

平成27年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」

第三回 シンポジウム

男女が共に働きやすい・ 働きがいのある職場とは

～ダイバーシティ環境を目指して～

報告集

主 催



東京医科歯科大学



順天堂大学



株式会社ニッピ



シンポジウム概要	2
開会挨拶	6
東京医科歯科大学 学長 …………… 吉澤 靖之	
順天堂大学 学長 …………… 新井 一	
来賓挨拶	9
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 室長 …………… 伊藤 賢	
基調講演 「医療界におけるダイバーシティの推進」	12
座 長 順天堂大学大学院 医学研究科 老人性疾患病態・治療研究センター 教授………… 平澤 恵理	
登壇者 長崎大学 副学長 (ダイバーシティ推進担当) ダイバーシティ推進センター長 … 伊東 昌子	
総括報告	24
東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構長 …………… 宮崎 泰成	
パネルディスカッション 「柔軟な働き方とイノベーション」	31
進 行: 東京医科歯科大学 顎顔面頸部機能再建学講座 分子発生学分野 教授………… 井関 祥子	
パネリスト: 日本アイ・ピー・エム株式会社 技術理事 …………… 行木 陽子	
長崎大学 副学長 (ダイバーシティ推進担当) ダイバーシティ推進センター長 … 伊東 昌子	
学校法人順天堂 理事 (将来計画担当) …………… 佐藤 信紘	
株式会社ニッピ 常務取締役 …………… 河村 桂作	
東京医科歯科大学 特命副学長 (研究・評価担当) …………… 木村 彰方	
東京医科歯科大学 統合国際機構 教授………… 森尾 郁子	
閉会挨拶	44
株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 所長 …………… 服部 俊治	
アンケート集計結果	45



平成29年 12月12日(火)

シンポジウム

14:00~17:00 (開場13:30)

東京医科歯科大学 特別講堂 (歯科棟南4階)

14:00 開会挨拶：吉澤 靖之 東京医科歯科大学 学長 新井 一 順天堂大学 学長

14:20 来賓挨拶：文部科学省 科学技術・学術政策局人材政策課 (予定)

14:35 基調講演：伊東 昌子氏



長崎大学 副学長(ダイバーシティ推進担当)
ダイバーシティ推進センター長

「医療界におけるダイバーシティの推進」

座長：平澤 恵理 順天堂大学 教授

15:15 休憩

15:25 総括報告：宮崎 泰成 東京医科歯科大学 教授

15:45 パネルディスカッション：行木 陽子氏



日本アイ・ピー・エム株式会社 技術理事
「柔軟な働き方とイノベーション」

進行：井関 祥子 東京医科歯科大学 教授

パネリスト

伊東 昌子氏

佐藤 信紘 学校法人順天堂 理事

河村 桂作 株式会社ニッピ 常務取締役

木村 彰方 東京医科歯科大学 特命副学長(研究・評価担当)

森尾 郁子 東京医科歯科大学 教授

16:55 閉会挨拶：服部 俊治 株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 所長

男女が共に働きやすい・
働きがいのある職場とは

ダイバーシティ環境を目指して

伊東 昌子

長崎大学 副学長(ダイバーシティ推進担当) ダイバーシティ推進センター長



1980年長崎大学医学部医学専門課程卒。同年同大学医学部放射線科に入局。2004年同大学医学部・歯学部附属病院 放射線部副部長、2009年同大学病院放射線科准教授(副部長兼任)に就任。1990年厚生省の老人保健事業で取り上げられる以前に骨粗鬆症の研究に着手。放射線科の臨床経験に裏打ちされた骨粗鬆症研究で、発生のメカニズムや骨の脆弱性領域で国際的な業績を挙げ、世界的な権威となる。専門は放射線診断学、骨粗鬆症。日本骨形態計測学会 学会賞をはじめ、数々の学会賞を受賞。医師、研究者の経験を活かし、現在は長崎大学メディカル・ワークライフバランスセンターの教授として医師の働き方改革を行い、副学長として、大学全体の研究者を対象にするダイバーシティ推進センター長の役目も担っている。

行木 陽子

日本アイ・ビー・エム株式会社 技術理事



日本IBMに入社後、SEとして製造業の顧客を担当。その後、サービス事業を経てソフトウェア事業へ異動。コラボレーション分野における最新テクノロジーのエバンジェリスト(伝道師)として活動すると共に、次世代コラボレーション基盤の設計・導入に従事。2016年技術理事に就任。現在、AIテクノロジーを活用したワークスタイル変革ソリューションを牽引。IBMアカデミー会員。日本IBM女性技術者コミュニティ COSMOSリーダー。JWEF(日本女性技術者フォーラム)運営委員。

吉澤 靖之

東京医科歯科大学 学長



1969年東京医科歯科大学医学部卒業。
東京通信病院医師、米国ウイスコンシン医科大学客員教授、筑波大学臨床医学系准教授、東京医科歯科大学大学院教授、東京医科歯科大学理事、同副学長などを経て2014年4月から現職。
研究分野は呼吸器内科学。日本呼吸器学会 名誉会員。日本肺がん学会 特別会員。日本アレルギー学会 功労会員。
「知と癒しの匠を創造し、人々の幸福に貢献する」ことを標榜し、世界に冠たる医療系総合大学を目指し改革を進めている。

新井 一

順天堂大学 学長



1979年順天堂大学医学部卒業。順天堂大学医学部脳神経外科に入局後、助手・講師・助教授を経て2002年に同大学医学部脳神経外科学講座教授に就任。その後2008年に順天堂医院院長、2011年に大学院医学研究科長・医学部長を歴任し、2016年に学長に就任し、現在に至る。
専攻分野は、脳神経外科学。小児脳神経外科、頭蓋底外科、脳微小解剖、水頭症等を専門とし、新たな手術法の開発などに従事してきた。また、水頭症に関しては、臨床のみならず基礎的研究を通じて、難治性疾患である特発性正常圧水頭症の病態解明に大きな貢献をした。

平澤 恵理

順天堂大学大学院 医学研究科 老人性疾患病態・治療研究センター 教授



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、米国国立衛生研究所(NIH)に留学。NIHではパルカ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、パルカン分野研究の第一人者となる。
現在、老人性疾患病態・治療研究センターにてパルカンの筋収縮に関わる分子機構、神経新生と老化に関わる基礎研究に従事している。

宮崎 泰成

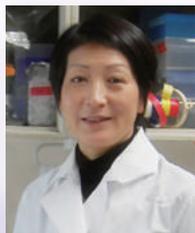
東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構長



1990年に東京医科歯科大学医学部卒業後、同大学医学部附属病院第一内科に入局。呼吸器内科を専門とし、都立病院や長野県の病院に勤め、2001年から米国ユタ大学ヒト分子生物学遺伝学プログラムに研究員として勤務。
2004年東京医科歯科大学医学部附属病院呼吸器内科助教、2009年から同大学院歯学総合研究科睡眠制御学准教授、2012年より同保健管理センター長教授に就任し、学生および職員の健康管理を行っている。2014年度より学生支援・保健管理機構の機構長を併任し、女性支援にも携わっている。

◆ 井関 祥子

東京医科歯科大学 顎顔面顎部機能再建学講座 分子発生学分野 教授



東京医科歯科大学卒。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年に東京医科歯科大学歯学部助手に就任、2008年に同大学院顎顔面顎部機能再建学講座分子発生学分野の教授に就任し、現在に至る。

2008年より同大学の女性研究者支援事業の推進に携わっている。現在日本分子生物学会のキャリアパス委員および男女共同参画学協会連絡会の連絡員を務める。

◆ 佐藤 信紘

学校法人順天堂 理事(将来計画担当)



1965年大阪大学医学部卒、1966年大阪大学医学部助手(第二生化学)、1970年米国ペンシルバニア大学医学部生物物理化学(Johnson Res Foundation)ポスドク、1975年大阪大学医学部講師(第二生化学・第一内科兼任)、1990年大阪大学医学部助教授(第一内科)、同年順天堂大学医学部消化器内科主任教授、2002年順天堂大学医学部附属順天堂医院副院長、2004年同附属練馬病院院長を歴任し、2006年順天堂大学名誉教授、大阪警察病院院長。同年9月より学校法人順天堂理事(将来計画担当)、2009年順天堂大学特任教授を兼任し、2015年順天堂大学寄付講座「Gerontology-医学健康学応用講座」を主宰(現在に至る)。医学博士、専門は消化器内科学、肝臓学、微小循環学、ME工学、老年学、Bioenergetics。

◆ 河村 桂作

株式会社ニッピ 常務取締役



1971年 慶應義塾大学法学部卒業後、同年大倉商事入社財務部勤務。1981年から初の海外勤務で8年間西ドイツ大倉チーフアカウンタントとして、西独はじめ他欧州店の管理及び経理業務に従事。1989年帰国後、大倉商事財務副部長として本社勤務。1996年から米国大倉副社長兼財務部長(CFO)として2度目の海外勤務で、全米各店の管理部門業務を統括。2000年株式会社ニッピに入社し富士工場勤務となり2013年取締役経理部長を経て、常務取締役として現在に至る。

◆ 木村 彰夫

東京医科歯科大学 特命副学長(研究・評価担当)



1978年九州大学医学部卒、1年間の内科研修医を経て、同大学医学研究科修了(医学博士、1983年)。九州大学医学部附属遺伝情報実験施設助手、九州大学生体防御医学研究所助手。この間パスツール研究所に留学(1983年～1986年)。帰国後、九州大学生体防御医学研究所助手、助教授を経て、1995年東京医科歯科大学難治疾患研究所教授(現職)。2005年学長特別補佐(評価担当)、2008年副学長(評価担当)を歴任し、2017年より特命副学長(研究・評価担当)、統合研究機構副機構長。2008年度の女性研究者支援事業の開始時より女性研究者支援に尽力し、現在は男女協働参画支援/保育支援専門委員、DDユニット事業内部評価委員を担う。

◆ 森尾 郁子

東京医科歯科大学 統合国際機構 教授



1982年東京医科歯科大学歯学部卒、1986年同大学院歯学研究科修了後、同大歯学部口腔病理学講座助手。1991年より配偶者に同行し約4年間ボストンに在住。1995年全国社会福祉協議会国際部にて通訳・翻訳を務める。1996年東京医科歯科大学歯学部非常勤講師、2004年同大学院医療政策学講座 医歯総合教育開発学分野(現歯学教育開発学分野)教授。2009年同大 国際交流センター長(併任)、2016年統合国際機構に異動、2017年8月に同大 歯学科長(併任)に就任し現在に至る。同大の国際交流推進を担う一方、2006年に厚生労働省の「歯科医師の資質向上等に関する検討会」に参加、2015年には同省「歯科医師の資質向上等に関する検討会」で女性歯科医師の活躍の場を検討するワーキンググループ委員を務めている。

◆ 服部 俊治

株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 所長



1981年、静岡大学にて修士号(理学)を取得。1985年、東京医科歯科大学にて博士号(医学)を取得、同学難治疾患研究所の助手に着任し、以降5年間、異常代謝部門にてコラーゲン代謝の研究を行った。

1989年、株式会社ニッピに入社、バイオマトリックス研究所に所属。1990年から2年間、シアトルフレッドハッチンソン癌研究所にて表皮細胞の細胞接着に関する研究を行った。コラーゲンを中心とした細胞外マトリックスの細胞生物学的研究を行う一方、BSE検査キットの開発、iPS細胞培養足場材としてラミニンフラグメント(iMatrix 511)の開発などを行ってきた。2008年より現職。2011年より東京農工大学客員教授。

2015年、内閣府第13回産学官連携功労者表彰文部科学大臣賞を受賞。



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、東京医科歯科大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年より東京医科歯科大学において、女性研究者支援および男女共同参画の推進に取り組んでいる。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。国際ソロプチミスト・日本財団女性研究者賞受賞。平成27年度内閣府女性のチャレンジ賞受賞。

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」

シンポジウム

男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは ～ダイバーシティ環境を目指して～



主催

東京医科歯科大学／順天堂大学／株式会社ニッピ

後援

一般社団法人国立大学協会／一般社団法人日本私立大学連盟／文京区
一般社団法人文京区医師会／男女共同参画学協会連絡会

企画運営

東京医科歯科大学／学生支援・保健管理機構／DDユニット事業推進室
TEL:03-5803-4172 FAX:03-5803-0412 E-mail:ddunit.ddu@tmd.ac.jp
〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45 5号館3階

開会挨拶



東京医科歯科大学 学長
吉澤 靖之

順天堂大学 学長
新井 一

有馬 (司会) : 皆様、大変お待たせいたしました。本日のシンポジウムの司会を務めさせていただきます。東京医科歯科大学の有馬牧子です。本日は師走のお忙しい中、皆様にお集まりいただき、関係者、スタッフ一同厚く御礼申し上げます。東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピは、平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」に採択され、女性研究者支援事業を実施させていただいて、今年で3年目を迎えます。本日はその第3回合同シンポジウムとして、働きがいについて、働き方のダイバーシティをテーマに検討してまいります。初めに、東京医科歯科大学の吉澤靖之学長、順天堂大学の新井一学長より開会のご挨拶をさせていただきます。



吉澤 : 皆様、こんにちは。ただいまご紹介をいただきました東京医科歯科大学学長の吉澤でございます。本日はご多用の中、お越しいただき誠にありがとうございます。文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」として、本学、順天堂大学、株式会社ニッピと合同で実施させていただく、3回目のシンポジウムを迎えることができました。これまでの文部科学技術振興機構および連携機関、そして本学の関係者の皆様のご支援、ご尽力に感謝申し上げます。本日のシンポジウムでは、男女や人の多様性を活かした働き方や、その実現に向けて具体的な検討を展開したいと思っております。そのため、大学や企業でのダイバーシティ、働き方の取り組みに関して第一人者の方々をお招きしてご講演を賜ります。まず、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政

策推進室長の伊藤賢様よりご来賓のご挨拶を賜ります。続いて、長崎大学副学長の伊東昌子先生より「医療界におけるダイバーシティの推進」というテーマでご講演を賜ります。パネルディスカッションでは、日本アイ・ビー・エム株式会社技術理事の行木陽子様より「柔軟な働き方とイノベーション」についてご講演を賜ります。内閣府が発表した科学技術イノベーション総合戦略の中に、「女性リーダーの登用を促進すると共に、女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、仕事と生活の両立支援に取り組む」と記載されています。大学や教育研究機関において、女性上位職の登用や多様な働き方の推進、多様性の高い研究環境の実現に向けて、現実的な取り組み、具体的な取り組みをする必要があります。このような社会状況の中で、男女共にその能力を発揮し、仕事や研究を進め、育児、介護等のライフイベントに拘らず上位職を目指し、働きがいのある環境作りを、大学組織および連携機関全体として支えてまいりたいと思います。そのために、今後も本事業の連携機関であります順天堂大学、株式会社ニッピと協力し、女性と男性の両方が活躍し働きやすい環境作りに向けた現実的な取り組みを促進してまいります。本連携事業は3年目を迎え、連携機関全体において、育児と仕事を両立するための多様な環境整備が進んでいます。詳細な内容や成果については、後半の総括報告において明らかになると思います。皆様のご意見やご協力をいただき、これからも事業の円滑な実施を促進してまいります。今後とも、ご協力ご支援のほどよろしくお願い申し上げます。最後になりましたが、本シンポジウムのご講演を快諾くださった皆様に感謝すると同時に、お集まりいただいた皆様に厚く御礼申し上げます。どうもありがとうございます。

