



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)」

平成28年度報告書



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 バイオマトリックス研究所

目次

I. 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」平成28年度活動報告	1
I-1 ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進委員会委員長よりご挨拶	1
I-2 平成28年度事業報告の概要	2
2.1 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）事業報告の概要	2
2.2 各事業報告の概要	2
II. 平成28年度事業活動報告	7
II-1 研究力強化の支援事業	7
1.1 概要	7
1.2 研究力強化共同研究	7
II-2 リーダーシップ向上支援事業	9
2.1 概要	9
2.2 ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト「リーダーシップ向上セミナー」概要	10
2.3 キャリアアップに関する意識調査	39
II-3 育児・介護と研究との両立支援事業	43
3.1 概要	43
3.2 DDユニットファミリーサポート 事業説明会概要	45
3.3 DDユニットファミリーサポート 保育サービス講習会概要	45
3.4 DDユニットファミリーサポート スキルアップ研修会概要	52
3.5 DDユニットファミリーサポート ファミサポ通信の発行	53
3.6 研究支援員配備事業	54
3.7 研究支援員バンク	56
3.8 キャリア・ライフ相談室	57
II-4 産学連携の支援事業	58
4.1 概要	58
4.2 産学連携共同研究	58
4.3 産学横断型メンター制度	60

4.4 「産学連携研究セミナー」概要	61
II-5 若手研究者キャリアパス支援事業	63
概要	63
II-6 広報事業	65
6.1 ホームページ	65
6.2 第2回合同シンポジウム「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」	66
6.3 DDユニット事業推進室だより2号	68
6.4 順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム	69
6.5 外部機関でのシンポジウム等の参加	71
II-7 出版事業	76
第2回合同シンポジウム報告集	
「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」発行	76
II-8 平成28年度活動年表	77
II-9 平成28年度DDユニット関連委員会議事録	84
9.1 第一回内部評価委員会議事録（抄出）	84
9.2 平成28年度DDユニット事業推進委員会議事録（抄出）	85
9.3 平成28年度DDユニット各小委員会議事録（抄出）	100
巻末資料	107
I-1 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）「事業計画書」	107
1.1 東京医科歯科大学	107
1.2 順天堂大学	114
1.3 株式会社ニッピ	120
II-1 規約関連	123
1.1 学生支援・保健管理機構 DDユニット事業推進室内規	123
1.2 学生支援・保健管理機構 DDユニット事業内部評価委員会内規	125
1.3 学生支援・保健管理機構 DDユニット事業外部評価委員会内規	126

I.「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)」

平成 28 年度活動報告

I-1 ダイバーシティ・ダイヤモンド (DD) ユニット事業推進委員会 委員長よりご挨拶



平成 27 年度の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、順天堂大学、株式会社ニッピ、東京医科歯科大学の 3 機関による女性研究者支援事業が始まりました。早いものでまもなく 2 年目が終わろうとしています。これまで、講演会、会合や研究会で他施設の男女共同参画部門の方々と情報を交換してきましたが、このように実際に事業を共同で行ってみるとお互いに学ぶ部分が多いように思います。例えば研究支援員の効率的な配備や企業との産学連携における女性研究者支援の現実的な側面などです。

本年度の活動に関しては、本文を参考にして頂ければと思いますが、3 連携機関で主催した合同シンポジウム「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」(平成 28 年 12 月 13 日(火)開催)では、「女性はもっと活躍できる」「女性を上位職に育成・登用するための方策」の講演をいただき、女性の活躍・上位職について考えることができました。各事業の活動では、ファミリーサポートシステムが本稼働し、研究者の支援基盤が拡充されました。これらの活動の成果として、女性研究者比率は、本学では年 1% 程度増加してきております。

大変実り多い 1 年で、連携機関の皆様、運営スタッフの皆様に感謝します。来年度は、最終年度となりますので、女性研究者比率、上位職比率の目標達成をするために、さらに 3 連携機関間で協力して事業を推進していきたいと思っております。

平成 29 年 3 月

東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 機構長
ダイバーシティ・ダイヤモンド(DD)ユニット事業推進委員会委員長
宮崎泰成

I-2 平成 28 年度事業報告の概要

2.1 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）事業報告の概要

東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社 ニッピの3機関が共同実施機関として、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、平成27年9月より女性研究者支援を強化する事業を開始しています。

本事業では、①研究力強化の支援、②リーダーシップ向上支援、③育児・介護と研究との両立支援、④産学連携の支援、⑤若手研究者キャリアパス支援の5つの事業を実施しています。平成28年度は事業実施の2年目にあたり、実施体制の強化を図るとともに、共同研究支援やシンポジウム、セミナーの開催、子育て支援のための人材育成など、5つのすべての事業を継続して行いました。

2.2 各事業報告の概要

(1) 実施体制

本事業においては、代表機関である東京医科歯科大学内に「ダイバーシティ・ダイヤモンド¹ユニット事業推進室（以下、「DDユニット事業推進室」とする）」を設置して、実務を行っています。

DDユニット事業推進室では、事業内容や各取組みの具体案を審議する組織として「DDユニット事業推進委員会（以下、「事業推進委員会」とする）」を設置しています。さらに、事業推進委員会の下に、事業全体の運営に関する業務を行う「事業運営小委員会」を、また各支援事業の実施に関する業務を行う各事業小委員会（「研究力強化の支援小委員会」、「リーダーシップ向上支援小委員会」、「育児・介護と研究との両立支援小委員会」、「産学連携の支援小委員会」、「若手研究者キャリアパス支援小委員会」、「研究支援員配置小委員会」）を設置し、各事業の運営を行っています（図1）。

事業推進委員には、委員長を宮崎泰成教授（東京医科歯科大学）、副委員長を新井一教授（順天堂大学）および服部俊治所長（株式会社 ニッピ バイオマトリックス研究所）が務めています。東京医科歯科大学では、倉石泰特任教授（リサーチ・ユニバーシティ推進機構リサーチ・アドミニストレーター室）、井関祥子教授（医歯学総合研究科 分子発生学分野）、飯田香緒里教授（研究・産学連携推進機構 産学連携研究センター）、平井伸英教授（学生支援・保健管理機構 保健管理センター）、有馬牧子助教（学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働参画支援室）、順天堂大学では、三宅幸子教授（大学院医学研究科免疫学講座）、平澤恵理教授（大学院医学研究科老人性疾患病態・治療研究センター）、国広なごみ先任准教授（大学院細胞・分子薬理学）、株式会社 ニッピでは、後藤希代子部長、広田亜里彩課長代理が、それぞれ務めました（図1）。

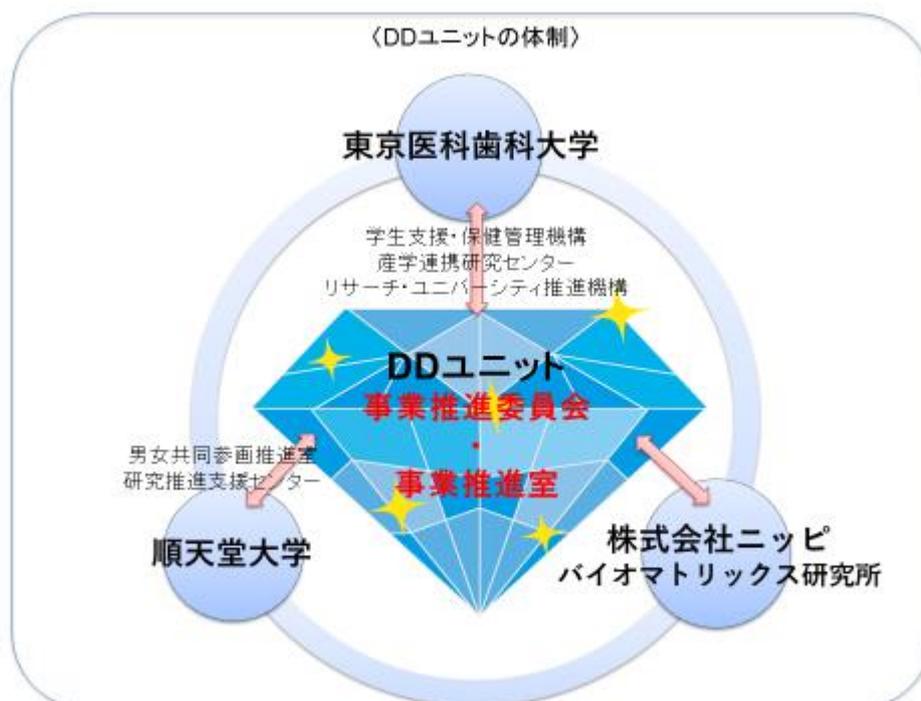
¹ 「ダイバーシティ・ダイヤモンド」の名称には、5方面（①研究力強化の支援事業、②リーダーシップ向上支援事業、③育児・介護と研究との両立支援事業、④産学連携の支援事業、⑤若手研究者キャリアパス支援）からアプローチし、ダイヤモンドのように輝く女性研究者を育成するという意味が込められています。

図 1 事業実施体制



また、DDユニット事業推進室および事業推進委員会は、ダイバーシティの推進と研究力強化・産学連携に注力するため、各連携機関との協力体制を築き、ネットワークを強固にしています(図2)。

図 2 DD ユニットの体制



(2) 活動内容および実績

① シンポジウムの開催

平成 28 年 12 月 13 日（火）、東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社 ニッピが連携して「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」の第 2 回合同シンポジウム「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」を東京医科歯科大学において開催しました。シンポジウムでは、基調講演の他、講演、取組紹介、パネルディスカッションなどが行われました。参加者は学内外から 61 名と多くの方にご参加いただきました。

② 研究力強化の支援事業

平成 28 年度は、連携機関の女性研究者を対象に 3 機関併せて 10 名が採択されました。共同研究の実態及び研究の実施状況を把握するため、採択者により提出された「中間成果報告書」（平成 28 年 9 月）を元に、平成 28 年度後半の継続の可否に関する審査を実施しました。

平成 29 年 2 月 28 日（火）には、採択者による共同研究成果発表会を開催し平成 29 年度の継続支援候補者に関する審議を行いました。

③ リーダーシップ向上支援事業

「リーダーシップ」をテーマに、連続 5 回のセミナーを開講しました。セミナーは、企業におけるリーダーシップの育成、コミュニケーション力、課題解決力・意思決定力、研究室のマネジメント、男女の医療従事者の働き方に関する内容で開催し、全講座合わせて 182 名の参加者を得ました。

④ 育児・介護と研究との両立支援事業

A. 地域ファミリーサポートシステムの構築と運用：平成 28 年 10 月 14 日（金）に、依頼会員と提供会員の希望者を対象としたファミリーサポートサービスの事業説明会を開催しました。また保育サービス講習会（全 30 時間）を 2 回開催しました。平成 29 年 2 月 28 日時点の会員数は、依頼会員 26 名（東京医科歯科大学 20 名、順天堂大学 4 名、株式会社ニッピ 2 名）、提供会員 48 名、利用実績は 162 件です。事故および苦情はともに 0 件で、順調なシステム運用状況にあります。

B. 研究支援員配備事業：平成 28 年度の配備のための募集を行い、東京医科歯科大学 2 名、順天堂大学 14 名、株式会社ニッピ 1 名に配備を行いました。

C. キャリア相談室の共有：連携機関の研究者から寄せられた、育児と研究の両立に関する 10 件の相談について対応しました。

⑤ 産学連携の支援事業

A. 研究シーズ実用化

平成 28 年の共同研究は、平成 27 年度の採択者を対象に一次審査と研究シーズマッチング相談・発表会および二次審査を行った結果、今後の産学連携研究につながる見込みの高い研究シーズを有すると評価された 3 名が継続採択されました。また、平成 28 年 10 月より、株式会社ニッピが提供する研究ニーズに係る共同研究を募集し、2 名が新たに採択されました。共同研究の実態及び研究の実施状況を把握するため、研究採択者により提出された「中間成果報告書」（平成 28 年 9 月）を元に、平成 28 年度後半の継続支援の諾否に関する審査を実施しました。さらに平成 29 年 3 月 7 日に産学連携の支援・研究成果発表会を開催しました。発表内容を基に、平成 29 年度の共同研究支援の継続支援の審議を行いました。その結果、今後産学連携において実用化の見通しが高いと評価された 4 名を次年度の採択者候補者として決定いたしました。

B. メンター制度

女性研究者が実施する産学連携研究に関する悩みや問題に対して、様々な視点からのアドバイス等を行う制度として、女性研究者を対象にメンター（相談相手）を配置しました。

⑥ 若手研究者キャリアパス支援事業

平成 28 年度は、3 名（東京医科歯科大学 1 名、順天堂大学 2 名）の大学院生が参加し、男女役割平等意識に関するアンケート調査の実施、及び交流会を開催しました。活動内容をまとめた報告書を作成しました。

⑦ 広報事業

DD ユニット事業推進室のホームページ（<http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/>）の運営および情報の発信を行いました。連携機関の女性研究者向けの情報やファミリーサポート事業の参加者向けの情報、またセミナーなど一般に向けた情報を発信し、本事業の周知や募集などに活用しました。

⑧ 対外的な活動（外部機関への参加）

- ・ 科学技術振興機構 シンポジウム参加（平成 28 年 12 月 1 日）

- ・茨城大学 シンポジウム参加（平成 29 年 1 月 26 日）
- ・東北大学 シンポジウム参加（平成 29 年 1 月 29 日）
- ・大阪大学 シンポジウム参加（平成 29 年 2 月 20 日）
- ・その他 ファミリーサポート事業を継続、発展のための情報収集

Ⅱ 平成 28 年度事業活動報告

Ⅱ-1 研究力強化の支援事業

1.1 概要

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（principal investigator：PI＝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を支援しています。支援対象は上位職、中堅層、若手の三層の女性研究者であり、支援を受けた女性研究者らの外部資金獲得力や全体的な研究力等を向上させることが期待できます。

1.2 研究力強化共同研究

◇ 募集と採択

平成 28 年度は、昨年度に採択した 18 件（東京医科歯科大学 9 件・順天堂大学 6 件・株式会社ニッピ 3 件）のうち、共同研究発表会（平成 27 年 3 月 25 日）で審査を受け、評価の高かった 10 件（東京医科歯科大学 4 件・順天堂大学 3 件・株式会社ニッピ 3 件）の共同研究を採択し、引き続き支援いたしました。

また、残り 7 件（東京医科歯科大学 5 件・順天堂大学 3 件）の共同研究については、連携維持費（少額研究費）を配分し、共同研究の推進により構築されたネットワークの維持を推奨いたしました。

◇ 採択 全 10 件

〈東京医科歯科大学〉（4 件）

- ・ 井関祥子教授（大学院医歯学総合研究科 分子発生学分野）
「Nager 症候群の発症機構に関する分子生物学的解明」
- ・ 貫井陽子准教授（医学部附属病院 感染制御部）
「新生児集中治療領域で分離される市中感染型 MRSA の解析」
- ・ 松原直子助教（難治疾患研究所 免疫疾患分野）
「B リンパ球抑制性受容体 CD22 を標的にした多発性硬化症制御法の開発」
- ・ 船戸紀子准教授（医歯学研究支援センター）
「先天性疾患に関わる Tbx1 転写因子とコラーゲン分子群の相関に対する網羅的解析と創傷治癒改善効果への可能性」

〈順天堂大学〉（3 名）

- ・ 千葉麻子准教授（免疫学講座）
「MAIT 細胞を標的とした炎症性腸疾患の新規治療法開発」
- ・ 長瀬美樹准教授（解剖学・生体構造科学）
「生活習慣病と鋳質コルチコイド受容体（MR）活性化～環境因子によるエピゲノム制御機構の解明～」
- ・ 齋藤アンネ優子准教授（放射線科）
「放射線療法により、疼痛部の痛みが消失した多発骨移転に対する予防的放射線療法は必要か？」

〈株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所〉（3 名）

- ・ 桑葉くみ子課長代理
「コラーゲンペプチドの経口摂取が健康状態に及ぼす効果について」
- ・ 加来祐子課長
「動物細胞による組換え蛋白質の生産性増強に関する研究」
- ・ 藤崎ひとみ課長

「コラーゲン会合体が、株化ガン細胞の幹細胞性（stemness）に与える影響を薬剤排出能で評価する研究」

◇ 連携維持費 全 7 件

〈東京医科歯科大学〉（4 件）

- ・ 横山三紀准教授（大学院医歯学総合研究科）
「糖脂質による血液精巣関門のタイト結合リモデリング機構の解明と男性不妊治療の新戦略」
- ・ 白壁恭子准教授（大学院医歯学総合研究科）
「亜鉛トランスポーターZIP6 のシェディングの炎症反応における役割」
- ・ 里元麻衣子講師（心肺統御麻酔学分野）
「敗血症関連脳症の病態機序の解明および治療薬の検討」
- ・ 田中絵里子助教（小児科）
「ポドサイト傷害時の細胞運命決定メカニズムの解析による腎糸球体硬化の病態解明」
（※上記の他、1 件辞退）

〈順天堂大学〉（3 名）

- ・ 田中奈々助教（小児外科）
「細胞外マトリックスを用いた、ヒルシュスプルング病に対する内科的治療法への挑戦」
- ・ 杉原匡美助教（臨床検査医学）
「家族性拡張型心筋症における病態進行の予防的治療法の確立」
- ・ 塩田智美准教授（呼吸器内科）
「慢性・間欠的低酸素性高二酸化炭素血症の肺循環への影響」

◇ 中間成果報告書

共同研究の進捗状況と運営実態を把握するために、採択者より中間成果報告書の提出を受けました。

◇ 研究成果発表会

共同研究としての実態を把握し評価するために、2 月 28 日（火）に、各共同研究グループの研究代表者と共同研究者、審査委員、事業関係者のみが出席するクローズド形式の共同研究発表会を開催しました。

昨年度はオープン形式であった発表会を、クローズド形式とした理由は、未発表データや特許性が含まれるデータ等、貴重性の高いデータの守秘に関する強い要望が発表者より多く寄せられたためです。

同発表会では、各研究チームの代表者がプレゼンテーションを行い、下記の評価項目により次年度に向けた継続支援審査を行いました。

- ① 目標の達成状況
- ② 資金配分の項目別比率
- ③ 共同研究の実施状況
- ④ 連携機関と連携して当該研究を行う意義
- ⑤ 共同研究の実施における今後の目標
- ⑥ 今後の産学連携の可能性
- ⑦ 「女性目線を活かした医学系研究」という視点でどの程度研究を実施したか

Ⅱ-2 リーダーシップ向上支援事業

2.1 概要

リーダーシップ向上支援事業では、主として「ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト」とキャリアアップに関する意識調査」を実施しました。

A ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト

リーダーを育成するための連続講座を定期的で開催し、女性研究者の上位職登用に向けた積極的な意識改革を図ることを目的としています。東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社 ニッピに所属する女性研究者を参加対象として、女性が上位職として活躍するための講座を、平成28年度は次のテーマで開催しました。

- ① 企業におけるリーダー育成講座
- ② コミュニケーション力講座
- ③ 課題解決・意思決定力講座
- ④ 研究室のマネジメント講座
- ⑤ 男女の医療従事者に向けた働き方講座

上記セミナーの開催により、参加者同士が様々な考え方や経験を共有し、各自のキャリアの振り返りや動機付け、リーダーシップの向上意識の促進等の効果が期待されています。

B キャリアアップに関する意識調査

意識調査を通して、女性が上位職に就くための促進要因・阻害要因を様々な因子から明らかにするため、平成29年3月にウェブアンケートを実施しました。平成28年度は、女性がキャリアアップするための具体的な方策のほか、女性リーダーが増えることへの意見等に関する設問等を加えて調査を行いました。

2.2 ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト「リーダーシップ向上セミナー」概要

◇第1回「企業におけるリーダーの育成」

講師：國井秀子氏（芝浦大学 学長補佐 大学院工学
マネジメント研究科 教授 元リコーIT ソリューションズ
株式会社 取締役会長執行役員）

日時：2017年11月17日（木）14：00～15：00

会場：東京医科歯科大学 M&Dタワー11階 大学院講義室3



第1回のリーダーシップ向上セミナーは、芝浦工業大学において、学長補佐と大学院工学マネジメント研究科の教授を併任し、元リコーITソリューションズ株式会社の取締役会長執行役員として活躍され、豊富な企業経験もお持ちの國井秀子氏にご講演いただきました。



平成28年度DDユニット事業推進室主催
リーダーシップ向上セミナー
第1回 企業におけるリーダーの育成

内容
・企業の人材育成/リーダーシップ育成の課題紹介
・人材育成/リーダーシップ育成において、企業と大学の
相違点と課題点
・今後女性がリーダーシップを取るために必要なこと 等

日時 11月17日（木）14：00～15：00
会場 東京医科歯科大学 M&Dタワー11階大学院講義室3
（東京歴史公園内1-5-45）
開催者 東京医科歯科大学、東京工業大学、株式会社ニッセイ国際研修センター、株式会社ニッセイ国際研修センター
申込方法 1. 申込書提出、2. 内覧申込、3. 申込、4. 申込受付完了、5. 申込受付完了後申込書提出

最初に男女を問わず、日本がかかえるイノベーションの現状と変革に対応するためのリーダーシップについて話され、次に女性リーダー育成に向けた実状や課題をご説明いただき、ポジティブ・アクション（＝女性に対する積極的かつ暫定的改善措置）の歴史や日本における理解や進行の遅さ、そして女性がリーダーとなるためのキャリア構築の方法についてご自身の

経験等を踏まえ、お話し下さいました。

ITの進歩やグローバル化、新興国の成長等、ビジネス環境の急激な変化の中、日本はIMD（スイスの国際経営開発研究所）が2016年に発表した国際競争力ランキングにおいて61ヶ国中26位であり、これからの日本の成長にはイノベーションが必要であることを述べられました。日本でのイノベーションの定義は「技術革新」と解釈されているが、経済学者のヨーゼフ・シュンペーターによる定義は「異なるものの新たな結合」による新たな価値創造であり、たとえば「新しい生産方法の導入」や「新しいサービスの提供」である。日本の課題は人材の流動性のなさ、硬直した働き方、減点主義の評価、人材の多様性とオープン性の不足等を挙げられました。均質の文化ではイノベーションは起こりにくいため、企業などの集団組織では、人材の多様性、特に、女性比率の向上や発言の平等性、社会的感性が重要であるとされました。そのため日本のリーダーに求められることは、変化への対応力、新たな価値創造のイノベーション力、人材の多様性への対応力、グローバル・リーダーとなる事だと述べられました。

これを踏まえ、女性リーダー育成に向けて、実状や課題となっている点として、まず日本の現状は、世界経済フォーラムでの男女格差指数順位が144カ国中、111位（2016年）と格差が大きい事、日本の社会文化と制度は女性に不利な事が多く、いまだに強い性別役割分業意識が残っている事、昇格スタイルも女性に不利なトーナメント型で、産休・育児休業で、昇格レースから脱落してしまい、敗者復活が難しい事、対比としてアメリカのコンテスト型は、その都度、選抜を行う事、チャンスは後からでもやってくる事が良い点であり、昇給の目安も「男は期待で、女は実績」である事も挙げられました。そ

ここで女性のキャリア形成においては閉ざされがちな職能拡大と組織階層でのステップアップ経験が大切であり、女性のキャリア形成は上司次第の現状ではモチベーションが下がるのも当然で、男性管理職の意識変革が必要だが、女性だけの問題にとられがちで男性にとっては他人ごとであり、また身近な成功事例が少ない事も述べられました。ダイバーシティの推進には、トップダウンの強いメッセージが必要であり、そうして意識改革や制度の充実が図られ、人材育成が始まると話されました。

次に日本におけるポジティブ・アクションの歴史の始まりは1985年に条約締結された女性差別撤廃条約であるが、ポジティブ・アクションや民法改正の遅れを国連から再三の指摘を受けていた。2015年8月に「女性活躍推進法」が成立され、政府目標は指導的立場の女性を2020年までに30%、政府の審議会委員の女性割合を30%以上としている事を述べられました。海外のポジティブ・アクションの事例として株式会社の取締役等への女性の登用を、ノルウェーは2008年までに40%（すでに達成）、EUは2020年までに40%目標としている事も挙げられました。



また女性のキャリア構築においてはキャリアプランの作成が有効で、キャリアアップに向けた適切な仕事の提供をし、育成プログラムの実施、視野を広げる機会を提供する事が理想であると述べられました。

最後に女性がリーダーとなるために、國井氏ご自身がこれまでのご経験（ご講演の最初には、大きく分けて、ご自身の紹介として、テキサス大学(オースティン)時代に物理専攻からITを学び、研究や起業等を経て、アメリカで博士号を取得し、リコー時代に次長からスタートし常務執行役までを経験し、芝浦工業大学では教育、研究、女性活躍推進を行った事を話されていた）より、「チャレンジの機会は逃さない」、「ネガティブな状況もプラスに活かす」、「仕事に優先順位をつける」、「現場経験、実践経験を積む」、「今できることはすぐ処理する」、「出来るだけ多くのステークホルダーを巻き込み、支援してもらおう」等、貴重なアドバイスをいただきました。



◇第2回「怒りの感情のマネジメントとコミュニケーション」

講師：枝川義邦氏（早稲田大学 研究戦略センター 教授）

日時：2017年11月21日（月）12：00～13：00

会場：東京医科歯科大学 M&Dタワー11階 大学院講義室3



第2回リーダーシップ向上セミナーでは、早稲田大学研究戦略センター教授で、脳科学を専門とする枝川義邦氏に、昨年に引き続きご登壇いただきました。

第2回
怒りの感情のマネジメントとコミュニケーション

内容
・怒りのメカニズムとマネジメント
・コミュニケーションのスタイルとスキル 等

日時 11月21日（月）12：00～13：00

会場 東京医科歯科大学 M&Dタワー11階大学院講義室3

対象者 東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社などに所属する女性研究者、教職員の方、一般の方、男性の方もご参加可能です。

申し込み 申し込みは下記URLからお願いいたします。

東京医科歯科大学 学生支援課・保健管理課
DDユニット事業推進室
TEL：03-5803-4172
E-mail：
ddunit.ddu@tmd.ac.jp
http://www.tmd.ac.jp/
cmn/ddu/index.html

今回はコミュニケーションにおいて重要となる怒りの感情のメカニズムについて脳科学的な視点からお話いただき、仕組みを知った上でのマネジメントと、どうすればコミュニケーションに活かせるかのスキルについて、ご講義いただきました。

最近では、怒りのマネジメント方法であるアンガーマネジメントは、職場の人間関係のトラブル

などへの対策として注目が高まっているためか、参加者は45名と、本セミナーへの関心の高さを確認できました。

枝川氏は、人間の基本6感情の1つが怒りであり、ジレンマが自己のコントロールを超えた状況で、合理的な解決策がある場合には怒りは起きず、合理的な解決策がない場合、怒り(キレる)か逃避(逃げる)の状態になると述べられました。また一次感情(直接的に自身に起こった事への感情)の不安、悲しみ、後悔、寂しさから誘発される事による二次感情が怒りであり、背外側前頭前野は、理性的な判断をしようとする部分を司り、外側溝というミゾの奥にある島皮質の島皮質前部は、嫌悪感を抱いた時に活動性が高まって「怒り」の感情がおき、自分に不利益な事が起こった場合、背外側前頭前野と島皮質前部で理性と感情のせめぎ合いが起き、意思決定(→行動)が規定されるとご説明されました。

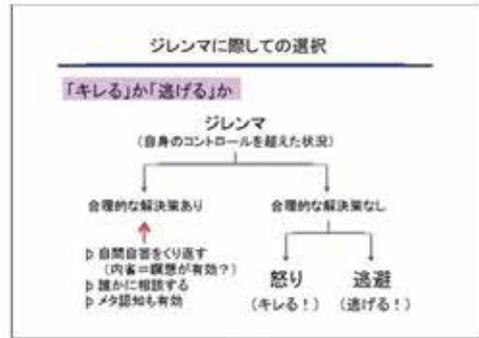
怒りのマネジメントとしては、背外側前頭前野が島皮質前部より勝るようになるために、前頭前野の活動性マネジメントが大切で、それには「内観」＝冷静になっている状態で、今までの自分を客観視し、生き方の間違いに気づき自ら行動を修正していく事、「メタ認知」＝自分の思考や行動そのものを対象として客観的に把握し認識する事、「言語化」が大切である事を述べられました。言語化の効用としては、漠然と「壁」を感じた事を言語化すると、前頭前野の活動性が高まり、情動の中核であり危険を察知する脳内部の扁桃体へ神経連絡がなされ、物事が明確化され認知負荷の軽減になる事も述べられました。

次に、スムーズなコミュニケーションを図るために、大きく4つのタイプ分けを行うソーシャルタイプを提示されました。参加者それぞれが自分のソーシャルタイプを確認できる用紙が配布され、自分自身のタイプの特徴を知り、相手がどのタイプなのかを見分ける方法、相手へ効果的な対応とその具体的な質問例や効果的な褒め方等をご講義いただき、異なるタイプの人とのコミュニケーション方法について理解を深める事ができました。

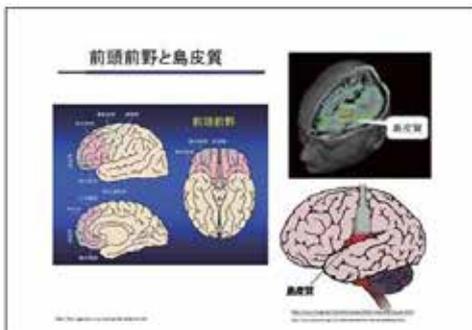




スライド1



スライド2



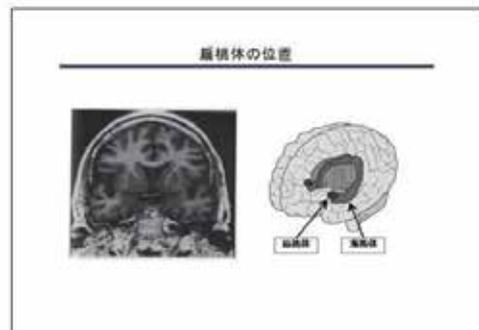
スライド3



スライド4



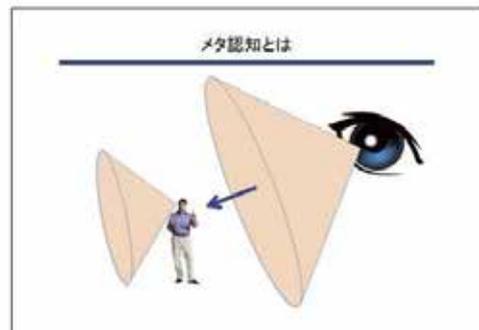
スライド5



スライド6



スライド7

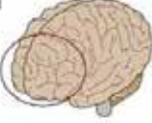


スライド8

言語化の効用

漠然と「壁」を感じたことを言語化

前線前野の活動性
不安な感情に関わる脳活動を抑制
明確でないことへの警戒
扁桃体などへの神経連絡
項目に切り分けると「タスク化」
明確になることによる
認知負荷の軽減
タスクに対する具体的なアプローチ策策定



スライド9

ソーシャルスタイル・タイプ分け項目(主張軸)

項目	-3	-1	0	1	3	説明
関わりが浅い	-3	-1	0	1	3	距離を感じる
関わりが深い	-1	1	3	3	3	距離が近い
受け身	-3	-1	0	1	3	受け身が強い
受け身が弱い	-1	1	3	3	3	受け身が弱い
距離を求めたい	-3	-1	0	1	3	距離を求めたい
距離を求めたくない	-1	1	3	3	3	距離を求めたくない
受け身が強い	-3	-1	0	1	3	受け身が強い
受け身が弱い	-1	1	3	3	3	受け身が弱い
受け身が強い	-3	-1	0	1	3	受け身が強い
受け身が弱い	-1	1	3	3	3	受け身が弱い
受け身が強い	-3	-1	0	1	3	受け身が強い
受け身が弱い	-1	1	3	3	3	受け身が弱い

合計得点: 点

主張軸 (縦軸)

スライド10

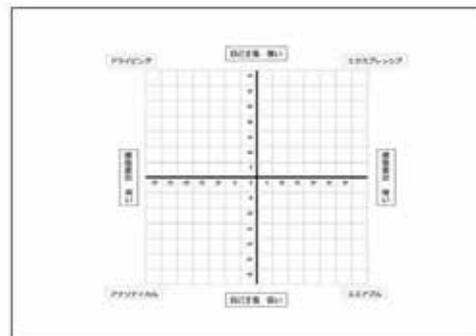
ソーシャルスタイル・タイプ分け項目(感情軸)

項目	-3	-1	0	1	3	説明
緊張しやすい	-3	-1	0	1	3	緊張しやすい
緊張が強い	-1	1	3	3	3	緊張が強い
緊張が弱い	-3	-1	0	1	3	緊張が弱い
緊張が強い	-1	1	3	3	3	緊張が強い
緊張が弱い	-3	-1	0	1	3	緊張が弱い
緊張が強い	-1	1	3	3	3	緊張が強い
緊張が弱い	-3	-1	0	1	3	緊張が弱い
緊張が強い	-1	1	3	3	3	緊張が強い
緊張が弱い	-3	-1	0	1	3	緊張が弱い
緊張が強い	-1	1	3	3	3	緊張が強い
緊張が弱い	-3	-1	0	1	3	緊張が弱い
緊張が強い	-1	1	3	3	3	緊張が強い

合計得点: 点

感情軸 (横軸)

スライド11



スライド12

スタイル別キーワード例

ドライビング
勝ち負け、戦略、戦術、ライバル、戦い、強さ、理論、結果、白黒

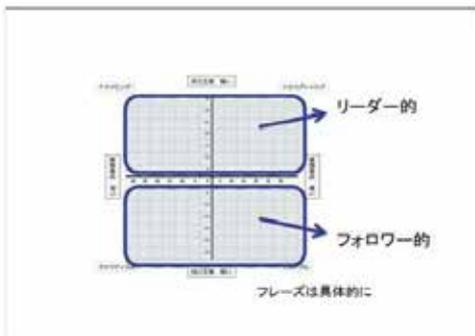
エクスペンシブ
楽しい、オリジナル、新しい、変わった、面白い、ノリ、自由

エミアブル
お役に立つ、仲良し、チームワーク、おかげさまで、ありがとう、サポート

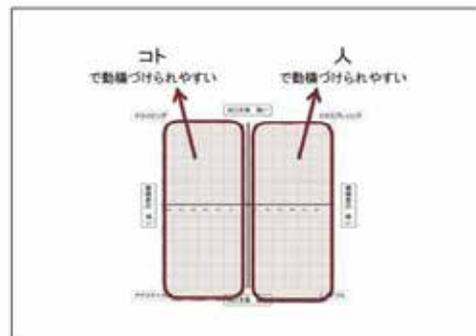
アナリティカル
正確、正しい、計画、研究、専門性、じっくり、コツコツ、データ

スライド13

スライド14



スライド15



スライド16

◇ 第3回「より広いビジョンを持つために～「体験こそ宝」～」

講師：渡辺美代子氏（科学技術振興機構 ダイバーシティ推進室長）

日時：2016年12月20日（火）12：00～13：00

会場：東京医科歯科大学 M&Dタワー11階 大学院講義室3



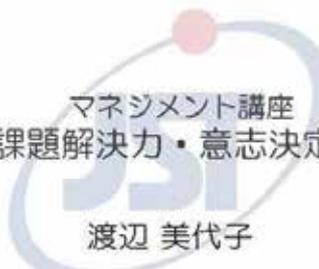
第3回リーダーシップ向上セミナーは、科学技術振興機構ダイバーシティ推進室長であり、女性研究者のロールモデルとして活躍されている渡辺美代子氏にご講演いただきました。渡辺氏からは、「自分の生き方」「人との関わり」「組織におけるリーダーシップ」「課題解決力・意思決定力」を軸にご講演いただきました。講演には、28名の参加者を得ました。

渡辺氏は、マネジメント力のアップとは「新しいことを成すこと」であるとされ、「破壊的イノベータ」の5つのスキルについてご紹介されました。その中でも、想像の及びにくいスキルが、「質問力」であり、マネジメントについて考える上で最も重視されるものとして強調されました。また、現在の職位に就くまでのご自身の経験から、チャレンジ意識を高めたり、複数の選択肢の中で決断を下したりしていくためには、自分の生き方や人との関わりについて考えることが重要であるとされました。その上で、自分の生き方として、自分にしか出来ない価値を考えると、「やりたいこと」と「得意なこと」に加えて、「人や社会のためになること」を選択することで、初めて充実感が得られるものであると話され、そして人や社会の中での立ち位置を確認することの大切さについて指摘されました。この3つの視点について、グループディスカッションを行い、会場からは様々な立場からの意見が出されました。

