



DDユニット事業推進室だより

ダイバーシティ・ダイヤモンド(DD)ユニット
事業推進室

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

6号(最終号)

2021年3月



就任ご挨拶

東京医科歯科大学



学長 田中 雄二郎

2015年度に採択されました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)」も最終年度を迎えました。本事業は順天堂大学、株式会社ニッピ バイ

オマトリックス研究所及び本学を含めた3機関が連携し、「3つの目標と5つの行動計画」を掲げ、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、産学連携の支援及び若手研究者キャリアパス支援を柱に、女性研究者が様々なライフイベントと研究を両立できるような働きやすい環境を整備するとともに、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・輩出に取り組んでまいりました。

本事業は本年度をもって終了を迎えますが、事業活動を通じ女性研究者や大学院生の間で新たな繋がりが生まれ、様々な背景を抱えた研究者に対する研究環境を整備することで、目覚ましい研究成果が挙がっています。その一方で「女性研究者の低い上位職率」が従前からの課題となっていることを再認識し、その課題解決に向けた取り組みを強化するとともに、初の女性事務局長に男女共同参画担当(副学長)として着任いただき、更なる事業の推進を担っていただきます。

本学は、「すべての人に健康と福祉を」の活動をフォーカスするとともにダイバーシティ事業を発展させ、女性研究者が個々の能力をいかんなく発揮できる弛張たる研究環境と活躍推進の実現に寄与してまいります。

副学長

(事務総括・男女共同参画担当)

事務局長 今村 聡子

少子高齢化及び人口減少の急速な進展という背景の下で、我が国が社会の活力を維持し、持続的成長を実現していくためには、ひとり



ひとりがその多様な能力を遺憾なく発揮できる社会への変革が不可欠です。中でも、潜在する女性の能力を最大限に発揮できる環境の構築に向けて、我が国では産官学を通じて男女共同参画の取り組みを推進しています。具体的には、2003年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」との目標を掲げ、様々な取り組みを進めてきました。さらにその水準を上昇させ、2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがいない社会となることを目指しています。

本学では、男女共同参画推進の取り組みとして、学内保育園の設置や病児保育支援などの仕事と育児の両立支援策を実施するとともに、2008年度文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」採択を端緒とし、女性研究者の育成強化や研究支援を進めてきました。さらに、本事業採択により、順天堂大学及び株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所との機関連携による女性研究者の研究力強化、ファミリーサポートシステムの運用のほか、研究支援員配備、キャリア支援など女性研究者支援に軸足を置いた取り組みの充実を図ってきました。こうした本学の長年の取り組みは、学外からも高い評価をいただいています。

一方、こうした取り組みにもかかわらず、男女共同参画の指標のひとつである女性研究者の上位職比率が停滞しており、2017年度以降は目標値と実績値の乖離が著しく、上位職の女性研究者を増やすことが喫緊の課題となっています。

このため、「職種・学歴・男女・年齢を問わず構成員ひとりひとりが経営に参画する意識を持つ」ことを重視し、「個々の人員のキャリアアップの支援を積極的に行う」方針を示す田中新学長の下、改めて男女共同参画の推進を全学的な方針として打ち出し、取り組んでいくこととしました。

具体的には、仕事と生活の両立に困難を抱える女性への支援の充実、女性研究者への研究支援を一段と加速させるとともに、男女ともに仕事か育児・介護かといった選択を迫られることのない研究・勤務環境を整備するとともに、意識改革も含めた様々な取り組みを強力に推進してまいります。



第6回合同シンポジウム「多様な視点を活かして進む ～ニューノーマル時代に輝く女性研究者とは?～」

本シンポジウムは、事業の最終年度にあたり、リーダーシップ向上やキャリアアップに関する講演会に、本事業の取り組みの一つである研究力強化支援により採択された研究者の成果発表会を併せ、2021年2月2日にオンラインで開催しました。

田中雄二郎(東京医科歯科大学)、新井一(順天堂大学)両学長によるご挨拶で開会し、板倉康洋氏(文部科学省 科学技術・学術政策局 局長)より、来賓挨拶を賜りました。

基調講演は、本事業の外部評価委員長で、東京医科歯科大学の卒業生でもある大隅典子氏(東北大学副学長(広報・共同参画担当))より『アカデミアにおける女性活躍推進のために心がけたい小さなヒント』と題し、無意識のバイアスを払拭すべく、様々なデータをもとにご講演いただきました。



