



ダイバーシティ・ダイヤモンド (DD)  
事業推進室

# DDユニット事業推進室だより

3機関連携女性研究者支援事業



国立大学法人  
東京医科歯科大学



順天堂大学

nippi 株式会社 ニッピ

4号

2019年3月

## アンコンシャスバイアス 第4回合同シンポジウム「無意識の偏見を考える」

2018年10月19日(金)、第4回シンポジウム「無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)を考える」を連携機関である順天堂大学、株式会社 ニッピとともに東京医科歯科大学1号館9階特別講堂にて開催しました。

今回のシンポジウムでは3人のゲストスピーカーをお招きし、医療や研究の現場における「無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)」について検討しています。

当日は、94名(男性31名、女性63名)の方が参加しました。

### 講演 1 「無意識の偏見をなくすために」

大坪 久子氏



トップバッターとしてご講演いただいたのは、理系女性研究者の支援育成や基盤整備に尽力されている大坪久子先生(日本大学薬学部薬学研究所 上席研究員)です。

「無意識の偏見をなくすために」というテーマでご講演いただきました。

“無意識のバイアス”とは誰もが潜在的に持っているバイアス(偏見)のことで、社会や教育によって脳に刻み込まれるあいだに自覚できないまま、既成概念、固定観念となっていくとされます。ご講演では、大学・研究機関においては女性の人材採用・育成・昇進の点で負の方向に働くことを、例をあげてご説明いただきました。そして、女性自身に内在する無意識のバイアス(女性の自己評価の低さ)についても、女性リーダーとジェンダーバイ

アスという視点からお話しいただき、これらを解決するための方策も先進事例をもとにご紹介いただきました。

### 講演 2 「“Why Women Still Can't Have It All”～日米の共通点と相違点」

脇本 博子氏



次にご登壇いただいたのは、本学の卒業生であり現在はハーバード・メディカルスクールに勤務されている脇本博子先生(ハーバード・メディカルスクール 遺伝学講座講師)です。

「Why Women Still Can't Have It All～日米の共通点と相違点」をテーマにご講演いただきました。

お話は①先生ご自身の女性医師としての待遇の変遷、②Unconscious bias とは何か、③アメリカにおける女性医師・研究者が直面する課題、④日本の課題、⑤女性がキャリアアップするために、に沿って進められ、先生が実際に体験されたこと、身を持って感じられた日米の違いなど、資料を交えて具体的にご説明いただきました。

そしてアメリカは男女平等の国ではないが、それでも傑出した女性が多いこと、Unconscious bias をなくすためには政治家・教育者などの啓蒙が必要であること、女性のキャリアアップのためにはロールモデルの存在が大切であり、更に女性が女性の敵になってはいけないとお話しいただきました。

## パネルディスカッション

### 「無意識の偏見を改善するには」

パネリスト◆ 細谷紀子氏・大坪久子氏・脇本博子氏・  
佐藤信紘氏(順天堂大学)・服部俊治氏(株式会社ニッピ)・  
平井伸英氏(東京医科歯科大学)

進行 ◆ 井関祥子氏



シンポジウムの最後には、大坪先生、脇本先生のお話  
に繋げて「無意識のジェンダーバイアス」をテーマに、パ  
ネルディスカッションを行いました。

今回は初の試みとして、参加者が持っているモバイルフ  
ォンと主催側のPCの双方向をつないだコミュニケーション  
ツールを用いて進めました。

パネルディスカッションの導入として、最初に東京大  
学大学院医学系研究科・医学部で男女共同参画委員会  
委員、日本医学会連合 男女共同参画等検討委員会で幹  
事を務めていらっしゃる細谷紀子先生(東京大学大学院  
医学系研究科 疾患生命工学センター放射線分子医学部  
門 講師)に東京大学における「男女共同参画」の取組に  
ついてお話しいただきました。