有馬：続きまして順天堂大学、新井一学長より開会のご挨拶をさせていただきます。



新井：順天堂大学学長の新井でございます。今、吉澤学長からご挨拶がありましたので多くをつけ加えることはございませんが、先ほど紹介があったように、文部科学省の人材育成費補助事業は平成27年から29年までで、今年度で補助期間は終了することになります。本日は文部科学省の伊藤室長もお見えでいらっしゃいますが、本事業には第二期があり、平成30年から32年の3年間は自己財源でこれを実施するということとなります。本日、私と吉澤学長がここにおりますのは、きちんとその約束を果たすようにということもあるかと存じますので、伊藤室長の前で、しっかりと約束申し上げたいと思います。この事業は東京医科歯科大学にリーダーシップを発揮していただき、順天堂大学と株式会社ニッピとで連携を深めてまいったわけですが、順天堂大学にとっても大変大きな成果がございました。特に、

いただいた資金を活用して女性研究者に対して効率的な研究支援を実施することができたのは大きな成果の一つです。結果として、女性研究者、特に大学院生がこの恩恵を被り、多くの実績・業績を上げることができました。また、こういったことが一つのトリガーとなって、平成23年には2人しかいなかった医学部の女性教授が、29年には11名に増加したということもあり、これも波及効果だと思っております。このような成果と共に、何よりも東京医科歯科大学、株式会社ニッピと非常に深い連携を築き上げることができたことが、私どもにとっての最大の成果だと思っております。これからの3年間も、しっかりとこの連携を大事にしながら、男女ともにその能力を発揮できるような研究環境の実現に取り組んでいきたいと思っております。本日のシンポジウムは素晴らしい講演者のお話をお聞かせいただけるということです。これも一つの励みとして、次の3年にしっかりと結びつけたいと思っております。最後になりますが、このようなシンポジウムを開催いただいた吉澤学長はじめ、東京医科歯科大学に御礼申し上げて、私の挨拶とさせていただきます。本日は、何卒よろしくお願い申し上げます。



来賓挨拶



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 室長

伊藤 賢

有馬：次に、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伊藤賢様より、ご来賓のご挨拶を賜ります。

伊藤：ただいまご紹介をいただきました、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策推進室長の伊藤でございます。どうぞよろしく願いいたします。本日は、近隣の大学や企業もご参画いただきながらこのようにシンポジウムが開催されることをお慶び申し上げます。また、本事業を含めて女性研究者の活躍促進の取り組みをいただいております方々のご尽力に敬意を表します。本日は、日本全体の女性研究者の状況を簡単にご説明したいと思います。

「女性研究者の割合推移」として機関ごとに、ここ15年の推移を出しています【スライド1】。研究者に占める女性の割合は、平成28年においては全体で15%程度です。機関別では「大学等の機関」が26.3%、「公的機関」では17.8%、「民間企業」が8.7%となっています。この数字だけを見ると、大学は頑張っているということになるかと思いますが、※印の記載のように、学生が含まれておりまして、企業がどうしても低く見えてしまいます。女性研究者の活躍のフィールドを考えると、博士課程のすべての女子学生がアカデミアの研究者になるわけではないので、進路としての活躍の場が大事です。いずれにしても、全体の数字としては徐々に上がっていますが、諸外国と比較すると、やはり物足りない状況になっています。



続いて政府の数値目標です【スライド2】。大学における女性教員の採用割合について、第5期科学技術基本計画における目標値では、自然科学系全体で30%です。分野別に見ると、理学系、工学系、農学系、医・歯・薬学系で分けて、医・歯・薬学系は30%という目標が設定されています。これは今の実態を踏まえており、そのために理学、工学が低いという状況です。平成26年度の数値では、自然科学の分野全体、理学、工学、農学は、それぞれが他分野に比べて低い状況です。その一方で、医・歯・薬学は目標値の30%を越えた34.2%で目標を達成していますが、この中には様々な人が入っています。

女性教員の職位別在籍割合の数値目標があります。第4次男女共同参画基本計画では、目標値として教授等が20%、准教授が30%になっています【スライド3】。「教授等」の「等」とは、学長、副学長を含めた数字です。いわゆる大学の執行部、役員クラスの方です。主旨としては上位職登用ですので、研究リーダーとしての教授だけではなくて、大学のマネジメントを行う方々を含めて「教授等」としております。目標値に対して、平成29年度



では教授等が16%、准教授が24.2%です。10年前と比較すると順調に伸びてはいますが、まだ目標値には達していません。

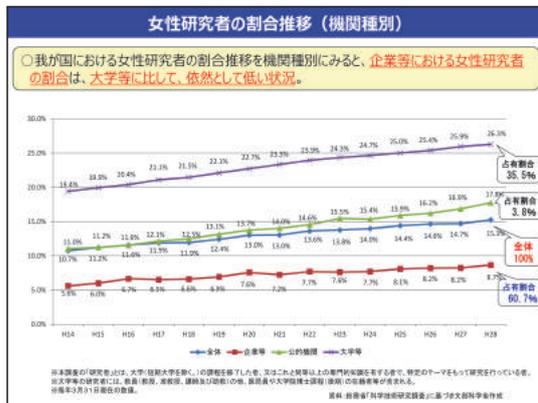
続いて国際比較です【スライド4】。先ほど、女性研究者の割合が15.3%であると申し上げました。これを欧米諸国や韓国と比較すると、どうしても低い。欧米諸国は平均して3割程度が女性です。平成15年からの推移を見ると、欧米諸国は大体頭打ちになっています。ただ、日本とはまだまだ差がある。また、ドイツのように順調に伸び続けている国もあります。また、韓国と比べると平成15年の段階では同じ出発点であったのが、現在では20%近くあり、その差が開いています。これを見る限り、取り組みと結果を出せる余地があるのではないかと考えています。

キャリアパスについては、学生から就職、あるいは研究職ということを考えると、学部、大学院のそれぞれの女子学生の比率から考えていかないと、就職先という意味での女性研究者の比率は上がっていかないと考えます。各分野における女子学生の割合をグラフ化してあります【スライド5】。分野として低いのは工学で、これが課題ではありますが、全体の分野として同じような傾向があり、教育課程の段階が上がるにつれて女子学生の比率が下がっていく傾向があります。博士課程の割合が増えていかないと、女性研究者の比率、女性上位職の比率はなかなか上がらないのではないかと考えています。

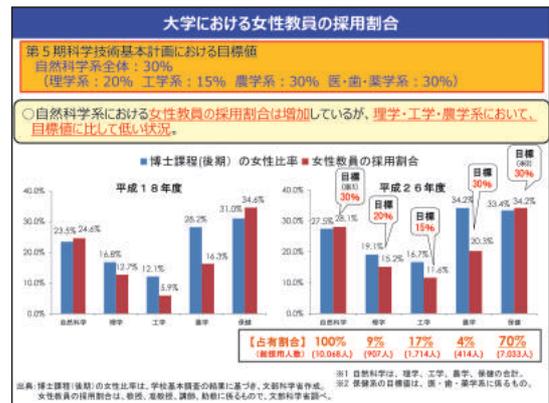
東京医科歯科大学におきましては、順天堂大学、株式会社ニッピと連携しながら取り組みを進めていただいています。特に企業と連携をしながらの女性活躍の促進は、キャリアパスの観点から非常に重要ですし、先日お話を伺ったところでは、企業の方が女性研究者の比率が高いということで、そのノウハウを参考にしながら大学でも取り組みを進めていただければと思う次第です。

次に事業選定時の評価委員会のコメントですが、高い数値目標を掲げ、上位職の女性採用比率についてもしっかりと計画されているところが評価されている点です。いずれにしても、冒頭にも申し上げた通り、女性活躍の促進については人事とも絡むところがありますので、直ちに数字が上がるものではないと思っています。まずは、多様な立場の方々にご理解いただきながら進めていく必要があるでしょうし、中長期的な息の長い取り組みともなりますので、大学の執行部として進めていただく必要もあるかと思っております。補助期間というかたちでは今年度までですが、今後も様々なかたちでご支援させていただき、一緒になって取り組んでいければと思います。

最後になりますが、女性研究者の皆様におかれましては、研究職というスペシャルな職種です
で、しっかりと業績を残していただく。また、大学、企業、組織においては、意識の啓発も含め、
ライフイベントをしっかりと支援することが大事だと思いますし、国としてはその下支えをしたい
と思っております。どうもありがとうございました。



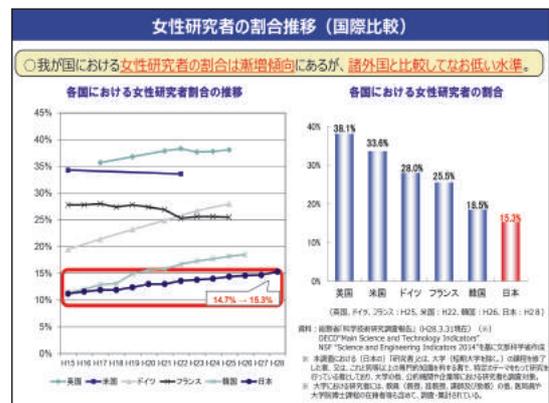
スライド 1



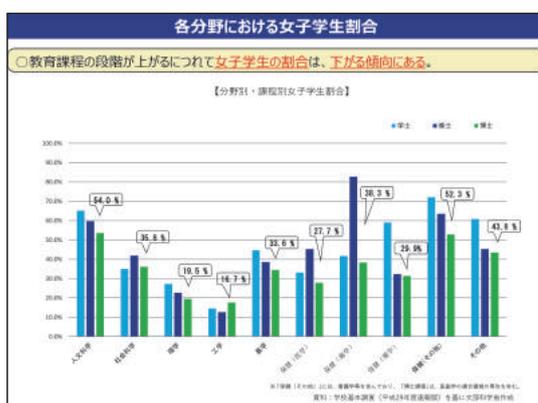
スライド 2



スライド 3



スライド 4



スライド 5



基調講演

「医療界におけるダイバーシティの推進」

..... 座長

順天堂大学大学院
医学研究科 老人性疾患病態・治療研究センター 教授

平澤 恵理

..... 登壇者

長崎大学副学長（ダイバーシティ推進担当）
ダイバーシティ推進センター長

伊東 昌子

基調講演

「医療界におけるダイバーシティの推進」



長崎大学副学長（ダイバーシティ推進担当）
ダイバーシティ推進センター長

伊東 昌子



有馬：続きまして「医療界におけるダイバーシティの推進」をテーマに基調講演を賜ります。ご講演をいただきますのは、長崎大学副学長で、ダイバーシティ推進センター長の伊東昌子先生です。座長は、順天堂大学の平澤恵理先生が務められます。それでは、よろしくお願いいたします。

平澤：伊東先生、本日は遠方からお越しいただきありがとうございます。先生は臨床でも研究でも、また男女共同参画の面でも非常に有名でいらっしゃる方ですが、座長の私から改めてご紹介させていただきます。伊東先生は1980年、長崎大学医学部医学専門課程をご卒業され、同年に同大学医学部放射線科にご入局されました。2004年からは同大学医学部・歯学部附属病院 放射線部副部長を務められ、2009年からは同大学病院放射線科の准教授に就任されています。今では当然のように取り組まれている骨粗鬆症の研究ですが、1990年に厚生省の老人保険事業で取り上げられる以前から研究に着手され、放射線科の臨床研究に裏打ちされた骨粗鬆症研究で、発生のメカニズムや、骨の脆弱性領域では国際的な業績をお挙げになり、世界的な権威となられています。現在のご専門は放射線診断学、骨粗鬆症の研究です。日本骨形態計測学 学会賞をはじめ、数々の学会賞を受賞されています。医師、研究者の経験を活かし、現在は長崎大学メディカル・ワークライフバランスセンターの教授として医師の働き方改革を行い、副学長としても大学全体の研究者を対象とするダイバーシティ推進センター長の役目も担われています。長崎大学は、以前から斬新な取り組みを推進されていて有名なのですが、今日はそのお話を伺えることを楽しみにしております。どうぞよろしくお願いいたします。



伊東：会場の皆様、こんにちは。平澤先生、丁寧なご紹介をありがとうございます。ただいまご紹介にあずかりました、長崎大学ダイバーシティ推進センターの伊東昌子と申し

ます。私たちも文部科学省から、連携型ではございませんが特色型のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業に採択いただいております、同じく3年目を迎えました。多くの先生方がお集まりの中、長崎大学の取り組みを紹介できる機会をいただき、本当にありがたく思っております。よろしくお願いいたします。

私は、ダイバーシティ推進センター、旧名称は男女共同参画推進センターで仕事をしています、兼務として大学病院において「あじさいプロジェクト」を進めています。これは長崎県の委託を受け、県内の医療機関で働く医師が働きがいのある医療現場を作っていこうと立ち上げたプロジェクトで、長崎大学病院内にセンターがあります。

また、現在勤務しておりますダイバーシティ推進センターですが、センターの名称を変える時に、学内で揉めたことは確かです。まだたくさん問題がある中で、ダイバーシティ推進をしていくために私たちが本当に必要だと思っていることを示します【スライド2】。一つは、あらゆる人たちが働きやすい、研究をしやすい環境を作るために基本となるワークライフバランスです。これにプラスして、女性の活躍をきちんと評価するダイバーシティ・マネジメントを行うことが必要です。この二つを両輪として進め、さらにもう一つ、固定観念や無意識の偏見を解消していく必要性もあります。ワークライフバランス支援があっても働きやすくても、女性の能力を評価していなければ、モチベーションは上がらない。逆に、女性の能力を伸ばそうとしていても、両立支援がなければ、スーパーウーマンしか生き残れないような社会になってしまう。ワークライフバランス支援と女性活躍推進を同時に進めて、働きがいのある環境を作らなければならないと思っています。

ダイバーシティ・マネジメントを阻むものとして、家父長的固定観念、それから性別役割分担、統計的差別を挙げてみます。家父長的固定観念とは、当の管理職の方はそれを悪いことだと思っはなくて、例えば女性が育休から復帰した時に「こういう仕事は大変だからね」と優しいつもりで簡単な仕事を与えてしまう。性別役割分担は、女性はこういう仕事に向いている、と考えて、少しくオリティが下がっているような仕事を与えられる。統計的差別は、女性は結婚して出産すれば、大方は長く休んでしまう、中には辞めてしまう人もいると、歴史的に、潜在的にそう思われてきた性に基づく差別です。また、内在性の偏見として、女性側にも固定観念があつて、それが顕著に出るのが「自信のなさ」です。また、長時間労働を美德としてきた昭和の時代からの固定観念、それが今も大きく影響していると思います。これらをどんどん崩していかないことには、本当の意味でのダイバーシティは実現しないと考えています。頭で分かっているけれども腹落ちしていない管理職も多いですし、本当に気づいていない方も多くいます。さらには、まったくそのような偏見があることを知らないという管理職もいます。そういう人たちに向かって常に意識改革をしてほしい、と思ひながら進めています。



2011年にアメリカから報告されたレポートです【スライド3】。キーワードは高学歴の女性です。彼女たちが離職した理由の家族関係要因として「育児が理由」と答えた女性は、アメリカでは74%、日本では32%。一方、仕事関係要因として「仕事への不満」や「仕事に行き詰まりを感じた」と答えた女性は、アメリカよりも日本の方が多いという結果が出ています。この時、米国をはじめ世界中から「日本企業は慎重に紙をリサイクルする



のに、女性という資源は活用していない」、「人材浪費大国ニッポン」と評されたそうです。それまでは、離職の原因は育児が大きいと思われていたのですが、そうではないことが明らかになった。上司や同僚の方はその点も意識しながら、女性がすんなりキャリアを築いていけるように考えていただく必要があるかと思います。

次に、2年ほど前に出版された翻訳本で『なぜ女は男のように自信をもてないのか』を紹介しす【スライド4】。遺伝子の話から社会学的な話まで、非常に興味深い本です。その中に出てくる「インポスター症候群」は有名ですが、何かの成果を出した時に、男性は「僕が頑張ったから」と言えるのに対し、女性は「みんなが助けてくれたから」あるいは「運がよかったから」と考えてしまう傾向があるそうです。イエール大学の事例では、就職の時期になると女子には目標を下げやすい傾向が出るそうです。それは失敗したくないとか、完璧にやり遂げたいという欲求の顕れだと言われています。それが自信のなさに見えているのかもしれませんが。対して男性は、自分のパフォーマンスを実際の実力よりも30%過大評価しているというデータが出ています。

