



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29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 29 年度報告

DD ユニット事業推進委員会委員長ご挨拶	1
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）事業の概要	2
1.1 事業の実施体制	2
1.2 活動内容及び実績	4

II. 平成 29 年度事業活動報告

II-1 研究力強化の支援事業	6
1.1 概要	6
1.2 研究力強化共同研究	6
II-2 リーダーシップ向上支援事業	8
2.1 概要	8
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	9
2.3 キャリアアップに関する意識調査	29
II-3 育児・介護と研究との両立支援事業	31
3.1 概要	31
3.2 DD ユニットファミリーサポート 保育サービス講習会	32
3.3 DD ユニットファミリーサポート スキルアップ研修会	38
3.4 DD ユニットファミリーサポート 全体交流会	38
3.5 ファミサポ通信	39
3.6 研究支援員配備事業	40
3.7 研究支援員バンク	41
3.8 研究支援員配備制度利用者と「研究支援員配備制度の在り方に関する検討会」意見交換会	42
3.9 キャリア・ライフ相談室	44
II-4 産学連携の支援事業	45
4.1 概要	45
4.2 産学連携共同研究	45
4.3 産学横断型メンター制度	46
4.4 産学連携研究セミナー	47
4.5 株式会社ニッピ 見学・体験ツアー	48
II-5 若手研究者キャリアパス支援事業	51
II-6 広報事業	52
6.1 Web サイト	52

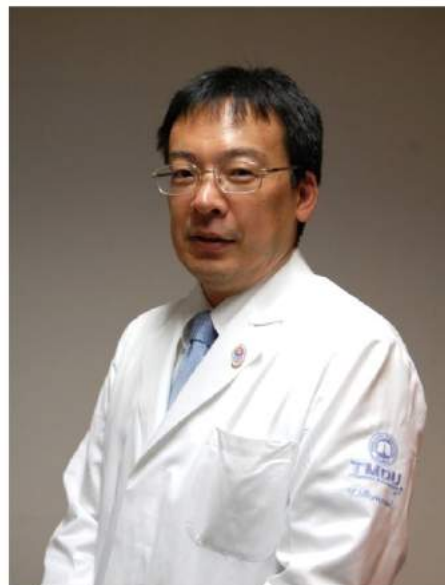
6.2	DD ユニット事業推進室だより	53
6.3	第3回シンポジウム	53
6.4	第3回シンポジウム報告集	56
6.5	順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム	57
6.6	外部機関によるシンポジウム等への参加	61
II-7	平成29年度活動一覧	63
II-8	平成29年度DDユニット関連委員会議事録	66
8.1	第1回外部評価委員会議事録（抄出）	66
8.2	第2回内部評価委員会議事録（抄出）	67
8.3	平成29年度DDユニット事業推進委員会議事録（抄出）	68
8.4	平成29年度DDユニット各小委員会議事録（抄出）	71
III. 巻末資料		
III-1	ダイ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	74
1.1	東京医科歯科大学	74
1.2	順天堂大学	80
1.3	株式会社ニッピ	85
III-2	規約関連	88
2.1	学生支援・保健管理機構 DD ユニット事業推進室内規	88
2.2	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	90
2.3	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	91

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 3 年目の中間評価の時期となりました。これまで、内部評価委員会及び外部評価委員会の皆様方には本事業の遂行に関して大変貴重な意見をいただき、残り 3 年間の事業計画の基本方針を固めることができました。また、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の情報交換による現実的な部分を学ぶ機会が多くありました。さらに、ファミリーサポート、研究支援員バンクについては将来性のある取り組みだと実感しています。

このような皆様からのご指導を参考にして、本年度の活動をこの報告書にまとめました。3 連携機関で主催したシンポジウム「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～」(平成 29 年 12 月 12 日開催)では、「医療界におけるダイバーシティの推進」「柔軟な働き方とイノベーション」の講演をいただき、働き方を含めたダイバーシティについて広い視点で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の利用が定着し、研究者の環境整備が強化されました。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 1.4%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。4 年度目以降も、女性研究者比率、上位職比率の目標を達成するために、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います。



平成 30 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-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つの事業の実施を掲げています。平成29年度は事業実施の3年目であると同時に事業実施期間でいうと、折返し点となる節目の年となりました。外部評価委員会、内部評価委員会いただいた貴重なご意見を参考に、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を行いました。

1.1 事業の実施体制

本事業は、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」という）」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、事業内容や各取り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」という）」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。



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事業）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。

事業推進委員会

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
東京医科歯科大学	服部 俊治	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所
	湯浅 保仁	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
	渡邊 公義	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
順天堂大学		男女協働参画推進室/保育支援室
	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
株式会社ニッピ	国広 なごみ	医学部薬理学
	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

*は委員長

事業運営小委員会

*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
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

研究力強化の支援小委員会

*湯浅 保仁	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
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

リーダーシップ向上支援小委員会

*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
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

育児・介護と研究との両立支援委員会

*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
込山 悦子	順天堂大学 医学部皮膚科学講座
後藤 希代子	株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

産学連携の支援小委員会

*渡邊 公義	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
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

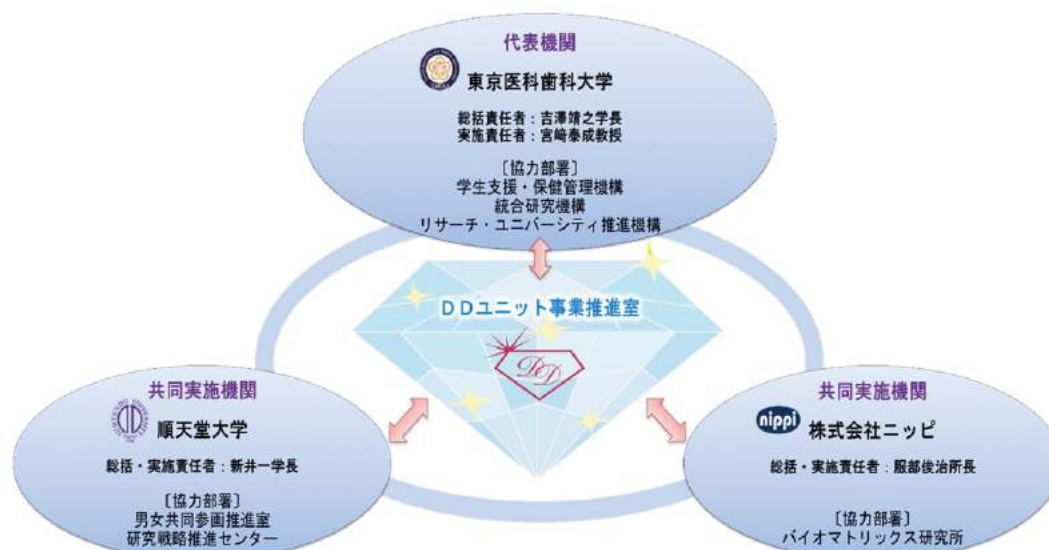
若手研究者キャリアパス支援小委員会

*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
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

研究支援員配置小委員会

*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
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

また、DDユニット事業推進室及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。



DDユニットの体制

1.2 活動内容及び実績

◆シンポジウムの開催

平成 29 年 12 月 12 日、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 3 回シンポジウム「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～」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、総括報告、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 67 名と多くの方にご参加いただきました。

◆研究力強化の支援事業

平成 29 年度は、平成 28 年度の採択者 17 名（うち 7 名は連携維持費採択者）のうち研究成果発表会（平成 29 年 2 月 28 日）で評価の高かった 11 名が継続して採択されることになりました。採択者は平成 29 年 10 月に「中間成果報告書」を提出、平成 30 年 3 月 2 日には共同研究成果発表会で、平成 27 年度から 3 年にわたる研究成果を発表しました。評価の高かった採択者には共同研究推進賞が贈られました。

◆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、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のあり方、看護職による“女性の知恵”を活かしたリーダーシップ・マネジメント等、幅広い内容で開催し、全講座合わせて 138 名の参加者を得ました。