東京大学では、全学の男女共同参画室に加え、各部局  
の男女共同参画委員会があり、医学系研究科・医学部で  
は医学研究者・医師、医療従事者の男女共同参画の課題

を抽出し取組んでいるとのこと。その取組のひとつ、  
キャリア支援については、年に1回「医学系キャリア支援  
のための交流会」を開き、若手にキャリア形成に対する意  
識を高めてもらうとともに、全ての世代の人にライフベ  
ントを経験しながら前向きにキャリアを切り開く生き方  
への理解を深めてもらっていること、無意識のバイアス  
については組織としての取組はないが、この交流会で講  
師より話を聞く機会は設けられている、とのことでした。

次に双方向コミュニケーションツールを使用しながら、  
無意識の偏見に関する質問を参加者に送信し、返信され  
た回答をもとにパネリストの先生に意見を伺っていきま  
した。参加者からはジェンダーバイアスに関しての忌憚  
のない意見や、パネリストへの質問が寄せられ、活気  
のあるパネルディスカッションが展開しました。

最後に進行の井関祥子教授(東京医科歯科大学)より、  
今回のシンポジウムでは無意識の偏見に関する課題を参  
加者の皆さんと共有できたことが重要であり、シンポジ  
ウムに参加された皆さんには、組織の中で無意識の偏見  
をなくすためのシステムづくりやルールづくりに参加して  
いていただきたいとの提案がなされてパネルディス  
カッションを締めくくりました。



## 研究力強化の支援

研究主宰者としてのスキルを有するPI(Principal Investigator)を育成することを目的に、女性研究者が研究代表者となる共同研究を支援しています。

2018年度は、下記の通り3機関あわせて全4名の女性研究者が実施する共同研究を採択しました。

2018年度採択者	所属機関	職位	研究テーマ
湯浅 磨里	東京医科歯科大学	助教	疾患変異型リアノジン受容体を標的とした研究において、リアノジン受容体のサブタイプRyR1,RyR2,RyR3のうちRyR2に着目したカルシウム誘発性カルシウム放出活性を阻害する新規化合物の創製
千葉 麻子	順天堂大学	准教授	腸管在住自然リンパ球を標的とした免疫疾患の制御法開発
藤崎ひとみ	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所	課長	I型コラーゲングル上培養によりヒトガン細胞に誘導されるEMT様転換の解析
遠目塚千紗	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所	主任	トリペプチドX-Hyp-Glyを高含有するコラーゲン加水分解物の摂取が生体の骨代謝および脂質代謝にもたらす作用の研究



## 共同研究支援研究成果発表会

**日時** 2019年3月5日(火) 13:00~14:00

**場所** 東京医科歯科大学

2018年度の研究成果を発表するため、各共同研究の研究代表者によるプレゼンテーションが行われ、この内容をもとに、総合評価が行われました。

## 共同研究支援事業 採択者インタビュー

本事業の採択者となった研究者に「支援を受けた感想とその効果」についてお伺いしました。



東京医科歯科大学(助教)  
湯浅 磨里

私達研究グループは2016年度よりリアノジン受容体阻害薬の探索をテーマに、活性評価・機能解析グループと化合物構造最適化の合成グループが一致団結しアカデミア発の創薬を見据えて研究を推進しております。この度、ダイバーシティ研究環境実現イニ

シアティブ(連携型)の支援をいただきました。この支援を生かして研究成果を少しでも早く臨床の現場に届けられるよう、研究に邁進して参ります。現在、特許出願や産学連携に向けて、動物実験等の基礎から一歩前進した研究へと展開しております。



順天堂大学(准教授)  
千葉 麻子

日本の大学における研究の主な財源は科研費である。米国NIHのグラントは若手研究者向けでも年間12万ドルだが、日本の場合、若手対象の科研費はその10分の1である。予算が少ないからと言って研究の質を落とすことは許されないわけで、研究者

たちは企業や財団からの研究費獲得に日々奔走することになる。私は東京医科歯科大学の研究者と共同研究を立ち上げようとしていた矢先に、このDDユニットの支援を知った。これまで4年にわたり補助していただき心より感謝している。



(株)ニッピ バイオマトリックス研究所(課長)  
藤崎 ひとみ

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)」共同研究支援に昨年度から継続しての採択は嬉しいことでした。私の業務は主に基礎研究ですが、企業の研究所ということでどうしてもあ