自信のなさには個人的な理由も関係していますが、組織も大きく関係していると考えられます【スライド5】。「トークン」とは“象徴”という意味です。女性が15%しかいない集団で、女性が何らかの発言をすると、女性全体を代表しているかのように受け止められてしまう。そのため、ついつい発言を止めてしまうということが起きるのだそうです。女性の比率が25%となると「マイノリティ」となり、女性も一人ひとり異なるという意識が共有されますが、まだ女性という意識がくっついている。35%となると「テッピング・ポイント」となり、一人の意見として周りから評価されるそうです。私には当初、数字を追うことが本当にいいことだろうか、という抵抗があったのですが、今は、組織を変えていき、その中で女性が自信をもって発言できるようになるためには、一定の数が必要なのだと思っています。

この図【スライド6】が示しているのは、上司が部下に対して期待しているかどうかの影響です。男性には中長期的な仕事を与えて、女性には短期的な仕事を与えたとすると、女性の意識や自信も落ちてモチベーションが下がる。そうなることさらに業績が低下して、上司は女性に期待しなくなるという悪循環が起きます。これをどこかで断ち切るには、まず男性の意識を変えることが必要だと思いますし、女性も意識を変えて、期待されなくてもきちんと業績を出して認めてもらうことが

必要ではないかと思います。私たち長崎大学は、医学部の学生に対する取り組みとして、一日かけてワークライフバランスやキャリア形成の講義をしており、男性も女性も医師として本当に活躍するためにはどうしたら良いかを教えています。

では、ここから長崎大学のダイバーシティ・マネジメントについてお話しいたします。長崎大学が立てた事業の概要がこちらです【スライド8】。女性教員の比率を平成32年までに23%にする、女性研究者の上位職への登用の増加については、学長・副学長・理事相当を10%にし、教授ポストを15%にするという目標です。女性研究者の研究力の向上、両立支援、地域支援も目標に掲げて、女性リーダー育成プログラム、働き方見直しプログラム、ライフイベントサポートプログラム、地域連携による介護者支援システムという4つの行動計画を立てています。

意識改革を目的に、トップインタビュー、トップセミナー、ダイバーシティ意識調査、「長崎大学におけるダイバーシティの基本方針」を立てました。学長をはじめ理事に、長崎大学をどう作っていきたいかとインタビュー（トップインタビュー）し、動画や記事にしてホームページに掲載していて、アクセス数は3,000件を超えています。また、『男性の意識が変わる、女性の意識が変わる、そして大学が変わる！』というタイトルで、学長のお言葉を冊子にして学内外に発信したいと思っております。トップセミナーは年に1回行っていますが、一昨年はキックオフセミナー、昨年は名古屋大学の東村博子先生にご講演いただき、今年度は大坪久子先生にご講演いただきました。また、ダイバーシティ意識調査として、今年、大学の全職員にアンケートを取りました。回答率は51.9%、この結果は報告書を作成中で、年度内に公開する予定ですのでよろしければホームページをご覧ください。また、「ダイバーシティ～女性活躍推進～eラーニング講座」を開講したところ、受講者の8割は管理職でした。今年の6月から8月にかけて、学長主導による「長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針」を策定し、長崎大学全体意識だけでなく各部局においても、行動計画と数値目標を立てていただくよう、お願いしました。定年退職者のほか人事ポイントの削減や凍結なども考慮した上で、今後何人の女性教員、教授を採用できるかをシミュレーションしてもらったところ、今年の5月1日と比べて、平成32年には女性教員41名、女性教授11名を増やすことができるという数値を各部局から出していただきました。

次に実践的な取り組みの概要をお話しします。女性研究者の研究力強化に向けて、女性リーダー育成プログラム、女性研究者ネットワーク、「長崎大学 未来に羽ばたく女性研究者賞」の創設などを行いました。女性リーダー育成プログラムは、女性研究者自身がリーダーになる時に、決して尻込みをしないためのスキルを身につけてもらうものです。参加者の目標は1年目から3年目は15名でしたが、実績としては毎年25～30名の参加をいただいています。「長崎大学 未来に羽ばたく女性研究者賞」は、昨年度から始まり、今年度も募集をして受



賞者が決まったところです。受賞者には受賞講演をしてもらい、授賞式を行います。また、女性研究者が活躍できる研究環境整備としては、今年、内閣府企業主導型保育事業の助成金を受けて、2つ目の学内保育園を作ることができました。また、長崎大学の事業の特徴として、介護コンシェルジュがいます。コンシェルジュは学内で仕事と介護の両立に不安を持っている人、あるいは今まさに介護をしている人が研究を続けていけるように、いろんなメニューを準備してサポートしています。

ここで、仕事と介護の両立支援についてお話しいたします。介護コンシェルジュはキャンパスごとの相談窓口で、相談に応じています。2年間で27件の介護の相談がありました。この内、13件が女性教職員で、離職を防止できたのが3件です。出産・育児や、介護準備のハンドブックも作りました。介護コンシェルジュが、多くの先生方に仕事と介護を両立するスキルを聞いて回り、個人を特定できないように仮想の4人の人物を設定して、どうしたら介護をしながら研究を続けられるのか、そのノウハウをハンドブックにまとめました。また、地域との連携における介護支援の拡大ということで、地域包括支援センターの協力や県内の行政や医師会、介護支援団体といった関係機関と連携しながら、介護をしている方が孤立しないためのサポートもしています【スライド13】。同様なケアラーサポーター育成研修を始めた市もあります。同じ長崎市内でいくつかのケアラーズ交流会もスタートしています。学生にボランティアとして参加してもらい、介護をしている人の心の支えとなるマインドを持ってもらえるように研修してもらっています。

研究時間創出のための働き方見直しプログラムも、特徴的な取り組みです【スライド14】。時間管理能力、コミュニケーション能力、仕事の効率を上げるように考えたプログラムです。約10名で1チームの女性研究者を含むユニットを作って、それぞれ自分の1日の業務をメール（朝メール）し、チームメンバーで共有する。メールを書いている本人は業務の優先順位を決められ、時間管理能力が上がりました。また、朝メールで情報を共有することでコミュニケーション能力が向上し、自分の働き方の課題も見えてきました。チームメンバー皆で課題の解決策を考え、PDCAサイクルを回しながら改善・振り返りを行ってきました。最初の2年間はプロのコンサルタントに協力してもらい、その後は学内に働き方見直し推進委員会を作り、委員はコンサルタントとして各研究室の働き方見直しをサポートしています。成果としては、論文の数が増えた、会議の時間が半分になったという声が聞こえています。また、働き方を見直す会議自体が時間のムダではないかと言われたこともありましたが、見直しに使った時間は何倍にもなって戻ってくるという経験をしています。3年目には成果を学内で横断的に広める取り組みを行っており、ゆくゆくは長崎大学全体の働き方を変えていきたいと思っています。

労働時間革命宣言企業として、長崎大学も挙がっています。教育機関としては唯一選ばれて宣言をしました。私たちがやっている“カエル会議”【スライド17】は、働き方を見直すことを目的に、30分以内に終わることを約束した会議です。実際にキッチンタイマーを置いています。会議の前にホワイトボードに議題を書き出してスタートします。ホワイトボードに決まったことを書いて、それをデジカメで撮影して議事録とする。終わる時には、決まったことと次のミーティングの日時と項目を確認します。

ダイバーシティ推進センターのゴールは、「IUP時間を活用して、ワークとライフの両立モデルになる！」ことです。“IUP時間”とは、自己研鑽のための時間です。キックオフでは、自分たち

の働き方の問題点をとにかかく出し合いました。それに対して、どういうアクションで解決するか、どういう成果が得られるかをシートに残します。いろんなことが解決できており、出てきた成果は報告会で発表し、その成果は学内で波及させていきたいと思っています。

また、次世代育成のためにも様々な取り組みをしていて、例えば中高生を対象としたリケジョを育成するためのプログラムは取り組み開始から5年目になっています。

最後に、病院での取り組みをお話します。大学病院にはメディカル・ワークライフバランスセンターがあり、長崎県医師会と協働で「保育サポートシステム」を作っています【スライド18】。事業の中核としてコーディネーターがいて、支援してほしい子育て中の医師からリクエストがあれば、支援ができるサポーターに連絡を取ります。このサポーターは事前にトレーニングを受けた人たちです。私たちがマッチングし、その後は両者でやりとりをしていただき、何か問題があれば連絡が来ることになっています。登録医師は現在50名ほどいます。「イブニングシッター」は、夜間勤務時間に子どもをお預かりして研修会、カンファランスに参加できるようにしているシステムです【スライド19】。「復職&リフレッシュトレーニング」では、休職中の方がスムーズに復職できるようにトレーニングを受け、情報交換をしてもらっています【スライド20】。これを受けたら復職ができるというわけではないのですが、ハードルを低くすることによって復職への気持ちを繋いでもらうために行っており、長崎大学は、この3年間は女性医師の復職率が100%になっています。「マタニティ白衣・パンツのレンタル」では、白衣をお貸しする時に「いつ復帰する予定ですか」、「保育園はいつ頃から探しますか」と話し掛け、復帰のプランを立てるきっかけを作っています【スライド21】。また、医学部の学生にキャリア教育をしています。丸一日の授業の中で、ワークライフバランスの講義をしたり、PBLを用いて学生に様々なケースの課題の解決策をディスカッションしてもらい、その後、学内の医師にコメントをもらいます【スライド22】。「医学生、研修医等をサポートするための会」を実施しています【スライド23】。平成25年1月から平成27年3月にかけて、女性医師に実態調査を行いました【スライド24】。

「実際、どれくらいの女性医師が離職している・したか」という問いに、私たちは回答できませんでした。そこで、思い切って同窓会名簿などをひっくり返すなどして調査を行ったところ、1,226名の女性医師と繋がりを持つようになりました。県外に異動された女性医師から、逆に励ましの言葉をいただくこともあり、「夫の転勤の件で相談させてください」と言われることもあります。センターに登録した2,281名の方にメールマガジンの発信で交流しています。

また、医師の両立支援の状況調査を実施したところ、年々、病院長をはじめ、管理者の意識が変わってきており、様々な取り組みが行われていることがわかりました【スライド25】。

以上、最初にダイバーシティ推進のためのお話をしまして、次に長崎大学におけるダイバーシティ推進センターの事業の取り組みと、メディカル・ワークライフバランスの取り組みについて話をさせていただきました。ご清聴いただきありがとうございました。



質 疑 応 答

平澤：素晴らしいお話をありがとうございました。会場からのご質問もあるかと思えます。どなたかいかがでしょうか。



質問者 1：たくさんの取り組みのご紹介をいただき、ありがとうございました。研究時間創出のためのミーティングを行っているとのことでした。通常では、小さい組織だとミーティングをしてもあまり変わらないと思うのです。そこで組織の大きさで効率が変わったということはありませんでしょうか。

伊東：10名ほどの小さな組織で実施しています。20名ともなると、参加しない人が出てしまうので、その人数にしています。自分たちの仕事の課題を挙げて、自分たちの状況に合う解決策を考えてもらいます。私たちもコンサルタントやサポーターとして入りますが、脱線しそうな時に話題を戻すくらいです。例えば、病院の事務では、整理整頓をすることで資料を探す時間が3分の1に減り、その担当者がいなくても対応できるようになったという結果が出たりしています。1チームのメンバーは少ないですが、その成果を横展開していくと、一つの大きな力になると思っています。

質問者 1：よくわかりました。同じ方法で解決できる場合とできない場合があると思いますが、それを広報することが大事だと思いました。どうもありがとうございました。

質問者 2：今日はありがとうございました。好事例の拡大は必要だと思いますが、広報の方法はメールで行っているのでしょうか。

伊東：実は、横展開する方法は模索中で、成果の展開を開始したのは昨年からです。昨年は、病院のトップに報告会に来てもらって、その後に病院の部署を集めてもう一度報告会をしてもらいました。学長には毎年評価をいただきますが、経済的なサポートがないと先に進めないとおねだりしたら、昨年は提供してくださいました。ちょっとした一歩で先に進めるチームもありますので、その例をたくさんの人に見てもらえればと思っています。

平澤：数年前の日本医師会の男女共同参画の会で先生が、ご自身のワークライフバランスが大変だというお話をされていたことを思い出しました。その後、これだけたくさんのごこと

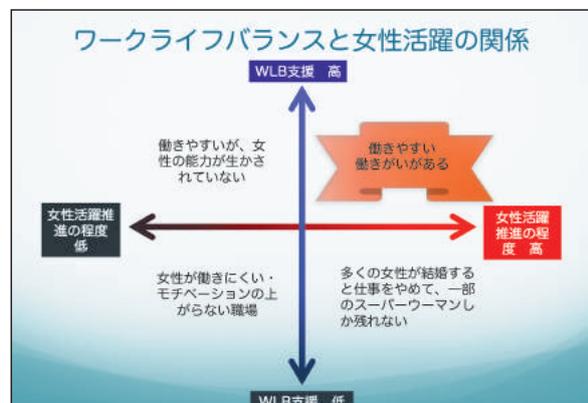
を実施されていて、非常に感銘を受けました。どのくらい的人数で実施されているのでしょうか。

伊東：私がセンター長で、コーディネーターの助教が一人います。それから戦略職員として事務系のコーディネーターと介護コンシェルジュがいます。あとは、大学の事務職員1名、事務補佐が2名です。来年度から文部省からの経費がなくなると、スタッフが約半数になってしまうのがつらいところです。学内で協力人材を調達したり、ネットワークを上手に使ったりしないと、と思っています。できればまた文部科学省からもご支援をいただければ嬉しいです。

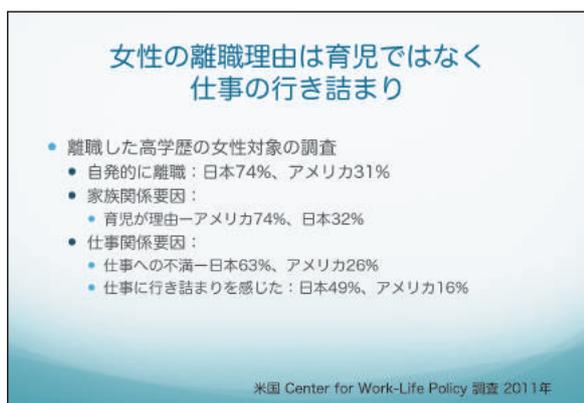
平澤：非常に少ない人数で、アイデアを出してこれだけのことをされて、長崎県全体の働き方や、医師会にも影響を与えていることに感銘を受けました。私たちは東京都においては、大学も複数ですし、医師会との関係も複雑になるのでなかなか難しいですが、トライ&エラーをするよりは、先生方の取り組みを踏襲させていただき、工夫していくことが良いように感じました。今後も女性医師が働きやすい環境を作っていくため、私たちもさらに精進する必要があると今、心を新たにいたしました。これからもコミュニケーションを取らせていただきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。