◆育児・介護と研究との両立支援事業

①地域ファミリーサポートシステムの構築と運用

保育サービス講習会（全 30 時間）を 2 回開催しました。平成 30 年 1 月 31 日時点の会員数は、依頼会員 43 名（東京医科歯科大学 34 名、順天堂大学 7 名、株式会社ニッピ 2 名）、提供会員 79 名、利用実績は 222 件です。事故及び苦情はともに 0 件で、順調なシステム運用状況にあります。

②研究支援員配備事業

平成 29 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 13 名、株式会社ニッピ 1 名に配備を行いました。

③キャリア・ライフ相談室の共有

連携機関の研究者から寄せられた、15 件の相談に対応しました。

◆産学連携の支援事業

①研究シーズ実用化

平成 29 年の共同研究は、平成 28 年度の採択者を対象に発表会（平成 29 年 3 月 7 日）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 4 名が継続採択されました。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「中間成果報告書」を提出してもらい（平成 29 年 10 月）、さらに平成 30 年 3 月 2 日に産学連携の支援・研究成果発表会を開催しました。

②メンター制度

女性研究者が直面する産学連携研究に関する悩みや問題、キャリア形成や研究に関する悩み、ライフイベントとの両立に関する悩み等の相談に対応できるよう、メンター制度を配置しました。メンター数を増やし、昨年度より様々な視点からアドバイスできるよう制度を強化しました。

◆若手研究者キャリアパス支援事業

平成 29 年度は応募者がいなかったため、事業は実施しませんでした。

◆広報事業

DD ユニット事業推進室の Web サイト (<http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/>) の運営及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。

◆対外的な活動（外部機関への参加）

- ・文部科学省・大学間 GP「大学間連携共同教育推進事業」（平成 29 年 12 月 9 日）
- ・新潟大学男女協働参画推進室訪問調査（平成 29 年 12 月 14 日）

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 29 年度は、昨年度に採択した 17 件※（東京医科歯科大学 8 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 28 年 2 月 28 日）で審査を受け、評価の高かった 11 件（東京医科歯科大学 4 件・順天堂大学 4 件・株式会社ニッピ 3 件）の共同研究を採択し、引き続き支援しました。

※連携維持費採択者 7 名を含む

◆採択 全 11 件

東京医科歯科大学 4 件

- ・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』
- ・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』

※平成 29 年 5 月退職のため支援辞退

順天堂大学 4 件

- ・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』
- ・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？』
- ・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』

株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 3 件

- ・桑葉 くみ子 課長

『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』

◆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、平成 30 年 3 月 2 日に、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、事業関係者が出席する共同研究発表会を開催しました。

本年度は平成 27 年度から 3 年にわたる支援の研究成果発表ということで、採択者全員が参加するものとし、支援の最終年度にふさわしい会となりました。

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審査を行い評価の高かった採択者には共同研究推進賞が贈られました。

- ①支援期間（平成 27～29 年度のうち支援を受けた期間）全体の目標の達成状況
- ②平成 29 年度の資金配分の項目別比率
- ③共同研究の実施状況（連携機関の研究者との実施・協力体制、どのような連携を行ったか、具体例等）
- ④連携機関と連携して当該研究を実施した意義
- ⑤共同研究の実施における今後の展望（目標や産学連携の可能性など）
- ⑥知的財産の獲得状況及び実用化に向けた実施状況（特にない場合は記載不要）
- 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（女性目線が特にない場合は記載不要）
- ⑧支援期間全体の研究業績（論文、学会発表、外部資金、その他 特許、受賞歴などの概要）

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。

◆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 29 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
- ②男女の医療従事者に向けた働き方
- ③課題解決・意思決定力
- ④研究室のマネジメント
- ⑤コミュニケーション力

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づけ、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。

◆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 Web アンケートを実施しました。平成 29 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、女性リーダーに必要なスキル、女性リーダーになって良かったこと等に関し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

第1回「自由な職場の雰囲気がイノベーションをもたらす！…と信じて」

講師：服部俊治氏（株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 所長）

日時：平成29年9月12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1回は東京医科歯科大学を修了し株式会社ニッピで豊富な研究経験をお持ちの服部俊治氏よりご講演いただきました。

＜大学と企業の研究って違うのか？＞

東京医科歯科大学時代にコラーゲン代謝に関わる疾患を研究。博士号を取得し、そのまま助手に採用されたものの自由な研究はできず、論文も書けず5年間。ただし、コラーゲン研究の中心的研究室だったことから多彩な方々と知り合えたのはよかったそうです。退職された助教授から株式会社ニッピを紹介され1989年に入社。口説き文句は「コラーゲンを溶かすことに成功した西原という研究者がいた会社だ」、「留学も可能」の2点。

入社当時、所長から「研究と家庭のどちらを取るか？」と聞かれ、“家庭”と答えたら「甘い！ニッピがこれから何をやればいいのか考えるために呼んだんだ！」と檄を飛ばされたとの事です。大学時代ずっと束縛されていたので自由に動くことがわからず戸惑ったものの、解き放たれた感じがしたとおっしゃっていました。大学の送別会では「これからは会社のための仕事だから自由に研究はできないぞ」と言われたそうですが、企業でも大学でも研究内容について大きな違いは感じなかったとの事です。



＜BSE検査キット開発の秘話（チームワーク）＞

2001年に狂牛病ショックがあり、「これまでの自由な研究を生かす時がきた！」と思い、BSE検査キットの開発をスタート。2003年までにキットの骨組み完成。従来のキットと差別化するため、牛の脳組織を簡単に粉砕できる使い捨て粉砕機も開発し特許を取得。ここまでは順調だったそうですが、官庁への対応不備や医薬品の製造経験がなかったことからその後の道のりは困難を極めたとの事です。しかし、だからこそ自分たちでやるしかないと結束力が高まり、2006年ついに承認され製造を開始。

それから、キットの価格が急落したり、最初の製造ロット（約800万円分）が期限切れになり始末書を書いたりで、やっと売れ始めたのは2010年。その後は、産学連携功労者・農林水産大臣賞を受賞、2014年には国内シェア独占。しかし2017年に検査頭数が減少し、「清浄国となったことは喜ばしいが営業的には不安だ」とおっしゃっていました。

＜iMatrixの開発（大学との共同開発）＞

大阪大学と京都大学との共同研究によりラミニン（iMatrix）がiPS細胞を効率よく培養できることを発見し、2011年に大阪大学の関口教授と共同開発をスタート。医療用に使えるiPS細胞の基質となるラミニン断片（iMatrix511）を安定的に製造できるようになったそうです。

このときも再び官庁への承認申請を経て、2015年にMGグレードiMatrix511を発売するに至り、産学連携功労者表彰・文部科学大臣賞を受賞。京都大学でiPS細胞の培養に使われたり、次のステップとして2016年から大阪大学発のベンチャーが本格スタートしたりしたとの事です。

<プロジェクトリーダーになって得るものと失うもの>

自由に仕事をするためにリーダーになることを望みプロジェクトを遂行することに成功。しかし、自分で手を動かして実験をするのが好きだったのに、やっとの思いで買った機器を自分で動かさないというジレンマ。それでも「研究員が嬉しそうに仕事していると自分も嬉しい」と、おっしやっていました。

NHK「ためしてガッテン」に出演したとき番組側から“コラーゲンを見てみたい”という宿題に応じるかたちで「カルシウムを溶かしてコラーゲンだけにした骨」を作り、その骨は2007年から経済産業省と文部科学省が主催する事業で始めた理科実験教室で使っているそうです。<右の写真：セミナー会場で見せてくださったコラーゲン骨（←左手に持っている骨・とってもブルブル）とコラーゲンを溶かしてカルシウムだけにした骨（←右手に持っている骨・硬くてカサカサ）との違いに驚きました。>