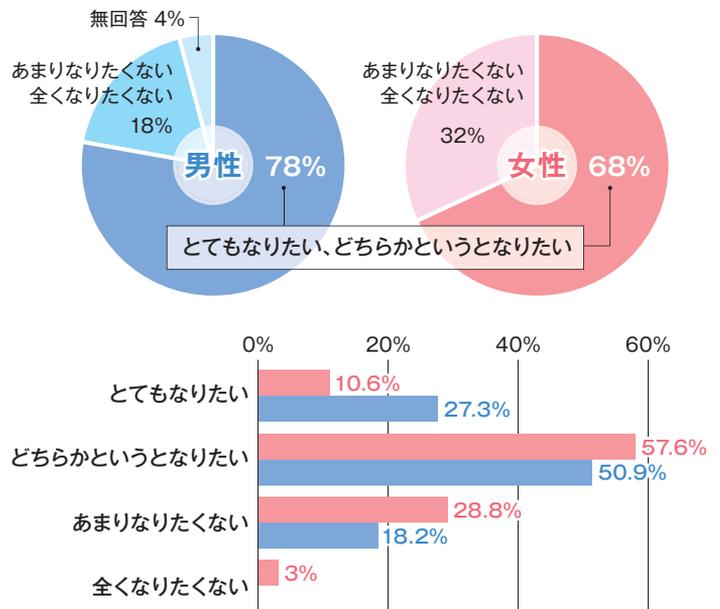
る程度固定的なメンバーで構成された閉鎖的な環境になりがちです。特に制約に縛られることなく、アカデミックな研究者と交流できたことは新しい視点で研究を捉えるいい機会だと思えます。

## リーダーシップ向上支援

### キャリアアップに関する意識調査

2018年3月に東京医科歯科大学の教職員・学生を対象に実施した調査では、女性が66名(54.5%)、男性が55名(45.5%)の121名が回答しました。「将来、リーダーや上位職に就きたいか」については、「とてもなりたい」「どちらかというとなりたい」を合わせると男性は78.2%、女性は68.2%と男性の方が上位職を望む状況でした。リーダーになりたい理由として男性で一番多かったのは「働く以上、当然目指したい」、女性では「主体的に仕事をしたい」でした。女性がキャリアアップしにくいと思われる要因については、「家庭との両立が困難」が男女共に最も多く回答され、次いで「ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない」「配偶者の家事・育児への協力が乏しい」等の順でした。本調査の結果をもとにして、勤務体制の改善や、男性の家事・育児の参画については取り組みを進めて行く予定です。

将来、リーダーや上位職に就きたいか



## 育児・介護と研究との両立支援

### ファミリーサポート事業

システム運用から3年目を迎え、会員総数は216名、利用件数は全866件となり(2019年2月28日時点)、年々活動が活発になってきています。

2018年4月からは、男性の教職員のご利用が可能となりました。また、2019年4月からは、病児・病後児保育の対象が拡大し、6ヶ月以降のお子さまのケアにも対応できるようになります(2019年3月までは1歳以降のお子さまのみ)。

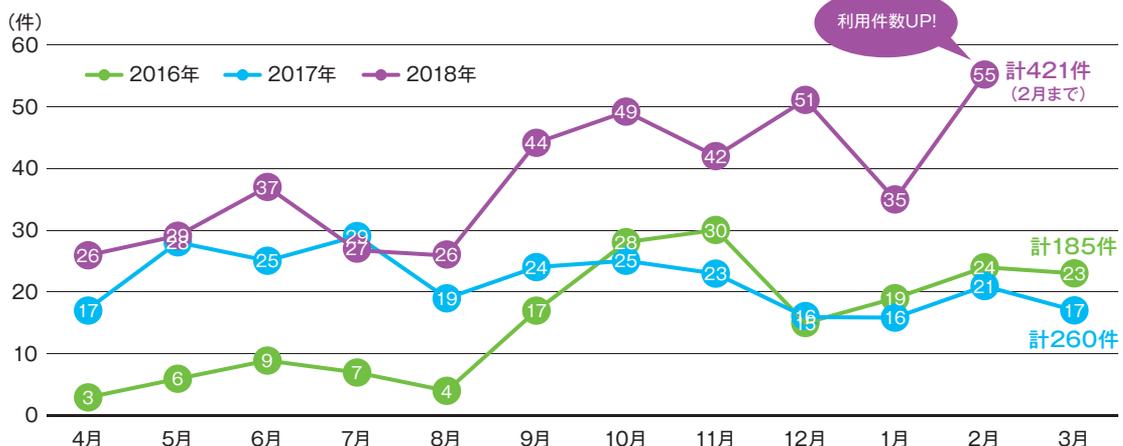
2018年度も、保育サービス講習会を2クール開講し、提供会員数が増加しました。また、より安全・安心な育児サービスを提供するため、年2回のスキルアップ研修会も開催しました。