また、リーダーシップについては、自分個人のためでなく、誰かから始まり多くの人が良くなる事を考えていく、そのビジョンを示す、それが仲間を増やす事になり、リーダーシップに繋がると述べられました。また、グループディスカッションでは心から信頼できる人は誰か、について話し合い、リーダーシップの育成においては人の良い点を探し、人から学び、人を育て、信頼できる人を作ることの必要性を再認識しました。他に、体験を基に考えることを勧められました。良い体験も悪い体験も、ともに自分の独自性として積み重ねるのであり、むしろ失敗談こそ大きな説得力を持ち、多くの人に共鳴され、体験が宝となると説明されました。さらに、社会がより複雑化し、大きく変動し、また多くの人が高等教育を受ける現代で大切なことは、「多くの人との共創」「まとめる力」「決める力」であるとして、「共創」という概念を紹介され、そのために自分の意思と他者の意見で価値を創ることの多様性が重要であると締めくくられました。



スライド1



マネジメント講座
～課題解決力・意志決定力～
渡辺 美代子

JST 科学技術振興機構
Japan Science and Technology Agency

2016/12/20
第4回40歳以上
リーダーシップ向上セミナー

スライド2

破壊的イノベータの5つのスキル

by Clayton M. Christensen

破壊的イノベータの5つのスキル

1. 関連づける力
周期的な飛躍的前進は、多様な領域や分野が交わることで見られることが多い
2. 質問力
物事の探求に情熱を燃やすと質問が多くなる
3. 観察力
4. ネットワーク力
5. 実践力

特に重要

5つのスキルは、先天的なものではなく、後天的に育成できる

能力について理解し、練習を積みめば、自分の創造力に自信が持てる



JST 科学技術振興機構 2

スライド3

自己紹介 ー生涯～中高生の頃ー

0歳 父、母、姉の家庭に次女として生まれる

5歳ー ピアノとバレエを習う

13ー15歳 東京都立中学生 バレーボール部

16ー18歳 東京都立川崎高校生 バレーボール部
物理の授業で自然の秩序に感激
化学が好き、点数低く悔める



JST 科学技術振興機構 3

スライド4

自己紹介 ー若手研究者の頃ー

22歳 東京理科大学理学部物理学科卒業
東芝入社
研究開発センターで研究職

25歳 結婚
初めて論文投稿

28歳 初めて国内国際会議で発表

30歳 初めての海外出張

30歳 論文(理学)博士
カナダにてポストドク(1年半)

31歳 東芝に戻る



JST 科学技術振興機構 4

スライド5

自己紹介 ー子供が小さい頃ー

36歳 長男誕生

38歳 長女誕生

つくば研究所に向向(3年)

40歳 英国にて客員研究員(2か月、家族で英国へ)



JST 科学技術振興機構 5

スライド6

自己紹介 ーマネージャーとしてー

45歳 東芝研究開発センターで部門長

47歳 東芝本社で経営スタッフ

48歳 東芝電力社でグループ長

49歳 東芝研究開発センターで技術管理部長

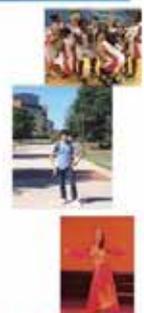
52歳 東芝本社で経営変革統括責任者

55歳 東芝役職定年

56歳 JST-CRDS フェロー
JSTダイバーシティ推進室 室長

57歳 JST執行役(副理事)

趣味: ダンス、ダイエット、子育て(かつて)



JST 科学技術振興機構 6

スライド7

自分の過去を振り返って

1. 計画性のない人生
2. 海外生活で考え一新
3. 子供を持って考え一新
4. マネージャーっておもしろい
5. 様々な経験で広い世界が見えてくる
6. 困難には必ず充実感がついてくる

もっと若い頃から
社会に興味を持って
いればよかった

JST 科学技術振興機構 7

スライド8

内容

1. 自分の生き方
2. 人との関わり
3. 組織におけるリーダーシップ
4. 課題解決力・意志決定力

JST 科学技術振興機構 8

自分の生き方

スライド9

1. 大きく捉える
2. よい時と悪い時の繰り返しに対応する
3. 自分の位置を確認する
4. 自分にしかできない価値を考える

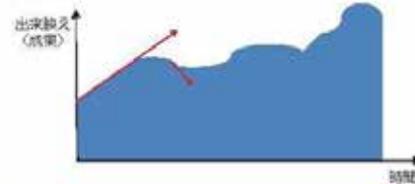
Japan Science and Technology Agency



自分の生き方 1. 大きく捉える

スライド10

人生全体は微分ではなく積分
年齢が上がるほど積分の効果大
些細なことを気にしない



Japan Science and Technology Agency



自分の生き方 2 よい時と悪い時の繰り返しに対応する

スライド11

必ずサイクルがある
よい時に思いっきり仕事
多少無理しても頑張る
悪い時はじっと我慢
必ずずっとは続かない



Japan Science and Technology Agency



自分の生き方 3. 自分の位置を確認する

スライド12

自分は全体のどこに位置するのか確認する

平均値なら平凡
はずれていれば希少価値
はずれ過ぎていると共感得られない

抵抗勢力になっていないか
よい方向に向かうか

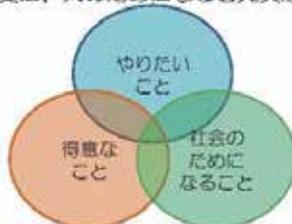
Japan Science and Technology Agency



自分の生き方 4. 自分にしかできない価値を考える

スライド13

やりたいことが最重要
それが得意であると有利
更に、人のためになると充実感



Japan Science and Technology Agency



グループ討議 1

スライド14

各自のやりたいこと、
得意なこと、
人のためになること、
について話し合ってください

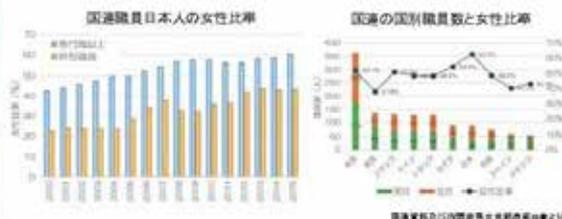
Japan Science and Technology Agency



日本女性の海外での活躍

スライド15

日本の女性は海外で大活躍
更に日本で活用
⇒ 日本のグローバル化加速



Japan Science and Technology Agency



内容

スライド16

1. 自分の生き方
2. 人との関わり
3. 組織におけるリーダーシップ
4. 課題解決力・意志決定力

Japan Science and Technology Agency



人との関わり

スライド17

1. 人のよい点を探す
2. 人から学ぶ
3. 人を育てる
4. 信頼できる人をつくる

Japan Science and Technology Agency



人との関わり 1. 人のよい点を探す

スライド18

自分がない人の長所は自分の力に！
自分と異なる人と仲間になる
⇒ 包容力と広い知識・能力
⇒ 自分だけでできないことが可能
仲間が増える
自分が信頼すれば人から信頼される

Japan Science and Technology Agency



人との関わり 2. 人から学ぶ

スライド19

先人・上司から学ぶ
豊富な経験から得る
同僚に学ぶ
最も共感が得られる
後輩に学ぶ
新しい感覚や時代認識を得る



Japan Science and Technology Agency



人との関わり 3. 人を育てる

スライド20

後輩を育てる
特に後任を育てる
こだわりを決める、未来をつくる
同僚を育てる
自分と共に成長する
上司を育てる
時代認識のある上司を育て、よい環境をつくる
相手の意志を尊重する



Japan Science and Technology Agency



人との関わり 4. 信頼できる人をつくる

スライド21

信頼できる人が何人いるかが勝負！
困難な時に助け合える人の存在こそが重要
自分の専門と異なる分野に信頼できる人
自分の範囲が広がる
海外に信頼できる人
自分の世界が広がる

Japan Science and Technology Agency



グループ討議 2

スライド22

心から信頼できる人は誰か、
について話し合ってください

Japan Science and Technology Agency



内容

スライド23

1. 自分の生き方
2. 人との関わり
3. 組織におけるリーダーシップ
4. 課題解決力・意志決定力

Japan Science and Technology Agency



リーダーシップ 1. ビジョンを持つ、示す

スライド24

自分なりの夢を持つ
体験に基づき正直な夢・理想像を明確にする
⇒ 説得力のある方向を示すことができる
自分個人の利益のためではないことを確認する
個人の利益のためでは人がついて来ない
自分の夢・理想像を伝える
人にわかるように伝える
第三者に伝えてもらう



Japan Science and Technology Agency



リーダーシップ 2. 体験をもとに考える

スライド25

- 体験こそ自分の独自性
- よい体験も悪い体験も宝
- 失敗談こそ大きな説得力
- ⇒ 共感を得る
- 体験に基づき自分で考える



Japan Science and Technology Agency



リーダーシップ 3. 人を好きになる

スライド26

- メンバーを好きになる
- 好きな人には関心が湧く
- 最も重要
- 指導者・上司を好きになる
- 無理かもしれない
- 外部の人を好きになる
- 多くの人と信頼関係が築ける

Japan Science and Technology Agency



リーダーシップ 4. 異なる意見を受け入れる

スライド27

- 多様性がますます重要に
- 多様性を活用できるのは新しいリーダー
- 男女、国籍、年齢の違いを大切に
- 異なる意見の衝突から生まれる新たな価値
- 同意だけでは生まれない価値
- 自分だけでつくりえない価値
- 包容力を育てる
- 反論の前に一息

Japan Science and Technology Agency



リーダーシップ 5. メンター制度

スライド28

メンティ自身による気づきと行動を伴う

メンター支援制度の拡充 ⇒ メンターとメンティ双方の女性の育成

(1) 上智大学 グローバル・メンター制度 (2010年～)

「グローバル・メンター制度によるSteep Up活動」を実施

対象：女子学生とポストドクター

目的：帰国後、所属研究室において研究者の師・研究者として貢献

内容：海外研究機関におけるグローバル・メンターとの交流・相談等



(2) 日本IBM (2006年～)

「技術系社員の育成強化のためのメンター制度」

目的：キャリアアップ

対象：専門職以上の職位、男女共

内容：技術論文、国際会議発表等をサポート

プロセス：申請→Match/Make→計画立案→計画実行→実績確認



(3) 住友スリーエム (2002年～)

「メンタリングプログラム」

目的：女性社員の加速的育成

メンター：役員、事業部長

内容：キャリア、仕事に関する悩み共有、メンティー自身が行動力に

上級管理職の考え方を学び自らのキャリアについて考察



Japan Science and Technology Agency



内容

スライド29

1. 自分の生き方
2. 人との関わり
3. 組織におけるリーダーシップ
4. 課題解決力・意志決定力

Japan Science and Technology Agency



昔の課題解決・意志決定

スライド30

社会がより単純、ゆっくり

- リーダー：強く、賢く、権力集中
- 専門家：専門性の追求、社会に貢献
- 市民：リーダーや専門家に依存



Japan Science and Technology Agency



今の課題解決・意志決定

スライド31

社会がより複雑、変化が激しく、教育のある市民

- リーダー：多くの人と共創、まとめる力、決める力
- 専門家：他者と議論し、共創
- 市民：リーダーや専門家に依存せず共創に参加

世界の概念

Co-design, Co-product, Co-delivery



Japan Science and Technology Agency



多様性とビジョンの関係 一均一な社会と多様な社会

スライド32

皆考えていることは同じ
⇒ 黙っていても同じ目標
マネージメントは容易

皆考えていることは別々
⇒ ビジョンが必要
マネージメントは難



Japan Science and Technology Agency



課題解決・意志決定に求められること

スライド33

- 一人ひとりが考えることこそ重要
- 表面的な情報は材料でしかない
- 公表された情報が正しいとは限らない
- 事実と意見を分ける
- 混在することが多い
- 自分の意思+他者の意見 で価値を創る
- ⇒ これからの課題解決・意思決定

Japan Science and Technology Agency



新聞記事の比較 (2015年12月掲載)

スライド34

女性研究者、わずか14.6% 日本経済新聞 2015/12/18

2014年現在の日本の女性研究者の割合は14.6%と、比較可能な主要国・地域の中でも最低ランクだった。(途中省略)「5年後30%」の数値目標を達成できたとしても、欧州勢に追いつくのは難しい。

女性研究者13万6200人 過去最多 読売新聞 2015/12/16

総務省は15日、国内の女性研究者の数が今年3月末時点で13万6200人となり、過去最多を更新したと発表した。データが比較できる2002年以降、女性研究者数は増え続けており、全体に占める割合でも過去最高の14.7%になった。同省は、女性の社会進出が目標にあるとみている。

Japan Science and Technology Agency



グループ討議 3

スライド35

自分の複数性

について話し合ってください

Japan Science and Technology Agency



Gender Summit について (1)

スライド36

2011年発足

Gender Summit
Quality Research and Innovation through Gender

Science Gender

欧州委員会が中心となり発足 与 PORTIA
欧州・米国に次いで、アフリカ、アジアへと世界展開中

科学の質を向上させ、多様な視点と新たな研究とイノベーションの質の向上を目指す

Gender Summitの特長

- 男女差を認識し、多様な視点と促す
- 科学技術からスタート
- 多岐にわたる参加者
- ⇒ 科学者(文筆)、企業、政策決定者
- ⇒ 問題提起だけでなく、解決への具体的な行動を目的としている

Gender Summit
科学者 企業 政策決定者

問題解決

Japan Science and Technology Agency



Gender Summit について (2)

スライド37

男女共同で研究することにより男女差を減らした研究が拡大

男女の性質を考慮して研究開発を進めることにより、全ての人に適した良質なイノベーションを創出することが可能になる。(Gender Innovation by London School of Hygiene & Tropical Medicine)

<p>過去の研究開発</p> <p>多く実験でオスの動物を使用 ⇒ 女性には効果の低い薬が開発されることがある</p>	<p>習得技能の診断方法</p> <p>女性を対象として診断法が確立 ⇒ 骨格密度と診断されない男性患者が多く存在</p>
<p>新薬の開発と製剤の適合性</p> <p>薬物動態に男女差を考慮 ⇒ 妊婦にも男女差あり、妊婦も女性同士、男性同士の移植が望ましい</p>	<p>人材育成プログラム</p> <p>人の脳を男性に限定 ⇒ 女性の脳も「雄」と認識されることが多く「彼女」と出ることも少ない</p>
<p>シートヘルム設計</p> <p>男性の体型を前提に開発 ⇒ 交通事故において女性の方が服装は負傷を負う率が高い</p>	<p>大腸内視鏡検査の確立</p> <p>男性の体を対象にして設計 ⇒ 女性の大腸腸を見落とす率が高い</p>

Japan Science and Technology Agency



GS10の開催企画概要

スライド38

GS10

日程：2017年(平成29年)5月25日(木)、26日(金)

会場：一橋講堂(千代田区一ツ橋3-1-2)

テーマ：ジェンダーとダイバーシティ推進を通じた科学とイノベーションの向上

開催する理由：ジェンダー観念の刷新、科学技術だけでなく、政治や経済、社会や文化等あらゆる面でダイバーシティを促進し、その先に生まれるイノベーションの質を大きく変える。それを科学的かつ実証的、かつ具体的に議論しながら、現代世界に果たす科学技術の発展と責任を再確認し、日本を含むアジア全体の進歩と進出を促し、広く世界に発信する。

主催(スポンサー) セッションテーマ：

1. マイノリティが拓く新たな技術開発
2. 女性が拓く深いグローバル課題
3. 科学技術の社会的責任
4. ジェンダー研究開発の推進

パネリストセッションテーマ(ワーキンググループで議論中)：

1. 中等教育における女子学生の文理選択の健全化
2. 女性参画拡大により期待されるイノベーション上の利点の明確化
3. ダイバーシティ推進に係る評価手法の提示
4. スポーツにおける身体とジェンダー・サイエンスの推進
5. 男女共同参画推進のための研究者間の連携と活用
6. 男性・男子にとってのジェンダー平等

GS10の実施体制

スライド39

Gender Summit 10の主催・協賛

主催

後援

協賛

企業：11、大学：16、学会：2、財団：1、団体：1 (11/24現在)

http://www.gender-summit10.jp/

発表の募集
2016/11/28 - 2017/1/16

参加費
2016/12/20 - 2017/3/15(早慶登録)
登録費：通常10,000 学生5,000
2017/3/16 - 2017/4/15(通常登録)

Japan Science and Technology Agency



最後に

スライド40

とにかく色々やってみる

失敗したらやり直す

色々やったことはすべて自分に蓄積する

Japan Science and Technology Agency



質疑応答

スライド41

新しいことをするために必要なこと

質問力

Japan Science and Technology Agency



これからのジェンダー問題：国内

スライド42

開成柳沢幸雄氏インタビュー 「男子校を置く理由」

「いまの中学、高校生が持っている環境をみますと、家庭の中では母親が関わる部分が非常に大きいように感じます。そうなるとうの子の場合、異性である母親がその教育を担うこととなります。（途中省略）主たる教育の担い手が母親だと、どうしても男の子に対して甘くなってしまいます。」

さらに、中学・高校の時期では、男子と女子とを比べると、女子の方が遅い。男の子が共学に通った場合、家庭では母親に甘い扱いを受け、学校では女子生徒のリーダーシップのもとで、補佐役をつとめるということになります。そうすると本来そうしたリーダーシップをとる潜在能力を持った男の子が、経験する場がないためそれきり十分発揮できなくなってしまうかもしれません。もちろん全員がリーダーシップを発揮する必要があるのですが、男子校の場合はそうした潜在能力を持った男の子が実力を発揮することができる。いまの時代こそ男子校が求められていると思っています」

2014年07月23日 YCMR 月報 42



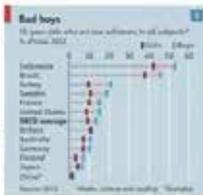
これからのジェンダー問題：世界

スライド43

「男子の危機」

England, 高級全寮制学校ウェリントン・カレッジのアンソニー・セルドン校長
New York, ブロンクス・リーダーシップ・アカデミーのアイバン・イップ校長
この2校は同じ経験と指摘。10代の男子が女子に後れを取っているという危機である。

数十年前には想像できない経験だった。1990年代までは、男子は女子よりも教育を受け始める年齢が高く、女子より上流階級、大学を卒業する確率も高かった。今では、先進国全土と次第に多くの制度面で、パワースタが政府方針に傾いた。かつて男子に対する女子の傲慢のなさについても懸念していた教育立憲者たちは、今では不機嫌な男子生徒の側に『ハリー・ポッター』を引下げ、本を読ませることに時間をかけている。スウェーデン政府は全国で「男子の危機」に対する調査研究を委託した。オーストラリアは『Boys, Blokes, Books & Birtak』と題した映画プログラムを制作した。たった2世代ほどの間に、1つのジェンダーギャップが生まれ、別のギャップが生まれることになったのだ。



2015年03月13日 Japan Business Press より

Japan Science and Technology Agency



これからのジェンダー問題：世界

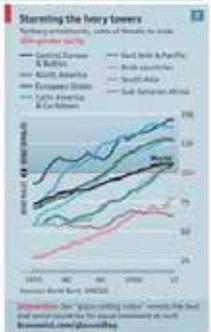
スライド44

「男子には違うタイプのプレッシャーがある」と輸出のイップ氏は言う。1つの可能性は、教師が、礼儀正しく、熱心で、喧嘩をしない生徒に良い成績をつけるということだ。これはすべて、男子よりも女子の方によく見られる特徴だ。もう1つの可能性は、ちょうど男性上司が男性の部下をひいきすることが分かっていくように、小学校の教師の役割、中学校の教師の7割近くを占める女性教師が、同性の生徒をひいきすることだ。

この逆転は、OECDが5月5日に公表した報告書で説明されている。男子優位は辛うじて改善されている。世界中で高等教育が広まると、女子の大学入学者は男子のそれのほぼ2倍の速さで増えた。

数学の世界では、女性は男性に追いつきつつある。生命科学、社会科学、ビジネス、そして法律の分野では、女性は男性を追い越した。

情報の分野の反対側には新しいジェンダーギャップが存在する。そして、そこで苦しんでいるのは女性ではなく、スキルのない男性だ。



2015年03月13日 Japan Business Press より

Japan Science and Technology Agency



20年後の課題

スライド45

男性比率向上

男子のための環境整備、裾野拡大

男子のトップを増やす



Japan Science and Technology Agency



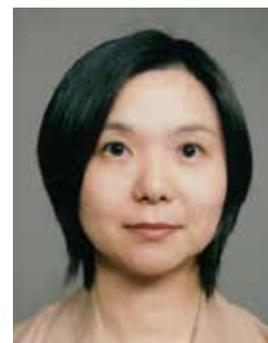
第4回リーダーシップ向上セミナー

「研究室のマネジメント」

講師：小川 賀代氏（日本女子大学理学部数物科学科教授）

日時：2017年1月20日（金） 12:00～13:00

会場：東京医科歯科大学 M&D タワー21階大学院講義室1



第4回
研究室のマネジメント

内容
・研究室をマネジメントするための方法
・女性研究者が少いを持つということ
・修士研究費を育成する上で心がけていること 等

日時 2017年 1月20日（金） 12:00～13:00

会場 東京医科歯科大学 M&Dタワー21階大学院講義室1

対象者 東京医科歯科大学、慶応義塾大学、株式会社などに所属する女性研究者、教職員の方、一般の方、男性の方もご参加可能です。

申し込み 応募資格、住所制限、氏名、メールアドレス、電話番号を以下の申込先までお知らせください。

東京医科歯科大学
学生支援・保健管理課
DDユニット事業推進室
TEL: 03-5803-4172
E-mail: ddunit.ddu@tmd.ac.jp
http://www.tmd.ac.jp/
conn/ddu/index.html

第4回リーダーシップ向上

セミナーは、日本女子大学理学部数物科学科教授小川賀代氏にご講演をいただきました。小川氏の研究室は2005年からスタートし、現在、修士2名、学部4名、非常勤助手2名が在籍中です。研究テーマは、光無線通信システム、光情報処理、情報システムを使ったエラーニングシステムやポータフォリオの構築です。

小川氏は、最初にご自身の育児状況について紹介されました。現在小学校1年生（6才）の男の子がいら

っしゃり、放課後19:00まで民間学童、週1回ファミリー・サポートを利用されています。ご主人の帰りは通常22時以降で、家事はほぼご自身がなされています。義理のお母様の泊まり込み支援がある週2日は夜11時まで、ご主人が対応できる土曜日は早朝出勤して調整されています。夜遅くまで研究室にいる学生に対しては、朝型のスケジュールで仕事するように指導をされているそうです。

学生との関わりについては、学生と研究パートナーとして学生指導とコミュニケーションが円滑に図れるよう工夫し、短い時間で言いたいことが伝わり、信頼できる人間関係を目指しておられます。研究室でのイベントも多く開催し、学生の人となりを知るコミュニケーションの機会をとらえていらっしゃいます。

普段は学生と一緒に大部屋で執務されていますが、日本女子大学には「みんなでがんばる」という雰囲気があるため、一緒にがんばれる環境づくりを心がけ、あえて人も空間も一体型にしておられます。

研究室を立ち上げてから12年目を迎えられました。これまでを振り返ると、専任講師になり（34才）研究室立ち上げの頃は「怒って泣いて笑って、先輩、お姉さんの存在」でした。准教授になり（37才）研究室が軌道に乗り始めた頃、私生活では母親になられました。教授（44才）になって研究室運営が安定化し、「みんなのお母さん」として、全学委員会の委員長、主任、評価の仕事も増えておられるそうです。学部学生からは「厳しいが成果を出している」との評判が高じたこともあり、やる気のある学生が参加されています。日本女子大学の定年は68才で、これから20年の時間があるため、眺める景色が変わっていくのを楽しみにされているそうです。

小川氏は、「研究者の前に人としてある」ことが大切と考え、進路の相談やインターンシップ先の選定やエントリーシートの添削も行っておられます。学生には奨学金申請を推奨して、研究成果を出せば返済の免除もあることを伝え、学業が継続できるよう支援をされています。ご自身は現在、科研費や、学内研究費、企業の研究助成において、身の丈



にあった規模の研究プロジェクトを遂行していらっしゃるそうです。

女性研究者の育成は試行錯誤の連続であり、子どもの病気、子どもの行事や親の看病、介護など、たくさん障壁があっても、なんとか研究をさせてあげたい。糸のように細くてもいいから継続してほしい。自分が女性研究者だからこそ、研究室主催者として乗り越えなくてはいけない試練だと考えておられるそうです。

最後に小川氏は、「ネットワークを作って意見交換しながら進めていきましょう。人生は長いですが、何もかもが手に入る訳ではないのです。今、何をすべきかを考えて選択していきましょう。社会の構造の変化も考慮に入れて人生を考えていくことが大切です。子育ては楽しいです。ワーク・ライフ・バランスも大切にしながら研究を推進していきましょう」と、呼びかけました。

後半には、会場から質問が寄せられ、「男女共学と女子大学の研究室の運営方法の違いについて伺いたいです」という問いに、「自分自身が共学のラボに所属していた時は、引き上げられる学生とそうでない学生との差があると感じていました。学生にとっては在学中に研究の興味関心・適正がつけつけられており、厳しい状況下にあるように感じます。研究室の運営においては教育に振るのか、研究に振るのかで異なってくると思います。私の運営は教育に重きを置いています」と応えられました。

「夫婦で研究者を続けるのはどういったコツがあるのでしょうか」との問いには「会話が大事です。夫婦でよく話すようにしています。私たち夫婦は同級生同士です。助手時代共に、苦勞した仲間として愚痴を言い合っています。夫も同業者なので相手の職場の状況がよくわかり、研究室の立ち上げや昇進なども同じ時期になり、同じ話題があります。会話は嘯み合っていないませんが、言いたいことを言う。夫婦で話がかみ合うのは、子どものことだけですが、お互い言いたいことを言う方がいいと思います」と、コミュニケーションが大切であると述べられました。





研究室のマネジメント

日本女子大学 理学部
小川賀代

発表概要

- 自己紹介
- 研究紹介
- 研究室のマネジメント
 - 日々の仕事・日常生活
 - 学生指導とコミュニケーション
 - ラボを持つということは・・・
 - 若手研究者の育成

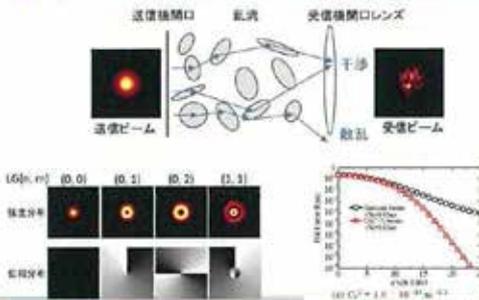
自己紹介

- 所属
理学部数物科学科 物理情報コース
教授 博士(工学)
- 研究室 2005年からスタート 12年目
現在 修士2人、学部4人、非常勤助手2人
- 研究テーマ
光無線通信システム、光情報処理
情報システム(eラーニング、eポートフォリオ)
企業との共同研究2件、他大学との共同研究1件
- 所属学会
応用物理学会、日本光学会、電子情報通信学会、情報処理学会、
日本教育工学会、教育システム情報学会、SPIE



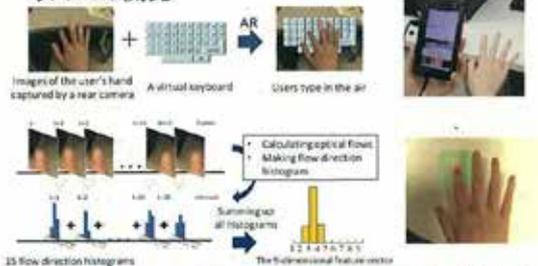
研究紹介①

■ ラゲルガウスビームの光無線通信への適用



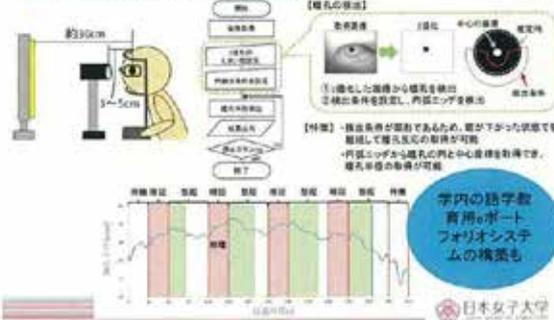
研究紹介②

■ ARタイピングインターフェースにおける識別アルゴリズムの開発



研究紹介③

■ 学修支援システムの開発



日々の日常①(自己紹介 つづき)

- 家族構成
夫(大学教授)
子ども1人(6歳)小学1年生
- 育児サポート
民間学童(19:00まで)
ファミリーサポート(週1日)(お稽古の送迎)
義母(週2日)※学生実験の日
- 家事分担
ほぼ私(夫の帰りは22時以降)
義母の助けあり(お稽古の送り迎えも・・・)



日々の日常②(仕事量は・・・)

- 講義
前期 講義科目4コマ(大学院講義含む)
ゼミ
後期 講義科目1コマ
演習2コマ
実験2つ(2年次<半日>、3年次<1日>)
ゼミ
- 学内の仕事
学内委員 6つ(内3つは委員長)
平均10日/月 程度会議がある。多い時は、1日に4つ。。

日々の日常③(学外の仕事(現職のみ))

- 経済産業省 産業構造審議会臨時委員
- 文京区教育委員
- 私立大学情報教育協会 大学情報システム研究委員会委員
- 日本学術振興会 光ネットワークシステム技術第171委員会委員
- 日本e-Learning大賞 第一次審査会委員 及び 最終審査委員
- 応用物理学会 人材育成・男女共同参画委員
- 応用物理学会 女性研究者研究業績賞・人材育成賞 表彰委員会
- 応用物理学会 微小光学研究会 実行委員
- 電子情報通信学会 男女共同参画委員
- 電子情報通信学会 東京支部学生会 顧問
- 日本教育工学会 論文特集号編集委員
- Microoptics Conference Program Committee Members

スライド9 日本女子大学

働き盛り? とにかく、仕事が終わってくる... (泣)

日々の日常④(平日のタイムテーブル)



学生指導とコミュニケーション①

スライド11

学生は研究パートナー
学生との信頼関係を築くことが大

- 研究室イベントの開催
 - 3月 追いコン, スキー旅行
 - 8月 夏合宿(1泊2日) OGも
 - 12月 中間発表&クリスマス 共同研究者, 学内他研究室OGも参加
- 大学院生の意識改革
 - お姉さん会(年度替りの食事会)
 - 学会出張では密なコミュニケーション

短時間に言いたいことが伝わる人間関係

学生指導とコミュニケーション②

スライド12

学生たちも研究室運営に参加している自覚を!
横のつながりも円滑に!!

- 全員が係りを持っている
 - ゼミ, 会計, お茶, 図書 など
- ランチはみんな一緒
 - 勤務日数の少ない非常勤助手も一緒
- 全員の誕生日会(今日も来る直前に開催)
- 上級生は, 下級生の学生指導も行う (研究打ち合わせのコメントは共有)

上級生も成長

学生指導とコミュニケーション③

スライド13

コミュニケーションのとりやすい研究室の空間作り
研究室は学生と同室の大部屋!



ラボを持つということは...①

スライド14

研究室を立ち上げ, 12年目...
みんなの「お母さん」になるということ

- 専任講師(34歳~)
 - 研究室立ち上げの頃 怒って, 泣いて, 笑って→先輩・お姉さんの存在 研究室の中が活動の中心
- 准教授(37歳~)
 - 軌道に乗り始めた頃→私生活で母親に 物理教室, 学科の実働部隊
- 教授(44歳~)
 - 研究室運営が安定化→みんなのお母さん 全学委員会の委員長, 主任, 評価の仕事も増える



今後の見える景色は???