最後に、趣味にされている水泳と合唱と生き物たち（乗っている馬、飼っているウーパールーパーやカエル、育てている植物）について嬉しそうに話してくださったのがとても印象的でした。

<参加者の声>

- ・リーダーになりたいモチベーションはリーダーシップをとりたいからというより、ある程度の自由裁量を得るためだったという経験上のお気持ちを聞き、なるほどと思った。
- ・“自由”は人々の発想を柔らかくし、それらが交流することでシナジーを生み出す。そこからイノベーションが生まれるのだろう。
- ・自由になって失うものがある、というのが印象的だった。
- ・社員の自由な発想をうまく取りまとめる事が服部流リーダーシップかなと思った。

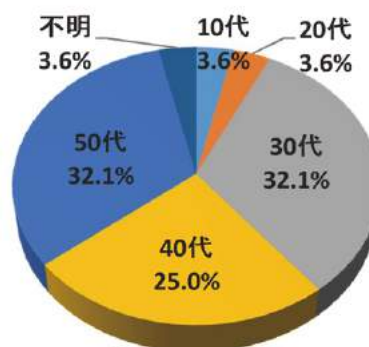


第1回リーダーシップ向上セミナーアンケート集計結果（有効数28）

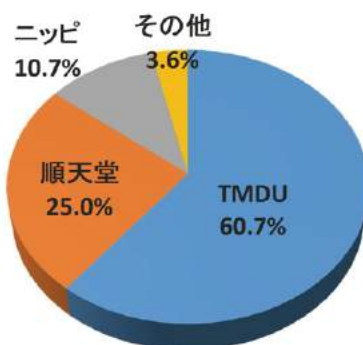
●性別



●年齢



●所属

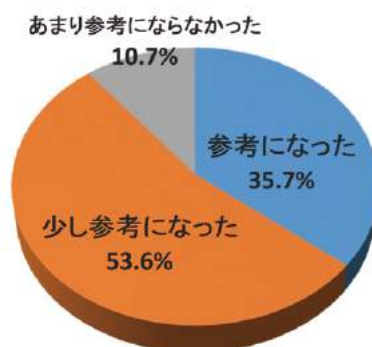


●身分



第1回セミナーは、女性の参加者が8割と男性よりも多く、年代では30代と50代が最も多い状況であった。所属は東京医科歯科大学が6割と最も多く、身分としては教職員（事務系）の参加が最も多い状況であった。回答者のうち57.1%が昨年度のリーダーシップ向上セミナーに参加していた。

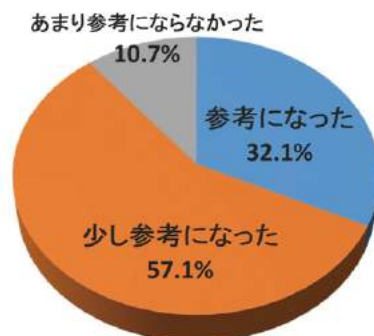
●本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・他者の自由を寛容することで、職場の雰囲気がよくなり、効率のよい仕事ができることを学んだ。
- ・リーダーになりたいモチベーションはリーダーシップをとりたいたいからというより、ある程度の自由裁量を得るためだったという、経験上の気持ちを聞くことができ、なるほど、と思った。
- ・ダイバーシティ推進のセミナー実施にあたり参考になった。

- 本セミナーは自由な職場の雰囲気とイノベーションの関係について考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・“自由”は人々の発想を柔らかくし、それらが交流することでシナジーを生み出す。そこからイノベーションが生まれるのだろう。
- ・自由な職場ではイノベーションが生まれやすいが、会社の利益にはすぐに直結しない、ということがわかった。
- ・自由になって失うものがある、というのが印象的だった。
- ・社員の自由な発想をうまく取りまとめることが服部流リーダーシップかなと思った。

第2回「看護職による“女性の知恵”を活かしたリーダーシップ・マネジメントについて」

講師：幅下貞美氏（順天堂大学 医学部附属順天堂医院 看護部 部長）

川崎つま子氏（東京医科歯科大学 医学部附属病院 副院長兼看護部長）

日時：平成29年10月31日（火）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

第2回は順天堂医院看護部長の幅下貞美氏、東京医科歯科大学医学部附属病院副院長であり看護部長の川崎つま子氏のお二方よりそれぞれご講演いただきました。

<幅下氏の経歴>

幅下氏はまず、ご自身の経歴をお話しされました。保健師として8年、その後助産師免許を取得され、順天堂大学医療短期大学助産学専攻の教員を8年経験されました。配置換えにより、順天堂大学浦安病院の産科師長として3年、看護安全管理課3年、医療安全管理者7年を経て、看護部長を3年勤められたのち、2016年4月より順天堂医院の看護部長に就任されました。



<順天堂医院看護部の概況>

順天堂医院における看護師の割合は教職員全体の48%（1,180名）を占めており、そのうち、女性看護師は94.3%（1,113名）、男性看護師は5.7%（67名）。また、20代が看護師全体の67%を占めており、「順天堂医院は若い世代が看護を担っている」とおっしゃっていました。

しかし、若い世代が多くを占めているために平均勤続年数も5.8年と短い点が課題であるとのことでした。看護師の退職理由として多くを占めているのが、①妊娠・出産・子育て、②結婚であり、今後の課題として短時間勤務制度の導入や男性看護師の起用などを検討されているそうです。

<「全体最適」を考える>

看護部として最も力を入れているのは、「人材育成」とのことで、特に「組織」の一員であることを意識してもらうように心掛けている。組織は達成すべき目標を持っており、看護部では理念として“仁の心で患者一人ひとりに向き合う”を掲げている。目標を達成するために、看護師一人ひとりが“自分の立ち位置で”何ができるか、どうしたら実現可能かを考えて行動できる人をねらいとして教育している。

そして、誰のためにやるのかと考えるとき、“患者さん”を最優先にした行動であることを大事にされているそうです。



<川崎氏の経歴>

幅下氏と同様に、ご自身の経歴を紹介されました。スタッフ時代（前期・後期）、専任教師時代、看護部教育師長時代、救命救急センター看護師長時代、医療安全管理者時代、看護部長時代に区分され、それぞれの時代の苦悩や心境の変化などについてお話しいただきました。

スタッフ時代に経験した「一人ひとりの人生を理解して、看護をしなければならない」と感じた患者さんとのエピソードを紹介し、「自分では正しいと思って行動していても、それが相手にとってふさわしいものとは限らない」ことを学んだ。これを「仮説検証のプロセス」として、看護の場における教訓にされたそうです。



<看護管理者育成>

管理者育成のプログラムとして、「プロジェクト学習」や「看護部長塾」を立案されました。両プログラムでは、“ビジョンを掲げ、ゴールへ近づくことを目標にし、そこまでのプロセスで成長すること”をねらいにしている。「プロジェクト学習」はグループに分かれて自由に討議し、ビジョンを決め、限られた期間で可能とするゴールに向かって活動しながら成果発表を行うというもの。また、「看護部長塾」は自己分析や他者理解を通してビジョンを描き、組織での役割を理解するという内容。

これらのプログラムを通して、師長になりたいと思う看護師が増えたこと、マネジメントを楽しむことが看護部内で伝播され、効果が出てきたとおっしゃっていました。

ご講演後に質問の時間を設けました。

参加者「看護職はほぼ女性で構成されているため、もし、半分の割合で男性が部下に入った場合どのようなことが求められますか」

幅下氏「看護職は昔に比べて男女差がなくなってきました。男性も当たり前看護の現場にいます。どのような業務においても『できません』ではなく、どうしたらできるかを転換の方法で考えることが必要だと思います」

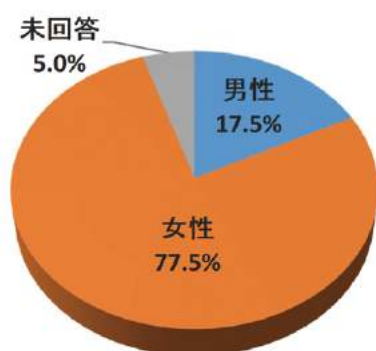


川崎氏「まずは看護の本質（＝患者さんの命を守ること）からぶれないようにすることが大切です。男女の役割を明確にして、性差のよいところを活用することが求められると思います」