利用会員の皆様のニーズに広く対応できるよう努めております。ぜひとも利用会員にご登録のうえ、育児と仕事との両立にお役立てください。

会員総数(人)	216
提供会員	106
依頼会員	110
(内訳)東京医科歯科大学	75
順天堂大学	33
株式会社 ニッピ	2

2019年2月末現在

活動件数



## 全体交流会の開催 (2018年12月15日)

### ～『ぐりとぐら』の読み聞かせ & リコーダーによるクリスマスコンサート～

提供会員と依頼会員、そしてファミリーサポートスタッフの交流会を開催いたしました。

普段それぞれに活動する両会員同士が一堂に会する本交流会は、相互の信頼関係をもとに成り立つファミリーサポートにとって、年に一度の貴重な機会です。

依頼会員のお子さま9名を含めた全27名が参加し、軽やかなリコーダーの音色と楽しい絵本の読み聞かせに、

少し早いクリスマスのひと時を賑やかに過ごしました。

提供会員からは「お子さんがかわいかったです」「今後の活動に参考になりそうでありがたい催しでした」「来年も健康でサポートさせていただきます」と、依頼会員からは「提供会員の方とお会いできる良い機会でした」「安心して子どもを預けられそうです」「子どもがとても楽しんでいました」という感想が寄せられました。



## 研究支援員配備事業 採択者インタビュー

本事業は出産・育児・介護等のライフイベントを迎えており、仕事・研究の継続に困難を感じている研究者の方に、研究業務の補助を行う研究支援員を配備することにより、キャリア継続や研究発展の支援を行うことを目的としています。

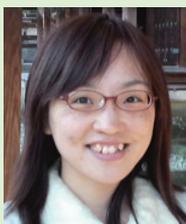
2018年度は3機関併せて26名の女性研究者に研究支援員の配備を行い、うち3名の方から「支援を受けた感想とその効果」についてお伺いしました。



東京医科歯科大学（講師）  
森田 彩子

2016年4月から2年半、研究支援員を1名、週2～3日配備していただきました。当時わたしは、乳幼児を育てながら、両親と祖母の介護に携わっており、研究を続けていくことができるのか正直不安に感じていました。しかし、専任でサポートして下さる心強いパートナーを得て、わたしは時間

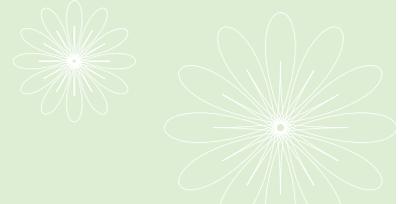
的余裕と意欲を得ることができ、この期間に科研費と民間助成金を取得し、新規研究事業の立ち上げや新規共同研究に積極的に参画することができ、学会で賞をいただくこともできました。この経験は今後の研究人生でも支えになると思います。本当にありがとうございました。



順天堂大学（准教授）  
村上 優子

2018年度に研究支援員の補助をいただき、週1回細胞培養の補助をしていただいております。小学生の2人の子どもがおり、共働きで残業が難しいなか、研究支援員配備事業はとて有り難く、必要不可欠な制度だと感じています。研究に使える時間が