2012年から2019年までの科研費採択率をみると、2014年を除き女性の方が高い値であり、学際研究トップ10%論文の比率(ドイツの例)では、女性が参画している論文の方が、無参画の論文よりも高い値となっていることから、フェミニズムやジェンダーに関する活動が福利厚生や慈善事業と考えられては宜しくない。社会を良くする、組織を強くするには、女性をもっと輝いてほしいと思っている。米国新大統領を支えるメンバーのように、男女の閣僚が50:50に近づくためには、女性を据えようという意識をかなり強く持つことが大切である。

また、日本の女性の就業率は増えたが、上位職は少ない。例えば、フィリピンでは女性の就業者自体は少ないが、女性の管理職は多い。これは生物学的にみて、女性が管理職に向いていないということではなく、社会的・文化的な背景によるものではないかと考える。

研究分野に女性が少ない理由の一つに、家庭と仕事の両立の難しさが挙げられる。子どものある男女のうち、8割以上の女性が、男性よりも3時間ほど多く家事労働を担っていることがわかっている。夫に週末の家事・育児時間が全くない家庭は第二子に恵まれず、6時間ほど費やしている家庭では、9割ほどが第二子に恵まれるとのデータがある。日本人男性の労働時間はイタリア人男性の2倍超であるが、倍も働かずとも国は存続できるし、女性が働く子どもが少なくなるわけではない。

また、米国のトップ・オーケストラにおいて、1970年代では男性が奏者の95%を占めていたが、ブラインド・オーディションを行ったところ、女性の一次審査の合格率が5割上昇し、2000年の女性奏者の割合は25~46%になったり、数学のテストの例では、学籍番号だけを書く、学籍番号と名前を書く、更に性別にチェックを入れるかどうかでスコアが変わるという研究結果もある。

子どもの頃からの刷り込みや、プレッシャーによらず、男女ともに持って生まれた才能を生かせる社会になること、意思決定機関に関わる女性を増やすことの重要性を、東北大学の取り組みや豊富なデータを例にお示しいただきました。

次に、宮崎泰成氏(東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構長)より、本事業の6年間を総括していただき、後半では研究力支援成果発表が行われました。

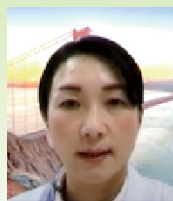


●荒川 聡子氏

(東京医科歯科大学 難治疾患研究所
病態細胞生物学分野 講師)

『新規オートファジーの発見と その生理機能の解析』

電子顕微鏡を駆使して新規オートファジーを発見し、マクロオートファジーには2種類あること、それぞれの膜の由来や生体内での機能に違いがあることを明らかにしたことなど、これまでの研究過程とその成果について発表いただきました。「研究支援員配備事業という大学のバックアップに支えられたことは大きな励みとなり、コロナ禍における子育てに前向きになれました。勤務時間をフルに研究に注ぐことができ、成果につながりました」



●湯浅 磨里氏

(東京医科歯科大学 生体材料工学研究所
薬化学分野 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 着眼したカルシウム誘導性カルシウム放出活性を阻害 する新規化合物の創製』(順天堂大学との共同研究)

「リアノジン受容体RyR2およびRyR1に豊富な実績を持ち、不整脈や心疾患メカニズム解明に精力的

に取り組んできた順天堂大学のグループとアカデミア発の医薬開発経験のある東京医科歯科大学薬化学の化合物合成グループがタッグを組むことで、新規不整脈治療薬の開発実現への道筋を示すことができました」



●千葉 麻子氏

(順天堂大学 医学部免疫学講座 准教授)

『腸管在住自然リンパ球(MAIT細胞)を標的とした免疫疾患の制御法開発』

(東京医科歯科大学との共同研究)

共同研究の流れ、協力体制や共同研究の意義を含む実施状況、研究成果、目標達成状況、今後の展望等をご報告いただきました。「同時進行でいろいろなプロジェクトを進めていくにあたり、効率よく実験ができるよう、情報をシェアすることを心がけました」



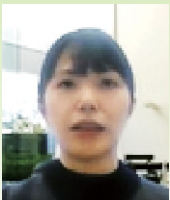
●藤崎 ひとみ氏

(株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 課長)

『I型コラーゲンゲ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』(東京医科歯科大学と大阪医科大学との共同研究)

課題の背景、結果、考察、目標達成状況、共同研究の意義を含む実施状況、今後の展望、研究業績等をご報告いただきました。「今回このような機会をいただいて共同研究をさせていただいてきましたが、個人的には研究に関してことさら性差に配慮しなくても良い社会には、はやくなって欲しいと思っています」



●遠目塚 千紗氏

(株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 課長代理)