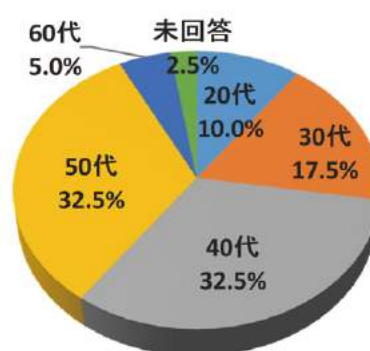
終演にあたり、司会の込山悦子先生より「川崎氏のお話にあったように、日本人には、自分から異動を希望するよりは言われたところで仕事をする、という傾向が見られます。国際的には、自己主張してもいいと言われますが、“置かれた場所で咲きなさい」という言葉もあるように、そうでもない生き方もあると思いました。お二方ともトップに立たれた経験から、貴重なお話をありがとうございました」とのお言葉をいただきました。

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40）

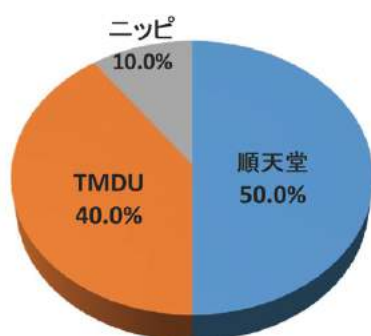
●性別



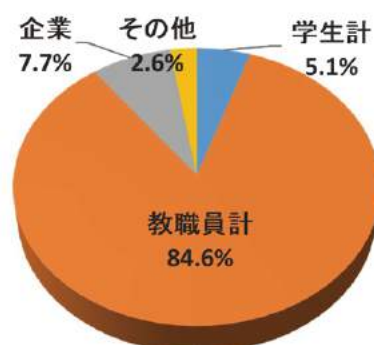
●年齢



●所属

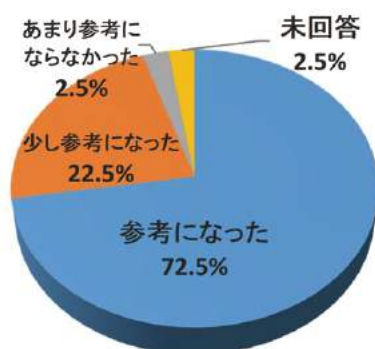


●身分



第2回セミナーは、女性の参加者が8割に近く、年代では40代と50代が最も多い状況であった。所属は順天堂大学が5割と最も多く、身分としては教職員（看護系）の参加が84.6%と一番多かった。回答者のうち35%が前年度のリーダーシップ向上セミナーに参加していた。

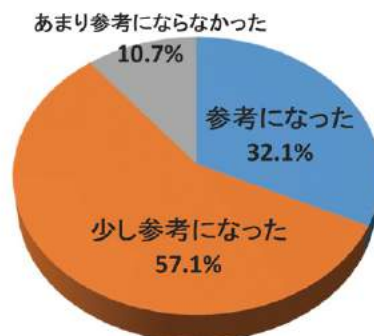
●本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・物事を考える視点を様々いただいた。
- ・目指すところをきっちり定めることは、リーダーシップにおいて重要。
- ・リーダーシップとは何かを考える機会になった。
- ・両講師共にバックグラウンドから興味深く、他者との関わり方が参考になった。

- 本セミナーは“女性の知恵”を活かしたリーダーシップ・マネジメントについて考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・看護職の捉える本質が大切であるということを思い知らされた。
- ・女性の多い職場でトップになった方と、男性の多い職場でトップになった方の考え方の違いを感じた。
- ・柔軟かつ多角的に捉えることの重要性を再認識した。
- ・女性の特性を積極的に活かすというあり方や性差を利用して場の円滑化を図ることなどが参考になった。
- ・女性ならではの気づきや配慮で周りを活かしつつ、調和を保つことの大切さを考えさせられた。

第3回「変化の時代、まず自分が変わる！」

講師：石倉洋子氏（一橋大学 名誉教授 株式会社資生堂 社外取締役）

日時：平成29年11月28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回は一橋大学名誉教授、株式会社資生堂社外取締役であり、経営戦略・競争力・グローバル人材育成が専門の石倉洋子氏よりご講演いただきました。

石倉氏は冒頭において、「自分が変わるためには、自分とは違うものに触れなければ変わらないでしょう」と前置きをされました。

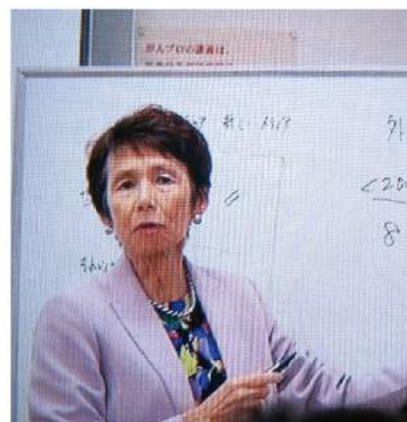
第4次産業革命と言われるように、年々変化のスピードが速まり、分野を超えたイノベーションが起こり、システム全体が影響を受ける、それらの原動力はテクノロジーだと思う、とおっしゃいました。

テクノロジーによって、物づくりに携わる業界の区別がなくなっている。例えば、電話であり、本でもあり、お金も払え、音楽も聴ける iPhone は、どの業界のものなのか？また、SNS の普及により、世界中の人々が瞬時に繋がり、国境や組織などの境目も曖昧になっている。様々な分野が融合し、今までの枠組みは通用しないことがわかってきた。研究者の皆さんは、あまり国内・海外という分け方はしないかもしれないが、未だに男性と女性とか、機械と人間というふうに、対立の構造で分けてしまう人がいる。でも、ロボットが出てくると、どうやって“一緒に”やっていくか、という考えが必要になってくる。更に、想像もできないほど限らない可能性を秘めている未来だが、テクノロジーの悪用によっては、大きな格差や断絶が起きたり、プライバシーが侵害されたりもする。そのような社会に向けて、どう対応していくのかを考えると、これからは個人の力が原動力になる。個人の力を上げ、個人に何がどのくらいできるのかを問われる時代になると思う、と述べられました。

今の時代は誰でも世界に発信できる。その際、発信した人がどういう人なのか、学歴・組織・国籍・性別などは問われず、今まで力を持たなかった人たち、経験のない人たち、若い人たちも、素晴らしい発見・研究・分析で勝負でき、注目してもらえる。ある意味、民主化するための手段がテクノロジーであるとも言える。でも、発信しないと意味がない。何も発信せず待っていると、不在と同じになってしまう。思ったことや考えをどんどん発信すること、自分のストーリーを描くこと、ライフスタイルも、キャリアも、自分でデザインすること。自分が主役なのだから、他の人に自分を定義されてしまわないように、とおっしゃいました。

とは言え、私たちは大抵、自分を「どこ（の組織）の誰です」と名乗ってしまうが、それでは“個”がなくなってしまう。石倉氏は、将来の仕事を考えた時に、これからは専門職でフリーというスタイルが求められると感じており、若い人にも個が大事だと伝えていたので、まずは自分から変わらなければという思いから、現在は自由人ならぬ“自遊人”、フリーターで、どこにも属していच्छらないそうです。

今までの国の制度や個人の人生設計は、約 60～70 年の寿命が前提だったが、これからは人生 100 年の時代。長く生きる上での利点は、何かをする上で長期戦が可能なことだが、心配なのは、定年退職後のことや、金のことなど。しかし、全体をもっと自由に考えても良いのでは？“できる or できない”、“正しい or 正しくない”を先に考えるのはやめて、まずは始めてみて、そこから学びましょう、世界を



