



# NEWS LETTER

## 本学での女性研究者の役割や ワーク・ライフ・バランスについて、 トップインタビューを行いました。

- Q1 先生の座右の銘を教えてください。
- Q2 ご自身のワーク・ライフ・バランスについてどう思われますか？
- Q3 少子高齢化時代の女性研究者の役割についてお考えをお聞かせ下さい。
- Q4 2020年までに女性研究者比率を20%にするのにどんなことを実行しておられますか？
- Q5 女性研究者へのメッセージをいただけますか？



**森田 育男** 研究担当理事／大学院医歯学総合研究科 分子細胞機能学分野教授

**A1** 「義」です。儒教における「義」は「利」の反意語であり、キリスト教では「罪」の反意語です。「利己」のために生きるのではなく、すべての事柄に誠実に向かい合い、公のために生きる。これが私のモットーであり、研究もそうでなければならぬと考えています。

**A2** 私が20代の頃は夜1時過ぎまで研究を行い、朝8時にはまた研究をしていました。その意味からいえば、ワーク・ライフ・バランスとしては最悪かもしれません。しかし、共稼ぎでしたので、その間でも子どもを保育園に送って行ったり、保育園に父母会を作り、保育園と交渉したりもしました。その意味から、ワーク・ライフ・バランスは時間ではなく、内容だと思います。

**A3** 現実には出産、子育てが女性にのみ重くのしかかっていることは間違いないと思います。ですから、女性は自分の権利(産前産後休暇、育児休暇など)を主張すべきですし、大学はそれをバックアップすべきです。それは女性だけでなく、介護する人でも同じ

です。しかし最終的には、その人が研究者、医師として重要な役割を持っているかは個人の普段の努力・態度によることは間違いないと思います。

**A4** 私の分野では、女性研究者の比率はこの5年間で約50%です。女性を中心に採用したわけではなく、単に優秀だったからです。女性研究者比率を増やす小手先の方策は、女性にとってかえってマイナスになります。今回、国が女性研究者に限った競争的資金を配分しましたが、これを継続する地道な努力が必要だと思います。

**A5** 本学のミッションである「知と癒しの匠を創造する」は自らにも当てはまるということ、本学の全教職員、特に女性研究者・女性医師に分っていただけたらと思います。出産や育児で休む教職員に対しては、自分の若い頃はこうだったとか、自分の権利ばかり主張してなどとは言わず、日本の将来を担うのだからという大きな心で、自分の身近にやさしく接することが大切です。また、出産や育児で休む教職員は、周りの方々に対する感謝の気持ちを持っていただけたらと思います。



**影近 弘之** 大学院疾患生命科学研究所・生命情報科学教育部長／薬化学分野教授／女性研究者支援対策会議運営委員

**A1** 研究室を卒業する学生に「和して同ぜず」という言葉を贈っています。社会や周りの人々との協調性を持ちながら、自分の個性を大切に、自分の意見をしっかりと持つこと、そしてそのバランスが大事だと思っています。

**A2** 私の専門は有機化学、医薬化学です。研究の仕事はある程度自由な範囲で行うことができますから、自分の生活と仕事とのバランスは、上手く取ってきたように思います。私の妻も同業で、理系の研究室を持っています。お互いに時間をやりくりし、家庭を楽しむ時間を作るようにしています。これまで忙しいときでもお互いに助け合ってなんとか切り抜けてきたように思います。

**A3** 女性には女性特有の見方や発想、研究を進めていく上での粘り強さなどがあると感じています。それらを大切に生かせる環境や仕組みがあれば力を発揮できると思います。また最近の

学生を見ていると、男女を問わずアカデミックの研究者を目指す人が減っている気がします。研究や教員という仕事が、若い世代にとっても魅力があると感じてもらうよう努めています。

**A4** 疾患生命科学研究所では、公募の際に「女性を優先しています」と明記して、女性の採用を促進するようにしています。また、生材研、難研の両研究所と教育や研究において連携し合い、女性も参加しやすいプログラムやイベントを計画したいと思います。また特任や非常勤雇用での教員が、学内での次の雇用につながるようなシステムができると良いと思います。

**A5** 女性が育児と研究を両立するのは大変なことです。それを支えるシステムを作ることが必要です。一方で、社会や環境の変化とともに、研究者に求められるものも変わってきています。真に女性研究者のニーズに合った支援の整備が行われ、幅広い視野をもち、研究を楽しみ、そして挑戦していく、そのような研究者、サイエンティストになっていただきたいと思っています。

トピックインタビュー

- Q1 先生の座右の銘を教えてください。 Q2 ご自身のワーク・ライフ・バランスについてどう思われますか？  
Q3 少子高齢化時代の女性研究者の役割についてお考えをお聞かせ下さい。 Q4 2020年までに女性研究者比率を20%にするのにどんなことを実行しておられますか？ Q5 女性研究者へのメッセージをいただけますか？



**千葉 司** 教養部長／教養部教授／女性研究者支援対策会議運営委員

A1 「Beauty is truth, truth beauty」という言葉です。詩人のキーツが言おうとしたこととは異なるかも知れませんが、ニュートンの運動方程式やマクスウェルの方程式は、簡潔でしかも美しい。物理学を学ぶときに単に公式を覚えるというのではなく、こんなことも感じて欲しいと思います。

A2 家人もフルタイムの職業に就いていますので、家事の分担には心がけています。もう成人しましたが3人の子育てにコミットしましたし、親の介護にも関わりましたが、仕事とのバランスの取り方が難しかったです。