『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』

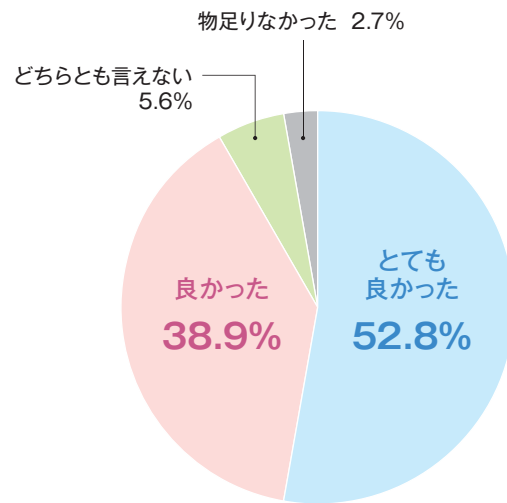
(東京医科歯科大学との共同研究)

本年度の実施内容と、3ヶ年の共同研究を総括してご報告いただきました。「3ヶ年中、継続的に共同研究を行っており、実験の遂行や結果の考察など、全てにおいて連携の意義を強く感じました。研究を進める中では、全てが想定した通りの結果になるとは限りませんが、チームで方針を定めて一緒に出発したならば、その道のりとゴールに対し、主体性と責任を持つことが重要と感じます。方向転換や中止の判断も含め、しっかり研究の舵取りをすること、チームワークを維持するために、昔ながらの報連相を活発かつ丁寧に行うこと。それらを心がけた上で、個々の尊重のもと、チームが進んだ先に成果が生まれれば、これほど素晴らしいことはないと思っています」

それぞれがリーダーシップを発揮しながら研究を進め、若手研究者のロールモデルとして活躍する姿を発信する機会となりました。

今村聡子氏(東京医科歯科大学副学長(事務総括・男女共同参画担当)・事務局長)より本シンポジウムの総括をいただき、服部俊治氏(株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 顧問)のご挨拶により閉会しました。

シンポジウム全体の感想



リーダーシップ向上支援

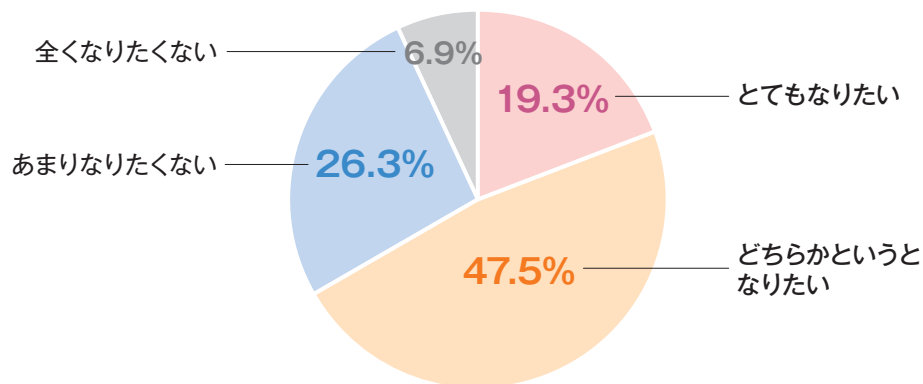
キャリアアップに関する意識調査

2020年8月から9月にかけて、東京医科歯科大学の教職員および大学院生、株式会社ニッピの研究員を対象に実施し、316(男性129 女性187)名から回答を得ました。

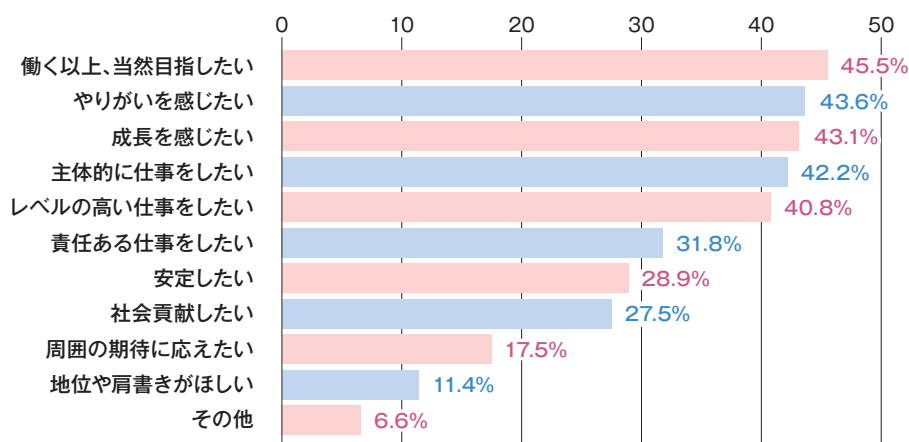
前回実施時と同様に、女性の回答者が男性よりも多く、本事業の目的が女性研究者支援であることから、参加者における女性の意識が潜在的に高いことが想定されます。

