沢ともに所定労働時間がそれぞれ8時間の会社同士であったことから、アステラスでも所定労働時間を8時間としてスタートしました。しかし同業他社を見た時に、8時間の所定労働時間という企業はほとんどなく、多くが7時間半や7時間45分となっていました。そのような状況の中、所定労働時間の短縮について、労使で検討を行っておりました。1日15分や30分を短縮するという案もありましたが、恐らくそれでは働き方は変わらず残業が増えるだけになるのではないかという懸念から、海外の例も参考に、一週間の内、特定の曜日にまとめて早く終われる時間を作ってはどうかという案が考えられました。通常は本社の場合は8時45分から17時45分が就業時間なのですが、金曜日だけ16時終業とする仕組みを入れることとしました。導入当初、実際の職場からは「16時に仕事が終わるわけがない」「17時45分にも終わらない仕事が、16時に終わるわけがない」という意見が多数出てきました。ただ、本当に終わらないのかどうか、終わらないと決めつけていないか、個々の働き方には本当に無駄はないか、時間を意識して働いているのか、そういったことを社員一人一人が考える必要がありました。様々な声が人事部には届いておりましたが、そこは緩めず徹底して進めることとしました。副社長の御代川が自ら16時過ぎに各フロアを回り、社員への声掛けもしておりました。ただ、ノー残業デイを基本とはしているのですが、電気を消して無理やり帰らせることまではしていません。「16時に終わろう」とか「遅くとも16時半には終わろう」という時間意識を社員一人ひとりが持って仕事に取り組むことが重要だと思います。しかし導入当初は否定的だった方も、1年経った頃には、「FF Dayはいい制度ですね」という様に言ってくれる方が実際に増えてきました。また、合併の関係から大阪方面から単身赴任している方も多いのですが、16時に退社すると、金曜日の夜は大阪で家族そろって食事がとれるようになったという声も挙がっており、



スライド 20



スライド 21

何としても金曜日は16時に仕事を終わようと、そういったマインドの変化が、この制度を入れたことによって見られるようになったように思います。ただ、支店、営業所に関しましては顧客対応をしておりますので、金曜日だけ早く終わるということは現状にそぐわないことから、1日の所定労働時間を15分短縮することと、夏季休日を増やすということで年間の所定労働時間を同様にしております。また、キャンペーンではポスターを作って各職場に貼りながら、啓蒙活動を進めてきました。

## キャリア継続およびワーク・ライフ・バランス保全を可能とする多様な制度

また、制度も色々な面で新しいものを取り入れたり拡充をしてきました。こちら【スライド23】は制度の一覧になりますが、主なものだけご紹介します。例えば結婚の場合ですと、結婚時同居支援制度があります。これは営業職だけなのですが、女性営業職（MR職）の離職率の一つの理由に勤務地の問題がありました。結婚した際に、配偶者との別居は困るということで退職される方が以前は数多くおりましたが、この制度を人事異動の中に組み込むことで、そのような問題点はかなりクリアになってきました。これは男性も使える制度ですので、男性も同じくらい利用している制度になっています。それから妊娠・出産に関しては母性保護休暇という妊娠中の体調不良に対しての休暇制度の新設、育児休業は3歳まで利用することができます。それから育児休暇という配偶者の出産に合わせて有給休暇を5日間取得できる制度も設けています。こちらは男性の育児参画を目的に、産後8週間まで有給の休暇を取得できる制度です。例えば奥さんが退院される日や、1か月健診の日等にうまく活用していただければと考えており、そういう事例を紹介しながら利用を促進しています。復職に関しては、認可保育所に入所できないような方に対して、一定金額を超えた部分については会社が補助をするという託児費用補助制度や、休業中の方には復職支援施策として、復職に際しての心がけをまとめた動画を作成し、それを復職前に視聴いただくような取り組みも行っております。育児では、短時間勤務は小学校3年生まで利用可能で、短時間とフレックスタイム制度を組み合わせるといった仕組みも導入しています。また、在宅勤務制度は、ライフイベントにおいては週最大で4日間まで在宅勤務が可能であり、ベビーシッター派遣会社との法人契約等も結んでいます。

項目	変更内容	実施時期	対象
短時間勤務	短時間勤務制度(小学校3年生まで)	2019年10月1日	全従業員
育児休業	育児休業(3歳まで)	2019年10月1日	全従業員
母性保護休暇	母性保護休暇(妊娠中の体調不良)	2019年10月1日	全従業員
結婚時同居支援	結婚時同居支援制度(営業職対象)	2019年10月1日	営業職
育児参画	育児参画休暇(配偶者の出産時)	2019年10月1日	全従業員
在宅勤務	在宅勤務制度(週最大4日間)	2019年10月1日	全従業員
フレックスタイム	フレックスタイム制度	2019年10月1日	全従業員
復職支援	復職支援制度(復職前動画)	2019年10月1日	全従業員
託児費用補助	認可保育所入所不可時の託児費用補助	2019年10月1日	全従業員

スライド 22

項目	内容
結婚	結婚時同居支援制度(営業職対象、定期異動への組み込み)
妊娠・出産	母性保護休暇/特別産後休暇 育児休業(満3歳まで、2回毎年度) 育児参画(配偶者の出産時、有給5日間、分額取得可)
復職	育児終了予定日変更の柔軟性 託児費用補助(認可保育所に入所できない場合、最大16万円/月、最長6ヶ月間) 育児休業復職支援措置(勤務セナード付) 有給の付与(最大10日間)
育児	短時間勤務(小学校3年生まで) 短時間フレックス制度 所定外労働の制限 在宅勤務(最大4日間/週) ベビーシッター派遣会社との法人契約(小学校6年生まで)

スライド 23

項目	内容
介護	介護休業(通算1年間/1回介護) 介護休暇 短時間勤務(申請事由が解消するまでの期間、1時間、2時間、半日、1日の柔軟な組み合わせ) 短時間フレックス制度 所定外労働の制限 在宅勤務(最大4日間/週)
その他	FFDay(Family Friday)(金曜日の終業時刻の繰り上げ) 看護休暇 子(5日/1子、10日/2子以上) 親-配偶者(5日) 5日間は有給 在宅勤務(最大1日/週) 共済会からの費用補助(育児支援、介護支援、ホームヘルプ) 再雇用登録制度(退職後5年間) 寄り添い休業(家族命宣言時) 6か月間(再申請にて最大12か月) 無給

スライド 24

介護に関しても、介護休業や短時間勤務などに関して、それぞれ見直しを行ってきております【スライド24】。またここでも当然在宅勤務は可能です。またその他としては看護休暇として、子どもだけではなく親や配偶者でも「看護」として利用が可能です。また共済会からはホームヘルパーやベビーシッターの利用に際し、費用補助を行ったり一度退職した社員の再雇用登録制度や今年4月に導入したばかりですが、家族が余命宣告を受けた際に利用できる、寄り添い休業といった制度なども導入しています。

## 男女ともに調和したワーク・ライフ・バランスを

今、弊社の制度に関してご紹介しました。これまで女性活躍実現に向け色々と制度を整備してきたのですが、結果としてほとんどの制度が男性も女性も使えるものとなっています。唯一女性のみしか使えない制度は母性保護休暇です。これは妊娠した際に使える休暇なので、これ以外は男性も全て使える制度になっており、実際に多くの男性社員がベビーシッターの費用補助制度などを利用しています。女性活躍を切り口にこれまで取り組みを進めてきましたが、女性活躍推進という「逆差別じゃないか」とか「女性優遇じゃないか」という言葉が男性からも女性からも出ていました。「会社から言われなくても私たちはできている」といった意見もたくさんありましたが、取り組みを進めることで、女性の離職率は改善してきていますし、男性自身もワーク・ライフ・バランスを考えて仕事に取り組む環境が、少しずつですが整ってきたように思います。

お手元の資料がありますので詳しい説明は省かせていただきますが、在宅勤務制度【スライド25】は、部門長が組織内での利用を認め、本人が希望し、所属長が承認するもので、育児、介護、けがといったライフイベントを目的とした場合は、少なくとも週1回は出勤することとし、週4日まで在宅の勤務を認めておりますし、通勤時間などの問題でワーク・ライフ・バランスの向上を目的とした場合は、週1回まで在宅勤務が認められています。年々これの利用者は増えてきている状況です。

それから、育児（介護）休業からの復職支援ということで【スライド26】、復職支援プログラムというものを策定しました。特に数年前は育児休業を取った方の対応がマネージャーによってバラつきがあるという問題があったのですが、これをルール化することで、どのタイミングで面談を実施するか、あるいはこういう点にマネージャーは留意するよといったことをマネージャーと共有しております。

また、父親の育児参画ですが【スライド27】、こちらに関しても取り組みを行っております。社内イントラネットでの父親の育児コーナーを開設し、イクメン座談会といった育児休業を取った男性社員に集まっただき座談会を開催したり、あるいはWIND通信というメールマガジンのようなものを発信し男性の育児参画に関する情報提供や、WIND 推進月間では壁新聞で育児休業を取った方の声

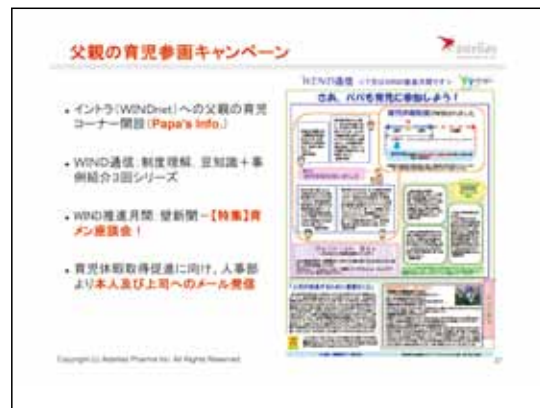
在宅勤務制度の概要	
対象者	①新入社員、キャリア採用1年目は対象外 ②メンタルヘルス対応者、休業者、休職者は対象外 ③PC担当経験者は対象外
実施条件	部門長が組織内での利用を認め、本人が希望し、所属長が承認する
勤務場所	自宅(単身赴任者の届出先含む)
実施日数	下記ガイドラインを参考に利用者の目的・状況に応じて所属長が判断 ①育児・介護・けが等のライフイベントによる場合 →少なくとも1回/週は出勤し必要な情報共有を図る ②その他WLB向上を目的とした場合: →1回/週を限度とする
勤務時間	①総会議議などを除き、定時・休日・時間外勤務は原則禁止
業績評価	通常勤務者と同様:目標管理制度にもとづく
セキュリティ対策	自宅での印刷禁止、発信情報・個人情報の持ち出し禁止 会社貸与のPCのみ使用可
費用負担	PC・携帯電話は貸与、光回線・インターネット費用は本人負担

スライド 25

育児(介護)休業からの復職支援	
● 休業中の情報アクセス環境の整備(会社PCの貸与)	
● wiiw への加入	
● 休業、復職に向けた面談ルールの確立	
● 面談のための定型フォーム(面談シート)	
→ 面談後、部門人事担当者と共に	
● 面談タイミングと確認事項	
【妊娠報告】	業務上の配慮、休業の位置づけ等確認
【休業1ヶ月前】	引継ぎの指示、休業期間・復職後の勤務形態と期(希望)の確認、休業中の連絡方法の確認
【復職3ヶ月前】	復職日・復職後の勤務形態 職務希望の変更の有無
【復職1ヶ月前】	復職組織、職務、勤務形態を通知
【復職日】	勤務形態、職務、引継ぎ方法等の通知
【復職後】	復職2ヶ月を境に課題の有無を確認

スライド 26

を載せるなどの取り組みをしております。また、育児休暇は先ほど5日間の有給があると言ったのですが、配偶者が出産された男性社員に対し人事部から個別メールを発信して、育児休暇をうまく活用してくださいという連絡を個別に行っています。本人だけではなく、同様に上司にもメールを送ることによって、上司の理解促進も同時に進めています。私自身、今日は偉そうに「男性も育児参画を」などと言っているのですが、自身は妻に家事や育児をほとんど任せているという育メンとはほど遠い父親でした。今日はこのあと、渥美



スライド 27

先生から実際に体験されたお話も聞けると思うのですが、私は妻が専業主婦ということもあってほぼ全て任せていたところがありました。当時は、専業主婦家庭では育児休業は取れないという規定になっており、当然男性が育休を取るという風土は皆無でした。最近ではこのような仕事から、男性社員に向けて育児休業制度の説明をするための準備をしていると、妻が尋ねてきたので、社員向けに男性の育児参画について話すということを説明したところ「どの口がそんなこと言ってるの？よく言えるね」と笑いながら言われた経験があります。このようなことから、私自身も現在は心を入れ替え、子どもとのコミュニケーションを取ろうとしているのですが、子どもも高校生になり、最近は逆に寄り付いてくれないという状況で、子どもの小さい時期にもっと関われば良かったなどと反省しています。私のように後悔するようなことのないように、自身の反省点も含めて男性社員への育児参画を促進しています。

また、介護施策として、介護ハンドブックを作成し、全社員に配布をしました。これからは育児だけではなくて介護の問題も大きくなってきます。少しでも介護ということを身近に感じていただけるように冊子を作成しましたが、介護の問題に関しても会社として更に取り組みを行っていきたいと考えています。

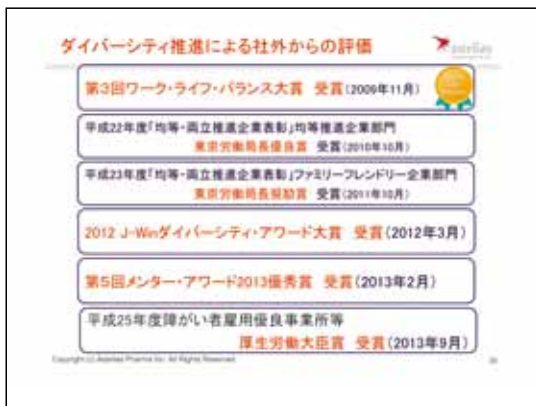
## 取り組みの成果と社会からの評価

最後になりますが、社内の変化・社会からの評価というところを少しご紹介させていただきます。プロジェクトの発足前と発足2年後に、意識調査を行いました。最初の2年で、大きく従業員の意識面が変化しました。特に「ダイバーシティの推進に積極的な会社か？」という設問に関しては、プロジェクト発足当時は肯定回答が2割程度しかなかったのですが、2年後には8割の方から肯定的な回答をいただけるようになりました。項目は全て同じものを2年後に行っているのですが、全ての項目で改善が見られました。それから離職率に関しては2008年の取り組みが始まった当時は、やはり女性の離職率が男性に比べて2倍から3倍ほど高かったのですが、これら取り組みを進めることによって年々男女の離職率の差がなくなってきました。こういったところも取り組みの成果であるかと思えます。それから男性の育児休業、育児休暇に関してですが、育児休業についてはまだアステラス製薬単体では年間に片手以内くらいしか利用していない状況です。ただ、取得した方の取得日数としては2009年には平均で35日だったのが、昨年2012年度には160日となっています。2012年度は2人だけではありませんが、2人とも5~6か月の休業を取得しており人数的にはもう少し増やしていきたいと思っています。もう一つ育児休暇の制度に関しては、以前は4割程度の取得でしたが、今では6割から7割

くらいの方が取得されており、少しずつですが浸透してきています。女性管理職比率については日本の国内グループ全体では6%程度となっており、政府目標の30%という目標から大きく乖離があります。従業員の女性の比率自体がまだ20%強というところですので、引き続き取り組みを進めていきたいと考えています。このように様々な取り組みを進めてきましたが、本当にまだまだ中身がついてきていない状況でございます。特に意識を変えろという部分が難しいと感じておりますが、柔軟な思考を持ち、多様な人や多様な価値観を認められる企業風土づくりを更に進めていき、女性も男性も今まで以上に活躍できる会社を目指していきたくて思っております。

最後に、これまでの取り組みを評価いただき、第3回ワーク・ライフ・バランス大賞（2009年）を始めとしたダイバーシティ推進に関するたくさんの賞を頂くことができ更に頑張らなければと強く思うところです【スライド28】。

駆け足になりましたけれど、以上で私からのご紹介を終了させていただきたいと思っております。ご清聴どうもありがとうございました。



スライド 28



スライド 29

司会: ありがとうございました。企業の取り組みということでアステラス製薬の取り組みをご紹介していただきました。制度面でも非常にきめ細かく、男性も女性も人生を大事にできるような取り組みがされていて、素晴らしいなと思いました。やはり会社から大事にされていると思える会社だと成長もしていくんだろうな、というその論理は、この取り組みを見てとても感じることができましたし、非常に勇気づけられる取り組みだと思いました。



# 順天堂大学での 女性研究者支援事業の経験と課題

順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター  
先任准教授 平澤 恵理



司会：さて、続きましては大学の取り組みについてお話をいただきたいと思ます。「順天堂大学での女性研究者支援事業の経験と課題」について、順天堂大学大学院、老人性疾患病態・治療研究センター先任准教授の平澤恵理先生にご講演をいただきます。平澤先生は、神経内科医として臨床や研究の場でご活躍する一方、順天堂大学女性研究者支援室の研究支援コーディネーターとして事業の推進にも尽力をされていらっしゃいます。それでは平澤先生、よろしくお願いいたします。

## 医学系大学としての課題

よろしくお願いいたします。恐らく私が呼びいただいたのは、一番近いところに大学があったからではないのかと思うのですが、追々もう少し東京医科歯科大学との深い関係がお示しできるかと思っています。私ども平成23年度に女性研究者支援事業に採択いただきましてから、15年来の知り合いである東京医科歯科大学の井関祥子委員長とは、同じ悩みを持つ者として、折に触れご相談をしていたことも、呼びいただいた理由かと思っております。今日はよろしくお願いいたします。



スライド 1



スライド 2



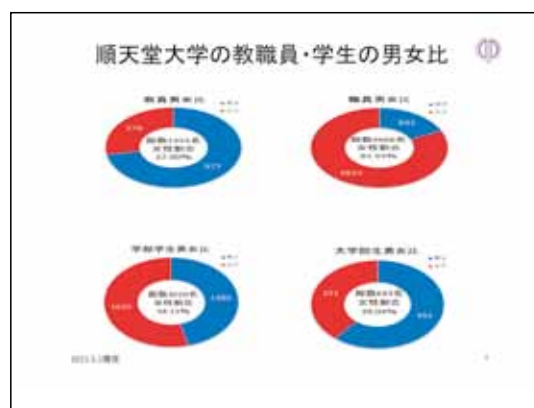
まず、支援事業開始前の順天堂大学の状況をお示ししたいと思います【スライド3】。私どもは、4キャンパス6附属病院群がございまして、特徴としては、女性の多い保健系、看護系の2つの学部と、スポーツ健康科学部と医学部という、男性が多い2つの学部の合同体であるということがあります。ダイバーシティに関し、異なる悩みを抱えている集団ではないかと思えます。

こちら【スライド4】を見ていただくと、赤(女性比率)と青(男性比率)が面白い結果を示しています。看護師さんがいらっしゃるという加減で、職員の男女比に関しましては赤(女性比率)が大変多くなっております。学生におきましても看護学部におきましては女性が比較的多いのですが、教員になりますと27.9%と女性が少なくなっております。

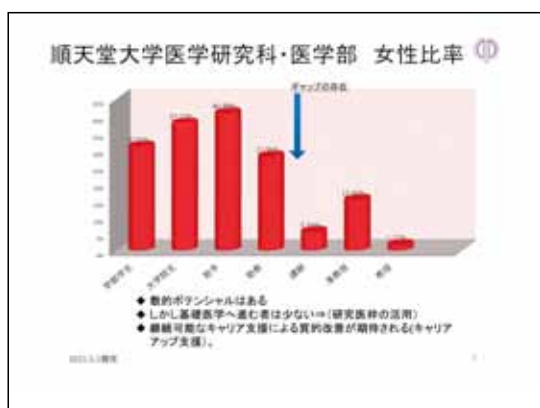
女性研究者支援事業に応募する際に、もう一度現況を見直してみたのですが【スライド5】、医学研究科・医学部における女性比率を見てみましたところ、学部学生は30%となっております。これは恐らく平均的な私立大学の女性比率ではないかと思えます。大学院になりますと、勉強しようという女性がたくさんいらっしゃるようで、もうちょっと増えてきます。助教ポストでは少し減少し、さらに、講師、准教授、教授になりますとがっかり減ってしまうというギャップの存在が明らかになってまいりました。この点に私たちの女性研究者支援事業申請の原動力があったと思われまます。



スライド3



スライド4



スライド5

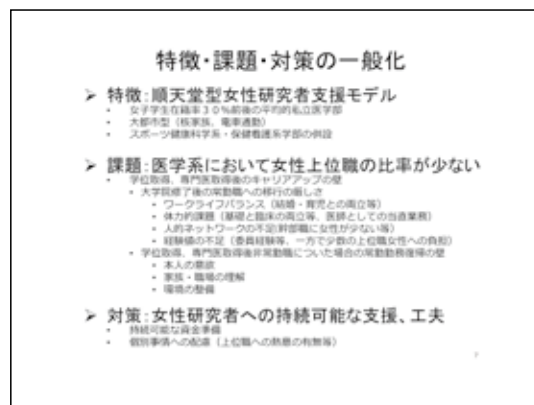
## 基盤を活かした「順天堂型女性オーダーメイド研究支援」

ただ、女性の多い看護職を支えていく職場であるため、職場環境はよく整備されておりまして【スライド6】、柔軟な勤務体制の構築ですとか、ライフイベントに対する支援などは、事業採択以前よりすでに非常によく整っていたと思います。研究者支援の事業でしたので、研究支援関係を見渡しますと、本学には古くより、臨床領域の研究推進を支援するための、順天堂大学には研究基盤センターという施設がございます。そこに研究者が行くと一緒に研究をしてくれるというスタッフがおり、忙しい臨床医がよい研究ができるよう、電子顕微鏡、タンパク解析、遺伝子解析等々の機材が備えられた施設があります。この忙しい臨床医を、ライフイベント中の女性と言い換えると、支えになる部分ではあったかと思います。そのちょうど少し前に病後児保育施設「みつばち」を立ち上げておりまして、環境としてはよい部分もあるのではないかとこのところで事業はスタートいたしました。

そしてこのスライド【スライド7】が私どもの抱える課題、あるいは一般的な医学部が抱える問題を示しているのではないかと思います。本学では女性研究者支援事業に「順天堂型女性オーダーメイド研究支援」と銘打って申請をしました。本学は、女子学生の在籍率が30%前後平均的の大都市にある私立大学医学部であり、そこにあるのは、核家族が多いという現状、電車通勤が多いといった共通事情です。子供を保育所までどのように連れて行くかなど車通勤の可能な地方都市とは違った悩みを抱えています。本学での支援モデルを示すことによって、恐らくいくつかの私立大、女性医師あるいは女性研究者を支えるモデルが提示できるのではないかとこの望みを込めました。さらに、オーダーメイドというのは女性の特有の多様性に対応するという意味です。



スライド6



スライド7

## 医学系に女性上位職が少ない理由

先ほどギャップをお示しましたように、私どもは決して恵まれていないわけではないにもかかわらず、やはり大企業の場合と同じように、女性上位職の比率が少ないという現実があります。それはどうしてなのだろうということを、申請前、申請後にも考えてまいりました。

女子学生と女性医師が学位取得と専門医取得に非常に熱心なのは、恐らく全国共通と思いますが、そこまで皆が必死で頑張っていく。そして専門医、学位を取ると、先ほどのM字カーブのボトムである35歳前後になります。この時、一定の達成感のある時期をどう乗り越えるかに重要なポイントがあると予測しました。この問題は、女性研究者支援事業を推進しながら、さらに重要性を感じています。そこには、35歳を超える二つの在り方において問題点があると考えます。一つは学位と専門医を取得した後、そのまま常勤助教職に就任する道です。

卒業時、女性にも平等なチャンスが与えられてスタートを切ります。しかし、女性医師が子供を望む場合、30代前半に、大学院での研究、専門医試験の受験準備の中で子どもを産むということが多々あります。そして、ちょうど1歳くらいの子どもを抱えた状態で学位、専門医を取得します。しかし、常勤職に付くには、特に医師でありますと、講座の中心的年代となり、多くは当直業務もあります。常勤の場合、実際の勤務時間は8時間ではなく、十数時間労働に加え、月に3～4回の夜勤を抱える状況に成り得ます。子どもを育てていくとなると、「男性医師と平等の仕事量をこなしている」とはなかなか言えない状況になります。そこで、「自分を常勤にしてください」とは言いにくいようです。もちろん「どうぞ」とは言われるのですが、「子どもが熱を出した時にどうしよう」とはというような不安があり、そのまま常勤職へ移行することがためられるのではないかと思います。それが結婚、育児との両立の問題につながっていく。そして、もちろんそれプラス自分の体力の問題ですね。それから、問題にぶつかった時に、教授、准教授、医局長に女性が多いわけではないので、なかなか具体的な相談をすることができない。人的ネットワークの不足もあるでしょう。それから、問題解決のための交渉力、経験値の不足も常勤職へ移行することが困難な理由の一つになっていたのではないかと感じています。

2つ目の在り方として、学位、専門医取得を機に、一度育児に入り、子育て終了後に復職する道があります。医学の領域では、子どもが3歳になるまで育児休業を取り、その後、職場に戻ってこられるかという、ほとんどが戻ってきていないというのが現状です。その理由ですが、能力が落ちているとかということだけではないようです。本人が3歳の子どもを家に置いて、当直業務も含む臨床現場へ復帰したいというモチベーションがあるかという点、そう思った場合に、配偶者が納得されるかどうか。その二つの理由があると感じ、これをどう解決したらいいのか、支援委員会の方でもまだ十分に議論が尽くせていないところではあります。