広げるためにも自分から発信してネットワークを作り、情熱を持って、毎日新しい、違った経験をしてみるように心掛けましょう、“昨日の自分より良い自分を求める姿勢”を常に考えましょう、と呼びかけました。

そして、人生を決める資産として、次の三つを提案されました。①新しい知識や仲間を持つこと（生産性資産）、②健康であること（活力資産）、③自己を知ること（変身資産）。このうち、日本で最も問題だと思われるのは③で、同じ組織に長くいると、同じ集合体に属する人たちと長く過ごすことになる。そして、それがなくなると、どうしたらいいかわからなくなってしまう。つまり、変身資産はないということになる。



よく“多様性”という言葉が使われるが、それは、色々な経験をして自分を多様化することであり、他者との比較ではない。自分の経験は自分にしかできないし、何が起きても環境が変わっても大丈夫だという自分になっていく、それが自信に繋がるのだとおっしゃいました。

質疑応答では「キャリアを重ねていく意味でも、パッションがないとダメかなと思うのですが、パッションというのは先天的なものなののでしょうか。何かの形で火が点くものなののでしょうか。若い人は自分がしたいことをする時、周りの目を気にして萎縮してしまうのですが、そういう人たちは、どうしたら火が点くのでしょうか」という質問が寄せられ、石倉氏は「誰でも、いくつになっても、パッションは持てると思います。本当にやりたいことが見つかったかどうかだと思います。それがわからずに言われたことだけをやるというのは避けたいですね。周りを見ていても、本当にやりたいことをやっている人は楽しそうですし、疲れてはいるでしょうけど、いつも元気ですよ。いかにもパッションがあつて、諦めたりしないというか。新しい経験をすることなく、今いる場所に居続ける限りパッションが持てないのかというと、それはその人の判断ですが、つまらない人生をやっているでもいいと思うのであれば、仕方がないですね。やりたいことを探せばいいと思いますが、動かないとダメなのです。そこまでやる人は少ないですが。あなたにパッションがあつて、楽しくやっていたら、周りの人にうつるのですよ。こういうこともできるのかと、周りも思うのです。ただ、皆がそのようにできるかどうかは難しいです。まずはエネルギーのある人に触れることが大事です」と助言されました。

「自分で体験し、未来の世界を創りましょう」「自分たちが創りたい社会を自分たちで創れるのが今なのです」と、力強く前向きになれる、たくさんのヒントやメッセージをいただきました。

<参加者の声>

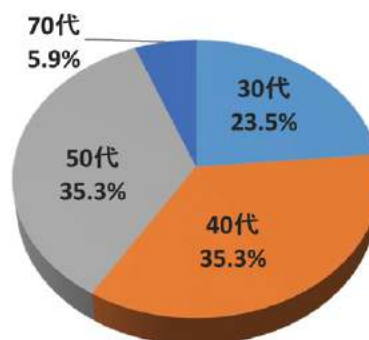
- ・新しい分野を開拓して自身のキャリアを育てていくことが今後の人生に大きな変化をもたらすということに気づかされた。
- ・自分は何をやりたいか、人生を通して何をやり遂げたいかを考えるきっかけとなった。
- ・やりながら考えて軌道修正するという言葉が胸に残った。
- ・少しずつでも毎日違った経験をするようにしたいと思った。
- ・多様化する社会の中での姿勢や考え方について、ヒントになった。
- ・今までの300年とこれからの20年を比べると、後者の変化が多いとお話しになられたのが印象的だった。自分で自分の人生のストーリーを変化に合わせて進めたらいいという気持ちになった。

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17）

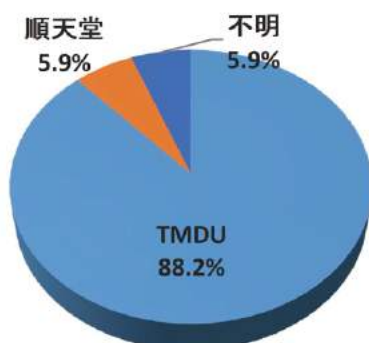
●性別



●年齢



●所属

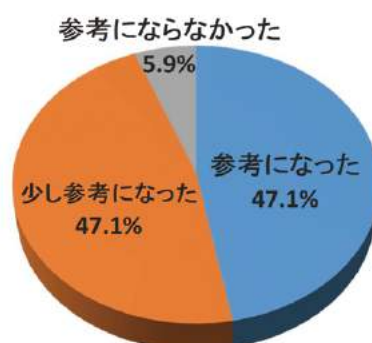


●身分



第3回セミナーは、女性の参加者が8割と男性よりも多く、年代では40代と50代が最も多い状況であった。所属は東京医科歯科大学が9割近くと最も多く、身分としては教職員（事務系）の参加が最も多い状況であった。回答者のうち76.5%が昨年度のリーダーシップ向上セミナーに参加していた。

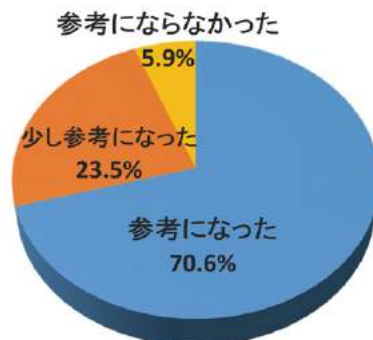
●本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・ パッションを持つことが大事だと再認識できた。
- ・ 周りを変えたいなら、自分が熱意を持って変わっていくことが第一だと思った。
- ・ 多様化する社会の中での姿勢、考え方についてヒントになった。個性を大切に自らどんなことでもいいから発信を続けていくことが、まず、第一歩かなと思えた。

- 本セミナーは今後のご自身のキャリアを考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・新しい分野を開拓して自身のキャリアを育てていくことが、今後の人生に大きな変化をもたらす、ということに気づかされた。
- ・自分は何をやりたいか、人生を通して何をやり遂げたいかを考えるきっかけとなった。
- ・やりながら考えて軌道修正するという言葉が胸に残った。
- ・少しずつでも毎日違った経験をするようにしたいと思った。
- ・自分で自分の人生のストーリーを、変化に合わせて進めたらいいという気持ちになった。

第4回「医歯学・生物系研究分野における202030の現実を考える」

講師：金井正美氏（東京医科歯科大学 実験動物センター 疾患モデル動物解析学分野 教授）

日時：平成29年12月4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4回は東京医科歯科大学実験動物センター疾患モデル動物解析学分野教授の金井正美氏よりご講演いただきました。

金井氏は小学生の頃、映画やテレビ番組で観た『野生のエルザ』に感銘を受け臨床獣医を目指し、大学に進学し獣医になられました。ところが大学院で胎盤に関する研究をした際に、ゼロから物を作り出す楽しみから、もしかして自分は基礎研究者に向いているのでは？と感じ、その後基礎研究へ進み現在に至るそうです。ポスドク時代は10年と現在までで最も長く、テニュア8年、その後2010年より現職です。テニュア職を得た当時は、やりたいことができればこのままで良いと思っていたところ、2005年 日本分子生物学会の男女共同参画シンポジウムで「医学部の教官として、全体の状況を考えて話をするように」との課題をいただき、将来のキャリアを変えるきっかけとなったそうです。今回は、この10年間の生物系におけるポスドク、テニュア、PIを取り巻く環境の推移と、202030の現実についてお話いただきました。



日本学術振興会特別研究員の公開データによると、医歯学・生物系研究分野における女性研究者比率は、1992年度は全体の14.9%、2005年度は23.3%で約1.5倍になり、2017年度は30.3%で約2倍に増えている。採択・採用率変化もあるので一概に数字変化のみでは語れない部分も含まれるものの、改善の方向に向かっている。金井氏がポスドク時代を過ごした東京都臨床研究所（当時）は、2005年時点でPIを含む女性の研究者が40%で、女性の比率が非常に高かった。東京都や地方公共団体の研究所には、博士号の有無に拘らない地方公務員卒が大きく、国立研究所や大学よりも女性比率が比較的多い傾向は、その裾野が広いことに起因する。「2017年度調査 男女共同参画学協会連絡会」のデータを2005年と2017年調査時の女性比率（一般＋学生会員）で比較すると、神経・神経化学・解剖の分野が若干増えたものの大きな変化は認められなかった。2017年8月現在、東京医科歯科大学の分野長の女性比率は15.3%（170分野中26名；HP調べ）であり、全国の平均レベル以上である。ただし、分野長がゼロの部局も未だあることから、PIへのステップアッププロセスが今後の課題であると述べられました。