A3 男性だから、女性だからという区別は必要ないと考えます。女性だから特別な役割があるとは思いません。ただ、女性の患者さんの場合、女性医師が対応した方が良い場合はあるかも知れません。優秀な女性研究者・女性医師が、家庭の事情で職を離れるのは残念です。本学でも保育園が整備されましたが、やはりまわりの環境が整わないと仕事を続ける

のは難しいと思います。

A4 現在教養部では、専任教員22名の内、7名が女性ですので、女性の比率は32%と既に目標を達成しています。基本的に公募制を採っていますが、その際には男女の区別をしていません。優秀な女性教員が多数応募されることを望んでいます。女性が仕事を続けて行くためには環境整備が大切ですし、一度職を離れても復帰できるようなシステムを作ることも重要だと思います。

A5 いろいろとハンディがあると思いますが、それに負けず、しなやかに頑張ってください。

パートナーを選ぶときには最初が肝心です。家人には最初に「フィフティ・フィフティ」と宣言されてしまいました。気がつけば出産以外は、すべてそのようになってしまいました。ただ、これも厳密に考える必要は無く、トータルで見たとときに50:50と思えば良いのでないでしょうか。家事や育児も楽しみ、そして仕事との切り替えをうまくやるのがポイントだと思います。

◆保育支援事業 Child Care

わくわく保育園で、ハロウィンのイベントが行われました。

平成22年10月27日(水)に、わくわく保育園の行事として、子どもたちがハロウィンのイベントを行いました。カボチャのお化けやお姫様の扮装をした子どもたち10名が、保育園スタッフと一緒に学長室も訪問しました。

大勢の事務職員も見守るなか、子どもたちは元気に「Trick or Treat?」と行うことができました。大山 喬史学長は、「保育園は楽しい?」などと聞かれながら、扮装した子どもたち一人ひとりにクッキーを渡されていました。



病後児ルーム「みつばち」の見学

平成22年8月5日(木)に、女性研究者支援室のスタッフ3名で順天堂病後児ルーム「みつばち」に見学に行きました。文京区からの委託により、学校法人順天堂が、旧元町小学校において実施しています。順天堂の枠は特に設けられておらず、文京区にお住まいの、生後4ヶ月から小学校3年生までの児童(病児)を対象としています。定員は6名で、中には保育室、隔離室、観察室、事務室の施設が完備されています。

## 病児保育事業「フローレンス」を利用された感想を伺いました。

美濃 由紀子 大学院保健衛生学研究科 精神保健看護学分野 准教授

フローレンスの派遣型病児保育は、これまで2回利用しました。1回目は、学部の講義日前夜に子どもがアデノウィルスで熱発したときでした。「困った…どうしよう…」が頭をよぎった直後に、「そうだ、フローレンス!」と思いつき、すぐにWeb予約をしました。100%対応が保障されていることは心強かったです。初めての利用時は、「どんな人が来るのだろうか?ちゃんと子どもをしてくれるのだろうか?急変などに十分対応できるのだろうか?子どもが寂しがって泣いたりしないだろうか?」などと正直心配しましたが、「地域の頼りになるお母さん」的なレスキュー隊員が来て、子どもとすぐに仲良くなってくれ、期待以上の役割を果たしてくれました。そのお陰で大切な仕事に穴をあけることなく、周りに迷惑をかけないで済んだことが一番ありがたかったです。いざという時に、このようなサービスが利用できるという安心感は大きいと思います。



### ◆意識改革事業

Seminar

## 性差医学・医療セミナーを開催しました。

### 第9回

平成22年7月1日(木)

「歯科医療における性差医学 –Gender Specific Dentistry–」

九州歯科大学顎口腔欠損再構築学分野 松木 貴彦 医師

### 第10回

平成22年9月16日(木)

「循環器医療における性差医学 –Gender Specific Cardiology–」

Charité-Universitätsmedizin Berlin, Vera Regitz-Zagrosek 教授

### 第11回

平成22年10月21日(木)

「社会行動制御へのオキシトシン・オキシトシン受容体の寄与  
–雄と雌でみられる同一性と性二型性–」

東北大学大学院農学研究科応用生命科学専攻 西森 克彦 教授

### 第12回

平成22年11月11日(木)

「薬物療法における性差」

千葉大学大学院薬学研究院高齢者薬剤学研究室 上野 光一 教授



**第9回 性差医学・医療セミナー「歯科医療における性差医学 –Gender Specific Dentistry–」**  
本セミナーは歯学部の「ボーダーレス教育コース授業」としても開催されました。

● 歯学領域において女性の診療で考慮すべき事項として米国歯科医師会「Women's Oral Health Issues」から次のようなものが挙げられています。口腔乾燥症、顎関節障害、膠原病や免疫性疾患に伴う症状、妊娠・出産期および更年期の歯周囲炎、甲状腺疾患など全身疾患、摂食障害など精神疾患、骨粗鬆症など骨病変との関連などです。女性の方が歯磨きには熱心にもかかわらず、80歳代で20本維持されている率は男性の半分であり、性差因子があると考えられています。生涯にわたり性差を考慮した歯科医療および歯科・医科の連携が望まれます。

**第10回 性差医学・医療セミナー「循環器医療における性差医学—Gender Specific Cardiology—」**

Zagrosek先生は、2002年に同大学のCenter for Cardiovascular Researchにおいて、女性初の教授に就任なさいました。

●ドイツでは死因の一位が慢性冠動脈疾患、心不全ですが両者とも女性の方が男性よりも多いです。INTERHEART study (Yusuf, JAMA 2004)によれば、冠動脈疾患の危険因子として糖尿病、高血圧のオッズ比は女性の方が男性よりも高値でした。急性心筋梗塞の死亡率は若年の場合、女性の方が有意に高く、治療方法や症状にも性差があります。心不全(HF)も、男性はsystolic HF、女性はdiastolic HFが多く、ジギタリスやACE inhibitorの効果について、有効性に大きな性差があることがわかっています。心移植件数や人工心臓の件数は男性が圧倒的に多く、心不全の予後は女性の方が悪いのが現状です。こうした研究および臨床の性差のgapを埋めるために、Pilot Project Gender Medicine (PPGM)が開始されています。