女性医師に関しては、熱意を持って医学部に来ているわけですが、上位職になりたいと考えるか、あるいは患者さんのために自分の力を発揮できればいいか、情熱の置き方が違いますので、キャリアアップの視点に限らず、広く個別に配慮していく必要があるということに気づかされるわけです。

## 持続可能な支援に向けて - 「助けて欲しい人材」と「助けてあげたい人材」を結ぶ

女性研究者の低比率の問題【スライド8】に対する対策は、一般に行なわれているものです。女研究者支援室の設置により、競争的資金獲得支援、国際交流支援、復職支援を進めます。

実際にこのような【スライド9】実施体制を作っていただきまして、ほとんど女性中心でこれを推進することになりました。それで順天堂型、持続可能なオーダーメイド支援型というのは何かとよく



スライド 8

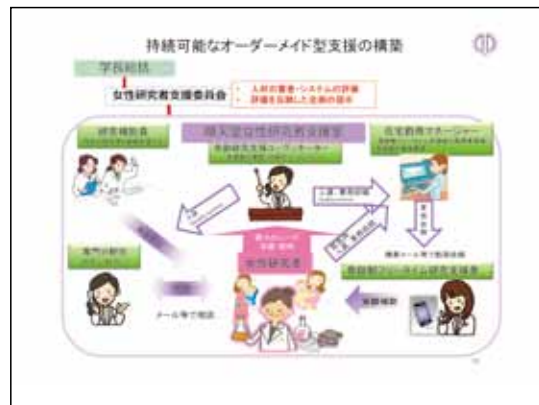


スライド 9

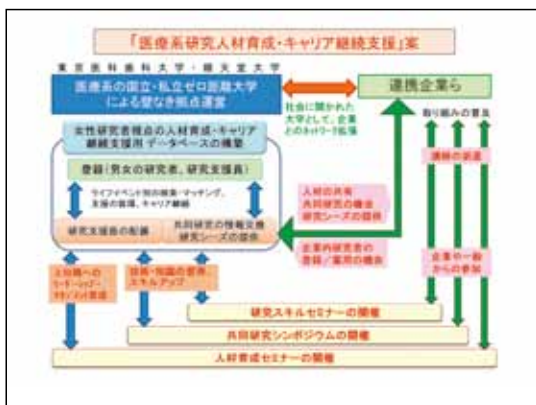
聞かれるのですが、いろいろな願いが込められていて一生懸命申請前に図【スライド10】を考えたわけですが、3年間の支援事業が終わっても、何らかのかたちで持続していけるような人的なネットワークを作ることが願いの一つでした。オーダーメイド支援の内容ですが、まず私たち3名がコーディネーターとして女性研究者のニーズを掘り上げて年間にわたり支援をする。他に登録制フリータイム研究支援者という「何かあったらいつでも助けてあげますよ」という人材リストを作り、支援に当たってほしいというシステムを構築しました。これは、たとえ年間3時間であってもかまいません。なぜそういうことを考えたかといいますと、私自身1歳半の子どもを抱えてNIH（米国国立衛生研究所）に5年留学し、走り回って実験をしている中で、あと30分時間があつたら、あと3つ実験が始められたのに、という経験がありました。どうしても子どもを保育園に迎えに行かなければいけないので、この実験をするには時間が少し足りないから今日は諦めようということが何度もありました。その時に誰かが最後の30分に実験補助につき、1時間後に電源を切ってくれる、試料を冷蔵庫にしまってくれたら・・・と思ったことがたくさんありました。これは非常に多くの女性研究者が経験していることなのです。その実情を鑑み、その時だけでも助けてくれる、あるいは一年間にわたって継続支援してもらえという両方の枠組みを作りました。また、女性研究者ならではの悩みもありますので、専門分野別のカウンセラーも採用しました。

「持続可能」というポイントは恐らく「助けて欲しい人材リスト」と「助けてあげたい人材リスト」の構築にあるのではないかと考えております。男女を含めた両方の人材リストの構築をしているところです。

東京医科歯科大学と順天堂大学は、道を挟んで立地しています。人材活用が一緒にできないかということ、有馬先生、井関先生とずっと話しております。異なる手法、背景をもつ人材のバリエーションを増やしてお互い助け合える技術があるのではないかと昼休みなどにミーティングを開いて相談し合っているところです。ここ【スライド11】には、その案を「医療系の国立・私立ゼロ距離大学による壁なき拠点運営」として示しております。今、順天堂で構築しようとしている研究支援システムのニーズに少しでも応えられる、そういうシステムをもう少し大きな登録ベースにして広げられないかということを考えているところです。更には企業の方にまで広げて、大学にある研究シーズを企業に提供する、あるいは企業のシーズをいただくということを考えております。



スライド 10



スライド 11



スライド 12

## 支援事業の現状と波及的効果



支援事業に携わる中で、医療系は保守的なのかそうではないのか。あるいはどのように変わったかということなのですが、当初私が申請書を準備する中で、願いや、多少の脅しを込めた数字を申請書に盛り込みました【スライド13】。内閣府が打ち出した「202030」という女性研究者比率の達成目標もごございますので、採用者割合30%以上、在籍者割合30%以上、離職率5%以下というのが最も重要なところだと思います。

このような目標を提示して始まった事業なのですが、キックオフシンポジウムには、世界中で活躍されている女性研究者の方、アメリカから2名やフランスから1名、それから日本から2名の先生をお招きしてお話をいただきました【スライド14】。世界のスタンダードを知って壁を乗り越えようということで、「女性研究者支援の世界スタンダードを知る－次世代女性研究者へのメッセージ」というタイトルでの開催でした。シンポジウムの基調講演は、私の留学中に隣の部署の室長をなさっていた Hynda Kleinman 博士にお願いしました。NIH（米国国立衛生研究所）が初めて、そして最後の女性ディレクターを冠した時に、そのディレクターの方が全員集まってみたら女性が自分だけだったということに気づき、1991年に NIH に「女性研究者を考える支援委員会」が設立されました。その時の委員長を務められたのが Hynda Kleinman 博士です。それ以外に、ダイバーシティの先進国であるフランスから INSERM（フランス国立保健医学研究所）の Sophie Nicole さん。今は Johns Hopkins 大学の Biomaterial center でセンター長をしている Jennifer H. Elisseeff さん。マックスプランク研究所で大活躍された生化学者の佐々木隆子さん、貴学の井関教授に各国の事情をお話いただきました。分かりましたことは、ダイバーシティの先進国であるアメリカやヨーロッパにおいても、私たちと同じ悩みを持っているということでした。



スライド 13



スライド 14



スライド 15

そして第2回のシンポジウムでは、女性医師、研究者が壁を乗り越えるためには元気な女性に頑張っていたきたいと思いました【スライド15】。医学部の中で大変優秀で、器用で、体力のある女性はどこへ行かれるかといいますと、私の頃にはなかった外科への入局という流れがあります。外科に進まれた女性、しかも優れた研究者である方々をお招きし、「外科系医師・研究者からのメッセージ」というシンポジウムを開きました。基調講演は、藤田保健衛生大学にいらっしゃる本邦女性唯一の脳外科教授、日本脳神経外科学会理事であり、世界を飛び回って手術をされている加藤庸子先生にお願いしました。また、本シンポジウムのパネルディスカッションのパネリストでもあります山村康子さんには、我々を応援して頂くお話をさせて頂きました。そして、こちらの赤ちゃんを抱えている女性は、本学の女性脳外科医です。このようなショットは恐らく20年前にはなかったのではないかと思います。ここには写っておりませんが、ご主人を含めたスリーショットもありました。この事業が始まって、保守的と思われていたかもしれない医学部の中に、ダイバーシティのムーヴメントが起こりつつあることが、この写真からも読み取れるかと思えます。

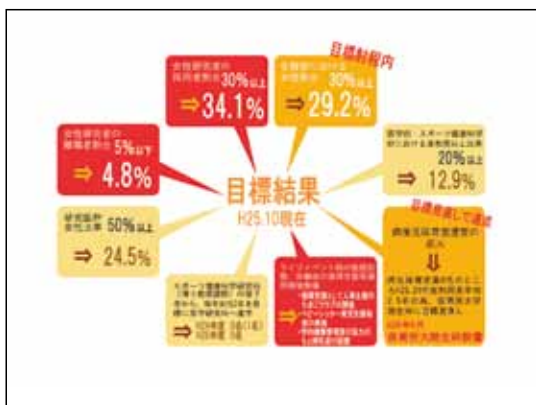
以上のように、なんとか目標に向かって進んでおります。在職者の女性比率増加も、女性研究者の離職率の低下も、なんとか目標達成できそうということで【スライド16～18】、3年目を迎えている事業ですが、研究医枠女性比率など努力中の課題もいくつか残されています。取り組み内容に関しては【スライド19】、環境整備、意識改革、裾野拡大ということで課題を解決する取組を進めております。



スライド 16



スライド 17



スライド 18



スライド 19

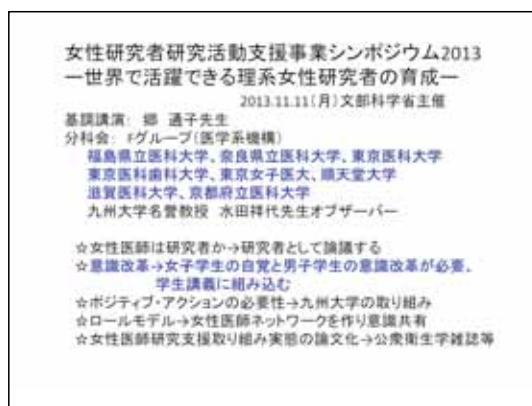
## 若者の内的志向



さて、ここで紹介致しますのは、平成 25 年 11 月 11 日に行なわれた「女性研究者研究活動支援事業シンポジウム 2013」についてです【スライド 20】。昨年も行なわれましたが、やはり医学系のワーキンググループでは「大変だね、やはりなかなかうまくいかないね」という話が頻出いたします。今年もそういう話が色々出ておりましたが、その中で一点、意識改革で盲点だったのが、女子学生の自覚と男子学生の意識改革が必要という点です。実は 30 代と 40 代の教員、医師以上に、18～20 歳の学生は非常に保守的な考えを持ち、ダイバーシティとは逆のことを考えていることに、少しずつ私たちも気づいてまいりました。入学後、周囲の環境に合わせて女子の意識が萎縮するようです。「私は結婚して子どもができれば、仕事を押さえて家で頑張らなきゃ」という雰囲気になるような会話が学生間で行なわれていることに、気がつき、学部の授業でダイバーシティを教育する必要性を検討しています。社会に出た男性の方は、経験を経てご理解も深いのですが、お母様に大事に育てられて一生懸命勉強してきた医学部の男子学生は、なかなかダイバーシティの概念を持っていないのだということも分かってまいりました。



スライド 21



スライド 20



スライド 22

## イノベーションはダイバーシティから始まる

この写真【スライド23】は、壁を見つめている蛙です。一生懸命壁を見つめていて、やがて壁を登り始めたのです。たまたま、この光景を見かけたのですが、一匹で上っている蛙の姿はなかなか心細いもので、やはり女性研究者にもネットワークが重要だということを連想いたしました。そのようなことを、この夏に経験することがありました【スライド24】。女性研究者の上位職の中で、大きな資金の獲得をどうしたらできるだろうという勉強会、JAXAの塩満典子参事をお迎えし6月18日に開催しました。塩満参事はご存知のように女性研究者支援や競争的資金獲得方法で有名な方です。この時に、「医療イノベーションはダイバーシティから」というかけ声があがり、締め切りまであと2か月でしたが、COI STREAM（革新的イノベーション創出プログラム）という大きな研究費に女性支援委員とJAXAと組んで申請を行いました。驚くべきことにJAXAには慶應大学で初めての女性外科医である向井千秋先生、そして筑波大学初めての女性教師である太田敏子先生がいらっしやいまして、女性の力を発揮して、女性視点で考えたイノベーションという内容で申請しました。結果としてはトライアルでの採択というかわいいものになりましたが、病にあっても幸せでいられる、健康寿命の延伸も大事ですが、もし病気にかかっても病と闘いながら家族と幸せを分かち、共にいられる社会を作ろうという、女性的な視点から社会を



スライド 23



スライド 24



スライド 25



スライド 26

COI- ダイバーシティを意図した課題  
 幸福寿命をのばす医療イノベーション  
 一微小重力と宇宙医学の成果を社会に生かし人々に展開—  
 研究コーディネーター：宇原美穂（筑波大学 学長 客員特別）  
 指導委員：宇原美穂 宇原美穂  
 事務局：筑波大学 宇宙医学研究推進機構（COI）事務局（筑波大学 宇原美穂）  
 宇原美穂

宇宙空間は、骨・軟骨・筋にとって運動刺激の観点でスポーツの対極にある。細胞内外や遺伝子の動的変化に係る二種類の比較に基づき、心身健康の最適条件の解明を行い、効果的な予防・治療等に資する。将来像として、運動環境低下による加齢性疾患（ロコモティブ症候群）の抑制、健康長寿の延伸、さらには、病気があっても幸せに生活できる「幸福寿命社会」を実現する。女性活用と在宅医療・健康生活空間イノベーションを推進する。

スライド 27



改革しようというイノベーションのチームです。

3人の順天堂の女性研究者が進める基礎研究、そして女性医師を活用した新しい在宅医療を考えた仕組みです。家族と一緒に暮らしながら、家庭医の方に看てもらっている患者さんのうち、「本当は専門医にも見て欲しい、でも東京まで出てくるのは遠い」と思っている患者さんが多くいらっしゃるはず。そのことに対して、女性の常勤医は35歳で40%くらいしかいない。また、60%が常勤から離職しているという現状にある、その女性専門医の潜在力を生かして、在宅でクラウド診療というものを立ち上げて専門性を生かした医療を行おうということを考えております。恐らく2万人前後と試算される在宅、あるいは非常勤の女性医師の力を活用して社会システム改革ができるのではないかと考えております。

以上のように、女性の目線から見た新しいイノベーションがあり得るのではないかとということで、COI STREAMでトライアル採択されたこの機会を活かして、2年という期間で成果を出してまいりたいと思っています【スライド25～26】。

これ【スライド28】は柿の花です。雌花はとてもきれいに一輪で咲きます。そこにはたくさんの雄花の存在もあります。これ【スライド29】は夫婦柿とって、雌雄同体の柿がたくさん実をつけていますが、どちらの実が大きいかはここでは言わないことにしておきます。ご清聴ありがとうございました。



スライド 28



スライド 29

司会：平澤先生どうもありがとうございました。お医者様や研究者の方々というのは、本当に時間を割いて私たちの命のために働いてくださっていて、とても頭の下がる思いなんですけれど、本当に女性の目線がとても大事な分野だと思いますので、ぜひ女性が諦めることなく研究に専念できるような環境ができるといいというふうに思いました。



# 男性の意識改革 ～自分にとっての育児・介護のライフイベント～

厚生労働省 政策評価に関する有識者会議 委員  
(東レ経営研究所研究部長)

渥美 由喜



司会：それではこれより後半の部に移らせていただきます。「男性の意識改革～自分にとっての育児・介護のライフイベント～」をテーマにご講演いただきますのは、厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員の渥美由喜先生です。渥美先生は、国内外のワーク・ライフ・バランス研究の第一人者としてご活躍されていらっしゃるようで、プライベートでは二児の父として二回の育児休業を取得されているそうです。そして現在ではお父様の介護もされているそうです。それでは先生、よろしくお願いたします。

## マイノリティが活躍できる職場づくりにむけて

皆様こんにちは。渥美と申します。本日はお招きいただき大変光栄に存じております。私は、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの研究者です。今まで国内外 800 社のヒアリングをしてまいりました。公職では、厚生労働省の政策評価に関する有識者会議委員、内閣府の少子化危機突破タスクフォースのチームリーダーなどを拝命しております。今日は、限られた時間でお話をいたしますが、もし私の話すことに関心を持っていただけるようでしたら、内閣府の月刊誌で『共同参画』というものがござります。この3月まで5年間連載をしておりました。こちらはどなたも無料でご覧になれますので、ご参照いただければと思います。

私自身、今ご紹介いただきましたように、小さい子ども2人を共働きの妻と育てています。ちなみに妻は外資系のIT企業の部長職で頑張っております。2回の育休は本当に得難い体験でした。せっかくだからと、最初の育休である7年前にはよく散歩をしていたのですが、平日の昼間に赤ん坊を連れてウロウロしている男性というのは、当時は珍獣のような扱いでした。見事に公園デビューを失敗しました。それまで和気藹々と楽しそうに喋っていたお母さんたちが、私と息子が足を踏み入れた途端にピタッと話を止めて、こちらを見ながらひそひそと話していました。私は本当に、男性はマイノリティ体験をすべきだと思いますね。4年前からは父の介護が始まっております。

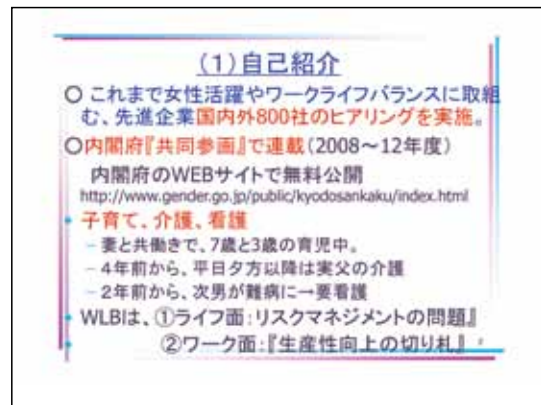
## ワーク・ライフ・バランスは「生産性向上の切り札」

よく、余裕がある企業、ゆとりのある職場がワーク・ライフ・バランスに取り組むという誤解があると思うのですが、これは間違いです。人生には何があるか分からない。その時に仕事を諦めないで、またこれからはあらゆる職場で、介護と仕事の両立が大きな経営課題になってきます。そういうリスクマネジメントとして捉えるべきです。私自身も研究者のはしくれで、なんとか頑張って仕事を終えなければいけないという意味では、ワーク・ライフ・バランスとは「生産性向上の切り札」と思っています。

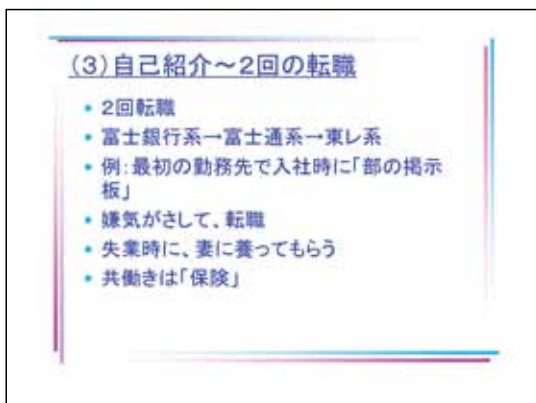
私は2回転職をしております。最初は今の富士銀行の子会社で勤務していて、その後で富士通の子会社、今は東レの子会社にいるんですけど、最初に入った職場で本当にびっくりしたのは、朝会社に行ったら「部内会議午前2時スタート」と書いてあって、これは午後の間違いだと思ったら間違いではなく、嫌になって飛び出してしまいました。最初の転職で、私は次の職場が決まっていなかったもので、妻に養ってもらいました。その当時に友人から「仕事辞めてヒマだろう？」と言われて、「オレはヒモじゃない」って言い返したのを覚えています。こういうふうには、ジェンダーバイアスというのは、僕自身にもあると思って、それまではそういうことがない人間だと思っていたのですが、男性が仕事を辞めたらそういうふうには思われると自分も思ってしまったんだと気づきました。共働きは「保険」だと私は思っています。お互いに働いて、何か不測の事態が起きた時にお互いに支え合える。また、私は別に家事育児スキルが高いわけではないですけど、最低限に一通りはできます。妻は海外に出張することも多いので、その点が彼女にとっても「保険」であるということです。今日は、私の育児・介護を話してくださいというご依頼だったのですが、こういう分野を研究しているので、社会問題と絡めてお話した方がいいと思っています。



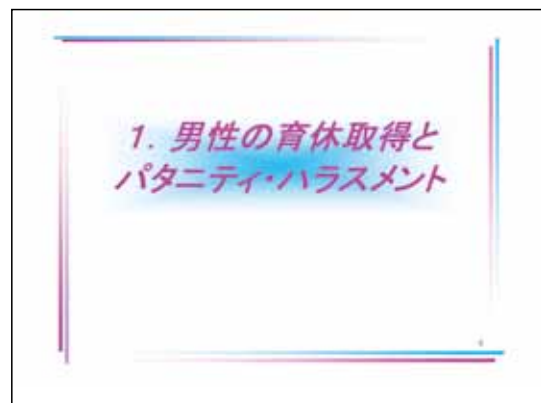
スライド 1



スライド 2



スライド 3



スライド 4

## ワーク・ライフ・バランスに関する世代意識ギャップ

私は2007年頃に「ファミ・ハラ（＝ファミリー・ハラスメント）」という言葉を使い始めました【スライド5】。「パタ・ハラ（＝パタニティ・ハラスメント）」については研究者のあいだでは2001年頃からすでに使われていたのですが、最近では日本労働組合総連合会（連合）さんも使っております。私は、「マタ・ハラ（＝マタニティ・ハラスメント）」や「ケア・ハラ（＝ケア・ハラスメント）」を含めて「ファミリー・ハラスメント」と呼んでいます。

先ほど森大臣が、男性の育児休業所得率について2%を切っているというお話をされましたが【スライド6】、そもそも男性の2%の中身も、1日から5日が4割、5日から2週間が2割と本当に少ないです【スライド7】。雇用保険から育児給付金が出る、月に20日以上休んでいる人というのはわずか0.38%、1000人に4人もいません。これは制度ができていても、それを使いづらい風土がある。このことを私は「パタ・ハラ」という言い方をしています。

この会話【スライド8】は私の知人の例なのですが、「職場は戦場だ、育休は敵前逃亡と見なす」と言われた人がいました。私自身は7年前、男性第1号の取得者だったので「男のお前が育休なんてどうして取るんだ、キャリアが台無しになるぞ」と言われました。最初は育休が4か月だったのですが、「そのブランクで台無しになるキャリアだったら、それまでの人間なんでしょう」と、生意気な言い方をしたんですね。そうしたら「子どもの教育費は何千万円もかかるんだ。いっぱい残業して金を稼ぐ、これが家長としてのあるべき姿だ」と、そんなふうに言われて本当にゲンナリしました。家の場合は妻の方が給料が高くて、福利厚生制度も整っているんですね。ですから妻が世帯主です。だから「僕は家長じゃないんで」って言ったら、「そういう問題じゃない、バカモノ」と言われてですね。上司はこういう人だったのですが、当時勤めていた会社の社長は理解があったんです。だから社長が後

(1)ファミリー・ハラスメント

- 2006年以來、家族事由によるハラスメントをファミリーハラスメント(ファミハラ)と総称。
  - マタハラ(2009年に朝日新聞記者がマザーハラスメント)
  - パタニティ・ハラスメント(パタ・ハラ)。
  - ケア・ハラスメント

スライド5



スライド6

(3)『なんちゃって育休』が大半

- 「1～5日」が4割、「5日～2週間」が2割と2週間未満が6割。
- 雇用保険から『育児休業給付金』を受給した男性(月に20日以上育休取得)は、わずか0.38%。1000人に4人もいない。
- 「パタニティ・ハラスメント」も生じている。
- ↑男性社員が育児休業を取ったり、育児のための短時間勤務やフレックス勤務をしたりすることを妨げる行為。

スライド7

(4)パタニティハラスメントの実例

- 上司:「職場は戦場だ、育休は敵前逃亡と同じと見なす」、「なんで、男のおまえが育休なんて取るんだ。キャリアが台無しになるぞ」
- Aさん:「たかだか4か月のブランクで台無しになるキャリアならば、僕がそれまでの人間だったということです」
- 上司:「子供の教育費は何千万円もかかるんだぞ。いっぱい残業して金を稼ぐ、これが家長としてのあるべき姿だ!」
- Aさん:「うちの場合、妻の方が給料も高いので妻を世帯主にしているんです。僕は家長ではありません...」
- 上司:「そういう問題じゃない!バカモノ!」

スライド8

押しつけてくれて取得することができました。それで私が社長に「ありがとうございます」とお礼を申し上げに行った時に、「君のところは奥さんの方が給料が高いんだって？」と言われて、私は何も考えずに「だから私が育休を取る方が合理的なんです」と答えたら、「でも男の沽券に関わるだろう？」とか言われました。僕は失業した時にも、養ってもらってラッキーって思っていたのでそう言ったら、「そんな無理なくていいよ」って段々深刻な顔で考え込んでしまって。それで数日後に人事が来て「社長から『あいつが不憫だから給料を上げてやれ』って指示がきた」って言われて、親の七光りがありますが、妻の七光りで給料が上がったのって僕くらいではないかと思えます。そういうよいこともありました。