「2016年版 働く女性の実情」（厚生労働省）の説明では、30代後半の女性の労働力率を比較すると、関東甲信地方は北海道・東北地方よりも10%ほど低い。この理由は、都心では生活費が高く、養育しつつ働く場合に収入と出費のアンバランスが生じやすく、仕事の継続が難しいことが示唆された。「2008年 両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）によると、仕事と家庭の両立をめぐる現状として、第1子出産後、家事や育児に専念するために仕事を自発的に辞めた方が40%である一方、夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高いことが報告されている。キャリア形成に重要な年代や、東京医科歯科大学の立地する都心部での働き方について、今後、更に考えていく必要性を示されました。「2007年度 科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」では、新しいポストを得るために配偶者と異なる勤務地に赴任する場合の選択として、キャリアより配偶者との同居を優先すると回答した男性は11%であるのに対し、女性の50%はキャリアよ

り配偶者との同居を優先すると回答している。この事実から女性の自らの考え方改革の必要性も示された。フランスでは、以前は日本と同様働く女性率が低かったが、2011年の18.2%から2015年の34.4%へと女性役員の割合が増加し、ノルウェーに次いで現在は世界2番となった。この好転理由の一つは、フランスの母親たちが自分の子供に“社会を変えるには、女性が働きやすい社会を創るためにはどうしたらいいか”という教育を自ら行った結果であり、目前のことより将来を見据え、教育を継続してきた結果が今現れているという一例も示されました。

2002年に設立された「男女共同参画学協会連絡会」では、生物系のみならず、物理や土木など、女性の少ない領域が一緒に活動している。2005年日本分子生物学会が理事学会だった際に、ようやくテニユアを取れたところだったのだが、ある方に「ポストクが終わってポジションがもらえたのなら、今度は後進の方のことを考える立場にならなければいけない」と助言され、その運営に関わった経験と、良いメンターに出会ったこと、多くの友人や先生方に支えられて現在に至るというお話をされました。



“202030”とは、男女共同参画推進本部が「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする」と掲げた国の目標である。現在、上場企業の女性の役員数は約3%であるが、2020年には10%（約3倍）を目指している。金井氏は「上位職の女性が増えれば、その経験から現実に沿ったサポート体制を作りやすい」とおっしゃり、若手の先生を激励されました。

質疑応答では「2020年までに医学部系では教授は20%、准教授は30%という数値目標ですが、東京医科歯科大学では女性の分野長がゼロのところもあって懸念です。具体的にどうすべきでしょうか」という意見が寄せられました。金井氏は「平均値というのは数字のマジックで、耳心地のいいものになりやすいですが、私たちは科学者ですから、実数を把握し冷静に分析していくこと、周囲の方々とコミュニケーションを広げていくこと。また、要職に就く女性の人数を現実的なものにしていく上では、次世代育成のために踏ん張るということも大切です」と述べられました。

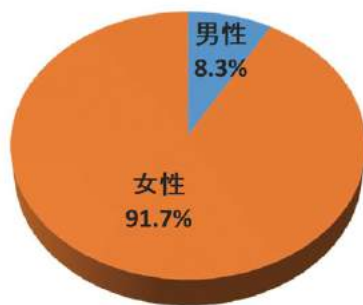
最後に、分野助教の先生への子育て研究支援員配置サポートについて、お礼を述べられました。

<参加者の声>

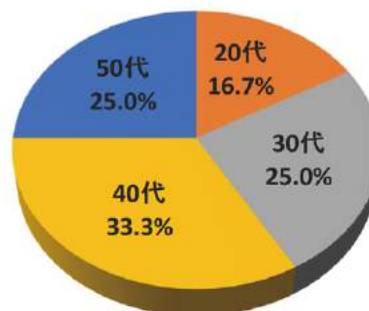
- ・自分のためだけでなく、後に続く人たちのために道を拓くという視点が参考になった。
- ・データ解析の結果が非常におもしろかった。
- ・ポストク、テニユア、PIのキャリアを考えるきっかけとなった。
- ・元気づけられた。分野や立場は異なっても、それぞれの役割の中で工夫できることを学んだ。

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12）

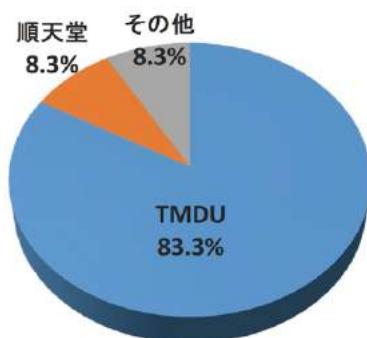
●性別



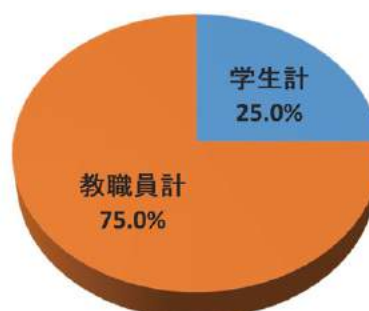
●年齢



●所属

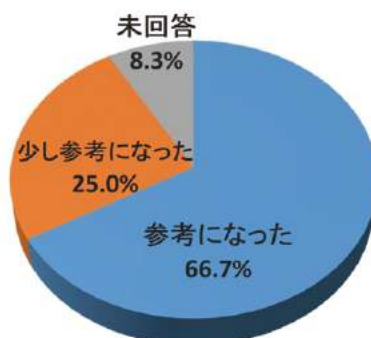


●身分



第4回セミナーは、女性の参加が9割と、これまでのセミナーにおいて女性の参加が一番多かった。年代では40代がもっとも多い状況であった。所属は東京医科歯科大学が8割と最も多く、身分としては教職員（研究・教育系）の参加が最も多い状況であった。

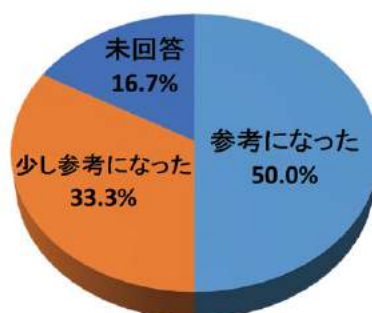
●本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・自分のためだけでなく、後に続く人たちのために道を拓くという視点が参考になった。
- ・データ解析の結果が非常におもしろかった。30%という平均値を活かすためには、土台が平均的でなくてはならず、凹凸のある環境では人数といった実際の値や、ばらつきの減少などを求めているかなくてはならないと思った。
- ・ポスドク・テニユア・PIのキャリアを考えるきっかけとなった。
- ・元気づけられた。分野・立場は異なっても、それぞれの役割の中で工夫できることを学んだ。

- 本セミナーは今後のご自身のキャリアを考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・ 他国で一気に女性の上位職が増えた例があったが、日本は難しいと思う。
- ・ 202030 の問題はすぐには改善しない。次世代を担う若者（身近なところで息子）を教育していこうという点が参考になった。

第5回「困難な状況に対応するための精神的回復力」

講師：枝川義邦氏（早稲田大学 研究戦略センター 教授）

日時：平成29年12月21日（木）12:00～13:00

会場：東京医科歯科大学 M&Dタワー13階 大学院講義室2

第5回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。日常生活で生じる困難な状況をどう扱い、どう対応するかについて、心理学・脳科学的な観点からご講演いただきました。