ドイツでは375,000人の医師のうち40%が女性であり、75%が仕事をしていますが、研究者のキャリアパスでは、大学院生、助教レベルまでは女性比率が高いのですが、職位が上がるほど比率が低下してしまいます。こうした現状を是正する試みとしてCharité大学では医学教育にジェンダー教育を含めること、ガイドラインの設定([www.charite.de/gender](http://www.charite.de/gender))、国際的なネットワーク([www.dgesgm.de](http://www.dgesgm.de))などを行っています。

**第11回 性差医学・医療セミナー**

「社会行動制御へのオキシトシン・オキシトシン受容体の寄与—雄と雌でみられる同一性と性二型性—」



●オキシトシン(OXT)は下垂体後葉より分泌される分娩と射乳に関わるホルモンとして知られてきましたが、最近では、「絆と信頼、愛を支える脳内神経修飾因子」とでも定義できる社会行動制御に関わるホルモンであることが次第に明らかにされつつあります。

私たちはOXT<sup>-/-</sup>マウスを作成しましたが、このマウスは射乳は全く起こりませんでしたが、想像に反し分娩は正常でした。しかし、このマウスは個体識別記憶を意味する「社会的記憶能力」が低下しており、OXTが社会行動に関わっていることが示唆されました。オキシトシンレセプター(OXTR)<sup>-/-</sup>マウスの雄は高い攻撃性を示すことが明らかになりました。雌に関してはOXTR<sup>-/-</sup>雌マウスは母性養育行動が欠損しますが、OXT<sup>-/-</sup>雌マウスの母性行動には異常が見られず、生物学的性差が社会行動の性差に関係してくるという興味深い現象です。オキシトシンの作用は多様であることがわかっており、今後も興味深い研究対象です。

**第12回 性差医学・医療セミナー「薬物療法における性差」**

●薬物療法の性差について、1. 薬物処方の男女差、2. 治験・臨床試験に女性を組み入れる必要性、3. 過敏性腸症候群、痛風、ヒスタミンと性差についてお話しします。

1. 薬物処方の男女差:2003年全国9病院で一ヶ月間の64万処方を調査したところ、女性に処方されている薬剤は男性に比して、数が多く、多種類にわたることが明らかになりました。女性占有率7割を超える薬剤としては、漢方製剤、中枢神経系用剤(特に精神神経用剤)、ホルモン剤が多く、男性では循環器用剤が多い傾向がありました。2. 治験の性差:女性が治験に組み入れられなかった背景としては、ニュルンベルグ綱領の制定、ヘルシンキ宣言などにより第二次世界大戦の人体実験の反省から倫理要綱が制定されたこと、また、サリドマイド事件やDES(diethylstilbestrol)による生殖毒性が明らかになったことで女性を実験のリスクから守る配慮がなされるようになったこと、更に女性は月経周期によって女性ホルモンの変動が起こるため、臨床試験で信頼性の高い結果を得るために被験者数を増やす必要があり、対象として好まれなかったこと、などが考えられます。しかし、抗菌薬、抗アレルギー薬、抗不整脈薬におけるQT延長(イオンチャンネルに対する効果の差)、抗うつ薬の効果(5HT受容体に対するエストロゲン作用)、抗不安薬の効果および副作用(脂溶性薬物蓄積効果)、チアゾリジン系薬剤(PPAR $\gamma$ )など薬物作用や副作用には性差が見られることから、女性を治験に組み入れる必要性が示唆されるようになってきています。3. 下痢型過敏性腸炎治療薬である塩酸ラモセトロンは女性が男性に比し、有意にC<sub>max</sub>およびAUC<sub>inf</sub>が高値で、臨床効果および副作用発現に性差を認め、最終的に男性のみ認可されました。痛風は、尿酸トランスポーターに関わるURATの発現に性差がありますし、抗ヒスタミン薬は眠気の訴えが女性の方が多いです。薬物作用・副作用には様々な性差があり、臨床開発、診療、能書きなどに性差の配慮が必要です。



# 「ANGELセミナー」を開催しました。

## 第5回

平成22年7月15日(木)

「医歯学系大学における病児保育について」NPO法人フローレンス 駒崎 弘樹 代表

## 第6回

平成22年9月7日(火)

「工学の新しいパラダイムー生体医工学の拓く未来ー」東京大学生産技術研究所 大島 まり 教授



### 第5回 ANGELセミナー「医歯学系大学における病児保育について」

本学では平成21年度よりNPO法人フローレンスと共同で「派遣型病児保育モデル事業」を開始し、病児保育medical & academic版の開発に取り組んでいます。今回のセミナーでは、本学で今後、病児保育事業を実行する可能性について討論を行いました。参加者からは、実態を踏まえて様々な意見が出されました。