ちなみにこれ【スライド9】は僕の友人が言われた言葉です。お子さんが熱を出して、保育園から連絡がきたというよくあることです。彼は奥さんが出張中なので「今日は早退したい」と告げると、「そういうマイホームパパって奴は、会社には不要なんだ。そんなことをしていると、評価を最低に落とすぞ」と。あるいは、「家庭の事情で会社に迷惑をかけるのだから、評価が下がるのは当然だろう。そもそも、子どもが小さいのに、ほいほいと出張するような無責任な女と結婚したお前の配偶者選択が間違っている」と言われたと。「こういう場合ってどうしたらいいんだよ」と愚痴られて、僕が彼にアドバイスしたのは、課長に「課長はお子さんが小さい時に出張は控えたんですか？」と聞く。すると当然「控えるわけないだろう」と答えますね。そうしたら「じゃあ、子どもが小さいのにほいほいと出張していた課長と結婚した、奥さんの配偶者選択が間違っているということですね」と、KYを装って言い放てばいいって言ったのですが、実際にそれをやったらしいのです。そうしたら「失礼なことを言うな」と言われた。「でもそれは、こちらが失礼なことを言ったんじゃないくて、あなたが家の妻に失礼なことを言った」と、彼はここまで言ったそうで、よくやったと思いました。そもそも誰もが女性のお腹から産まれてきているのに、子育てをしている女性の足を引っ張るといのは、天に唾を吐くような行為だと、私は思っています。

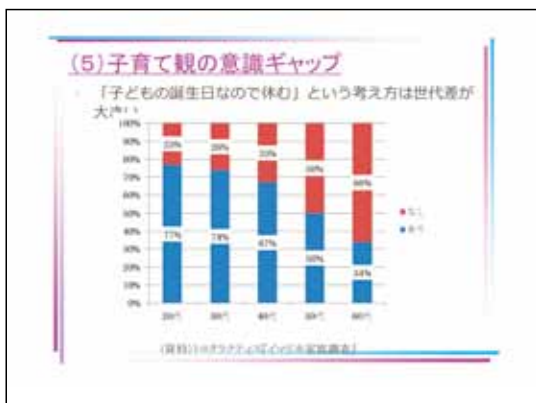
やはり、この問題には世代間の意識差がかなりあります。これは博報堂が実施しているトヨタラクティスの意識調査で、子どもの誕生日に有給休暇を取るのが「あり」か「なし」かという問いです【スライド10】。50代、60代は「そんなのは…」という感じですが、20代は8割が肯定的な意見です。ご存じかもしれませんが、最近では育休の所得保障が少し変わりました【スライド11】。期間を区切って3分の2まで所得保障を上げていたりします。だから妻がずっと取るよりは交互に

・ Aさん:「子どもが熱を出したという連絡を保育園から受けたので、すみませんが早退します」  
 ・ 上司:「バカモノ、そんなのは女房の役割だろ!」

・ Aさん:「うちの妻は出張中なので無理です。私は今日やるべき仕事はもう終えていますから」  
 ・ 上司:「そういうマイホームパパって奴は、会社には不要なんだ。そんなことをしていると、評価を最低に落とすぞ」

・ Aさん:「私は仕事をきちんとやっています。それに、家族の看護で休暇を取得できると就業規則にも書かれています」  
 ・ 上司:「家庭の事情で会社に迷惑をかけるのだから、評価が下がるのは当然だろう。そもそも、子どもが小さいのに、ほいほいと出張するような無責任な女と結婚したおまえの配偶者選択が間違っている! 会社に迷惑をかけるな」

スライド9



スライド10

(6) 育休給付金の引き上げについて

- 所得保障（給付金）の引き上げ期間を6カ月に区切ることで、共働き世代では妻のみならず、夫にも取得する経済的なインセンティブをつけるなど、工夫している点は評価できる。
- ただし、『なぜ男性が育休なのか』という価値感や、職場風土が変わらない限り、制度があっても使えない状況に大きな変化は期待できない。

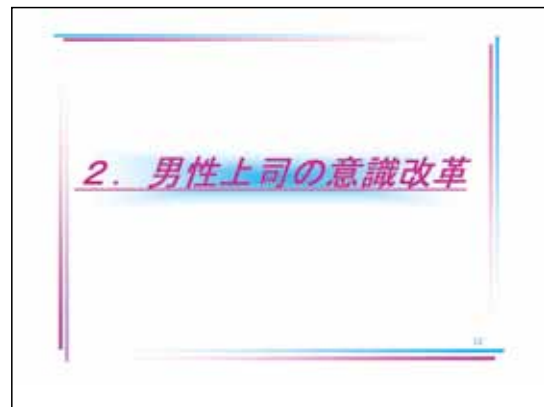
スライド11

取った方が経済的には得だということで、男性にも取らせようと工夫しています。しかしいくら制度をよくしても、風土が邪魔しているからそんなに簡単に男性の育休取得率は上がらないのではないかと私は思っています。

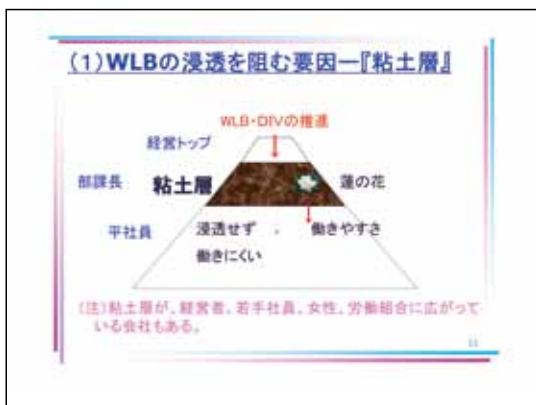
## 男性上司の意識改革を実現するために

私は今、コンサルタントの仕事を手がけることが多く、男性上司の意識をどう変えるのかということをよく考えています。「粘土層」という言葉があります【スライド13】。これは、いくらトップが「これからは人口減社会で男性だけではダメだ。女性も含めて多様な人たちが」ということを本気で思っていたとしても、なかなか現場には浸透していかない。それはピラミッドの中間に粘土層がある。これはいくらレクチャーしても染み込まない、できれば触りたくないということで、女性が名付けた言葉です。私も中間管理職なので、この言葉には心中穏やかではないです。私は百数十人の働く女性たちにインタビューをして、その人たちが「上司に恵まれました」というのをよく耳にしました。男性であれ女性であれ、上司がよくサポートしてくれて励ましてくれたから今の私がある。確かにそういう人はいるなどと思って、私はそういう人を「蓮の花」と呼んでいます。泥沼に咲いた蓮の花という意味ですね。けっこう、大学や研究機関はこの粘土層が分厚いと思っています。恐らく、今日来られている男性の方は蓮の花ですね。来てない人たちには分厚い粘土層である人が多いと思いますけれど。

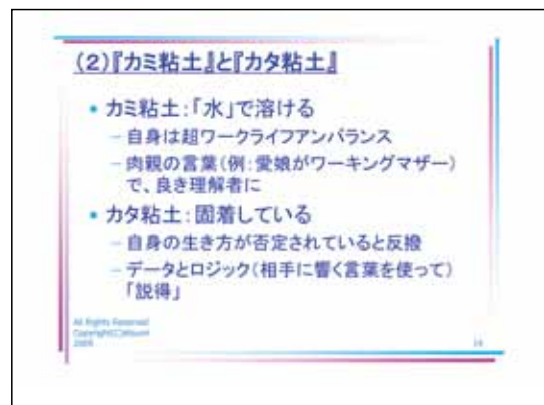
私は、「カミ粘土」と「カタ粘土」とも言っています【スライド14】。カミ粘土は水に溶けますね。水というのは家族のことです。今、どの組織も上の世代の方々の若い頃は、超ワーク・ライフ・アンバランスでした。そうでないと偉くなれない。でもそういう人たちが今もそういう価値観かというところでもないです。例えば、お嬢さんがワーキングマザーで苦勞していると、非常に理解が深くなったりします。一方で、カタ粘土というのは、ガチガチに固着している化石のような人たちです。ある日本を代表する金融機関で、私は3年前に呼ばれて話をしたのですが、話の始めに「珍獣」とか言っても笑いが一つも起きない。私はどんな場所でもKYを装って最後まで喋り切るというのをモットーにしているのですが、喋り終えたらさすがに「疲れた」と思いました。そうしたら人事部長が「ウチの管理職はカタ粘土どこ



スライド 12



スライド 13

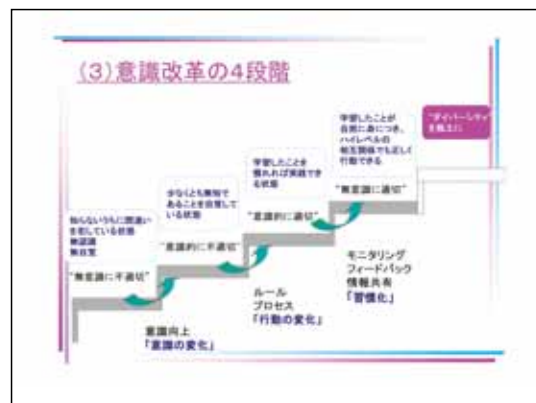


スライド 14

るか永久凍土です」っておっしゃっていました。今、その金融機関は不祥事で大揺れに揺れていますね。要するに、多様な人たちがいないことでチェック機能が働かないのです。そこには言いにくい職場風土があるし、ワーク・ライフ・バランスというのは多面性の肯定なのです。自分の中に家庭人、地域人といった多面性があるということ。それがないと会社の論理=自分の論理で、最初はグレーであったのがいつしかブラックになる。これが典型的です。ただ気持ちは分かります。自分たちが一生懸命頑張ってここまで成長してきたのに、「なんでこんな若い奴に『粘土層』なんて言われるんだ」っていうのは。そういう反発は相当あると思います。ただ、私がデータを揃えていくので、聡明な方々なので分かるとは思っています。しかしながら、理解まではいきません。理解の次には実感というプロセスというがあると思っていますのですけれど。

#### 4段階の意識改革でダイバーシティの推進を

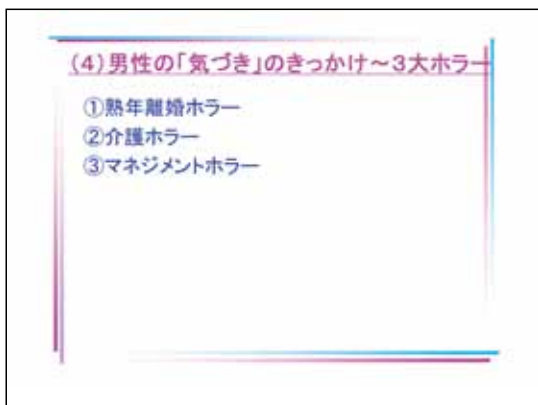
私はダイバーシティには4段階あると思っています【スライド15】。まず、無意識に不適切なことを言っている段階。先ほどの「教育費を稼ぐためにたくさん残業しろ。これがあるべき家長の姿だ」というのは、善意で言っているのですが、これが不適切だということを意識化させないとイケませんね。アステラス製薬さんの取り組みを素晴らしいと思って伺っていたのですが、NG集を作っておられるというのも、「これを言ったらダメなんですよ」ということを意識化させると次の段階にいきます。次に、意識的に適切なことを言う段階というのがあるのです。これは基本的には練習です。私も男性対象の研修をよくやるのですが、そこで言うのは、もし女性部下から「妊娠しました」という報告を受けた時に、99%の男性上司は顔が曇るということです。その後ぎこちなく「おめでとう」とか言うのですが、全然気持ちが伝わらない。そこで一瞬の勝負がついてしまうので、とにかく朝起きて鏡を見たら、今日、女性部下から「妊娠しました」という報告を受けたら満面の笑みで「おめでとう」という練習をするように言っています。これは練習すればできるようになりますし、本当に重要なことなのです。よく使う手で、企業の中で部門長クラスにダイバーシティのトップ発進をしていただいたら、その次の下部層が、トップからの伝達を受けて、自分たちがそれについてどう思うかということが発言させて、イントラネット上にそのことを発信していくという手法があります。そうすると、先ほどのカミ粘土みたいな人たちは、ダイバーシティについて大切な問題だということが自分の言葉で語れるというか、少なくとも発信はできるようになります。そうでない人は、女性部下に書いてもらう。そうやってイントラネット上に出して「イイネ」を付けるみたいなことをすると、やはり気持ちが伝わっているかどうかで差が出る。矢野さんのことを常々素晴らしいと思っておりまして、今日もまた素晴らしいと思ったのは、反省をおっしゃったことです。そういうことは非常に大切です。それはとても説得力を



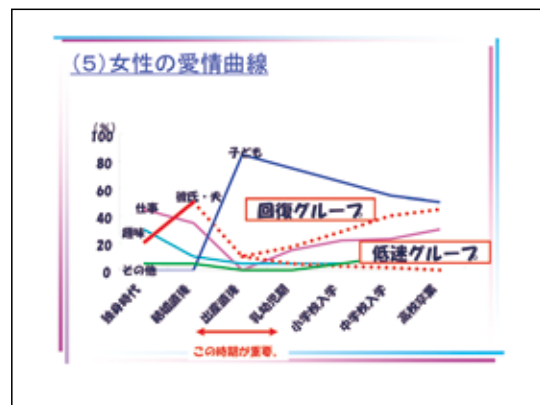
スライド 15

持ちますし、励まされることも多いと思うのです。そうすると、最初はダイバーシティにあまり理解がなかった人も、公の言葉を出すことになる。それと、そういう世代は一応トップが言えば、その方向に乗って言うので、それに対して反応が来て、これを言うと好意的な反応を受けるのだということで、段々と自分の言葉に説得されていくのです。だから、うまいことを言える人に説得させてはいけません。偉い人というのは基本的に人の言葉を聞かないので。だから今まで言っていないことを言わせて、それに対して公的評価が付くと自分の言葉に説得されていく。これはすごく重要です。最近の安倍首相はそういう段階に入っているのではないかと私は思っています。4月に女性役員を1人とおっしゃった時は、私は「本当か?」と思っていたのですが、参院選が終わった後も取り組みが止まらないどころか加速しています。

そしてこういうことをやっていくと、最終的には無意識に適切なことが言える職場になります。つまりこれは結構手間がかかるということです。いきなり第1段階から第4段階にはいきません。そこをどうやっていくか。意識が変わって行動が変わる、行動が変わって、それが習慣化されていくことが重要だと思います。私は、そもそも第1段階から第2段階にどうやっていかせるかということを、仕事として携わっているので、そこでよく使うのは「3大ホラー」と呼んでいるものです【スライド16】。これは「熟年離婚ホラー」「介護ホラー」「マネジメントホラー」というものです。10年前に私が手掛けた「女性の愛情曲線」という調査があります【スライド17】。これは女性たちに愛情100%を配分していただいて、それがライフステージでどう変わっていくのかを見たグラフです。結婚すると夫への愛情はトップへと踊り出ます。ただこれは一時期の仇花で、子どもが生まれた途端に子どもへの愛情がトップになる。夫への愛情はガクッと落ちて、その後徐々に回復していくというのが一つのパターンですね。もう一つのパターンというのは、下がったまま低迷していく。これは私が独身時代に調査したので、この二極化の理由が分からなかったのですが、調査報告を見たら出産直後と乳幼児期、この一番大変な時期に「子育てを誰と行いましたか?」という設問があって、「一人で行いました」と答えた人と愛情の低迷グループには高い相関があります。一方「夫と二人で行いました」という場合には、愛情の回復するグループと高い相関があることがわかりました。



スライド 16



スライド 17



## 男性が“介護ホラー”を迎えないためには

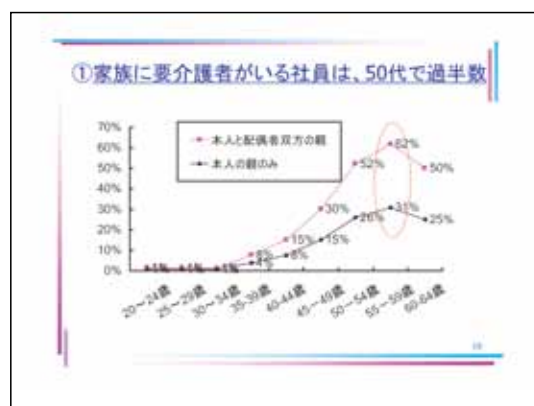
「産後クライシス」という言葉があります【スライド18】。このことについては、ポプラ新書からNHKの優秀な女性記者とディレクターの方が本を出しています。去年の9月、NHKの「あさイチ」という番組で、この愛情曲線を取り上げました。私もスタジオに呼んでいただいたのですが、それまでは、とかく育児ノイローゼとか産後鬱とか、あたかも女性に問題があるかのように言われていましたが、そうではないんだと。そもそもそういう大変な時期に夫と一緒にやらないから妻は大変だし、そういう在り方を是認している社会に問題があるのではないかという話をしました。そういう切り口が恐らく斬新だったのだと思います。「あさイチ」は基本的に主婦層が視聴者で、私は今まで4回出演しましたが、この話をした時の反響が一番多かったです。わずか1時間で2500枚のFAXが、滝が流れるように届きました。中には1、2枚、達筆な字で「この番組はけしからん。働き盛りの男性がそんなに家事、育児なんてできるわけないだろう。スタジオにいる見たことのない若造、そういう軟弱な奴が増えると日本は滅びる」とか書いてあって「あちゃー」と思ったのですが、でもそういう意見は圧倒的少数で、99.9%は妻の夫に対する恨みつらみですね。送られてきた意見は見せてもらえて、最後にいくつか回答するのですが、中には「私は今も忘れません。あの40年前の出来事を・・・」とかありまして、これはお子さんが熱を出して、ようやく寝かしつけたら酔っぱらった夫が帰ってきて、子どもを揺さぶり起こして、子どもが泣き出したら夫から「パス」と言って渡されて、夫は高いびきで子どもは泣きやまない。そうしたら夫がむくっと起きて「こんなじゃ寝れないから、外であやしてろ!」と言われたと。最後には「覚えてらっしゃい。あなたの介護なんて誰がするもんですか」って書いてあって、怖かったですね。

介護の話は、本当に「粘土層」の人たちにも響きます。というのは本当に大きなリスクがあるということに、徐々に気づき始めています。これ【スライド19】は実際に、社員の年齢でどれくらい家族に要介護者がいるかということ、厚生労働省、総務省のデータを使ってシミュレーションしたものです。ですからこれはリアルなものです。介護は基本的に確率の問題なので、かなり確からしい数字が出ます。意外に思われるかもしれませんが、実際に今の50代の方の過半数は家族に要介護者がいます。これは介護しているかどうかということではありません。親元を離れていて、別の兄弟姉妹がいて、その人がメインの介護者かもしれません。全社員の中に占める割合は、現時点でも1割を超えています。特筆すべきは、あと10年、15年で団塊の世代が後期高齢者になると、一気に要介護者は増えます【スライド20】。子どもの世代の兄弟数は減っていますから、介護リスクが高まることは必然です。ほとんど全ての職場で、家族に要介護者を抱えている社員が2割から3割になるのです。そういう状況をどう乗り越えるかということを考えるべきです。

**(6) 産後クライシス～熟年離婚ホラー～**

- これまでは『育児ノイローゼ』『産後うつ』と母親の問題という一面的な見方をされがち。
- しかし、夫の不作為責任を含む、社会の在り方に大きな問題という認識。
- 視聴者からスタジオにFAXが、わずか1時間で2500枚以上も。
- 大半が、怒涛のように押し寄せる妻たちの夫に対する恨み、つらみ。

スライド 18

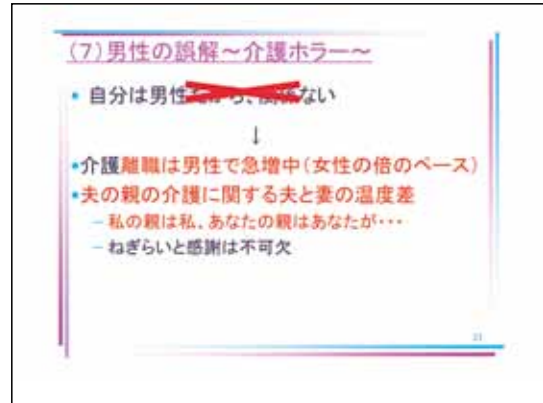


スライド 19

介護に関しては、子育てもやってくれたし、介護も妻がやってくれるはずだと呑気に考えている男性が多いのですが、今実際に介護で離職している方が年間に10万人おりまして、その増加率でみると、男性の離職率は女性の倍です【スライド21】。管理職で介護をしている人が8万人いるのですが、その8割は男性です。妻が子育てをやってくれた、自分の母親も主婦でちゃんとお爺さん、お婆さんの面倒を見ていた、というのは違います。というのは、仮に夫がまるで子育てをしなくても、妻は歯を食いしばってでもちゃんと子育てをします。でも夫の親は違います。そういうことに気づいて、もし妻が自分の親を見てくれるようになったら、そこは本当にねぎらって感謝しないとまずいだろうなと思います。



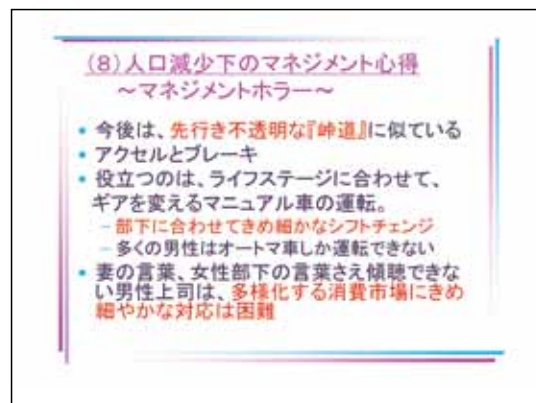
スライド 20



スライド 21

## 自らのライフステージに合わせたギアチェンジを

マネジメントホラーというのも今はよく使います【スライド22】。これからは、本当にマネジメントが大変だと思います。経営環境がそうですけれど、先行き不透明という中でアクセルとブレーキをうまくメリハリつけないとダメですよ。社員一人一人も、自分のライフステージに合わせてギアチェンジするというマニュアル車の運転と同じだと思うのですが、マネジメントも、部下一人一人がどのライフステージにいて、どういうニーズがあり、どういうリスクがあるということを合わせられないと、本当にモチベーションを下げてしまうし、下手するとどんどん人も辞めてしまうし、いい人が全然来なくなるという状況になります。私は、妻の言葉や女性部下の言葉さえ傾聴できない上司が、多様化する消費市場にきめ細かく対応することは困難ではないかと思っています。



スライド 22

## ダイバーシティを実現させる「3つのP」



今日はネガティブなことばかり申し上げましたが、どうやって広めるかというやはりポジティブなことを言う必要があります。私は制約社員にとっての「3つのP」ということをよく言います。まずは“ワークのキャリア”より“ライフのキャリア”。私は今ライフのキャリアを積んでいると思っています。自分が人並みに苦労していることは、これから男性社員も女性社員も、子育てしながら働く人や、介護しながら働く人たちが増えていく時に、自分の経験が部下マネジメントに生きてくると考えています。これが「パラレルキャリア」ですね。二つ目は「プロダクトイノベーション」。業界によっても違いますが、生活者の視点、消費者の視点をビジネスに生かす。これはBtoC(=Business→Consumer)のビジネスだと本当にヒット商品がバンバンと生み出せているので響きやすいのですが、研究者の世界はこういうことが本当に難しいかなとは思っています。ただ、私も本当に「プロダクトイノベーション」というのはあるなと思っています。先ほど申し上げたように子どもを育てながら働くということは、本当にストレスフルなことですが、ただ一つ気づいたのは人間の脳みそというのは、いったん集中して動き始めると、多分オフの時間に突入しても潜在意識ですっと考えています。だから私はオフの時間にひらめくことが多いです。

一つ例を挙げると、私は最初に育休を取った時に、生涯で一番チョコレートを買いました。思い出してみると、育休を取る前に後輩たちに囲まれて「男性初めての育休を取るって聞いたんですけど、頑張ってください」と言われて盛り上がったのです。私はその時、2004年に厚生労働省が出した「結婚相手に何を求めるか？」というデータで、男性は「容貌、容姿」。女性は、1位は「所得」なんですけど、2番として「育児、介護を一緒にしてくれる」。これはイケメンよりももてるということで、それを思い出して「イクメン」という言葉を作ったのです。私の知る限りではその時点では誰も使っていませんでした。そういうふうな、メリハリのある働き方ってすごく大切だと私は思います。制約社員というのは「プロセスイノベーション」、職場がもっとこうなったらいいのという業務改善をいっぱい気づきます。これからの人口減社会では、確実に一人一人の業務量は増えます。その時に、これ以上業務を増やさないためには、制約社員の知恵を生かして、少しでも業務プロセスを効率化するという風土を作らないと本当に破綻します。

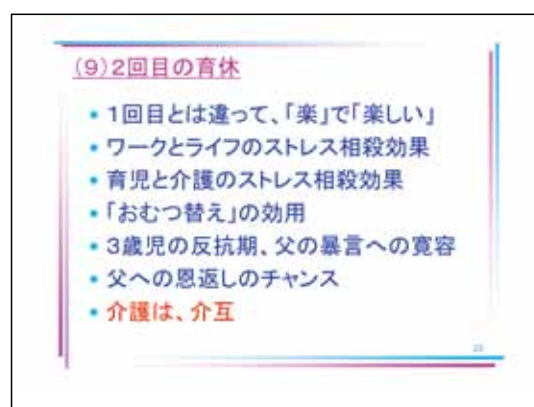


## 男性にとっての育児と介護とは？



最後に、介護の話をしてください。2回目の育休は楽しかったです【スライド23】。ワークとライフの相殺効果というのを感じました。父の介護は4年前に始まっていて、一時期は本当に深刻でした。介護が始まると周りから心配されたものです。「介護と育児の両方で大丈夫か？」という感じで。その時に思ったのは、まだ子どもも小さくて、基本的には平日の夕方に2人を保育園に迎えに行った後は父親のところ、車で10分くらいのところに行っていたのですが、毎日会っているので本当に息子たちはお爺ちゃんのが大好きなのですね。上の子が3歳よりちょっと前のことですが、反抗期になって私が何を言っても逆のことをする時期に、お爺ちゃん自慢をしてくれました。元々家は大工で、手先がすごく器用なのですが、ある時息子が「おじいちゃんはすごい手品をしてくれるんだ、スーパーマジシャンなんだ」って言うから、「おかしいな」と思っていたら、「お口から自由に歯を出したり入れたりできるんだよ」って言うんです。3歳の誕生日に何が欲しいかと聞いたら、「あの手品の歯が欲しい」って言って、当時は歯磨き指導をしております、息子にとってはそれがすごくストレスだったようで、お爺ちゃんみたいな歯だったらさぞかし楽だろうと思って憧れていたらしいです。