(次ページに続く)

将来、リーダーや上位職になりたいと思いますか？

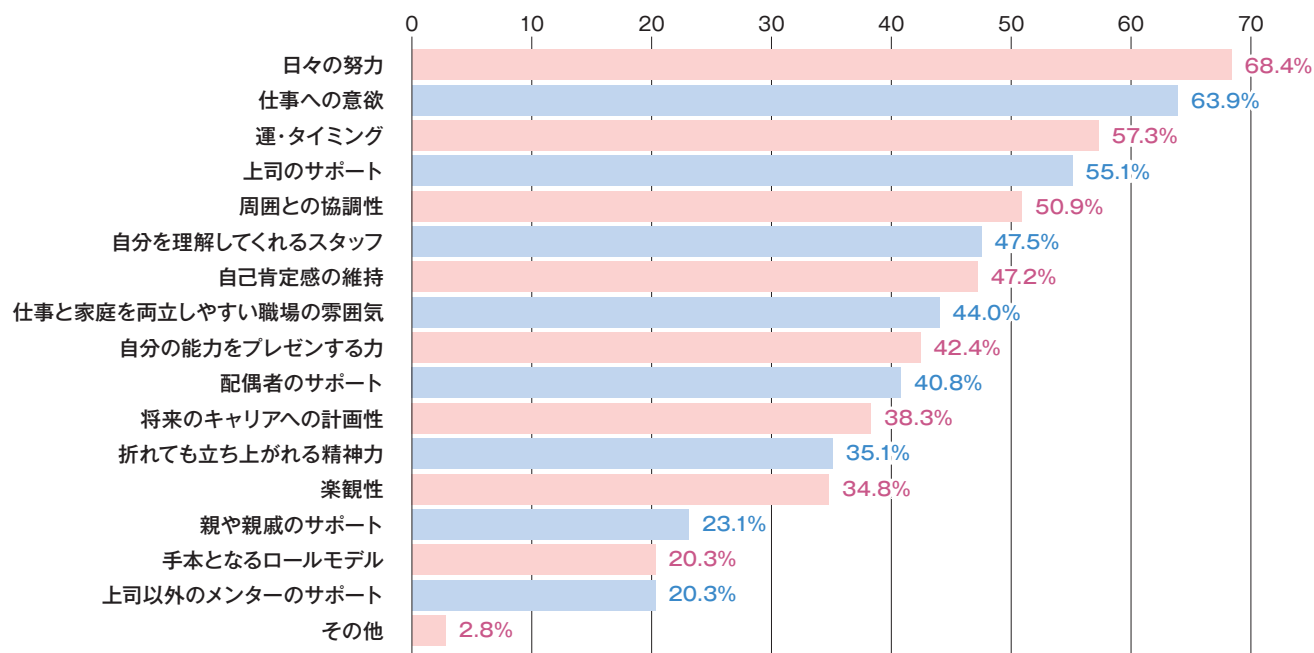


「リーダーや上位職になりたい」とお答えの方、その理由を教えてください(複数回答可)