●病児保育のニーズは高いのですが、病児保育施設は全国に約800しかありません。これは、保育園が2万4000あるのに比べますと大変少ない数になります。大きな理由は、利用数が予測不能であること、病児への対応ができる人材が必要であることなど、運営が大変であり、補助金が得られないので採算が合わない、ということです。けれども病児保育のメリットは、女性が休まずに出勤し続けられるようになることにより、女性の離職を防止することです。東京医科歯科大学の病後児対策としては、行政との連携、病児保育施設の自主運営、病児保育利用者に補助を行う、という案があります。NPOフローレンスはサービス可能地域を拡大させており、十分な研修を受けていただいてからサービスを行うようにしており、大学や病院のニーズに応えられるように努力しているところです。

### 第6回 ANGELセミナー「工学の新しいパラダイムー生体医工学の拓く未来ー」

●生体内の現象を実験で観察・測定するには、技術的、あるいは倫理的に限界があるため、数値シミュレーションを工学医学分野へ応用する試みが盛んに行われています。研究室ではまた、MRI/CTなどの診断機器の医用画像に基づき、実際の血管形状を作成し、患者個人を考慮した血流解析の可能性を探っています。脳血流は、全身の循環系に影響を受けます。他大学との共同研究で、臓器全身スケールシミュレーションの試みが始まっています。病態の解明や低侵襲治療のシミュレーションを行うことができます。

医学はマイクロレベルではゲノムや遺伝子治療へ向かっていますが、物理学を利用して、細胞レベルから器官レベル、臓器レベル、人体全体へのレベル解析が可能になるのではないかと思います。サイエンスアイという番組にも長年かかわっており、小さな子どもに対する科学教育は重要だと考えており、自分でも大変楽しんでいます。女性研究者の皆様が、自分の関心のある分野を追及するとともに、広い視野でキャリアを積まれていかれると良いと思います。



# 「ワーク&ライフ ガイドブックⅡ」を作成しました。

女性研究者支援室では、平成22年12月に「ワーク&ライフ ガイドブックⅡ」を作成しました。改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行されましたが、この改正の目的は、「男女ともに子育てや介護等しながら働き続けることができる雇用環境を整備すること」です。法の改正に伴って整備された学内制度を紹介し、育児休業を取得された男性教員(今年の流行語大賞に選ばれました「イクメン」)のインタビューも掲載しました。今回のガイドブックでは、職員が改姓後に旧姓を使用する場合の学内制度や、医師・歯科医師・看護師などの国家資格保有者が改姓した場合や、旧姓使用について解説しました。

男女ともに仕事や研究を続けながら、ワーク・ライフ・バランスを充実するためのお役に立てていただければと思います。



## 「男女共同参画ワークショップ」を開催しました。

平成22年10月13日(水)に、男女共同参画ワークショップを教養部・国府台キャンパスにて開催しました。女性研究者支援室の小島 優子特任助教が「男女共同参画社会とは何か」について、講演を行いました。まず、男女の社会的地位の平等について、一般給与水準が男性100に対して女性は69(平成20年)、共働き世帯の家事時間は男性30分に対して女性3時間半(平成21年)であることを提示し、社会的な男女格差が生じた理由について参加者に考えてもらいました。次に、家父長制社会の中で家庭内における性別役割分業が、社会における女性労働の従属化へつなげてしまう構造について分析を行いました。男女格差が生じる背景は、社会的・文化的要因だけではなく、教育現場や家庭環境にあることにも触れ、女性や男性であるためにどのようなよかった点や、異性であればよかったと思う点があるかについて参加者に意見を出してもらいました。男女ともに自身のキャリアを築く上で、性別に拘らず自分の個性や能力を生かすことのできる社会こそが「男女共同参画社会」であることを確認しました。

参加者からは、「自分が普段、性差についてあまり意識していないことがわかりました」、「依然として男性優位社会で、もっと女性が働きやすい環境を整備しなければならないと思った」という感想がありました。

### ◆キャリア支援事業

### Career Support

## オープンキャンパスに参加しました。

平成22年7月28日(火)・29日(水)に全学で行われたオープンキャンパスに参加しました。当室の活動内容のポスターを展示し、Wish Treeポスター(あなたがなりたいものに、将来の目標を書いて貼るというイベント)を行いました。また参加者に、当室のニュースレターや「ワーク&ライフ ガイドブック I」の配布を行いました。28日には2,213名、29日には1,563名と、両日で3,776名もの多くの方が参加しました。



## キャリアワークショップを開催しました。



ANGEL staff(7P参照)が自主的に企画を進め、また自分たちのキャリアを考えていくための導入プログラムとして、キャリアワークショップを平成22年8月26日(木)・9月3日(金)に、2回連続で開催しました。講師は、女性研究者支援室の有馬 牧子特任助教(国家認定キャリアコンサルティング技能士)が務めました。

第一回のワークショップでは、「キャリアってなに? / 自分の価値観を知ろう」をテーマに、自分の価値分析についてのグループワークを行いました。キャリアの定義やキャリア形成のポイント等について説明をし、参加者から