日本女子大学

ラボを持つということは...②

スライド15

研究室を立ち上げ, 12年目...
みんなの「お母さん」になるということ

- 研究指導だけでなく, 生活面でも怒ったり褒めたり (研究室内のゴミ捨てにも小言が入ることも...)
- 進路の相談も真剣に
 - インターンシップ先の選定の相談
 - エントリーシートの添削 など
- 経済面も
 - 奨学金申請の推奨
 - 研究費の獲得 (科研費, 学内研究費, 企業, 研究助成金など)

肩の文にあった規模のプロジェクト

若手研究者の育成

スライド16

女性研究者の育成は試行錯誤の連続



自分が女性研究者だからこそ, 研究室主催者として乗り越えなくては行けない試練

まとめにかえて

スライド17

- ネットワークを作って、意見交換をしながら進めていきましょう。
- 人生は長い。そして、何でも手にはいるわけではない。今、何をすべきかを考えて選択していこう。(社会構造の変化も考慮に入れて)
- 子育ては楽しい！！WLBも大切にしながら研究を推進していこう。

 日本女子大学



第5回リーダーシップ向上セミナー

講師：齊藤光江氏

(順天堂大学大学院医学研究科 乳腺・内分泌外科学教授)

日時：2017年2月2日(木) 12:00～13:00

会場：順天堂大学センチュリータワー北4階教室(405)



第5回リーダーシップ向上セミナーは、順天堂大学大学院医学研究科乳腺・内分泌外科学教授齊藤光江氏にご講演をいただきました。齊藤氏からは、社会状況の分析、大学病院の特徴等を踏まえた上で「大学病院で男女が心地よく働くために」についてお話いただきました。当日は、27名の方にご参加いただきました。

講演では、まず「女性が働く」ことの社会の中での位置づけ、それが歴史的にどのように社会で受容されてきたかについてお話をいただきました。齊藤氏によると、女性は、歴史的に家庭での役割を担ってきたことから、女性が社会で働くことは当然のこととして理解はされず、女性は「なぜ働くのか」という説明を求められるとのことでした。そして、働く目的は

なかなか言語化されるものではありませんが、働く動機については各自一度考え、自分にとって必要な人に説明をし、理解してもらうことが大切であることを強調されました。

続いて、社会は日本の労働人口減少により、男性だけではなく女性や高齢者の労働を必要としており、医療現場においても女性や多様性を持った方々の能力への期待が高まっていることが説明されました。学会で女性医師を対象に行われたアンケートでは、どのような職場で働きたいかという質問に対し、「大学病院」と回答した方が最も多かったことが示され、それは、働き方の多様性と支援できる組織力が期待されているからであると分析されました。

また、各診療科の女性医師の割合や専門医取得数の男女比、企業における女性の活躍と業績の変化等を示され、社会における女性活躍の意義を説明されました。また、ダイバーシティが効果を発揮する条件についても紹介されました。多様な立場の医師が所属する組織の中で、男女ともに心地よく働き、個々の夢を叶えていくためには、組織をマネジメントする側が、一人一人の持つ強みを踏まえ、それを組織の中で活かしていくことが大切であると述べられました。齊藤氏が行っている具体的な取組として、メンタリングが挙げられました。所属する医師の家庭環境や個別の状況を理解した上で、自分のできる範囲で家庭との調整を図り、組織にも自分なりの貢献をしていくように伝えていくことがリーダーポジションの果たすべき役割であると述べられました。また、外科における男女共同参画の委員会では、男性の育児休暇取得の実現に取り組んでいるこ



とも紹介されました。

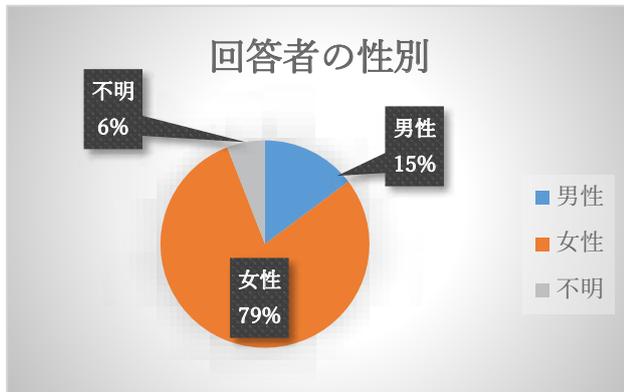
目的を明確にして働き、その目的を社会に理解されることが必要であるということ、また、社会は多様な人の貢献で成り立っており、それによって支援体制が構築されていることを理解することが重要であるとされました。これらの流れを継続させていくためには、周囲がしてくれることが当たり前と思わず、感謝の気持ちを表現していくことが大切であると締めくくられました。

講演の最後には、会場から質問や感想が多数寄せられました。ある女性医師からは「所属している診療科は、女医も多く、多様な働き方に配慮していただいております、ライフイベント等があっても働き続けることに医局全体が前向きになっている。男女がともに多様な働き方を認め合い、社会に貢献していけるように働いていきたい」という感想が寄せられました。また、「夫との関係はどうやって築いてきたのでしょうか」という質問には「どうでもいいときは持ち上げる。要でないときは努力を称える。愛情を示すことが大事ですね」と応えられました。「外科でのご苦労や無意識のバイアス、世代間によるダイバーシティの意識の違いなどを感じられることはありますか」という問いに対しては、「まったく違う。男性の社会に最初に飛び込んだ自分の世代は、パイオニアであることでモチベーションが保たれれば、それに支えられて働き続けてこられました。次の世代は違います。道幅を広げ、多くの人が働き続けられるよう、より一層の環境整備をしていかなければいけない。ダイバーシティの考え方は世代によって違っていいと思う。次の世代は、家庭を大事にし、人間らしく生きながら社会貢献していくことが必要だと思う。」と気概を感じる励ましの言葉で応えられました。

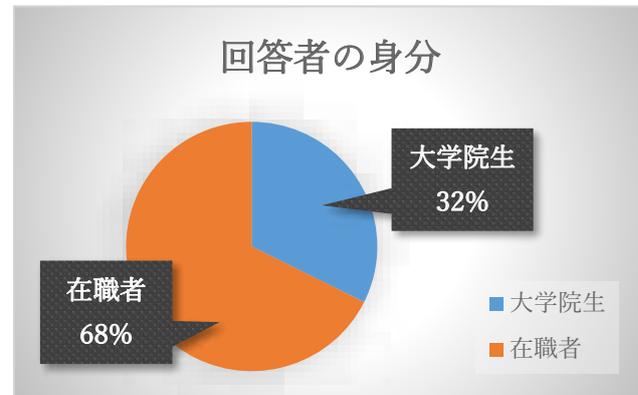
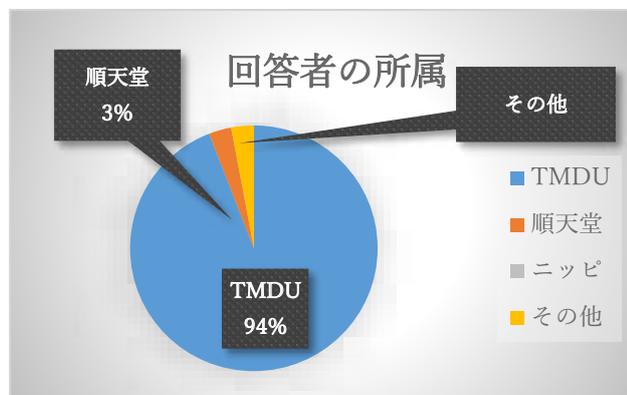
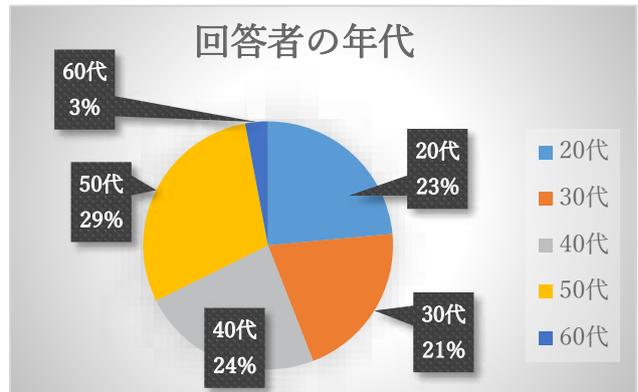


第1回リーダーシップ向上セミナーアンケート集計結果（有効数 34）

①性別



②年齢



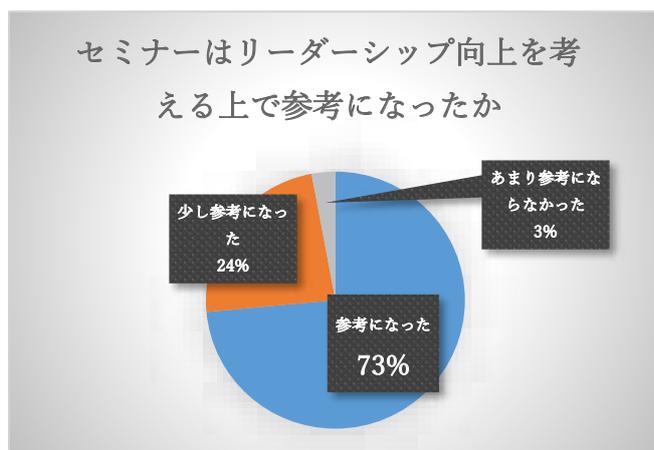
③所属

④身分

第1回セミナーは女性参加者が約8割と高いものの男性の参加者も見られ、「企業におけるリーダーの育成」というテーマへの関心の高さが伺えました。

20～50代までの世代が同数程度参加しており、本テーマは若い世代から上位職者として活躍する年代にまで幅広く対応するセミナーであったことが伺えました。

⑤本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



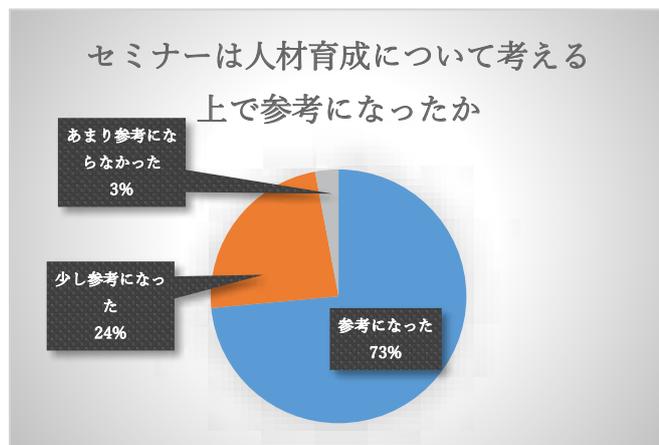
〈参加者からのコメント〉

- ・女性がリーダーとして働くために求められる力、社会の体制などを知ることができた。
- ・女性優遇で逆差別ではというニュースや、無理に女性リーダーを 30%にしても能力のない人が上がり、逆効果ではと考えることがあった。しかし、今日お話を伺って、一時的な逆差別でもポジティブ・アクションを行うことで、統計的な格差をなくし、文化/システムを変化させた後に、アクションを停止するということをし

ないと変えられないと分かり、とても納得しました。

- ・自身のリーダーシップについて振り返る機会になった。
- ・「学ぶ力の大切さ」という視点は、とても大切なことが分かった。
- ・リーダーシップには学ぶ力が一番大切ということには全く異論がない。
- ・日本と諸外国との考え方の違い、トップのあり方など。

⑥セミナーは人材育成について考える上で参考になったか。



〈参加者からのコメント〉

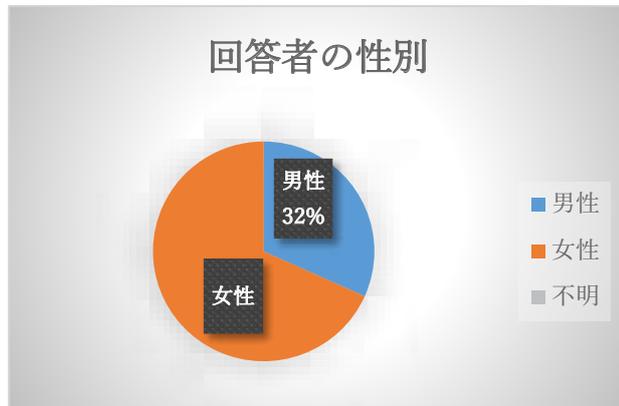
- ・看護の世界は女性ばかりなのに、女性らしく生きようと（妊娠、出産など）するとキャリアアップしづらいのかよく分かった。多様性の欠如、敗者復活の難しさなど、看護管理者は（教育者も）単身者がとても多いので。
- ・学ぶ力をもちあわせていることが成長につながるということを日頃教育場面でも感じている。能力に合わせた人材育成はどうすべきだろうかと悩む場面が多いので、全員には適応でないかと

思った。

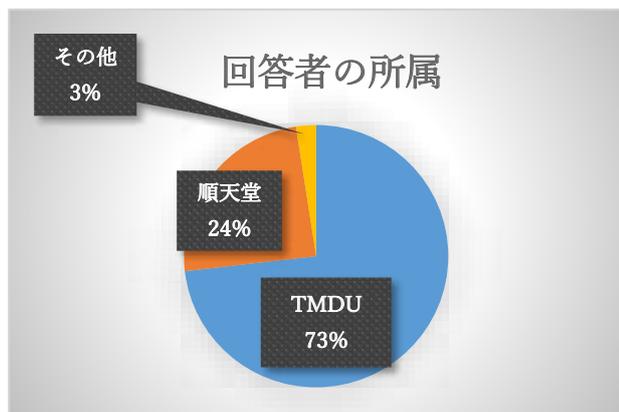
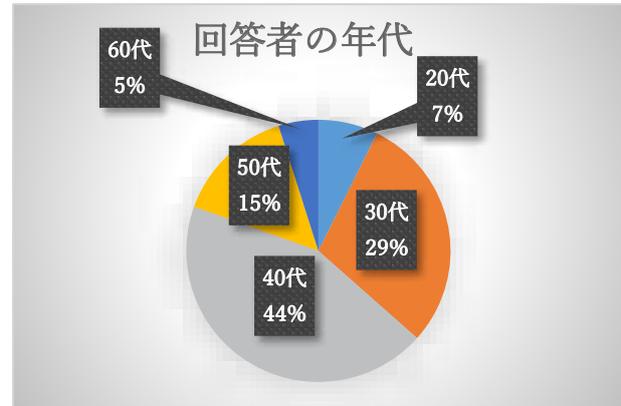
- ・マネジメントで何を教えるかということが分かって参考になった。
- ・ポジティブ・アクションの意義について理解が深まった。
- ・スタッフへの関わり方、育成について参考になった。
- ・学ぶ力の重要性、機会を提供する必要性。

第2回リーダーシップ向上セミナーアンケート集計結果（有効数 41）

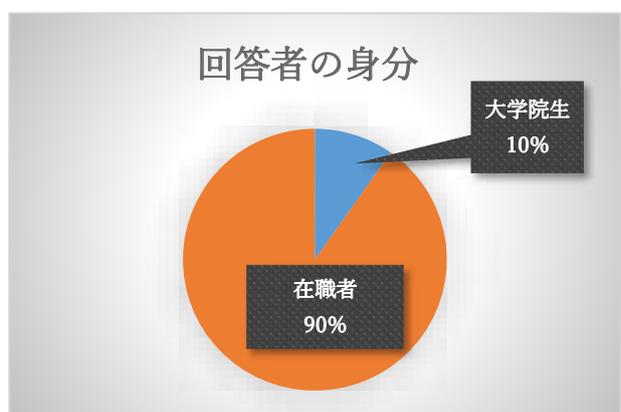
①性別



②年齢



③所属



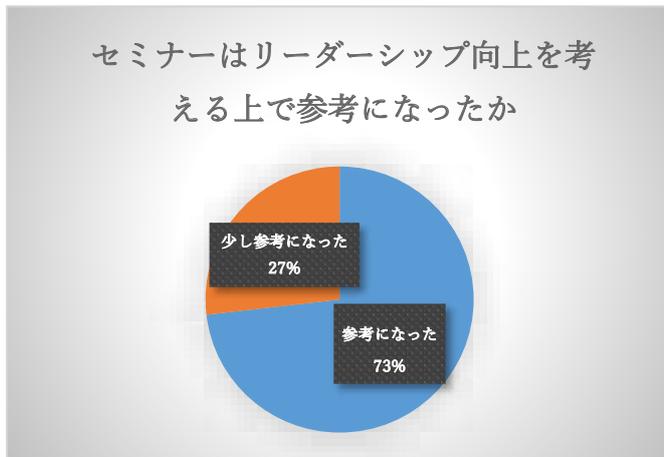
④身分

第2回セミナーの参加者は41名となり、本セミナーへの関心の高さを確認できました。そのうち女性参加者が約7割、男性参加者は前回に比べ高く3割近くを占め、男性にとっても関心の高いテーマであることが伺えました。

年代は30～40代を中心に、幅広い年代の方にご参加いただきました。参加者の9割以上が在職者で占められ、コミュニケーション力が研究・教育の現場で求められていることが分かりました。

所属を見ると、東京医科歯科大学や順天堂大学のほか、一般男性の参加者もあり、感情のマネジメントとコミュニケーションへの関心の高さが伺えました。

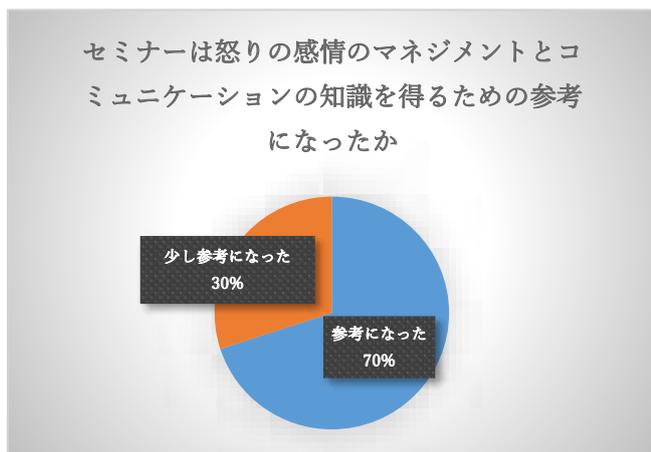
⑤本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



〈参加者からのコメント〉

- ・タイプ別の応じ方はとても参考になった。
- ・怒りの感情を出してしまうことで失敗、自己嫌悪することが多かったが、出し方やメカニズムを知ることです少しマネジメントできそうな気がした。
- ・相手にとってやる気の出るコミュニケーションの取り方がわかったから参考になった。

⑥本セミナーは、怒りの感情のマネジメントとコミュニケーションの知識を得るために参考になったか。



〈参加者からのコメント〉

- ・とてもわかりやすかった。怒ってばかりいる人がいてどう対処していいかわからなかったが、ヒントになった。
- ・ボーダーラインを決める、スケールで表すなど怒りに至らせないようにコントロールできるのではと感じた。
- ・あと一步の感情のマネジメントのヒントや糸口について知識が得られた。
- ・怒りの感情をマネジメントするために普段どのようなことに注意していけばよいかわかった。

・自分の感情のコントロールのスキルについて具体的な実行方法がわかった。

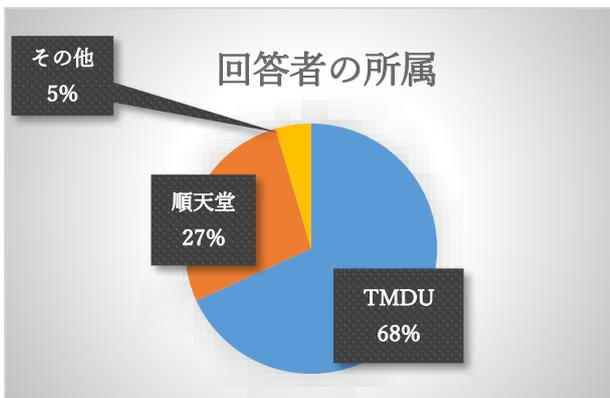
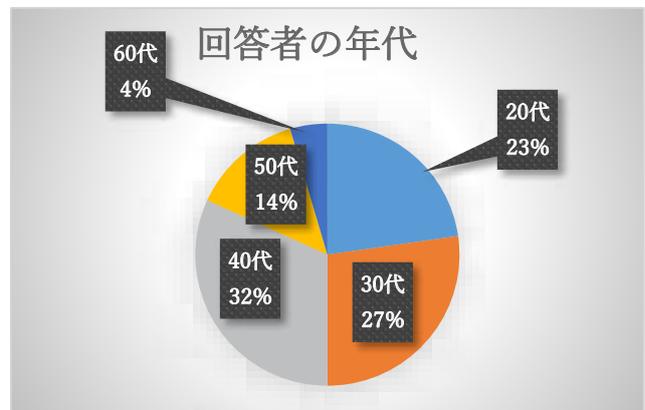
- ・自分の感情のコントロールのスキルについて具体的な実行方法がわかった。

第3回リーダーシップ向上セミナーアンケート集計結果（有効数 22）

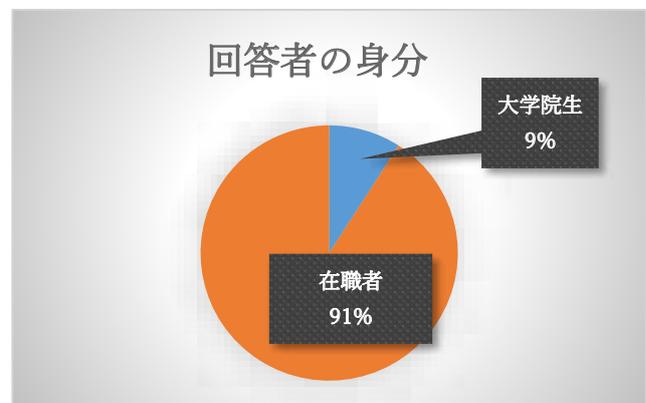
①性別



②年齢



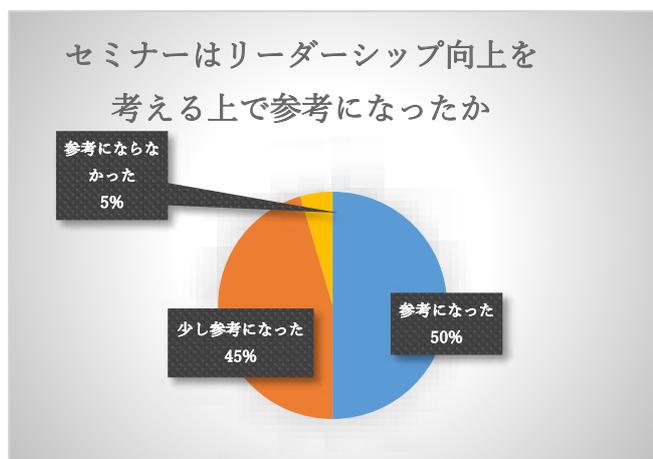
③所属



④身分

第3回セミナーも男性による参加が若干あり、年代は30～40代を中心に、幅広い年代の方にご参加いただきました。参加者の9割以上を在職者が占め、広いビジョンが研究・教育の現場で求められていることが分かりました。

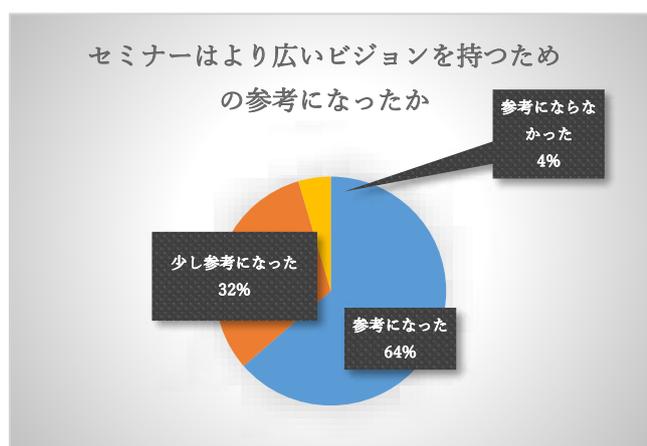
⑤本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



〈参加者からのコメント〉

- ・信頼できる人をつくるのが大事ということがわかった。
- ・異なる分野の人々との繋がりを大事にすることを学び、ためになった。

⑥本セミナーは、広いビジョンを持つための参考になったか。



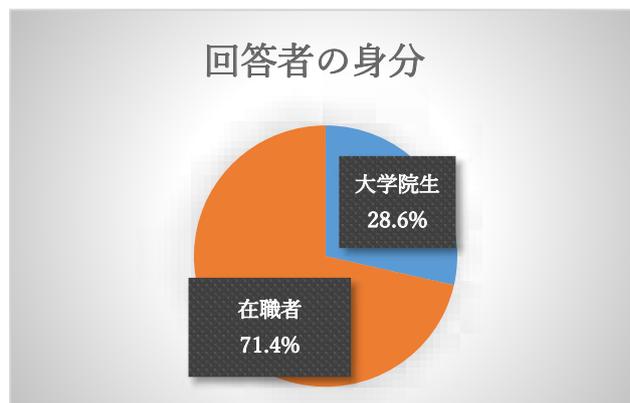
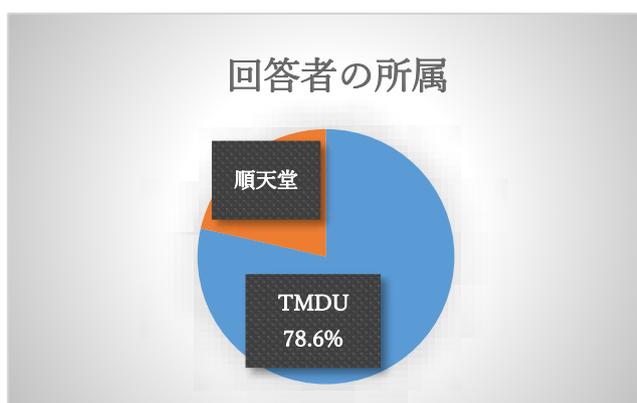
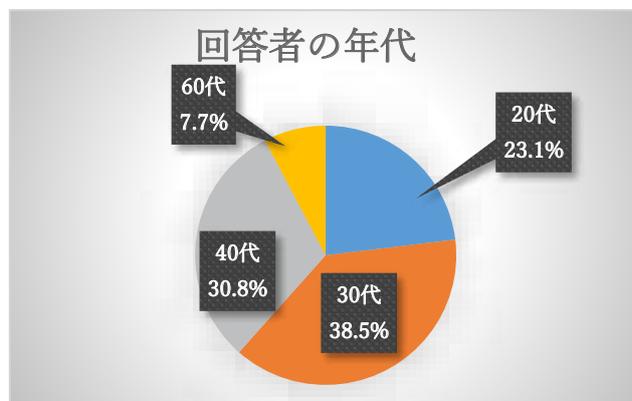
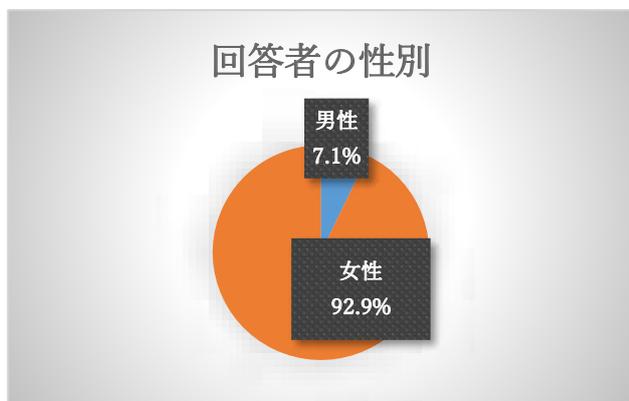
〈参加者からのコメント〉

- ・自分の専門外で信頼できる人物を得ることが大事ということがわかった。
- ・信頼しないと信頼されないことがわかった。

第4回リーダーシップ向上セミナーアンケート集計結果（有効数 14）

①性別

②年齢

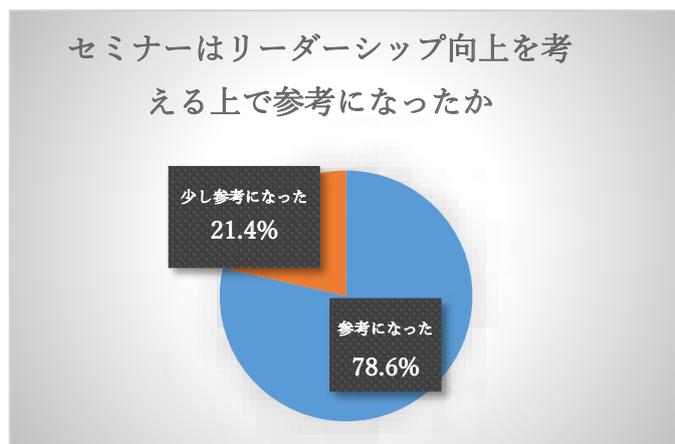


③所属

④身分

第4回セミナーも男性参加者が若干あり、年代は30～40代を中心に、幅広い年代の方にご参加いただきました。大学院生が3割弱を占めるなど、「研究室のマネジメント」というテーマへの若い世代の関心が高いことが伺えました。

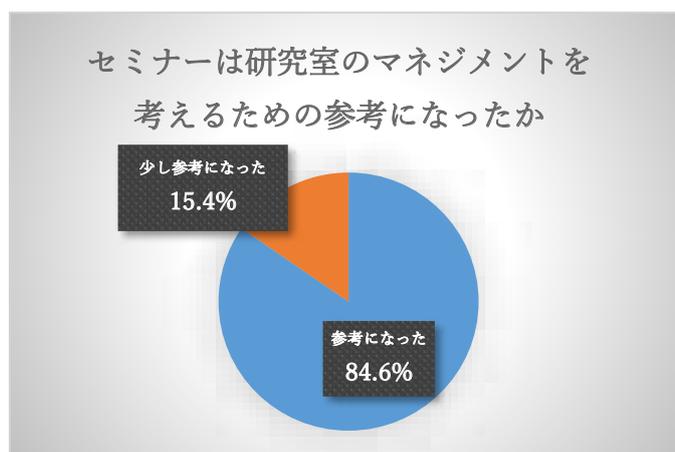
⑤本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



〈参加者からのコメント〉

- ・続けることの大切さを感じた。
- ・ラボを家庭に見立てた女性らしい運営が新鮮でした。

⑥本セミナーは、研究室のマネジメントを考えるための参考になったか

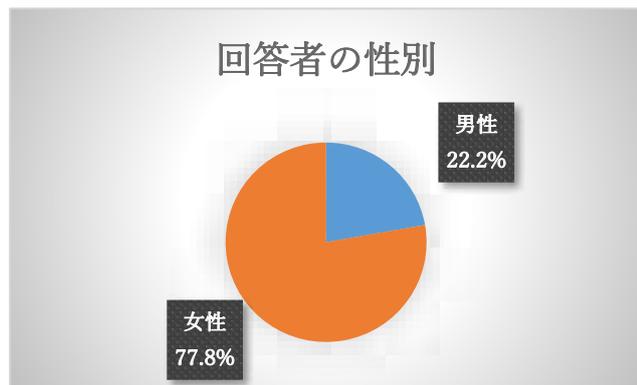


〈参加者からのコメント〉

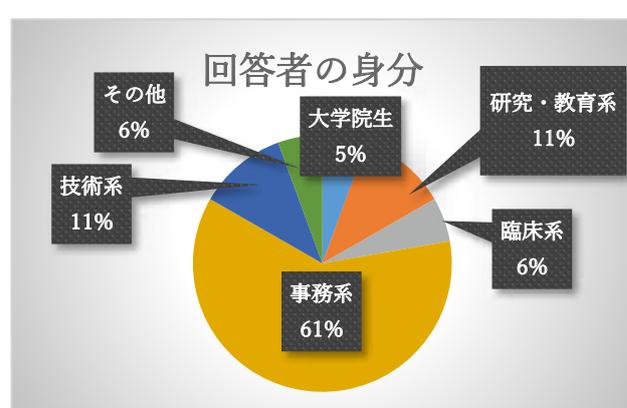
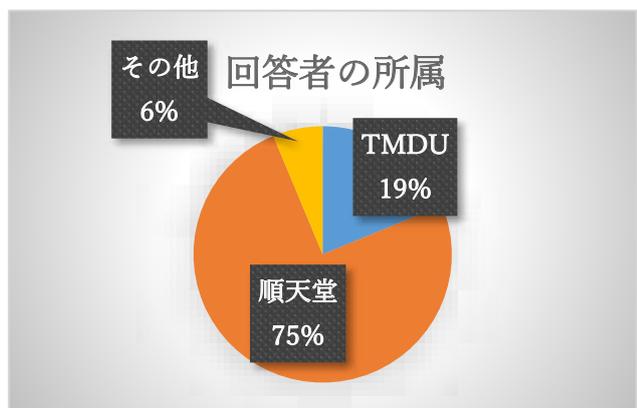
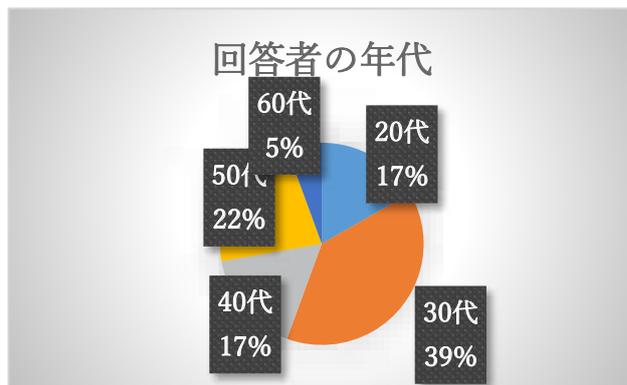
- ・自分のラボと雰囲気が違ったので面白かった。同テーマでの発表者が何名かいて、シンポジウム形式で話を聞くと面白いテーマだと思った。
- ・コミュニケーションのとり方の実例を見せてもらったようで、勉強になった。
- ・ラボメンバー1人1人に係をさせて責任を持たせることが大事ということがわかった。

第5回リーダーシップ向上セミナーアンケート集計結果（有効数 18）

①性別



②年齢



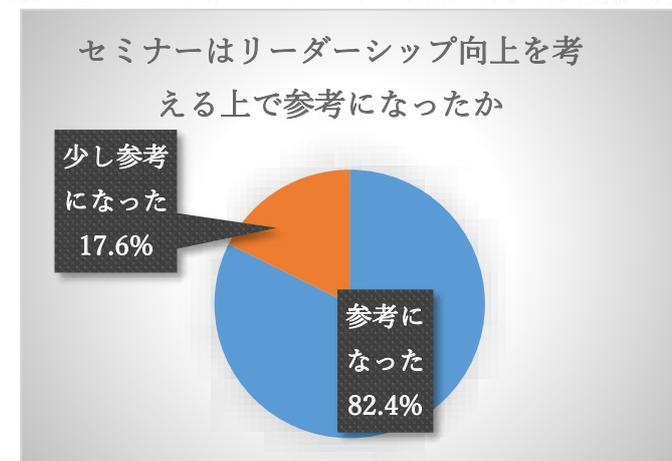
③所属

④身分

第5回セミナーは女性参加者が約8割と高いものの、男性の参加者も見られ、「大学病院で男女が心地よく働くためには」というテーマへの関心の高さが伺えました。

30～50代を中心に幅広い年代の方にご参加いただきました。事務系の職員の割合が高く、本セミナーのテーマが研究・教育系だけでなく事務職職員にも関心が高いことが伺えました。

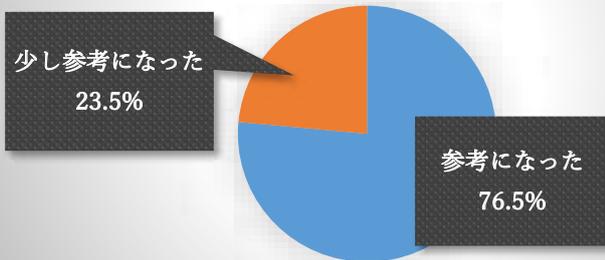
⑤本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



〈参加者からのコメント〉

- ・働く目的、という題目について考えたことが無かった。とても新鮮だった。
- ・働く事への内的動機づけに関して目的を明確にすることが重要であると感じた。
- ・組織を運営する人が個々のもつ強みと思いを把握して仕事を任せることが重要であることがわかった。

セミナーは「大学病院で男女が心地よく働く」ための参考になったか



⑥セミナーは「大学病院で男女が心地よく働く」ための参考になったか。〈参加者からのコメント〉

- ・病院や医師の現状等を知ることができて勉強になった。
- ・大学のみでなく どの職場でも参考になると思った。
- ・女性視点だけでなく、今回のテーマについて男性からの意見を多く聞いてみたいと思った。

- ・男女共同参画、ダイバーシティは企業においても課題であり、大変に参考となった。

2.3 キャリアアップに関する意識調査

◇ 意識調査の概要

本調査の目的は、医学系の女性研究者が上位職に少ない要因を個人面・環境面から特定し、女性研究者がキャリアアップするための具体的な改善策を抽出することとしています。平成 27 年度と同様に、平成 28 年度も本調査を実施し、女性研究者のキャリアアップにおける阻害要因・促進要因を明らかにしています。

平成 28 年度においては、これまでの設問に加えて、キャリアアップの阻害要因を取り除くために必要と考えられること、また男女共同参画を進展させるための具体的な提案項目、また女性リーダーに必要と思われるスキル等に関する設問を増加しました。調査結果は当該事業の小委員会では報告を行うほか、本事業実施のための基礎データとして活用していません。

◇ 実施時期および対象者

平成 29 年 3 月より実施し、東京医科歯科大学・順天堂大学・株式会社ニッピに所属する男女の研究者・大学院生を対象としました。

◇ 実施方法

設問が掲載されたアンケートページをウェブ上で作成しました。上記の対象者にページの URL アドレスを周知すると共に、学内メールや掲示等で案内を行いました。回答率を上げるため、各連携機関の関係者、本事業での他プロジェクトの利用者にも個別の回答依頼を送り参加を促しました。

◇ 設問内容

対象者の基本属性に関する設問には、「性別」「年齢」「職位」「勤務先機関」「婚姻状況」「子供の有無」「家庭での育児の分担割合」「週の平均労働時間」等を記載しました。また、上位職に就くことへの希望を問う設問として、「今後リーダーや上位職になりたいか」、およびその要因に関する設問を記載しました。

その他に、「何がこれまでの自分自身のキャリアアップに有効であったか」「女性がキャリアアップしにくいと思われる要因」「キャリアの満足度」「職場におけるコミュニケーションの満足度」「家庭と仕事との両立状況」等に関する設問についても記載しました。

追加した設問として、「女性がキャリアアップしていくための具体策として考えられるもの」「女性リーダーに必要なスキル」「女性リーダーとしての悩み」「女性リーダーになってよかったこと」を記載しました。

◇ 結果の公表

平成 29 年 3 月時点においては調査実施中のため、調査が終了次第集計を行い、分析を進める予定です。詳細な結果は DD ユニットホームページや事業報告書等で公表する予定です。

キャリアアップに関する意識調査の設問ページ（抜粋）

平成 28 年度 キャリアアップに関する意識調査

Q1. 性別を教えてください。

- 女性 男性

Q2. 年齢を教えてください。（平成 29 年 3 月 1 日現在）

選択してください

Q3. 勤務先の機関

- 東京医科歯科大学 順天堂大学 株式会社ニッピ

Q4. 現在の身分を教えてください。

選択してください その他の方は具体的に

Q5. 現在の勤務形態

- 常勤 非常勤 該当しない

Q6. 所属機関での勤務（在学）歴を教えてください。

これまでの勤務勤務（在学）歴：年 現在の職位（学年）となって
年目

Q7. 婚姻状況を教えてください。

- 未婚 既婚 同居 離別・死別

Q7-1. 「既婚」および「同居」とお答えの方、配偶者（パートナー）の方の労働状況を教えてください。

- 常勤職（週 時間） 非常勤職（週 時間） 働いていない
- その他

Q8. お子さんはいらっしゃいますか。

- いる いない

Q8-1. 「いる」とお答えの方、お子さんの人数と年齢を教えてください。（平成 29 年 3 月 1 日現在）

子供的人数 子供の年齢 歳、

Q8-2. 「いる」とお答えの方、育児はどなたがどの程度の割合で行っていますか。（複数回答可）

ご自身：（全体の %程度） 配偶者：（全体の %程度） その他の
方：（全体の %程度）

Q9. ご自身で介護をする必要がある人はいますか。（同居の有無を問わない）

- いる（ 名） いない

Q9-1. 「いる」とお答えの方、一週間のうち介護に費やす時間数をお知らせください。

週 時間程度

Q10. 現在のご自身の一週間における平均実働時間をお知らせください。

全体で平均週 時間程度

以下に、各業務におけるおおよその割合をお知らせください。

教育	全体の <input type="text"/> %	研究	全体の <input type="text"/> %	臨床	全体の <input type="text"/> %
管理事務	全体の <input type="text"/> %	その他	全体の <input type="text"/> %		