増えただけでなく、研究を続けるように背中を押していただいたように感じ、非常に感謝しております。





(株)ニッピ  
バイオマトリックス研究所 (課長)  
加来 祐子

2018年度DDユニット研究支援員配備事業のもと、研究支援員と一緒に業務を進めることができました。子どもの体調不良などで急遽早退や欠勤する場合にも、支援員がいてくださるおかげで研究が滞ることがなかっただけでなく、精神的にも大きな支えになっていただきました。支援員

がもともと持っていたデータ処理スキルについて教えていただいたり、子育ての情報共有できたりと、とてもよい連携ができました。このような制度を利用させていただき、本当に感謝しています。



## 若手研究者キャリアパス支援

大学院生を含む若手研究者が、今後のキャリア形成に役立つプロジェクトを企画し、自分らしいキャリアパスを描けるよう、自主企画事業を支援しています。今年度は東京医科歯科大学から2名の大学院生が参加し、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成の3項目に関するインタビュー調査事業を行いました。

対象者は国内外で活躍する23名の男女の研究者(女性52%、男性48%)で、直接の聞き取り調査、及び紙面での調査を行いました。

「現在の仕事・学業に満足していますか?」の設問には、「非常に満足」・「満足」の回答を併せたところ、60%以

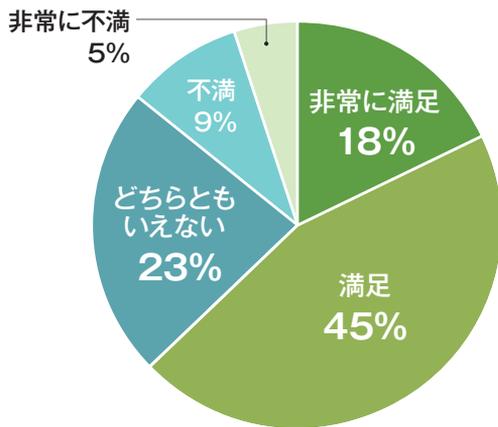
上が「満足」の回答でした(グラフ1参照)。

「クォータ制\*(男女平等の実現のため、女性の割合を一定数に定めて雇用する制度)への賛否」については、「賛成」との回答が65%でした(グラフ2参照)。

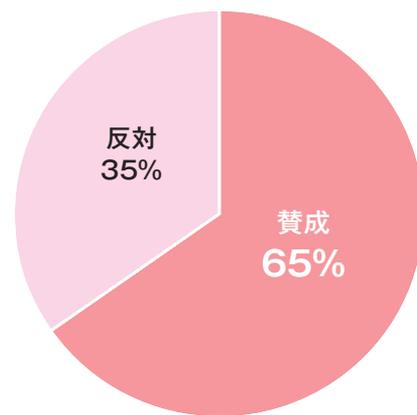
また「男女共同参画」の意識については、各国で浸透がなされているものの、国によって実現の度合いに差異があり、特に性別によって給与の差異が生じているのは不公平であるとの回答が多い状況でした。調査の詳細な結果は、推進室のHPをご覧ください。

[http://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/publish/H30\\_RA\\_Report\\_all.pdf](http://www.tmd.ac.jp/ang/pdf/publish/H30_RA_Report_all.pdf)

グラフ1



グラフ2



### COLUMN

#### クォータ制\*について

政治システムにおける女性の積極登用や活躍を推進する制度として、最初にノルウェーで制定されました。その後一般企業でもクォータ制が取り入れられたことで、ノルウェーでの女性の社会進出が大きく進みました。その後、デンマークやスウェーデンなどの北欧

諸国でも取り入れられ、現在ではOECD加盟国の9割近くで導入されています。日本では2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にするという目標が掲げられていますが、実際に企業の管理職に占める女性割合は6.6%と厳しい現状があります。

## 第8回 順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム

順天堂大学は、2018年12月22日、東京医科歯科大学・株式会社ニッピバイオマトリックス研究所の共催で、第8回女性研究者研究活動支援シンポジウム「働き方改

革社会における『働き方イノベーション』～医科学領域における女性の更なるキャリア・プレゼンスの向上及び社会における承認を目指して～を開催しました。



イントロダクションでは、天野篤院長よりご講演をいただき、組織の改善目標・改善計画の設置方法や、ボトムアップで目標を達成していくやり方、男女の積極的な役割分担の有効性、両者ならではの気づきを出し合い尊重しあうことなどについてお話しいただきました。