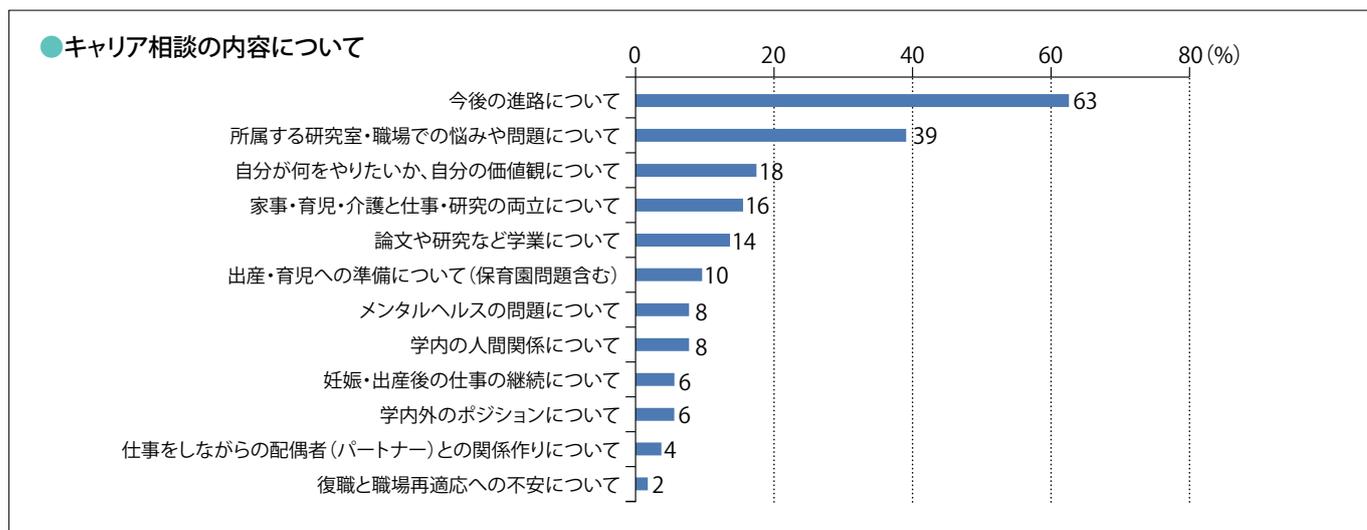
は、「自分が何に価値を置いているのかを知ることができた」「自己分析ができて役立った」等の声が聞かれました。

第二回のワークショップでは、「自分自身のキャリアを知ろう」をテーマに、キャリアを形成するためのアプローチ方法や、キャリアを掴むための心のありようなどについてディスカッションを行いました。「過去と現在のキャリアの振り返り」についてグループワークを行い、参加者からは、「キャリアに悩んでいるのは自分だけでないと思って前向きになれた」「キャリアチャンスをつかむには準備が大事だと認識した」との声が聞かれました。

## キャリア相談室のご報告

平成22年7月より開設したキャリア相談室では、男女の職員および学生の方を対象に個別のキャリア相談を行ってきました。開設初年度は、キャリア相談室の存在を広めるための広報事業を行いました。「キャリア相談室開設のお知らせ」のチラシを作成し、学内に掲示した途端に学内の方々から相談のアポイントが寄せられたのは、これまでこのような窓口が待たれていたのだとニーズを強く感じました。

これまで最も多かった相談内容は、「今後の進路について」、次いで「所属する研究室・職場での悩みや問題について」、「自分が何をやりたいか、自分の価値観について」、「家事・育児・介護と仕事・研究の両立について」等々の順でした。本事業は今年度で最終となりますが、学生や職員の方々が自分の経験や適性、能力に見合ったキャリアパスを見つけ、職業・研究生生活を設計していくための支援は本学においても不可欠です。今後も、キャリア支援事業が継続し、研究・学業・仕事を快適に進めていけるような現実的な環境整備が発展して行くことを望みます。



## ANGEL staff事業について

本学の大学院生が、女性研究者支援室の一員として、ロールモデルとの交流事業やセミナー、広報事業などのプロジェクトを自主的に運営する「ANGEL staff事業」を、平成22年8月から12月まで実施しました。この事業には19名が参画し、「学内女性研究者インタビュー」、「Ph.D.キャリアの活かし方」、「大学院生のための研究資金獲得セミナー」、「就職活動支援」、「就職支援ニーズ調査」の5企画を行いました。

「学内女性研究者インタビュー」では、学内の女性研究者に、これまでのキャリアの歩みや研究内容、海外留学や家庭との両立などについてインタビューを行いました。学内の13名の女性研究者にインタビューを行うことで、女子大学院生も自分自身のキャリアについて幅広い視点からアドバイスをいただくとともに、女性研究者とのネットワーク作りを行うことができました。

「Ph.D.キャリアの活かし方」では、博士課程の大学院生のキャリアの全体像を知るために、Ph.D.を仕事の場で生かされている方をお呼びしてセミナーを開催しました。第一回セミナーは、平成22年9月17日(金)に「多様な世界で活躍するPh.D.の姿」について、本学の国際交流センターの竹本 佳弘特任教授にご講演いただきました。第二回セミナーは、「企業で活躍する女性研究者の姿」について、平成22年11月25日(木)に中外製薬株式会社 育薬研究部がん領域グループ 大内 香主幹研究員にご講演いただきました。



大内 香さん



塩満 典子さん

「大学院生のための研究資金獲得セミナー」では、大学院生が研究費獲得を  
る手続きや方法について学ぶため、研究資金獲得に詳しい講師によるセミナーを行  
いました。第一回セミナーは平成22年10月15日(金)、独立行政法人科学技術振興機  
構(JST)科学技術振興調整費業務室 塩満 典子室長、第二回セミナーは平成22年  
11月12日(金)に本学の難治疾患研究所 木村 彰方教授にご講演いただきました。

「就職活動支援」グループでは、本学大学院生の就職活動に役立つ情報の収集を  
行うため、内定者(本学女子大学院生)へ就職活動で役立ったこと等についてインタ  
ビューを行いました。また内定者(本学大学院生)へ就職活動期間、大学院生の時に  
行っておいた方がよいこと等についてWeb調査を行いました。

「就職支援ニーズ調査」グループでは、本学大学院の修了者の就職先情報を整理し、本学大学院生が就職活動を行う  
上でのニーズ調査を行いました。スチューデントセンターに大学院修了者就職先データを提供いただき、データを整理  
しました。また本学大学院生の大学院修了後の進路、大学に求めるキャリア支援、就職活動のニーズについてのWeb調  
査を行いました。