Q11. ご自身の今後のキャリアの目標を教えてください。（複数回答可）

<input type="checkbox"/>	質の高い研究を行う	<input type="checkbox"/>	やりがいのある仕事をする	<input type="checkbox"/>	社会に役立つ仕事をする
<input type="checkbox"/>	患者さんに優良な治療を提供する	<input type="checkbox"/>	次世代を育成する	<input type="checkbox"/>	専門家として評判を得る
<input type="checkbox"/>	部局・機関内でリーダーシップポジションを得る	<input type="checkbox"/>	高い給料を得る	その他	<input type="text"/>

Q12. 将来、リーダーや上位職になりたいと考えていますか？

とてもなりたい
 どちらかというとなりたい
 あまりなりたくない
 全くなりたくない

Q12-1. 「リーダーや上位職になりたい」とお答えの方、その理由をお知らせください。（複数回答可）

<input type="checkbox"/>	働く以上、当然目指したい	<input type="checkbox"/>	やりがいを感じたい	<input type="checkbox"/>	レベルの高い仕事をしたい
<input type="checkbox"/>	成長を感じたい	<input type="checkbox"/>	責任ある仕事をしたい	<input type="checkbox"/>	主体的に仕事をしたい
<input type="checkbox"/>	地位や肩書がほしい	<input type="checkbox"/>	周囲の期待に答えたい	<input type="checkbox"/>	安定したい
<input type="checkbox"/>	社会貢献したい	その他	<input type="text"/>		

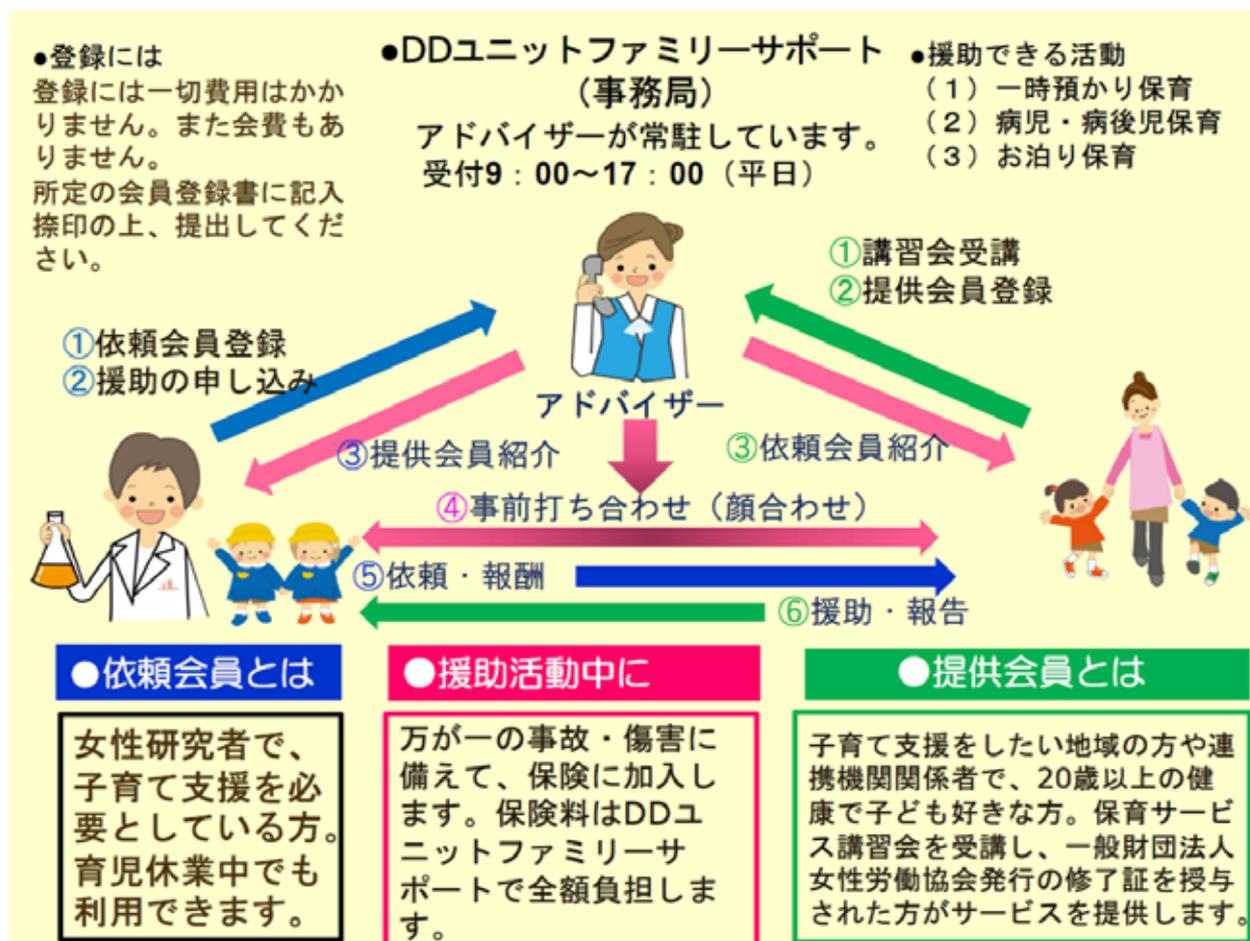
II-3 育児・介護と研究との両立支援事業

3.1 概要

研究とライフイベントとの両立に配慮した研究環境を整備するため「地域ファミリーサポートシステム」の構築と運用「研究支援員配備事業」「キャリア相談室の共有」に取り組んでいます。

A. ファミリーサポートシステムの構築と運用

「DDユニットファミリーサポート」は、連携機関に在籍している女性研究者が、子育てを支援したいという地域の方々の協力を得て、安心して育児をしながら働き続ける環境の整備を図ることにより、子育てと研究との両立支援をすることを目的としています。事業実施にあたっては、育児支援において実績を持つNPO 法人子育てネットワーク・ピッコロと連携し、大学のファミリーサポートシステムを構築しています。



具体的には、ファミリーサポートを担当する専門スタッフ（アドバイザー）が、育児支援を受けたい人（依頼会員）と育児支援をしたい人（提供会員）のニーズをマッチングし、子どもの保育園への送迎や一時預かり、病児保育やお泊り保育等、育児援助の提供をサポートします。

また、提供会員を養成するための保育サービス講習会（全30時間）では、一般財団法人女性労働協会のカリキュラムに基づき、子どもの発達と保育者のかかわり、身体の発達と病気、小児看護の基礎

知識や普通救命救急等、多様なテーマの講座を開催し、ファミリーサポートシステムの運用に対して安全な体勢を保てるようつとめています。

B. 研究支援員配備事業

ライフイベントを抱えた女性研究者に、実験補助のスキルを持つ研究支援員を派遣し、配備することにより、女性研究者のキャリア継続・研究発展を支援しています。平成28年度は、東京医科歯科大学において2名、順天堂大学において14名、株式会社ニッピにおいて1名の女性研究者に配備を行いました。

C. キャリア相談室の共有

連携機関内で、研究とライフイベントとの両立に関する相談システムを共有することにより、大学・企業双方の観点から相談に対応できる体制を整えています。今年度は、10件の相談が寄せられ、育児と研究の両立に関する時間管理に関する相談に対応しました。



**DD ユニット
キャリア・ライフ相談室**

ライフイベント（育児・介護）と、研究や仕事の両立に悩んでいませんか？
今後のキャリアについて、悩んでいませんか？
明確には語れずらばプライベートのことや職場の人間関係についての悩みなど、どんな小さなことでも構いません。どうぞお気軽にキャリア・ライフ相談室までご相談ください。

ご相談内容

- ・家庭・育児・介護・不妊治療と学業・仕事との両立
- ・保育所入園に関する問題
- ・企業に就職するか、研究の道に進むか迷っている
- ・学位取得に関する不安
- ・研究室内、職場内での悩みや人間関係など

対象者
東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピバイオマトリックス研究所に所属する方（男女を問いません）

ご相談のお申し込み
お電話かE-mail、またはHP（<http://www.tmd.ac.jp/riang/counsel/>）より、ご相談のご希望日時をお知らせください。折り返し、ご連絡いたします。
※ご相談内容のプライバシー、個人情報は厳守します。

場所 東京医科歯科大学5号館3階（学生・女性支援センター内）

相談員 有馬杜子
（DDユニットマネージャー / 国家認定キャリアコンサルタント）

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 東京医科歯科大学内
Tel:03-5903-4172 / Fax:03-5903-0417E-mail: dounit.ddu@tmd.ac.jp
URL: <http://www.tmd.ac.jp/riang/>

3.2 DDユニットファミリーサポート 事業説明会概要

2016年10月14日（金）に、依頼会員と提供会員の希望者を対象としたファミリーサポートの事業説明会を開催しました。事業の委託先であるNPO（特定非営利活動）法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長の小俣みどり氏が、依頼会員と提供会員に対するサポート体制や補償保険制度、支援できる活動など、事業実施における具体的な内容について説明を行いました。

DDユニットファミリーサポート

輝く女性研究者の子育てを応援します

- 子育ての一環をお手伝い
- 育児負担を軽減
- 育児と仕事への両立
- 急な急ぎの対応が可能な対応
- 子育てに関する悩みを相談
- 育児に関する悩みを相談

ファミリーサポートは、あなたの子育てを応援するネットワークです

- 連携している女性研究者・地域の運動者が会員登録します。
- 運動者は、安全・事故対策も含め運動活動に必要な講習を受けます。
- 会員同士、活動前に顔をお互い合わせ事前に打ち合わせをします。

お問い合わせ DDユニット ファミリーサポート
TEL:03-5803-4173 FAX:03-5803-4012
E-mail:family-support.ang@tmd.ac.jp

〒113-8510 文京区湯島1-5-45
国立大学法人 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
委託/特定非営利活動法人子育てネットワーク・ピッコロ

DDユニットファミリーサポート説明会

DDユニットファミリーサポートは東京医科歯科大学・順天堂大学・株式会社ニッビの女性研究者と、子育てを手伝ってくださる方との会員制の相互援助活動です。本事業に関する説明会を開催します。

スケジュール
12:00～13:00
1 ご挨拶
2 活動内容・利用方法・登録に関するご案内
3 質疑応答
13:00～14:00
個別登録会：ご利用登録ができます。母子手帳と印鑑をお持ちください。

**女性研究者の方
どんなことを頼めるの？**

- 保育園・園いっしょの送迎、送迎後の預かり
- 保護者のリフレッシュ、送迎時間帯の預かり
- 育児と仕事両立のための預かり
- 病児・病後児保育
- お泊り保育等

お手伝いして下さる方は？

文京区及び近隣に居住している20歳以上の健康で子ども好きなお方で保育サービス講習会(全30時間)を受講していただき、会員としてご登録いただいた方です。
東京医科歯科大学・順天堂大学やその他の大学の学生、株式会社ニッビ関係者などもごみえます。

2016年 10月14日(金)
12:00～14:00
東京医科歯科大学 M&Dタワー9F 大学院講義室4

詳細は下記までご連絡ください

DDユニットファミリーサポート
〒113-8510 文京区湯島1-5-45 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
電話: 03-5803-4173 FAX: 03-5803-0412 e-mail: family-support.ddu@tmd.ac.jp

3.3 DDユニットファミリーサポート 保育サービス講習会概要

2016年7月5日（火）から7月29日と、2017年1月16日（月）から2月13日（月）にかけてそれぞれ全7日間、第2期及び第3期保育サービス講習会を開催しました。修了者は第2期生が23名、第3期生が13名の合計36名となり、依頼会員への育児支援ニーズに対応できる体制が整えられました。

通常、提供会員の資格取得においては、厚生労働省が一定の養成講座カリキュラム（9項目・24時間）を定めています。しかし本事業においては、子どもを預かることの安全性を最優先課題とし、スキルの高い提供会員を育成するため、30時間の講習受講を提供会員の資格取得条件としています。



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)」

DDユニットファミリーサポート【保育サービス講習会】日程表(平成28年度・第2期生 2016.7)

日	時間	内容	講師	所属	会場	備考(テキスト「育児サポート3」参照)
7月5日 (火)	13:00~	受付 テキスト代 2,500円	開講にあたりご挨拶		東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2	事業の説明、講習会の概要を説明します。 (1)保育の心をおわたりやす(理解できる絶対のチャンス、 (2)子どもを取り巻く環境や現状など社会的な問題から、実情で使える関わりにおびまで、幅広く学びます。 (3)発達に遅れやつまずきのあるお子さんを理解し、コミュニケーションをとっていただくために学びます。 (4)子どもは「あそび」を通して日々学んでいます。まずは大人も楽しむことから一歩をすすめていきます。 (5)子どもの日々の生活における支障について学びます。
	13:30~14:20	開講式 オリエンテーション	平井 保菜氏	東京医科歯科大学 准教授		
	14:30~16:30	保育の心	小俣みどり氏	保育士 NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長		
7月11日 (月)	9:30~12:30	心の発達と保育者のかかわり	湯浅英史氏	公益社団法人 発達協会 常務理事 早稲田大学非常勤講師 言語聴覚士 精神保健福祉士	東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2	(4)正しい応急手当り訓練中-AEDの使い方を学びます。動きやすい服装で、救命技能認定証を取得できます。
	13:30~15:30	障がいのある子の関わりについて	湯浅英史氏			
	※講義終了後 学内保育所見学 予定					
7月13日 (水)	9:30~12:30	子どもの遊び	大森理枝氏	劇団 嵐の子	東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2	(4)子どもは「あそび」を通して日々学んでいます。まずは大人も楽しむことから一歩をすすめていきます。 (5)子どもの日々の生活における支障について学びます。
	13:30~15:30	子どもの暮らしとケア	小俣みどり氏	NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長		
	※講義終了後 学内保育所見学 予定					
7月15日 (金)	13:30~16:30	普通救命講習	救急救命士	本部消防署 東京防災救急協会	本部消防署	(4)正しい応急手当り訓練中-AEDの使い方を学びます。動きやすい服装で、救命技能認定証を取得できます。
7月20日 (水)	10:00~12:00	身体の発達と病気	高辻千夏子氏	東京医科歯科大学大学院 発生発達病態学 小児科医	東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2	(4)子どもは「あそび」を通して日々学んでいます。まずは大人も楽しむことから一歩をすすめていきます。 (5)子どもの日々の生活における支障について学びます。
	13:00~16:00	小児看護の基礎知識	岡光基子氏	東京医科歯科大学大学院 保健衛生学 研究科 小児・家族発達看護学 准教授		
7月26日 (火)	9:30~12:00	事故と安全	小俣みどり氏	NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長	同上	(6)安全第一、子どもの安全を守る大切なお話をします。 (9)食べることには命の源です。食を通して様々なことが学べます。離乳食、幼児食についても学びます。 (10)支障に立っつ具体的な話をします。
	13:00~16:00	子どもの栄養と食生活	吉田朋子氏	管理栄養士 NPO法人ワークス・コクティブちひろん村		
7月29日 (金)	13:00~15:30	保育サービスを提供するために	小俣みどり氏	NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長	同上	(6)安全第一、子どもの安全を守る大切なお話をします。 (9)食べることには命の源です。食を通して様々なことが学べます。離乳食、幼児食についても学びます。 (10)支障に立っつ具体的な話をします。
	15:40~16:30	修了式・修了証授与				

<講習会会場のご案内>

●東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2
JR総武線及び中央線 御茶ノ水駅下車 徒歩5分
東京メトロ丸の内線 御茶ノ水駅下車 徒歩3分
東京メトロ千代田線 新御茶ノ水駅下車 徒歩7分

問い合わせ先 : DD ユニットファミリーサポート

電話: 03-5803-4173 FAX: 03-5803-0412

〒113-8510 文京区湯島1-5-45 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



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)」

DDユニットファミリーサポート【保育サービス講習会】日程表(平成28年度 第3期生 2017.1)

日	時間	内容	講師	所属	会場	備考(テキスト「育児サポート3」参照)
1月16日 (月)	13:00~	受付 テキスト代 2,500円	開講にあたりご挨拶		東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2	事業の説明、講習会の概要を説明します。 (1)保育の心をおわたりやす(理解できる絶対のチャンス、 (2)子どもを取り巻く環境や現状など社会的な問題から、実情で使える関わりにおびまで、幅広く学びます。 (3)発達に遅れやつまずきのあるお子さんを理解し、コミュニケーションをとっていただくために学びます。 (4)子どもは「あそび」を通して日々学んでいます。まずは大人も楽しむことから一歩をすすめていきます。 (5)子どもの日々の生活における支障について学びます。
	13:30~14:20	開講式 オリエンテーション	平井 保菜氏	東京医科歯科大学 准教授		
	14:30~16:30	保育の心	小俣みどり氏	保育士 NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長		
1月18日 (水)	9:30~12:30	心の発達と保育者のかかわり	湯浅英史氏	公益社団法人 発達協会 常務理事 早稲田大学非常勤講師 言語聴覚士 精神保健福祉士	東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2	(4)正しい応急手当り訓練中-AEDの使い方を学びます。動きやすい服装で、救命技能認定証を取得できます。
	13:30~15:30	障がいのある子の関わりについて	湯浅英史氏			
	※講義終了後 学内保育所見学 予定					
1月27日 (金)	9:30~12:30	子どもの遊び	大森理枝氏	劇団 嵐の子	東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2	(4)子どもは「あそび」を通して日々学んでいます。まずは大人も楽しむことから一歩をすすめていきます。 (5)子どもの日々の生活における支障について学びます。
	13:30~15:30	子どもの暮らしとケア	小俣みどり氏	NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長		
	※講義終了後 学内保育所見学 予定					
2月1日 (水)	10:00~12:00	身体の発達と病気	高辻千夏子氏	東京医科歯科大学大学院 発生発達病態学 小児科医	同上	(4)子どもは「あそび」を通して日々学んでいます。まずは大人も楽しむことから一歩をすすめていきます。 (5)子どもの日々の生活における支障について学びます。
	13:00~17:00	小児看護の基礎知識	岡光基子氏	東京医科歯科大学大学院 保健衛生学 研究科 小児・家族発達看護学 准教授		
2月3日 (金)	13:30~16:30	普通救命講習	救急救命士	本部消防署 東京防災救急協会	本部消防署	(4)正しい応急手当り訓練中-AEDの使い方を学びます。動きやすい服装で、救命技能認定証を取得できます。
2月9日 (木)	9:30~12:00	事故と安全	小俣みどり氏	NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長	東京医科歯科大学 1号館西6F 歯学科 演習室1-2	(6)安全第一、子どもの安全を守る大切なお話をします。 (9)食べることには命の源です。食を通して様々なことが学べます。離乳食、幼児食についても学びます。 (10)支障に立っつ具体的な話をします。
	13:00~16:00	子どもの栄養と食生活	吉田朋子氏	管理栄養士 NPO法人ワークス・コクティブちひろん村		
2月13日 (月)	13:00~15:30	保育サービスを提供するために	小俣みどり氏	NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長	同上	(6)安全第一、子どもの安全を守る大切なお話をします。 (9)食べることには命の源です。食を通して様々なことが学べます。離乳食、幼児食についても学びます。 (10)支障に立っつ具体的な話をします。
	15:40~16:30	修了式・修了証授与				

◇ オリエンテーション

保育サービス講習会を実施するにあたりオリエンテーションを開催しました。子育てをしながら研究を進める女性研究者への支援の必要性と地域によるサポートの意義や、男女共に柔軟な働き方を選択できる社会を目指していきたいと DD ユニット事業推進室長の平井伸英准教授より開講の挨拶がなされました。

◇ 「保育の心」

小俣みどり氏 (NPO 法人子育て
ネットワーク・ピッコロ理事長)

小俣みどり氏が「保育の心」と題して、ファミリーサポートの活動に参加するための基本的な心構えを確認する講義を行いました。参加者は、時代と共に変化している、家庭をめぐる状況や現代の子どもの特徴について学びました。また、多様化する子どもの状況や年齢を把握した上で、支援を提供することが子どもの発



育に重要な影響を与え、また子ども自身の心のバランスを保つことにも繋がるという認識を深めることができました。

◇ 「心の発達と保育者のかかわり」

湯汲英史氏 (公益社団法人 発達協会常務理事、早稲田大学 非常勤講師)

湯汲英史氏が、心(「情」「意」「知」)の発達についての講義を行いました。講義では、人格の中心となる「自分感」の発達から社会性の発達まで、子どもの成長過程に合わせた対応の仕方について学びました。社会性の発達は、言葉の発達との関連において説明され、子どもが用いる言葉から社会性の発達度合いを読み取り、成長を促すための対応などについて教示されました。また、「孤立する育児」という今日の育児の特徴についても紹介がなされました。



◇ 「障がいのある子の預かりについて」

湯汲英史氏（公益社団法人 発達協会常務理事、早稲田大学 非常勤講師）

「発達障害のある子どもと話す」という映像教材を用いながら、発達障害と知的障害についての正しい知識と対応について学びました。はじめに、知的障害の定義を確認し、次いでその原因と特徴について検討しました。その上で、知的障害の子どももコミュニケーションの工夫で意思の伝達が可能となる場合があるとし、子どもにとって「合理的配慮」が必要であることを学びました。具体的には、代弁すること、間をおくこと、ジェスチャーやサインを多用することなどです。また発達障害においては、周囲の理解や適切な指導が必要であることについて学びました。最後に、「障がい」と「未熟」の見極めが重要であり、未熟な部分は教育により十分成長するものであることを確認し、講義は終了しました。



学内保育施設「わくわく保育園」の見学風景

◇「子どもの遊び」

大森靖枝氏（劇団 風の子）

幼児を対象に講演活動を展開する大森靖枝氏が、保育に効く「表現あそび」について講義しました。講義では、表現あそびとしての「劇あそび」の意味や目的について学びました。「劇あそび」では、劇という遊びを通して「喜び」や「楽しさ」を人と共感し合い、その経験を豊かにすることこそが、人が人間になっていく基本となることが紹介されました。また、大森氏の指導により実際に、身近な材料で指人形や紙笛等の手作りのおもちゃを作成し、実践的な講義となりました。



◇「子どもの暮らしとケア」

小俣みどり氏（NPO 法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長）

小俣みどり氏が、子どもの日々の生活における支援について、テキスト『育児サポート3』（一般財団法人女性労働協会発行）を中心に講義を行いました。テーマは、子どもの「睡眠」、「衣類とその調整」、「排泄のケアと援助」、「清潔」、「抱っこ・おんぶ・ベビーカー」、「ほめること、叱ること」となっており、保育に必要な知識を網羅的に扱いました。これにより、育児経験を持つ参加者は自分自身がこれまで持っていた育児の知識を再確



認ただけでなく、最新の保育情報を知ることができました。また3～4ヶ月と10ヶ月の赤ちゃんのお人形を用いて、着替え、おむつの交換、抱っこひもを身に着ける練習等、実習も交えた内容であり、育児経験のない参加者も具体的な知識を得ることができ、安心して子どもをケアすることが期待できる講義となりました。

◇「身体の発達と病気」

森丘千夏子氏（東京医科歯科大学 発達発生病態学 小児科医）

森丘千夏子氏により「身体の発達と病気」に関する講義が行われました。病児・病後児を預かるケースに対応するため、前半では、子どもの発育（発達＋身体的な成長）に関する概念の整理及び、実際の子ども（新生児期から思春期まで）の発育・発達・身体的成長について学びました。後半は、子どもの病気に関する基本的知識を習得するため、病気の種類や症状、対応などの詳細な説明がなされました。さらに、情緒の発達と知的機能の



発達についても学び、子どもの感情に対応した育児サポートを提供するための医学的な知識を得られる講義となりました。

◇「小児看護の基礎知識」

岡光基子氏（東京医科歯科大学大学院 保健衛生学研究科 小児・家族発達看護学 准教授）

先に学んだ子どもの病気の知識を活かしつつ、講師の岡光基子氏による指導のもと、子どもの看護の方法について実践的に学習しました。具体的には、子どもの健康状態の観察の重要性とポイントや子どもがかかりやすい病気の主要な症状（発熱、嘔吐、下痢と便秘、けいれん等）に対する対処方法（与薬、水分補給の仕方等）の具体的な説明がありました。加えて、病児・病後児保育の際、特に求められる言葉かけや対応等、保育者としての



の心構えについても再確認しました。また、最新の海外の小児病院での看護の様子を紹介や児童虐待も含めた幅広い講義内容となり、病児・病後児保育を携わる際に必要な知識を得ることのできる講義となりました。

◇「普通救命講習」

救急救命士（本郷消防署及び東京防災救急協会）

本郷消防署にて正しい応急手当や心肺蘇生・AEDの使い方を学びました。講習を受ける前には、子どもを預かる際に実際の救命の場面に直面し対処するかもしれないことに不安を覚えていた受講者も、適切な対応方法を学び、前向きな気持ちで講習を終えることができました。参加者した受講者は、終了後に「救命技能認定証」を取得しました。



◇「事故と安全」

小俣みどり氏 (NPO 法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長)

事故による子どもの傷害の実態と安全の確保についての講義が行われました。

子どもが遭遇する事故は、昨日できなかったことが今日できるようになるなど、「発達」を要因として起こるものが多数であるため、事故が起こる状況は多岐に渡ります。講義では、実際に起こると想定される事故について、グループに分かれて意見を出し合い、自己の経験や他者の経験を通して、事故防止の意識を高め合う必要性についても講義が行われまし



た。また、想定される多くの事故を未然に防ぐため、「安全チェックリスト」やイラストを用いて屋内外での安全な環境作りについて、詳細に学びました。

◇「子どもの栄養と食生活」

吉田朋子氏 (NPO 法人ワーカーズ・コレクティブちろりん村 管理栄養士)

子どもの栄養について、吉田朋子氏が講義を行いました。本事業では、生後2ヶ月の乳児からサポートの対象としているため、授乳期や離乳期、幼児期やスプーンから箸へ移行する3歳から5歳頃の時期に分け、各時期の子どもの発達と食生活について、また、食事の際の適切な言葉かけや態度等、保育者として必要な知識について学びました。また、現代では多くの子どもが何らかのアレルギーを持っていることから、食物アレルギーを



持つ子どもへの適切な対応についても学びました。子ども食堂や食育のトピックにも触れ、現代の子どもと食にまつわる知識を幅広く学ぶ講座となりました。

◇「保育サービスを提供するために」

小俣みどり氏 (NPO 法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長)

保育サービスを提供するにあたって、子どもを取り巻く日本の社会的状況について、小俣みどり氏が講義を行いました。時代と共に大きく変化した日本の社会・経済や地域社会の変容、少子化の動向について学びました。続いて、それらの状況を受けて増大する子育てのニーズや子育て支援サービスの現状を把握し、ファミリーサポート事業の必要性、提供会員の心構えや役割の重要性と活動の意義、会則に

ついて改めて確認することができました。

受講者は、全7日間の講習をもって保育サービスを提供できる知識とスキルを習得し、提供会員としての資格取得のための必修講座を修了しました。

◇ 修了式

必修講座を履修した受講者に、一般財団法人女性労働協会が認定する「修了証」を授与しました。これにより、全国共通の基準カリキュラムを履修したことの証明となり、DDユニットファミリーサポートの提供会員として登録することができます。平成28年度DDユニットファミリーサポートの保育サービス講習会を修了生は36名となり、平成27年の修了生12名と合わせて提供会員は48名となりました。

修了式後には、受講者全員と関係者が集まり、講習を受講した感想を一言ずつ述べました。受講修了者の中には、「子育て支援を通じて女性の活躍を支えることを嬉しく思います。」「この制度は時代の要請に合致したものであり、お役に立ちたいと思います。」との意見が出ました。また、現在子育て中の方もおり、自らの子育てにも役立てたいという意見もありました。また、自らの子育てを振り返る方や最新の子育ての情報を得ることができたと言う方もあり、修了生が本講習会で得た知識とスキルを今後育児支援の場で活かしていただけることが期待されます。



3.4 DDユニットファミリーサポート スキルアップ研修会概要

2016年9月27日(火)にDDユニットファミリーサポート提供会員を対象とした、第1回スキルアップ研修会を開催しました。

スキルアップ研修会は、提供会員が安全な育児支援を継続して提供できるように、保育スキルの向上を図ることを目的としています。女子医大・東京医大ファミリーサポート室 コーディネーターの村田律子氏が「安全で安心できる預かりのために」のテーマで研修を行いました。

研修は二部構成のグループワークとして行い、前半は保育支援中の「善管注意義務」について学び、後半はヒヤリ・ハット事例について、考えられる適切な対処方法について意見を出し合いました。

育児支援を既に経験している提供会員と交流することで、これからサポートを行う会員が参考になる

事例を数多く学べる場となりました。

3.5 ファミサポ通信の発行

10月に会員及び会員希望者に配布するための、活動報告を掲載した通信を発行しました。DDユニット事業推進室のHPにも掲載しており、活動に興味のある人が閲覧できるようになっています。

文部科学省科学技術振興機構補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」
東京医科大学 / 順天堂大学 / 株式会社ニッビ ハイオマトリックス研究所連携



発行：DDユニットファミリーサポート 【発行】NPO法人子育てネットワーク・ピッコロ
〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45 東京医科大学 学生支援・保健管理情報 DDユニット事業推進室
TEL: 03-5823-4173 FAX: 03-5823-0412 e-mail: family-support@bml.ac.jp
URL: http://www.bml.ac.jp/cmm/ddu/project/family_support.html

DDユニットファミリーサポートの活動の様子をご報告します！

日頃はDDユニットファミリーサポートの活動にご協力いただき感謝申し上げます。
本年4月にDDユニットファミリーサポートの活動がスタートしてから、半年が経ちました。

【私の子育て支援活動について】

今年の1月末に「女性研究者の子育て支援に参加してみませんか？」と保育サービス講習会の案内を受け取った私は、子育て経験がないので心配でしたが、受講対象が「20歳以上の健康で子どもが好きな方」とあったので、意を決して受講し、3月には様式證書を手にすることが出来ました。

思いがけず早く4月8日に事前打ち合わせがあり、多少の不安を覚えました。しっかりした事前打ち合わせを受け、不安なく習得からスムーズな支援活動がスタートしました。

受け持ちのお子さんは4月に小学校に入学し、学校・育成室・塾・提供会員の私等と、環境が変化し、少し緊張した様子でしたが、現在は生活のリズムにも慣れたように感じられ、信頼関係も構築しつつあります。

サポート中は顔色、ご機嫌、トイレ、運動量の動植物、信号、車等、目と耳で見守っています。(今のところヒヤリ・ハットはなしです。)子どもは直球で質問してくるので、直球及び変化球で対応しています。

今後も健康に気を付け、緊張感を持って楽しく、子育て支援を続けていきたいと思っています。これからもDDユニットファミリーサポートの皆様のお力添えをお願い申し上げます。

提供会員 M.K. さん



仕事で締めなくてはならなかった子どもの習い事もおかげさまで続けることができ大変感謝しております。子どもはとても楽しんで、進捗の進みながらも毎日のことや雑物のことなど教えてもらえるのも楽しみのようです。

REIちゃんママより

↑ DDユニット事業推進室で
依頼会員さんのご家族と提供会員さんが来て下さいました。お子さんの声で部屋がはっと明るくなりました。

保育支援活動のある日は、私達アドバイザーも皆さまのお顔を思い浮かべながら過ごしております。お一人でお子さんを保育することは、責任感と不安な気持ちも大きいと思いますが、事務局も会員の皆様をサポートして参りますので、どうぞゆとりと、楽しく保育に携わって頂ければうれしく存じます。

3.6 研究支援員配備事業

◇概要

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ます。

◇実績

平成28年度は、17名（東京医科歯科大学2名・順天堂大学14名・株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所1名）の研究者に研究支援員を配備しました。また、順天堂大学では、研究支援員を配備していない女性研究者3名に対しても、メンターが相談にのるなど、研究を継続できるよう支援を行いました。

No.	申請者	機関	所属	役職	主な支援内容
1	隈丸 加奈子	J	放射線医学教室・放射線診断学講座	准教授	データ入力・整理
2	齊藤 アンネ優子		放射線医学教室・放射線治療学講座 (医学部附属浦安病院)	准教授	データ入力・整理
3	田中 奈々		外科学教室・小児外科学講座 (医学部附属練馬病院)	准教授	実験補助
4	野田 愛		公衆衛生学講座	特任准教授	資料作成
5	高梨 あさき		医療看護学部	講師	メンター対応
6	有井 瑠美		外科学教室・小児外科学講座	助教	実験補助
7	井下 綾子		耳鼻咽喉科学講座	助教	メンター対応
8	佐伯 春美		病理・腫瘍学講座	助教	実験補助
9	杉原 匡美		臨床検査医学講座	助教	データ入力・整理、実験補助
10	高木 美幸		内科学教室・腎臓内科学講座	助教	実験補助
11	難波 由喜子		内科学教室・呼吸器内科学講座 (医学部附属浦安病院)	助手	実験補助
12	三島 有美子		脳神経外科学講座	助手	実験補助
13	原田 理恵子		小児科学講座	非常勤助教	メンター対応
14	福原 京子		内科学教室・消化器内科学講座	非常勤助教	データ入力・整理
15	細澤 麻里子		小児科学講座	非常勤助教	データ入力・整理
16	城 愛理		生化学第一講座	協力研究員	実験補助
17	吉川(笹澤) 有紀子		神経学講座	協力研究員	実験補助
18	里元 麻衣子	T	大学院医歯学総合研究科心肺統御麻酔学分野	助教	実験補助
19	野上 彩子		大学院医歯学総合研究科 血液内科学分野	医員	実験補助
20	加来 祐子	N	バイオマトリックス研究所	課長	実験補助

(T=東京医科歯科大学 J=順天堂大学 N=株式会社ニッピ)

次年度も引き続き、各機関において研究支援員を配備し、女性研究者の研究支援を行います。

B. 研究支援員配備事業

・研究支援員交流会

第1回 研究支援員ランチタイム交流会

開催日時：平成28年9月28日（水）12:00～13:00

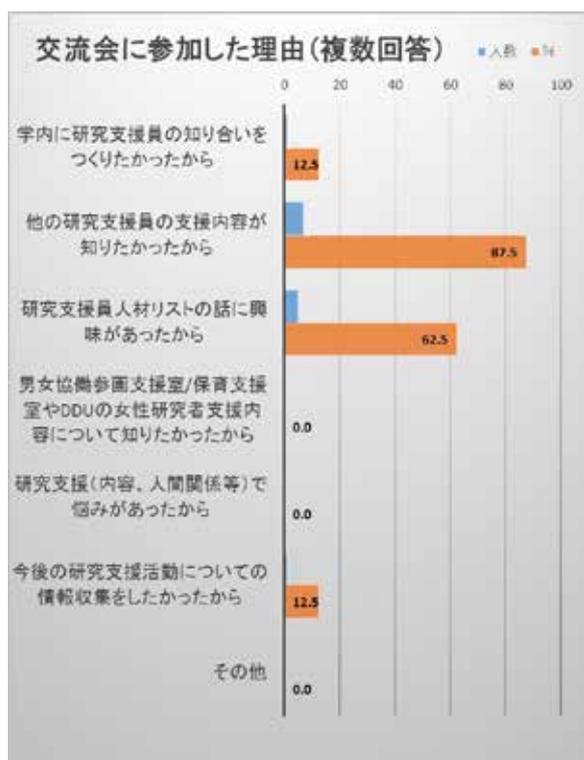
場所：東京医科歯科大学

参加者：東京医科歯科大学の研究支援員および研究支援員を受け入れている研究者、順天堂大学、株式会社ニッピの本事業関係者

普段は接点のない研究支援員の皆さんに、情報交換や学内でのネットワークを作る場として第1回研究支援員ランチタイム交流会を開催しました。

交流会では各参加者が日々の支援内容の紹介や、ラボ内でのコミュニケーション方法、学びたい実験技術等について意見交換を行い、交流を深めることができました。

日程調整が難しいため、本年度の開催は東京医科歯科大学勤務の研究支援員の交流会としました。来年度からはDDユニット事業推進室の3機関（東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピ）の研究支援員の交流会を予定しています。