私たちは、自分の予測とは異なる物事を認知すると、脳に大きな負荷が掛かり、脳の社会的な事柄を司る部分が疲労感を覚える。更に、行動がなかなか結果に結びつかない状況に陥ると、ジレンマ（自分の問題解決能力を超えた課題に直面した状況）はストレスとなり、脳は警告情報と捉える。合理的な解決策を見つけて講じられれば良いが、そうでない場合は、端的には「怒る（キレる）」か「逃げる」のどちらかになる傾向がある。前者はエネルギーがある状態で、怒りによってその場を支配しようとするが、後者を選択したとしても、実社会では逃げるわけにはいかない場面が多々あり、逃げ続けていると抑うつ状態や適応障害などを引き起こす。

そこで必要となるのが「レジリエンス（resilience）」という概念で、“極度の不利な状況に直面しても、正常な平衡感覚を維持することができる能力”のこと。“抵抗力”、“復元力”、“耐久力”、“精神的回復力”、“自然治癒力”とも言われ、心理学のみならず建築・都市計画など、色々な分野での研究が知られている。建物の構造に例えると、耐震（揺れに耐えるもの）ではなく、免振（揺れを吸収するもの）に相当する。この言葉が日本で広く認知されたのは東日本大震災の時に、被災者の心の傷をどう癒すか、津波により失われた街をどう再建するか、などを考える際に用いられた概念だそうです。

枝川氏は「レジリエンスを考える軸はいくつかある」とおっしゃいました。一つ目は、インシデント（不測の出来事）が起きた後に状態を立て直すことをプロジェクトと捉えると、いつ回復させるか、いつまでに回復させるか、どこまで回復させるか、という時間軸で考えるプロジェクトマネジメントに似ている点。二つ目は、一般的にはダメージを受けると状態が悪化するが、もしかしたら、インシデントにより状態が良くなる場合もある、という方向性の違いがある点。これは、ピンチをチャンスに変えられる人もいれば、自分に準備ができていないばかりに、逆にチャンスをピンチにしてしまう人もおり、対応力が問われる場面でもあること。三つ目は、元の状態よりも良くなることは成長と言えるが、元の地点まで回復したところで良しとする場合、そこまで行かなくとも、現状に適した状態で良しとする場合という、どの地点をゴールにするかという点。このように、レジリエンスは、いくつかの視点で考えることができるとご説明いただきました。

次に、壁を受け入れ、乗り越えるための力として、漠然と感じる壁・ストレス・不安を「言語化」する方法が挙げられました。ネガティブな感情を書き出してみると、タスクが細かく具体化される。目標が明確になり、段階的に乗り越えやすくなる。壁だと思っていた障害はクリアできるハードルの連続だと捉えられればポジティブなイメージとなり、飛び越えやすくなる。脳科学的には、言語化することで前頭前野の活動性が高まり、不安や恐怖などを感じる脳の扁桃体の活動が抑制される仕組みがあるとい

うことです。

後半は「セルフ・エフィカシー」について解説いただきました。セルフ・エフィカシーとは、“壁を越えられる”と思えるかどうかの、“主観的認知”のこと。「自己効力感」とも言われ、年齢（人生経験）や職場での社会的立場により差がしやすいものだそうです。人の行動の特徴は、効力予期（行動を起こすことについて、結果は見えないが、できそうと思える状態）と結果予期（この具体的な行動をとると、どういう結果になるかをイメージができていいる状態）のパターンにより類型化されるとのことで、効力予期できる力がセルフ・エフィカシーにあたるのだそうです。今回、参加者は10項目の簡単なテストで自身のセルフ・エフィカシーを確認しました。

セルフ・エフィカシーが高まると、次のようなプロセスに変化が生じます。①自分は“できる”と思うため、目標設定が高くなる（認知的過程）、②強く動機づけられるので、多くのリソースを注ぎ込めるようになり、失敗しても、その原因を努力や状況に帰属させられる（動機づけの過程）、③ストレスの多い環境に晒されても平静さを保つことができる（情緒的過程）、④困難な仕事でも、習得すべき挑戦と捉えて進めることができる（選択の過程）。



そして、セルフ・エフィカシーを高める要素は、①最も影響力が強く、どんな状況下でも有効な成功体験、②モデルとなる他者を観察し、自分も同様に成功するのだという信念を得る代理体験、③肯定的な説得や励ましにより“できそう”との自己認識を持つようになる社会的説得、④明るい未来を予測できるような生理的・感情的状態であるとのこと。しかしながら、セルフ・エフィカシーが常に高い人も要注意で、何でもクリアできると思えるような跳べるハードルばかりが周囲にある可能性があり、自己成長としてはもったいない、と締めくくられました。

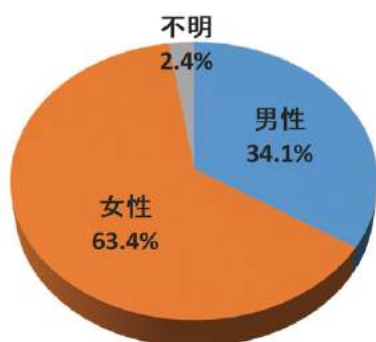
質疑応答では「職場としては、セルフ・エフィカシーの高い人が多い、低い人が多い、両方混在している、どれが良いのでしょうか」という質問が寄せられ、枝川氏は「場面によりますが、多様性という意味では混在している方が良いでしょう。チームにセルフ・エフィカシーの低い人がいると、周りが何とかしなければとモチベーションを高くすることもあるのではないのでしょうか」と回答されました。また「セルフ・エフィカシーの高低に男女差はあるのでしょうか」という問いには「個人が自分をどう認知しているかということなので、一般的に男女差はないと考えられます。組織の性質で変わってくることはあるでしょう」と回答されました。最後に「自分に厳しく、行きづまりを感じている方には、どのようにアドバイスしたら良いのでしょうか」という問いには「その延長で最も良くないのがうつ病になってしまうことですが、うつ病の方に『頑張れ』と言ってはいけないのと同じで、精神論ではなく、その方が行動して具体的な成功体験を積むこと。ハードルを跳んだという気づきを持ってもらい、その結果に対して高い評価をすることが良いと思います」と助言されました。

<参加者の声>

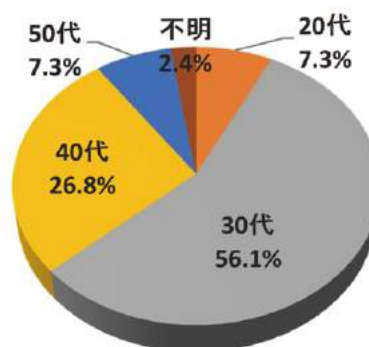
- ・今までぼんやりと認識していたことが言葉でまとめられており、参考になった。
- ・リーダーの立場としては、チーム全体のセルフ・エフィカシーを高める配慮が必要だと思った。
- ・日常的に言語化して直視しなかったことであり、非常に参考になった。
- ・主観的に見ることも大事。セルフ・エフィカシーの4要素を念頭に置くと対処できると実感した。

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41）

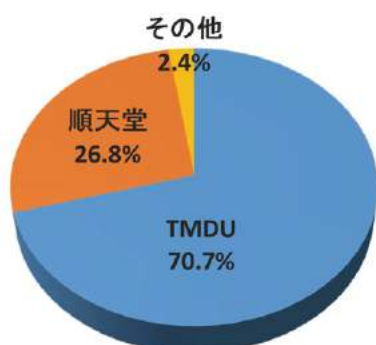
●性別



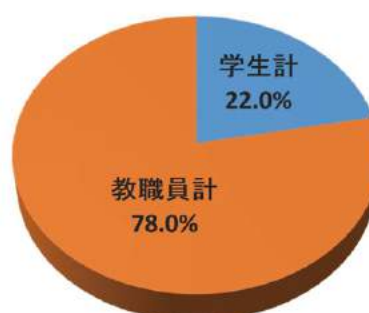
●年齢



●所属

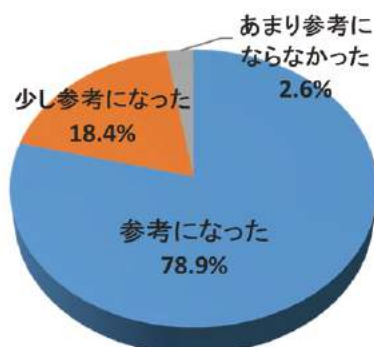


●身分



第5回セミナーは、女性の参加が6割、男性の参加が3割と、これまでのセミナーにおいて男性の参加が一番多かった。年代では30代が最も多く、所属は東京医科歯科大学が7割と最も多く、身分としては教職員（事務系）の参加が最も多い状況であった。