これらの活動を報告書として「大学院生による大学院生のためのキャリアガイドブ  
ック」にまとめ、1月に発刊しました。ANGEL staff事業は、大学院生によって起業された  
「株式会社リバナス」の取材も受けました。



また、女性研究者支援室で  
は、大学院生のキャリア支援や  
就職活動、あるいは海外留学に  
ついての様々な書籍を置いてい  
ます。ご関心のある方は当室で  
閲覧可能です。



## 「私のキャリア・私のライフ」を 作成しました。

女性研究者支援室では、ロールモデル集「私のキャリア・私のライフ」  
を平成22年9月に作成しました。2部構成となっており、前半は学内の組  
織長や教授の方々に、女性研究者や女性医師へのキャリア支援策やメッ  
セージを書いていただきました。

後半は、「輝く女性からのメッセージ」として、学内外で活躍されている女  
性研究者の方々にこれまでのキャリアや、現在の仕事のこと、そして後輩  
へのメッセージなどについての内容となっています。

ぜひ本書を、学内の女性研究者や、学生の方々の今後のキャリア形成  
のお役に立ていただければと思います。ご希望の方は、当室までお問い  
合わせ下さい。



## 「女性研究者との交流会」を開催しました。

ANGEL staff事業の活動を通じて、大学院生がキャリア形成をしていく上で、女性研究者同士のネットワーク作りが強く望まれていることが分かりました。そこで平成22年12月16日(木)に1号館9階のグリルセインツにて、「女性研究者との交流会」を開催しました。

ANGEL staffを含む女子大学院生、女性教員が参加しました。日常の研究・仕事の話に加えて、将来のキャリアの目標や、海外留学、育児と研究との両立方法など、打ち解けた雰囲気でも話し合うことができました。普段は所属分野以外の大学院生や研究者とは交流する機会も少ないため、女性同士が笑顔を交えながら、和やかな雰囲気でも話し合うことができました。



## 「歯学系女性教員の懇談会」を開催しました。



平成23年1月6日(木)に、「歯学系女性教員の懇談会」を開催しました。教員16名が参加し、歯学系女性教員から、本学で教育、研究、臨床に携わる中で直面する問題、改善点などについて、自由な意見交換を行いました。

懇談会では、夜間の研究のための仮眠室や授乳室設置といったハード面への対応だけでなく、育児休業を申請しやすい環境、教員評価への配慮といったソフト面での課題が指摘されました。一般企業では、幹部職員に対してワーク・ライフ・バランスに関連する研修などにより、意識向上が図られているのに対して、男性が指導者層を占める本学は、世の中の流れから取り残されているのではという厳しい意見も出ました。また研究と子育ての両立の悩みや、子どもが病気になった時の体験談など、共感や発見があり、女性教員間のネットワークの必要性を感じることができました。男性で唯一参加した60歳代の教授からは、「これまで考えたこともなかった意見を聞くことができた」との感想をいただき、男性教員の意識を変えるためには、まず女性教員のことを知る機会をつくるのが大切であると再認識しました。

## 「第二回 医師と医学生の交流会」を開催しました。

平成23年1月20日(木)に、「第二回 医師と医学生の交流会」を開催しました。医学部3年生を中心に21名が集まりました。平成22年度に行われた卒後30年間の就業状況調査の報告があり、専門科の選択、初期研修・後期研修、労働時間や待遇、開業時に必要な費用やタイミングなどのキャリア・パスや、家庭との両立、妊娠・出産・育児などに関するライフ・プランの立て方など、昼食を食べながら、和やかな中にも真剣な交流がなされました。学生からは、こうした交流会の継続の希望が多く寄せられました。