男性が育児をすると妻が楽になるという切り口で語られることが多いのですが、実感として思うのは、育児をしておくで介護が楽になると思います。というのは、自分の乳幼児期を逆側の立場で追体験する。「自分が赤ん坊の頃も大変だったんだろうな」と。大変なのはたかだか数年、これまで数十年にわたって愛情を込めて育ててくれたと思うと、やはりそこは恩返しと思えるし、お互い様と思える。私は職場だけではなく、ライフの場でもダイバーシティが大切だと思っています。小さい子がいるというのは周囲を和ませるのです。ある時、父の下の世話を私がする時があって、それで父が落ち込んでいる時がありました。その時に息子が、父親のオムツを指差して「僕と一緒にだ。でも僕のより大きいからじーじは偉いんだ」って言ったのです。その言葉に父は笑い転げておまして、戦争の時の話をしてくれるのも、息子たちにはなかなか聞けない得難い機会ですし、また自分としてもこの子たちが大きくなるまでは元気でありたいと思います。このようにダイバーシティでいろんな人たちがつながっていくと、そこで相乗効果が起きると私は感じています。



スライド 23

## ダイバーシティは「良かった」づくり



ダイバーシティというのは、「良かった」づくりだと思います。男性職員、女性職員、研究者に関わらず誰もが、東京医科歯科大学で働いて良かったと思える職場づくり。またイクメン、介護をする介男子。私自身はあまり大したことをしているとは思いませんが、今は子どもたちが生まれてきて良かった、父が晩年生きていて良かったと思えるように一生懸命サポートしたいと思っています。私は女性には、母親には、本当になかなわないと思います。私はかつて、不幸が起きないのが幸せだと思っていました。ただ「何故こんなことが？」って思うようなことが人生には起こります。3.11はその典型です。だから仮にそういうことが起きたとしても、そこから逃げたり誰かに押し付けたりするのではなくて、自分が向き合うことには向き合う。ただ、一人で抱え込むのは本当に大変なので、近くにいる人たちと協力して乗り越える。そのプロセスに幸せがあると私は気づきました。例えば子育てだったら、楽しいことや嬉しいことは妻と分かち合って倍増し、辛いことや苦しいことは妻と分かち合って半減する。これは職場でも一緒だと思います。私の上司は佐々木常夫という、200万部くらい本が売れているベストセラー作家なのですが、仕事で大変な時はすごく励ましてくれました。私は本当にそういう上司を持っていて幸いでした。「辛」という字は横軸一本を通すと「幸」に変わります。今はどちらかという、辛い思いをしているのは女性の方が多いと思うのですが、その時に近くにいる人、特に男性がちょっと手を差し伸べるだけで、その人生が大きく幸いへと変わっていく。男女共同参画とはそういうものだと思います。ワーク・ライフ・バランスの「ワ・ラ・バ」の頭文字は、「分かち合い」「楽あり苦あり」「バトンリレー」の略語だと思っています【スライド24】。本当に貴大学は、患者さんの楽あり苦ありの転機に寄り添う人たちを養成しておられる、本当に素晴らしいお仕事をなさっていると思います。だからこそ、やはりワーク・ライフ・バランス、あるいはダイバーシティを大切にしていきたいと願います。拙い話ではございましたけれど、ご清聴いただきまして誠にありがとうございました。

(11)WLBは“幸せ”への道しるべ

- 誰もが人生の『主人公』
- 妻曰く:最後の瞬間まで、笑顔で見送ろう。
- 「幸せ」は、不幸が起きないことではない
- 不幸から逃げずに、誰かに押し付けずに、協力して乗り越えること
- 辛い ⇒ 幸い  
    わかちあい  
    ラクあり、くあり  
    バトンリレー

スライド 24

ご清聴いただき、ありがとうございました。渥美

Naoki\_Atsumi@ta.tyoo.ac.jp

2011年に『イクメンで行こう!』を刊行。  
第5章で、介護と仕事の両立体験を執筆

2012年に『ムダとリソース』を刊行。  
日本経済新聞出版社

2012年、介護と仕事を両立するための快復体験を執筆、読者海軍の紹介と書いていただければ、2巻で5千円(7%程度)の割引に

Copyright © 2011 Naoki Atsumi

スライド 25

司会：渥美先生ありがとうございます。ご自身のご経験に基づいた、非常に引き込まれるお話でした。渥美先生のお話を聞いていて思ったんですけども、やはり仕事をしているとやりがいもありますし楽しいんですけど、人生の中には辛いこと、楽しいことを含めてプライベートな時間というものもたくさんあって、そこに関わらないことへの後からの後悔というのはいけないという気持ちにさせられました。そしてそれは女性も男性も同じなんだと思います。どうもありがとうございました。



# キャリアプランニングをして 意識を変えてみよう

東京医科歯科大学 学生・女性支援センター 女性支援部  
助教 有馬 牧子

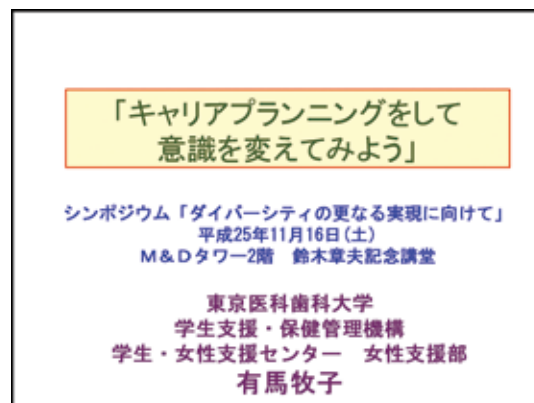


司会：それでは、続きましてこの度のシンポジウムの企画・運営を担当してい  
らっしゃいます、東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構、学生・女性  
支援センター女性支援部の有馬牧子先生よりご講演いただきます。テーマ  
は「キャリアプランニングをして意識を変えてみよう」です。どうぞよろ  
しくをお願いします。

## 女性をとりまく環境の変化について

ご紹介いただきましてありがとうございます。学生支援・保健管理機構、学生・女性支援センター女性支援部の有馬でございます。本日は皆様、土曜日のお忙しい中お集まりいただき、心より御礼申し上げます。今日は女性だけでなく、男性の方も含めたキャリアアップに関するお話をさせていただきたいと思っております。

ではまず、女性をとりまく社会的な環境について簡単に比較をしてみたいと思います。この数十年で、女性をとりまく環境は大きく変わってまいりました。1985年に改正された男女雇用機会均等法以前の世代の方というのは、選択肢としては仕事を取るか、家庭を取るかという方が多い状況でした。どちらかといえば、自分のしたいことを後回しにして家族の為に生きる、そんな風潮などもございました。そのため職場などにおいても、いったん就職しても「結婚までのつなぎ」というような認識があったり、仕事の現場においても重要な仕事の担い手とはあまり認識されないということもあったため、当然に



スライド 1

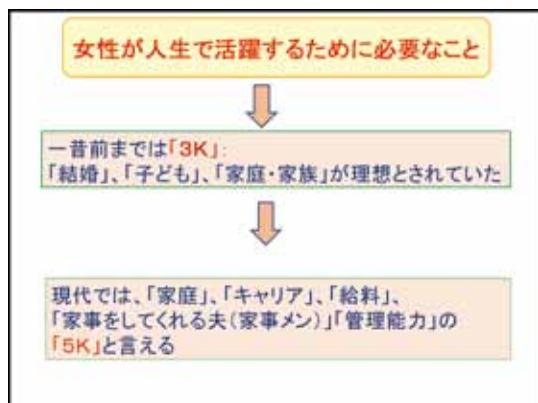
女性自体の数が職場に少ない状況がありました。そのため、女性が出産、育児、介護などのライフイベントを経ながら働き続けるという環境はそれほど整っていなかった状況でした。当然ながら、社会において女性の活躍を支える意識も薄い状況がございました。

これが、現在の「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が出回ってきた以降の世代と比較して考えますと、いい意味で女性が欲張りになってきています。仕事も家庭も、両方とも欲しい。そして生き方や個性、幸せなども同時に重視したい。その他、「おひとりさま」や「おふたりさま」など、時代の風潮を映し出すような言葉も新しく出てきました。当然、周囲や職場の意識も変わってまいりまして、様々な両立支援制度が制定されるようになりました。そのため、職場においては多様な世代の方々と机を並べることになり、女性も社会経済の重要な担い手と考えられるようになってきていました。同時に、女性の管理職やリーダーも増えてきています。そしてまだ全く同じではないですが、仕事においても男性と同じような機会が身近になってきています。先ほど渥美先生のお話にもありましたが、「育メン」という言葉も一般的になってきており、その他に「家事メン」、「育ジイ」といった言葉も新しく生まれ、女性がやりたいことを選びやすい社会になってきているといえます。

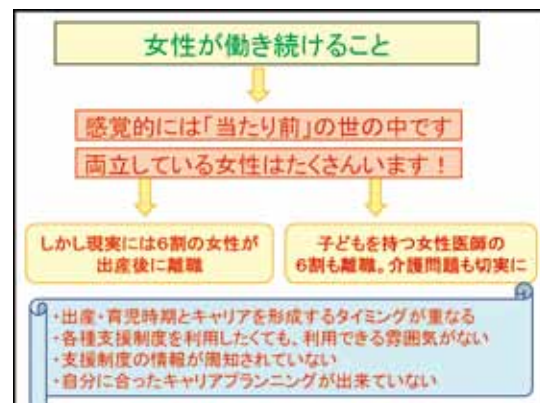
## 女性がキャリアを積むために必要なこと：「3K」から「5K」へ

次に、【スライド2】女性が人生でキャリアを積み、活躍する為に必要なことというのがあると思います。かつては「3K」、つまり「結婚して」、「子どもを産み」、「家庭を持つ」ということが女性の人生として一つの理想とされていた時代もありました。これが今では、「家庭」も持ち、同時に仕事における「キャリア」も大切にする。当然、女性も積極的に「給料」を得るという自立した意識を持つことが必要ですし、あとは、「家事を協力してくれる夫・パートナー」、それから仕事と家庭とを同時にマネジメントする「管理能力」といった、「5K」に変わってきているのではないかと考えています。

日本の社会でも女性を積極的に登用することは当然不可欠です。先ほどの森大臣のお話にもありましたように、現在わが国では少子高齢化を迎えており、これから日本の人口というのは減少に向かうことが推計されています。ある調査において、2005年からの15年間における人口減少を補うには、女性を積極的に登用することで、社会全体としての就業率が25%上がるという試算がなされています。このような状況がありますので、女性が育児や介護などのライフイベントを経ながらも働き続けるということは、感覚的には当たり前の世の中に近くなってくると思われまます【スライド3】。実際に、仕事と家庭とを両立されている女性の方々はたくさんいらっしゃいますが、現実には6割の女性の方が出産後に離職されているという現状があります。本学においても、子どもを持つ女性医師の6割が離



スライド2



スライド3



職していることが調査で判明しています。また女性の離職要因として、介護の問題も今後さらに切実になってくることが予想されます。この背景にあるのは、出産、育児をする時期とキャリアを形成する時期がどうしても重なってしまう。あとは各種の両立支援制度を利用したくても、それを利用できる雰囲気職場にない、または休業などを取りたくても、自分の代わりに業務を担当してくれる人材がない。あるいは、これらの支援制度が職場内に十分に周知されていないということも課題として考えられると思います。これらに加えて、女性自身が自分に合ったキャリアプランニングができていない、ということも考えられます。

## キャリアを積む上での悩み



また、女性がキャリアを積んでいく上で抱えやすい悩みとしましては、職場に目指したいと思える先輩が少ない【スライド4】。それから、本当は自分が何に向いているのだろうか、今の自分の仕事は本当に自分に合っているのだろうかという悩み。あとは、これから出産も育児もしたいけれど、今ちょうど重要な仕事を任されているので、両立する上でのタイミングをどうしたらいいのかという悩みです。それから両立支援制度を利用することに対して周りの理解が少ない、あるいは雰囲気として制度を使いにくい。また意識の問題としては、やはり女性の数自体がまだ職場に少ないという現状があるので、少ないからこそ自分が頑張らなければいけないというプレッシャーを感じてしまう。それから、これは研究職の方に多いのですが、今の自分のポジションに任期が付いているので、その任期中の数年間で一定の業績を上げなければいけない。もしその間に出産・育児を経験していたら、業績を上げるのに間に合わないということがあられると思います。また、管理職やリーダーになるチャンスが巡ってきても、それを拒んでしまう、あるいは引いてしまうという問題があります。昇進や昇格は、これまで取り組んできたことが評価されてきたことの表れだと思うのですが、いざそのようなチャンスが来ても、女性自身が上位職に就くことをためらう傾向もあります。その理由として、上位職になることで家族のことを後回しにしたくない、忙しくなりたくない、人を押し回したくない、そしてやはりまだ男女間の役割として、女性は家において子どもや家族の面倒を見るべき、といった意識の問題が根強く残っていることが考えられます。


**女性が抱えやすい悩み**

**ロールモデルが不在**  
・女性が職場に少ない、目指したいと思う先輩がいない

**将来のビジョンが見えにくい**  
・自分は本当は何に向いているの？  
・出産や育児のタイミングはどうしよう？

**組織の風土**  
・多様な支援制度はあっても、使いにくい雰囲気・風土  
・理解してくれる上司や同僚が少ない

**意識の問題**  
・「少ないからこそ頑張らなきゃ」プレッシャー、任期付きポジション  
・リーダーになるのを拒む、目立つのを嫌がる  
・男女間の役割認識



スライド4

## キャリアの定義とは



今日はキャリアのお話を中心にしていますが、キャリアという言葉の意味を考えると、一般的には職業や仕事に関する事、というイメージを皆さん持たれると思います【スライド5、6】。具体的には専門的スキルを要する業務・職業に関する事や、あるいは国家I種の「キャリア官僚」といったことです。言葉から受けるイメージとしては、仕事をバリバリしているキャリアウーマンだったり、専門的な特殊スキルを持っている人というイメージだと思います。また長年働いてきていて、一定の経験を持ったベテランというイメージを皆さんは持たれると思います。

もちろん、キャリアの意味というのは「働くことにまつわる事」で正しいのですが、実はそれはキャリアの意味のごく一部です【スライド7】。現在では、キャリアというのは家族や家庭、学習、趣味、地域活動、自由時間、余暇といった複合的な概念を含めてキャリアと呼んでいます。つまり「ライフキャリア」の意味に近づいてきていると言えます。

そのため、人生の役割やライフキャリアは、生涯において同時進行で変化し、発達していきます【スライド8】。20代前半までの間は、学生というキャリアがあって、就職してからは仕事をする職業人としてのキャリアがある。リタイアされる方はその後のリタイアメント生活をというキャリアがあり、同時進行で他のキャリアが重なっていきます。ですから主婦の方も、「仕事をしていないからキャリアがない」と思わないで頂きたいのです。主婦というキャリアがありますし、学生の方も学生というキャリアがあるということを、今日のこの場で皆さんに積極的にお伝えしたいと思います。

皆さまはそれぞれ、キャリアを考える際に、実際には何が自分に向いているんだろう、特に学生の方は、東京医科歯科大学に無事に入学できたけれど、これが本当に自分のやりたいことなのかと悩ま

「キャリア」「Career」という言葉を聞いて何をイメージしますか？

スライド5

「キャリア」⇒ 広辞苑では？

- ①(職業・生涯の)経歴
- ②専門的スキルを要する職業に関する事。
- ③国家公務員試験I種合格者で、本庁に採用されている者のこと。

「キャリア」⇒言葉から受けるイメージは？

- ①キャリアウーマン(仕事バリバリ系)
- ②仕事(専門的)を持っている人
- ③長年働いて、一定の経験を得てきている人

スライド6

「キャリア」の意味は？

- ①職業や仕事など、「働くこと」にまつわる事
- ②家族・趣味・学習等「生き方」や「ライフキャリア」の概念に拡大

働くこと (仕事経験、職位、技能、資格等) → 家族、家庭、学習、趣味、地域活動、自由時間、余暇

狭義の概念 (1960年代頃まで) → 「ライフキャリア」の概念 (1970年以降)

スライド7

生涯のキャリアにおける変化(男女)

人生での役割やライフキャリアは生涯にわたって変わる

0 20 40 60 80 歳

学生 就職 職業生活 定年後の生活

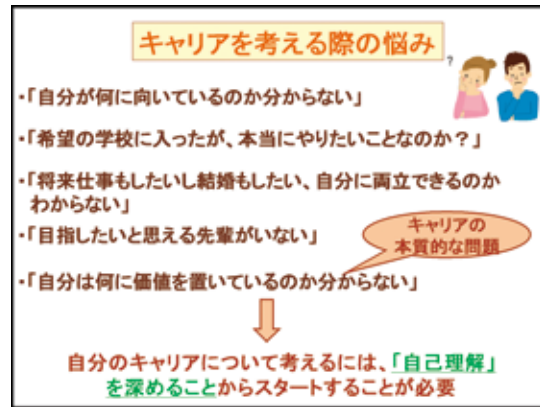
結婚生活

趣味・地域活動・学習など

夫婦の協力・育メン・家事メン 育児期 介護

スライド8

れたりすると思います【スライド9】。あるいは将来仕事もしたい、結婚もしたいけれど、果たして自分に両立できるだろうかと不安に思う。そして人生において、自分は結局何に価値を置き、何に幸せを感じるのだろうか、そこに行きつくのですね。自分のキャリアを考えるには、このように自己理解を深めることが必須になってきます。



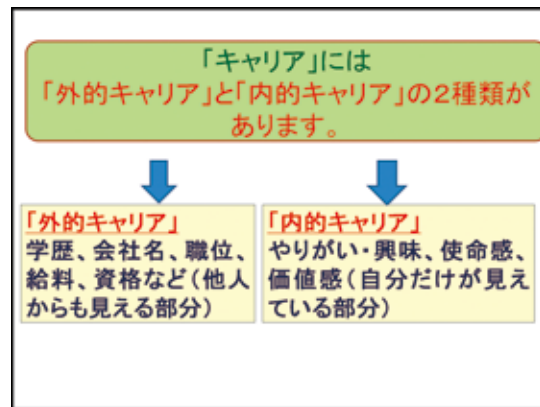
スライド9

## キャリアの種類について

キャリアには「外的キャリア」と「内的キャリア」の2種類があります【スライド10】。外的キャリアというのは、学歴や会社名や持っている資格であったり、職位であったりと、目に見えるものです。例えば医師免許を持っていますとか、いくら収入がありますといった、他人からも見えやすいものが外的キャリアです。一方で内的キャリアというのは、自分にしか分からない部分のことです。やりがいや興味、使命感、価値観などです。

若手の方は、実際に仕事を始めてみると、仕事の現実と理想が離れていることに衝撃を受けて離職をされる方が多い状況もあります【スライド11】。入社前に抱いていた会社や仕事に対するイメージと、実際に入社した後に受ける現実との違い、この乖離についていけなくて不調をきたすといった問題があります。ちなみに、「七・五・三の法則」というのがありまして、中卒の方は7割、高卒の方は5割、大卒の方は3割が入社後に3年以内で辞めてしまうというデータもあります。

内的キャリアを知るということは、自分が働く上で何を大事にしているのだろうか、どんな時にモチベーションを感じるのか、それを知ることにつながります【スライド12】。ですので、自分の内的キャリアの中身を知っておくと、これから仕事をしていく上での悩みやストレスを抑えやすくなります。それと同時に、自分の働く意味や、生



スライド10

**リアリティショック**  
就職～3年目頃まで

仕事の現実と理想がかけ離れていることに衝撃を受ける。

入社前のイメージと、実際に入社した現実の違いを消化しきれずに、離職したり、精神的な不調を来したりする。

3年で辞める割合

- ・中卒 7割
- ・高卒 5割
- ・大卒 3割

「七・五・三」の法則

スライド11

**自分の内的キャリアを知る事**

自分の内的キャリアを知ることは、働く上で何を大事にしているか、何にモチベーションを感じるかを知ること。

自分の内的キャリアを把握しておけば、ストレスや悩みは抑えやすい。

自分の内的キャリアを考えることで:

- ・働く意味、生きる意味を考える
- ・自分が大切にしたい価値や幸せとは何か

自己理解を進めることにつながる

スライド12

きる意味、自分が大事にしたい価値や幸せを考えることにつながります。

つまり、キャリアを考えるには自己理解を進めることが必要です【スライド13】。自己理解から得られるものとしては、自分の興味、関心。そして自分のアイデンティティ、強みや弱みを知ることができます。

本日は、手短かではありますが、この場で少し【スライド14】「価値分析」についてご紹介したいと思います。こちらに、価値観を示す主なキーワードを36個挙げてみました。今、こちらをパッと見ていただいて、皆さんはそれぞれ、目を引く言葉があると思います。皆さんが選ばれる言葉は、それぞれ違うと思います。それだけ皆さんの持っていらっしゃる価値観は多様ということですし、その時々での人生のタイミングなどでも選ぶ言葉は違ってきます。ですので、何かキャリアで迷ったときや、この先の人生が見えにくいと思ったら、このように価値観をチェックして、自分が今何を大切にしているのか、何を優先しているのかを知ることをお勧めしたいと思います。

**自己理解から得られるもの**

- ★自分の興味・関心や価値観を知ることができる
- ★自分を動かしている「モチベーションの正体」を知る
- ★自分のアイデンティティや強み・弱みを知る

みなさんは、自分の価値観を考えたことはありますか？

スライド 13

**自分の価値観をチェックしてみましょう**

努力	成長	自信	誠実	出会い	教育
研究	謙虚	進歩	生きがい	品性	家庭
学習	向上心	信念	人助け	奉仕	育児
自然	柔軟性	感動	使命	恋愛	美
楽観性	知識	行動	社会貢献	希望	優しさ
自由	国際性	達成感	愛情	感謝	創造

スライド 14

## キャリアデザインをするために

キャリアデザインのポイントとしては、これまでの歩みを見つめ直すということが重要です【スライド15】。自分がこれまで何をしてきて、どんな人と出会って、どんな実績を上げてきたのだろうかということですね。それから、今置かれている仕事上の役割であったり、どんなことを期待されているのだろうかということを見つめ直す。それを踏まえた上で、これからどういうふうに生きていきたいのかという設計図を持つ。これらについては頭で考えるだけではなく、具体的に紙に書きだすと非常に

**キャリアデザインのポイント**

1. **これまでの歩みを見つめなおす**  
これまでのキャリアを振り返る(過去)
2. **現在の自分自身を見つめなおす**  
現在の職務、役割、責任、期待されていること(現在)
3. **今後の働き方、生き方に対するビジョンをもつ**  
これからどうありたいか、なりたい自分のライフ設計図をもつ(将来)

スライド 15

**キャリア形成への3つのアプローチ**

1. **現在担当している研究・業務に熱心に取り組む**  
自分が得た経験、知識、スキル、人脈などを確認し、今後の自分のキャリアに組み込む
2. **3年後、5年後、10年後のおおよそのイメージをつくる**  
何を、いつまでに、どのように？  
おおよそのスケジュールを作る
3. **自分の興味・関心があること、好きなことを熱心に行う**  
仕事からはなれた仲間作りや横のつながり  
ダブルキャリアなど

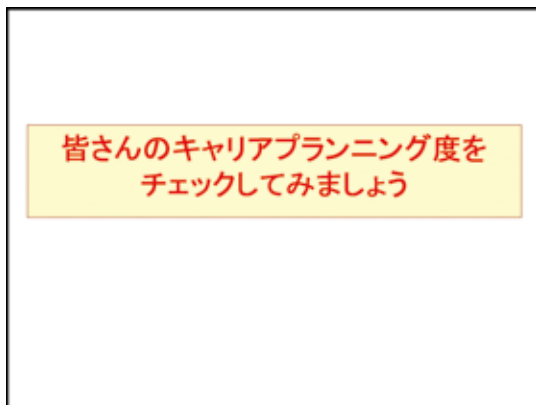
スライド 16

効果があります。

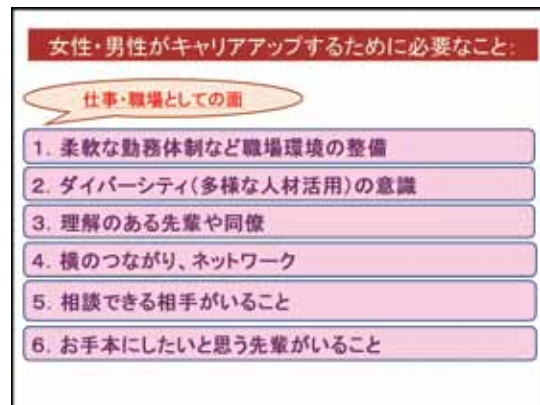
その他に重要なこととして、まずは今行なっている業務や研究を一生懸命に行なう【スライド16】。そこから得られる経験や知識や人脈を整理する。そして3年後、5年後、10年後どうしていただきたいかということを考える。でも実際、今この場で「5年後どうしていただきたいですか?」と聞かれて具体的な計画をスラスラとお答えできる方は少ないと思います。ですから、まずはイメージだけでもいいと思いますので、例えば仕事を続けていたいのかなとか、それも今の職場で続けたいのかなとか、そんなことでいいと思いますので、まずはおおよそのイメージを作る。それとは別に、自分の興味、関心のあることを仕事以外でも良いので、一生懸命に取り組む。そこで思わぬネットワークや横のつながりができて、思わぬ相談相手に恵まれたり、別のところでの仕事や関係性が生まれたいといったことができます。