参加者が回答したアンケート結果の一部をご紹介します。(回答数8)

【交流会は役立つ内容だったか】

「大いに役立った」(50%)、「役立った」(50%)

【交流会に参加した理由】

「他の研究支援員の支援内容が知りたかったから」(87.5%)、「研究支援員人材リストの話に興味があったから」(62.5%)、「学内に研究支援員の知り合いを作りたいかったから」、「今後の研究支援活動について情報収集をしたかったから」(ともに12.5%)。

【交流会で特によかった・役立った内容】

- ・支援員の方が様々なバックグラウンドを持っていて、色々な目標・考えを持っている事が分かった。
- ・他の支援員の支援内容を聞いた。

・支援員の方の今後の希望、医局、講座でのコミュニケーションの取り方、先生への対応など事務方では分からないことが多かったので非常に役に立った。

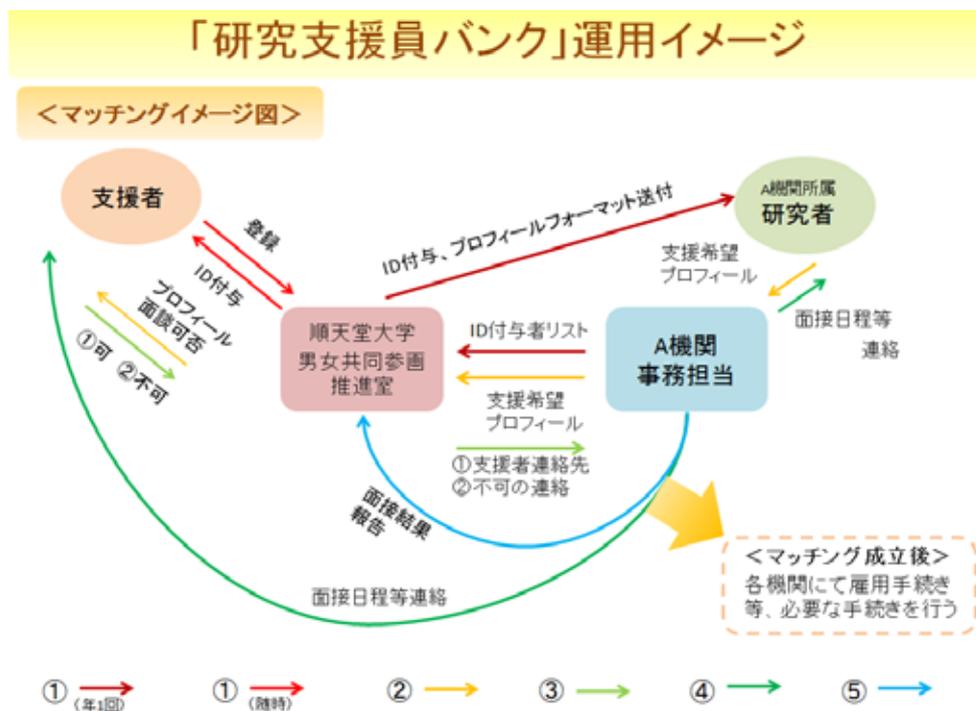
3.7 研究支援員バンク

◇概要

研究支援員配備事業において、研究支援が可能なる方を「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ります。

◇実施体制

支援を希望する研究者は、研究支援員バンクの登録情報を閲覧します。研究支援員バンク登録者との面接を希望する場合、DDユニットにて面接をセッティングします。面接では、支援内容・勤務条件・スキル等について確認し、マッチングが成立した場合は、支援を希望する研究者の所属機関と雇用契約を結び、勤務を開始します。



◇実績

研究支援員バンクを使った研究者と研究支援員のマッチングが2件（東京医科歯科大学1件 順天堂大学1件）成立し、研究支援を行いました（平成29年3月1日時点）。

次年度も引き続き、研究支援員バンクへの登録者を増すための周知を行い、研究者と研究支援員のスムーズなマッチングを図ります。

3.8 キャリア・ライフ相談室

◇概要

連携機関に所属する研究者を対象に「キャリア・ライフ相談室」を共有し、ライフイベントと研究との両立に関する相談や、研究に関する相談に対応しました。

◇実施体制

相談室は東京医科歯科大学 学生・女性支援センター内に設置し、同センターに所属する有馬助教がカウンセラーを務め、DDユニットから仲介された各相談に対応しました。

◇キャリア・ライフ相談室の広報

キャリア・ライフ相談室のチラシを作成し、各連携機関で掲示・配布を行いました。

◇相談内容（平成 29 年 3 月 16 日現在）

今年度は 10 件の相談が寄せられ、6 件は育児と研究との両立に関する事、3 件は職場の人間関係に関する事、1 件は保育園入園に関する事でした。

○育児と研究との両立に関する事について：

**DD ユニット
キャリア・ライフ相談室**

ライフイベント（育児・介護）と、研究や仕事の両立に困っていませんか？
今後のキャリアについて、悩んでいませんか？
プライベートのことや職場の人間関係についての悩みなど、
どんな小さなことでも構いません。
どうぞお気軽に、
キャリア・ライフ相談室までご相談ください。

ご相談内容

- ・家庭・育児・出産・介護・不妊治療と学業・仕事との両立
- ・保育園入園に関する事
- ・企業に就職するか、研究の道に進むか迷っている
- ・学位取得に関する不安
- ・研究室内、職場内での悩みや人間関係など

対象者
東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピバイオマトリックス
研究所に所属する方（男女を問いません）

ご相談のお申し込み
お電話か E-mail、または HP (<http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/counsel/>)
より、
ご相談のご希望日時をお知らせください。折り返し、ご連絡いたします。
※ご相談内容のプライバシー、個人情報は厳守します。

場所 東京医科歯科大学5号館3階（学生・女性支援センター内）
相談員 有馬牧子

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 東京医科歯科大学内
Tel: 03-5803-4172 / Fax: 03-5803-0412E-mail: ddunit.ddu@tmd.ac.jp
URL: <http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/>

・「育児に研究時間と体力を奪われており、十分な実験が思うようにできず、データが出ない。どのようにやりくりしたらよいか先が見えない」

・「妊娠が判明したが、スタッフの少ない分野のため、いつ上司に妊娠の事実を伝えたらよいか分からない」等の内容でした。

○職場の人間関係に関する事について：

・「ラボ内での縦の人間関係が難しく、自分だけが他のスタッフから話しかけてもらえないと感じ、疎外感を感じる。今後も今のラボで研究を続けてよいか分からない」等の内容でした。

今後も引き続き、連携機関内で本事業の広報を周知し、ライフイベントと研究との両立に関する相談に対応して参ります。

II-4 産学連携の支援事業

4.1 概要

連携機関に所属する女性研究者が、産学連携研究の「第一歩」を踏み出すための支援を行うことを目的とした支援事業です。具体的には、1. 産学連携共同研究支援、2. 産学横断型メンター制度に取り組んでいます。共同研究支援は、産学連携研究の対象になるまであと一步のところにある、女性研究者の研究シーズを発掘し、研究費等の支援を行うことで産学連携研究につなげていくことを目的に実施しています。女性研究者が産学連携研究に参加するきっかけをつくるとともに、女性研究者による産学連携研究の振興を図っています。産学横断型メンター制度では、セミナーの開催やメンターリストの作成・運用を行っています。

4.2 産学連携共同研究

◇ 募集と採択

昨年度に採択した3件（東京医科歯科大学2件・順天堂大学1件）の研究代表者が提出した成果報告書に対して審査・評価を行い、継続支援に問題ないと判断されたため、平成28年度も引き続き3件の共同研究を支援しました。

また、株式会社ニッピが提供する研究ニーズ2件（東京医科歯科大学2件）に係る共同研究支援を、平成28年10月より開始しました。このことにより、連携の意義を活かしたより具体的な共同研究が実現することとなりました。

◇ 採択 全5件

〈東京医科歯科大学〉（4件）

- ・ 里元麻衣子講師（大学院医歯学総合研究科 心肺統御麻醉学分野）
「気管内挿管に最適な枕の開発」
- ・ 横井多恵助教（医学部附属病院 眼科）
「3D-MRIによる新規画像補正技術を用いた、眼球形態変化に起因する眼内部構造変化の病態解析」
- ・ 船戸紀子准教授（研究・産学連携推進機構 医歯学研究支援センター）
「骨形成促進コラーゲンペプチドの探索およびその作用機序解析研究」（ニッピが提供する研究ニーズ）
- ・ 大石由美子テニュアトラック准教授（難治疾患研究所 テニュアトラック研究室（細胞分子医学））
「筋衛生細胞の新規培養法の開発とキンジズトロフィー症治療への応用（コラーゲン、ゼラチンの再生医療への応用研究）」（ニッピが提供する研究ニーズ）

〈順天堂大学〉（1名）

- ・ Beate Heissig 客員准教授（医学研究科 アトピー疾患研究センター）
「発がんを含めた炎症性疾患病態におけるプロテアーゼ群の機能解析」

◇ 中間成果報告書

共同研究の進捗状況と運営実態を把握するために、採択者より中間成果報告書の提出を受けました。

◇ 研究成果発表会

共同研究としての実態を把握し評価するために、3月7日（火）に、各共同研究グループの研究代表者と共同研究者、審査委員、事業関係者のみが出席するクローズド形式の共同研究発表会を開催しました。

また、平成27年度においては、利益相反（COI）に配慮する観点から、本取組における株式会社ニッピの役割を「産学連携の支援小委員会にのみ参加し、共同研究の成果に対する審査には参加しない」と制限していましたが、平成28年度以降は、共同研究の成果に対する審査にも参加し、産業界の立場からより具体的なアドバイスを行うこととしました（株式会社ニッピに利害関係がある研究内容の場合にはCOIによって審査員の権限を拒否することがある）。

同発表会では、各研究チームの代表者がプレゼンテーションを行い、下記の評価項目により次年度に向けた継続支援審査を行いました。

- ①目標の達成状況
- ②資金配分の項目別比率
- ③共同研究の実施状況
- ④連携機関と連携して当該研究を行う意義
- ⑤共同研究の実施における今後の目標
- ⑥知的財産の獲得状況及び実用化に向けた実施状況

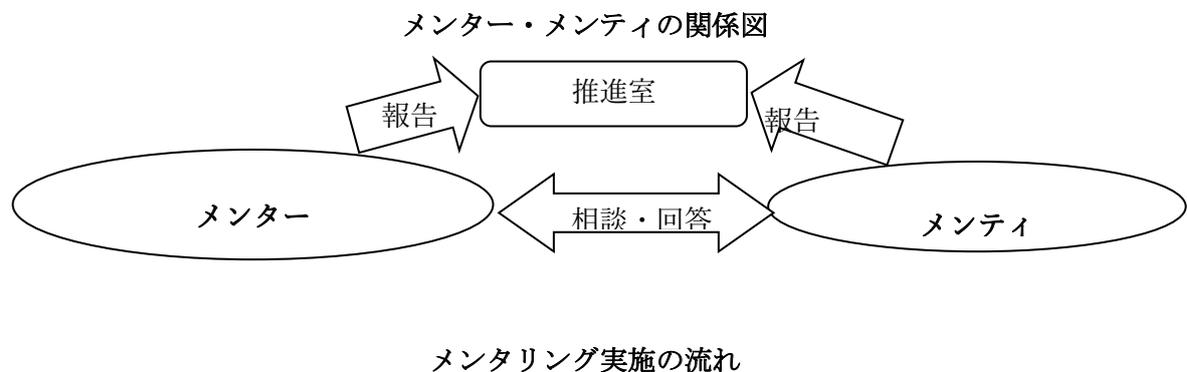
4.3 産学横断型メンター制度

◇ メンターリストの作成

女性研究者が実施する産学連携研究に関する悩みや問題に対して、様々な視点からメンター（相談相手）によるアドバイス等を行う制度です。平成 28 年度も引き続きは、共同研究の採択者にメンターを配置しました。

また、JST のヒアリングで「産学連携以外にもメンター制度を拡大してすべき」との指摘を受けたことにも対応するため、「女性研究者のメンター制度」を構築しました。

「女性研究者のメンター制度」には、各連携機関から様々な専門分野に対応可能なメンターを選定し、18名のメンターが選ばれています。現在、8件（女性研究者4名）の相談に対応しており、内訳としては研究に関することが6件、キャリア形成に関することが2件となっています。



4.4 「産学連携研究セミナー」概要

平成28年度もメンター制度の一環として産学連携研究セミナーを2回開催しました。セミナーでは、より多くの研究者に積極的に産学連携研究に参加してもらうことを目的としました。第1回セミナーでは「プレゼンテーションスキルの向上」をテーマとし、第2回セミナーでは「産学連携研究への導入」をテーマとしてお話をいただきました。

◇第1回「高野式プレゼンテーション～凝らずになんとかプロっぽい～」

講師：高野 秀一氏（順天堂大学 研究戦略推進センター URA）

日時：2017年2月16日（木）12：00～13：00

会場：順天堂大学 センチュリータワー北4階教室

2月16日（木）に、第1回産学連携研究セミナーを開催し、順天堂大学の高野秀一氏に「高野式プレゼンテーション～凝らずになんとかプロっぽい～」と題し、「あまり手をかけずに『なんとかプロの雰囲気』を醸し出すプレゼン」について、下記4つの内容についてご講演をいただきました。



<講演内容>

- ・説得のためのプレゼン
- ・アリストテレスの説得
- ・心地よいスライドとは
- ・身近なプレゼン作品集「電車内広告」

本セミナーでは、JST 新技術説明会をプレゼンテーションの場として想定し、上記内容に加え、すぐに真似ができるパワーポイントの使い方のコツやプレゼンテーション時の話し方についてもお話をいただきました。参加者の方から「また同様のセミナーを開いてほしい」という声をいただくなど、高い評価をいただきました。

<参加者の声>

- ・相手に共感してもらえるプレゼンが大事だと感じた。
- ・資料を作るのに一杯一杯で、一番大切な「相手の視点」を軽視してしまっていたと反省した。今日の業務から心がけていきたい。
- ・写真、図、絵の加工の工夫次第でだいぶ印象が変わり見やすくなる。実践的な内容で非常に参考になりました。
- ・普段シンプルな資料を作ることを心がけていましたが、フォントやイラストの「流行」といった点は意識していませんでした。



◇第2回「女性研究者による企業との共同研究『ことはじめ』」

講師：濱田 千江子氏（順天堂大学 医学部内科学教室・腎臓内科学講座 准教授）

日時：2017年3月2日（木）12：00～13：00

会場：順天堂大学 センチュリータワー北 16 階

3月2日（木）に、第2回産学連携研究セミナーを開催し、順天堂大学の濱田千江子氏に「女性研究者による企業との共同研究『ことはじめ』」と題し、企業との共同研究に関心はあるけれどもどのようにはじめたらいいのかわからない研究者にとって、企業との共同研究の「入口」としてもらうことを趣旨として、下記4つの内容についてご講演をいただきました。



<講演内容>

- ・企業との共同研究をはじめたきっかけ
- ・企業との共同研究と通常の研究との違い
- ・企業との共同研究の魅力
- ・企業との共同研究のすすめ

本セミナーでは、上記内容に加え、成功事例・失敗事例を含む先生のこれまでの企業との共同研究のご経験、産学連携研究を行うことのメリットや大変な点、留意点など、企業との共同研究を行うに当たっての「ことはじめ」についてお話をいただきました。参加者の方から、「濱田先生の今までのキャリアや臨床についてのお話も聞いてみたい」という声をいただくなど、高い評価をいただきました。

<参加者の声>

- ・マッチングに至る活動が具体的で、成功と失敗事例もありわかりやすかった。
- ・スタートの段取り、ことはじめのアクションが参考になった。
- ・産学連携にかかわらず、共同研究の資金の使い方について勉強になりました。
- ・一歩前に踏み出してみることでチャンスを得られることの重要性を再認識できました。



今年度の産学連携研究セミナーは、いずれの回も「参考になった」との声が多く寄せられました。来年度も、研究者の方の参考になるようなセミナーを開催してまいります。

II-5 若手研究者キャリアパス支援事業

概要

平成 28 年度の若手研究者キャリアパス支援事業は、東京医科歯科大学のほか順天堂大学の大学院生も対象に広げて活動を行いました。本事業は毎年、若手研究者のキャリアを育成する取組（旧名：若手研究者キャリアデザイン事業）を行っており、大学院生が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おります。平成 28 年度は「男女役割平等意識」「女性の働く環境改善」に焦点を当て、テーマを” Never give up your hope ~to create better balance between work and life~” と題し、男女役割平等意識・女性の働く環境改善に関するアンケート調査、および研究者向けの交流会を実施しました。

「チーム型課題解決プロジェクト」

アンケート調査では、「男女役割平等意識」「女性の働く環境改善」に関する設問を準備し、自分では気がついていない男女格差の意識や社会・職場におけるジェンダーバイアス、及びそれらを改善するための制度の内容を明らかにしました。調査の実施には、海外で一般的に使われている尺度：Sex Role Egalitarian Attitudes -Short Form（男女役割平等意識）及びSelf-Efficacy(Lynda A. King and Daniel W. King（自己効力感））を用いました。

また研究者向けに開催した交流会は「研究の悩み、どうやって解決していますか」をテーマとして、研究者の方々から、研究のモチベーションの保ち方や課題の乗り越え方について情報交換を行い、日々の研究活動の参考情報とすることができました。

◇ 募集と採択

東京医科歯科大学と順天堂大学において 6 月から参加者の募集を行い、厳正な選考を行った後、3 名の若手研究者（東京医科歯科大学の大学院生 1 名・女性、順天堂大学の大学院生 2 名・男性と女性）が採択され、東京医科歯科大学の技術補佐員として 7 月から 12 月までプロジェクトの企画・運営を行いました。参加メンバー 3 名とも留学生（韓国、新疆ウイグル自治区、ミャンマー出身）でした。

◇ 事業の実施方法

参加メンバーは毎週グループミーティングを開催し、各メンバーの業務分担内容や進捗状況の確認、

ランチ交流会の
お知らせ
飲み物・お菓子付

平成28年度DDユニット事業推進室主催
若手研究者キャリアパス支援事業

研究の悩み、どうやって解決 していますか？

How do you manage your problems from your research? ~Discussion event~

内容：日々、研究を行う上での悩みやその解決方法について、研究者の皆様で話し合って共有し、研究のモチベーションを上げて見ませんか。お気軽にご参加ください。

日時：平成28年11月29日(火) 12:00~13:00

場所：東京医科歯科大学M&Dタワー11階 大学院講義室3

対象者：東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピに所属する研究者・大学院生（男女を問いません）

申込方法：参加希望の方は氏名・所属・電話番号・メールアドレスをddunit.ddu@tmd.ac.jpまで御連絡下さい。人数に余裕があれば、当日参加も可能です。
※ランチタイム開催ですので、昼食持参でご参加下さい。

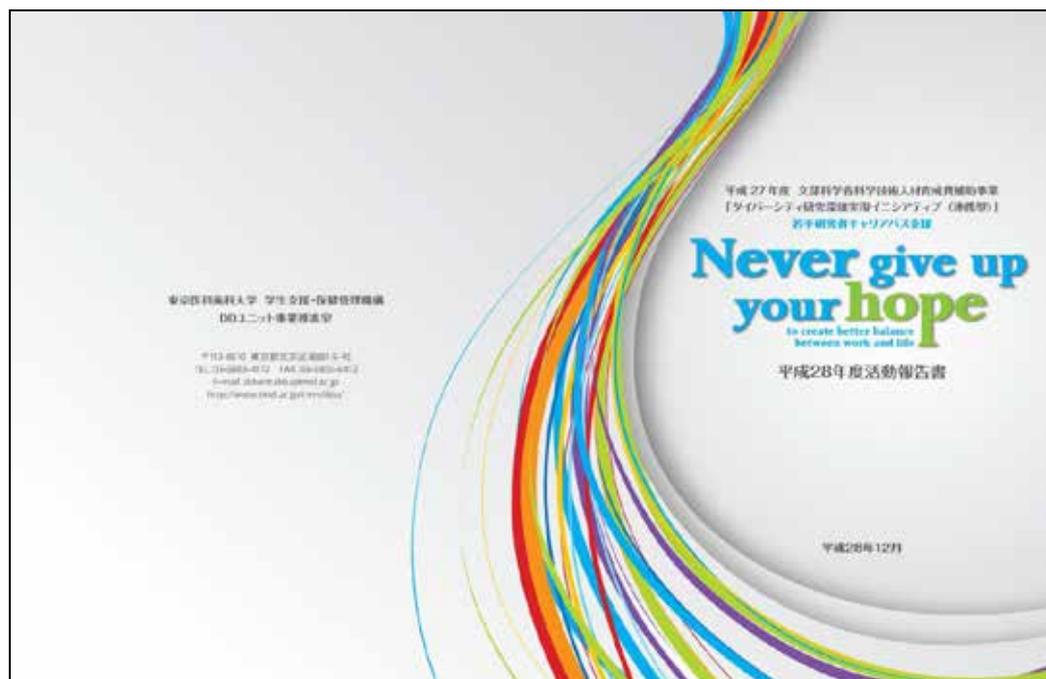
Date : November 29, 2016, 12:00~13:00
Place : TMDU M&D Tower 11th floor, Seminar room 3
Participant : Scientists and students in TMDU, Juntendo, and Nippi Inc.
Registration: Email your name, affiliation, telephone number and email address at: ddunit.ddu@tmd.ac.jp
※Please bring your lunch at this event. Snack and soft drink will be served.

お申込先: 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 Email: ddunit.ddu@tmd.ac.jp
Tokyo Medical and Dental University, Diversity Diamond Unit

プロジェクト全体の進行スケジュール、次回ミーティングまでの課題について情報共有を行いました。グループミーティングごとにメンバーが交代で議事録を作成し、各業務内容の進捗を確認しました。

◇ 成果報告

事業実施の成果は、活動報告書の形式にまとめて発行し、学内外にも周知を行いました。本事業に参加したことにより、メンバーは、研究者としてのキャリア形成の多様性を学ぶことができました。特に男女共同参画意識を推進するための具体策を各自が検討するほか、日々の研究活動におけるモチベーションを各自で把握し、今後のキャリア形成に活かすことができました。



若手研究者キャリアパス支援事業活動報告書の表紙



伊達紫氏（宮崎大学）

次いで、「女性研究者育成のための取組紹介」では、東京医科歯科大学と順天堂大学の各研究室において、妊娠・育児と仕事・研究の両立のために、どのような配慮がなされているのか、またその課題について、若手研究者とベテラン研究者がペアになり、（東京医科歯科大学 心肺統御麻酔学分野：里元麻衣子講師&榎田浩史教授／順天堂大学産婦人科学：松村優子大学院生&北出真理教授）発表を行いました。



（東京医科歯科大学）
榎田浩史氏
&
里元麻衣子氏

（順天堂大学）
北出真理氏
&
松村優子氏



そして「無意識のバイアスについて考える」と銘打ったパネルディスカッションでは、競争の激しい研究者の世界において、ライフイベントを抱えながら研究活動を続けるためには、メンター制度の導入や個別の事情に寄り沿ったオーダーメイド型の支援が有効であることが確認されました。

男女共に意識的に働き方を見直すことにより、心にゆとりが生まれ、寛容な心で他者に接することができる、そして、プライベートの充実、仕事・研究の充実化

にもつながり、好循環を創出することができます。この好循環こそが、“無意識のバイアス”を払拭する糸口になることが提案され、シンポジウムを終了しました。

6.3 DDユニット事業推進室だより2号

3 連携機関（東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピ）で実施した事業成果を振り返るとともに、広報の1ツールとして「DDユニット事業推進室だより」を作成しています。平成28年度は2号を作成し、男女共同参画に取り組んでいる大学、企業などに配信しました。

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）」



DDユニット事業推進室だより

ダイバーシティ・ダイバロンド 003
事業推進室

3 連携機関女性研究者を支援する事業

東京医科歯科大学

順天堂大学

ニッピ 株式会社 ニッピ

2号
平成28年2月

シンポジウム「女性の研究方向向上～上位職を増やすためには～」の開催

平成28年12月13日(火)に、第2回合同シンポジウム「女性の研究方向向上～上位職を増やすためには～」を3連携機関（東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピ）の主催で開催いたしました。

来賓挨拶において、眞先正人氏（文部科学省、大臣官房審議官）より、科学技術こそが日本の原動力であり、人材こそが強みであるという目線から、成長戦略の一環として女性研究者の活躍促進が非常に重要であるというメッセージを頂きました。

基調講演「女性はもっと活躍できる」の岩田善美枝氏（公益財団法人21世紀職業財団 会長、前・株式会社資生堂 代表取締役副社長）は、女性が活躍するためには、男女共に責任を担いながら、キャリアアップできるよう環境整備をする必要があると語られました。その実現のためには、子育て中の女性職員に対して仕事免除型の支援を行うよりも、すべての職員を対象として、長時間労働の制限やフレキシブルな勤務体制の導入を進め、働き方改革に取り組む方が有効であると述べられました。また、「難しい仕事や異動を任せられた場合は、成長のチャンスなので逃げないでほしい」と働く女性へのエールを頂きました。

伊達繁氏（富山大学、理事・副学長）は、講演「女性を上位職に育成・登用するための方策」のなかで、ご自身が理事として「女性活躍」と「人材育成」の両方を担当していることが相乗効果を生み出し、学長のリーダーシップのもとに富山



大学における女性研究者の上位職登用が順調に進み始めていることを具体的な例を挙げながらお話しされました。

次いで、「女性研究者育成のための取組紹介」では、東京医科歯科大学と順天堂大学の各研究室において、妊娠・出産育児と仕事・研究の両立のために、どのような配慮がなされているのか、またその課題について、若手研究者とベテラン研究者（東京医科歯科大学 心臓細胞再生学分野：黒元麻衣子講師&横田浩史教授 / 順天堂大学 産婦人科学：根村優子大学院生&北出真理教授）がペアになり、発表を行いました。

そして「無意識のバイアスについて考える」と銘打ったパネルディスカッションでは、競争の激しい研究者の世界において、ライフイベントを抱えながら研究活動を進めるためには、メンター制度の導入や個別の事情に寄り添ったオーダーメイド型の支援が有効であることが確認されました。

男女共に意識的に働き方を見直すことにより、心にゆとりが生まれ、寛容な心で他者に接することができる。そして、プライベートの充実が、仕事・研究の充実化にもつながり、好循環を創出することができます。この好循環こそが、「無意識のバイアス」を払拭する糸口になることが提案され、シンポジウムを終りました。



6.4 順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム

「-不断前進- 女性研究者支援の現在と未来～多様・柔軟・創造性を究める～」

平成29年1月21日（土）に、東京医科歯科大学・株式会社ニッピとの共催にて第6回順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム「-不断前進- 女性研究者支援の現在と未来～多様・柔軟・創造性を究める～」を開催しました。

新井一氏（順天堂大学・学長）の挨拶で開会し、基調講演には、齋藤加代子氏（東京女子医科大学・副学長）をお迎えし、「東京女子医科大学の女性医療人キャリア形成について—医学の蘊奥を究め、人格を陶冶し、社会に貢献する女性医療人の育成」と題し、ご講演をいただきました。ご講演では、東京女子医科大学における、勤務環境改善への取組や保育支援、復職支援、研究力向上・リーダー育成への取組、ポジティブアクションの導入等、具体的な事例をお示しいただきました。

講演の最後には、「ライフイベント等で一時的に成果が表れにくい時期があっても、決して諦めず、研究の進歩に触れ続け、アイデアを蓄える時期にあててほしい」と女性研究者に向けた力強いエールを頂きました。

研究支援制度利用者による発表では、各連携機関において研究支援制度を利用している高畑暁子氏（順天堂大学）、野上彩子氏（東京医科歯科大学）、加来祐子氏（株式会社ニッピ）より、ご自身の研究内容や本制度を利用した効果、所属講座における支援体制等についてご報告いただきました。

パネルディスカッションの冒頭では、大久保ゆかり氏（東京医科大学・教授）より、東京医科大学における数々の取組の中から、保育支援を中心にご紹介をいただきました。東京医科大学は保育施設を複数保有している他、補助事業の一環として始動されたファミリーサポートにおいては、東京女子医科大学と連携体制を構築し、開始当初から「全職員」を対象として運営している旨ご紹介いただき、今後の事業推進に向けて非常に参考となる視点を頂くことができました。また、補助事業の取組とその成果についても具体的にご説明いただきました。女性支援として始めた事業であっても、最終的には大学全体の底上げになり、大卒学生の意識改革及び研究活動に対する理解の増進に繋がった旨述べられました。

パネルディスカッションでは、「女性研究者支援の現在と未来～多様・柔軟・創造性を究める～」をテーマに、平澤恵理氏（順天堂大学・教授）を座長に迎え、パネリストには大久保ゆかり氏（東京医科大学・教授）、平井伸英氏（東京医科歯科大学・准教授）、後藤希代子氏（株式会社ニッピ・部長）、有馬牧子氏（東京医科歯科大学・助教）、国広なごみ氏（順天堂大学・先任准教授）の5人をお迎えし、議論を行いました。

パネルディスカッションでは、「多様・柔軟・創造性を究める」ことができるアイデアとして、様々な提案がなされました。多様な学びの機会を提供する必要性について提案があったほか、多様な人材・柔軟な働き方を認めていくことのできる風土づくりが重要であるという意見、多くの方が利用できる柔軟な支援体制が有効であるとの指摘がありました。また、大学院生への研究支援が重要であるとされ、現在のサポート体制の実情が紹介されました。今後も大学院生の研究活動をどのように支援していくか引き続き検討し、大学にも支援の重要性をアピールしていく必要があるとされました。

フロアからは、支援を受ける側だけでなく、その周囲の方々にとっても一定のメリットが感じられるようなシステムがあるべきだという意見や、女性支援のあり方は、これまで女性が活躍してきた分野を背景に「女性の知恵」に学ぶべきことがあるといった意見が出され、新たな視点から今後の研究活動支援を検討することができました。これらの取組を進めていくためには、一機関にとどまらず、「連携」と

6.5 外部機関でのシンポジウムの参加

◇科学技術振興機構「文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム」

平成28年12月1日に、TKPガーデンシティ竹橋2F大ホール（東京都千代田区）において「平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム」が開催され、DDユニット事業推進室関係者が参加しました。最初に施策説明として、真先正人氏（文部科学省 大臣官房審議官）が登壇され、科学技術イノベーション人材の質の向上と能力発揮が重要になっているため、若手研究者のキャリアパス

の明確化や研究環境の整備が課題であることを紹介されました。

基調講演では射場英紀氏（トヨタ自動車株式会社 先進技術開発カンパニー電池材料技術・研究部長）による講演、次いで事例紹介として森 典華氏（名古屋大学ビジネス人材育成センター 特任准教授）、千葉 一裕氏（東京農工大学 副学長兼イノベーション推進機構長）、山本 巖氏（信州大学 大学院人材育成センター 特任教授）、笠原 健一氏（立命館大学 理工学部長）による4名の講演がなされ、文部企業や大学での博士人材育成に関する多様な事例が紹介されました。パネルディスカッションでは川端 和重氏（北海道大学 理事・副学長）、塚本 恵氏（キャタピラージャパン株式会社 執行役員）、宮浦 千里氏（東京農工大学 副学長）、宮田 満氏（株式会社日経BP 特命編集委員）の4名がパネリストとして登壇し、若手研究者のキャリアパスが不透明なため、雇用が不安定な状況であることへの解決策について討論がなされました。一方で博士号取得者は大学や民間企業、

公的研究機関の研究者に加え、URA、技術支援者、プログラムマネージャーなど多様なキャリアパスが存在することも紹介され、多様なキャリアパスを形成するには今後の若手研究者の研究環境整備の必要性が強く提案されました。

本シンポジウムで討論された課題や提案は、女性研究者の環境整備における共通の課題でもあり、現在それぞれの取組を実施している機関、及びこれから取組を開始しようとする機関における参考となりました。

平成28年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム

博士人材の 社会の多様な場での活躍促進

急速に発展、グローバル化する現代社会において、
「加のプロフェッショナル」である博士人材が、
研究やビジネスを含めて社会全体の未来をけん引し、
学術界・アカデミアはもとより、産業界をはじめ民間機関や行政機関など、
社会の多様な場で活躍することが求められています。
こうした状況を踏まえ、本シンポジウムでは、
科学技術人材育成費補助事業による博士人材のキャリアパス等に
関連した取組事例の紹介を交えつつ、
博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けた議論を行い、
我が国のイノベーション創出に寄与することを目的とします。

平成28年 **12月1日(木)**
13:30~17:30

TKPガーデンシティ竹橋 2F大ホール

参加費 無料
18:00より
情報交換会(有料)

参加登録 シンポジウムへの参加をご希望の方は、Webサイトから事前登録をお願いいたします。
<http://www.jst.go.jp/shincho/sympo/2016/index.html>
(事前登録：11月24日(木) 15:00まで)

会場案内 TKPガーデンシティ竹橋
東京都千代田区一ツ橋1-2-2 TEL: 03-4577-9263

情報交換会 TKPガーデンシティ竹橋
18:00~19:30 会費4,000円(事前登録：11月24日(木) 15:00まで)

主催：文部科学省（協力：国立研究開発法人科学技術振興機構）

◇茨城大学ダイバーシティキックオフシンポジウム

「女性研究者が更に輝き、活躍するために」対外的な活動（外部機関への参加）

平成28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 特色型
研究環境実現イニシアティブ
茨城大学キックオフ
シンポジウム

女性研究者がさらに輝き、活躍するために

会場 茨城大学図書館3階ライノアリーナホール(水戸キャンパス)
(VCS館に 自立・第二・第三会議室 併設:第一会議室)

日程 平成29年1月26日(木) 15:00~17:00(14:30開場)

主催 茨城大学ダイバーシティ推進室

協賛 本学教職員、学生、ダイバーシティ推進に関わる方、一般の方

平成29年
1月26日
15:00~17:00
(14:30開場)
入場無料

スケジュール

開会挨拶 三村 昌男 茨城大学長

特別講演 「女性研究者支援事業の実績と今後の動向」
山村 康子氏 国立研究開発法人 科学技術振興機構 プログラム主管

事業説明 廣口 謙二 茨城大学 学長特別補佐(ダイバーシティ推進室長)

パネルディスカッション 「女性研究者がさらに輝き、活躍するために」

パネリスト
山村 康子氏 上原 恵里子氏 鈴木 義人 西脇 謙子 廣口 謙二(モデレーター)

賛助者 岡崎 文昭 茨城大学 理事(総務長(学務副長))

その他 *入場は無料です。
なお、保護費としてお預けされる場合、会場(1,000円)を
当日のシンポジウム券目にてお支払いください。

申し込み
締切:2019年1月15日
茨城大学図書館
ライノアリーナ カフェ
(3階ライノホール)
代金 1,000円

申し込み先 茨城大学ダイバーシティ推進室 電話 029-228-5230 FAX 029-228-8249
E-mail cde@u.tsukuba.ac.jp

平成 29 年 1 月 26 日（金）、茨城大学図書館において、茨城大学ダイバーシティキックオフシンポジウム「女性研究者が更に輝き、活躍するために」が開催され、DD ユニット事業推進室の関係者が参加しました。

国立研究開発法人科学技術振興機構の山村康子氏プログラム主管の特別講演「女性研究者支援事業の実績と今後の動向」に続き、原口弥生氏による事業概要説明、さらにパネルディスカッションが行われ、「ダイバーシティの推進により多様な優れた発想を組織内に生み出し、イノベーションにつながる。学長の指揮下で、女性研究者の増員を図り、経営戦略の一環とし展開する」という今後の計画が提案されました。

ロールモデルを提示し、かつ学部により著しく偏っている男女比率を改善すべく、アクションプランの提示がなされました。

また、シンポジウム会場にはロゴマーク選定の投票箱が設置され、後日記者発表するという、ダイバーシティ事業への関心を喚起する仕掛けが用意されていました。

ダイバーシティ

研究環境のダイバーシティ実現に向けたシンポジウム

1月26日(木)、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」のキックオフを記念し、「女性研究者がさらに輝き、活躍するために」と題したシンポジウムを開催。教職員を中心に83人が参加しました。科学技術振興機構プログラム主管の山村 康子氏や九州大学男女共同参画推進室教授の上

瀧 恵里子 氏による発表、本学教員を含めたパネルディスカッションを通して、女性採用率などのポジティブ・アクションについての議論を交わしました。パネラーを務めた農学部の西脇 謙子 助教は、自らの体験から女性限定公募への理解を訴えました。また鈴木 義人 学長特別補佐は「無自覚な偏見が変わらないと、ポジティブ・アクションへの反発は小さくならない。女性研究者の割合の数値目標に対して、ひとつひとつの施策がどの程度効果があるかをシミュレーションし、理解を広げる必要がある」と指摘。登壇者からの具体的な助言などもあり、参加した教職員たちも熱心に耳を傾けていました。

茨城大学
ダイバーシティ推進室
Office of Equity and Diversity

茨城大学ダイバーシティ推進室では、昨年(2018年)4月に新設した同室のロゴタイプ・ロゴマークのデザイン選定を院内で行い、応募総数117件の中から推薦票2票以上の推薦を受けたものを抽出し、3月20日(月)には無記名式で行われ、委員委員の協議を経て、最終候補に残った案をデザインした学生3人に委員員が投票を行いました。

茨城大学のダイバーシティ推進室は昨年4月に新設され、平成28年度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(特色型)」により、女性研究者が働く環境の整備や研修等に力を入れ取り組んでいます。このロゴタイプ・ロゴマークの選定は、これらに取り組むに際しての理解や理解を深めることを目的に行なわれ、新設された推進室の活動により盛り上げたいという思いが込められています。院内での選定において、推薦票が最も多かった案が選ばれました。

選定されたロゴタイプは、異性が集まりやすい環境づくりを促すことにつながると感じました。素晴らしい案がいくつかあり、選定された案は、選定された案が最も良い案であるという思いも感じました。

最新型投票箱の記念写真 新設されたデザインと投票箱

茨城大学 HP より

◇第13回東北大学男女共同参画シンポジウム「男性性を問う」参加

The poster features a large, colorful title '男性性を問う' (Questioning Masculinity) in the center. To the left is a 'プログラム' (Program) section listing various sessions with speakers and topics. Below the program is a map of the event location at Tohoku University. At the bottom, there is a date stamp for January 29, 2017, and contact information for the organizing committee.