## 本学医学部卒業30年間の就業状況調査

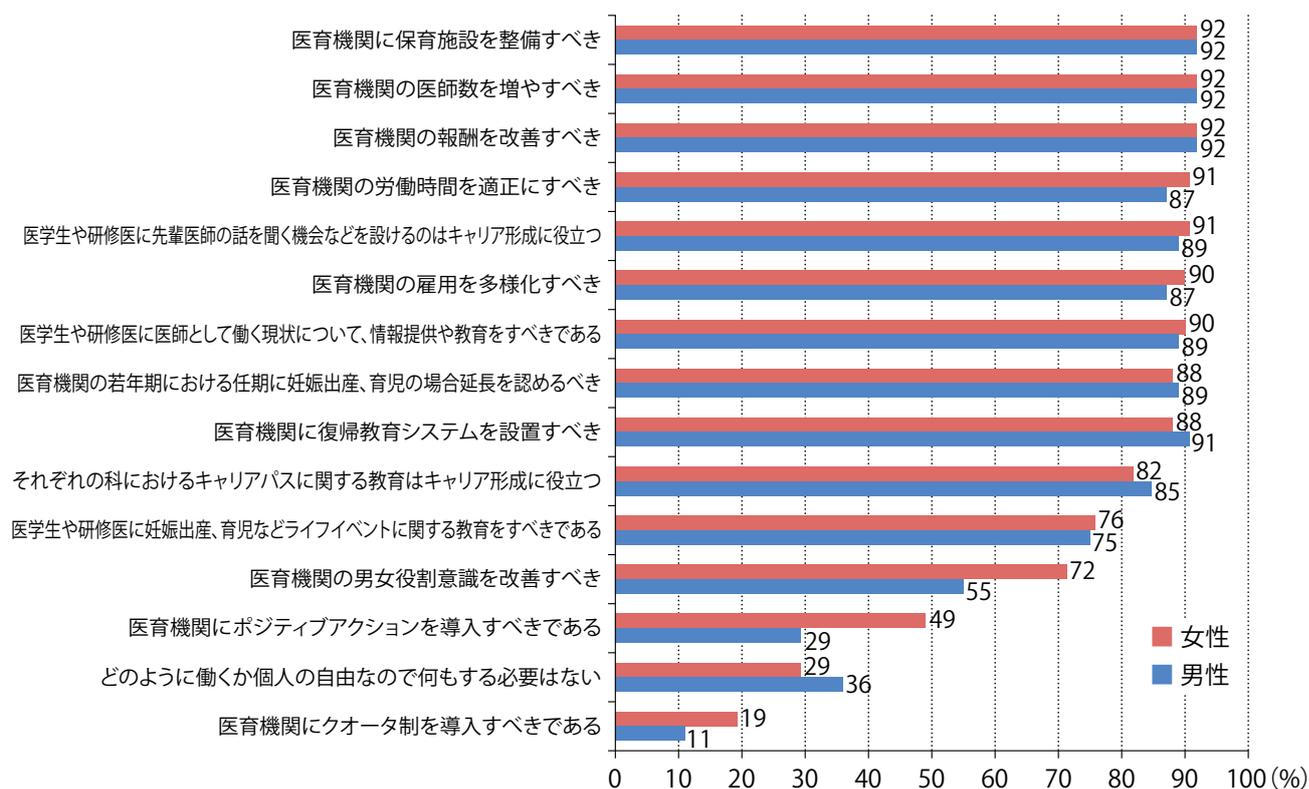
医学部入学者の女性比率は昨今30%を越えており、女性医師は若年を中心に増加の一途にあります。女性医師は男性医師とは診療科、就業医療機関、労働時間、離職率などが異なることが報告されています。本学では医学部の女子学生は30～40%になってきていますが、教員の女性比率は低く、医育機関における環境の整備、意識改革が望まれています。

今回、同窓会のご協力を得て、卒業30年間の医学部卒業後のキャリア形成および支援に関する実態調査を行いました。平成22年6月に郵送でアンケート調査票を送り、536通(有効回答率25.1%)の回答を得ました。女性186名、男性350名で、卒業5年以下54名、25年より長い79名、その間は5年刻みで100名程度でした。女性の方が平均年齢は低く、女性、男性の順に既婚率65.4%、84.6%、有子率54.3%、74.3%でした。専門科は男女とも内科が一位、続いて女性は小児科、産婦人科、男性は外科、小児科でした。学位取得率は58.6%、49.7%、専門医取得率32.8%、20.6%と女性の方が高い傾向にありました。女性は常勤医48.4%、非常勤医22.6%、開業医9.1%、男性は常勤医64.3%、非常勤医8.0%、開業医16.9%でした。週労働時間60時間以上は女性16.1%、男性57.8%でした。業務の満足度は女性の方が比較的高い傾向にありました。

今後の医育機関の在り方として、医学部生や研修医に医師の現状についての情報提供や教育、先輩の経験談、労働時間の是正、雇用の多様化、医師数の増加、保育施設の整備、若年期のライフイベントに配慮、復帰教育などが必要と回答したのは男女ともに約9割に上りました。一方、医育機関でのクォータ制(注:どちらかの性が4割以上)の導入、ポジティブアクション、男女役割意識の改善は男女差が大きく、意識に大きな格差があることが伺えました。

医育機関における卒業30年間におよぶ就業実態調査の報告は我が国ではほとんどなく、今後の医師のキャリアを考える上で貴重な調査となりました。

### ● 女性医師比率が低い現状での医育機関の役割



## ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する調査

女性研究者支援室では、平成22年8月11日(水)から9月10日(金)に「ワーク・ライフ・バランスおよび男女共同参画に関する調査」をWeb上で行い、教員174名(女性60名、男性114名)から回答を得ました。教員の週平均労働時間は55.5時間であり、理想ではこれを9.4時間軽減し、このうち自分自身の研究時間についてのみ3時間増やすことが望まれていました(表1)。職位別の内訳では、教授の事務・管理業務時間は18時間であり、9.7時間軽減することが理想とされ、そのために会議運営の合理化や事務作業の効率化が求められていました。教育業務が最も長いのは准教授の14.3時間、診療業務が最も長いのは講師の14.6時間でした。

●表1 週平均労働時間の内訳(職位別)