## 男女ともにキャリアアップするために必要なこと

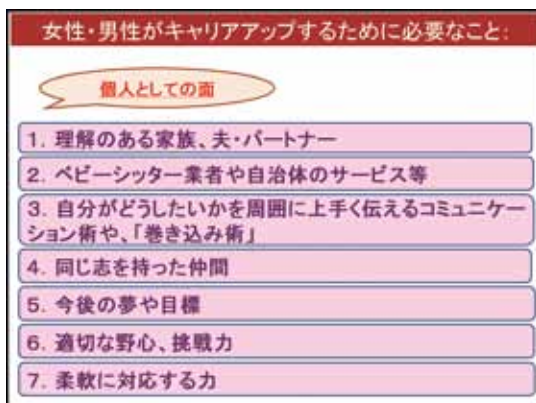
ここ【スライド18】に挙げたのは、男女ともにキャリアアップする為に必要なことです。仕事や職場の面としては、その時々それぞれのライフイベントに応じた柔軟な勤務体制など、職場環境の整備ですね。本日のタイトルにもあります、ダイバーシティの意識を持つということ。そして自分のことを理解してくれる先輩、あるいは同僚や仲間を持つこと。また、仕事以外でも良いのですが、横のネットワークを持つことで、いろんな悩みが相談できるということがあります。あとは、やはり相談できる相手、窓口があるということですね。そしてお手本にしたいという先輩、ロールモデルの方がいるということ。



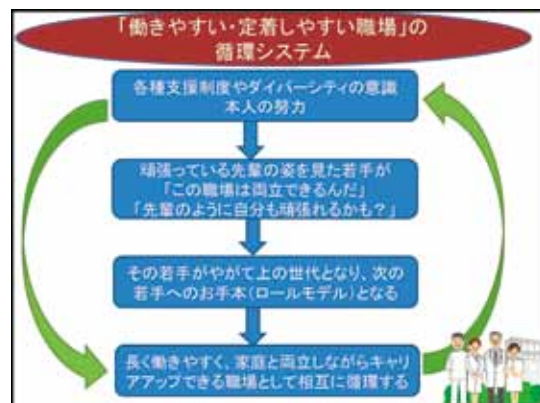
スライド 17



スライド 18



スライド 19



スライド 20

その他に、個人としての面としては【スライド19】、理解のある家族、夫、パートナー。願わくば家事や育児を協力してくれる夫ですね。また、お子さんのいる方はベビーシッター業者さんや学童保育、自治体のサービスを活用していくことが必要です。そして自分がどうしたいか、これからどういうふうに生きていきたいかということ、周りの人にうまく伝えるコミュニケーション術、いい意味で人を巻き込む術が必要になってくると思います。あとは、同じ志を持った仲間がいることで、これからの勇気も湧いてきます。そして今後の夢や目標を持つということ。また、適切な野心を持つこと。女性の方は才能があって優秀でも、「上のポジションに」と勧められても「いえいえ、私なんか」と言ってしまうことが多いと思います。ですので女性の方には、周りを押しつけてということではなく、適切な野心を持ってチャレンジしていただきたい。そして、人生にはいろんなことがございますので、多様なライフイベントに柔軟に対応する力を持っていただきたいと思っています。

私の理想とする、働きやすい、定着しやすい職場の環境としては【スライド20】、様々な両立支援制度が整備され、そしてダイバーシティの意識が進んでいく。個人レベルで考えると、両立するのはしんどいことも多々あります。でもそのように頑張っている姿を見た後輩や若手の方が「この職場だったら、仕事と家庭が両立できるんだ。自分も先輩のようになれるかもしれない」と思ってもらう。そしてその方が次に上の世代になった時に、次の若手の方へのお手本、ロールモデルとなっていく。そういった循環により、長く働きやすく、家庭と両立しながらもキャリアアップできる職場ができ上がる、そんな職場となっていくらいいなと思っています。

駆け足でございましたけれど、私の講演は以上でございます。ご清聴いただきありがとうございます。また本日ご参加いただいた皆様、それからご講演いただいた演者の先生方に厚く御礼申し上げます。また、今回のシンポジウムでは広報にご協力いただきましたJAXAの塩満典子先生にも厚く御礼申し上げます。どうもありがとうございました。



スライド21

司会：有馬先生ありがとうございました。キャリアについての考え方が、私も自分と照らし合わせながら聞いていましたが、やはり自分自身をよく見つめて、自分の内面と対話をしながら個人的なライフのことも兼ね合わせて考えていくと、またいろんな選択ができるのかなというふうに思いました。

# 女性医師としての私のキャリア

東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 救命救急医学分野  
准教授 三高千恵子

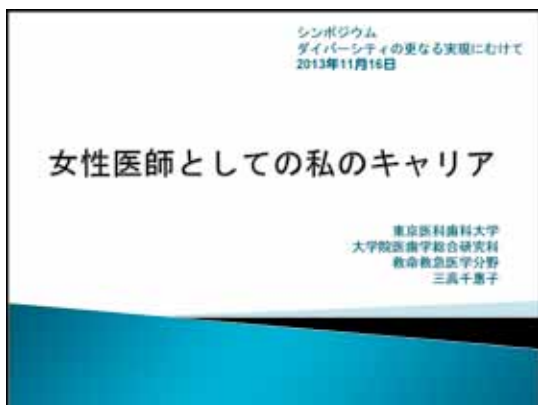


司会：さて、続きまして最後の講演となります。「女性医師としての私のキャリア」というテーマで、東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科救命救急医学分野准教授、三高千恵子先生よりご講演をいただきます。三高先生は、東京医科歯科大学医学部附属病院の集中治療部長としてもご活躍されていまして、学内の女性医師のロールモデルとしても非常に知られています。また、女性研究者支援事業の関連委員もこれまで務めておられます。それでは三高先生よろしくお願いたします。

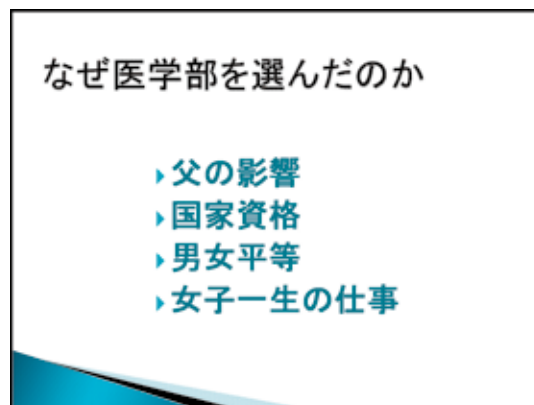
## 医学部を選んだ理由

こんにちは。私のキャリアということでお話をさせていただきます。

最初に、なぜ医学部を選んだかということですが【スライド2】、これは父の影響が非常にあります。私の父は、山梨県甲府市で内科小児科を開業しておりました。まだその頃は、救急病院も24時間開いているところなかったので、電話がかかってくると夜に往診に出かけたりしておりました。地域に密着しており、皆の尊敬を集めておりましたので、私も大きくなったら医師になりたいと思っていました。お医者さんというのは国家資格がありますし、男女平等であると。それから、女子一生の仕事と思って医学部を受験しました。医学部を受験したのですけれども、当時山梨県には医学部がなかった為に、一番近い東京に出てまいりました。



スライド 1



スライド 2

## 女医に対する周囲の意識

ところが、今から38年前に大学を卒業した頃は【スライド3】、女医は医者でもなければ女でもない、こういうことを公然とおっしゃる教授もいました。現在は2年間の研修医という期間があるのですけれど、当時は卒業するとすぐにどこかの医局に入局することになっていました。当時、医学部6年の時に医局の説明会に行きました。その時に医局長が壇上に立って、自分の科の良い点と悪い点、それからどういう人材を望むかということをお話されるのですが、当時その医局長が「うちの科には女はいらない」というようなことを大きな声で言う科がいくつもありました。私たちの学年は80名中、10名が女性だったのですね。だからそういったことを言った科には誰も入りませんでした。

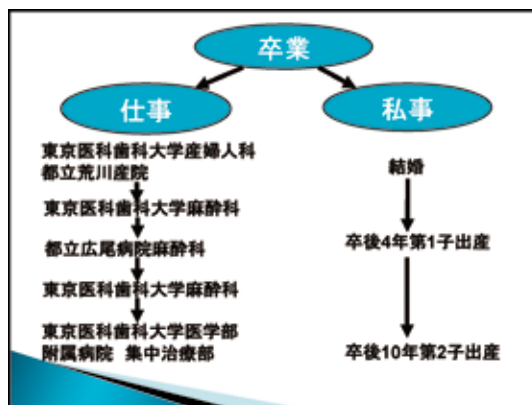
今から38年前  
私が医学部を卒業した頃は

女医は医者でもなければ  
女でもない！

スライド3

## 仕事の経歴とプライベート(結婚・出産・子育て)について

これ【スライド4】の左側が仕事、そして右側がプライベートのことを示しているのですが、卒業して私は産婦人科に入局しました。入局した年には、本当は大学にずっといることになっているのですが、私の場合は大学には1か月くらいしかなくて、都立荒川産院というところに出されました。その年の12月に結婚をしたのですが、当時の荒川産院の医長の先生が非常に立派な先生で、結婚式をしたいというお話をしたら、「君、結婚することはいいんだけど、とにかくプライベートと仕事はきっちり分けてくれ。プライベートなことを仕事に持ち込んで欲しくない」とおっしゃいました。同僚が2人一緒にいましたので「同僚に迷惑をかけるようなことは一切するな。平等に全部すれば、私は同じように評価するから」というふうにおっしゃってくれたのですね。この先生とはずっと年賀状をやり取りして、私の尊敬する先生であります。それが頭にありましたので、結婚をしても絶対にプライベートなことは仕事に持ち込まないと、その時に決心しました。その後、産婦人科は外科系ですので、必ず麻酔の修業をしなければいけないのですね。当時は、麻酔も研修するのが半年ではなく1年になってしまっていました。1年というと、産婦人科の方でも痛いわけですよね。その期間、若い医師が麻酔科にまわってしまうととても痛手になるのですが、産婦人科の先生も非常に理解がありまして「1年行っておいで」ということで行きました。そして、そろそろ1年が終わるといいう時に、麻酔科の教授が「三高君はすごく麻酔に向いている。こんなに向いている人は他にいないから、ぜひ麻酔科に」と言われました。そんなふうに入から誘われることってほとんどなかったものですから、本当に向いていると勘違いをしまして、麻酔科に残りました。今考えると麻酔科の人数が少なかったのだと思います。2年間誰も入らないということもあたりだったので、本当は向いているので



スライド4



はなくて「こいつならお調子者だから」とか思って、教授はそうおっしゃったのだと思います。それから、とにかく2年間続けて、2年間やると麻酔の標榜医に認定されるので、標榜医になりたくて麻酔科に入りました。そうしたらちょうどその時に、都立広尾病院というところが新病院になって、大きく救急もやるということになりました。

卒後4年目に、私は第一子を出産したのですが、その小さい子を抱えて、無認可の保育園に預けていました【スライド5】。それが本郷の赤門の近くにある「なかよしの家保育園」というところだったのですが、非常によくやってくれる保育園でした。そこに預けながら、広尾病院が第三次救急をやるということで、東京医科歯科大学から7名くらいの麻酔科の人間が行って、その麻酔科を構成したのですけれど、その時に私も選ばれて行きました。その病院は全体がやる気満々で、脳外科、外科、心臓血管外科、麻酔科、そして看護婦もものすごくやる気に溢れていました。そして麻酔科の当直に、消防庁の指令センターからの連絡がポケベルに入るのです。そうすると広尾病院としては、何床空いているということを事前に指令センターに言うておきますので、その連絡を受けて、例えば脳外科だったらその先生へ、お腹を刺されたということだったら外科の先生へというふうに、救急外来で皆で待っているのです。そうすると救急車が来て、私が気管挿管してすぐCTを撮って、手術が必要ならすぐに手術室に連れていくというふうに、非常に楽しい時を過ごしました。

子どもがいますから、保育園へ預けながらやっていたのですけれど、子どもの育て方については私一人ではとてもできません。私の夫は外科医だったものですから、ほとんど子育てには関与していなかったのですが、その代わりに、私の義理の母と父が、非常によくやってくれました。ベビーシッターも頼んでいましたし、保育園も非常によくやってくれました。その頃、ちょうど集中治療が全盛期になってきたところなので、人工呼吸器もサーボベンチレーターというスウェーデン製のものが入ってきて、今まで回復が厳しい状況だったような人がどんどんと救われていくようになりました。透析も機械がだんだんと非常に良くなって、それまでは救えなかったようなケースも救えるようになった。それを目の当たりにして、「集中治療はこれから発展する分野だなあ」と思ってとてもやりがいを感じていました。その時は当直が月に6回くらいありました。荒川産院の時の上司の先生から「プライベートなことは仕事に持ち込むな」と言われたことがあったので、歯を食いしばって他の同僚と全く同じように仕事をしていました。その代わりに、ベビーシッターを頼んで、義理の母に家へ来てもらって子どもの面倒と食事を作ってもらっていましたね。今も感謝しています。それがなかったら、私は仕事を続けられなかった。近所の人也非常に親切な人たちで、色々お手伝ってくれました。その頃、ちょうど麻酔の専門医を取りまして、卒後7年に大学に戻ってきました【スライド6】。

当時は、医局員は教授が頭で考えている将棋の駒だったと思います。彼をどこにやって、次は彼を戻して誰を出そうというように、頭でシミュレーションを描いた通りに医局員は動いていました。だ



卒後4年 第1子出産  
(保育園、家族、ベビーシッターによるサポート)

卒後5年  
東京都立広尾病院麻酔科勤務  
麻酔・集中治療に従事  
当直 6回/月

麻酔科専門医取得

スライド5



卒後7年  
東京医科歯科大学医学部附属病院集中治療部  
当直5-6回/月

卒後10年 第2子出産  
(学童保育、保育園、家族、ベビーシッターによるサポート)

卒後11年  
医学博士取得

卒後17年  
集中治療専門医取得

研究: 敗血症性ショック  
急性呼吸不全  
急性腎傷害

スライド6

から「もう少しここにいたい」と思っていたのですが、大学に戻ってこいということで戻りました。当時は月に5、6回当直がありました。卒後10年で、2番目の子どもが生まれました。上の子が色々できるようになっていたのも、非常に弟の面倒をよく見てくれて、2人は今でもすごく仲が良いです。小学校に行くようになって、学童保育というのがありましたので、上の子は小学校3年まで学童保育にお世話になりました。この時は、本当に家族、ベビーシッターさん、保育園にサポートしていただきました。卒後11年で、やっと医学博士を取得できまして、男性と同じくらいのもので得ることができました。そしてこれもまた教授のご意向で、今度は集中治療のベッド数を増やすということで、麻酔と集中治療を半々に携わることになりました。そして、卒後17年で、集中治療専門医を取得しました。

## 医療の飛躍的進歩に伴う集中治療の現状

集中治療部 (ICU) には、重症患者さんが入りますので、その人たちをなんとか元の状態に戻して、できれば退院させたいという思いがあります【スライド7】。敗血症性ショックですとか、急性腎傷害、急性呼吸不全などが私のテーマです。ICUというのは、「生命の危機に瀕した呼吸、循環、代謝その他急性臓器機能不全患者を収容し、強力かつ集中的に治療、看護を行うことによりその効果を期待する部門」というのが定義です。癌の末期の方などはあまり入らない。ちゃんと家に帰れるような、救命できる人を入れるところです。外科系が私たちの集中治療室では70%くらい、あとは内科系の患者さんが30%くらい入ります。ここ10年、20年で非常に医療が進歩してきました、集中治療というのはその医療の進歩にすごく依存しているものなのですね。ゆえに10年前には命が助けられなかった人でも、今ではちゃんとよくなって帰って行きます。

そして、内視鏡だとか、診断の面ではエコー、CT、MRI、PET【スライド8】。それからモニターが非常によくなくなりました。治療に関して、30年くらい前には人工呼吸と透析くらいしかなかったのですが、今では薬物治療でもいいものがありましたし、大動脈内バルーンパンピングだとか、体外式膜型人工肺装置などを使って、患者さんをレスキューできています。

これ【スライド9】は、集中治療の風景です。ここに看護師さんが2人いて、気管内吸引をし

**集中治療部(ICU)**

- 生命の危機に瀕した呼吸、循環、代謝その他急性臓器機能不全患者を収容し、強力かつ集中的に治療、看護を行うことによりその効果を期待する部門
- 対象患者
  1. 意識障害
  2. 急性呼吸不全または慢性呼吸不全の急性増悪
  3. 急性心不全(心筋梗塞を含む)
  4. 急性薬物中毒
  5. ショック
  6. 重篤な代謝障害(肝不全、腎不全、重症糖尿病など)
  7. 広範囲熱傷
  8. 大手術後
  9. 救急蘇生後
  10. その他外傷、破傷風などで重篤な状態

スライド7



スライド8



スライド9

て、分泌物があればそれを取るようになっています。血行動態モニターというのは、心拍数や血圧などをモニタリングするものです。この方は劇症型心筋炎で、腎機能が悪くなってしまったので血液浄化療法を持続的にやっています。大動脈バルーンパンピングと、体外式膜型人工肺装置を付けて治療しています。

## 患者さんの「ありがとう」を励みに—集中治療はチーム医療

集中治療に関わるのは医師だけではないのです【スライド10】。とにかく医療従事者のチームで動いています。ICUの患者さんがいたら、ICU医師（intensivist）以外にも、担当科の医師（外科系、内科系）、ICUの看護師さん、ICUの研修医もいます。それから血液浄化部医師、臨床工学技士がいます。最近はデバイスの時代なので、臨床工学技士は非常に大切になっています。あとは薬剤師さんや栄養士さん。リハビリの理学療法士さんもいて、ICUは全体のチームとして患者さんを助けています。

私たちは患者さんに「ありがとう」と言われることが最大の喜びであって【スライド11】、これは看護師もそうなのですが、医療従事者の励みになっています。プロフェッショナルとして、技術や知識、それに情熱の歯車を合わせて患者さんの治療に当たっています【スライド12】。



スライド 10



スライド 11



スライド 12

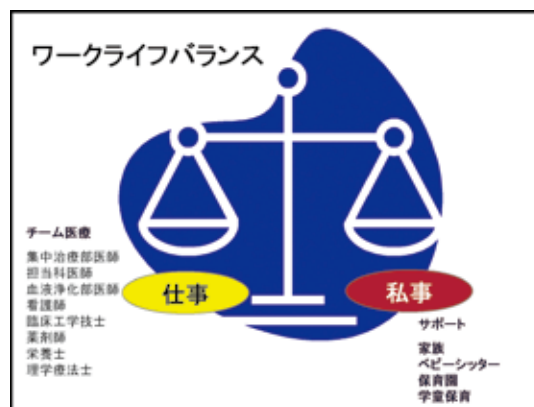
## 医師として歩み続けることの重要性

今までキャリアについてお話しましたが、医療は猛スピードで進歩しています【スライド13】。ですから医師は常に勉強が必要です。ちょっと休んだだけでその進歩についていけなくなってしまうことがあります。医師の復帰支援などの事業もありますけれど、私は、それはちょっと違うのではないかと考えています。というのは、1年でも辞めてしまうと医療が進歩してしまうので、遅れて復帰できなくなってしまうのです。ですから辞めないで、細々とでもゆっくりした足取りでも続けていくことが非常に重要だと思っています。人生には色々あり、常に順風満帆ではありませんので、とにかく歩み続けて行ってほしいと思います。そして、周りの人の援助を受けることも全然恥ずかしいことではありません【スライド14】。

サポートをしてもらいながらも、とにかく自分の足取りを止めずにずっと歩み続けることが大事だと思っています。当然、ICUはチーム医療ですので、集中治療部の医師だけではなくて、担当科医師、それから血液浄化部の医師、看護師、臨床工学技士、薬剤師、栄養士、理学療法士の全部がチームとなってやっていって、初めて患者さんを救うことができますので、やはり自分だけで頑張らないで、できないことがあったら振り分けて、自分の歩みを止めずに細々とでも続けていくのが大切だと思います。



スライド 13



スライド 14

## 学内保育園「わくわく保育園」

院内には3年前から「わくわく保育園」というのができました【スライド15】。大同学長も、保育園を作ろうと思っていらしたのですね。ちょうど旧女性研究者支援室（※現在の女性支援部）も歩みを始めていった時でしたので、保育園設立の署名活動に関わりました。そうしたら、何千人という署名が得られまして、大同学長のところへ持っていきました。大同学長はすでにプランニングをしていましたので、その後すぐに保育園ができました。今この保育園は定員27名ですが満杯で、朝7時から夜の20時までが開室時間です。当時本学にはなかったものが今ではこうしてありますので、非常に今の人はいい環境にいると私は思います。

## Girls be ambitious !



本日は本当にありがとうございました。“Boys be ambitious!”ではなく“Girls be ambitious!”、女性も頑張りましょうというメッセージです【スライド16】。どうもありがとうございました。



スライド 15



スライド 16

司会：三高先生ありがとうございました。非常に厳しい環境から医師としてのキャリアを切り開いてこられて、こういったロールモデルがあることで、本当に私たち女性もどうやって両立して、どちらも諦めずにどう頑張ろうかという気持ちにさせられます。やはり保育園の存在というのは、特に女性の医師の方にとっては心強い存在だと思います。いろんな方の助けを受けながらなんですけれど、すぐ側に子どもがいてくれる環境というのは、本当に大事だと思います。



# 女性研究者研究活動支援事業について



文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課  
人材政策推進室長 和田 勝行



司会：さて、ここで文部科学省より、女性研究者研究活動支援事業についての施策説明をしていただきます。文部科学省では、女性研究者がライフイベントと研究を両立するための環境を整備する取り組みを行っておりまして、これまで全国の大学や、公的研究機関が支援を受けて事業を実施しています。その事業について本日ご説明いただけることとなりました。文部科学省科学技術・学術政策局、人材政策課、人材政策推進室長の和田勝行様にお越しいただいております。どうぞよろしくお願いたします。

## 女性研究者活躍推進は日本経済再生の鍵



本日は当シンポジウムにお招きいただきまして、また私ども文部科学省の事業を紹介させていただく時間をちょうだいいたしましてありがとうございます。貴学を始め、大学、企業で女性研究者の活躍促進に向けて、様々な取り組みが行なわれているということ、今日のご講演を拝聴して大変心強く思っている次第でございます。

言うまでもなく、科学技術イノベーションというのは、日本の経済再生の原動力であります。これを担う多様な科学技術人材の育成というのは、我が国の発展の基礎であります。特に女性研究者の活躍の促進をはかり、その能力を発揮させるということは、男女共同参画の観点のみならず、我が国の経済社会の再生、活性化に大きく貢献するものというふうに期待をしているところであります。

平成23年8月に閣議決定されました科学技術基本計画では、女性の研究者の採用割合を、自然科学系全体で25%となることを早期に達成して、更に30%にまで高めるということを目標としております。現状を見ますと、昨年の我が国の研究者に占める女性の割合が14%ということで、数字を追ってみますと我が国では着実に増加はしておりますが、目標には到達していない。また諸外国と比べても少し低いという状況で、更なる努力が必要ということだと思っております。文部科学省としましては、平成18年度から、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるように、研究と出産、子育て等を両立するための研究環境の整備を促進する、女性研究者研究活動支援事業というものを実施してきております。東京医科歯科大学におかれては、平成20年度から22年度にかけて実施をしていただいたということでございます。

## 女性研究者支援事業の展開

来年度からは、そういった事業を更に拡充するという事で、お手元に資料（※次頁に資料あり）を1枚お配りしております。左下の枠にありますけれど、一般型というのが今まで行ってきた事業で、大学等の機関を単独でお願いして、コーディネーターの配置ですとか相談室の整備などの環境整備をしていただきました。平成18年度から開始した事業で、ほぼ全国各地に広まって参りましたので、来年度からはすでに採択された大学を中心に、複数の大学が組み合わせる、企業などとも連携するというコンソーシアム型を新規に予算要求しているところでございます。また、若手研究者夫婦の同居支援ということで、これも遠隔地に若手研究者が転勤する場合、新たなポストを見つけようとする配偶者に対して研究費を支援したいと考えております。こういったことを26年度の予算要求として頑張っているところでございます。

そのほか、この資料にはございませんけれど、優れた研究者が出産、育児により研究中断をした後に円滑に現場に復帰できるように、研究奨励金を普及するような制度というのも実施をしております。これも来年度は少し増やしたいと考えているところでございます。

## 大学にとっての女性研究者活躍推進の意義

事業については以上です。最後に、ダイバーシティとか男女共同参画とか、大上段に構えがちですが、大学にとって女性の活躍、活用というのは、実は非常に単純明快な話ではないかと思っております。つまり、女性の教員が増えるということは女子学生からの人気が出て、多様な学生の獲得につながる。また、女性の研究者がどんどん研究できるようになれば、多様な視点からの研究が盛んになって大学の研究力が向上し、外部資金も更に引っ張ってこられるようになる。そして、大学としての評価が上がるということでございます。ダイバーシティであるとか、そういった社会的な要請に加えて、自分の大学をどうしていくのかという点について、学長を中心としてしっかり考えていらっしゃる大学は、この事業の進捗も順調であるような感じがいたします。今日お集まりの皆様方におかれましても、それぞれ様々な大学の地域や分野など、条件はあるかと思うのですが、引き続き女性研究者の活用促進というところでご尽力いただければと思います。