平成 29 年 1 月 29 日（日）に、東北大学で開催されたシンポジウム「男性性を問う」に、DD ユニット事業推進室の関係者が参加しました。

東北大学は、「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」が、平成 28 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（特色型）に採択され、女性研究者のライフイベントとワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や、研究力向上のための取組、および上位職への積極採用に向けた取組を支援しています。

シンポジウムにおいては、UNWomen が選ぶ「女性活躍に積極的な世界の 10 大学」に日本で雄一選ばれた名古屋大学の講演があり、旧帝国大学の中で 1 位の女性研究者比率を実現するために、女性比率の可視化をはかるなど計画的で戦略的なプロセスを経ている等、具体的な事例が紹介され、多くの学びを得ることができました。

また、パネルディスカッション「「男性標準」社会を問い直す」には、2 名の男性研究者が登壇し、男性が置かれている社会的立場と、そこに起因する“男性性”の問題を取り上げ、従来の“男女共同参画”の意識を裏側から照射するような刺激的な対話が繰り広げられました。

現在、日本において取り組まれているダイバーシティ推進が、男女共同参画に限定されがちで進められていることのメリットとデメリット、そして今後の課題についてあぶり出す内容のシンポジウムに大きな学びを得ました。ダイバーシティの推進の目的がイノベーションの創出にあるのであれば、今後、男女共同参画のみならず、障害者や LGBT 等との参画も必要となります。シンポジウムの中で発言された、「マイノリティの個性と力を活用できない組織は、マジョリティの力も活用できていないという」という言葉に、そのことの重要性が示唆されているように感じました。

◇大阪大学シンポジウム「共創の好循環へ女性が輝く関西をめざして」参加

平成 29 年 2 月 20 日（月）に大阪大学で開催されたシンポジウム「共創の好循環へ女性が輝く関西をめざして」に、DD ユニット事業推進室の関係者が参加しました。

まず、真先正人氏（文部科学省 大臣官房審議官）が登壇され概要を説明されました。



大阪大学は総長が主導し、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業を展開しています。また、同校は男女共同参画にかかる政策を牽引する立場にあった元厚生労働省次官村木氏を招聘教授に任命しており、講演①「なぜ、今女性活躍か」を行いました。「個性は性を超える」という言葉は、現在ダイバーシティ事業に従事する者にとっても重く受け止められるものでした。また、少子化の現状を「若い人たちが元気に働ける環境整備を図ることで変えることができる未来」という前向きな解釈を学んで参りました。女性研究者が充実した研究活動と同時に育児も楽しむことができる環境整備を一層進めていくための支援活動には気概が大切であることを再確認しました。

講演②では、西日本電信電話株式会社 村尾和俊代表取締役社長が、「女性の視点が会社を変える」という演題で、自社の取組を紹介されました。トップダウン型での取り組みは、経済団体で高く評価されています。

さらに今回採択されたプロジェクトは医薬基盤・健康・栄養研究所およびダイキン工業株式会社と連携してダイバーシティ研究環境実現イニシアティブに取り組むものです。この連携は、大阪大学が計画しているクロスアポイントメント制度（研究者が、複数の機関に正規の身分で勤務し、給料はエフォートに応じて各組織が分担する）や、女性研究者循環型育成クラスター（共同研究講座や協働研究所の設置により、マッチングファンドを獲得し活用する）は、国立大学が抱える財政的課題の解消を意識したものであると思われます。これらの計画は、大阪大学が、“地域”を意識しながら、両連携機関と実質的な研究交流を長期に渡り行ってきたことによって形成された盤石な関係の元に成り立っており、その実現可能性は今後の先進モデルとなっていくものと考えました。

◇その他 情報収集・研鑽など

今後のファミリーサポート事業を継続し発展的にそして安定して展開していくために、情報収集を図っています。その一環として、他機関での運用等について学ぶために学外施設を訪問し、お話を伺って参りました。

平成 29 年 1 月 26 日（金）には一般社団法人茨城県医師会を訪問し、既存のファミサポとの連携事業について進捗状況を伺いました。同会では、2014 年度から茨城県内の自治体のファミリーサポート事業と連携し医師保育支援事業展開しており、現在 12 自治体が参画しています。軽費で運用すると同時に、地域で「人」が支える育児支援を構築していました。

その後、筑波大学附属病院水戸地域医療教育センター総合病院水戸協同病院（茨城県水戸市宮町 3 丁目 2-7）を訪問しました。院内の空室を保育可能な環境に整備し、地域既存の水戸市ファミリーサポートセンターと連携して病時保育を行う取組について伺いました。病院長の判断で院長室の隣に一時保育室を確保できたそうです。訪問した日にも利用者があり、外来診察の間発熱したお子さんをサポーターが保育していました。保育環境整備にかかる物品は関係者の寄付で、職員の協力の下に運用が開始されたとのことでした。

ファミリーサポート事業は多様な展開の可能性あることを学んで参りました。

平成 29 年 2 月 3 日（金）には、あい・ぽーとステーション（東京都港区南青山 2-25-1）を訪問しました。あい・ぽーとステーションは平成 16 年度から始まった、港区の子育て支援員養成講座から発展した保育支援事業で、平成 18 年から運用が開始しました。閉鎖された区立保育所（昭和 54 年竣工）施設を改築して活用しています。青山小学校に隣接しており、立地および保育環境は恵まれていました。港区の委託で運営しており事業内容は多岐にわたっており、一時預かりもその事業のひとつです。一時預かりの利用者登録も待機状態で、支援者一人で 10 件の支援にあたっていることもあるそうです。ファミリーサポート事業のほか多様な育児支援および研修システムがあることを学んで参りました。

II-7 出版事業

第2回合同シンポジウム報告集

「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」発行

平成28年12月13日（火）に、本事業の第2回合同シンポジウム「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」を東京医科歯科大学において開催しました。当該報告書は、その記録集となっています。

シンポジウムでは、基調講演の他、講演、取組紹介、パネルディスカッションなどを行いました。

報告書は、本事業の周知のため学内外に広く配布しました。今後も、女性研究者の研究環境の多様性を推進する上ための参考資料として、本書の配布を行うことを予定しています。



II-8 平成 28 年度活動年表

実施日		取組内容
平成 28 年 4 月	1 日	東京医科歯科大学における研究支援員配備事業を始動(採択者 2 名) 順天堂大学における研究支援員配備事業を始動 (採択者 14 名)
		東京医科歯科大学キャリア相談室の共有開始
		第 1 回 DD ユニット事業推進委員会 (メール会議)
	5 日	ファミリーサポート事業・第 2 回保育サービス講習会参加者募集開始
	12 日	第 2 回 DD ユニット事業推進委員会 (対面式)
	13 日	研究力強化共同研究 採択通知発送 研究力強化共同研究支援の実施 (平成 29 年 3 月 31 日まで)
		産学連携共同研究 採択通知発送 産学連携共同研究支援の実施 (平成 29 年 3 月 31 日まで) 産学連携共同研究採択者へのメンター配置
26 日	ファミリーサポート事業・第 1 回委託者と受託者の情報交換会	
	DD ユニット支援システム導入に関する関係者打合せ	
平成 28 年 5 月	1 日	株式会社ニッピにおける研究支援員配備事業を始動 (採択者 1 名)
	19 日	第 3 回 DD ユニット事業推進委員会 (メール会議)
	20 日	第 1 回事業全体に係る事務関係者打合せ
	24 日	第 1 回若手研究者キャリアパス支援小委員会 (メール会議)
		共同研究費調整のための関係者打合せ
26 日	若手研究者キャリアパス支援事業参加者募集開始 (6 月 14 日まで)	
平成 28 年 6 月	3 日	ファミリーサポート事業 自治体等関連機関 (文京区社会福祉協議会) との情報交換会
	10 日	第 1 回産学連携の支援小委員会 (メール会議)
	14 日	DD ユニット事業推進委員長打合せ (産学連携支援事業に関して)
	14 日	ファミリーサポート事業 第 2 回委託者と受託者の情報交換会

実施日		取組内容
平成 28 年 6 月		DD ユニット事業推進委員長打合せ（事業運営に関して）
	17 日	第 4 回 DD ユニット事業推進委員会（メール会議）
	20 日	第 2 回若手研究者キャリアパス支援小委員会（メール会議）
	22 日	第 1 回事業運営小委員会（メール会議）
		DD ユニット事業推進室だより 創刊号発行
	24 日	第 1 回育児・介護と研究との両立支援小委員会（メール会議）
		第 1 回 DD ユニット事業推進委員会・事業運営小委員責任者 MTG
30 日	第 5 回 DD ユニット事業推進委員会（メール会議）	
平成 28 年 7 月	5 日	ファミリーサポート事業 第 2 期保育サービス講習会 開会式 オリエンテーション ご挨拶：平井伸英室長 「保育の心」講師：小俣みどり氏
	6 日	若手研究者キャリアパス支援事業 キックオフミーティング
	7 日	第 2 回事業運営小委員会（メール会議）
	11 日	ファミリーサポート保育サービス講習会 「心の発達と保育者のかかわり」「障がいのある子の預かりについて」講師：湯汲英史氏
	13 日	ファミリーサポート保育サービス講習会 「子どもの遊び」講師：大森靖枝氏 「子どもの暮らしとケア」講師：小俣みどり氏
	15 日	ファミリーサポート保育サービス講習会 本郷消防署普通救命講習を実施
	20 日	ファミリーサポート保育サービス講習会 「身体の発達と病気」講師：森丘千夏子氏 「小児看護の基礎知識」講師：岡光基子氏
	25 日	JST ヒアリング（額の確定調査）
	26 日	ファミリーサポート保育サービス講習会 「事故と安全」講師：小俣みどり氏 「子どもの栄養と食生活」講師：吉田朋子氏
平成 28 年 7 月	26 日	ファミリーサポート保育サービス講習会 「保育サービスを提供するために」講師：小俣みどり氏

実施日		取組内容
		修了式・修了証授与
	27日	産学連携共同研究3機関合同ミーティング
平成28年 8月	1日	DDユニット事業 第1回内部評価委員会
	2日	ファミリーサポート事業 第3回委託者と受託者の情報交換会
	5日	第2回DDユニット事業推進委員会・事業運営小委員責任者MTG
	10日	第2回事業全体に係る事務関係者打合せ
	24日	第3回事業運営小委員会（メール会議）
	25日	第2回産学連携の支援小委員会（メール会議）
	26日	第3回DDユニット事業推進委員会・事業運営小委員責任者MTG
	31日	産学連携共同研究支援 追加募集開始（9月14日まで）
平成28年 9月	2日	第3回事業全体に係る事務関係者打合せ
	5日	産学連携共同研究 中間成果報告書 採択者へ発送
	9日	第1回研究力強化の支援小委員会（対面式）
		第2回育児・介護と研究との両立支援小委員会（対面式）
	14日	第1回研究支援員配置小委員会（メール会議）
		研究力強化共同研究 中間成果報告書 採択者へ発送
	16日	研究支援員配備 中間成果報告書 採択者へ発送
	16-26日	産学連携共同研究 追加募集審査
	27日	ファミリーサポート事業 スキルアップ研修会 「グループワークによるヒヤリハット事例検討」 講師：小俣みどり氏
28日	第3回若手研究者キャリアパス支援小委員会（メール会議）	
平成28年 9月	28日	第1回研究支援員交流会

実施日		取組内容
平成 28 年 10 月	4 日	第 1 回リーダーシップ向上支援小委員会（メール会議）
	7 日	第 4 回 DD ユニット事業推進委員会・事業運営小委員責任者 MTG
	11 日	第 6 回 DD ユニット事業推進委員会（対面式）
	14 日	ファミリーサポート事業 第 2 回登録説明会
		第 3 回産学連携の支援小委員会（メール会議）
	17 日	産学連携共同研究 追加募集採択通知発送 産学連携共同研究支援の実施（平成 29 年 3 月 31 日まで）
	19 日	第 4 回事業全体に係る事務関係者打合せ
		「ファミサポ通信」第 2 号発刊
	24 日	産学連携共同研究 中間成果報告書・評価（第 4 回産学連携の支援小委員会）
		研究力強化共同研究 中間成果報告書・評価
		第 4 回若手研究者キャリアパス支援小委員会（メール会議）
25 日	ファミリーサポート事業 調整会議（平成 28 年度中間報告）	
27 日	研究支援員配備 中間成果報告書・確認（第 2 回研究支援員配置小委員会）	
28 日	第 5 回 DD ユニット事業推進委員会・事業運営小委員責任者 MTG	
平成 28 年 11 月	1 日	第 2 回研究力強化の支援小委員会（メール会議）
	2 日	第 4 回事業運営小委員会（メール会議）
	4 日	第 5 回事業運営小委員会（メール会議）
		第 2 回リーダーシップ向上支援小委員会
	9 日	第 5 回事業全体に係る事務関係者打合せ
	10 日	第 6 回事業運営小委員会（メール会議）
平成 28 年 11 月	17 日	第 1 回リーダーシップ向上セミナー 講師：國井秀子氏「企業におけるリーダーの育成」

実施日		取組内容
	18日	第5回若手研究者キャリアパス支援小委員会（メール会議）
	21日	第2回リーダーシップ向上セミナー 「怒りの感情のマネジメントとコミュニケーション」 講師：枝川義邦氏
	22日	第7回事業運営小委員会（メール会議）
	25日	第6回DDユニット事業推進委員会責任者・事業運営小委員 MTG
		産学連携の支援 中間成果報告書の評価結果の報告
29日	若手研究者キャリアパス支援事業・交流会「研究の悩み、どうやって解決していますか？」	
平成28年 12月	6日	第6回事業全体に係る事務関係者打合せ
	9日	第7回DDユニット事業推進委員会（メール会議）
		第3回研究力強化の支援小委員会（メール会議）
	10日	拡大版メンター制度の実施（平成29年3月31日まで）
	13日	第2回合同シンポジウム 「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」
	16日	第7回DDユニット事業推進委員会・事業運営小委員会責任者 MTG
	19日	JST ヒアリング
	20日	第3回リーダーシップ向上セミナー 「より広いビジョンを持つために～経験こそ宝～」 講師：渡辺美代子氏
	22日	第3回研究支援員配置小委員会（メール会議）
	27日	ファミリーサポート事業 第5回委託者と受託者の情報交換会
	10日	第8回事業運営小委員会（メール会議）
13日	第8回DDユニット事業推進委員会（メール会議）	
平成29年 1月	13日	第5回産学連携の支援小委員会
	16日	ファミリーサポート事業 第3期保育サービス講習会 開会式 オリエンテーション ご挨拶：平井伸英室長

実施日	取組内容
	「保育の心」講師：小俣みどり氏
18日	ファミリーサポート保育サービス講習会 「心の発達と保育者の関わり」「障害のある子の預かりについて」 講師：湯汲英史氏
20日	第4回リーダーシップ向上セミナー 講師：小川賀代氏「研究室のマネジメント」
21日	合同シンポジウム「－不断前進－女性研究者支援の現在と未来～多様・柔軟・創造性を究める～」
24日	第7回事業全体に係る事務関係者打合せ
27日	第8回 DD ユニット事業推進委員会・事業運営小委員責任者 MTG
27日	ファミリーサポート保育サービス講習会 「子どもの遊び」講師：大森靖枝氏 「子どもの暮らしとケア」講師：小俣みどり氏
1日	ファミリーサポート保育サービス講習会 「身体の発達と病気」講師：森丘千夏子氏 「小児看護の基礎知識」講師：岡光基子氏
2日	第5回リーダーシップ向上セミナー 講師：齊藤光江氏「大学病院で男女が心地よく働くために」
3日	ファミリーサポート保育サービス講習会 本郷消防署普通救命講習を実施
平成29年 2月	9日 ファミリーサポート保育サービス講習会 「事故と安全」講師：小俣みどり氏 「子どもの栄養と食生活」講師：吉田朋子氏
	13日 第4回研究支援員配置小委員会（メール会議） ファミリーサポート保育サービス講習会 「保育サービスを提供するために」講師：小俣みどり氏 修了式・修了証授与
	16日 第1回産学連携研究セミナー 講師：高野秀一氏「高野式プレゼンテーション～凝らずになんとな くプロっぽい～」
平成29年 2月	15日 第8回事業全体に係る事務関係者打合せ
	24日 第9回 DD ユニット事業推進委員会・事業運営小委員責任者 MTG
平成29年	28日 研究力強化共同研究成果発表会及び次年度継続審査

実施日		取組内容
2月	28日	第3回リーダーシップ向上支援小委員会
平成29年 3月	2日	第2回産学連携研究セミナー 講師：濱田千江子氏 「女性研究者による企業との共同研究「ことはじめ」
	6日	第6回産学連携の支援小委員会
	7日	産学連携共同研究 研究成果発表会及び次年度継続審査
		第7回産学連携の支援小委員会
	10日	第9回DDユニット事業推進委員会（対面）
	15日	ファミリーサポート事業 第二回スキルアップ講習会
	17日	第4回リーダーシップ向上支援小委員会
	23日	第9回事業全体に係る事務関係者打合せ
	29日	第2号DDユニットだより発刊
		若手研究者キャリアパス支援事業報告書発刊
		第2回合同シンポジウム報告集発刊
平成28年度DDユニット事業報告書発刊		
31日	第10回DDユニット事業推進委員会・事業運営小委員責任者MTG	

II-9 平成28年度DDユニット関連委員会議事録

9.1 第一回内部評価委員会議事録（抄出）

〈内部評価委員〉（計10名）

委員長	森田 育男	東京医科歯科大学 理事/研究・国際展開担当
東京医科歯科大学 (5名)	烏山 一	理事/企画・大学改革担当
	木村 彰方	教授/評価担当・副学長
	影近 弘之	教授/生体材料工学研究所・薬化学分野
	森尾 郁子	教授/歯学教育開発学分野
順天堂大学 (3名)	佐藤 信紘	理事
	照沼 則子	内部監事
	繁藤 勝	内部監事
株式会社ニッピ (2名)	河村 桂作	常務取締役
	大浦 顕逸	取締役

(1) 第1回内部評価委員会

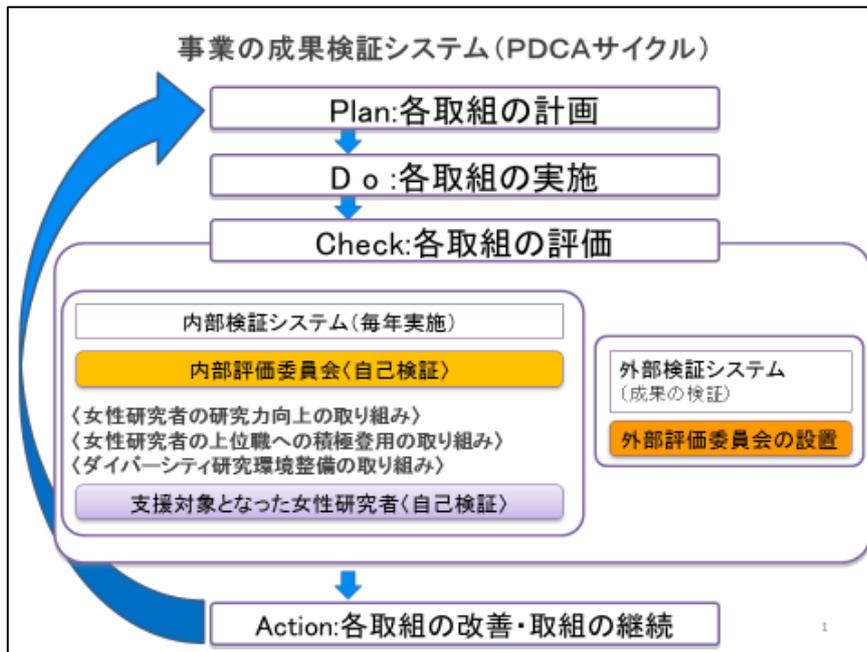
日時：平成28年8月1日（月）10:00～11:30

会場：東京医科歯科大学 管理棟（1号館西）2階 役員会議室

内容：第1回内部評価委員会では、平成27年度のDDユニットの活動内容と取組の成果について、内部評価委員より評価を受けました。宮崎機構長より、平成27年度の各取組の活動報告と平成28年度の進捗状況について説明がなされた後、「評価意見書」の記載項目に基づき、各委員から平成27年度事業の評価を受けました。

「評価意見書」においては、「事業の実施体制」「5つの行動計画」、そして全体的な評価として「計画に沿った活動状況であるか」「進捗状況」「女性研究者の数値目標の達成状況」等を評価項目としました。各内部評価委員より、項目ごとに3段階別（A：優れている、B：良好である、C：不十分である）の評価を受け、平成27年度の活動内容と成果について多くの有益な意見を頂くことができました。

指摘事項や改善点を平成28年度の取組内容に反映させ、事業実施における改善策を検討することができました。なお、本事業の実施においてはPDCA(Plan-Do-Check-Act)サイクル（下図参照）を形成し、



計画から実施、改善の4段階を繰り返すことにより、取組や成果の自己検証を行うことを重視しております。

そのため内部評価委員会は毎年実施して事業の自己検証を行い、継続的な改善を図っていく予定です。

9.2 平成 28 年度 DD ユニット事業推進委員会議事録（抄出）

〈事業推進委員〉

委員長	宮崎 泰成	東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構
副委員長	新井 一	順天堂大学
	服部 俊治	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所
東京医科歯科大学	倉石 泰	リサーチ・ユニバーシティ推進機構 URA 室
	井関 祥子	大学院医歯学総合研究科 分子発生学
	飯田 香緒里	研究・産学連携推進機構 産学連携研究センター
	平井 伸英	学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター
	有馬 牧子	学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働参画推進室/保育支援室
順天堂大学	三宅 幸子	大学院医学研究科 免疫学
	平澤 恵理	大学院医学研究科 老人性疾患病態・治療研究センター
	国広 なごみ	医学部薬理学
株式会社 ニッピ	後藤 希代子	バイオマトリックス研究所
	広田 亜里彩	バイオマトリックス研究所

〈委員会参加メンバー〉

東京医科歯科大学	山本 正彦	学生支援・保健管理機構 事務部 学生支援課
	畠山 光喜	学生支援・保健管理機構 事務部 学生支援課
	大園 一正	学生支援・保健管理機構 事務部 学生支援課
	恵飛須 智子	学生支援・保健管理機構 事務部 学生支援課 学生・女性支援センター係
	中村 麻衣子	リサーチ・ユニバーシティ推進機構 URA 室 学生支援・保健管理機構 男女協働参画推進室/保育支援室担当
	佐藤 優子	学生支援・保健管理機構 DD ユニット事業推進室（平成 28 年 11 月まで）
	西原 香	学生支援・保健管理機構 DD ユニット事業推進室（平成 28 年 5 月まで）
	井坂 美子	学生支援・保健管理機構 DD ユニット事業推進室（平成 29 年 1 月から）
	遠藤 日奈子	学生支援・保健管理機構 DD ユニット事業推進室（平成 28 年 9 月から）
	小林 妙子	リサーチ・ユニバーシティ推進機構 URA 室 学生支援・保健管理機構 男女協働参画推進室/保育支援室担当
順天堂大学	土田 博文	研究推進センター
	白木 治代	男女共同参画推進室
	倉田 綾子	男女共同参画推進室
	奥原 順子	研究推進センター
	岡田 大介	男女共同参画推進室
株式会社 ニッピ	松本 剛	バイオマトリックス研究所
	大谷 安里	バイオマトリックス研究所

〈議事録〉

(1) 第 1 回 DD ユニット事業推進委員会

日時：平成 28 年 4 月 1 日（金）メール会議

〈確認事項〉

第3回DDユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- ・ 平成27年度「第3回ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進委員会議事要旨」（案）の内容について確認し、承認されました。

<審議事項>

1. 研究力強化共同研究支援対象者の決定（10名）

- ・ 平成27年度「研究力強化支援事業」共同研究支援の研究成果発表会の発表内容を基に、平成28年度の共同研究支援の採択継続について審議し、10名の採択が承認されました。
- ・ 不採択者（8名）については「共同研究の連携維持費としての採択者」として少額の予算を配分されることが承認されました。

2. 平成28年度の予算配分について

- ・ 各機関に配分される共同研究費の上限が決定し、配分される金額は各機関で調整することが承認されました。

3. 研究成果発表の報告書について

- ・ 研究成果発表会報告書への掲載方法と評価内容について提案がなされ、報告書については文書を基準とすること、評価内容については学会発表や論文などの業績を加えることが承認されました。

(2) 第2回 DDユニット事業推進委員会（対面式）

日時：平成28年4月12日（火）16:00-18:00

場所：東京医科歯科大学・湯島キャンパス1号館西6階 歯学科演習室2

出席委員（9名）：宮崎泰成、井関祥子、倉石泰、平井伸英、有馬牧子、平澤恵理、国広なごみ、服部俊治、後藤希代子

陪席（11名）：山本正彦、大園一正、恵飛須智子、中村麻衣子、小林妙子、佐藤優子、西原香、奥原順子、岡田大介、倉田綾子、大谷安里

欠席委員（4名）：飯田香緒里、新井一、三宅幸子、広田亜里彩

<確認事項>

第1回DDユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- ・ 平成28年度「第1回ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進委員会議事要旨」（案）の内容について確認し、承認されました。

<審議事項>

1. JSTヒアリング（平成28年3月3日）での提案事項

事業実施体制について

- ・ 事業推進委員会は対面式で定期開催するよう提案されたことについて審議を行い、可能な限り定期的に実施することが確認されました。

共同研究の実施について

- ・ 「研究力強化支援事業」と「産学連携支援事業」における共同研究の違いについて明確にすべきとの提案について審議を行い、JSTにその違いを提示し、回答することが決定されました。
- ・ 産学連携支援事業の共同研究における株式会社ニッピの役割を明確にすべきとの提案について審議を行い、関係者で検討の上、回答することが決定されました。原則として株式会社ニッピから共

同研究の審査員を出すことと、利害関係がある場合は審査員の権限を拒否することが確認されました。

- ・ 共同研究援対象者の選考について厳密な審査を行う必要があることが確認されました。
- ・ 連携機関で共同研究を行う意義が明確な内容の研究であり、かつ共同研究の実態があり、支援を受ける研究代表者はP Iとしての資質を育成できるよう留意して支援する必要があるという提案について審議を行い、平成 28 年度の採択者については厳正な審査がすでに実施されている旨を回答することが決定されました。

メンター制度について

- ・ ダイバーシティ研究環境を実現するためには、メンター制度の活用を産学連携のメンター制度以外にも拡大して実施することが有効であるという指摘について審議が行われ、平成 28 年度から「女性研究者のメンター制度」として、研究全般に関わる相談内容に対応するメンター制度を構築する旨を回答することが決定されました。

女性研究者比率の数値目標達成およびポジティブ・アクションの導入について

- ・ 特に東京医科歯科大学においては、女性研究者比率の数値目標を達成できるよう努める必要があるという提案に対して審議を行い、各委員は定期的に比率を確認し、数値目標の達成に向けて取り組むことが決定されました。
- ・ 目標達成にはポジティブ・アクションを導入することが有効であるという指摘に対して審議を行い、東京医科歯科大学および順天堂大学では公募の際に女性研究者の積極的雇用に関する文言が明記されているか、確認することで意見が一致しました。

2. 産学連携支援事業共同研究支援対象者の決定（3名）

- ・ 平成 27 年度採択者 3 名の平成 28 年度における採択継続について審議し、承認されました。

3. メンター制度の拡大について

- ・ 産学連携メンター制度を拡大し、研究全般に関するメンター制度を連携機関内に構築することが決定されました。
- ・ 本取り組みの所轄委員会を「事業運営小委員会」内にて位置づけることを審議し、承認されました。
- ・ メンターとメンティのシステムの構築及びマッチングの実施について、DD ユニット事業推進室で行うことを審議し、承認されました。

4. 内部評価委員・外部評価委員の選出及び内部評価委員会の開催について

- ・ 内部評価委員の選出について審議し、東京医科歯科大学については、機構長より 5 名に内部評価委員として委嘱することが承認されました。順天堂大学及び株式会社ニッピについては早急に候補者を選定し、期日までに内諾を得ることが決定されました。内諾を得た後、DD ユニット事業推進室から各委員に任命書を発行することが決定されました。
- ・ 外部評価委員の選定について審議し、承認された候補者の中から更に候補者が 6 名に絞られました。内諾が得られ次第、DD ユニット事業推進委員会で報告することが確認されました。

5. 合同シンポジウムの開催について

- ・ 平成 28 年 11 月に開催されるシンポジウムの内容を「研究力強化～上位職を増やすための取り組み～」に決定し、タイトル等の詳細については今後検討することが承認されました。

<報告事項>

1. 事業全体について

事業の共同実施に関する協定書の締結について

- ・平成28年3月3日（木）付けで事業の共同実施に関する協定書が締結されたことが報告されました。

DDユニット事業推進室の内部評価委員会内規および外部評価委員会について

- ・「ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業内部評価委員会内規」（案）及び、「ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業外部評価委員会内規」（案）が平成28年3月14日（月）付けで制定されたことが報告されました。

広報について

- ・キックオフ・シンポジウム「女性目線を活かした医学系研究～産学連携の可能性～」の報告集を上梓し、発送したことが報告されました。
- ・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）」平成27年度報告書を上梓し、発送したことが報告されました。
- ・DDユニット事業推進室HPを平成28年3月中旬に開設したことが報告されました。

2. 平成27年度の事業報告及び平成28年度の事業計画について

- ・平成27年度実績報告書及び決算書をJSTに提出したことが報告されました。
- ・平成28年度事業実施計画及び予算書をJSTに提出したことが報告されました。
- ・平成28年度の事業年間スケジュールを作成したことが報告されました。

研究力強化支援

- ・平成27年11月に共同研究支援の募集を実施し、3機関併せて18名が採択されたことが報告されました。
- ・平成28年3月25日（金）に採択者による共同研究成果発表会を開催したことが報告されました。
- ・平成28年度共同研究支援の採択継続について審議し、10名を採択継続候補者としたことが報告されました。
- ・不採択になった8名については共同研究の連携維持費としての採択者として少額予算を配分する予定があることが報告されました。
- ・中間成果報告書に基づき、平成28年後半の採択継続の可否に関する審査を実施する予定であることが報告されました。必要に応じて新たな募集を行うことも検討することが報告されました。

リーダーシップ向上支援事業

- ・平成27年度は「リーダーシップ」をテーマに、連続4回のセミナーを開講し、全講座合わせて112名の参加者を得たことが報告されました。
- ・平成28年度は9月以降、連続4回程度のセミナーを開催する予定であることが報告されました。
- ・平成27年3月25日（水）～4月30日（木）までキャリアアップに関する意識調査としてウェブアンケートを実施したことが報告されました。
- ・調査結果の集計・分析を行い、適宜公表を行う予定であることが報告されました。
- ・平成28年度も調査を実施することが報告されました。

3. 育児・介護と研究との両立支援

ファミリーサポート事業

- ・ 依頼会員と提供会員の希望者を対象としたファミリーサポートサービスの事業説明会を開催したことが報告されました。
- ・ 保育サービス講習会（全 30 時間）を開催し、参加者 16 名のうち第一期生となる提供会員登録者は 12 名となったことが報告されました。
- ・ 平成 28 年 4 月 1 日（金）より、DD ユニットファミリーサポート事業が開始したことが報告されました（依頼会員 9 名、提供会員 12 名）。
- ・ 第 2 回保育サービス講習会（全 30 時間）を開催する予定であることが報告されました。
- ・ 提供会員の募集方法について、相談されました。

研究支援員配備事業

- ・ 配備のための募集を行い、配備を受ける女性研究者が採択されたことが報告されました。

キャリア相談室の共有

- ・ 平成 27 年度は東京医科歯科大学キャリア相談室の共有を開始し、4 件の相談に対応したことが報告されました。
- ・ 平成 28 年度は連携機関内での東京医科歯科大学キャリア相談室の共有に関し、さらに連携機関間で周知することが報告されました。
- ・ メンター制度の窓口としても運用する予定であることが報告されました。

産学連携支援事業

共同研究支援

- ・ 平成 27 年度は共同研究支援事業について、研究シーズ実用化プロジェクトに向けて募集を行い、3 名が採択されたことが報告されました。
- ・ 「平成 27 年度研究成果報告書」が提出されたことが報告されました。
- ・ 平成 27 年度の採択者の継続採択の可否について小委員会にて審議し、承認されたことが報告されました。

産学横断型メンター制度

- ・ 平成 27 年度は女性研究者が実施する産学連携研究に関する悩みや問題に対して、共同研究の採択者に産学連携研究のメンターを配置したことが報告されました。
- ・ 平成 28 年度は引き続き産学連携の共同研究採択者に対し、産学連携のメンターを配置することが報告されました。

産学連携研究セミナー

- ・ 平成 27 年度は産学連携研究セミナーを 2 回開催したことが報告されました。
- ・ 平成 28 年度は引き続き産学連携研究セミナーを実施することが報告されました。

若手研究者キャリアパス支援

- ・ 平成 27 年 9 月より同活動の運営を東京医科歯科大学男女協働参画支援室から DD ユニット事業推進室に引き継いだことが報告されました。
- ・ 本事業の活動報告書を作成し、関連機関に配布したことが報告されました。
- ・ 平成 28 年度は順天堂大学の研究者も参加対象者に含め、株式会社ニッピからも引き続き協力を得て、実施する予定であることが報告されました。

DD ユニット事業推進室だより

- ・ DD ユニット事業推進室だよりを不定期に発行し、女性研究者支援のモデル校や関係機関、自治体に向けて本事業の周知を図っていくことが報告されました。

DD ユニット支援システム

- ・ DD ユニット支援システムについて、順天堂大学が依頼している業者より概要の説明がなされたことが報告されました。

(3) 第3回 DD ユニット事業推進委員会

日時：平成28年5月19日（木）メール会議

<確認事項>

第2回 DD ユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- ・ 平成28年度「第2回ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進委員会議事要旨」（案）の内容について確認し、承認されました。