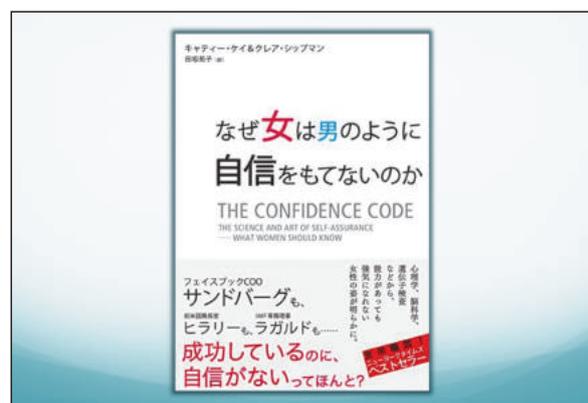
スライド 1



スライド 2



スライド 3



スライド 4

自信のなさはそう思わせる組織が原因

- 個人的な要因も関係する
- 昇進願望はあるが自信を持ってない女性を、組織的な要因が生み出している
- 少数ゆえの悪循環

トークン
女性比率15%
一人の女性が女性全体の代表と思われ、過度に慎重な行動をとる傾向

マイノリティ
女性比率25%
女性もひとり一人異なるという意識

デッピング・ポイント
女性比率35%
性別という属性を気にせず、新ひとりの人となみなす

スライド 5

タマゴが先か、ニワトリが先かの悪循環

★断ち切るためには…
卒業時（学生時代）から、きちんと育成する姿勢で

スライド 6

長崎大学のダイバーシティ・マネージメント

スライド 7

事業の概要（目標と行動計画）

目標	行動計画
女性研究者の採用の増加 ・新規採用率30% ・在籍率93%を達成	女性リーダー育成プログラム
女性研究者の上位職への登用の増加 ・学長・副学長・理事相当 5%→10% ・教授ポスト 10%→15%	働き方見直しプログラム
女性研究者の研究力の向上 ・女性リーダー育成プログラム参加女性数：年間15人	ライフイベントサポートプログラム
両立支援 ・ライフイベントに関する相談件数：年間40件	地域連携による介護者支援システム
地域支援 ・地域住民・学生をケアラー・サポーターに育成：年間60名	

スライド 8

意識改革

1. トップインタビュー
2. トップセミナー
3. ダイバーシティ意識調査
4. 長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針

スライド 9

女性研究者が活躍できる研究環境整備

ワークライフバランスの実践、研究力アップ・研究業績アップ

スライド 10

女性研究者の研究力強化に向けた取組例

- ◆女性リーダー育成プログラム
上位職を目指す女性研究者の育成を目的とする。参加者は履修単位数に応じて学業から認定証を受け取り、リーダーとなることへの意識がより高まるよう工夫した。
- 女性研究者ネットワーク
研究分野や所属部署を超えて、研究やキャリアに関する情報交換や悩みを共有できるネットワークを構築し、センターへの提言などを含めて活発な交流が実現されている。
- 「ライフイベント中の研究力維持・向上を目指した英語校閲支援プログラム」
- 「長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞」の創設
学術研究の将来を担う優秀な若手女性研究者の育成を推進す

スライド 11

学内における仕事と介護の両立支援

- 学内部局横断的な両立支援
介護状況の把握に関するアンケート、学内制度見直し、介護準備ハンドブック「介護準備のA B C～働くあなたのために～」仕事と介護の両立事例集発行
- 介護コンシェルジュ
個別両立支援活動、セミナー等の開催

仕事と介護の両立相談窓口
月～金09:00～ 土09:17:00（土日祝日）
場所：文庫・共済・総務センター
【相談人数】9/14～15/10/15まで実施中

スライド 12

マタニティ白衣・パンツのレンタル



マタニティ白衣を長崎県内全域にレンタルします!

2017年よりマタニティパンツもレンタル開始!
レンタルあり・返却は無料です。

長崎県内全域に無料レンタル

平成24年-29年6月
医師34名を含む計42名が利用
長大病院以外の医師の利用は4名

出産予定の女性医師を把握する
復帰と復帰後のキャリアパスの
話をするきっかけにする

スライド 21

学生のキャリア教育 (医学部3・5年生)

【講義の目的】
医師としてのキャリア継続のため、ワークライフバランスの考え方を知識として、医師としての多様な生き方があることを学ぶ。

【講義の概要】



スライド 22

医学生、研修医等をサポートするための会 ～医師のワークとライフをきいてみよう！ロールモデル探し～

- 【目的】 医師のキャリア形成・継続の支援を目的として、医学生、研修医の時期からどのような働き方を目指すか、キャリアプランの立て方、コミュニケーション能力などを、先輩の医師から直接学べる貴重な意見交換会。両立に関する個々のさまざまなイメージや障壁と感じている悩みを少しでも払拭し、理想のロールモデル探す。
- 【対象】 働き方や両立に関心のある医学生、研修医、または県内で働く子育て中の医師

スライド 23

女性医師実態調査と女性医師ネットワーク構築

【目的】 女性医師の就労現況確認と潜在化した就労希望のある女性医師に向けての就労支援、およびネットワークづくり

【潜在女性医師の定義】 離職・休職している女性医師
※「離職」：「臨床現場への復帰の見込みなく勤務先を退職すること」

【調査期間】 平成25年1月～平成27年3月

【調査の対象と方法】

- 対象：長崎大学卒業の女性医師、長崎県内に勤務する他大学卒業の女性医師、長崎県医師会女性会員等（計1,098名）
- 方法：対象者に『現況報告書』を個別に郵送・配布

2,281件（全登録数） H29.1.31時点		
内訳	女性医師	1,226名
現在のネットワーク	長崎県内病院	150拠点
	その他	905名

スライド 24

医師の両立支援状況調査

【目的】 病院経営者・管理者の、ワークライフバランス施策に対する認識を把握し、長崎県内病院の育児・介護休業制度等の両立支援策の取り組み状況や短時間勤務制度利用等の実態調査を行う。

【対象と方法】

- 毎年実施
- 調査対象：長崎県内 149 病院と、1,355 診療所
- 調査方法：調査票を郵送し、同封の返信用封筒で回収。
- 質問内容：常勤・非常勤医師数、子育て中の医師数、医師の健康診断受診率、職場環境の整備について、ワークライフバランス施策の認識等

スライド 25



総括報告

東京医科歯科大学
学生支援・保健管理機構長

宮崎 泰成

総括報告



東京医科歯科大学
学生支援・保健管理機構長

宮崎 泰成



有馬：それでは後半の部に入らせていただきます。総括報告として、本事業の3年間の取り組み内容を紹介させていただきます。ご登壇いただくのは、東京医科歯科大学の宮崎泰成教授です。よろしくお願いします。

宮崎：よろしくお願いします。東京医科歯科大学の宮崎でございます。先ほどもお話がありましたように、本事業は6年間で、3年間は補助金が出ます。今年がその3年目となりましたので、中間報告として総括させていただきます。

ここに出ているダイヤモンドは、平成27年度に申請を出した時に頭を絞って出したシンボルマークです【スライド1】。ダイヤモンドのように輝く女性研究者を育成しようということで、ダイヤモンドの角に、5つの取り組みを配置しました。総括は、目標達成度と、取り組み成果、実施体制、今後の進め方という順で進めてまいります【スライド2】。

最初に設定した全体としての目標は、女性研究者における低い上位職率および高い離職率を解消すること、未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者の育成排出することの2つを掲げました【スライド3】。そのために、上位職登用・活躍支援、ワークライフバランス支援、女性目線を活かした共同研究と産学連携支援の3つの計画を立て、それぞれに対して、研究力強化の支援、リーダーシップ向上支援、育児と介護と研究との両立支援、産学連携の支援、若手研究者キャリアパス支援という5つの取り組みを計画しました。

本事業の申請前の平成26年度と比較すると、連携機関全体で上位職率が0.3%上昇しました。少ないと思われるかもしれませんが、確実に増えてはおります。それから、女性研究者の離職率に関しては0.5%低下させることができました。リーダーの育成排出という点では、東京医科歯科大学において政府諮問機関等への参画者が8名から14名に増加しました。現時点ではすべての目標を達成することができたと考えています【スライド4】。

また、本事業の選定時に文部科学省より、連携による相乗効果を最大限に高め、連携メリットを明確にしてください、というコメントをいただきました。これについては、東京医科歯科大学において産学連携研究の実績がある、順天堂大学においては研究力が優れている、株式会社ニッピにおいては企業としての実用化の強みがあること、この3点をもとに、産学連携研究シーズ実用化というテーマで共同研究の支援に取り組みました【スライド5】。その成果を挙げますと、特許がございます。支援した共同研究の中から、1件の特許出願協力および4件の特許出願がありました。これは想定よりも多い成果だと思われまます【スライド6】。

5つの取り組みについて見ていきます。都市特有の問題として、核家族化により親族からの育児サポートが受けにくいという問題があり、ファミリーサポートシステムを構築しました。平成8年頃、厚労省が各地域に配置するということでしたが、連携機関の特色である医療系の専門知識を活かしてブラッシュアップした保育サービス講習会があります。地域の提供会員の協力を得ることで、女性研究者は研究と保育の両立を進めることができるようになりました。DDユニット推進室においては、常駐する専任のアドバイザーが、保育支援を受けたい依頼会員と提供会員のマッチングを行います。このマッチングに関しては相性もありますので、面談を行うなど綿



密にしています【スライド7】。依頼会員、提供会員の双方で平成29年度は、40人から73人に増加しています。活動実績についても本年度はコンスタントに毎月20件から30件の依頼がある状況です。「習い事のお迎えなどを気楽に頼めるようになって安心して仕事に向き合えた」、「夕方以降の会議にも参加できるようになった」、「信頼できる提供会員の方が担当になってくれた」という感想が上がりました【スライド8】。このファミリーサポートシステムに関しては、選定時に「リスクマネジメントに注意してください」というご指摘を受けました。我々は、事務体制の強化に努め、現時点で苦情等は0件です。具体的には、安心して安全な保育支援を行える提供会員を育成するための保育サービス講習会や、提供会員になった後もスキルアップ講習会を半年に1回行っています。また、アドバイザーには毎年外部組織で開催するリスクマネジメントに関する講習を受けて、スキルアップしてもらっています【スライド9】。さらに、緊急事態の発生に備えて対応フローを作成し、緊急時の連絡網に定期的な一斉メール訓練を行い、万が一に備えてファミリーサポート専用の保険にも入っています。実際の保育支援活動に入る前に、アドバイザーの立ち合いのもと、マッチングを重視した入念な事前打ち合わせを行って、子どもの特徴、健康状態、保育場所の安全確認も行っています。さらに年に2回発行する広報誌では、ヒヤリハットの共有や、安全に関する呼びかけを行っています【スライド10】。

また、ライフイベントやワークライフバランスに配慮した研究環境の整備への取り組みも行っています。平成27年から29年にかけて、延べ48人の研究支援員を配備しました。東京医科歯科大学にはキャリアライフ相談室があります。こちらは産学横断型のメンター制度を活用した、ライフイベントと研究の両立から、女性研究者への支援を行っています。

研究力強化の目的として女性PI育成のための共同研究支援、准教授が教授になれるように、講師が准教授になれるように研究支援を行っています。研究シーズ実用化プロジェクトにも取り組み

ました。双方とも女性研究者が取り扱う共同研究を支援するものです。これらの取り組みによって、科研費などの外部資金の取得、職員の昇格、特許の申請などの成果が上がりました【スライド11】。

また、上位職登用促進のための連続講演会として、リーダーシップ向上セミナーを実施してきました。大学の講師のみでなく、企業・政府・連携機関・病院等のトップで活躍されている方にお話しいただき、マネジメント力、コミュニケーション力、課題解決力、グローバル競争力、意志決定力など、リーダーとなるための話題を提供しております。平成27年から14回実施し、参加者は年々増加しています。これによって女性研究者、あるいは若手研究者の上位職就任に対する意欲は向上しており、キャリアアップに関する意識調査を行った結果、上位職になりたいという意識のパーセンテージが上がったという結果が出ています【スライド12】。

研究支援員配備に関しては、新しく研究支援員バンクを構築し、研究支援員のスキルと研究支援を受けたい研究者のニーズをマッチさせるバンクを作りました。今後、有効に使えられると思われ【スライド13】。

各取り組みの効率と効果を向上させるために、社会ニーズに対応するかたちで、メンター制度では産学連携から、研究全般に関するより多様な相談に対応できるように変えていきました。また、内部評価委員会、外部評価委員会を設けて、事業の質的な改善を行いました。ファミリーサポートにおけるヒヤリハットの報告会の実施、柔軟な研究支援員配備体制の構築などを実現しています【スライド14】。

そして、ライフイベントと研究の両立、産学連携研究全般に対する相談体制も充実させて、女性研究者の研究力の強化、活躍できる研究環境の整備が実現してきています【スライド15】。

今後は、医療系専門知識を活かしたファミリーサポートの普及、研究支援員バンクの活用、この2つは利用者が増えれば増えるほど効率が上がるシステムですので、広報活動を充実させていきたいと考えています【スライド16】。これらの活動は、4年目以降も継続していきたいと思っています【スライド17】。代表機関としては、東京医科歯科大学の学長が強いリーダーシップを持って続けていくことをお誓い申し上げる次第です【スライド18】。また、事業実施のための協定書が3年目で切れるので、3年間の延長を現在申請しているところです。外部評価委員と内部評価委員に毎年評価をいただきながら、類似性のある事業は一本化し、少しコンパクトにすることにより、効率よく進めたいと考えております【スライド19】。

以上で総括報告とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

研究への希望

代表実施機関：国立大学法人 東京医科歯科大学
共同実施機関：順天堂大学
株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

スライド 1

I. 目標達成度
II. 取組
III. 取組の成果
IV. 実施体制
V. 今後の進め方

スライド 2

I. 目標達成度-①

全体目標
★医療系大学に共通する女性研究者の「低い上位職率」と「高い離職率」の解消
★未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者の育成・輩出

計画1: 女性研究者の上位職登用・活躍支援
計画2: ライフイベントを抱えた女性研究者のワーク・ライフ・バランス支援
計画3: 女性目標を活かした共同研究と産学連携支援

ねらい	女性研究者の研究力向上		女性研究者の上位職への登用		ダイバーシティ研究環境整備	
	計画3	計画1	計画2	計画3	計画1	計画2
各取組	研究力強化の支援	リーダーシップ向上支援	育児・介護と研究との両立支援	産学連携の支援	若手研究者キャリアパス支援	

スライド 3

I. 目標達成度-②

全体目標
★医療系大学に共通する女性研究者の「低い上位職率」と「高い離職率」の解消
★未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者の育成・輩出

すべて達成

- 女性研究者の上位職率（連携機関全体）
平成26年度（5月1日時点）18.7%→平成29年度（5月1日時点）19.0% **+0.3%**
- 女性研究者の離職率（連携機関全体）
平成26年度（3月31日時点）11.6%→平成28年度（3月31日時点）11.1% **-0.5%**
- 女性研究者の政府諮問機関等への参画者数（延べ人数）
平成27年度（3月31日時点）8名 →平成29年度（5月1日時点）14名 **+6名**

スライド 4

I. 目標達成度-③

連携による相乗効果の創出及び連携メリットの明確化

東京医科歯科大学 産学連携研究の実績

共同研究の支援

研究シーズ実用化プロジェクト

順天堂大学 研究力の強み

株式会社ニッピ 研究の実用化の強み

スライド 5

I. 目標達成度-④

【目標を超える成果】
特許出願

支援した共同研究から
1件の特許出願協力が実現！！
4件の特許出願

- 特許「眼底画像解析装置、眼底画像解析方法及びプログラム」（平成28年11月取得）に協力
- 2件の特許「免疫応答を制御する核酸および核酸の加工法」「筋骨細胞の未分化性を保持したまま、生体外で長期に培養するための方法」を出願中
- 2件の特許「骨芽細胞の分化促進剤および骨形成促進剤」「新規トリペプチド、骨芽細胞の分化促進剤および骨形成促進剤」を出願中