今日の各講演者の方々のお話を参考にしつつ、また文科省の事業もぜひご活用いただきつつ、皆様方におきましてはご尽力いただければと思っております。ご清聴ありがとうございました。

# 女性研究者研究活動支援事業

平成26年度要求・要望額 : 1,285百万円  
うち優先課題推進枠要望額 : 593百万円  
(平成25年度予算額 : 1,006百万円)

## 現状・課題

・我が国の女性研究者の割合は、欧米の先進諸国と比べ、未だ著しく低い水準。(参考 H21 : 24.2%)

## 第4期科学技術基本計画

(平成23年8月閣議決定)

- ・女性研究者の採用割合の目標：自然科学系全体として25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）を早期に達成し、更に30%まで高めることを目指す。
- ・国は、女性研究者が出産、育児と研究を両立できるよう、**研究サポート体制の整備等を行う**。大学や公的研究機関を支援する。

## 科学技術イノベーション総合戦略

(平成25年6月閣議決定)

経済財政運営と改革の基本方針

～脱・デフレ・経済再生～

(平成25年6月閣議決定)

## 「女性が輝く社会の実現」のための政策(提言)

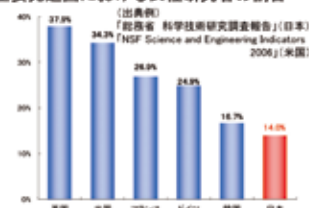
(平成25年5月自民党女性活力特別委員会)

多様性確保の観点から、科学技術イノベーションの重要な担い手となる若手研究者、女性研究者の活躍を促進するための環境を整備

基礎研究を含めた科学技術イノベーションを担う人材の育成は、我が国の発展の礎であり、多様な場で活躍できる人材、独創的で優れた研究者の養成を進めることが必要である。このため、研究者のキャリアパスの整備、女性研究者の活躍の促進、次代を担う人材の育成などの取組を進める。

女性の多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化する観点から、研究と出産・育児・介護等を両立するための環境等を整備する。また、指導的立場にある女性研究者の登用をさらに促す。

主要先進国における女性研究者の割合



## 女性研究者活躍促進のための環境整備支援

- 対象機関 : 大学、独立研究機関等
- 補助期間 : 3年間

### 【1】一般型 新規採択 5機関程度 (H25 : 15機関)

補助金額 : 3,000万円 (H25 : 3,000万円)

内容 : コーディネーターの配置や相談室の整備、研究支援者の配置など出産、子育て、介護と研究を両立するための環境を整備。

### 【2】コンソーシアム型 新規採択 8機関程度 (新規)

補助金額 : 3,000万円

内容 : すでに女性研究者支援の環境整備に取り組んでいる大学等を中心に複数の大学等がコンソーシアムを形成。セミナーの開催や国際学会への派遣、共同研究の推進など、女性研究者の研究力向上のための取組を大学等が連携して実施。

## 若手研究者夫婦の同居支援 (新規)

### 新規支援者数 20人程度 (新規)

補助金額 : 400万円/人 (雇用経費の一部及び研究費)

内容 : 若手研究者夫婦の同居を支援するため、若手研究者が遠隔地の研究機関に転動する場合、新たなポストを見つけようとする配偶者に対し、研究費を支援。

## 公表・普及事業

### 【1】調査・分析 新規採択 1機関

実施金額 : 2,000万円

内容 : 女性研究者支援に係る好事例等の収集、分析

### 【2】女性研究者活躍促進シンポジウムの開催 (新規)

実施金額 : 300万円

内容 : 全国女性研究者の意見交換等

司会 : ありがとうございます。文科省の方でも、女性研究者のプライベートも充実して研究に取り組めるような施策を行なっているということが分かり、非常にほっとしました。



■ パネルディスカッション & 質疑応答 ■

# 女性も男性も活躍しやすい 環境作りのために

コーディネーター

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会  
委員長 **井関 祥子**



パネリスト

東京医科歯科大学 難治疾患研究所 エピジェネティクス分野  
教授 **石野 史敏**



(独)科学技術振興機構 科学技術システム改革事業  
プログラム主管 **山村 康子**



アステラス製薬株式会社 人事部  
ダイバーシティ推進チームリーダー **矢野 章作**

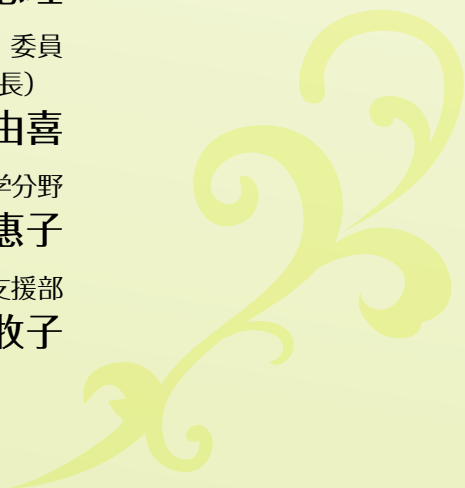
順天堂大学大学院 老人性疾患病態・治療研究センター  
先任准教授 **平澤 恵理**

厚生労働省 政策評価に関する有識者会議 委員  
(東レ経営研究所研究部長)

**渥美 由喜**

東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 救命救急医学分野  
准教授 **三高千恵子**

東京医科歯科大学 学生・女性支援センター 女性支援部  
助教 **有馬 牧子**



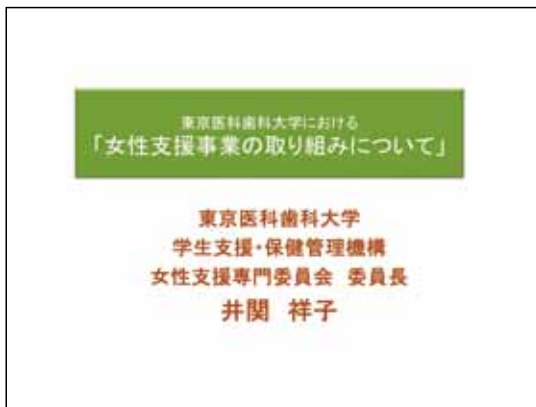
# 東京医科歯科大学における 女性支援事業の歩みについて

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 女性支援専門委員会  
委員長 井関 祥子

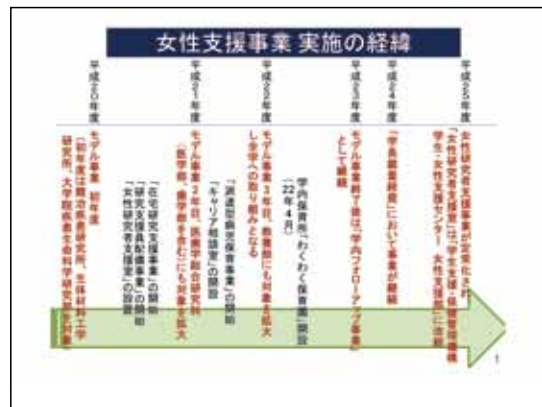
ご紹介ありがとうございます、井関と申します。本日、最初に学長の方から取り組みとその成果についてお話をとということでしたので、本当に簡単ではありますがご報告させていただきたいと思えます。

こちら【スライド2】は、皆様のお手元のパンフレットの裏にありますが、この事業を最初に文部科学省の方からモデル事業として採択していただきまして、その中で3年間、次第に対象の部局を拡大しながら、22年度まで実施しております。そしてその3年目の時に、本学の事業として「わくわく保育園」が開設されております。学長の話にもありましたけれど、その後2年間は学長裁量経費において、そして平成25年度より定常化されております。

この事業のミッションというのは【スライド3】、本学の教職員および学生が、ワーク・ライフ・バランスを両立しやすい環境の整備、そしてワーク・ライフ・バランスを意識して実行することをミッションとしております。また次世代を担う女性研究者の育成、そして男女共同参画やダイバーシティの意



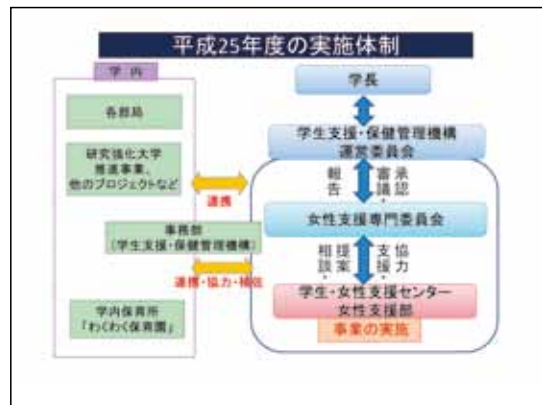
スライド1



スライド2



スライド3



スライド4

識の推進ということになっています。これを全学的に取り組むことで、大学全体が活性化していくことを目指しております。

こちら【スライド4】もパンフレットの裏にあります。25年度の体制としましては、この女性支援部は、学生支援、保健管理機構の中に入っております。ここには女性支援部の有馬助教が所属しています。有馬助教が中心になって女性支援専門委員会の中で色々な事業を検討し、女性支援部が学内の各部局、保育園、事務部と連携しながら事業を行なっています。

基本的には環境整備、意識改革ということで事業を行なっておりますが、これまで約5年間の中での成果としましては【スライド5】、在宅研究支援により、自宅から学内サーバへのアクセスができるようになっております。ですからオンラインジャーナルからの論文のダウンロードも可能で、非常に好評を得ており、現在も維持しております。今後は大学のネットワークというものが進歩して変わってきますので、全学的にこのような体制ができていくのではないかなと思っております。

また、研究支援員配備ですけれども【スライド6】、育児中、介護中、または女性特有の疾病を抱えた女性研究者に研究支援員を配備してきました。この配備を受けた研究者からは、論文数が増加した、そして学会発表にも行くことができたというフィードバックが返ってきております。また、病児保育に関しましては、本学は東京の真ん中にありまして、通勤される方が多いわけですから、子どもが病気の際にベビーシッターを派遣するという制度を立ち上げました。これは支援を受ける方の人数枠を毎年拡大して実施されています。キャリア支援としましては、男女の教職員や学生からの相談に対応していること、そしてキャリアの講義を学部カリキュラムの一環として実施しております。次世代育成支援としましては、女子大学院生をリサーチアシスタントとして、インタビューや調査など、自分のキャリア形成に関して自主的に企画をしてもらい、それに対して結果を出して報告書を作成してお



スライド5



スライド6

女性支援事業の実施による効果  
～本学全体の女性研究者比率の推移～

	平成22年度	平成23年度	平成24年度
女性研究者比率 (常勤)	18.51%	18.74%	20.36%

⇒女性研究者の比率は経年的に増加している

スライド7

- 今後の課題
- 学内の各部局やプロジェクト、「研究大学強化促進事業」等と連携を行い、男女のキャリアのニーズを広く集約し対応する
  - 性別や年齢、経験等に関係なく、教職員や学生が能力を十分に発揮できる環境を整備
  - 個人レベル⇒研究室レベル⇒組織レベルでの意識改革を行い、「ダイバーシティの更なる実現」ができるように

スライド8

ります。これらの事業を、広報事業として学内外に発信しております。

結果として、この3年が終わりました24年度には僅かではありますが、本学の常勤の女性研究者の数が20.36%へと増加しました。もう少し頑張っていかなければならないと考えております【スライド7】。今後の課題ですが【スライド8】、学内の各部局やプロジェクト、例えば今の「研究大学強化促進事業」といったものとも連携を行なって、男女のキャリアのニーズを広く集約し対応していきたい。また、本日皆様からのお話を聞くと分かると思うのですが、女性だけではなく、性別や年齢、経験等に関係なく、教職員や学生が能力を十分に発揮できる環境を整備していきたい。また、このような意識を個人レベルから研究室レベル、そして組織レベルで共有し、ダイバーシティの更なる実現ができるようにしていきたいと考えております。

先ほど、順天堂大学の平澤先生にも言っていただいたのですが、物理的な距離感がほぼゼロの状態の隣の大学の方々とも協力し、また学内外の皆様の支援を受けて、更に発展させていきたいと考えております。ご清聴ありがとうございました。



# パネルディスカッション

**井関：**これからは、「女性も男性も活躍しやすい環境作りのために」ということをテーマに、企業や大学での取り組みについてディスカッションをしていきたいと思っています。会場の皆様からご質問をお受けしていきたいと思っております。本学ではこの内容で事業を進めてまいりましたが、ワーク・ライフ・バランスというものが企業でも大学でもテーマになっております。ここにおられます石野先生は、ご夫婦で研究者として活躍されています。石野先生は、これまでどのようにワーク・ライフ・バランスを取ってこられたかということをお話いただけますでしょうか、お願いいたします。

**石野：**まず始めに、本日の講演者の皆様方に本当に感謝いたします。大変勉強になりました。私がおります難治疾患研究所というのは、難治疾患を扱う実践的な研究所であると同時に、難治疾患がどのようにして起こるかという、基本的なことを研究するところでもあるんですね。要するに基礎医学、基礎生物学を担当している部署になります。今、アステラス製薬の矢野先生からも、とにかく能力のある方を集めるには、働きやすい環境を整えるというお話がありましたけれども、大学の中でも働きやすい環境とは何を指してやるのか、というところが色々あるんですね。そういう意味では、基礎生物学、基礎医学というのは何をやる場所かということ、他の研究者の方に役立つ基礎研究をするということなんですね。つまり新しい概念、新しい発見をするという部署です。ですから、非常にハイリスク、ハイリターンなんですけれども、リターンの部分は名誉にはなりますがお金にはなりません。そういうところにどういう人が集まってきて欲しいかということ、そしてその為にどのような環境を整えるかということについては非常に参考になったので、それはまた最後に触れさせていただきたいと思っています。

僕のやっている研究は女房と一緒に始めました。結婚後に彼女もドクターを取り、一緒に研究を始めた後に二人で留学をしたのですけれども、帰ってきてからは僕は助教授のポストを得て、彼女も当然ドクターを持って留学経験もある。その時に「一緒に仕事をしたい」というふうに言いました。その時「夫婦でポストを取るのはずるい」ということを言われました。一応、僕は昭和30年生まれです。そのことが起こったのが1990年くらいのことです。結局、女性は旦那さんの手伝いをすればいいんだよと、女性のやった研究の手柄は男性が取ればいいと、そうじゃないとお前自身も出世しないというふうに言われました。そういうような時代でした。そういうことで、彼女は教務職員というかたちでしばらくいて、その後自分で独立して別の大



学に移って、そこでまた共同研究をしているということになります。今、文科省の政策を聞くと若手の研究者の同居支援ということがありましたが、今は海外で研究している若手の夫婦を、あえてそのまま呼び戻して、ある程度一緒に仕事をしてもらうということを推進している大学もありますね。要するに、大学というのは何をするとところとかという時に、それは次の世代の若い才能を伸ばす場所。特に私たちの研究にとってはそうなんです。しかし当時大学がどういう場所だったかという、研究費を大ボスが握っていて、そのボスの支配を確実にする為にポストを配るという状況でした。今は若手の人を中心になってできるような領域もできてきて、そういう意味では本当に社会は変わったと思います。ですがそれは僕たちの世代であって、僕たちの上の世代はもっとご苦労されていたんだと思います。しかしとにかく、環境としてはいい方向に行っているんだと思います。

ただ自分の経験として思ったのは、やはりこれだけ支援が充実してきても、子どもが病気になった時が一番大変で、そういう時にどうやって対応してきたかという、やはり周りに頼る。女房の実家に頼るといったようなことが必要で、今でも学会で女性研究者支援の話聞いてみましても、それが一番の問題なんですね。今、学会には子育ての託児所が必ず置いてあるんですけど、女性研究者で小さいお子さんをお持ちの方は、大体お母さんが一緒についてこられて面倒を見られるという状況のようです。ですから、結局は家族の支援がないとこういう仕事って続けられないんだなということを実感します。あともう一つは、介護の問題もあります。二人とも父は亡くしているんですけど、母親が二人とも元気で、それに支えられて仕事をしているんだなということも実感しております。どちらかが倒れたらどういふ生活になるんだろうということ、渥美先生のお話を聞きながら身につまされる思いで聞いておりました。ですから、一見して制度は良くなっているんですけど、まだそこまではいっていない。家族の支援なしでもできるような体制ができていかないと、本当の意味で女性研究者がうまく働けるといふところにはならないんだろうと思いました。

ワーク・ライフ・バランスということに関しては、僕も女房もとにかく仕事、仕事で、結婚しても研究者二人ですからワークしかないような生活だったと思うんですけど、子どもができてライフのバランスが非常に大事になってきました。当時は彼女もポジションを得ていて、産後3か月ですぐに復帰しました。もうちょっと休みたかったとしても、休めばそれは「辞める」と言われることと同じ意味だったということでした。3か月で子どもを保育園に預けますと、毎週のように病気を拾ってきます。結局その為にどちらかが休んで、預けている日よりどこかの病院へ連れていっている方が多かったような気がしますし、結局その後に彼女が後悔して言ったのは「やはり1年くらいは自分の手で育ててあげた方が、この子の為にはよかったのかな」ということでした。それともう一つは、二人とも夜遅くまで仕事をする生活を続けていたので、子どもをおばあちゃんに預けるということで、子どもはやはり荒れているというか、学童保育に預けている時には「お宅のお子さんにはとても手がかかる」というような文句を言われていたようです。その時には女房が、子どもを連れて実家から通わせてもらっていて、僕だけ別居するということになっていました。結局女房の実家の近くに家を買って、同居してからようやくそれが落ち着きました。全部女房に任せていたんだなと反省して、あの大事な時期にどれだけやったかと言われると僕も怖い気がします。彼女は自分の研究の時間を削って子どものピアノに付き合ったり、英会話に行ったりして、自分と子どもの時間を作っていたんです。僕たちの仕事というのは、5年間やってもあることをきっかけにしてガラガラと崩れていくかもしれないという仕事なんです。「でも子どもは1年ずつ積み上がっていくんだ」ということを言っ

ていまして、「それだからこそ私はもっとチャレンジングな仕事ができる」と言ったんですね。だからますますハイリスクな研究に僕たちはのめり込むことになったんですけれど、さすがに女性は強いなと思いました。

特にこういう基礎研究になりますと、才能というのは男性も女性も関係なくて、先ほど井関先生のスライド(8)にもありましたけれど、年齢も性別にも関係なく才能があればどんどん伸ばしていかなくてはいけないところなんです。本当に女性の能力は高いと思っています。だから僕は今むしろ男性の方を心配していて、男性の学生がドクターに進まない。このまま研究をしても就職がなくて、そうすると家庭も築けない。その為にチャレンジングなテーマを一切やらなくなりましたね。男性の方はできる仕事がやりたくなくなってきているんですね。女性の研究者の方がそういうことをやってくれるんです。冗談で「将来結婚して、旦那さんに給料を稼いでもらえば私は自由に研究できるから、どんなチャレンジングなことでもやります」というようなことを言う子もいるんです。女性にそういう意欲のある人たちが増えていて、男性がちょっと萎んでいる気がします。ワーク・ライフ・バランスの施策が、女性だけではなく男性の方も向いているというのは本当に大事なことなんだと思います。それが両方に向かっていないとうまくいかないんだろうなということを感じた次第です。

僕たちの分野にとってどういう環境が一番いいのかと考えた時に、たまたま今年の4月に『文藝春秋』で皇室特集をやっていて、昭和天皇が詠まれた歌があるんですね。その中に「憂ひなく学びの道に博士らをつかしめてこそ国は栄えぬ」というお歌があって、これは湯川秀樹先生がノーベル賞を取られた時に歌われた歌だということなんですけれど、ご存じのように昭和天皇はご自身が非常に立派な生物学者であられて、常に国のことを大所高所から見られていて、まさに僕たちの携わっている基礎科学の本質を突いたようなお言葉だと思ったんです。辺見じゅんさんという方がそれを紹介していたんですけれど、「この言葉こそ、政治かとか官僚の人に心得ておいて欲しいことであります」とあって、本当にそうだなと思いました。自分たちでもそういう場所を作る努力をしないといけない。大学でも、僕たちの分野もそういう努力をする場所なんだなと思いました。以上です。

**井関：**石野先生ありがとうございました。本日は、独立行政法人科学技術振興機構の山村先生にも来ていただいておりますけれど、先生は今の石野先生のお話や、本日のプログラム全体で何かご感想やコメントをいただけますでしょうか。

**山村：**私たちが文部科学省のもと、女性研究者の育成、それから養成を進めてまいっておりますけれど、やはり環境整備、それから意識改革、次世代育成は非常に進んできたんですけれども、それが進んだことによって、ワーク・ライフ・バランスといったものも、徐々にではありますが進んでまいりました。男性の方も出産、育児は他人事だったんですけど、介護は他人事ではないということで、ワーク・ライフ・バランスが進んでまいりました。ただ、やはり女性研究者の活躍ということになりますと、活躍する場所を確保するということが採用ということが問題になってきます。そこはなかなか進んでいないという状況です。先ほど、文部科学省の和田勝行室長からもお話がありましたけれど、現在、日本の女性研究者の比率が14%です。毎年増えてはいるんです。ただ、0.2%ずつですので、これを20%にもっていくには30年かかります。ですからもう少し急がなければいけないということで、貴学の先生方にもこの辺りぜひご協力いただきたいと思います。それから、私どもはやはり女性研究者の研究力をこの先強化していかなければいけないと考えております。この辺りを睨みながら、連携型事業も始めていきたいと考えておりますので、ぜひ皆様にもご尽力いただきたいと思います。

**井関：**山村先生ありがとうございました。

## 質疑応答

**井関：**では、そろそろご参加の皆様からもご質問をお受けしたいと思います。何かご質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。

**質問者 1：**今日はありがとうございました。2点あるのですが、1点は渥美先生に質問させていただきます。やはり今は育休ですとか、時短勤務を厚労省も奨励していますが、女性医師の間ではそれを使用することでその後の評価がどうなるのかということが問題になっていて、取らないで済むなら取らない方がいいんじゃないかという話も出ています。先生が育休を実際にとられて職場に戻られた時、休んでいない人からすれば「休んだじゃないか」という評価もあると思うんですが、それについてどうだったかということと、今後育休などを利用した方が常勤に復帰された時にどう評価すべきかということについて、何かサジェスションをいただければと思います。

**渥美：**まず一つ目は、僕は企業をずっと見ている人間なので、トレンドとしてはどなたかもおっしゃいましたけれど、休まないでブランクを空けないというのは最近の企業のトレンドですね。これまでは休ませる施策をやり過ぎたことによって、キャリア形成のマイナスになったこともあった。いわゆるワーク・ライフ・バランスですね。要するに、復帰して長時間労働に戻るといのが嫌だから、育休が長くなるという負の連鎖を避けようと。ちゃんとメリハリのある働き方をしようというのは変わってきているところです。私の妻も2回育休は取ったんです。ただ、1回目に赤ん坊と向き合うのが大変だということに気づいたので、2回目は産休の後の1日だけです。「あなたにパス」ということで。僕の方は子どもが好きなんで取ったという。先ほど森大臣が「育休を肯定的に評価する」とおっしゃいましたが、これは本当に画期的です。私は7年前に内閣府の委託を受けて調査をした結果、スウェーデンの企業は育休を取った者の1割を昇格させているんです。これは日本企業でも少しずつ広まってきている考え方で、育休を取ってプラスは珍しいんですけど、考え方としてはその前にできるだけキャリア形成をさせてしまう。産む前に昇進、昇格させてある程度裁量が広がった状況で子育てに向き合うとやりやすくなりますね。私たち夫婦も晩婚、晩産なので管理職になってから育児をしていますけれど、僕は今部長ですから、定時の後の会議はやりません。そういう意味でワーク・ライフ・バランスもしやすくなるということが一つのトレンドです。あとはキャッチアップですね。その後頑張れば倍で昇進していくような感じのやり方というのも出てきていると思います。

**質問者 1：**そうすると、卒業してすぐの研修医時代に結婚、出産する方が増えているんですけど、そういう方はその前に昇進というのは難しいじゃないですか。そういう場合はどういう考え方があっていいのでしょうか。

**渥美：**現実には、企業で若くして結婚してしまうと、その後のキャリア形成は結構マイナスになってしまう。ただそれで皆が晩婚、晩産になって、結果として不妊で悩んでいる女性たちというのかなり問題になっているので、どんな年代でも中立的に選択してキャリア形成に支障がないようにというのがあっていい姿だと思っていますけど、そのやり方として、ともかく今は前倒しでキャリア形成させるというのがトレンドです。

**質問者 1：**ありがとうございます。もう1点はどなたに質問すればいいかわからないんですけど、



今は時短から常勤への壁がある中で、配偶者である男性陣の激務、長時間労働というのが問題となってきていますので、男性医師へのアプローチ、支援を現在されているとしたらどんなことか、または今後こういう考え方は広がるのでしょうか。

**井関：**三高先生、本学ですとどんな感じでしょうか。

**三高：**科によって全然違うんですけど、外科医の激務というのはものすごいんですね。今、女性外科医も増えてきています。整形外科とか脳外科も増えていて女性もすごく優秀なので、全く同等にやっているんですね。外科系ですと、ワーク・ライフ・バランスだからといって、午後5時に「失礼します」と手を降ろすわけにはいかないんですね。ですので、外科医自体が9時から5時でやれる範囲を超えているんですね。それを全部見直すというのは非常に難しいことでもあります。私は有名な食道外科の先生のお話を聞いたことがあるんですけど、その方は「患者がいるのに、どうして家に帰るんだ」と医局員にいつも言うんだそうです。その先生はずっと何十年もそれをやってきていて、自分は患者の為に一生を捧げるんだという信念でやってきているので、若い外科医が普通に夜に家に帰ったりするのが許せないみたいなんです。それはちょっと極端なので、やはり全体的にもうちょっと、男性医師も夜の11時までののが普通ということのないようにした方がいいと思うんですけど、現実はそのような状況です。女性でそれについて行こうと思ったら、同じように朝7時から夜11時、あるいは泊まってしまうというのが現実なので、なかなかそれを「はい、ワーク・ライフ・バランスです」と言っても、聞き入れてもらえないというのがあって。大学全体としてはまだ取り組んでいないんじゃないかと思うのですが、順天堂大学ではいかがでしょうか。