<審議事項>

内部評価委員の委嘱について

- ・ 順天堂大学3名、株式会社ニッピ2名の内部評価委員委嘱について審議し、承認されました。

(4) 第4回 DD ユニット事業推進委員会

日時：平成28年6月17日（金）メール会議

<確認事項>

第3回 DD ユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- ・ 平成28年度「第3回ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進委員会議事要旨」（案）の内容について確認し、承認されました。

<審議事項>

内部評価委員の退任及び新任者の委嘱について

- ・ 内部評価委員（株式会社ニッピ）の退任に伴い、新任者の委嘱について審議し、承認されました。

<報告事項>

産学連携共同研究事業における株式会社ニッピの役割の拡大について

- ・ JST ヒアリングで指摘された株式会社ニッピの役割の明確化について第2回事業推進委員会で審議し、共同研究の審査員に加えるという点で回答することが承認されました。
- ・ 共同研究の審査員について審議し、株式会社ニッピ所属の当該小委員会委員が承認されました。

(5) 第5回 DD ユニット事業推進委員会

日時：平成28年6月30日（木）メール会議

<確認事項>

第4回 DD ユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- ・ 平成28年度「第4回ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進委員会議事要旨」（案）の内容について確認し、承認されました。

内部評価委員会議事次第（案）及び内部評価実施要領（案）及び内部評価意見書（案）について

- ・ 「内部評価委員会議事次第」(案)及び「内部評価実施要領」(案)及び内部評価意見書の内容について確認し、承認されました。

(6) 第6回 DDユニット事業推進委員会

日時：平成28年10月11日(火)16:00-17:00 対面式

場所：東京医科歯科大学・湯島キャンパス1号館西6階 歯学科演習室2

出席(委員10名)：宮崎泰成、倉石泰、井関祥子、平井伸英、有馬牧子、平澤恵理、国広なごみ、服部俊治、後藤希代子、広田亜里彩

出席(事務11名)：山本正彦、畠山光喜、恵飛須智子、中村麻衣子、佐藤優子、遠藤日奈子、小林妙子、奥原順子、岡田大介、倉田綾子、大谷安里

欠席委員(3名)：飯田香緒里、新井一、三宅幸子

<確認事項>

第5回DDユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- ・ 平成28年度「第5回ダイバーシティ・ダイヤモンド(DD)ユニット事業推進委員会議事要旨」(案)の内容について確認し、承認されました。

<審議事項>

外部評価委員の委嘱及び新たな候補者について

- ・ 外部評価委員5名の内、内諾を受けている4名について委嘱することが本委員会機構長より承認されました。民間企業枠の候補者より内諾が得られなかったため、改めて2名を候補者とすることが承認されました。

<報告事項>

1. JSTヒアリングへの対応

東京医科歯科大学 女性研究者比率の数値目標達成について

- ・ JSTの提案を受け、第2回事業推進委員会において審議した結果、情報を定期的に得て、各委員は現状を把握した上で数値目標の達成に向けて取り組むことが承認されたことが報告されました。
- ・ 第2回事業推進委員会にて現状が報告されたことが報告されました。

2. 研究力強化支援

内部評価委員会の評価結果及び対応策について

- ・ 活動実績について30%が「優れている」、70%が「良好である」と評価されたことが報告されました。
- ・ 中位職の重点的な支援及び下位職の支援について審議し、各職位に対して共同研究の枠を設けることで中位職及び下位職支援について配慮することが決定しました。
- ・ 若手研究者の支援について審議し、継続的評価・支援が必要であることが確認されました。
- ・ 研究費支援後のフォローアップについて審議し、メンターを配置することが確認されました。
- ・ 研究成果の広報について審議し、HP等への掲載及び冊子を作成することが確認されました。
- ・ 支援対象者を増加させる方向で検討することが決定しました。
- ・ 人材育成における企業のノウハウを取入れるために、外部講師によるセミナーを開催する予定であることが報告されました。

- ・ 研究力強化支援のために、「研究力強化～プレゼンテーションスキルアップのために～」(仮)を産学連携支援事業と合同で開催することが報告されました。

中間成果報告書の提出

- ・ 中間成果報告書が揃い次第、小委員会で評価する旨が報告されました。

研究成果発表会

- ・ 第2回研究成果発表会の開催方法について報告されました。
- ・ 成果発表会の広報について審議し、開催形式や広報については、今後慎重に検討を加える必要があることが確認されました。

3. リーダーシップ向上支援

内部評価委員会の評価結果及び対応策について

- ・ 活動実績について40%が「優れている」、60%が「良好である」と評価されたことが報告されました。
- ・ セミナー後に回収するアンケートについて審議し、アンケートの集計結果を活かしたテーマを選定することが決定されました。
- ・ 若手研究者の能動的なセミナー企画・運営について審議し、ポスドクや若手研究者等にも当該セミナーへの参加を呼び掛けることが決定しました。
- ・ 今年度のセミナー講師は連携機関から候補を選定していることが確認されました。
- ・ セミナーのテーマについて審議し、本年度は「企業における人材育成」をテーマとした講演を予定していることが報告されました。
- ・ 男性の意識改革について審議し、男性職員の意見を取り入れることが今後の課題として確認されました。
- ・ キャリアアップに関する意識調査から判明した女性上位職に就くための障害について審議し、平成28年度の調査では具体的な提案項目が記入できる設問を設けることが決定しました。
- ・ 大学院生が研究職に希望を持てるようにするために、実績のある研究者を講師として招くことや若手研究者キャリアパス支援事業で企画しているセミナーに他大学院生が参加できるようにすることが提案されました。

リーダーシップ向上セミナー

- ・ 平成28年度はリーダーシップ向上セミナーを5回開催することが報告されました。

キャリアアップに関する意識調査

- ・ 平成28年3月にキャリアアップに関する意識調査を実施し、調査結果については第3回小委員会で報告しました。今後は家庭と仕事を両立するための環境整備の具体策、及び男女共同参画を進展させるための具体的な方法に関する設問を導入し、今後の調査を実施する予定である旨、報告されました。

4. 育児・介護と研究との両立支援

内部評価委員会の評価結果及び対応策について

- ・ 活動実績について30%が「優れている」、70%が「良好である」と評価されたことが報告されました。
- ・ ファミリーサポート事業の対象を介護支援まで広げるかについて審議し、連携機関内でニーズを調

査し、実施の必要性について検討することが決定されました。

- ・ 東京女子医科大の仕組みを参考にして、NPO への委託がシステム・安全性・リスク管理の観点から不可欠であることが確認されました。
- ・ ファミリーサポート事業の危機管理体制について審議し、モデルアクシデントに対する訓練を実施することが決定されました。
- ・ 本事業は自己責任の上に構築されたシステムであり、大学がすべての責任を負わないことが確認されました。
- ・ 支援者の拡大に関して、本学内イベントや新聞取材等を通して周知に努めることが確認されました。
- ・ 保育サービス講習会について審議し、今後も継続して同様の講習が実施されることが確認されました。

ファミリーサポート事業

- ・ 保育サービス講習会（全 30 時間）を開催し、参加者 30 名のうち第二期生となる提供会員登録者は 18 名となったことが報告されました。現在の提供会員登録者数は 30 名、依頼会員登録者数は 19 名（9 月 30 日現在）であることが報告されました。
- ・ 危機管理体制の機能確認のため、メールの一斉送信訓練を行った（モデルアクシデントに対する訓練）ことが報告されました。
- ・ 提供会員の希望者を対象としたスキルアップセミナーを開催し、15 名の参加者を得たことが報告されました。

5. 研究支援員配置事業

内部評価委員会の評価結果及び対応策

- ・ 活動実績について 30 %が「優れている」、70 %が「良好である」と評価されたことが報告されました。
- ・ 研究支援員配置について審議し、今後も継続して同様の配置を行うことが確認されました。

研究支援員交流会

- ・ 研究支援員間の交流を目的とした第 1 回研究支援員交流会を東京医科歯科大学において開催し、6 名の研究支援員及び 1 名の受入れ女性研究者及び連携機関事務担当者が参加したことが報告されました。
- ・ 第 2 回以降は、3 機関の研究支援員を対象として実施する予定であることが報告されました。

中間成果報告書の提出

- ・ 中間成果報告書の提出が揃い次第、小委員会で評価する旨が報告されました。

研究支援員リスト

- ・ 登録用の募集要項及び登録届を作成することが小委員会にて確認されました。募集要項及び登録届は、第 1 回研究支援員交流会にて配布し、今後、連携機関において広報を行う予定であることが報告されました。登録リストの公開等については、DD ユニット支援システム上を活用することが報告されました。
- ・ 研究支援員リストの作成の進捗状況及び公開の範囲等について審議し、現時点では研究支援員登録希望者がいないことが報告され、リストの公開は DD ユニット支援システム上で行うことと、公開範囲はリスト閲覧のための ID を付与された女性研究者に限定されることが確認されました。

6. 産学連携支援事業

JST ヒアリングへの対応

- ・ JST の提案を受け、株式会社ニッピの研究ニーズに沿った共同研究を実施することが決定されました。平成 28 年度は東京医科歯科大学で実施し、採択については現在審査委員会において審議中であることが報告されました。

内部評価委員会の評価結果及び対応策

- ・ 活動実績について 40 %が「優れている」、50 %が「良好」、10 %が「不十分である」と評価されたことが報告されました。
- ・ 産学連携研究センターの教職員及び URA、また産学連携研究経験のある教員をメンターとして配置することについては、改めて審議することが確認されました。
- ・ 申請書に「女性目線を活かした医学系研究」の視点を記述項目に加えることが決定されました。
- ・ 産学連携を志す研究を発掘するため、産学連携相談会の開催を検討していることが報告されました。
- ・ 各関連機関にセミナー参加募集の戦略的な広報を実施することと、余裕のあるスケジュールでセミナーを企画することが確認されました。

7. 若手研究者キャリアパス支援

内部評価委員会の評価結果及び対応策

- ・ 活動実績について 10 %が「優れている」、90 %が「良好である」と評価されたことが報告されました。
- ・ 若手研究者に対して、セミナー開催について広く周知し、積極的な参加を促す必要があることが確認されました。
- ・ 若手研究者が参画できるプロジェクトの範囲拡大が課題であることが確認されました。
- ・ 本事業の周知方法や周知スケジュールについて見直し、参加者の掘り起こしを実施する必要があることが確認されました。

チーム型課題解決プロジェクト

- ・ 3名のメンバーで「女性の働きやすい環境改善」及び「男女差別意識の改善」をテーマにアンケート調査・セミナー開催のプロジェクトを7月16日（土）から12月15日（木）まで実施の予定であることが報告されました。

8. 事業全体について

内部評価委員会の評価結果及び対応策

- ・ 活動状況の計画性については70 %が「優れている」、30 %が「良好である」と評価されたことが報告されました。
- ・ 進捗状況等については60 %が「優れている」、40 %が「良好である」と評価されたことが報告されました。
- ・ 3機関の連携方法について審議し、合同シンポジウムを開催することで連携機関の関係強化を図ることが確認されました。
- ・ 本事業の地方自治体や政府との連携について審議し、地域連携モデルとなるように引き続き自治体との連携を行う予定であることが報告されました。

9. 合同シンポジウムについて

- ・ 合同シンポジウムを開催することについて報告されました。
- ・ パネルディスカッションのタイトルについて、現在検討中であることが報告されました。
- ・ 昨年度同様、株式会社ニッピによる「肌のうるおいチェック」を実施することが報告されました。

10. 平成 28 年度の事業年間スケジュールの進捗状況について

- ・ 本事業の年間スケジュールの進捗について報告されました。

11. 事務関係者の着任について

- ・ 8 月 1 日（月）付で学生支援事務室長が着任し、9 月 16 日（金）付で DD ユニット事業推進室事務補佐員が着任したことが報告されました。

<依頼事項>

- ・ 事業全体に関する平成 27 年度第 1 回内部評価委員会の評価結果及び対応策として、女性研究者の数値目標の達成のために各機関の執行部に積極的に働きかけるよう DD ユニット事業推進委員会の各委員に依頼がなされました。

(7) 第 7 回 DD ユニット事業推進委員会

日時：平成 28 年 12 月 9 日（金）メール会議

<確認事項>

第 6 回 DD ユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- ・ 平成 28 年度「第 6 回ダイバーシティ・ダイヤモンド (DD) ユニット事業推進委員会議事要旨」(案)の内容について確認し、承認されました。

<審議事項>

女性研究者のメンター制度—研究全般に関するメンターの選出について—

- ・ 「女性研究者のメンター制度」の構築に際し、18 名のメンター候補者についての審議を行い、全候補者が承認されました。

(8) 第 8 回 DD ユニット事業推進委員会

日時：平成 29 年 1 月 13 日（金）メール会議

<確認事項>

第 7 回 DD ユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- ・ 平成 28 年度「第 7 回ダイバーシティ・ダイヤモンド (DD) ユニット事業推進委員会議事要旨」(案)の内容について確認し、承認されました。

平成 28 年度 JST 訪問調査議事録の確認

- ・ 平成 28 年度 JST 訪問調査議事録の確認 (案) の内容について確認し、承認されました。

<審議事項>

外部評価委員の委嘱及び新たな候補者について

- ・ 未定となっていた企業枠 (1 名) について審議し、1 名の委嘱が承認されました。
- ・ 第 6 回 DD ユニット事業推進委員会にて委嘱が決定した 4 名分については委嘱状の発行準備中であることが報告されました。

(9) 第9回 DDユニット事業推進委員会（対面式）

日時：平成29年3月10日（金）10:30-12:00

場所：東京医科歯科大学・湯島キャンパス1号館西6階 歯学科演習室1-2

出席（委員9名）：宮崎泰成、倉石泰、井関祥子、有馬牧子、平澤恵理、三宅幸子、国広なごみ、服部俊治、後藤希代子

出席（事務11名）：山本正彦、畠山光喜、恵飛須智子、中村麻衣子、小林妙子、遠藤日奈子、井坂美子、奥原順子、倉田綾子、白木治代、大谷安里

欠席委員（7名）：平井伸英、飯田香緒里、新井一、広田亜里彩、土田博文、松本剛

<確認事項>

1. 第8回DDユニット事業推進委員会議事要旨（案）の確認

- 平成28年度「第8回ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進委員会議事録要旨」（案）の内容について確認し、承認されました。

2. 第6, 7回DDユニット事業推進委員会議事要旨の確認

- 平成28年度「第8回ダイバーシティ・ダイヤモンド（DD）ユニット事業推進委員会議事録要旨」の内容について確認し、承認されました。

3. JSTヒアリング（平成28年12月19日）での提案事項

事業実施体制について

- 本学学長から、本事業への強い協力が得られるよう務める必要があると提案されたことについて審議し、委員長より直接、提案がなされていることが確認されました。
- 外部評価委員会の開催頻度を上げる必要があると提案されたことについて審議し、第1回外部評価委員会を平成29年度初頭に実施し、今後は頻度を上げて開催することが確認されました。

共同研究の審査について

- 「研究力強化支援事業」の審査を校正かつ厳正に実施すべきとの指摘について審議し、これまでの審査員に加え、各機関から審査員を1名ずつ増員して対応していることが確認されました。

キャリアアップの意識調査について

- 調査の周知に努めるとともに、各連携機関の対象者の母数を事前に把握する必要があると指摘されたことについて審議し、各機関で事前に母数を把握することが確認されました。

女性研究者比率の数値目標達成およびポジティブ・アクションの導入について

- 東京医科歯科大学についてはトップの強いリーダーシップによって導入するか、女性研究者比率目標を達成すべきであるとの指摘について審議した結果、委員長より学長に直接提案がなされていることが確認されました。

<審議事項>

産学連携支援事業の共同研究支援対象者の決定（4名）

- 平成28年度採択者4名の採択継続について審議し、承認されました。

<報告事項>

1. 事業全体について

女性研究者比率について（東京医科歯科大学）

- 在職比率については平成27～28年度（11月時点）は目標を達成したことが報告されました。

- ・ 上位職比率については平成 27 年度は目標を達成したが、平成 28 年度は 11 月時点では目標達成に至っていないことが報告されました。
- ・ 採用比率については平成 27 年度は目標を達成したが、平成 28 年度は 11 月時点では目標達成に至っていないことが報告されました。

女性研究者比率について（順天堂大学）

- ・ 在職比率及び上位職比率については平成 27～28 年度（11 月時点）は目標達成に至っていないことが報告されました。
- ・ 採用比率については平成 27 年度は目標を達成したが、平成 28 年度は 11 月時点では目標達成に至っていないことが報告されました。

女性研究者比率について（株式会社ニッピ）

- ・ 在職比率については平成 27～28 年度（11 月時点）は目標を達成したことが報告されました。
- ・ 上位職比率については平成 27 年度は目標を達成したが、平成 28 年度は 11 月時点では目標達成に至っていないことが報告されました。
- ・ 採用比率については平成 27 年度は目標を達成したが、平成 28 年度は採用実績がないことが報告されました。

第 1 回外部評価委員会の開催について

- ・ 第 1 回外部評価委員会を平成 29 年 4 月下旬頃までに開催予定であることが報告されました。

第 2 回内部評価委員会の開催について

- ・ 第 2 回内部評価委員会を平成 29 年 7 月頃までに実施することが報告されました。

広報について

- ・ シンポジウム「女性の研究力向上～上位職を増やすためには～」報告書、平成 28 年度事業報告書、DD ユニット事業推進室だより第 2 号を上梓次第、年度内に発送予定であることが報告されました。

2. 平成 29 年度事業計画について

平成 29 年度の事業実施計画及び予算書について

- ・ 平成 29 年度の事業実施計画書及び予算書案を JST に 2 月 9 日（木）に提出したことが報告されました。

平成 29 年度の事業年間スケジュールについて

- ・ 平成 29 年度スケジュールを作成したことが報告されました。

3. 各取組の平成 28 年度報告および平成 29 年度計画

研究力強化の支援

- ・ 「中間成果報告書」を元に、平成 28 年度後半の継続について審議を実施したことが報告されました。
- ・ 共同研究成果発表会を開催し、17 名の発表内容をもとに、平成 29 年度継続支援候補者について審議中であることが報告されました。
- ・ 平成 29 年度は新たな募集を実施せず、平成 28 年度採択者について継続の諾否に関する審査を実施する予定であることが報告されました。
- ・ 平成 29 年度も「中間成果報告書」に基づき、後半の継続について審議する予定であることが報告されました。

- ・平成 29 年度採択者は合同シンポジウムで成果発表を実施する予定であることが報告されました。

4. リーダーシップ向上支援

連続セミナーの開催

- ・「リーダーシップ」をテーマに連続 5 回のセミナーを開催したことが報告されました。
- ・平成 29 年度は連続 5 回程度のセミナーを開講する予定であることが報告されました。

キャリアアップに関する意識調査の実施

- ・平成 28 年度の調査実施については準備中であることが報告されました。
- ・平成 29 年度は平成 28 年度に実施した調査結果について適宜公表することが報告されました。
- ・平成 29 年度は引き続き調査を実施する予定であることが報告されました。

5. 育児・介護と研究との両立支援

DD ユニットファミリーサポート事業

- ・依頼会員と提供会員の希望者を対象としたファミリーサポートサービスの事業説明会を開催したことが報告されました。
- ・保育サービス講習会（全 30 時間）を開催し、参加者 22 名のうち第三期生となる提供会員登録者は 13 名となったことが報告されました。
- ・依頼会員が 26 名（東京医科歯科大学 20 名、順天堂大学 4 名、株式会社ニッピ 2 名）となったことが報告されました。
- ・提供会員が 48 名となったことが報告されました。
- ・本年度は 162 件の利用があったことが報告されました。
- ・平成 29 年度は引き続き、NPO 法人子育てネットワークピッコロと契約し、DD ユニットファミリーサポート事業を継続することが報告されました。
- ・平成 29 年度に第 4 回保育サービス講習会（全 30 時間）を開催することが報告されました。
- ・提供会員の募集方法について、相談がなされました。
- ・平成 30 年度以降の事業継続方法について、相談がなされました。

研究支援員配備事業

- ・平成 28 年度は各機関で予算を配分し、17 名の女性研究者に研究支援員を配備したことが報告されました。
- ・「中間成果報告書」が提出されたことが報告されました。
- ・「年度末報告書」については作成依頼中であることが報告されました。
- ・平成 29 年度も継続して、連携機関ごとに研究支援員配備を実施する予定であることが報告されました。
- ・東京医科歯科大学では平成 29 年度の募集を実施し、2 名が採択されたことが報告されました。

キャリア相談室の共有

- ・東京医科歯科大学キャリア相談室を共有し、10 件の相談に対応したことが報告されました。
- ・平成 29 年度は連携機関内での東京医科歯科大学キャリア相談室の共有に関し、さらに連携機関間で周知することが報告されました。
- ・利用者へのアンケート調査を行い、システム向上につなげる予定であることが報告されました。

産学連携支援事業

共同研究支援

- ・ 「中間成果報告書」を元に、平成 28 年度後半の継続について審議を実施したことが報告されました。
- ・ 共同研究成果発表会を開催し、5 名の発表内容をもとに審議し、平成 29 年度の採択候補者を決定したことが報告されました。
- ・ 平成 29 年度は新たな募集を実施せず、平成 28 年度採択者について継続の諾否に関する審査を実施する予定であることが報告されました。
- ・ 平成 29 年度も「中間成果報告書」に基づき、後半の継続について審議する予定であることが報告されました。
- ・ 平成 29 年度採択者は合同シンポジウムで成果発表を実施する予定であることが報告されました。

産学横断型メンター制度

- ・ 平成 28 年度は女性研究者が実施する産学連携研究に関する悩みや問題に対して、共同研究の採択者に産学連携研究のメンターを配置したことが報告されました。
- ・ 平成 29 年度は引き続き産学連携のメンターを配置することが報告されました。

産学連携研究セミナー

- ・ 平成 28 年度は産学連携研究セミナーが 2 回開催されたことが報告されました。
- ・ 平成 28 年度は開催について検討中であることが報告されました。

若手研究者キャリアパス支援

- ・ 平成 28 年は交流会を開催し、3 名（東京医科歯科大学 1 名、順天堂大学 2 名）が参加したことが報告されました。
- ・ 男女役割平等意識に関するアンケートを実施するほか、交流会を開催したことが報告されました。
- ・ 事業報告書を発刊予定であることが報告されました。
- ・ 平成 29 年度も本取り組みを実施することが報告されました。

<依頼事項>

研究力強化の支援小委員会責任者

- ・ 現在の当該小委員会責任者の退職に伴い、後任の責任者候補の推薦がなされ、委員全員より承認されました。

9.3 平成 28 年度 DD ユニット各小委員会議事録（抄出）

(1) 事業運営小委員会

委員 (責任者)	井関 祥子	東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 分子発生学
委員	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
	服部 俊治	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

〈議事録〉

◇ 第 1 回 事業運営小委員会

日時：平成 28 年 6 月 22 日（水）メール会議

＜報告事項＞

- ・ 「DD ユニット事業推進室だより（創刊号）」の内容が確認されました。

◇ 第 2 回 事業運営小委員会

日時：平成 28 年 7 月 7 日（木）メール会議

＜報告事項＞

- ・ DD ユニット事業推進委員会及び事業運営小委員会の責任者等によるミーティングを月に 1 回定期開催することが報告されました。

＜確認事項＞

- ・ 「DD ユニット事業推進委員会・事業運営小委員会責任者ミーティング議事要旨（6 月）」の内容について確認し、承認されました。

◇ 第 3 回 事業運営小委員会

日時：平成 28 年 8 月 24 日（水）メール会議

＜報告事項＞

- ・ 平成 27 年度第 1 回内部評価委員会における評価及び意見について報告されました。

＜確認事項＞

- ・ 「DD ユニット事業推進委員会・事業運営小委員会責任者ミーティング議事要旨（7 月）」の内容について確認し、承認されました。

◇ 第 4 回 事業運営小委員会

日時：平成 28 年 11 月 2 日（水）メール会議

＜確認事項＞

- ・ 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）」合同シンポジウムのフライヤーの内容について確認し、承認されました。

◇ 第 5 回 事業運営小委員会

日時：平成 28 年 11 月 4 日（金）メール会議

＜確認事項＞

- ・ 「DD ユニット事業推進委員会・事業運営小委員会責任者ミーティング議事要旨（8, 9, 10 月）」（案）の内容について確認し、承認されました。

<審議事項>

- ・ JST ヒアリングでの指摘事項に対応するため、女性研究者のメンター制度について審議がなされました。

◇ 第6回 事業運営小委員会

日時：平成28年11月10日（木）メール会議

<報告事項>

- ・ ロールモデルインタビューの概要について報告されました。

◇ 第7回 事業運営小委員会

日時：平成28年11月22日（火）メール会議

<確認事項>

- ・ 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）」合同シンポジウムのプログラムの内容について確認し、承認されました。

◇ 第8回 事業運営小委員会

日時：平成29年1月10日（火）メール会議

<確認事項>

- ・ JST 訪問調査の議事録案の内容について確認し、承認されました。

(2) 研究力強化の支援小委員会

委員 (責任者)	倉石 泰	東京医科歯科大学 リサーチ・ユニバーシティ推進機構 URA 室
委員	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
	服部 俊治	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

<議事録>

◇ 第1回 研究力強化の支援小委員会

日時：平成28年9月9日（金）15時～16時

場所：東京医科歯科大学 M&D タワー16階 小会議室2

出席委員（3名）：倉石泰、平澤恵理、服部俊治

陪席（6名）：中村麻衣子、佐藤優子、奥原順子、倉田綾子、岡田大介、大谷安里

<報告事項>

- ・ 平成27年度第1回内部評価委員会における評価及び意見について報告されました。

<審議事項>

- ・ 産学連携の共同研究への一部予算の移行（再配分）について、審議されました。

<確認事項>

- ・ 「中間成果報告」（案）の内容について確認し、承認されました。
- ・ 研究成果発表会の開催様式及び日時等について審議されました。

◇ 第2回 研究力強化の支援小委員会

日時：平成 28 年 11 月 1 日（火）メール会議

<確認事項>

- ・ 第 2 回研究成果発表会の開催日時について確認されました。
- ・ 共同研究「中間成果報告書」の評価シートの提出期限について確認されました。

◇ **第 3 回 研究力強化の支援小委員会**

日時：平成 28 年 12 月 9 日（金）メール会議

<報告事項>

- ・ 共同研究の「中間成果報告書」の評価結果について報告されました。

(3) リーダーシップ向上支援小委員会

委員 (責任者)	井関 祥子	東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 分子発生学
委員	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
	服部 俊治	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

〈議事録〉

◇ **第 1 回 リーダーシップ向上支援小委員会**

日時：平成 28 年 10 月 4 日（火）（メール会議）

<報告事項>

- ・ 平成 27 年度第 1 回内部評価委員会における評価及び意見について報告されました。
- ・ 平成 28 年度リーダーシップ向上セミナーのスケジュールについて報告されました。
- ・ 平成 27 年度キャリアアップに関する意識調査の集計結果について報告されました。

◇ **第 2 回 リーダーシップ向上支援小委員会**

日時：平成 28 年 11 月 4 日（金）（メール会議）

<確認事項>

- ・ 平成 28 年度 DD ユニット事業推進室主催のリーダーシップ向上セミナーの内容について確認し、承認されました。

◇ **第 3 回 リーダーシップ向上支援小委員会**

日時：平成 29 年 3 月 1 日（水）（メール会議）

<報告事項>

- ・ 平成 28 年度 第 1 回～5 回リーダーシップ向上セミナーが終了したことが報告されました。

<確認事項>

- ・ 平成 28 年度 DD ユニット事業推進室主催の「リーダーシップ向上セミナー第 1 回～5 回」のアンケート結果を報告し、冊子や HP 等への掲載が承認されました。

(4) 育児・介護と研究との両立支援委員会

委員	平井 伸英	東京医科歯科大学
----	-------	----------

(責任者)		学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター
委員	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
	後藤 希代子	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

〈議事録〉

◇ 第1回 育児・介護と研究との両立支援小委員会

日時：平成28年6月24日（水）メール会議

〈報告事項〉

- ・ 順天堂大学におけるファミリーサポート制度の利用に関して、平成28年度の利用者を限定する旨、報告されました。

◇ 第2回 育児・介護と研究との両立支援小委員会

日時：平成28年9月9日（金）16時～17時

場所：東京医科歯科大学 M&Dタワー16階 小会議室2

出席委員（3名）：平井伸英、平澤恵理、後藤希代子

陪席（6名）：中村麻衣子、佐藤優子、奥原順子、岡田大介様、倉田綾子、大谷安里

〈審議事項〉

- ・ 平成27年度第1回内部評価委員会における評価及び意見について報告し、審議されました。

◇ 第3回 育児・介護と研究との両立支援小委員会

日時：平成28年10月25日（火）14時～15時

場所：東京医科歯科大学 M&Dタワー8階 共用セミナー室10

出席委員（4名）：平井伸英、有馬牧子、平澤恵理、後藤希代子

ファミリーサポート委託業者（3名）：小俣みどり、山下茂子、池田いづみ

陪席（6名）：中村麻衣子、佐藤優子、遠藤日奈子、岡田大介様、倉田綾子、大谷安里

〈報告事項〉

- ・ 平成28年度上半期の実績が報告されました。

〈審議事項〉

- ・ 「活動の手引き」の改訂について審議しました。

(5) 研究支援員配置小委員会

委員 (責任者)	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
委員	平井 伸英	東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター
	後藤 希代子	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

〈議事録〉

◇ 第1回 研究支援員配置小委員会

日時：平成 28 年 9 月 14 日（水）メール会議

<報告事項>

- ・ 内部評価委員会における評価及び意見について報告されました。
- ・ 第 1 回 研究支援員ランチタイム交流会の開催について報告されました。

<確認事項>

- ・ 「中間成果報告書」の内容について確認し、承認されました。
- ・ 「研究支援員リスト」登録者の募集（案）及び「研究支援員リスト」（案）の内容について確認し、承認されました。

◇ 第 2 回 研究支援員配置小委員会

日時：平成 28 年 10 月 27 日（木）メール会議

<依頼事項>

- ・ 「中間成果報告書」評価についての依頼がなされました。

◇ 第 3 回 研究支援員配置小委員会

日時：平成 28 年 12 月 22 日（火）メール会議

<確認事項>

- ・ 研究支援員バンク募集要項等の修正について審議し、承認されました。

◇ 第 4 回 研究支援員配置小委員会

日時：平成 29 年 2 月 13 日（月）メール会議

<確認事項>

- ・ 研究支援員配備事業の年度末報告書フォーマット（案）の内容について審議し、承認されました。

(6) 産学連携の支援小委員会

委員 (責任者)	飯田 香緒里	東京医科歯科大学 研究・産学連携推進機構 産学連携研究センター
委員	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
	後藤 希代子	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

〈議事録〉

◇ 第 1 回 産学連携の支援小委員会

日時：平成 28 年 6 月 10 日（金）メール会議

<報告事項>

- ・ 平成 28 年度共同研究における株式会社ニッピの役割拡大について第 2 回事業推進委員会で審議し、JST に回答することが承認されました。

◇ 第 2 回 産学連携の支援小委員会

日時：平成 28 年 8 月 25 日（木）メール会議

<報告事項>

- ・ 平成 27 年度第 1 回内部評価委員会における評価・意見について報告されました。

<確認事項>

- ・ 株式会社ニッピの研究ニーズに関する合同ミーティング議事要旨(案)の内容について確認し、承認されました。
- ・ 産学連携の共同研究における株式会社ニッピの研究ニーズに沿った共同研究の「募集要項」(案)及び「申請書」(案)の内容について確認し、承認されました。
- ・ 産学連携の共同研究の「中間成果報告書」(案)の内容について確認し、承認されました。

◇ 第 3 回 産学連携の支援小委員会

日時：平成 28 年 10 月 14 日（金）メール会議

<報告事項>

- ・ 共同研究追加募集について審査を行った結果、申請者 3 名より以下 2 名を採択者とするものが決定し、承認されました。

◇ 第 4 回 産学連携の支援小委員会

日時：平成 28 年 10 月 24 日（月）メール会議

<依頼事項>

- ・ 「中間成果報告書」評価についての依頼がなされました。

◇ 第 5 回 産学連携の支援小委員会

日時：平成 29 年 1 月 13 日（金）メール会議

<報告事項>

- ・ 平成 28 年度産学連携研究セミナー（全 2 回）を開催する予定であることが報告されました。

◇ 第 6 回 産学連携の支援小委員会

日時：平成 29 年 3 月 6 日（月）メール会議

<報告事項>

- ・ 平成 28 年度産学連携研究セミナーを連続開催（全 2 回）したことが報告されました。

<確認事項>

- ・ 平成 28 年度第 1 回、2 回「産学連携研究セミナー」のアンケート結果を報告し、冊子や HP 等への掲載について審議し承認されました。

◇ 第 7 回 産学連携の支援小委員会

日時：平成 29 年 3 月 7 日（火）メール会議

<報告事項>

- ・ 平成 28 年度共同研究成果発表会の開催、ならびに平成 29 年度の継続支援者の審査結果が報告されました。

(7) 若手研究者キャリアパス支援小委員会

委員 (責任者)	有馬 牧子	東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働参画支援室/保育支援室
委員	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
	服部 俊治	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

〈議事録〉

◇ 第1回 若手研究者キャリアパス支援小委員会

日時：平成28年5月24日（火）メール会議

＜審議事項＞

- ・ 平成28年度若手研究者キャリアパス支援事業の募集要項について審議し、承認されました。

◇ 第2回 若手研究者キャリアパス支援小委員会

日時：平成28年6月20日（月）メール会議

＜審議事項＞

- ・ 平成28年度若手研究者キャリアパス支援事業の実施に際し、技術補佐員の募集を実施し、全4名の採択について審議し、承認されました。

◇ 第3回 若手研究者キャリアパス支援小委員会

日時：平成28年9月28日（木）メール会議

＜報告事項＞

- ・ 平成27年度第1回内部評価委員会における評価・意見について報告されました。

◇ 第4回 若手研究者キャリアパス支援小委員会

日時：平成28年10月24日（月）メール会議

＜審議事項＞

- ・ チーム型課題解決プロジェクトにおいて平成28年度に実施予定の「男女役割平等意識・女性の働く環境改善に関するアンケート」の設問（案）について審議されました。

◇ 第5回 若手研究者キャリアパス支援小委員会

日時：平成28年11月18日（金）メール会議

＜審議事項＞

- ・ ランチ交流会「～研究の悩み、どうやって解決していますか～」の内容について確認し、承認されました。

巻末資料

I-1 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）「事業計画書」

1.1 東京医科歯科大学

(別紙)

事業計画書

I. 補助事業の内容

1. 補助事業の名称

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

2. 機関名

国立大学法人 東京医科歯科大学

3. 補助事業の目的

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」の課題を解決し、未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者を育成・輩出する。

第三期「中期目標・中期計画」に基づき、本事業3年目（平成29年度）までに女性研究者比率25.0%以上を達成し、平成32年度までに女性研究者比率27.5%以上を達成する。また、女性役員比率12.5%以上を達成させ、更なる女性活躍の推進を図る。

上記目標を達成するため、以下の5つの取組を実施する。

- (1) 研究力強化の支援
- (2) リーダーシップ向上支援
- (3) 育児・介護と研究との両立支援
- (4) 産学連携の支援
- (5) 若手研究者キャリアパス支援

本事業を連携して実施することの意義は、以下の3点にある。

- ・3機関において医療系という専門分野の共通性があり、さらに女性研究者による共同研究の実績を有している。そのため東京医科歯科大学と順天堂大学の研究力に関する強みと、株式会社ニッピの研究の実用化に関する実績を活かした研究シーズ実用化プロジェクトを推進でき、女性の目線を活かした産学連携研究の支援を行うことができる。
- ・株式会社ニッピにおいては、出産・育児・介護等のライフイベントを理由に離職した女性研究者が少なく、かつ上位職の女性研究者の割合が高い。そのため女性研究者が活躍できる環境整備の具体的な方策や、上位職を増やすための課題解決策を共有化することができる。

- ・東京医科歯科大学と順天堂大学は、医療系機関が集中する地域に隣接して立地しており、地域医療に貢献している。また、地域における育児ネットワークや医療系大学の女性研究者ネットワークを築いた実績を有する。このネットワークを活かし、ファミリーサポートシステムの構築などによる女性研究者のワーク・ライフ・バランスの改善に関する情報を、周辺地域へ発信することにより、社会へ良い波及効果を生み出すことが可能となる。