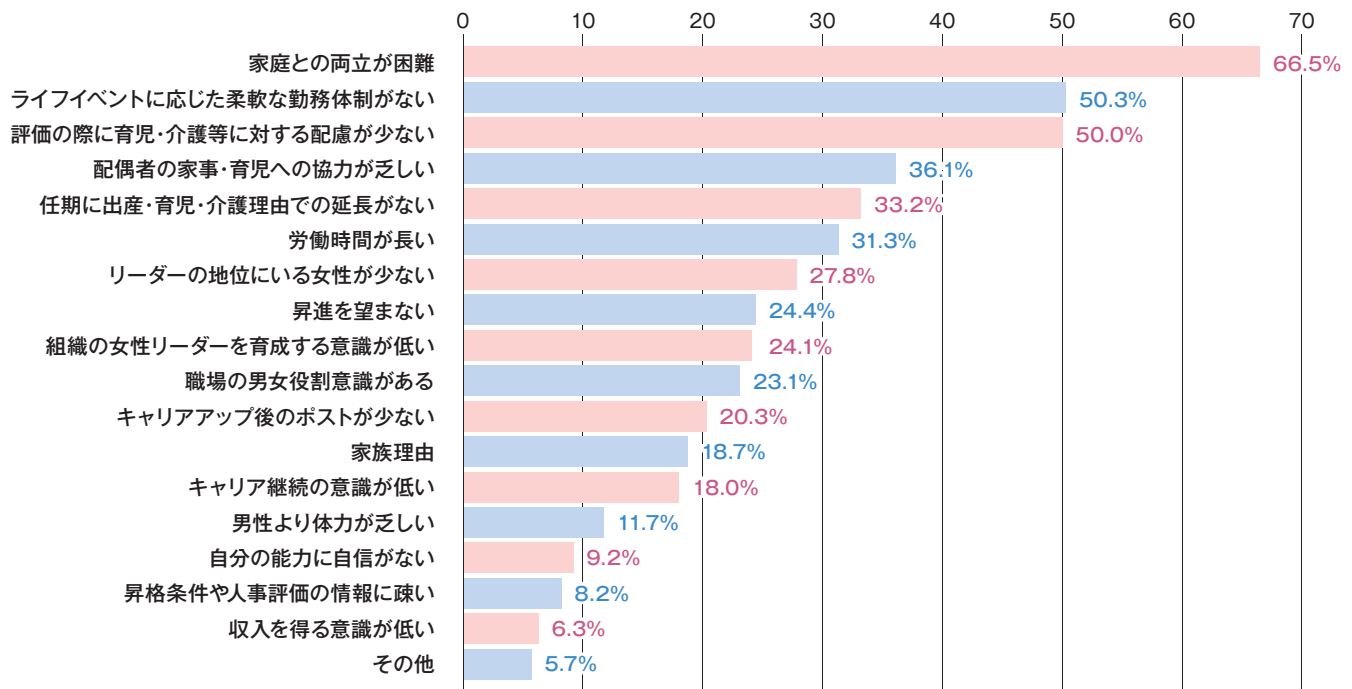
将来、リーダーや上位職になりたいとの回答は、「とてもなりたい」「どちらかというとなりたい」を合わせると6割強でした。その理由として多かったのは、主に「やりがいを感じたい」「成長を感じたい」「レベルの高い仕事をしたい」でした。

ご自身のキャリアアップには何が有効だと思いますか(これまで何が有効でしたか)？(複数回答可)



キャリアアップへの有効策としては「日々の努力」「仕事への意欲」「運・タイミング」が上位となっており、前回実施時とほぼ同様の結果でした。この他、「上司のサポート」や「周囲との協調性」など、周囲からの支援も有効と考えられていることがわかりました。

女性がキャリアアップしにくい要因は何だと思いますか？（複数回答可）



キャリアアップしにくい要因として、前回実施時と同様に、「家庭との両立が困難」「ライフイベントに応じた柔軟な勤務体制がない」「評価の際に育児・介護等に対する配慮が少ない」が上位を占め、このことは仕事と家庭生活の両立が困難であると考えられていると想定されます。

育児・介護と研究との両立支援

ファミリーサポート事業

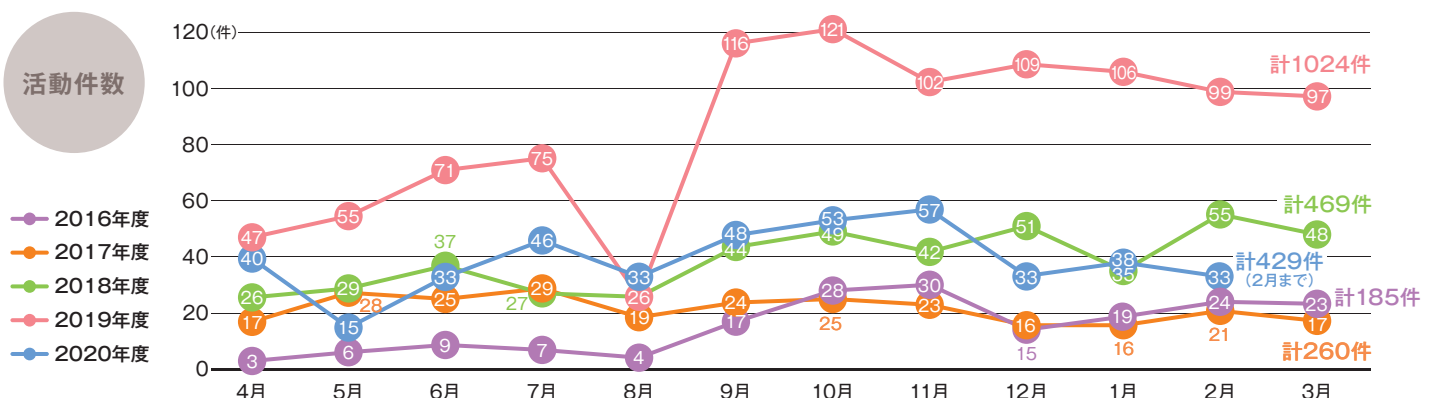
2019年度は1,024件と年間活動件数が初めて1,000件を越えましたが、今年度は新型コロナウイルスの影響による緊急事態宣言を受け、ファミリーサポート事業も一時活動休止となりました。感染対策として「安全チェックシート」を作成し、活動を再開することができましたが、会員の皆様にはご迷惑をお掛けいたしました。