スライド 6

II. 取組-①

★地域ファミリーサポートの構築と運用

「核家族化により、親族から育児のサポートを得にくい」という都市型の問題を解消

連携機関

依頼会員

提供会員

地域

医療的専門知識の提供 → リカレント教育の機会

サポート依頼 → アドバイサー調整役

育児支援 → 育児と研究との両立

セカンドキャリアの活用

●医療系の専門知識を生かした保育サービス講習会の実施。
●依頼/提供会員の増加によるシステムの安定稼働、活動実績の増加。

	R20	R21
依頼会員	26人	40人
提供会員	41人	72人

スライド 7

II. 取組-②

◆会員数

◆利用感想

◆活動実績（平成29年11月30日時点）※利用実績は、東京医科歯科大学と順天堂大学で平均

依頼会員	33	42
提供会員	48	72

◆活動実績 (平成29年11月30日時点) ※利用実績は、東京医科歯科大学と順天堂大学で平均

依頼会員	33	42
提供会員	48	72

スライド 8

II. 取組-③

ファミリーサポートにおける リスクマネジメントの必要性

システム運用期間中、**事故および苦情=0件**であった。

【講習等の充実】

- **充実した保育サービス講習会の実施**
厚生労働省の参考プログラムの項目と時間数（24時間）を更に充実させ、30.5時間の講習内容を編成している。
- **スキルアップ研修会の開催**
半年に1回、スキルアップ研修会を開催し、援助を行う提供会員の活動の質の維持・向上に努めている。
- **リスクマネジメントセミナーの受講**
アドバイザーが、リスクマネジメントに関するセミナー（女性労働協会等主催）を毎年受講し、事故発生時の対応等について学習している。



スライド 9

II. 取組-④

【事務体制の強化】

- **重大事故の緊急時対応フロー**
緊急事態が発生した際に、どのような流れで対応するか、提供会員・依頼会員・DDユニットの役割を図式で示している。
- **緊急連絡網の整備⇒定期的な一斉メール送信訓練**
緊急事態が発生した際の連絡網を整備し、緊急時の対応体制を整えている。また、連絡網を機能的に維持するため半年に1回程度のメール送信訓練を行っている。
- **活動補償保険への加入**
万が一の事故・傷害に備えて、保険（一般財団法人女性労働協会のグループ活動総合保障制度）に加入している。

【その他】

- **支援活動の事前打ち合わせ**
実際の支援活動に入る前に、両会員とアドバイザーで、事前打ち合わせを行い、子どもの特徴・健康状態、保育場所の安全確認等を行っている。
- **広報誌「ファミサポ通信」での周知**
保育にあたる心構え・責任について、改めて周知している。

スライド 10

II. 取組-⑤

◆ **ライフイベントやワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備**

★ **研究支援員配備**
…出産・育児・介護等のライフイベントのために十分な研究時間を確保できない研究者に、研究支援員を配備。平成27～29年度にかけて、延べ48人を支援。

★ **キャリア・ライフ相談室の共有 産学横断型メンター制度の活用**
…ライフイベントと研究の両立、研究全般に関する相談に対応。

◆ **研究力強化**

★ **女性PI育成共同研究支援**
…上位職育成および共同研究を円滑に運営するスキルを有する女性PI（principal investigator＝研究責任者）の育成を目的に、女性研究者が研究代表者となる共同研究（全18件）を支援。
⇒外部資金取得：共同研究を支援した代表者のうち、8名（計13件）が外部資金を取得した。
⇒職位昇格：3名（「部内講師→講師」「助教→講師」「課長代理→課長」）の職位が昇格した。

★ **研究シーズ実用化プロジェクト**
…女性研究者が有する研究シーズをステップアップさせ、実用化への橋渡しを促進するため、共同研究（全5件）を支援。
⇒外部資金取得：共同研究を支援した代表者のうち、1名（計2件）が外部資金を取得した。
⇒特許申請：1名（計1件）の特許出願協力、2名（計4件）の特許出願が実現した。

スライド 11

II. 取組-⑥

◆ **上位職登用の促進**

★ **ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト**
…将来グローバルに活躍できる女性リーダーを育成するための連続講座「リーダーシップ向上セミナー」を開催。大学・企業等のトップマネジメントを担う講師を招き、平成27～29年度で全14回開催。

【平成29年度セミナー】



★ **キャリアアップに関する意識調査**
…女性が上位職に就くための促進要因・阻害要因等の様々な因子を明らかにするため、連携機関に所属する研究者を主な対象に、アンケート調査を実施。

スライド 12

II. 取組-⑦

● **研究支援員**
→研究支援員バンクの活用により、研究支援員の多様な活躍の場を確保。

「研究支援員バンク」運用イメージ

研究支援員の多様な活躍の場を確保

スライド 13

II. 取組-⑧

- **メンター制度の強化・拡大**
⇒ **メンター制度のカバー範囲を、「産学連携」から「研究全般」に拡大。**
(背景) 女性活躍推進の一つの方針として、メンター制度導入による女性育成の効果が報告されており、各企業において全国的に導入が進んでいる。平成24年度から厚生労働省においても、「女性活躍推進のためのメンター制度マニュアルの導入」がなされている。
- **内・外部評価委員会による評価結果の有効活用**
⇒ **評価委員会で受けた提案（メンター制度の強化、ファミリーサポートにおけるセザリハット報告会、柔軟な研究支援員の配備体制等）を反映し、取組改善を行った。**
(背景) 代表機関である東京医科歯科大学は、大学法人として中期目標・中期計画の達成状況が評価され、自己点検・評価の在り方について創意工夫が求められている。
- **ファミリーサポートシステムの充実化**
⇒ **ケアの充実化をはかるため、提供会員の養成講座の時間数を増やし、リスクマネジメント対策の強化を行った。**
(背景) 女性活躍推進政策により、今後、育児と研究を両立する女性研究者が増えるほか、一時保育を必要とする女性研究者の増加が見込まれる。

スライド 14

III. 取組の成果-①

ねらい	女性研究者の研究力向上	女性研究者の上位職への登用	ダイバーシティ研究環境整備
各取組	研究力強化の支援	リーダーシップ向上支援	育児・介護と研究との両立支援 産学連携の支援 若手研究者キャリアパス支援
実施	共同研究の支援	ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト キャリアアップに関する意識調査	ファミリーサポートシステム 研究支援員配備 研究シーズ実用化プロジェクト チーム型課題解決プロジェクト
成果	女性・若手研究者の ・外部資金取得 ・職位昇格	・上位職への意欲向上 ・政府諮問機関等への 参画者数増加	・研究と子育ての両立 ・特許申請の活性化 ・多様なキャリアパスの習得
成果	キャリア・ライフ相談室の共有 & 産学横断型メンター制度の活用		
成果	「女性研究者の研究力強化」「女性研究者が活躍できる研究環境の整備」が実現		

スライド 15

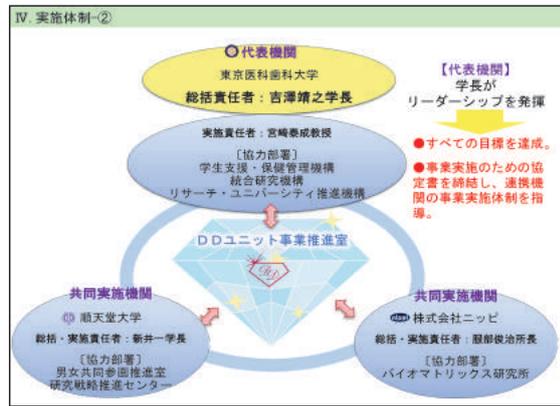
III. 取組の成果-②

- **医療的専門知識を生かしたファミリーサポートの普及**
・東京女子医科大学・東京医科大学のファミリーサポートシステムと連携し、保育サービス講習会の単位交換制度を導入。
・平成30年度以降は、支援対象（利用者）を拡大予定。
・自治体（文京区）とのネットワークを維持し、今後の連携について協議中。
・連携機関の医療系専門知識を有効活用した本システムを、他機関と共有することを検討中。
- **研究支援員バンクの有効活用**
・連携機関全体（本事業外）の研究支援員ニーズに対応することを検討中。
・連携機関外に、研究支援員バンクを拡大することを検討中。
- **広報活動の充実化**
・積極的な広報活動を行うことにより、上記「ファミリーサポートの普及」と「研究支援員バンクの有効活用」を実現させる。

スライド 16



スライド 17



スライド 18

V. 今後の進め方

外部評価委員会・内部評価委員会での評価結果、女性研究者のニーズを参考としたうえで、各取組の効果を分析し、事業をよりスマートに実施する。

ねらい	女性研究者の研究力向上	女性研究者の上位職への登用	ダイバーシティ研究環境整備		
各取組	研究力強化の支援	リーダーシップ向上支援	育児・介護と研究との両立支援	産学連携の支援	若手研究者キャリアパス支援

平成30年度以降

【類似事業の合流 →事業の効率化】 ・共同研究の支援 ・研究シーズ実用化プロジェクト	【シンポジウムと合同実施 →対象者の拡大】 ・ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト	【継続】 ・ファミリーサポートシステム ・研究支援員配備 →研究シーズ実用化プロジェクト
---	---	---

【継続】キャリア・ライフ相談室の共有と産学横断型メンター制度の活用

女性研究者の
「上位職率」の増加 「離職率」の減少 リーダーシップ向上 を実現する！

事業実施に必要な経費を準備し、継続的かつ効果的に事業を実施する。

スライド 19

ご清聴、
ありがとうございました。

スライド 20





パネルディスカッション

「柔軟な働き方とイノベーション」

進 行

東京医科歯科大学
顎顔面頸部機能再建学講座 分子発生学分野 教授
井関 祥子



パネリスト

日本アイ・ビー・エム株式会社 技術理事
行木 陽子



長崎大学 副学長（ダイバーシティ推進担当）
ダイバーシティ推進センター長
伊東 昌子



学校法人順天堂 理事（将来計画担当）
佐藤 信紘



株式会社ニッピ 常務取締役
河村 桂作



東京医科歯科大学 特命副学長（研究・評価担当）
木村 彰方



東京医科歯科大学 統合国際機構 教授
森尾 郁子



有馬：それではパネルディスカッションを始めさせていただきます。まず初めに、日本アイ・ビー・エム株式会社で技術理事を務めていらっしゃる行木陽子様、「柔軟な働き方とイノベーション」についてご講演をいただきます。その後、パネリストの方々にご登壇いただいてディスカッションを進める予定です。

行木様のご略歴を簡単にご紹介させていただきます。行木様は日本アイ・ビー・エム株式会社に入社後、SEとして製造業の顧客を担当されました。サービス事業、ソフトウェア事業を経た後、コラボレーション分野における最新テクノロジーのエバンジェリスト（伝道師）として活動すると共に、次世代コラボレーション基盤の設計・導入に従事されました。現在は、AIテクノロジーを活用したワークスタイル変革ソリューションを牽引されています。それでは行木様、よろしくお願いたします。

行木：ご紹介ありがとうございます。私のバックグラウンドは医療界ではないので、まず、自分がどうキャリアを積んできたか、そういう土壌をどのようにして作るのか、そして私たち自身がどのように物事を捉え、進んで行けばイノベーションにつながるのかというお話をしたいと思っています。

技術理事という職位はあまり見たことがないかと思います。通常、企業では、新入社員から課長や部長を経て役員になっていきますが、日本アイ・ビー・エム（以下IBM）ではスペシャリスト（技術者）を育成するプログラムがあります。技術職の専門性や能力を、担ったプロジェクトでの役割や貢献したビジネス内容などを記載した申請書と面接を通して審査し、管理職とは別のパスでキャリアを積んでいくことができます。審査の基準は各段階で細かく決められており、同じ専門分野の上位職が審査にあたります。人を管理するマネジメント職ではなく、技術職としてキャリアを積んでいくことができるのです。私の現在の職位である技術理事というのは、役員クラスの技術職ということになります。一つの在り方として、弊社のように技術者や研究者がマネジメント職を担わずに、専門分野にフォーカスした働き方でキャリアを上げていく仕組みも、検討する必要があると思っています。

自己紹介をさせていただきますと、私は結婚していて、息子が一人います。現在息子は、大学院の2年生で、来年就職を控えています。趣味はピアノとスキューバダイビングで、週末はスポーツジムに通っています。仕事の面では、IBMに入社後、メインフレームを担当するエンジニアとして歩みを開始しました。最初に担当したのは鉄鋼業のお客様で、女性がコンピュータールームに入るのは初めて、大型システムの起動や停止をしたのも女性では初めてだ、と言われながら、とても優秀なお客様や先輩のエンジニアに手取り足取り親切に教えてもらいながら育てていただきました。エンジニアとしての基礎は、優秀な男性の支援を受けながら切磋琢磨して築いたと思っています。キャリアを積んで



いくなかで一番の障壁となったのは、やはり出産後育児休職を取り復帰した後でした。それまではバリバリ働いていたのですが、復帰した時には、育児と両立するために仕事の時間にどうしても制約がでできますし、任されるエリアもかなり縮小されたと思っています。ただ、その中でできることを真摯に実行することで、同僚や組織外の人から信頼を得ることができました。時間は限られているかもしれませんが、「行木さんに頼めばきちんとやってくれる」、そういう信頼関係のもと、次第に様々なチャレンジをさせてもらえるようになり、少しずつキャリアを積んでいきました。そして、新しい技術との出会いが私を変えました。サービスを開発する部署に移って、音声認識の技術を使ったコールセンター構築のサービスの開発に携わったことがきっかけです。音声認識技術を使えば、コンピュータに画期的なユーザーインターフェースを実装できると思いました。そして、どうしてもこの技術を基礎から学びたいという気持ちが強くなり、働きながら大学院で音声認識・話者照合の研究を行う決断をしました。この決断で得たものは知識だけではなく、年齢や立場を超えて同じ研究テーマに向かって切磋琢磨する素晴らしさです。この経験は今でも私の財産です。まだ子どもは小学生で、働きながら大学院に行くというのは大きな壁だったのですが、新しい知識を身につけて、その知識で会社に貢献できるということが自分にとってとてもプラスになりました。しかし、その後、音声認識の技術を使って新しいチャレンジをしようと思っていたら、その技術が売却されてしまい、継続することができなくなってしまいました。その時は言葉にできないほどの挫折感を味わいました。でも、そこで出会ったのが、私が今まさに取り組んでいるコラボレーションというエリアです。そして、このエリアで技術理事になったわけです。

IBM 社内では、仕事だけではなく、女性技術者コミュニティ COSMOS のリーダーも務めています。また、外部団体である JWEF（女性技術者フォーラム）の運営委員で活動をしたり、大学やセミナーで講演もしています。少しでもダイバーシティの推進につながればと思っています。現在は、AI 技術をコラボレーションエリアに適応して、生産性高く働ける環境を作ることに挑戦しています。とてもチャレンジングで楽しい仕事です。

私は大学では社会学を専攻していて、いわゆる文系の出身です。会社に入ってから、工学の修士号を取得しました。日本という国は、文系理系がはっきりしていて、文系に行ったら理系に行くのが難しい、文系と理系の間の溝が深い気がします。ただ、仕事をする上ではその両方が必要になります。文系の知識も理系の知識もプラスに働くことがたくさんあるので、あまりそういう分野別の分断をせずに学習を進めていける環境も整備されるべきだと思っています。そしてもう一つ、「もう遅いのではないか」という考え方についてです。私も、これから大学院に入るとなった時、自分自身に「遅いのではないか?」と問いかけました。でも、今よりも若くなれない以上、今が遅いと思って先延ばしにしたら、余計遅くなってしまうわけです。ですから、できるかどうかを精査する必要はありますが、やりたいと思ったことをやりたいと思った時にやれる、そういう準備をしておくことが重要だと思っています。