**平澤：**同じだと思います。私も古い世代なんですけれど、同期の東京医科歯科大学出身の産婦人科医だった女性は、夜は子どもがいるから帰してくれた。その代わりに連休、土日は私が当直をやると言っていて、男性の医局員とWin-Winだと言っていました。ご主人の実家に土曜日になると子どもを預けに行き、土日は当直する。その代わりに平日の夜は子どもと過ごす。こういうアイデアを出して主張して、医局の中での男性医師のニーズも含めて、自由度を高めてオーダーメイドに皆で考えられて、話し合えるような医局になるといいなと思います。これはずいぶん昔の話で頑張ったと思うんですが、今だったらもう少しできるんじゃないかと思います。

**渥美：**僕は、そもそもやりにくいと言われている業界でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるところを探すのが趣味なんです。2006年上半期に、イギリスの『Financial Times』でワーク・ライフ・バランスの表彰をやっていて、ナンバー1はKing's College Hospitalという医療機関だったんです。面白いと思ってイギリスへ行ってヒアリングをしてきました。そこではいろんなことをなさっているんですけど、女性医師が子育て中は、自宅にいながら遠隔医療でインターンにアドバイスして患者対応するような、場所をずらすというやり方があったり、先ほどから問題になっている、男性医師を含めた長時間労働については、夜間に働きたい人がいるはずだということで、夜間の割増料金でお金が稼げるとい希望者を集中的に投入したり、地域の医療機関で連携して、当直をシェアし合っ一部の人に負担がこないようにするということをしていました。これは企業と比べても圧倒的にナンバー1なんです。イギリスの表彰制度は、単に行政機関やメディアが決めているんじゃないくて、社員満足度や従業員満足度を取っていますから、かなり確からしいんです。ヒアリングしたところでは、優秀な女性医師がいっぱい集まってくる。だから当然、サー

ビスも上がるし経営もよくなる。最近ではそういうやり方を工夫してシステム化しているので、それを他の医療機関にコンサルして自分たちで売っているから、完全にそこではペイできていると言っていました。ご参考までに。

**井関：**ありがとうございました。先ほど順天堂大学のお話を平澤先生がされていましたが、それに近いものがあると思いました。

**質問者 2：**今日は素晴らしいシンポジウムをどうもありがとうございます。最後の井関先生のプレゼンテーションをお聞きして、質問させていただきたいと思ったのですが、今後の目的はどこに置かれているかということをお聞かせください。今までと同じかたちなのか、それとももっと変革していくのか、3年間の取り組みの中で特に難しかったところを課題解決していくとか、そういう強い目的意識などがあれば教えていただきたいと思います。あと、山村先生にも。東京医科歯科大学には少し厳しい評価が付いたのではないかと記憶しておりますが、ここについてもアドバイスをいただければと思います。

**井関：**確かにそうです。上位職への雇用というのは、今の状況ですと各部署に任されている状況です。ですので、この先この部分は全学的に取り組んでいく必要があるかと思っています。ただしこの部分は、私どもの専門委員会ではできない人事の問題も絡んできますので、これは上層部の方にやっていただかなければいけない。それに対して我々がエビデンスを示してお願いしていただかなければいけないと考えています。あと、少しですけど、最近ではリサーチ・ユニバーシティ（研究大学強化促進事業）というものでお金をいただくようになりまして、上層部の方もワーキングシェアは導入したいと考えているようなので、そちらの方も何かしら出てくるのではないかと期待しております。ただ、私が今思っているのは意識の問題でして、ご講演で渥美先生がおっしゃっていましたが、本日ここに来られている方というのは意識の高い方。もちろんその中で「こういうやり方もあるのか」ということはあるんですが、実は意識のない、粘土層の方にこの話を聞いていただかないといけない。どういうところで話を聞いてもらい、染み込ませていくことが重要と考えております。

**山村：**東京医科歯科大学の評価なんですけれど、少し厳しい評価がだいぶ前に付きました。その理由の一つは、やはり採用の数値目標が達成できなかったということが原因でした。それからもう一つは、この取り組みを3年間の実施期間終了後にどうやって継続、発展させていくのかというのがはっきりと見えなかったというのが理由です。後者の問題については、現在もこういったシンポジウムをやっていただいているので、だいぶ進めていただいていると思うんですけど、前者の問題、採用をどうするかということなんですけれども、お帰りになられた方も多いようなので、ぜひ学長がいらっしゃる時にパネルディスカッションがあった方がよかったかなと思っています。順天堂大学は、だいぶ採用の面に関しては推進していただいたので、連携を取りながらこういった形で進めていただけたか、その方策もぜひ取り入れていただきたいと思います。

**質問者 2：**あと一点ですが、今日の置き資料（※平成24年度女性支援部活動報告書）で気づいたんですが、職位別と分野別の女性比率、それと意志決定過程に参画されていらっしゃる理事や教育研究評議会などの女性割合なども、確か評価の時には求められていたと思いますので、それについても公表していくと変化がよく分かると思いますので、参考にしていただきたいと思います。

**井関：**はい。そうしたいと思います。今日はこちらに副学長も来ていらっしゃいますので、よろしくお願いいたします。

**質問者 3 :** 私は非常に人数の少ないという女性研究者です。私には高校生と小学生の子どもがいますが、二度育児休業を取りました。その後すぐに昇格しました。といいますのは、上司が非常に物分かりのいい方で、「育児休業を取っている間は専業主婦になるわけではない」とはっきり言ってくれました。育児休業を取って、子どもの面倒はちゃんと見なさい。それプラス、何か次のステップアップになるような勉強をなささいということで、その為に必要なネットワークアクセスなどを研究所から全部渡してくれました。恐らくそれは研究所だからできることであって、例えば病院であったり大学であったりすると、育児休業の間にやってほしいことが違うと思うんですが、そういうことを、それぞれが休業に入る前の方に伝えてくださるようなことはないのでしょうか。休業中に何をすべきか、それぞれの組織で違うと思うんですが、そういう具体例がありましたら教えていただきたいと思います。

**井関 :** では、アステラスさんですとどういう状況でしょうか。

**矢野 :** ご質問ありがとうございます。休業については、今言われているように私どももこの取り組みを始めてから、インターネットプログラムとして育児支援プログラムという形で、上長のマニュアル的なものも含めて整備をしてきたんですが、やはりそういった形で、単に休業を取るだけではなくて、その間にインプットする時間を設けていただくようにというところのアナウンスをしています。本人も休業中なので、強制的にパソコンを渡したりということはできないのですが、休業者本人がパソコンの貸与を希望する場合には、会社のパソコンを貸与し、会社の情報も自分から取りに行くことができるようになっています。そしてそのプログラムの中で、またご自身の語学力やマネジメント力といった研修を受けられるようなプログラムもあり、そこでスキルアップして戻って来られる女性というのは、やはり割と早く昇格する等、そういうケースはございます。

**井関 :** 山村先生お願いします。

**山村 :** 臨床系とはちょっと違うんですけど、例えば東京農工大学の取り組みは産休期間中に研究室にポストドクを配置するといった取り組みをされています。そういうことによって研究を中断しなくてもいいというシステムを取っていらっしゃる機関もございます。

**井関 :** ありがとうございます。おそらく本学ではあまりそういったことはないかもしれませんが、三高先生何かご経験はありますか。

**三高 :** 本学の場合、私が知っている範囲では、医師は産休は取りますけれど育休は取っていません。看護師さんは育休をほとんど取っていますけれど、その余裕がないというか、それを1年取っている間に医学が進歩してしまうので取りたくないというのが本音です。

**井関 :** それでは最後になりますけれど、シンポジストの先生方お一人ずつ、「ダイバーシティの更なる実現」ということでコメントをいただけますでしょうか。

**渥美 :** 海外の大学だと、ダイバーシティに取り組んでいる方が研究業績が大きく上がるということが実証されているんです。だから日本だけが、大学や研究機関が足踏みしている状態です。本当に遅れている業界です。ですが、僕はだからこそ可能性を秘めていると思いますので、ぜひ東京医科歯科大学を中心に進めていただきたいと思います。自分自身もお医者様大変お世話になっておりますので、ぜひ皆様に頑張ってくださいと心から願っております。本日はありがとうございました。

**平澤 :** 順天堂大学は、オーダーメイドということを推進していきたいと思います。ICT (Information & Communication Technology : 情報通信技術) も含めていろんな可能性が出てきている中、

順天堂大学はいろんな意見を取り入れて、一人一人のニーズに合ったオーダーメイドなことをどんどん自由にやっていけるような環境にあると思っているので、それをモデルとして発信していきたいと思います。

**矢野：**女性管理職比率ですとか、女性比率といったところは、当然私どもも指標として持っていますが、そこが目的にならないようにしないとイケないと思っています。そもそも、ダイバーシティを進めることでどういう姿にしたいのか、その軸は絶対にぶれないようにしたいと思いますし、その結果、会社だけがWinになるのではなくて、社員、それから社会も含めてWin-Win-Winの関係を築いていきたいと思っています。

**山村：**若手の方、それから外国人の方、女性の方、こちらの活躍を促進していきませんかと組織が萎えていってしまいますので、女性研究者支援というのはその足掛かりですので、これを元にしてダイバーシティの推進を進めていただきたいと思います。

**三高：**医学部の方では、各医局単位で非常に皆さん考えていらっしゃるようなんです。ですので、やはり辞めないで、復帰するのではなくて継続していける環境を作っていただきたいと思います。今日はありがとうございました。

**石野：**先ほど東京医科歯科大の支援の評価が厳しかったというお話の時に、実は私の所属する難治疾患研究所では女性の准教授二人が、一人は他の病院の部長になって、一人は他大学の教授になって抜けちゃったということがあって、それがかなり響いていて、そういうのが一切評価してもらえなかったというのが、僕たちにとっては残念なんです。要するに、有能な女性を育てて発信しているということはやったのに、それが外に出て行ってしまうと全然評価されないとは、僕は少し問題だなと思ったんです。

**山村：**評価いたしました。

**石野：**研究所だと、その期間に教授が就任いたしましたし、今は特任の准教授で女性が一人来ているんですね。研究所では、前から公募の時に女性研究者支援を行っているということはどうなっているんですね。基本的には、僕たちが学会に行きましても半分は女性の教授です。僕も女性の教授といっぱいコラボレーションしています。ですから、普通に選んでいけば30%は達成すると思っています。ただ無理にすることはなくて、才能を見ていけばそういうふうになると思っています。ですから焦らずに、いい人材を集めていくということをして実現できるようになって欲しいと思っています。

**有馬：**私からは、女性が働きやすい職場というのは、当然男性も働きやすい職場であるはず。ということは、全員が働きやすいということで、そういう三段論法を考えていきたいと思っています。また、支援を受けた方が、自分だけが支援を受けたということだけではなく、それが個人レベルで支援を受けたとしたら、その余波が研究室に広がって、それが部局に広がって、組織全体に広がっていくという波及効果が生まれるような循環システムを作りたいと思っています。

**井関：**パネリストの先生方、ありがとうございました。少し駆け足にはなりましたが、皆様もどうもありがとうございました。

# 閉会挨拶

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター  
センター長 江石 義信



皆様、本日はご多用の中、シンポジウムにお集まりくださいまして誠にありがとうございました。長い時間となりましたけれど、多くの方々にご参加いただき、盛会に終わることができました。

本日は「ダイバーシティの更なる実現に向けて」をテーマに、企業や大学での取り組みを検討していただき、その実践に向けて具体的なディスカッションを展開することができたと思います。ご登壇いただいた皆様には、貴重なご講演やご説明をいただき、心より御礼申し上げます。本日のシンポジウムは、女性支援事業が本学で定常化しつつある中で執り行われました初めてのシンポジウムです。本学の女性支援事業の活動においても、あらためて良い再スタートを切ることができたように感じています。

現在、本学では、女性研究者の比率も上がり、育児と仕事との両立のための施策や、ダイバーシティの取り組みなども徐々に進んできているものと感じています。このような環境の中で、ぜひとも女性や男性の方々が、その能力を生かして仕事や研究をしていただき、またそれが叶うように大学組織として支えてまいりたいと思います。性別や年齢はもとより、国籍や価値観、個人の経験などあらゆる多様性を受け入れた組織運営というものが、今後の国際社会においても大変重要なテーマとなりつつあります。ところが一方では、先ほどのお話にもありましたように、出産や育児、介護などのライフイベントが理由で、仕事との両立が難しくなるといったケースがまだまだ多く見られているのが現状であります。特に女性医師の場合、他の職種と比較して育児休暇制度などが確保しづらい状況があります。また、子どもの病気をきっかけに離職してしまうケース、仕事と育児とが両立できず、その責任感から離職してしまうケースなどもあり、このことは病院や社会にとって大きな痛手となっています。

今後、女性と男性の両方がキャリアを作り働きやすくなる為には、まずは女性にとっても働きやすい環境を整備すること、またその為の意識改革というものが重要です。女性にとって働きやすい環境を作ることは、男性にとっても働きやすい環境を作ることとなりますし、つまりは全員にとって働きやすい環境となります。今後、男女が働きやすいシステムを作ることは、職場チーム全体のパワーアップにもつながりますし、ひいては、ダイバーシティの具現化にも通じるものとなります。ライフイベントがあっても安心して働けるための環境作りは、女性だけでなく男性においても、企業や大学で広く求められています。このことは、医療従事者を含め働く方々全員を支援することにもなりますし、さらにはその組織の財産にもなり、ひいては地域社会、また日本の社会全体にとっての財産にもなります。そのためには、今後当センターにおいても学内の要望を集約し、さらなる改善に向けて対応してまいりたいと思います。皆様のご意見やご協力をいただき、良いシステムを作ってまいりたいと思いますので、今後ともご支援、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

本日は、本当に遅い時間までどうもありがとうございました。これもちまして、閉会の挨拶とさせていただきます。

# アンケート集計結果

平成 25 年 11 月 16 日

## シンポジウム「ダイバーシティの更なる実現に向けて」 アンケート

Q1. ご所属に☑を記入してください。

□学 生	□学内	□大学生	□大学院生	□その他		
	□学外	□大学生	□大学院生	□その他		
□社会人	□学内	□事務系	□技術系	□教育系	□医療系	□その他
	□学外	□医療系	□研究技術系	□教育系	□人事事務系	□その他 ( )
		□営業企画系		□その他 ( )		

Q2. 性別をお知らせください。 ( ) 男性 ( ) 女性

Q3. 本シンポジウム開催に関する情報をどこで知りましたか？

- ( ) 本学ホームページ ( ) 本学女性支援部ホームページ  
 ( ) ポスター(場所: \_\_\_\_\_) ( ) チラシ(どこで受取ましたか?: \_\_\_\_\_)  
 ( ) ML(発信元: \_\_\_\_\_) ( ) メール(発信元: \_\_\_\_\_)  
 ( ) SNS(具体的に \_\_\_\_\_) ( ) その他(具体的に \_\_\_\_\_)

Q4. 本シンポジウムにおいて、どのような点に関心がありましたか？参加の動機を教えてください。

Q5. 本シンポジウムは参考となりましたか？

- ( ) 大変参考になった ( ) 参考になった ( ) あまり参考にならなかった  
 ( ) 参考にならなかった ( ) その他(具体的に) \_\_\_\_\_

Q6. シンポジウムに参加して、どのような学びや発見がありましたか？感想などをご自由にご記入ください

Q7. ご自身の職場ではどのようなダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの取組みが導入されていますか？

Q8. ご自身の職場で、今後導入したいダイバーシティやワーク・ライフ・バランスに関する取組みがあれば教えてください。

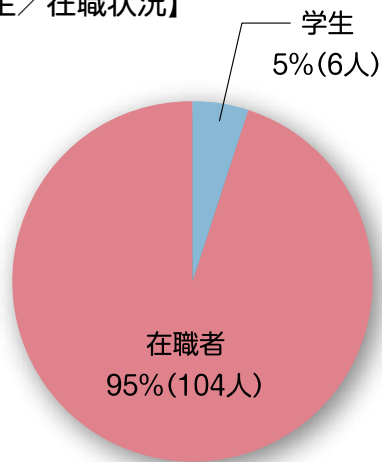
具体的には？

Q9. 今後の企画に関するご希望など、ご自由にご記入ください。

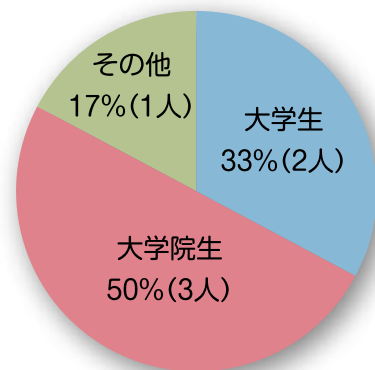
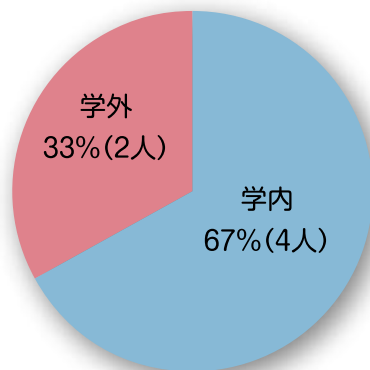
====ご協力ありがとうございました。女性支援部====

**Q1** ご所属に☑を記入してください。

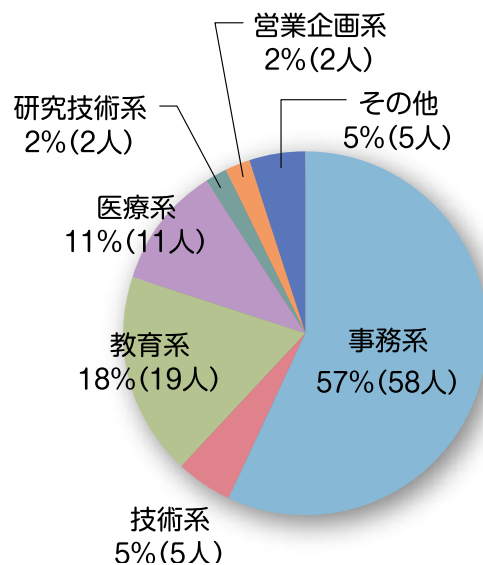
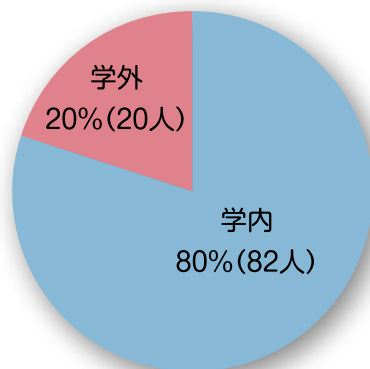
【A. 参加者の学生／在職状況】



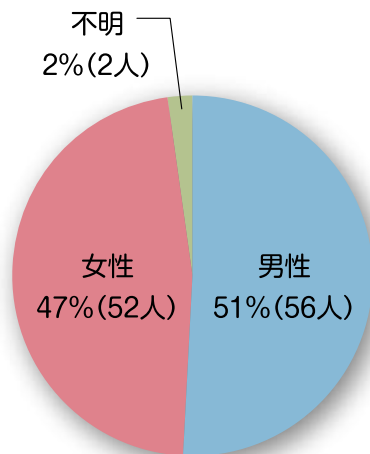
【B. 学生の所属について】



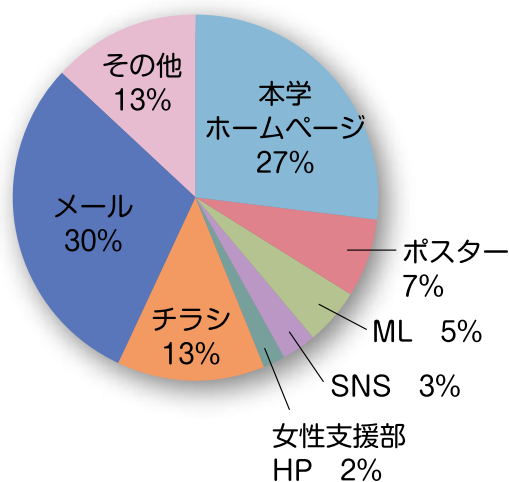
【C. 在職者の所属について】



## Q2 性別をお知らせください。



## Q3 本シンポジウム開催に関する情報をどこで知りましたか？



## Q4 本シンポジウムにおいて、どのような点に関心がありましたか？ 参加の動機を教えてください。

### 【女性のキャリアや女性活躍推進に関する関心】

- ・女性研究者であり、育児をしている身でもあるため、女性支援について非常に興味があった（5名）。
- ・女性、特に女性医師のキャリアプランのたて方についての講演（4名）。
- ・女性の社会進出について、また、最近の動向について再認識をしたかった（2名）。
- ・女性の活用方法、育児休業取得者が出た場合の職場内の仕事処理の在り方、フォロー体制。
- ・女性のキャリアと子育てとの両立について（2名）。
- ・女性の生涯のあり方。日本社会との関わり方。



- ・女性が働きやすい、住みやすい社会にするための政策を多角的に捉えるため。
- ・本学もまだまだ女性の役職者が少なく、自分自身のことも含めて今後の参考になるので、参加しようと思った。
- ・キャリアの考え方と女性支援、WLB について関心があった。
- ・歯科技工業界における人材不足解消のためには、女性の活躍が必要であると考えたため。
- ・同じ女性として、もっと早く始めていただきたい事でした。子育てをしながら、休まず仕事を続けている。
- ・女性が結婚・育児をしながら、働き続けられる施策を知るため。
- ・自分自身、女性としてのライフキャリアに悩むことがあるため。
- ・女性がいなければ成り立たない職場において、その方たちのキャリアパスについて考える必要があるため。

### 【他組織の取組内容への関心】

- ・様々な大学や企業の女性支援の取り組み内容について（3名）。
- ・企業での取り組みの内容（アステラス製薬）を知りたかったから（2名）。
- ・女性の社会での活躍について、企業の取り組みと現状について関心があった（2名）。
- ・多様な人材を企業等がどのように受け入れているかに関心があった。
- ・女性管理職の割合と企業等における取り組み。
- ・学外の組織で具体的にどのような取り組みが行われているのか。
- ・ワーク・ライフ・バランスの組織の実践の事例。
- ・順天堂大学の取組について。

### 【ダイバーシティへの関心】

- ・「ダイバーシティ」という言葉を聞く機会が多くなってきたが、内容についてはよく知らなかったので、理解したいと思った（5名）。
- ・医療分野、医科大におけるダイバーシティ。
- ・所属する会社でダイバーシティ推進活動のヒントにしたいと考えた。
- ・ダイバーシティの現状がどのようなものであるのかという点。
- ・ダイバーシティが今後どうなるかという点。
- ・ダイバーシティへの取り組み事例。

### 【国の政策や森大臣の講演への関心】

- ・森大臣の基調講演。
- ・国の新しい取組について。
- ・国としての女性研究者比率 UP のための施策。
- ・森大臣による政府目標を聞き、今後の自身のビジネスプランを生み出したかった。

### 【男性目線での男女共同参画等への関心】

- ・男性の育児休暇取得について。
- ・男性視点と女性視点でそれぞれ考え方が違う以上、非常にデリケートな問題であると感じた。このシンポジウムにおいて男女のそれぞれの視点も含めて総合的に考える機会になると思い参加した。
- ・講演「男性の意識改革～自分にとっての育児・介護のライフイベント～」に関心があった。
- ・男性目線でのダイバーシティの認識や考え方を知りたいと思い、参加した（2名）。
- ・渥美氏の講演。
- ・女性の活躍と男性の意識改革。

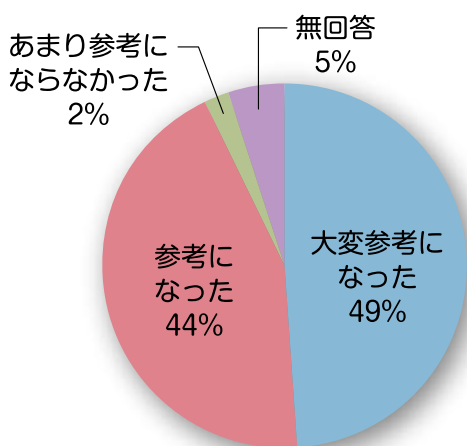
### 【職場環境向上のため】

- ・職場環境の重要さについて。
- ・職場環境の充実へのヒント。

### 【その他】

- ・現社会をよりよくするためには何が必要なのか知りたかったため。
- ・女性支援と女性優遇は紙一重。社会のバランスを保ちつつ、男女の平等（機会）を実現することができるのかについて知りたかった。
- ・人事制度をどのようにしているか。
- ・「育ボス」制度に関する関心。
- ・ワーク・ライフ・バランスへの取り組み。
- ・私自身も育休を取得した大学教員であり、現在、大学でのキャリア支援センターのアドバイザーでもあり、参考にさせていただきたいと思ったので。
- ・幅広い講演内容に気が得られるかと思ったため。