パネルディスカッションでは、武川氏からは男女共同参画にかかわる法改正や日本の国際的立場を「女性」を軸にお話しいただき、大柴氏からは男女別の産科医のキャリア傾向を、勤務先施設に絡めて考察していただきながらご自身のキャリア・プレゼンスについても言及していただきました。定月氏からは医師と他職種間での業務共有や、働きながら生活の質を実現することの可能性などについて、藤原氏からはカルビー株式会社での男女共同参画と効率化についてお話をいただきました。

座長の天野院長からも、長時間労働や女性の働き方といったテーマをより深く掘り下げていただき、パネリストの先生方の本音の部分やそれぞれの現場の現状についても触れる貴重な時間となりました。

### 会場

順天堂大学 本郷・お茶の水キャンパスセンチュリータワー南12階 1201教室

### 内容

#### ●イントロダクション「男女共同・協働・競道・今日どう?のすすめ」

天野 篤(順天堂大学 医学部附属順天堂医院 院長)

#### ●パネルディスカッション「働き方イノベーションと女性のキャリア・プレゼンスの向上」

##### パネリスト

武川 恵子氏(前内閣府男女共同参画局長)

大柴 葉子氏(山王病院 副院長、国際医療福祉大学 臨床医学研究センター教授)

定月みゆき氏(国立研究開発法人 国立国際医療研究センター病院 産科医長)

藤原かおり氏(カルビー株式会社 執行役員 フルグラ事業本部 本部長)

##### 座長

天野 篤(順天堂大学 医学部附属順天堂医院 院長)

#### イントロダクションの感想

- 組織の目標達成について、実践的な方法をお話しいただいたのが印象的でした。これからは働きながら全体の変化も意識したいです。
- 男女共同、協働、競道、今日どう?の考え方は的を射たものだと思います。男女が尊敬しあうことが大事だと感じました。
- 導入のテーマとして、内容も話し方も面白く惹きつけられました。

#### パネルディスカッションの感想

- 武川先生の、女性の働き方の歴史が今までにない切り口で大変興味深かったです。
- 本学医師で育児をしながら仕事をしておりますが、パネリストの方々のような先輩方のおかげで女性の働きやすさが実現されていき、仕事ができているのだなと実感できました。
- 優しいお話の仕方、楽しい雰囲気、ためになる内容、お忙しいところ本当に感謝でした。ありがとうございました。

## 女性研究者比率について

各連携機関において、女性研究者比率の数値目標を掲げています。

東京医科歯科大学では、2015年度から2017年度まで、女性研究者在職比率は数値目標に達成しています。2018年度には26.1%、2020年度には27.5%以上を目標としています。