4. 本年度の事業の項目及び内容

○取組期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率

	在職者数 (助教以下)	在職者数 (講師・准教授 以上)	在職者数 計	在職比 率	採用比 率
平成 27 年 5 月 1 日現在	132	75	207	22.9	31.5
平成 28 年 3 月 31 日現在	132	80	212	23.8	31.6
平成 29 年 3 月 31 日現在	137	85	222	25.0	32.9
平成 30 年 3 月 31 日現在	142	90	232	26.1	34.2
平成 31 年 3 月 31 日現在	147	95	242	27.2	35.4
平成 32 年 3 月 31 日現在	148	98	246	27.5	36.7
平成 33 年 3 月 31 日現在	149	99	248	27.7	36.9

○事業推進体制の整備

(1) DD ユニット事業推進室

上記の 5 つの取組の実施組織として代表機関に設置した「ダイバーシティ・ダイヤモンド (DD) ユニット事業推進室」(以下、「DD ユニット」とする)を維持する。DD ユニットは、3 つの連携機関を連結し、各取組の実施において中心的な役割を果たす。

(2) DD ユニット事業推進委員会

DD ユニットの中に、事業内容や各取組の具体案を審議する組織として設置した「DD ユニット事業推進委員会」(以下、「委員会」とする)を維持する。

委員会では各取組内容について、3 つの連携機関と連絡調整を取りながら、実施方法や実施要領の決定、事業の進捗度合いの把握と実施協力を行う(例:「研究力強化の支援」「産学連携の支援」における共同研究採択者の選考、「若手研究者キャリアパス支援」における参加メンバーの選考等)。委員会は、3 機関の実施責任者を含む 3 名の委員と、各取組の責任者等によって構成される。

(3) 内部評価委員会・外部評価委員会

連携機関に所属する 10 名で構成される内部評価委員会、および連携機関外の有識者 5 名で構成される外部評価委員会をそれぞれ設置し、DD ユニットの取組に対する検証・評価を行う。その検証・評価を受け、DD ユニットの各取組の向上をはかる。

(4) 先進事例調査

DD ユニットの各取組の充実化および課題解決をはかるため、先進事例を有する他大学を訪問し、ヒアリング調査を行う。

(5) ダイバーシティ・男女共同参画・産学連携に関するシンポジウム

DD ユニットの活動に関する広報、他組織における先進事例の紹介、課題発見のための討論等を行うため、外部講師を招き（3 名程度）、シンポジウムを開催する。

○本年度の取組の項目と内容

(1) 研究力強化の支援

・共同研究支援

3 層（上位職、中堅層、若手）の研究者が実施する共同研究の支援を行う。上位職を対象とする場合は、教授職者が更に研究力を向上するために実施する共同研究を支援する。中堅層を対象とする場合は、講師職者および准教授職者が実施する共同研究を支援するとともに、今後の職位向上に向けた支援を行う。若手を対象とする場合は、助教職者や若手研究者が上位職者等と共同研究を行ない、研究者としての将来の独立を目標とした研究力強化が見込まれる研究を支援する。本取組では、選抜された各 3 層の女性研究者の共同研究にかかる費用（共同研究実施のための実験用品費、研究成果発表のための学会参加旅費、会議会合費等）を補助する。本取組のねらいは、支援を受けた女性研究者が発表論文数を増加させ、外部資金を獲得する力を蓄える等、女性研究者の研究力を強化させる点にある。更に、独立して研究を行なう経験が少ない若手女性研究者が、PI として他機関や他研究室の上位職者と共同研究遂行の経験を積むことで、今後の上位職への女性研究者比率の増加が期待される。

平成 28 年度は、第 I 期支援対象者の選抜を行う。選抜は、平成 27 年度採択者（9 名）による成果発表に対する評価を基準とし、支援継続候補者（5 名程度）を選出し、委員会での審議・承認を経て決定する。また、支援継続者が定員に満たない場合は、新規の支援対象者を募集する。これにあたり本学は、学内で共同研究支援の採択を希望する者を各 3 層から募り、DD ユニットの報告する。また、中間成果発表会を開催し、課題の検証を行う。

※第 I 期とは、平成 27 年度から平成 32 年度までの 6 年間の年次計画において、初年度から 3 年度目までの前半期 3 年間を意味している（以降、同）。

(2) リーダーシップ向上支援

・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を開催し、女性研究者の上位職登用へむけた意識改革、更にはすでに上位職に就く女性研究者のリーダーシップ向上の支援を行う。本プロジェクトでは、企業の人材育成や人材マネジメントの分野において、女性のリーダーシップ育成のために必要なテーマとされている、「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」「意思決定力」等の内容の講座を開催する。またラウンドテーブルディスカッションを開催し、企業等のトップマネジメントレベルにいる女性を講師として招き、キャリアアップの要因を個人・組織面から多角的な集中検討を行う。更に男女の性差に基づいた脳科学上の情報処理プロセスの違いに着目したコミュニケーション講座を開催する。このことにより、リーダーシップを身につけるための課題を参加者間で共有し、自身のキャリアの振り返りや、自己理解の促進が実現する効果を生み出す。また、参加者同士が他者の考え方や経験を学ぶことで、参加者間での強い連帯感を生みだし、切磋琢磨し合える関係を持ち、モチベーションの向上が実現する。更に、医療系大学の専門性を活かし、男女の性差に基づいた講座を開講し、脳科学や性差医療の専門科の講師派遣が実現する。

平成 28 年度は、リーダーシップ育成の連続講座を引き続き開催する。これにあたり本学は、学内で連続講座に参加する女性研究者を選定し、DDユニットに報告する。

また、連続講座の実施効果を把握するため、講座参加者の協力を得て中間成果発表会を開催し、課題の検証と取組の改善につなげる。

・キャリアアップに関する意識調査

連携機関内外に所属する研究者を主な対象とし、「キャリアアップに関する意識調査」を実施し、女性が上位職に就くための促進要因・阻害要因を様々な因子から明らかにし、調査結果を本事業の基礎データとして活用する。調査にあたっては、連携機関を含む複数の機関から対象者を選別することにより、データの代表性や妥当性、信頼性の高い結果を得ることが可能となるとともに、定量的なデータの取得が実現する。

平成 28 年度は、平成 27 年度に実施した調査結果を基に課題を検証し、効果的な実施方法を精査する。また連携機関外に所属する研究者も対象とした調査を実施する。これにあたり、調査対象者の選定と、調査参加者を増やすための広報を行う。

(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

NPO や自治体および社会福祉協議会と協力し、育児サポーター養成講座を開講し、地域参加型の育児支援システム（ファミリーサポートシステム）を構築・運用する。連携機関が共通して有する医療的専門知識をサポーター養成講座の構成に活かすことにより、医療的専門スキルの高いサポーターを育成することができる。このことにより、リスクマネジメント対策の強化が実現する。また、費用対効果の観点においては、各連携機関で当システムを共同運用することにより、一定の利用者を確保することが可能となる。

平成 28 年度は、ファミリーサポートシステムの運用を開始する。運用にあたっては、子供を預ける・預かる上での安全性の確保等に万全の配慮を払う。

また、ファミリーサポート養成講座を 2 回実施する。講座開講にあたっては、保育や児童心理の専門家に加えて、連携機関の医療専門性を活かし、小児科や病児ケア等の専門家

にも講師依頼を行う。その他、リスクマネジメントや救命講習に関する講座も行い、子どもを預かる上での安全性の確保や起こりうる事故について学ぶ機会を積極的に設ける。

なお、本取組については、業務の専門性の観点から、引き続きファミリーサポート事業の実績を有する NPO に業務委託する。

本学においては、学内のファミリーサポートの利用希望者を募り、DDユニットに報告する。

・研究支援員配備

出産・育児、介護等のライフイベントを抱えた女性研究者のうち、優秀と認められた者がワーク・ライフ・バランスを良好に保てるよう、研究支援員の配備を行う。また、本取組の実施に際しては、研究者と研究支援員とのマッチングをスムーズ化させるため、各連携機関において研究支援が可能な人材のリスト（研究支援員リスト）を作成し、共有する。このことにより、研究支援員の配備に際して、豊富な人材を確保することができ、事業運営の円滑化が可能となる。

平成 28 年度は、第 I 期研究支援員配備の支援対象者の選抜を行い、配備を開始する。また、支援対象者を対象に、アンケート調査を実施し、課題検証および取組の改善につなげる。

本学においては、研究支援員リストに登録を希望する者を引き続き募り、順天堂大学に報告する。

・キャリア相談室の共有

連携機関内で研究とライフイベントとの両立に関する相談システムを共有することにより、大学・企業双方の観点から相談に対応できる体制を構築する。大学と企業で相談室を共有することにより、キャリア形成や仕事とライフイベントとの両立についての多様な視点からの助言が可能となる。

平成 28 年度は、キャリア相談室を引き続き共有し、利用の活性化をはかる。また、利用者へのアンケート調査を行い、キャリア相談室の環境整備やシステム向上につなげる。

本学においては、学内で相談室の共有に関する広報・周知を行う。

(4) 産学連携の支援

・研究シーズ実用化プロジェクト

各連携機関内において、現在進行中の女性研究者が関与する共同研究等を精査し、企業のニーズと研究シーズをつなぐマッチングを行うための相談・発表会を開催する。その上で優良と認められた共同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の研究支援を行う。具体的には、共同研究実施のための実験用品、共同研究成果発表のための学会参加旅費、共同研究者との会議会合費等を補助する。これまで連携機関間で実施してきた共同研究の基盤と実績を相互に活かし、女性の目線を活かした産学連携研究を実現化させる。

平成 28 年度は、第 I 期支援対象者による中間成果発表会を開催し、課題の検証と成果の評価を行う。その結果を基に、継続支援対象者を選抜し、共同研究を支援する。

・メンター制度の導入

産学横断型によるメンター制度を構築し、連携機関内で活用する。メンターを連携機関内からそれぞれ確保することにより、産学連携研究等に関する多様な視点からのメンタリングが実現する。また、女性研究者の交流が産学横断で活性化することにより、メンティー（相談者）は、多様な視点で問題解決および研究発展をさせる力を備えることができる。

平成 28 年度は、各連携機関および他のステークホルダー企業に所属するメンターのリストを取りまとめた総合データベースを活かし、メンター制度を始動する。また、メンター制度に関する勉強会（メンター育成勉強会）を引き続き企画・開催し、各連携機関に周知・広報を行い積極的な参加を促す。

本学は、学内のメンターリストを作成し、DDユニットに提出するとともに、メンター制度の周知を学内に行う。

(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

本学と順天堂大学の大学院生が、今後のキャリア形成に対して課題となっている点について話し合い、課題別にチームを組み、企画・調査を行い、成果を発表する。これまで東京医科歯科大学で行っていた取組を順天堂大学に波及させることで、価値観やキャリア形成の意識の交流が双方に生まれる。大学院生がキャリアパスの多様性について学び、ダイバーシティや男女共同参画の推進力を備えたロールモデルとして社会で活躍できる人材が輩出される。また、プロジェクトの実施にあたっては、株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所より、企画・調査の内容に対するアドバイスと、企業における研究職のキャリアパスに関するインタビューの対象者の紹介を受ける。

平成 28 年度は、第 I 期参加者によるプロジェクトを実施する。

本学は、これまでの事業実施に関する実績を活かし、DDユニットに代わり、中心となって本事業の企画と運営を行う。具体的には、本取組に参加する大学院生および若手研究者を募集するほか、産学連携部門と協力し、セミナー講師として本プロジェクトに参加する企業を募集する。

DDユニットは、企画・運営・広報のサポートを行う。

5. 補助事業期間

・補助事業の完了（予定）日 平成 29 年 3 月 31 日（金）

II. 補助事業の実施体制

※「I.4. 本年度の事業の項目及び内容」と対応。

事業項目	実施場所	担当責任者
(1) 研究力強化の支援	東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学	リサーチ・ユニバーシティ推進機構 リサーチ・アドミニストレーター室 倉石 泰（特任教授）

<p>(2) リーダーシップ向上支援</p>	<p>東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学</p>	<p>大学院医歯学総合研究科 分子発生学分野 (男女協働・キャリア支援専門委員会委員長) 井関 祥子 (教授)</p>
<p>(3) 育児・介護と研究との両立支援</p>	<p>東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学</p>	<p>学生支援・保健管理機構 副機構長 (学生・女性支援センター長) 平井 伸英 (准教授)</p>
<p>(4) 産学連携の支援</p>	<p>東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学</p>	<p>研究・産学連携推進機構 産学連携研究センター長 飯田 香緒里 (教授)</p>
<p>(5) 若手研究者キャリアパス支援</p>	<p>東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学</p>	<p>学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働・キャリア支援部 有馬 牧子 (助教)</p>

1.2 順天堂大学

(別紙)

事業計画書

I. 補助事業の内容

1. 補助事業の名称

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

2. 機関名

順天堂大学

3. 補助事業の目的

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」の課題を解決し、未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者を育成・輩出する。

2014～2019年度中期計画「女性研究者比率を30%以上に増加させる」を早期に達成するとともに更なる女性研究者比率の増加を図る。

上記の目的を達成するため、以下の5つの取組を実施する。

(1) 研究力強化の支援 (2) リーダーシップ向上支援 (3) 育児・介護と研究との

両立支援

(4) 産学連携の支援 (5) 若手研究者キャリアパス支援

本事業を連携して実施することの意義は、以下の3つである。

- ・3機関において医療系という専門分野の共通性があり、さらに女性研究者による共同研究の実績を有している。そのため東京医科歯科大学と順天堂大学の研究力に関する強みと、株式会社ニッピの研究の実用化に関する実績を活かした研究シーズ実用化プロジェクトを推進でき、女性の目線を活かした産学連携研究の支援を行うことができる。
- ・株式会社ニッピにおいては、出産・育児・介護等のライフイベントを理由に離職した女性研究者が少なく、かつ上位職の女性研究者の割合が高い。そのため女性研究者が活躍できる環境整備の具体的な方策や、上位職を増やすための課題解決策を共有できる。
- ・東京医科歯科大学と順天堂大学は、医療系機関が集中する地域に隣接して立地しており、地域医療に貢献している。地域における育児ネットワークや医療系大学の女性研究者ネットワークを築いた実績を有するため、ファミリーサポートシステムの構築による女性研究者のワーク・ライフ・バランスの改善等を周辺地域へ発信することで、社会へ良い波及効果を生み出すことができる。

4.4. 本年度の事業の項目及び内容

○取組期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率

	在職者数 (助教以	在職者数 (講師・准教授	在職者数 計	在職比 率	採用比 率
--	--------------	-----------------	-----------	----------	----------

	下)	以上)			
平成 27 年 5 月 1 日現在	300	137	437	30.0	40.1
平成 28 年 3 月 31 日現在	308	141	449	30.3	40.1
平成 29 年 3 月 31 日現在	317	147	464	31.9	40.1
平成 30 年 3 月 31 日現在	326	153	479	32.9	40.1
平成 31 年 3 月 31 日現在	335	159	494	34.0	40.1
平成 32 年 3 月 31 日現在	344	165	509	35.0	40.1
平成 33 年 3 月 31 日現在	353	171	524	36.0	40.1

○本年度の取組の項目と内容

(1) 研究力強化の支援

・共同研究支援

3層（上位職、中堅層、若手）の研究者に対して、共同研究の支援を行う。上位職を対象とする場合は、教授職者が更に研究力を向上するために実施する共同研究を支援する。中堅層を対象とする場合は、講師職者および准教授職者が実施する共同研究を支援するとともに、今後の職位向上に向けた支援を行う。若手を対象とする場合は、助教職者や若手研究者が上位職者等と共同研究を行ない、研究者としての将来の独立を目標とした研究力強化が見込まれる研究を支援する。

本学の共同研究支援は、代表機関と同様に共同研究の遂行が可能な女性研究者を学内募集する。募集方法は各機関共通とするが学内選考は、「女性研究者が、自ら研究助成金を獲得しようとする、また共同研究を効果的に運営しようとする」心意気のある人材を本学男女共同参画推進室にて選考を行う。本学で選出した採択候補者は委員会へ推薦し、委員会で採択者を最終決定する。

平成 28 年度についても継続して、第 I 期（※）共同研究支援者を選抜し、活動支援にあたる。

連携型の共同研究支援によって、女性研究者のマイノリティとしての精神的な負担等を払拭し、支援を受けた女性研究者の発表論文数が増加し、外部資金獲得等の研究業績の向上が実現する。更に、PI としての経験が少ない若手女性研究者が他機関と学んで研究を遂行する経験を積むことで、今後の上位職への女性研究者割合が増加する。

※第 I 期とは、平成 27 年度から平成 32 年度までの 6 年間の年次計画において初年度から 3 年度目までの前半期 3 年間を意味している。

(2) リーダーシップ向上支援

・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を開催し、上位職登用への意識改革を図る。

本プロジェクトでは、企業の人材育成や人材マネジメントの分野において、女性のリーダーシップ育成のために必要なテーマとされている、「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」「意思決定力」等の内容の講座を開催する。またラウンドテーブルディスカッションを開催し、企業等のトップマネジメントレベルにいる女性を講師として招くほか、男女の性差に基づいた脳科学上の情報処理プロセスの違いに着目したコミュニケーション講座を開催する。

平成 28 年度についても継続して、第 I 期講座の参加者を募集し、講座を開始する。

本プロジェクトを連携して実施することで、リーダーシップを身につけるための課題を参加者間で共有し、自身のキャリアの振り返りや、自己理解の促進が実現する。参加者が他者の考え方や経験を学ぶことで、参加者間での強い連帯感を生みだし、切磋琢磨し合える関係を持ち、モチベーションの向上が実現する。更に、医療系大学の専門性を活かし、男女の性差に基づいた講座を開講し、脳科学や性差医療の研究者を講師として派遣する。

本学においては、プロジェクトに参加する女性研究者を選定する。

・キャリアアップに関する意識調査

研究者を対象に「キャリアアップに関する意識調査」を産学横断的に実施し、女性が上位職に就くための促進要因・阻害要因を様々な因子から明らかにし、調査結果を本事業の基礎データとして活用する。

平成 28 年度についても継続して、調査企画書の作成、第 I 期調査対象者を各連携機関から選別し、調査を実施する。

本調査を連携して実施することにより、複数の機関から対象者を選別し、データの代表性や妥当性、信頼性の高い結果を得るとともに、定量的なデータの取得が実現する。

本学においては、調査対象者の選別と調査の実施に協力する。

(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

NPO や自治体および社会福祉協議会と協力し、育児・介護サポーター養成講座を開講し、地域参加型の育児・介護支援システム（ファミリーサポートシステム）を構築・運用する。

ファミリーサポートシステムを効果的に運用するために、育児・介護サポーター養成講座、地域参加型の育児・介護支援の活動を積極的に展開する。

連携機関の医療的専門性を活かし、病児、高齢者の軽度ケアにも対応できるサポーターの育成を視野に入れた講座の開設を目指す。

事業実施に際して、リスクマネジメント対応を徹底するために、子供・高齢者の事故や情報管理、安全な保育・介護環境についての事例報告や具体的なグループワークを通じた共通認識の場を設ける。

本プロジェクトを連携して実施することにより、連携機関の医療に関する専門知識をサポーター養成講座の構成に活かし、医療的専門スキルの高いサポーターを育成する。それ

により、リスクマネジメント対策の強化が実現する。また費用対効果の観点において、各連携機関で当システムを共同運用することで一定の利用者確保が実現する。

本学においてはファミリーサポート利用希望者を募り、DDユニットに報告するとともにサポーター養成講座の積極的な広報を図る。

・研究支援員配備

出産・育児、介護等のライフイベントを抱えた研究者のうち、優秀と認められた者がワーク・ライフ・バランスを良好に保てるよう、本学が中心となって研究支援員の配備を行う。

平成28年度は第I期研究支援員配備利用者の選抜を行い、配備を開始する。

連携して研究支援員を配備することにより、連携機関において研究支援が可能な人材のリストを共有することで豊富な人材が確保され、研究者と研究支援員とのスムーズなマッチングが実現する。

本学においては、男女共同参画推進室に選考委員会を置き、研究支援員を配備する研究者の選考を行う。

「研究支援員リスト」を作成し、研究支援員と支援を必要とする研究者のマッチングを行う。支援員をフォローする取組を行う。

・シンポジウムの開催について

平成28年度、本事業を受けて研究支援員配備を拡大されたことを広報するため、支援を受ける女性研究者の発表の場を兼ねたシンポジウムを開催する。

・キャリア相談室の共有

連携機関内で研究とライフイベントとの両立に関する相談システムを共有することにより、大学・企業双方の観点から相談に対応できる体制を構築する。

平成28年度についても継続して、各連携機関から寄せられた相談内容を確認し、相談者とカウンセラーとの仲介を担当する。

連携して本事業を実施することにより、大学と企業で相談室を共有し、キャリア形成や仕事とライフイベントとの両立について多様な視点からの助言が実現する。

本学においては、相談室の共有に関する広報・周知を行う。

(4) 産学連携の支援

・研究シーズ実用化プロジェクト

現在本学にて進行中の女性研究者が関与する共同研究等を精査し、企業のニーズと研究シーズをつなぐマッチングを行うための相談・発表会を開催する。その上で優良と認められた共同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の研究支援を行う。具体的には、共同研究実施のための実験用品、研究支援員配備、共同研究成果発表のための学会参加旅費、共同研究者との会議会合費等を補助する。

・メンター制度の導入

3 機関における取り組みとして、共同産学横断型によるメンター制度を構築し、活用する。

平成 28 年度についても継続して、各連携機関および他のステークホルダー企業に所属するメンターのリストを取りまとめた総合データベースを作成する。第 I 期メンター制度に関する勉強会を開催し、各連携機関に周知・広報を行う。

メンターを連携機関内からそれぞれ確保することにより、産学連携研究等に関する多様な視点からのメンタリングが実現する。また、女性研究者の交流が産学横断で活性化することにより、メンティーは、多様な視点で問題解決および研究発展をさせる力を備えることができる。

本学においては、メンターリストを作成し、メンター制度の学内周知を図るとともに D Dユニットに提出する。

(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、今後のキャリア形成に対して課題となっている点について話し合い、課題別にチームを組み、企画・調査を行い、成果を発表する。これにより、若手研究者による主体的なキャリアデザイン力と課題解決力を育成する。

平成 28 年度についても継続して、第 I 期参加者を募集し、参加者による企画会議を実施する。

連携して本事業を実施することにより、これまで東京医科歯科大学で行っていた取組が本学に波及し、価値観やキャリア形成の意識の交流が生まれる。それにより、大学院生がキャリアパスの多様性について学び、ダイバーシティや男女共同参画の推進力を備えたロールモデルとして社会で活躍できる人材が輩出される。また、プロジェクトの実施にあたっては、株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所より、企画・調査の内容に対するアドバイスと、企業における研究職のキャリアパスに関するインタビューの対象者の紹介を受ける。

本学においては、本取組に参加する大学院生を募集し、企画会議を行う。

5. 補助事業期間

・補助事業の完了（予定）日 平成 29 年 3 月 31 日（金）

II. 補助事業の実施体制

※「I.4. 本年度の事業の項目及び内容」と対応。

事業項目	実施場所	担当責任者
(1) 研究力強化の支援	東京都文京区本郷 2-1-1 順天堂大学	男女共同参画推進室 長 新井 一
(2) リーダーシップ向上支援	東京都文京区本郷 2-1-1	男女共同参画推進室

	1 順天堂大学	長 新井 一
(3) 育児・介護と研究との両立支援	東京都文京区本郷 2-1-1 1 順天堂大学	男女共同参画推進室 長 新井 一
(4) 産学連携の支援	東京都文京区本郷 2-1-1 1 順天堂大学	男女共同参画推進室 長 新井 一
(5) 若手研究者キャリアパス支援	東京都文京区本郷 2-1-1 1 順天堂大学	男女共同参画推進室 長 新井 一

1.3 株式会社 ニッピ

(別紙)

事業計画書

I. 補助事業の内容

1. 補助事業の名称

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

2. 機関名

株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

3. 補助事業の目的

女性研究者の研究を奨励し、上位職へのステップアップを促進する。女性研究者の職場復帰をスムーズにするプロジェクト構成を構築するとともに、親身に相談しやすい相談窓口の環境整備を行う。上記の目的を達成するため、以下の5つの取組を実施する。

(1) 研究力強化の支援 (2) リーダーシップ向上支援 (3) 育児・介護と研究との両立支援

(4) 産学連携の支援 (5) 若手研究者キャリアパス支援

本事業を連携して実施することの意義は、以下の3つである。

- ・3機関において医療系という専門分野の共通性があり、さらに女性研究者による共同研究の実績を有している。そのため東京医科歯科大学と順天堂大学の研究力に関する強みと、株式会社ニッピの研究の実用化に関する実績を活かした研究シーズ実用化プロジェクトを推進でき、女性の目線を活かした産学連携研究の支援を行うことができる。
- ・株式会社ニッピにおいては、出産・育児・介護等のライフイベントを理由に離職した女性研究者が少なく、かつ上位職の女性研究者の割合が高い。そのため女性研究者が活躍できる環境整備の具体的な方策や、上位職を増やすための課題解決策を東京医科歯科大学・順天堂大学と共有することができる。
- ・東京医科歯科大学と順天堂大学は、医療系機関が集中する地域に隣接して立地しており、地域医療に貢献している。地域における育児ネットワークや医療系大学の女性研究者ネットワークを築いた実績を有するため、ファミリーサポートシステムの構築による女性研究者のワーク・ライフ・バランスの改善等を周辺地域へ発信することで、社会へ良い波及効果を生み出すことができる。

4. 本年度の事業の項目及び内容

○取組期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率

	在職者数 (助教以下)	在職者数 (講師・准教授 以上)	在職者数 計	在職比 率	採用比 率
平成27年5 月1日現在	4	5	9	43	50

平成 28 年 3 月 31 日現在	4	5	9	40	50
平成 29 年 3 月 31 日現在	4	5	9	43	50
平成 30 年 3 月 31 日現在	3	6	9	43	50
平成 31 年 3 月 31 日現在	3	6	9	45	50
平成 32 年 3 月 31 日現在	3	6	9	45	50
平成 33 年 3 月 31 日現在	4	6	10	45	50

○本年度の取組の項目と内容

(1) 研究力強化の支援

・共同研究支援

研究者に対して共同研究の支援を行う。本研究所では特に中堅層に対し、研究の発展と活躍が期待できる女性研究者を選抜し、当該研究者の共同研究を支援する。女性中堅研究者の社内にとどまらない研究ネットワーク構築、今後 PI としてステップアップするための研究構築力を目指し、学位未取得者に対しては学位取得を奨励する。

(2) リーダーシップ向上支援

・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を継続して開催し、上位職登用への意識改革を図る。本プロジェクトを連携して実施することで、リーダーシップを身につけるための課題を参加者間で共有し、自身のキャリアの振り返りや、自己理解の促進が実現する。参加者が他者の考え方や経験を学ぶことで、参加者間での強い連帯感を生みだし、切磋琢磨し合える関係を持ち、モチベーションの向上が実現する。

本研究所では、産業化に関わる女性目線を生かした研究開発事例など紹介できる講師を派遣する。また、社内に置いて本取り組みに参加する研究員を募集する。

(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

NPO や自治体および社会福祉協議会と協力し、育児・介護サポーター養成講座を開講し、地域参加型の育児・介護支援システム（ファミリーサポートシステム）を構築・運用する。

本研究所においてはファミリーサポート利用希望者を募り、DDユニットに報告するとともにサポーター養成講座の積極的な広報を図る。

・研究支援員配備

出産・育児、介護等のライフイベントを抱えた研究者のうち、優秀と認められた者がワーク・ライフ・バランスを良好に保てるよう、研究支援員の配備を行う。平成 28 年度に研究支援員配備利用者の選抜を行い、配備を開始する。

(4) 産学連携の支援

・研究シーズ実用化プロジェクト

平成 28 年度は連携機関の企業のニーズと研究シーズをつなぐマッチングを行うための相談・発表会に協力し、大学での研究シーズの事業化の可能性を検討する。

・メンター制度の導入

連携機関内の産学横断型メンター制度を構築、前年度に活用するためメンター制度にかかる周知を行った。平成 28 年度はメンターリストを取りまとめデータベース構築とその利用に協力する。

(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を対象に、キャリアデザイン力と課題解決力を身につけるためのチームプロジェクトを行う。本研究所においては企業の立場から、大学院生が実施する調査・企画にアドバイザーとして支援する。またセミナー講師の推薦と派遣を行う。

5. 補助事業期間

・補助事業の完了（予定）日 平成 29 年 3 月 31 日（金）

II. 補助事業の実施体制

事業項目	実施場所	担当責任者
(1) 研究力強化の支援	バイオマトリックス研究所	バイオマトリックス研究所 所長 服部俊治
(2) リーダーシップ向上支援	バイオマトリックス研究所	バイオマトリックス研究所 所長 服部俊治
(3) 育児・介護と研究との両立支援	バイオマトリックス研究所	バイオマトリックス研究所 部長 後藤希代子
(4) 産学連携の支援	バイオマトリックス研究所	バイオマトリックス研究所 部長 後藤希代子
(5) 若手研究者キャリアパス支援	バイオマトリックス研究所	バイオマトリックス研究所 所長 服部俊治

II-1 規約関連

1.1 学生支援・保健管理機構

ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業推進室内規

国立大学法人東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構 ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業推進室内規

平成27年11月13日
機 構 長 制 定

(趣旨)

第1条 この内規は、国立大学法人東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構規則第10条の規定に基づき、国立大学法人東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構ダイバーシティ・ダイヤモンド（以下「(DD)」という。）ユニット事業推進室（以下「事業推進室」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 事業推進室は、国立大学法人東京医科歯科大学、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における女性研究者の仕事と生活との両立に配慮した研究環境の整備を行い、未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者を育成・輩出することを目的とする。

(業務)

第3条 前条の目的を達成するために、事業推進室は、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) 研究力強化の支援に関すること。
- (2) リーダーシップ向上支援に関すること。
- (3) 育児・介護と研究との両立支援に関すること。
- (4) 産学連携の支援に関すること。
- (5) 若手研究者キャリアパス支援に関すること。
- (6) 広報に関すること。
- (7) その他事業推進室の目的を達成するために必要な業務に関すること。

(職員)

第4条 事業推進室は、次の各号に定める職員を置く。

- (1) 室長
 - (2) 教員
 - (3) その他必要な職員
- 2 室長は、学生・女性支援センター長をもって充てる。
- 3 室長は、事業推進室の管理運営にあたる。
- 4 第1項第2号及び第3号の職員は、学生支援・保健管理機構長が委嘱する。

(事業推進委員会)

第5条 事業推進室の管理運営及び第3条に規定する業務に関する重要な事項を審議するため、DDユニット事業推進委員会（以下「事業推進委員会」という。）を置く。

(委員)

第6条 事業推進委員会は、次の各号の委員をもって組織する。

- (1) 学生支援・保健管理機構長
- (2) 学生・女性支援センター長
- (3) 順天堂大学の教職員
- (4) 株式会社ニッピバイオマトリックス研究所の職員
- (5) その他委員長が必要と認めた者

2 前項第3号から第5号に掲げる委員の任期は3年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 第1項第3号から第5号に掲げる委員は、学生支援・保健管理機構長が委嘱する。

(委員長)

第7条 事業推進委員会に委員長を置き、学生支援・保健管理機構長をもって充てる。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員がその職務を代行する。

(議事)

第8条 事業推進委員会は、委員の過半数が出席しなければ、事業推進委員会を開き、議決することができない。

2 議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。

3 委員長は、必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、意見を聞くことができる。

(事務)

第9条 事業推進室の事務は、関係部局の協力を得て、学生支援・保健管理機構事務部学生支援課において処理する。

(雑則)

第10条 この内規に定めるもののほか、事業推進室の組織及び運営に関し必要な事項は、事業推進委員会の議を経て、学生支援・保健管理機構長が別に定める。

附 則

この内規は、平成27年11月13日から施行、平成27年10月9日から適用する。

1.2 学生支援・保健管理機構

ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業内部評価委員会内規

国立大学法人東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構 ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業内部評価委員会内規

平成 28 年 3 月 14 日
機 構 長 制 定

(設置)

第1条 国立大学法人東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構ダイバーシティ・ダイヤモンド（以下「DD」という。）ユニット事業の評価を行うため、DDユニット事業内部評価委員会（以下「内部評価委員会」という。）を設置する。

(任務)

第2条 内部評価委員会は、事業の実施・達成状況进行评估し、改善にむけての提言を、国立大学法人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内規第1条に規定するDDユニット事業推進室（以下「事業推進室」という。）に対して行う。

(組織)

第3条 内部評価委員会は、男女共同参画及び女性研究者支援に広い知見を有する次の各号の委員をもって組織し、学生支援・保健管理機構長が委嘱するものとする。

- (1) 国立大学法人東京医科歯科大学の役員及び教職員 5名
 - (2) 順天堂大学の教職員 3名
 - (3) 株式会社ニッピバイオマトリックス研究所の職員 2名
- 2 内部評価委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。
3 委員の委嘱の期間は、原則として3年とし、再任を妨げない。

(議事)

第4条 内部評価委員会は、委員の3分の2以上（うち第3条第1項各号の委員1名以上）の出席がなければ、委員会を開き、議決することができない。

- 2 議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。

(開催)

第5条 内部評価委員会は、原則として年に1回開催するものとする。

- 2 委員長は、必要があると認めるときは、臨時に内部評価委員会を開催することが出来る。

(守秘義務)

第6条 内部評価委員は、任務の遂行上知り得た秘密を漏らしてはならない。また、内部評価委員を退いた後も同様とする。

(庶務)

第7条 内部評価委員会の庶務その他評価に必要な事務は、関係部局の協力を得て、事業推進室において処理する。

(雑務)

第8条 この内規に定めるもののほか、内部評価委員会の運営等に関し必要な事項は、事業推進室長が別に定める。

附 則

この内規は、平成 28 年 3 月 14 日から施行する。

1.3 学生支援・保健管理機構

ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業外部評価委員会内規

国立大学法人東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構 ダイバーシティ・ダイヤモンドユニット事業外部評価委員会内規

平成28年 3月14日
機 構 長 制 定

〔設置〕

第1条 国立大学法人東京医科歯科大学学生支援・保健管理機構ダイバーシティ・ダイヤモンド（以下「DD」という。）ユニット事業の評価を行うため、DDユニット事業外部評価委員会（以下「外部評価委員会」という。）を設置する。

〔任務〕

第2条 外部評価委員会は、事業の実施・達成状況の評価し、改善にむけての提言を、国立大学法人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内規（以下「事業推進室内規」という。）第1条に規定するDDユニット事業推進室（以下「事業推進室」という。）に対して行う。

〔組織〕

第3条 外部評価委員会は、男女共同参画及び女性研究者支援に広い知見を有する次項の委員をもって組織し、学生支援・保健管理機構長が委嘱するものとする。

2 事業推進室内規第5条に規定するDDユニット事業推進委員会が選出した外部有識者 5名

3 外部評価委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。

4 委員の委嘱の期間は、原則として3年とし、再任を妨げない。

〔議事〕

第4条 外部評価委員会は、委員の3分の2以上出席がなければ、委員会を開き、議決することができない。

2 議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。

〔開催〕

第5条 外部評価委員会は、原則として3年に1回開催するものとする。

2 委員長は、必要があると認めるときは、臨時に外部評価委員会を開催することが出来る。

〔守秘義務〕

第6条 外部評価委員は、任務の遂行上知り得た秘密を漏らしてはならない。また、外部評価委員を退いた後も同様とする。

〔庶務〕

第7条 外部評価委員会の庶務その他評価に必要な事務は、関係部局の協力を得て、事業推進室において処理する。

〔雑務〕

第8条 この内規に定めるもののほか、外部評価委員会の運営等に関し必要な事項は、事業推進室長が別に定める。

附 則

この内規は、平成28年3月14日から施行する。



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）」
平成28年度報告書

発行 平成29年3月

編集 DDユニット事業推進室

住所 〒113-8510 東京都文京区湯島1-5-45 東京医科歯科大学内

電話 03-5803-4172 Fax 03-5803-0412

E-mail ddunit.ddu@tmd.ac.jp

[Web サイト] <http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/>