## Q5 本シンポジウムは参考となりましたか？



## Q6 シンポジウムに参加して、どのような学びや発見がありましたか？ 感想などをご自由にご記入ください。

### 【総合的な学び】

- ・各方面からの情報により、キャリア支援の具体的方策を知ることができた。
- ・ありすぎてまとまらない。1番は自分が無知だったことに気付いたこと。
- ・とても良かった。勇気づけられた。
- ・演者の考えであったり、これまで進めてこられた話は、なかなか聞けないことなので有意義であった。
- ・様々な支援事業があったり、プランニングされていることが分かって良かった。
- ・具体的な話を伺うことができ、考え方に多様性ができた感じがする。

- ・物事の考え方、見方の見直しにつながった。
- ・とにかく、日本は世界から見ても女性の労働環境の整備が遅れていることが理解できた。男性の育児休暇についても、増加させていかなければならないと感じた。
- ・視野の広い意見を聞けて、視野が広がった。
- ・キャリアは学歴・職歴のイメージだったがライフキャリアといった人生経験そのものという考え方を知り、見識が広がった。
- ・時代が変わると考え方も変わった（育児休暇制度等）。
- ・少子高齢化なので、埋もれている労働力（納税有）を発掘しなければならない。
- ・仕事は量や時間ではなく、質と工夫だと改めて実感した。
- ・出産、子育て、親の介護、同じ問題として受け止めることが必要である。
- ・具体的な方策、研究者以外のサポートの検討が必要。
- ・立派なプログラムで感心した。
- ・自分を信じ、自分の人生イベントを信じ、生き抜く世界観を持つ。

### 【女性のキャリアや女性活躍推進に関する学び】

- ・女性の置かれた環境を改善していかないと、倫理的に日本人がいなくなってしまうことをそれほど遠くない将来に確認することが出来た。
- ・自分が思っていたより、ずっとライフイベント（妊娠、出産、子育て、介護）の支援活動が広がっていること。
- ・具体的な女性研究者、女性医師のWLBの状況を知ることが出来た。有意義だった。
- ・女性をもっと支援した方がいい。育児したい。
- ・女性の社会進出には、まだまだ多くの課題があり、制度はもちろんのこと、意識への啓蒙がやはり必要であると感じた。
- ・時間、体力、経験 etc の不足が女性上位職の比率が少ない要因であることを再認識させられた。
- ・女性の活力。

### 【企業および他組織の取組に関する学び】

- ・現行のシステムの他、他者の取り組みの中にも素晴らしいものがあったが、もっと改善が必要。
- ・政府や企業で多くの取り組みがあることがわかった。
- ・女性が活躍できるよう、様々な取り組みを国や民間で幅広く行っていることを知り、女性の一人として、頑張っていかなければと思った。
- ・企業の取り組み、方針決定、行動の速さ、支援の考え方の柔軟さから、企業ならではのスピード感と柔軟さを感じた。大変参考になった。渥美さんのお話も新しい目線での見方が大変勉強になった。お一人お一人の講演にヒントがあった。
- ・アステラスの話、広く波及すると良い（2名）。
- ・アステラス製薬の寄り添い休業、さすが医療に関わる会社だと思った。自分が家族に寄り添えず、他人に寄り添う仕事が出来るとは思えません、確かに!! 色々と自分の知らないことを知ることが出来た。

### 【他大学の取組内容からの学び】

- ・平澤先生のお話はとてもよくわかる。
- ・平澤先生のお話は、大変具体的でわかりやすく共感できる点が多くあった。
- ・平澤先生から今の男子学生が保守的思想を持っているという話を聞いて意外と思うとともに本学ではどうなのかと思った。

## 【国の政策や森大臣の講演に関する学び】

- ・特に森大臣のお話から、日本がこれからどんどん変わるであろう事が実感でき、政治の力の大きさを感じた。
- ・日本の女性活用の現状が良く分かった気がする。
- ・日本はまだ女性が働きやすい環境が整っているとは言えないことがわかった。
- ・政府目標について。
- ・森大臣の国の政策を分かり易く教えていただいたことが役立った。
- ・国政として男女がともに子どもの養育と働き方に参加できるように取り組んでいることが理解できた。
- ・森大臣のご講演が良かった。
- ・国家戦略として、女性登用などが注目されていることを初めて知った。
- ・日本が少しずつ変わりつつあることが実感できた。
- ・女性が活躍することで、社会経済の発展につながる（経済施策としての女性支援）という考え方が新たな視点で興味深かった。
- ・女性が働き続けることで経済成長に結びつくこと。
- ・女性登用に対して、国をあげて取り組んでいることを知ることができた。自分の固定観念に縛られていることに気付き、希望が持てた。
- ・一人ひとりの意識改革ではやはり限界がある。国（政府）がリーダーシップを発揮して積極的なアプローチが必要ではないかと感じた。

## 【WLBに関する学び】

- ・介護や育児を含めてワーク・ライフ・バランスの対象になること。終身雇用であれば、職員の家族状況を勤務内容に取り込んだ就業体系を構築する必要があると感じた。
- ・WLBは自分の意識が強く求められるとの印象。
- ・渥美氏の話がとても興味深かった。WLBはとても必要なものだと思うが発信の仕方、理解を得る方法がわからなかったので、このような講演をして下さる方がいることを知ったことが発見だった。
- ・仕事一辺倒になりがちだが、いかにバランスをとって、幸福度を上げていくかが重要と感じた。
- ・仕事のキャリアとプライベートのキャリアが両立できるものだという事。
- ・医療の世界ではWLBは難しいと思う。経営面でも難しい。
- ・ワーク・ライフ・バランスという言葉は知ってはいたが、色々な観点があることを知り、勉強になった。

## 【ダイバーシティに関する学び】

- ・色々な多様性を受け入れることの重要性を学べ、大変参考になった。
- ・「ダイバーシティ」が初めて聞いた言葉であり、少しではあるが理解できたと思う。
- ・ダイバーシティが大切ということはわかるが、今のやり方では実現できないことがわかった。しかし、どうすればよいのか分からない。
- ・ダイバーシティの意義を再確認した上で、ワーク・ライフ・バランス等の改善の重要性を認識することが出来た。
- ・性別だけでなく、年齢、国籍等を含めた、ダイバーシティが組織を強くするということが発見だった。
- ・ダイバーシティでの私自身の悩みが皆様も同様に感じており、それをさらに推進していくべきであるとより感じた。
- ・女性（ジェンダー）に注目されているダイバーシティですが、それをきっかけに女性だけでなく、全社員の働きやすさを変えるきっかけとなる。「助けあい」や「お互いさま」という気持ちを行動や

制度化する。

- ・自身のこれまでは、かなりダイバーシティに反することであったと思うが、この数年では、自分が考えざるを得なくなって、良く理解できるようになった。渥美さんのお話にうなづくことが多く、反省の限りです。すごい人ですね。

#### 【男性目線での男女共同参画等に関する学び】

- ・男性意識改革。
- ・男性のライフプランの参考となった。
- ・特に渥美先生の実体験に基づく経験や考え方を聞いたこと。
- ・男性が育休を取ることに、社会として肯定してもらえる方向になることを願う。

#### 【男女双方向からのアプローチに関する学び】

- ・女性、男性のWLB促進に向けて、様々な支援があり、多くの方々が真剣に考えて下さっていること。
- ・男女双方の講師の方がいらっしゃったので、両方の意見が聞けて良かった。
- ・女性視点はもちろんのこと、男性視点でのキャリアプランニングについての話聴くことができ、自分の今後を考えていく上で大変参考になった。
- ・女性、男性としてのフォロー、平等性。
- ・私自身もさらに仕事への取り組み方や他の女性医師や研究者のみならず、男性への啓蒙活動を行っていきたいと思う。

#### 【介護の意識に関する学び】

- ・介護に理解のある職場があると知ってうらやましかった。
- ・今後、自身の直近の問題である、親の介護と仕事をどのようにバランスを取らなければならないか考えさせられた。
- ・渥美先生のお話にあった“介護”という切り口であれば、様々な人を納得させられることに気付いた。お話も楽しく、そして感動した。
- ・渥美先生の実体験を聞いたのと、10年20年後の要介護率に対応するため、早急な業務体制の改正が必要であると思った。

#### 【本学の制度に関する学び】

- ・本学の取り組みの不十分な面がよくわかった。
- ・全学の取り組みを学んだ。

#### 【その他】

- ・三高先生の細々でも継続していくことが必要という言葉は、組織としてそれを出来る体制づくりが必要と思った。
- ・学生時代からの教育が必要。
- ・自分の子どもたちにライフキャリアについて話したいと思う。
- ・今後は、後輩の方々の支援をしていきたい。
- ・結婚したくない、子どもも不要、家庭（家族）も不要…という人もいるということは考えてくれているのかと、この手のお話を聞くたびに不安になる。今回も。多様な価値観とは言っても、まず「結婚して子どもを産む」ということが大前提をなっているような気がする。どんなに理解がある人でも、結婚するつもりはないと言うと、「え？」とか「そんなこと言わないで」等という反応が返ってくる。そちらへの理解もするようになっていただきたい。また、そういう人が不利益を被ることがないようにもしていただきたい。
- ・制度としてどこまでが必要の範囲なのかが難しい。女性メインのシンポジウムなのに女性参加者が

少ないのは複雑。

- ・残業が減らないとなかなか実践しにくいことが多いと感じた。

## Q7 ご自身の職場ではどのようなダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの取組みが導入されていますか？

### 【保育園の設置】

- ・保育園の設置（3名）。

### 【女性支援専門に関する組織の設置】

- ・女性支援センターがあり、研究者支援が手厚く行われている（3名）。

### 【制度面の整備】

- ・制度的な整備がされているようである。
- ・育休制度（4名）。
- ・リフレッシュ休暇等。
- ・介護休暇、勤務時間の調整（退出等）。
- ・育児休暇の取得促進（男女）、介護休暇、フレックスタイム制度。
- ・産休・育児等の制度あり、皆さんきちんと取得していると思う。
- ・時短制度。
- ・会社と労働組合が一体となって実施している。時間管理や各種制度改定。
- ・変則勤務導入。

### 【外国人の受入】

- ・ダイバーシティという面では、海外からの留学生やスタッフの受け入れは進んでいると思う。

### 【しょうがい者雇用の受入】

- ・しょうがい者雇用（3名）。

### 【ノー残業デー】

- ・週1のNO残業デー。

### 【研究支援員の配置】

- ・研究支援員の配置。

### 【充実したWLBを保全できる環境整備】

- ・営業職のママ社員によるビーママというチームで何らかの活動をしている。支店、事業部ごとに考え、発表し、シェアすることで競争意識を持って取り組ませている。例）ファミリーデーの企画・内容を統一せず、個々に任せる。
- ・女性や既婚者がほほいさない部署なので、こうとも言えないが、週末は定時に退勤する場所も所々あると思う。
- ・女性が多い職場なので、ライフイベントに対し、お互い様と言えるような人間関係作りを積極的に取り組んでいる。
- ・女性の多い職場なので、女性に特有な身体状況に理解を示して、仕事を互いにカバーしている。
- ・職務内容の「見える化」により、お互いの仕事をhelpし合える関係にしている。チーム11名中、女性比率90%（うち、半数は子持ち）。

- ・みんな頑張っていると思う。
- ・各自のスケジュールを自由にできる。
- ・仕事とプライベートの切り分けがしっかりなされている。

#### 【不十分】

- ・不十分だと思う。
- ・制度としてはあるものの、業務が多忙であることや、取りやすい雰囲気ではないことからまだまだ使用率は低いと感じている。
- ・全体としては、まだまだ改善していかなければならないと思う。
- ・制度は整っているが、その活用度や上司の理解、社員への意識浸透はまだ足りない。
- ・フレックス制度、介護休暇の新設は役立っている。
- ・一方では介護の取り組みがないように思う。
- ・男性の育休が普通になると良い。
- ・女性支援はあるが、WLBへの配慮に欠ける。
- ・育休取得率は女性は100%近いが、男性はかなり少数。体制もまだまだである（男女参画室はあるが）。

#### 【よくわからない・なし】

- ・あまり意識したことがなかったので調べてみます。
- ・よく知らない（意識の低さもある）。
- ・人事によると色々な取り組みが導入されているというが、どのような制度があるのかわからない。
- ・現在は全くないと思う。されていないと思う。導入されていない。
- ・特別になし。法律に規定されているものばかりである。

#### 【その他】

- ・臨機応変に対応できるようになった。
- ・30時間パート、35時間パート、再雇用と一緒に仕事。
- ・検討中。
- ・常勤女性の雇用率上昇。
- ・復職支援（学び直し）。
- ・同居支援策。
- ・自営のため、自然とWLBは取り組まれている。

## Q8 ご自身の職場で、今後導入したいダイバーシティやワーク・ライフ・バランスに関する取り組みがあれば教えてください。

#### 【保育園の拡大】

- ・保育園を大きくしてほしい。

#### 【育児支援制度の強化】

- ・男性の育休導入。
- ・育休が昇進につながる。
- ・育休制度の改革（育休を取れば、インセンティブを付与する）。
- ・育児休暇中の給与支給。

- ・アステラス製薬のように小3までのフレックス制の導入を希望する。

### 【ワーキングシェア】

- ・ワークシェアリング（週5日勤務の常勤とパートタイム等の非常勤だけでなく、週3日の常勤採用）を教職、医療職、事務を問わずに導入することで、男性・女性ともに、キャリアに不利にならないのではないか。

### 【ノー残業デー】

- ・ノー残業 Day を設ける等の取り組みを行う等、WLB に取り組む。

### 【介護支援】

- ・年取った両親がいるので、介護のための休暇が、長期で認められるようになればありがたいと思う。介護を担う人が、働き続けるために。前部署の上司には介護の親は施設に入れろと言われましたが、職場でそのようなことは許すべきではないと考える。

### 【支援制度の改良】

- ・女性医師の WLB 改善の取り組み（短時間勤務、育休の制度化、復職支援）。
- ・多様な労務管理が出来る人事制度があれば何かが変わり、期待できるかと感じた。
- ・労働時間のフレックス化。
- ・研修・資格取得支援制度がほしい。
- ・アステラス製薬のように、就業時間の短縮など革新的な制度の導入等があってもよいと思う。
- ・アステラス製薬であった全曜日の就業時間の短縮は、すぐにでも始められるのではないかと思った。副社長がオフィスを見回すという取り組みも共感できた。

### 【女性の採用・昇進】

- ・上司が女性。
- ・ロールモデルとなる先輩がいないので、自身がそうなれたら良いと思う。育休等の制度はあるので。
- ・頑張っている女性が多いのに昇級していない。研究も続けたいので、下々の意見も聞いてほしい。
- ・ワーキングマザーで本学の事務だと掛長になるか残業なしで主任のままでいるか、極端な形で二者選択になっているのが現状で、“掛長”として、仕事と家庭と両立できるポジションをつくれないうものかと思う。今後、独身者への理解もしていかなければ、平等面で厳しいのではないか。子どもありきでの優遇制度が多いので。
- ・2018年までに女性管理職20%にする。
- ・女性をたくさん採用する制度（出来れば、優しい女性をたくさん採用してほしい）。

### 【研究支援】

- ・仕事を家に持ち帰る、在宅研究。
- ・オーダーメイド支援。
- ・臨床の補助等、研究補助員の単発版。
- ・助けあえるシステム（助けてほしい人→助けられる人）、自分にも今は直接関係なくてもいつかそのような状況になるかもしれないことを理解してもらう。

### 【情報提供・意識啓発活動】

- ・育児、介護系の制度に対する職場の理解度、浸透度アップ。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関する情報提示、情報支援の場の推進。
- ・女性職員のロールモデルの発信。

### 【男性のWLB支援】

- ・人事部からの育児休暇を勧めるメール、チェンジマネジメントの例をまねる等の提案。一番の課題



は「働きたい男性職員（独身、一人暮らしも多い）」の意識改革。

- ・特に男性の意識改革を行える研修や講演会。

#### 【その他】

- ・過剰な出産・育児の優遇は職場のバランスを崩す。
- ・雇用最長3年間の事務補佐員対象の取り組み等はあるのか。
- ・極端なモーレッツ主義は、日本の現状にあるいは地球環境に優しい方向とは合致しない。従って、暮らしやすい仕組みに徐々にしていく方針が必要。
- ・同居支援策。
- ・テレワークやビデオ会議の利用。

## Q9 今後の企画に関するご希望など、ご自由にご記入ください。

#### 【良かった】

- ・非常に素晴らしい内容でした。参加者一人一人が意見を述べたり、交流できるワークショップ等があると良いと思った。ダイバーシティということで、英語で海外の方も入れた講演会も期待する。
- ・大変素晴らしい内容で勉強になった。
- ・またぜひこのような企画に参加したい。
- ・本日はありがとうございました。
- ・もりだくさんでしたが、とても有意義な午後を過ごすことができた。
- ・職場復帰支援、ダイバーシティへの職場内の対応方法について学びを得ることができた。
- ・講演者の方々のご自身の体験談を織り交ぜたお話に心が動いた。ご講演ありがとうございました。

#### 【企画の継続】

- ・情報交換会、懇親会（月1）を開催してほしい。
- ・このような企画は、絶えずあると意識改革に役立つと思う。

#### 【課題】

- ・一企画として、内容が多すぎるように思える。
- ・大変興味深く充実した内容でしたが、時間の長さはネック。
- ・パネルディスカッションにおいては、一人の発言時間を決めておく必要があったのでは。
- ・多くを組み込みすぎている気がする。目的に合わせて、もう少しコンパクトなシンポジウムの方が参加しやすいと思う。
- ・中身の濃いシンポジウムをありがとうございました。三つくらいに分けてもよいのかも。

#### 【今後に関するご提案】

- ・有馬先生のキャリアプランニングのワークショップを一日かけて行っていただきたい。
- ・介護についての家族、職場の取り組み。渥美先生のお話は大変興味深く、そうあってほしいと思う。
- ・意識付けに大変良い機会であると思う。このようなテーマの企画は継続的に小規模で実施していくことも大切ではと思う。
- ・今回は女性支援を中心とする講演でしたが、男性の育児への参入を中心とした講演をもっとしていただけたらと思う。
- ・国家事業として、特に公務員退職者を対象に横断的にできるだけ、多くの業種や人々の手助けが出来るようなパートチーム派遣会社のような組織をつくるべきであろう。

## 【その他】

- ・ 託児制度、ありがたかった。
- ・ 在宅にいる研究者も多く、発掘してほしい。同性ががんばっているのは大変うれしい。
- ・ 男性がどう思っているかもっと知りたい。
- ・ ダイバーシティの範囲は広いと思いますが、どうしても「働ける女性」に偏ると、なかなか男性や年配女性に声が届かず、苦勞する。

# 東京医科歯科大学 女性支援事業の取り組み

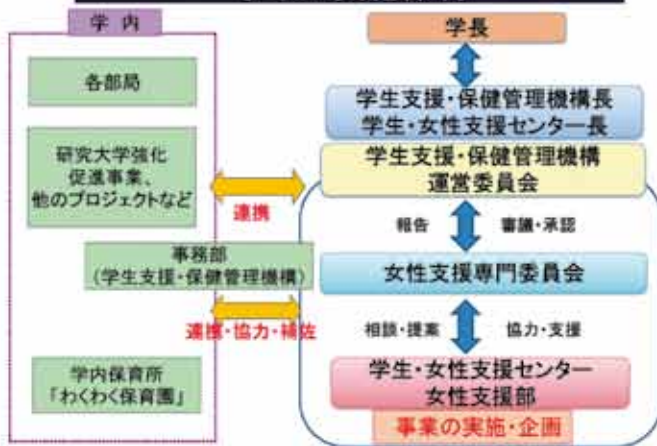
支援策として  
2つの  
重点課題

環境整備  
&  
意識改革

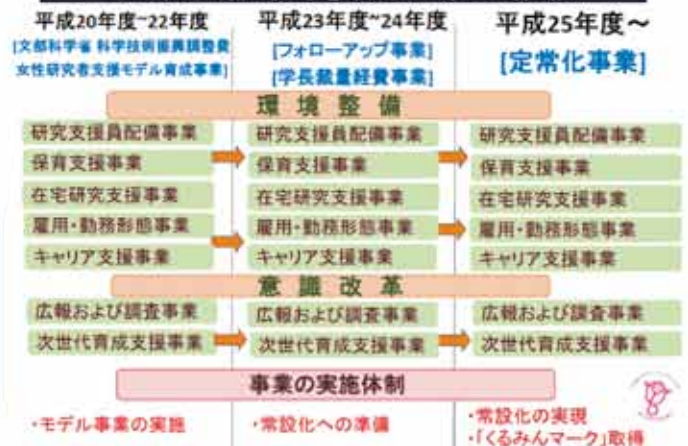
学内の女性研究者のキャリア形成をサポートし、出産・育児・介護等と研究・仕事・学業との両立支援のための体制を強化

- ①育児・介護中、あるいは女性特有の疾患を持つ研究者に優先的に研究支援員を派遣する。
- ②子どもが病気の際など、緊急時の保育に対応できるシステムを構築する。
- ③ネットワークサーバーを整備することで、自宅からの研究活動の継続を可能とする。
- ④キャリアやワーク・ライフ・バランス等に関する講義やセミナー、交流会を実施する。
- ⑤積極的な広報や調査を実施することで啓発活動を推進する。
- ⑥大学院生を対象としたキャリア支援事業「若手研究者キャリアデザイン事業」を実施し、次世代の研究者を育成する。

## 事業の実施体制



## 「女性支援事業」活動内容の推移



## 主な活動内容

### キャリア支援事業

- 学内保育園「わくわく保育園」…平成22年4月に開設。定員27名。
- 授乳・搾乳スペース…必要とする方に、オフィスと授乳・搾乳スペースとして開放している。



- 派遣型病児保育事業…外部のベビーシッター業者(株)マザーネットと連携。平成25年度は、12月より学内で研究大学強化促進事業を実施しているリサーチ・ユニバーシティ(RU)推進機構とも連携し、利用者負担を軽減した「特別仕様」を実施している(平成26年度も継続予定)。現在、46名が利用登録を行っている。

### キャリア支援事業

- キャリア相談室…国家認定キャリアコンサルタントが、学内の学生および教職員からのキャリア相談に対応している。
- キャリア講義…学部生を対象としたキャリア講義を行っている。
- キャリアセミナー…キャリア意識やコミュニケーション能力の向上を意図したセミナーを実施している。



- 交流会…女性研究者と学生の交流会を開催している。
- ネット掲示板…ホームページ上に掲示板を作成し、意見交換を行っている。

### 次世代育成支援事業

- リサーチ・アシスタント(RA)事業…大学院生自身が自分のキャリア形成に必要なプロジェクトを自主的に企画運営する事業を実施している。平成25年度は「仕事と家庭との両立」と「女性のキャリアデザイン」に関するプロジェクトを実施した。
- オープンキャンパスへの参加…女性支援部の活動内容をまとめたポスターを展示し、女子大学院生が活動紹介を行うことにより、高校生等へのリケジョに関するPR活動を行った。

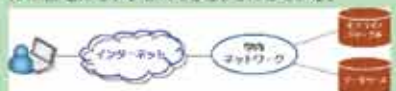


### 在宅研究支援事業

- 学内外からでも一元管理できる専用ファイルサーバーを設置し、在宅でも継続して研究ができる仕組みを構築している。



- 学内からのみアクセス可能なオンラインジャーナルに自宅からアクセスできるようにしている。



### 研究支援員配備事業

- 育児・介護中でワーク・ライフ・バランスの確立が困難な女性研究者に研究支援員を派遣している。
- 平成21年度10名、平成22年度13名、平成23年度3名、平成24年度4名、平成25年度5名の研究支援員が採択された。
- 平成25年度は、12月よりRU推進機構と連携し、特別枠(対象者に男性も含む)採択者7名を実施した。



### 広報・調査事業

- HP開設…イベントや各種案内の情報公開を行っている。
- シンポジウム…平成25年度は、ダイバーシティ推進に関するシンポジウムを開催し、女性活躍推進や男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの促進の重要性に関する講演を通じ、学内外に向け情報発信を行った。
- ポジティブアクション…内閣府男女共同参画推進室のHPに本学のポジティブ・アクションを公開している。
- ニュースレター・冊子・報告書…活動報告や妊娠・出産・育児や介護等に関する冊子を作成。全学の教職員および大学院生に配布し、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を推進している。
- 調査…保育、職場公正性、ワーク・ライフ・バランス、キャリアに関する調査を行っている。



東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 女性支援部

〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45 TEL:03-5803-4921 FAX:03-5803-0246 Email: info.ang@tmd.ac.jp

<http://www.tmd.ac.jp/ang/>

## シンポジウム「ダイバーシティの更なる実現に向けて」報告集

---

発行 平成 26 年 3 月  
編集 東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 女性支援部  
〒 113 - 8510 東京都文京区湯島 1 - 5 - 45  
TEL : 03 - 5803 - 4921 FAX : 03 - 5803 - 0246  
Mail : info.ang@tmd.ac.jp URL : <http://www.tmd.ac.jp/ang/>  
印刷 株式会社ウイング  
〒 640 - 8411 和歌山市梶取 17 - 2  
TEL : 073 - 453 - 5700 FAX : 073 - 453 - 5522

---





◆ シンポジウム「ダイバーシティの更なる実現に向けて」報告集 ◆

---

主催：国立大学法人 東京医科歯科大学

後援：順天堂大学、内閣府男女共同参画局

企画運営：東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 女性支援部

TEL : 03-5803-4921 FAX : 03-5803-0246 Mail : [info.ang@tmd.ac.jp](mailto:info.ang@tmd.ac.jp)

URL : <http://www.tmd.ac.jp/ang/>