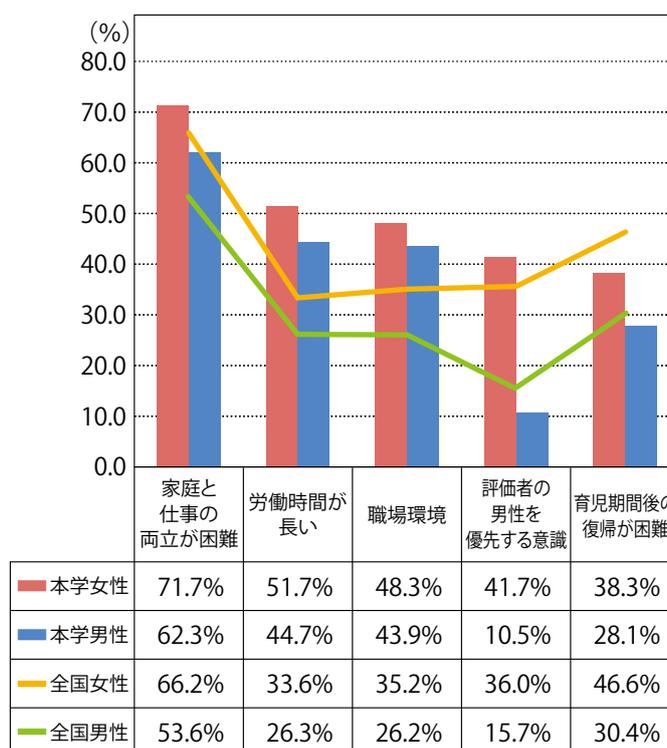
	事務・管理		教育業務		診療業務		自分自身の研究		その他の研究		週合計	
	現状	理想	現状	理想	現状	理想	現状	理想	現状	理想	現状	理想
教授(n=35)	18.0	-9.7	9.7	-2.3	7.3	-2.2	13.9	+5.9	6.6	-3.3	55.5	-11.5
准教授(n=29)	10.0	-5.1	14.3	-4.3	4.3	-0.6	21.9	+2.2	5.4	-2.1	56.0	-10.5
講師(n=30)	10.0	-3.6	9.9	-2.6	14.6	-3.7	15.6	+1.4	7.0	-1.2	57.2	-9.7
助教(n=77)	8.6	-3.8	7.7	-1.6	13.0	-3.4	19.9	+2.6	5.7	-1.9	54.7	-8.0
全体(n=35)	11.0	-5.2	9.6	-2.4	10.7	-2.7	18.2	+3.0	6.1	-2.1	55.5	-9.4

ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要なものは、常勤1位は労働に見合う報酬、非常勤1位は雇用の安定、女性1位は休暇を取得した際に人的配備があること、男性1位は雇用・キャリアの将来の見通しの明確さでした。

本学に女性教員が少ない理由の1位は家庭と仕事との両立が困難なこと、2位は労働時間が長いこと、3位は職場環境、4位は育児後の復帰が困難であることでした(図1)。「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成19年)との比較では、特に労働時間が長いことおよび職場環境が本学に特徴的な理由でした。

「男女の能力が同等の場合女性を優先的に採用する」取り組みの是非に対しては、賛成56名(32.3%)、反対63名(36.2%)でしたが、「女性の採用枠を設ける」取り組みの是非については賛成67名(38.7%)、反対60名(34.7%)でした。

●図1 本学に女性職員が少ない理由



## 「女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム」に参加しました。

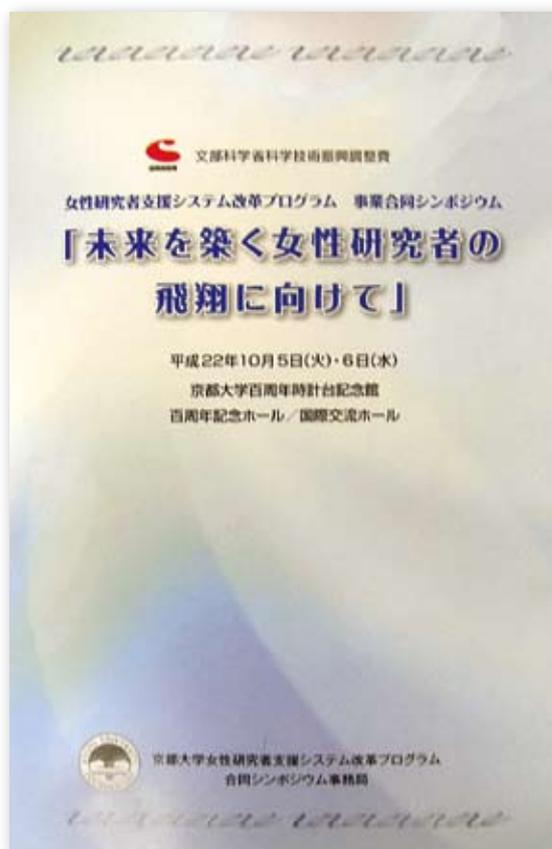
平成22年10月5日(火)・6日(水)に女性研究者支援システム改革プログラム 事業合同シンポジウム「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」に参加しました。京都大学において開催されたこの合同シンポジウムは、女性研究者支援の採択機関が集まり、各取り組みを報告し、意見交換を行うため開催されました。

開催1日目の午前の部ではポスターセッションが行われました。本年度は本学における女性研究者支援事業の最終年度ということもあり、多くの方が本学のポスターの前で足を止め、活動内容について質問が寄せられました。

1日目午後の部では、各採択機関や事業終了機関から、取り組み内容や成果について報告がなされました。その後採択機関は各6グループに分けられ、共通のテーマである、1)支援推進・定着に向けた学内合意形成のための工夫、2)女性の採用促進と業績・能力

評価、3)モデル事業実施機関から全国の大学等研究機関に提示したい「女性研究者活躍推進のためのEssential Practice」についてディスカッションが行われました。

開催2日目には、各6グループのリーダーから、共通テーマについて討議した内容が発表されました。その後のパネルディスカッションでは、全国の大学において、女性研究者を増やすための施策は課題になっており、各組織の実情に応じた環境整備が進んできていること、また、組織内および外部組織同士で情報共有し、ネットワークを強化し、こうした活動を可視化していくことが重要なこと、などが示されました。本シンポジウムは、当事者同士が本音で意見交換を行い、連帯感を強めることができ、こうした機会は重要だと思われました。



編集・発行

東京医科歯科大学 女性研究者支援室

Activation of Gender Equity / Gender Medicine and Enrichment of Life (Angel Office)

〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45 1号館519号室

E-mail: info.ang@mri.tmd.ac.jp TEL:03-5803-4921 FAX:03-5803-0246

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