では、ダイバーシティの話に入ります。私が恵まれていると思うのは、外資系の会社で、

本国がダイバーシティに非常に力を入れている会社だということです。当社は、ダイバーシティを女性活躍とは捉えていなくて、企業に競争力をつける原動力だと考えています。女性だけではなく、人種、宗教、国といった多様性を重視することで競争力のある企業に育つという考えのもとで社員が仕事をしています。最近では、“ダイバーシティ & インクルージョン”という言い方をしています。ダイバーシティとは多様性のことですが、インクルージョンとは、組織がそれを許容して、マイノリティと言われている人たちが帰属意識を持てるような会社風土、カルチャーを作っていくこと、そしてその中で、一人ひとりが持っている個性をきちんと出していけることです。このインクルージョンが多様性を生かす上で重要だと言われています。その環境が整って、多様な人材がいてイノベーションが生まれる、我々はそう考えています。IBMの技術職には技術理事のもう一つ上にIBM Fellowという職位があります。日本人ではただ一人浅川智恵子さんという女性がIBM Fellowとして働いています。彼女は全盲の研究者で、アクセシビリティの研究を行っています。目の見えない人のために点字をデジタル化してディスプレイに出したり、ホームページリーダーという、ホームページを読み上げる仕組みを開発しました。彼女自身も言っていることですが、この技術は、視覚障害者だけではなく、読み書きのできない非識字者や高齢者に求められる要件と多くの共通点を持っています。彼女が現在注力しているアクセシビリティというエリアは、ハンディキャップを持った人だけではなく、すべての人に適応できる技術だということです。女性だけではなく様々なユニークな個性を生かして協働することで、イノベーションが実現できるのではないのでしょうか。他社の例をいくつか挙げてみます。最近、車を買う時の決定権を女性が担うケースが増えているそうです。男性は、カッコ良さやシート、ドライビングテクニックといったことを重視するのに対して、女性は、子どもに優しいとか、使い勝手の良さなど、家族で楽しく乗れるかということにフォーカスして車を選びます。日産自動車では、そういう視点を商品の中に入れ、競争力のある車を販売するために、計画・設計・開発の段階から、セールスに至るすべての段階で女性を登用してきました。この取り組みから生まれたのが新型セレナで、2段階になっていて簡単に開くデュアルバックドア、子どもを抱っこしていても開けられるハンズフリーオートスライドドアといった、きめ細かいデザインを車に施すことによって、前年比の2倍近い売り上げをあげたということです。また、清水建設では女性登用に力を入れていて、2016年の新入社員の女性比率が24%でした。建設会社というと、ガテン系で男性というイメージがあるかと思いますが、女性が現場に入ることによって、今まで当たり前だと思っていたことが、そうではないとわかってくる。例えば安全帯は、安全を確保するものとして装着していたわけですが、女性が「これは重い」と指摘したことによって改良が始まりました。そして非常に軽量で安全性の高いベルトができました。軽量化された安全帯は、男性にとっても使いやすく有効で、男女関係なく利用する人が増え仕事がしやすくなったということです。女性をターゲットにして開発した新たなツールが、男性にもメリットをもたらすべく広く展開できたわけです。こういう形で、女性、あるいはマジョリティではない人たちのところに種はいっぱいあって、それを醸成することによってマジョリティも恩恵を

受ける、それがイノベーションが生まれる土壤だろうと思っています。

また、創薬の研究者に男性が多いため、実験用のマウスはほとんどオスを使っていたそうです。それはメスだと男性のホルモンに対して反応するために正確な実験ができないからだという理由でした。このため、できあがった創薬は男性にはよく効くけれど、女性にはあまり効かないという弊害もあったようです。実験の対象となるような性についてもきちんと考える必要があるかと思います。骨粗鬆症については女性が多いので、女性向きの対応が先行して男性にはなかなか効かないこともあったと言われています。機械翻訳プログラムでも、たとえば“ドクター”を自動翻訳にかけると“He”と出てくるといった、アンコンシャス・バイアスに近いようなこともあります。

そこで、今、企業が力を入れて取り組んでいるのが、“デザイン思考”という考え方です。研究者が最高の技術を使って最高のものを作るということも一つの考え方ですが、そのテクノロジーや技術を、使う側の視点で組み立てていくという考え方です。ここで重要だと言われているのが“共感”する力です。“共感”は、相手と同じように感ずる、考える“同感”とは異なり、自分の考えを持ったうえで相手の立場を理解し行動することです。共感とはデザイン思考のベースになっています。デザイン思考で有名なのがGEの例です。MRIは、体にメスを入れることなく検査できるすばらしい医療機器として開発されました。これを作る時、まず目指したのは「小さい子どもを手術するのはかわいそう」という発想だったと言われています。しかし、医療の現場に行った時、技術者たちはがっかりしてしまっただけでなく、うなりをあげて回転する狭い空間に入り、長い間じっとしていなければならないこの機械による検査が怖くて子どもが泣いてしまう。せっかく子どものために作ったのに、8割の子どもが鎮静剤を使って検査を受けていたのです。病院で過ごす子どもたちは、他の子どもたちと遊びたいとか、冒険をしたら楽しいだろうな、と想像しながら過ごしていました。だったら、このMRIを冒険に見立てたら、と子どもの立場で考えたわけです。そこで、病院の壁や医療機材を宇宙船や海賊船、お城などのデザインにし直して、子どもたちが怖がっていた病院の検査に行く行動を、楽しくワクワクするイメージに変えました。これは機械の精度をどれだけ高めるかという考え方とはまるで違うアプローチです。この結果、子どもたちの鎮静剤注射は5%以下になったそうです。

このようなデザイン思考に力を入れる企業が増えてきています。その現場で、どのような人材が求められるかという点、I型、T型、II型ではなくH型です。H型の人材とは、強い専門性が一つあり、その専門性を別の人と繋ぐことで新しい発想やイノベーションに繋がる道を開くことができるような人を指します。専門分野を専門用語で専門的に話すのは簡単なことです。それを専門外の人にもわかるようにわかりやすく話して、相手がどう考えているかに共感して、提案できる、そういう人材が必要なのです。

専門分野というのは実は自分の一番のコンフォートゾーンです。そのゾーンを一步出て、何かを試してみる。そうすることでイノベーションを実現する働き方ができるのではないかと思っています。私からは以上とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

有馬：それではパネリストの皆様をご紹介します。先ほどご講演いただいた、長崎大学の伊東昌子先生の他に、新たに4名の方にご登壇いただきます。まず順天堂大学から佐藤信紘先生です。佐藤先生は順天堂大学の将来計画担当理事であり、本事業の内部評価委員を務めていらっしゃいます。株式会社ニッピからは河村桂作常務取締役です。河村常務も本事業の内部評価委員を務めていらっしゃいます。東京医科歯科大学からは木村彰方教授と、森尾郁子教授です。お二方とも、本事業の内部評価委員を務められているほか、女性研究者支援事業の委員として、当初からこの事業の活動に尽力しておられます。このパネルディスカッションは、東京医科歯科大学で本事業の推進委員を務めている井関祥子教授が進行を務められます。それではどうぞよろしく願いいたします。

井関：東京医科歯科大学の井関です。どうぞよろしく願いいたします。このパネルディスカッションは、ただいまご講演いただきました「柔軟な働き方とイノベーション」をテーマに会場の皆様からの質疑応答も含めながら進めていきたいと考えております。最初にご登壇者お一方ずつ、ただいまのご講演に関する感想、あるいは本日のシンポジウム全体の感想をお聞かせください。



森尾：伊東先生のお話を聞いて、これから男性を見ると自己評価を3割は膨らませているんだな、と思って見てしまいそうな気がしています。女性の場合は自信がない人の方が多い。根拠のない自信を膨らませても仕方がないのでしょうけれど、もう少し自信を持って出ていけることが大事なんだと感じました。それから、本学でも女性研究者支援を行っていますが、離職される方の理由が個人的に非常に気になっていました。アンケートの調査対象の多くは、学内にいらっしゃる方になってしまうので、伊東先生のお話を伺って「そういうことだったのか」と気がつきました。日本には“寿退社”という言葉もあるように、結婚や育児が大変だという説明が楽なんだろうと思います。ただ、その背景には複雑な理由があるということが想像されました。もう一つ、これは私事ですが、大学院生の時に愛知県がんセンターの坂倉先生のもとに通って研究指導を受けていました。坂倉先生はご主人も医師で大学の先生で、お子さんもいらっしゃいました。三重の自宅から特急に乗って名古屋まで通っていらっしゃったようで、時間にも制限がありました。マウスのケージ交換をしながら「発生学は徹夜で実験しなければならないようなこともあるけれど、私はそういう研究はできないのよね」とおっしゃっていました。先生のその言葉からは自分の時間を研究だけに費やせない一抹の悔しさのようなものも感じたのですが、逆に、そういった制限がある中でできることは全部やってやるという気迫の方が強く印象に残っています。今日は、お二人の先生のご講演を伺ってそんなことを思い出しました。

木村：今日は多くのことに気づかされました。私は35年ほど前に、フランスのパスツール研究所に留学しました。そこではデパートメントヘッドが男性なのですが、その下に4つくらいの研究室があって、1つのラボチーフが女性でした。その下にいる大学院生の



半分以上は女性でした。研究者になろうと思っている女性は非常に多かった。しかし、実際に上位に登用される女性は、当時においても少ないと思っていました。一番衝撃を受けたのは、彼らはほとんど仕事をしていないように思えたことです。日本にいと、土曜も日曜も関係なく仕事をして、データを出して、論文を書くということが自分の研究のスタイルでしたが、彼らは10時頃に来て、ご飯を食べた後はコーヒーを飲みに行く。お昼休みは、バカンスはどこに行くかと話していて、夕方5時頃になると「じゃあね」と帰って行く。でも、出てくるデータなり、業績は日本と変わらない。つまり彼らは時間の使い方が非常にうまい。そしてワーク・ライフ・バランスという今の言葉で言えば、それが上手に使われていたんだろと思っています。その後、今から15年ほど前に、フランスの別の研究所に行きました。その時点では、ラボヘッドは女性で、4つくらいのラボの3つのラボチーフが女性でした。来ている学生にも女性が多かった。フランスでは上位職に女性がかかり入っているという実感をしました。日本は遅れながらではありますが、現実を目指すことができるのではないかと考えています。その時に、上司の意識改革が私は一番大事だと思っています。そういう世界に初めて入ってしまうと「これが当たり前の世界だ」と思ってしまうわけですが、日本にはまだまだ男女の格差がどうしても残っている。これを打ち消すには男性の意識改革が非常に大事だと思っています。DDユニット事業でアンケートを経時的に取っていると、だいぶ男性の意識改革が行われていると思いますので、これを継続することが一番の男女参画、あるいはダイバーシティの尊重や、インクルージョンが達成できるのではないかと考えました。

河村：学ぶことが非常に多くて、驚きと大きな興味を持った次第です。当社にも医療関係事業がございますから、最近の学術論文がどうなっているかという記事を見ました。日本では全体の低下がずいぶん叫ばれています。これは市場の魅力や文化、また男女の仕事の参画の問題、学術論文数の低下もその一つです。その数だけが問題ではないのですが、少なくともその数を上げていくにはどうしたらよいか。私自身は産業に関わっていて論文は書かないのですが、今日伺ったように、職場の改革によって、その数を上げることができるのではないかと、そんなことを考えた次第です。ただ、ためになっただけではなくて、反省させられることもあります。私は企業で管理する立場の人間であり、

男性でもあります。女性の離職の原因として、男性の決めつけがあるというお話がありました。私は明日からも同じ仕事を続けるわけですが、今日伺ったお話をもとに、それに対する意識を充分に持っていかなければならないと思いました。今日は参加させていただいてありがとうございました。

佐藤：今日は伊東先生と行木さんのお話を感心して聞かせていただきました。やはりリーダーシップを取っている女性は本当に違うと感じます。お二方のお話で特に感じたのがリーダーシップの重要性で、上層部をどう動かすかという点、そして仲間にどういう形でモチベーションを与えて一緒にやれるかという点も大事だと思います。先ほど“共感”という言葉が出てきましたが、順天堂大学では“仁”という言葉が学是としております。相手の心を慮ることとも繋がっていくと思っています。仲間作りがとても大事で、そしてその中でのリーダーシップや、バックアップするシステム作りも大事だと感じました。宮崎先生の総括報告での「やれば認めていただける世界がある」ということを皆さんにも知っていただいて、今申し上げた精神の下で、システムや体制作りをどんどんやっていきたいと思っています。男性のバイアスということ、内部評価委員をやっていて本当に気づかされました。今でも男女の役割は明確にあるのではないかと考えておりますが、行木さんから「ダイバーシティとインクルージョンということがあって初めて大きなイノベーションが出てくる」と伺って、確かにそうだと思います。今日は私自身も大変勉強になりました。

伊東：私は医者をしながらも突然ダイバーシティ推進をやることになり、勉強しなければいけないし、研究のかなりの部分を諦めなければいけないという局面がありました。行木先生のお話のように、自分のキャリアを追求しながら上に行けるシステムが大学にもあればいいなと強く思いました。ダイバーシティ推進センターを作る時に、障がいをもつ人やLGBTなども取り組むのかと言われたのですが、「まず切り口として女性の活躍を進めて、それがうまくいってから様々なことに取り組みたい」と答え、ダイバーシティ推進センターという名前に変えさせていただきました。女性活躍でさえもまだうまくいっていませんが、グローバルに見たらこういう現実もあるのだと、IBMはすごいなと思いました。当たり前のことは当たり前ではない。常識と非常識がぶつかったところでイノベーションが起こるというのはあり得ることだと、改めて思いました。先ほど論文の数のお話がありましたが、うる覚えのことを申し上げて恐縮ですが、世界のトップ10のジャーナルを解析していくと、男性と女性のチームで出している論文は上位にいるそうです。この情報を追加させていただきます。どうもありがとうございました。

行木：人を育てるという視点で2つ重要なことがあると思います。女性が理系に進まないのは保護者の考え、それから教師の考えが色濃く反映されているからだと言われています。先ほどのアンコンシャス・バイアスが、企業の中だけではなくもっと若い時代に経験していて、そういう役割論が無意識のうちに醸成されて、女性が理系に進む、医者になる

ということを周囲に勧めないということにも影響しているのではないかと思います。このような環境を抜本的に解決するために、教師への教育や親への事例紹介などの取り組みが必要だと思っています。次に、産学の連携の重要性です。新技術の研究開発や、イノベーションの創出には、大学などの教育機関・研究機関と民間企業が連携することは非常に大切だと思っています。ですから、東京医科歯科大学、順天堂大学、ニッピがチームを組んでやられているこの取り組みは、とても素晴らしいと思いながらここに座らせていただきました。

井関：パネリストの皆様、ありがとうございます。ご講演いただいた伊東先生、行木様、先生方のお話を伺って、改めて学ぶことがあると感じています。さて、次の質問ですが、働き方のダイバーシティについて提案がなされましたが、パネリストの皆様は、ご自身の組織において働き方改革を行う必要性を感じたことはおありでしょうか？そして、実行されたことがあればそれをお教えください。また、皆様は上位職にいらっしゃいますが、ご自分を含めて部下の方々に働きがいを感じられるための工夫をしたことがあればお聞かせください。

森尾：本学の場合は、教員と職員とで働き方に関して違いがあると言っていると思います。教員の場合は裁量労働制になっていて、それぞれの仕事に応じて何時に来て何時に帰ってもいいということになっています。そういう点では働きやすい環境にあると言ってもいいのかな、と思います。早く帰るとか遅く来るとか、そういうこと以上に、楽しく働けているかということが重要で、特に若い先生方が上からやらされているという感覚がなく、自分たちが企画して、自分たちで進めているというオーナーシップを感じられるようになってほしいと思っています。

木村：働き方改革は必要だと思っていますが、自分自身の改革がまるでできていません。裁量労働制ですが、大学にいても家にいても仕事をしているような状況です。結局、メールをはじめとするコミュニケーションツールが進んでしまったので、いつでも連絡が取れてしまう。それによって自分自身のワークライフバランスは相当崩れていると思っています。これを他の人たちに強要するのは間違いだと思っていますが、自分がやりたくて、自分が楽しくて行っていることを、皆さんにやってもらうことになろうかと思っています。そのような考え方しか今のところはできていません。