活動再開後は、安心・安全にそれぞれの会員の方に合った子育て支援を、引き続き提供しております。同じ提供会員に預けられる安心感と、お子さまにあった援助内容で、様々なニーズにお応えしております。

コロナ禍ではありますが、提供会員向けのスキルアップ研修会を行い、今後も多くの会員の皆様にご利用いただけるよう、システムの向上に努めてまいります。

会員総数(人)	292
提供会員	127
依頼会員	165
(内訳) 東京医科歯科大学	112
順天堂大学	53
株式会社 ニッピ	0

2021年2月末日現在



保育サービス講習会

毎年度2回開催している保育サービス講習会ですが、今年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、1回の開催となりました。「このような時だからこそ、医療従事者のためにお役に立てれば…」との考えで受講してくださった方が多く、熱心に参加されていました。

「保育の心」や「子どもの遊び」、「小児看護」や「事故と安全」、「普通救命講習」など多岐にわたる内容で、30時間以上の講習会ですが10名の方が全課程を修了し、新規提供会員として登録されました。受講後の感想では、「とても良い講義だった」「少しでも社会に貢献できれば」という声が寄せられました。



研究支援員配備事業

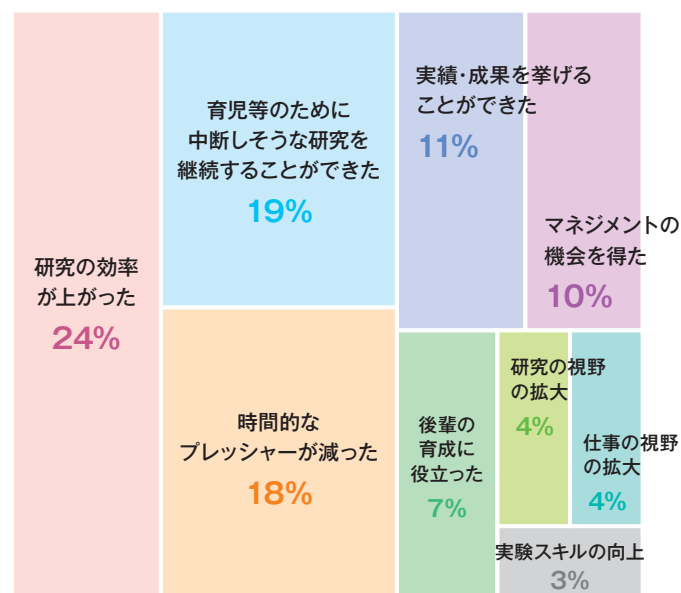
出産・育児、介護等のために十分な研究時間を確保できない研究者に対し、研究支援員を配備しました。支援を受けた女性研究者から提出された報告書をもとに、その効果をまとめました。

* 東京医科歯科大学と株式会社ニッビにおけるDDユニット事業による支援は2016年度より実施

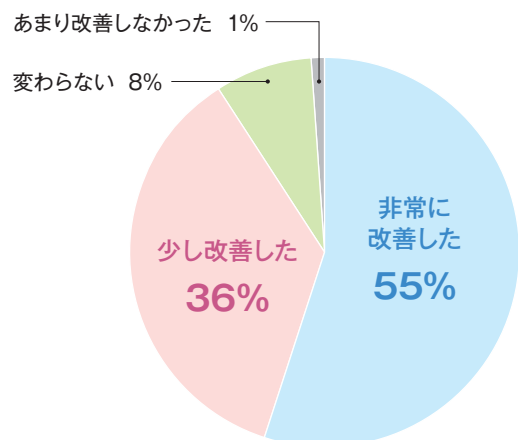
研究支援員配備 採択者数

	東京医科歯科大学	順天堂大学	株式会社ニッビ
2015年度	0	14	0
2016年度	2	17	1
2017年度	2	13	1
2018年度	9	16	1
2019年度	4	16	0