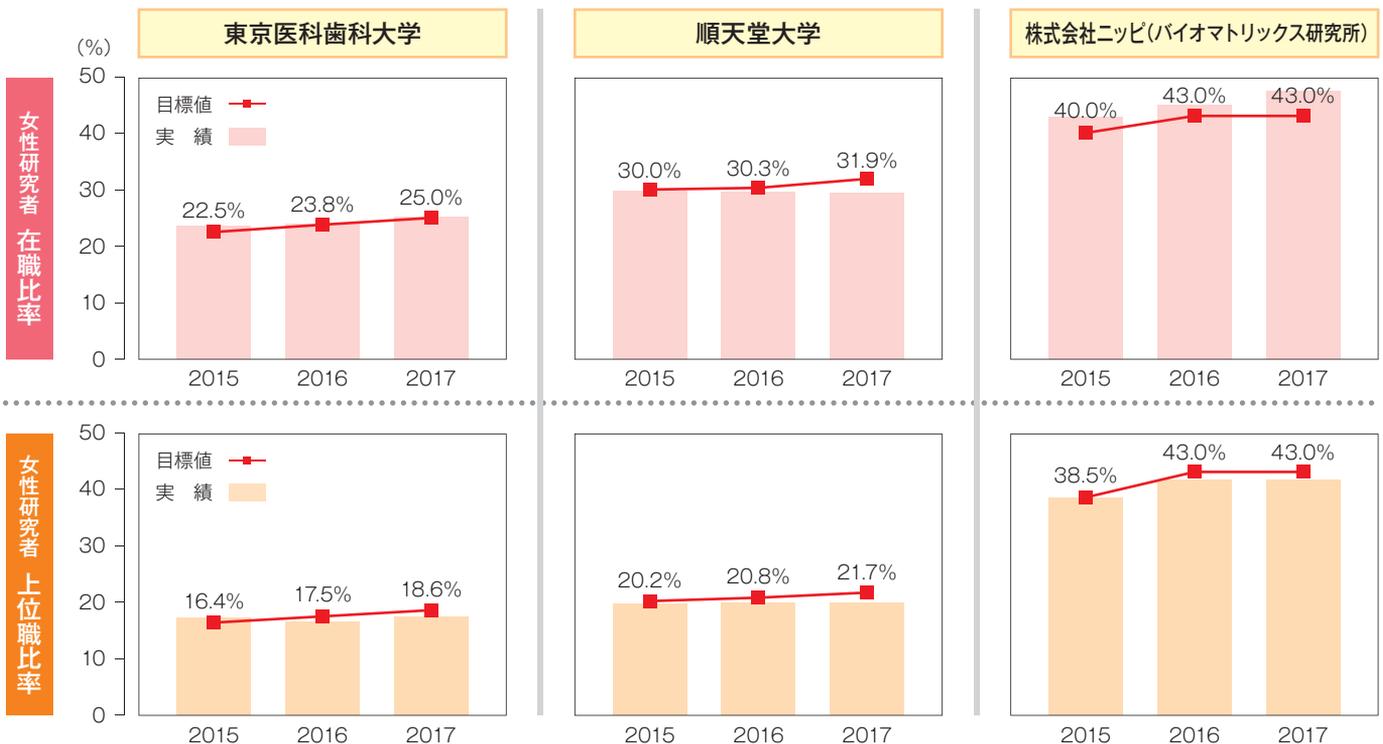
一方で女性研究者上位職<sup>(\*)</sup>比率は2016年・2017年度共に目標値に未達成のため、比率向上に向けた取組を行っております。

順天堂大学では、2015年度から2017年度まで、在職比

率・上位職比率共に目標値には未達成でした。2018年度は32.9%、2020年度は35.0%を在職比率の目標として、上位職比率も併せて向上に向けた取組を行っています。

株式会社ニッピ(バイオマトリックス研究所)では、2015年度から2017年度まで、在職比率は目標値を達成していますが、上位職比率は2016年度から未達成です。2018年度、2020年度共に、在職・上位職比率の数値目標45.0%を目標とした取組を行っています。

※女性研究者上位職：講師以上の職に就いている女性研究者



## 2018年度事業<取組実施内容>一覧

実施日	取組内容
2018年 6月22日~ 7月20日	ファミリーサポート 第6期保育サービス講習会
6月28日	第1回事業推進委員会
7月5日	第3回内部評価委員会
7月31日	第2回事業推進委員会
8月7日	第2回外部評価委員会
8月28日	第3回事業推進委員会

実施日	取組内容
9月5日	ファミリーサポート 第1回スキルアップ研修会
9月18日	第4回事業推進委員会
10月19日	第4回合同シンポジウム 「無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)を考える」
10月26日~ 11月19日	ファミリーサポート 第7期保育サービス講習会

実施日	取組内容
12月7日	先進事例調査(名古屋大学)
12月15日	ファミリーサポート 全体交流会
12月22日	順天堂大学シンポジウム
2019年 3月5日	共同研究支援 研究成果発表会
3月5日	ファミリーサポート 第2回スキルアップ研修会

### 編 集 発 行

#### DDユニット事業推進室

〒113-8510 東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学 5号館3階(学生・女性支援センター内)

TEL : 03-5803-4921 E-mail: ddunit.ddu@tmd.ac.jp

Webサイトをご覧ください: <http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/>

ご意見・ご要望をお寄せください。