河村：事業会社である当社には、今、自己申告書があります。他社さんでも盛んになさっているかと思いますが、年に1度、業務に関わる自分の考え、悩みでも問題でも何でもよいのですが、それを書いて提出してもらっています。困ったことがないかというところに目を向けていたのですが、今はそれだけではなくて、男女ともにフルに成果を上げていくためにはどうしたらいいのか、その観点で意見を出してもらうことを心がけようと感じたところです。

佐藤：もちろん働き方改革は必要だと思います。医者は応召義務があり、患者さんをお断りしないよう訓練づけられているため、本質的には何時になろうと働いて、患者さんに喜んでいただくことによって仕事を完遂させます。プロフェSSIONALとして、それが喜びに繋がっていると思います。大学という組織は開業された場合とは違うかもしれません。医療職として教育をし、臨床をし、事務作業をし、研究をするという複雑な立場にあります。それを完遂させることにより喜びを感じるというのは奇妙な話でもあります。これが医師としての働き方の在り



方でした。ただ、組織であればやはりそこにメスを入れてワーク・ライフ・バランスを考えなければいけない時代が来ていると思いました。

伊東：科研費の研究で「燃え尽き症候群とワークライフバランスの実現」というテーマに取り組んだところ、医者はやはりワークライフバランスが崩れているところがあります。ただ、いくつかのスケールの中でとても良いことは、達成度が高いことです。それにより燃え尽き度が低いことがちょっと見えてきました。ちなみに、私たちは働き方見直しプログラムを実行していて、対象チームは自分から手を挙げるところもありますが、私を選ぶこともあります。そこで問題点を挙げてくださいますと、問題点はないと答えるチームがけっこうあります。問題点に気づいていない働き方をしている、私たちがそこに気づいてもらえるように仕向けていくと、どんどん問題が出てきて、それを一つずつ片づけていくと、どんどん良いチームになっていきます。問題視しないくらい長時間労働などが慢性化してしまっていることに気づく重要性を考えています。例えば、休暇を取ることに対して、組織として取りやすい環境にすることも必要ですが、自分自身が働き方を見直していくことが大事なのだと思います。

行木：皆さんがおっしゃっていた“やりがい”ですね。これをやって本当に良かった、というのが仕事へのモチベーションだと思います。例えば、私がシステムを提供して、「本当にありがとう、これを入れてよかった」と言われた時が、最も達成感を味わえる時です。ある方から教わったのが「大きなマイルストーンを置きなさい」ということです。日々の仕事の忙しさに流されてしまうのはよくあることだと思います。でも、1日が終わった時に見直す、1週間が終わった時に見直す、そういう時間を自分の中で設けてみる。そうすることで、自分がマイルストーンに向かって進んでいるかどうかを顧みることができる。それを実践することで、働き方にプラスアルファの効果を加える事ができると思っています。当社は本社が米国なので、昼間にお客さんのところに行って、夜中に電話で米国とやり取りをしなければならない時があります。この時間外の大変なやり取りが、あることを達成するための一つの手段であると理解できればそれに立ち向かうこともできるわけです。それからもう一つ、ITは本当に進んでいて、自宅での仕事を支え

られるようになっていきます。ただ、それを使うのは私たち人間であり、ツールに使われるのではなく、自分が主体的に活用して生産性を上げていくことが重要です。そのためには、働き方をどうするのか、何を目標にするのかをきちんと決めて行動に移すことが重要だと思っています。

井関：ありがとうございました。ここで、ご参加の皆様からご質問を受けたいと思います。パネリストの方でも、会場からの問題提起でも結構です。

質問者 1：伊東先生に質問がございます。私自身、友人たちが子育てを始める世代になって、リアルな壁にぶつかって、問題点が見えてきていると感じています。お話の中で、上司の意識改革、男性の意識改革がありましたが、女性がナチュラルにキャリアを積んでいくことを考えた時に、働き方の融通を利かせるのは女性だけではなくて、パートナーの男性にも必要だと感じています。その際、上司が部下の男性に「子どもを迎えに行きなさい」「子どもを送ってから出勤しなさい」と言える環境が必要だと感じています。伊東先生が何か働きかけていること、あるいは声のかけ方など、工夫があれば教えていただきたいです。

伊東：ご質問ありがとうございます。他の診療科に対しては難しいのですが、私のテリトリーではガンガン言っています。大学で育児休業を取った男性は増加してきていて、結局、集団の上に立つ人の意識がちゃんとしていけば変わることだと思います。ワークライフバランス推進委員は各診療科の中で、時々集まって話をします。問題によってはこちらから診療科長や医局長に話をすることもあります。その際、男性に育児休業を取ってもらうようにと言うことはありますが、体制としてまだ確立していません。ただ、ポスターで啓発したりして、学内で増えていることは確かです。一人一人の意識を変える、そしてもっと増やすことによって状況が変わってくると思います。

質問者 2：行木先生にお尋ねします。私は日本の会社の中で研究所にいますが、研究職といえども上位職になるとマネジメントの方に仕事移って行って、技術理事であってもマネジメント側の立場が随所に出てきてしまうと思います。そういう場合の登用の仕方や、遇し方の留意点などありましたらお聞かせください。

行木：ありがとうございます。当社の制度は柔軟にできていて、例えば、マネジメント職に昇進した後、技術職へ戻ったり、再度マネジメント職に挑戦できるという柔軟な制度になっています。このような制度を他の企業や団体に適用するには、マネジメント職から外されることが降格であるかのような社会通念を、どう取り除いていくかが鍵



になると思います。また、見極めが必要です。人には適性があって、それをどう見極めて導いていくか。人事データもそうですが、個人の能力や特性を見極めて人事を考える必要があります。また、AIのような技術を使って、社員の個性や能力・特徴を把握し、社内での立ち居振る舞いを学習して人事にアドバイスを与えるソリューションを検討する会社も出始めています。的確な答えはないのですが、上に立つ人間が部下の力量を見極めて導いてあげることが必要だと思います。

井関：皆さん、ありがとうございました。本事業は、今後3年間は今回のシンポジウムの内容を活かしながら、さらにより良いシステムを作っていきたいと思っています。最後に、パネリストの皆様から、会場の皆様にお一言ずつメッセージをいただきたいと思っています。

森尾：若い人に限らず、アンテナを張ってネットワークを作って、自分に必要なスキルを見極めてそれを獲得するように努力して、いつかチャンスが巡ってきた時にそれを掴むということが大事だと思います。

木村：私のメッセージは、仕事は楽しんでやりましょうということです。私は楽しんでます。

河村：一人ひとりが自分の置かれた状況や問題点や要望についてよく把握して、その中でまずは自分たちで実践していく。そうすることで組織内や、他の組織にも広がって、制度としてでき上がっていくのだと思います。そういう意味では、先ほどの伊東先生の働き方改革プログラムは素晴らしいと思いました。

佐藤：当然ですが、お金は必要になりますね。長崎大学様はとてもよくやっていらっしゃると思います。助教がいて、事務員が何人かいらっしゃるって、システムとして確立しようと



する中で動いておられます。やはり、予算をつけないと、こういう見事な改革も絵に描いた餅になってしまうということだと思います。また、“楽しむ”というキーワードが出ましたが、僕たちは“楽しませる”ということも視野に入れていきます。これが先ほどの“共感”に繋がっていきます。そういう仕組み作りをどうするか、今後はそこをやっていきましょう。

伊東：課題を出すようなことを申し上げて恐縮ですが、働き方を見直したら、成果は、生産性がどう上がったかでわかると思っています。医者が働いて病院の収益が上がるのが生産性かと言われると首を傾げる部分もありますし、研究者の場合はどうなのか。論文の数が果たして生産性なのか。働き方を変えて、それをどう評価に繋げるかということをもう少し考えたいですし、ご意見などあれば後で教えていただきたいと思っています。

行木：私が思うのは、男性も女性も、変わることを恐れないということです。ある本に、進化の過程では、強い者や賢い者が生き残ったのではなくて、環境に適応できる能力を身につけた者が残ってきた、とありました。今まさに大きく変わろうとしている日本で、自分はそれをどう消化して、どう一石を投じるか、あるいは推進していくか、それを怖がらずにできるか。男女が協力して、そういう変化を楽しめる働き方ができるといいと思います。

井関：ありがとうございました。これでパネルディスカッションを終わります。パネリストの皆様は今一度拍手をお願いいたします。どうもありがとうございました。

閉会挨拶



株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 所長

服部 俊治

有馬：それでは最後に閉会のご挨拶です。ご挨拶をいただくのは、株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所、所長の服部俊治先生です。

服部：今日は長い時間、最後までありがとうございました。ご講演をいただいた伊東様、行木様、パネリストの皆様もありがとうございました。思えば、3年前に研究の繋がりで東京医科歯科大学に来た時に、いきなり“ダイバーシティ”という言葉聞いて、何のことかよくわからないまま始まったのですが、皆さんに助けられたり教えていただいたりして、なんとかここまで来ました。研究所にも女性は多くいますから、彼女たちも含め意識が少しずつ変わってきたことを実感しましたし、大学に、研究者の方々とおつき合いの場面をご提供いただいて、対話が生まれたことを非常に嬉しく思っています。そして何よりも、この事業を支えてくださったスタッフの皆様には本当にお世話になりました。スタッフの方々のライフイベントにも実際に立ち会うことができ、その中でどう仕事をされるかということを見近で見て、本当に勉強になりました。これで事業の3年は終了しますが、残りの3年間もこの精神を続けていきたいと思っています。どうもありがとうございました。





アンケート
集計結果

平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」
シンポジウム「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～」
アンケート

本日はご参加いただき、ありがとうございます。シンポジウムにご参加いただいたご感想・ご意見を、差し支えない範囲で、どうぞお聞かせください。

- 1 性別 (女性 ・ 男性)
- 2 年齢 (20歳未満 ・ 20歳代 ・ 30歳代 ・ 40歳代 ・ 50歳代 ・ 60歳代 ・ 70歳以上)
- 3 所属・職業
1) 所属団体名:①東京医科歯科大学 ②順天堂大学 ③株式会社 ニッピ ④その他()
2) 身分: ①学部生・大学院生 ②会社員 ③教員 ④職員 ⑤研究者 ⑥男女共同参画推進団体
⑦ファミリーサポート関係者 ⑧その他()

- 4 本日のシンポジウムをお知りになったきっかけについてお答えください。(複数回答可)
① チラシ ② ポスター ③ 東京医科歯科大学からの案内 ④ 順天堂大学からの案内
⑤ 株式会社ニッピからの案内 ⑥ メール(発信元:)
⑦ 知人等からの紹介 ⑧ その他()

- 5 本日のシンポジウムはいかがでしたか。下の表の「評価」欄のいずれかに○をつけていただき、ご意見等を「コメント欄」へご記入ください。

項目	評価					<コメント欄> 良かった点・共感できた点・今後活かそうな点、また、内容が物足りなかった点・改善すべき点など、ご自由にお聞かせください。
	とても良かった	良かった	どちらとも言えない	物足りなかった	とても物足りなかった	
シンポジウム全体						
基調講演 伊東昌子氏 「医療界におけるダイバーシティの推進」						
総括報告 宮崎泰成氏						
パネルディスカッション 導入講演 行木陽子氏 「柔軟な働き方とイノベーション」						
パネルディスカッション						

- 6 以下のテーマのうち、ご興味のある分野をお知らせ下さい。(複数回答可)
①産学連携 ②育児・介護支援 ③男性の家事・育児参加 ④リーダーシップの向上 ⑤若手研究者の育成
⑥女性研究者の研究力向上 ⑦キャリア形成 ⑧その他()

- 7 ダイバーシティ(多様性)を推進するために有効と思われる取組み等ございましたら、お書きください。

- 8 その他、ご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

※ご協力ありがとうございました。本アンケート用紙は、会場出口の回収箱にお入れ下さい。

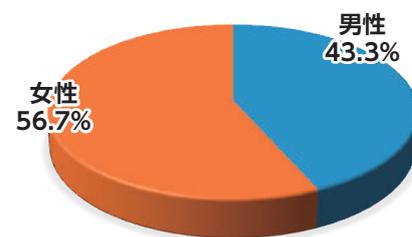
ご回答いただいた内容は今後のシンポジウム開催に役立てるほか、当推進室の活動報告書等に掲載させていただきます。

東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピ

Q1 回答者の性別

	男性	女性	計
人数	13	17	30
%	43.3	56.7	100.0

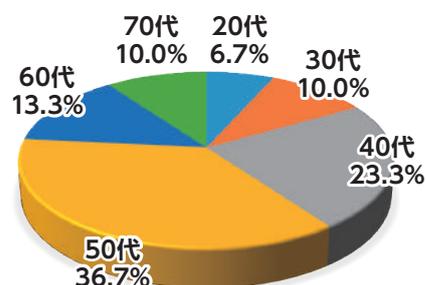
- 回答者のうち「女性」は56.7%、「男性」は43.3%であった。



Q2 回答者の年代

	20代	30代	40代	50代	60代	70代	計
人数	2	3	7	11	4	3	30
%	6.7	10.0	23.3	36.7	13.3	10.0	100.0

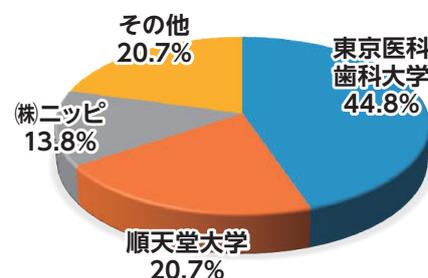
- 回答者は「50代」が36.7%と一番多く、次に「40代」が23.3%、「60代」が13.3%、「30代」と「70代」が10%、「20代」が6.7%であった。



Q3-1 所属

	東京医科歯科大学	順天堂大学	株ニッピ	その他	計
人数	13	6	4	6	29
%	44.8	20.7	13.8	20.7	100.0

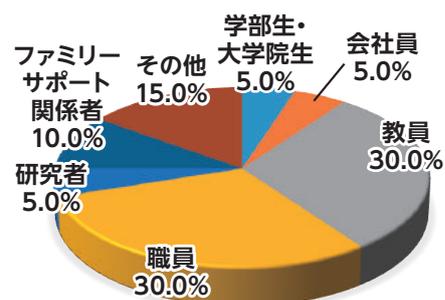
- 回答者の所属は「東京医科歯科大学」が44.8%、「順天堂大学」が20.7%、「ニッピ」が13.8%、「その他」20.7%。「その他」としては環境防災総合政策研究機構の方にご参加いただいた。



Q3-2 身分

	学部生・大学院生	会社員	教員	職員	研究者	男女共同参画推進団体	ファミリーサポート関係者	その他	計
人数	1	1	6	6	1	0	2	3	20
%	5.0	5.0	30.0	30.0	5.0	0.0	10.0	15.0	100.0

- 回答者の30%が「教員」と「職員」であり、以下「ファミリーサポート関係者」が10%、「学部生・大学院生」と「会社員」と「研究者」が各々5%と続いた。

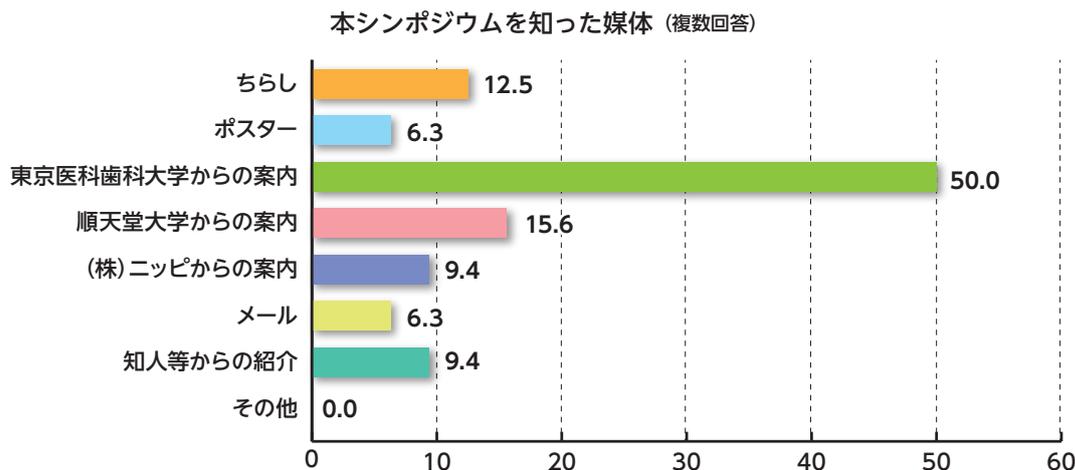


Q4 本シンポジウムを知った媒体（複数回答）

	ちらし	ポスター	東京医科歯科大学からの案内	順天堂大学からの案内	(株)ニッピからの案内	メール	知人等からの紹介	その他
人数	4	2	16	5	3	2	3	0
%	12.5	6.3	50.0	15.6	9.4	6.3	9.4	0.0