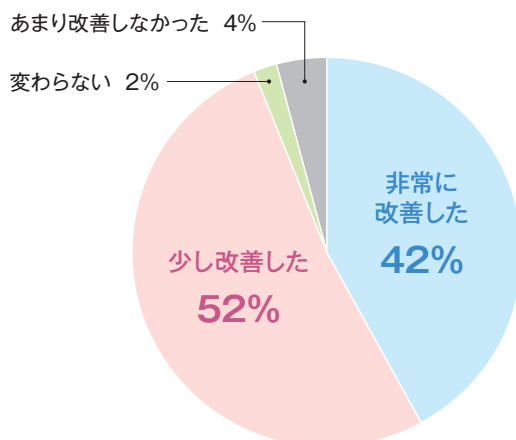
研究における支援を受けた効果の詳細（複数回答）



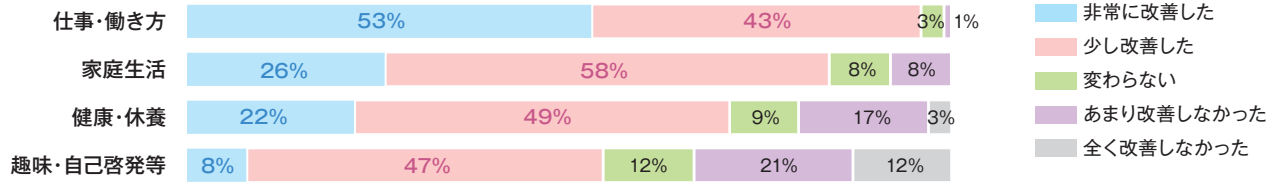
研究における効果



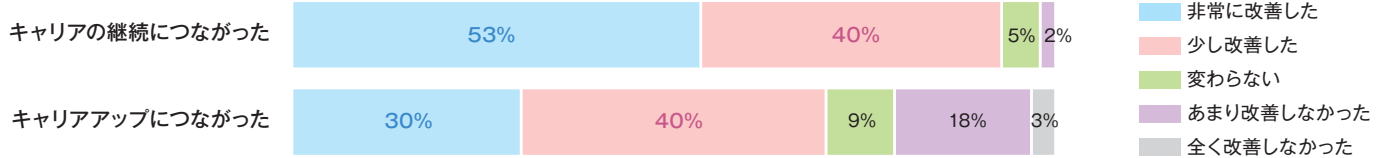
ワーク・ライフ・バランスにおける効果



ワーク・ライフ・バランスにおける支援を受けた効果の詳細



支援利用による効果



第10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、2020年11月21日、第10回女性研究者研究活動支援シンポジウム「『女性活躍推進社会』における順天堂の10年の歩みと未来への課題」を東京医科歯科大学・株式会社ニッピバイオマトリックス研究所の共催で、参加者を限定のうえ、開催いたしました。

平澤男女共同参画推進室副室長より、男女共同参画推進室10年の取り組みの総括についてお話した後、国立研究開発法人科学技術振興機構の山村康子プログラム主管より、女性研究者の現状や、政府の取り組み等について、ご講演をいただきました。

主な内容

● 男女共同参画推進室 取組の総括

平澤 恵理 男女共同参画推進室 副室長

● 基調講演

「女性活躍推進社会へ向けて」

国立研究開発法人科学技術振興機構 山村 康子 プログラム主管

● 特任准教授からの発表

「特任准教授期間内に取組む働き方改革の観点からの目標について」

有井 瑠美 特任准教授（小児外科学講座）

嶋田 晶江 特任准教授（心臓血管外科学講座）

河野 春奈 特任准教授（泌尿器科学講座）

鈴木 まりお 特任准教授（脳神経外科学講座）

那須 元美 特任准教授（消化器外科学講座（上部消化管外科学））

佐伯 春美 特任准教授（人体病理病態学講座）

福井 麻里子 特任准教授（呼吸器外科学講座）

松井 こと子 特任准教授（小児科学講座）

宮崎 彩記子 特任准教授（循環器内科学講座）

（紙上発表）

森川 美樹 特任准教授（浦安 救急・災害医学研究室）

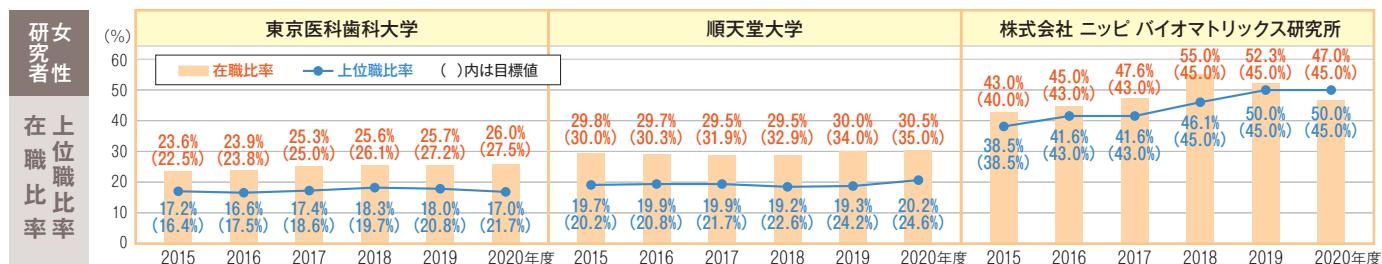
女性研究者比率について

女性研究者支援事業の一環として、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。東京医科歯科大学と順天堂大学の目標は未達成の状況にありますが、この状況を改善するため、東京医科歯科大学では、4月1日に初の女性事務局長を男女共同参画担当（副学長）に迎え、9月1日には学長による「東京医科歯科大学ダイバーシティ&インクルージョンの推進宣言」を発しました。ダイバーシティ（男女共同参画事業を含む）に関し、宣言をはじめ基

本方針やアクションプランにより、様々な取り組みを進めてまいります。順天堂大学では、2019年11月1日に昇任した10名の特任准教授とその上司である教授との対談やインタビューを通して、互いの想いや、講座・研究室、診療現場での取り組みなどを発信しています。株式会社ニッピバイオマトリックス研究所の女性研究者の在職比率は40.7%、上位職比率*1は50%と、各目標値を上回りました。

*1 上位職：講師あるいは課長代理以上の職

（次ページに続く）



科研費採択ランキング 女性研究者 頑張っています！

日本学術振興会の公表資料「研究者が所属する研究機関別 採択件数・配分一覧※2」をもとに、科研費取得機関（約1300機関）のうち、採択件数上位40機関を女性比率により順位付けしました。

2014年度以来、東京医科歯科大学と順天堂大学は1～3位に入っており、両大学での女性研究者の研究力が、極めて高い水準にあることを示しています。

※2 日本学術振興会HP(科学研究費助成事業>研究機関別配分状況)による



科研費採択件数(上位40機関)に占める女性比率(%)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
1位	順天堂大 32.1	順天堂大 30.9	順天堂大 29.5	東京医科歯科大 27.1	順天堂大 27.1	順天堂大 28.8	順天堂大 30.3
2位	千葉大 23.1	東京医科歯科大 25.4	東京医科歯科大 26.3	順天堂大	東京医科歯科大 25.6	名古屋市立大 24.6	横浜市立大 26.4
3位	東京医科歯科大 22.3	千葉大 24.2	千葉大 23.7	千葉大 23.0	千葉大 22.8	東京医科歯科大 24.3	東京医科歯科大 25.2
4位	東海大 22.1	東海大 22.6	東海大 22.5	同志社大 21.5	名古屋市立大 22.7	横浜市立大	東海大 24.5
5位	徳島大 18.2	名古屋市立大 20.9	立命館大 19.7	名古屋市立大 21.0	群馬大 22.4	首都大学東京 23.6	名古屋市立大 24.3

★ 同率の場合、採択件数が多い順

2020年度事業＜取組実施内容＞一覧

実施日	取組内容	実施日	取組内容
2020年 5月26日	第1回事業推進委員会	11月21日	第10回順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム「『女性活躍推進社会』における順天堂の10年の歩みと未来への課題」
8月18日	第5回内部評価委員会	12月18日	第3回事業推進委員会
9月11日	ファミリーサポート 第1回スキルアップ研修会	2021年 2月2日	第6回合同シンポジウム「多様な視点を活かして進む～ニューノーマル時代に輝く女性研究者とは？～」
9月18日	第2回事業推進委員会	2月3日	ファミリーサポート 第2回スキルアップ研修会
10月13日	第4回外部評価委員会	3月7日	ファミリーサポート 全体交流会
10月16日～11月6日	ファミリーサポート 第11期保育サービス講習会		

編集後記

東京医科歯科大学

皆さま、6年間ありがとうございました。漸く大きな一歩を踏み出した事業を更に展開したいと願っています。(庄司)
「ダイバーシティ」について考え続け、辿り着いたのは「他者を尊重すること」「個人の強みを活かし合うこと」の大切さでした。(中村)
女性活躍推進法、ダイバーシティ、SDGs、と時代の変化を感じさせるワードと共(友!?)に携わった事業でした。(小林)
女性研究者の皆さんがますます活躍の場を広げ、笑顔はじける未来につながるよう、これからも全力で祈ります！(佐々木)
本事業の取り組みが、ようやく大学に大きな変化をもたらし、とても嬉しく思います。(遠藤)

株式会社ニッピ

いつも縁の下の力持ちの事務方ですが、連携機関の方々との交流は楽しく、本事業に関わらせていただいたことに感謝致します。(大谷)

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