(未回答者2名)

- 回答者の50%が「東京医科歯科大学からの案内」で本セミナーの開催をキャッチ。続いて「順天堂大学からの案内」が15.6%、「ちらし」が12.5%、「(株)ニッピからの案内」「知人等からの紹介」が各々9.4%、「ポスター」「メール」が各々6.3%であった。



Q5 シンポジウム内容の評価

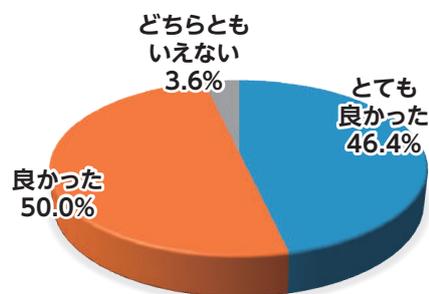
●シンポジウム全体

	とても良かった	良かった	どちらともいえない	物足りなかった	とても物足りなかった	計
人数	13	14	1	0	0	28
%	46.4	50.0	3.6	0.0	0.0	100.0

- シンポジウム全体の評価としては「とても良かった」が46.4%、「良かった」が50%であった。

[コメント]

- 第一線で活躍されているご講演を拝聴できて多くのことを学びました。時々自分の立ち位置に迷う時もありますが、地道にしっかりと成果を出したいと思います。
- 日本の取り組み、その参加者の意識と現状を聞いたことはよかったです。
- 3年間で非常に進歩したと思います。



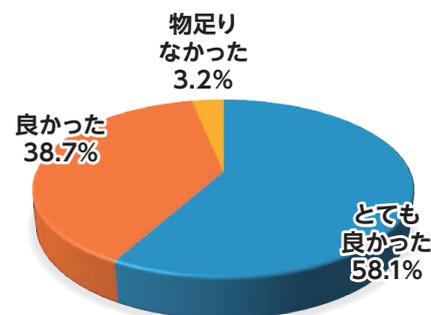
●基調講演 伊東昌子氏 「医療界におけるダイバーシティの推進」

	とても良かった	良かった	どちらとも いけない	物足りなかった	とても物足り なかった	計
人数	18	12	0	1	0	31
%	58.1	38.7	0.0	3.2	0.0	100.0

- 基調講演「医療界におけるダイバーシティの推進」の評価としては「とても良かった」が58.1%、「良かった」が38.7%であった。

【コメント】

- カエル会議で出た具体例なども聞きたかったですが、取り組みはとてもわかりやすくお話しいただきありがとうございました。
- 長崎大学の種々の取り組みは参考になった。
- 医療分野のみでなく、どの分野でもできる取り組みであると感じた。自身の意識も変えなければと感じた。
- 具体的な取り組みを紹介しているところがとても参考になった。多くのことを精力的に行っていて、すごいと思いました。
- どういう点が改善されたか具体的に知りたかった。まだそこまで行っていないのでしょうか。ただ、離職の理由はうなづけた。
- 長崎大のアイデアにあふれた取り組みを私達の業務にも生かせたらと思いました。
- 女子ネットワークの充実が今後を助けるかも。例えばNPO化…



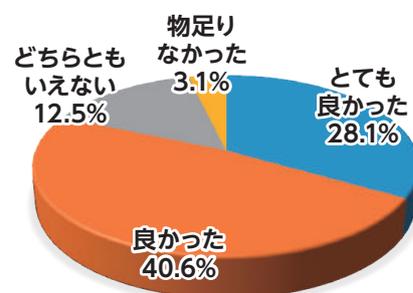
●総括報告 宮崎泰成氏

	とても良かった	良かった	どちらとも いけない	物足りなかった	とても物足り なかった	計
人数	9	13	4	1	0	27
%	28.1	40.6	12.5	3.1	0.0	84.4

- 「総括報告」の評価としては「とても良かった」が28.1%、「良かった」が40.6%、「どちらともいけない」が12.5%であった。

【コメント】

- 簡単なハンドアウトもあったらよかった。
- 手元の資料が欲しかったです。
- 事業全体がわかりやすかった。
- どんな研究をされているのかをもっと知りたかった。簡単に宣言できるのはすごいなど。
- 研究支援員バンクの今後の展開が興味深い。



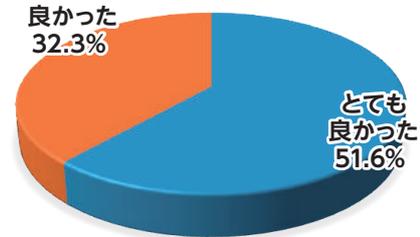
●パネルディスカッション導入講演 行木陽子氏「柔軟な働き方とイノベーション」

	とても良かった	良かった	どちらとも いえない	物足りなかった	とても物足り なかった	計
人数	16	10	0	0	0	26
%	51.6	32.3	0.0	0.0	0.0	83.9

- パネルディスカッション導入講演 行木陽子氏「柔軟な働き方とイノベーション」については「とても良かった」が51.6%、「良かった」が32.3%であった。

【コメント】

- 企業の中での意識改革が参考になった。
- IBMという大変先端的な企業体質の中でも、個々の意識を持たないと、キャリア向上につながらないのではないかと改めて思い知った。事例の紹介はとても興味深かった。
- IBMなどの取り組みが非常にわかりやすく、勉強になりました。
- 競争力、原動力という考え方、インクルージョンが面白かった。
- エネルギッシュでよかったと思います。



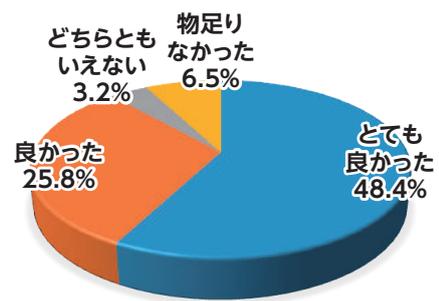
●【パネルディスカッション】

	とても良かった	良かった	どちらとも いえない	物足りなかった	とても物足り なかった	計
人数	15	8	1	2	0	26
%	48.4	25.8	3.2	6.5	0.0	83.9

- 「とても良かった」が48.4%、「良かった」が25.8%、「どちらともいえない」が3.2%、「物足りなかった」が6.5%であった。

【コメント】

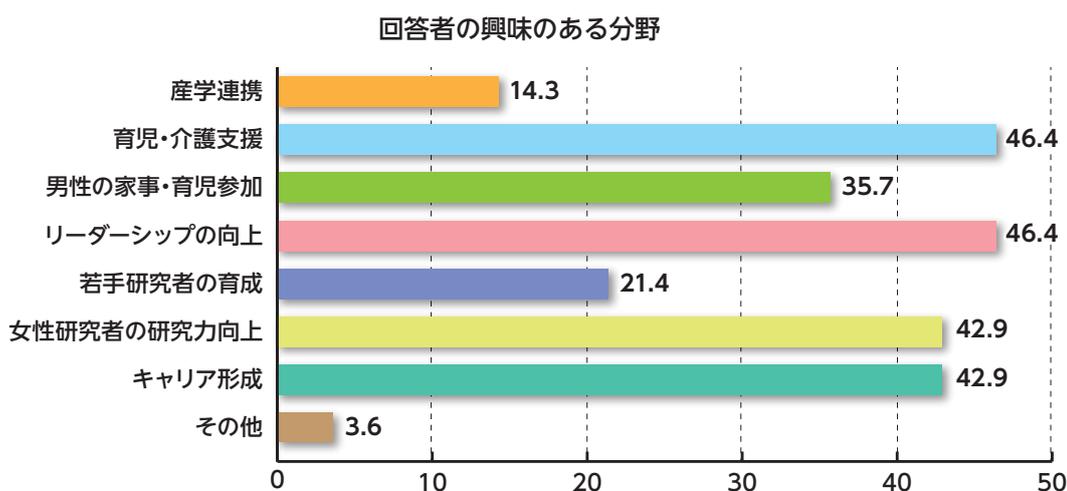
- 女性の力を向上させることは、ひいては社会、世界の発展に寄与することができるということを認識したので、推進していきたいと思います。
- パネリスト同士の意見交換が聞きたいです。
- 行木さんの講演時間を10分～15分増やし、「柔軟な働き方」についてもっと聞きたかったです。
- いろいろな意見が聞けてよかった。
- 彼らの本当に思っていることを聞けて良かった。
- いろいろな視点のコメントは参考になった。



Q6 回答者の興味のある分野

	産学連携	育児・介護支援	男性の家事・育児参加	リーダーシップの向上	若手研究者の育成	女性研究者の研究力向上	キャリア形成	その他
人数	4	13	10	13	6	12	12	1
%	14.3	46.4	35.7	46.4	21.4	42.9	42.9	3.6

- 興味のある分野としては「育児・介護支援」と「リーダーシップの向上」が46.4%でトップ、次に「女性研究者の研究力向上」と「キャリア形成」が42.9%、「男性の家事・育児参加」が35.7%、「若手研究者の育成」が21.4%、「産学連携」が14.3%と続いている。



Q7 ご自身の所属する団体において、ダイバーシティ（多様性）を推進するために有効と思われる取り組み

- 育児・介護支援／メンタルサポート／トップの意識改革とリーダーシップ
- 管理職の教育・広報活動を継続して行うこと
- 雑用業務の効率化、人員の定員補充
- 活躍分野ごとのネットワーク構築
- 男性の意識改革
- 働き方改革と生産性の向上
- ボトムアップとトップダウンの相方の意見交換
- 多様性、マイノリティを寛容に受け入れる“自分のゆとり”を持つところから始めようと思った。
- 山田豊さんのいう「OJTの推進」。今後のダイバーシティに有効な知識が凝縮されている。
- 管理職予備軍のための研修の実施
- 取り組みを行う側の意識改革

Q8 その他、ご意見など

- 勇気を持って一步ふみ出すことが大事だなと思いました。
- 建設的なシンポジウムでした。今後本学が本事業を継続できるような大学からのサポートを希望致します。
- 貴重なお話をありがとうございました。
- 働きやすさ、働きがいの問題について、男女間だけでなく個人の考え方の差も大きいと思われる。その中で、どのような環境にすることが良いのか、改めて考えさせられた。
- 偉い方たちの意識がまだまだ足りない、日本がこの分野で伸びるにはまだまだ時間がかかると思いました。
- 医療を中心にするのではなく、外部（第三者、他部門）からの刺激を得ることで、多方面の知識を習得することができると実感しました。
- 医師で過労死する人もでてきています。応召の義務はありがたいと思いますが、医師も労働者です。やりがいの押しつけはいかがなものかと思えます。



ダイバーシティ・ダイヤモンド(DD) ユニット事業推進室



東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピは、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」を実施しています。ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進室を立ち上げ、各連携機関の連絡調整を図り、5つの取組を実行しています。



【目標】医療系大学に共通する女性研究者の「低い上位職率」と「高い離職率」の課題を解決する。



DDユニットの由来
「ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）」の由来は、事業の柱である5つの多様（diverse）なプロジェクトを、五角形のダイヤモンドに捉えています。

5つの取組

1 研究力強化の支援

共同研究の支援

女性研究者を対象とした共同研究費助成を実施しています。

採択件数：平成27年度 18名
平成28年度 10名
平成29年度 11名



共同研究発表会の開催
共同研究の成果発表と評価のために、毎年発表会を開催しています。

2 リーダーシップ向上支援

ダイヤモンドリーダー育成

リーダーシップ向上に関するセミナーを開催しています。

開催状況：平成27年度 4回
平成28年度 5回
平成29年度 5回

内容：男女共に働きやすい職場環境
これからのキャリアアップ
研究室のマネジメント
性差に基づいたコミュニケーション等

キャリアアップに関する意識調査

女性研究者を対象として、女性研究者が上位職に就くための促進要因・阻害要因を分析するための調査を行っています。



3 育児・介護と研究との両立支援

ファミリーサポートシステムの運用

保育サービス講習会(全30時間)を開講し(年2回)、提供会員(サポーター)の育成を行っています。平成28年度より育児支援サービスを開始しました。平成29年度からは男性の利用も可能になりました。



←ファミリーサポート
救命救急講習の様子

研究支援員配備の実施

出産・育児・介護等のライフイベントのために十分な研究時間を確保できない研究者に研究支援員を配備しています。

研究支援員配備状況

	東京医科歯科大学	順天堂大学	㈱ニッピ	合計
平成27年度	0	18名	0	18名
平成28年度	2名	14名	1名	17名
平成29年度	2名	13名	1名	16名

<研究支援員バンク>

研究支援が可能な方を「研究支援員バンク」として登録し、研究者と研究支援員とのスムーズなマッチングを図るため、連携機関で登録情報の共有を図っています。研究支援員バンクの立ち上げ以降、6件のマッチングが成立しています。

4 産学連携の支援

共同研究の支援 研究シーズの実用化に向けた支援の一環として、女性研究者を対象とした共同研究費助成を実施しています。

採択数：平成27年度 3名、平成28年度 5名、平成29年度 4名

産学連携セミナー 産学連携に関するセミナーを実施しています。

開催状況：平成27年度 2回、平成28年度 2回、平成29年度 2回

第1回 平成29年6月20日
セミナー「企業から見た産学連携研究～アカデミアへの期待～」
講師：山内 智孝 氏
株式会社東急不動産 R&Dセンター
取締役 副センター長

第2回 平成29年10月19日
セミナー「株式会社ニッピ」
女性研究者が活躍する株式会社ニッピを見学します。また、商品の製造・管理方法や、セラチンやコラーゲンの性質について学び、化粧品製造や実験を体験します。



5 若手研究者キャリアパス支援

チーム型課題解決プロジェクト

東京医科歯科大学と順天堂大学の大学院生が合同でチームを組んで、今後のキャリア形成に必要な課題を解決するための自主企画を実施しています。プロジェクトの成果は、報告書にまとめて発行しています。

参加者数：平成27年度 5名、平成28年度 3名、平成29年度 0名



←参加者による
交流会の様子



若手女性研究者の
ディスカッションの様子→



シンポジウム

「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは
～ダイバーシティ環境を目指して～」

発行 平成 30 年 3 月
編集 ダイバーシティ・ダイヤモンド (DD) ユニット事業推進室
〒 113-8510 東京都文京区湯島 1-5-45
TEL : 03-5803-4172 FAX : 03-5803-0412
URL : <http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/>
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



第三回 シンポジウム

**男女が共に働きやすい・
働きがいのある職場とは**
～ダイバーシティ環境を目指して～

◆ **報告集** ◆

後援

一般社団法人国立大学協会
一般社団法人日本私立大学連盟
文京区
一般社団法人文京区医師会
男女共同参画学協会連絡会

企画運営

東京医科歯科大学
学生支援・保健管理機構
DDユニット事業推進室
TEL:03-5803-4172 FAX:03-5803-0412
E-mail:ddunit.ddu@tmd.ac.jp
〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45 5号館3階