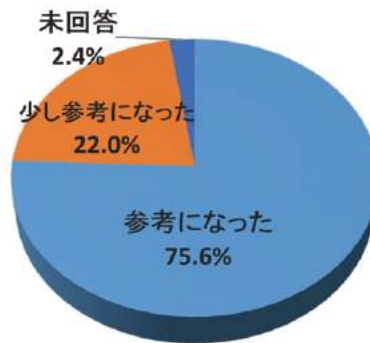
●本セミナーは、リーダーシップ向上を考える上で参考になったか。



<参加者の声>

- ・セルフ・エフィカシーの低い人にどう接すればよいか、参考になった。
- ・リーダーの立場としては、チーム全体のセルフ・エフィカシーを高めていくことにも配慮が必要だと思った。
- ・日常的に言語化して直視しなかったことであり、非常に参考になった。
- ・リーダーシップというよりは自己啓発に近いと思った。
- ・子どもにも応用させていただきたいと思った（たくさん成功体験させたい）。
- ・人それぞれタイプが異なり、それをわかりやすく説明してくださり、傾向がわかってよかった。

- 本セミナーは“困難な状況”に対応する際の参考になったか。



<参加者の声>

- ・自分のセルフ・エフィカシー、レジリエンスの上げ方の参考になった。
- ・落ち込んだ時の言語化が有効なことに気づいた。
- ・考え方を変えていきたいと思う。
- ・日常的に言語化して直視しなかったことであり、非常に参考になった。
- ・主観的に見ることも大事。セルフ・エフィカシーの4つの柱を念頭に置くと対処できると実感した。
- ・客観的に自分の精神面でのタイプもわかり、自分自身の対処の仕方少しわかり、よかった。

2.3 キャリアアップに関する意識調査

本調査の目的は、調査結果を基に医学系の女性研究者が上位職に少ない要因を様々な側面から検討し、今後の上位職者を増やすための改善策を提案することにあります。平成 27 年度、28 年度と同様に、平成 29 年度も本調査を実施しました。

平成 29 年度は、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、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、女性リーダーに必要なスキル、女性リーダーになって良かったこと等に関して調査を行いました。

◆実施時期及び対象者

平成 29 年 3 月より実施し、連携機関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

上記の対象者に Web アンケートを実施しました。アンケートフォームの URL 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ついては、「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」等を設問しました。また、上位職に就くことへの希望については「今後リーダーや上位職になりたいか」、女性リーダーに対しては「女性リーダーになってよかったこと」「リーダーであることの悩み」等について設問しました。

◆結果の公表

平成 30 年 3 月時点において調査実施中のため、調査が終了次第集計・分析を進め、詳細な結果は DD ユニット Web サイトや事業報告書等で公表する予定です。

平成29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. 所属機関を教えてください。

☐東京医科歯科大学 ☐順天堂大学 ☐株式会社ニッデ

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. 現在の勤務形態を教えてください。

☐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(現在の学年)歴: 年 現在の職位となって 年 月

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)の労働状況を教えてください。

☐常勤(週 時間) ☐非常勤(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)

子供の人数 子供の年齢 歳、 歳、 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平均時間数を教えてください。

平均週 時間程度

キャリアアップに関する意識調査 アンケートフォーム (抜粋)

Ⅱ-3 育児・介護と研究との両立支援事業

3.1 概要

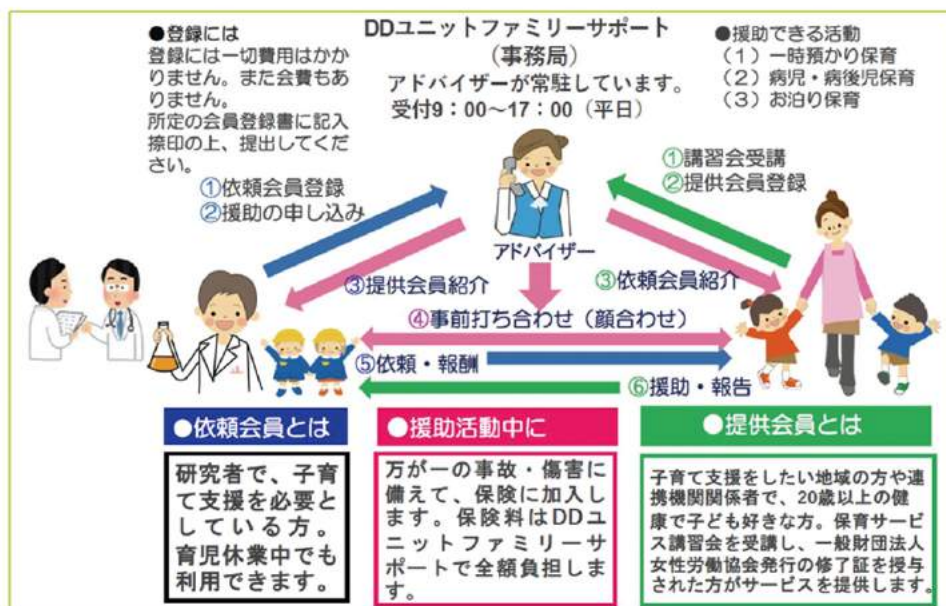
研究とライフイベントとの両立に配慮した研究環境を整備するため「地域ファミリーサポートシステム」の構築と運用」「研究支援員配備事業」「キャリア・ライフ相談室の共有」に取り組んでいます。

①地域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。平成29年4月より、男性研究者も利用できるようになりました。事業の実施にあたっては、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、病児保育やお泊まり保育等、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関わり、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努めています。



②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。

③キャリア・ライフ相談室の共有

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。

3.2 DDユニットファミリーサポート 保育サービス講習会

2017年6月から7月と、2018年1月から2月にかけてそれぞれ全8日間、第4期及び第5期保育サービス講習会を開催しました。修了者は第4期生が28名、第5期生が7名の合計35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)を修了することを推奨しています。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、質の高い支援活動を担うことのできる提供会員を育成するため、30.5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。

日	時間	内容	講師	所属	会場	備考(テキスト「育児サポート3」参考章)	
6月21日 (水)	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 准教授 田中 昌子氏	東京医科歯科大学 M&Dタワー 5F 大学院講義室4	事業の説明、講習会の概要を説明します。 (1章) 保育の心をつかみやすさで理解できる絶好のチャンス。 (2章) 子どもを取り巻く環境や現状など社会的な面から、実際に抱える関わりと向き合い、幅広く学びます。 (3章) 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。	
	13:30~14:20	開講式 オリエンテーション	平井 伸英氏	DDユニット事業推進室長			
	14:30~16:30	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			
6月28日 (水)	9:30~12:30	心の発達と保育者の心	公営社団法人 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 M&Dタワー 5F 大学院講義室4	(4章) 子どもの発達についての理解を深め、子どもに多い病気について正しい知識を学びます。 (7章) 子どもの日々の生活における支援について学びます。		
	13:30~15:30	障がいのある子の預かりについて	清波 美奈氏				
	※講義終了後 学内保育所見学 予定						
6月30日 (金)	10:00~12:00	身体の発達と病気	小児科 滝 敦子氏	東京医科歯科大学大学院 発生発達 病態学 小児科医 講師	東京医科歯科大学 1号館西5F	(5章) 病気のお子さんを預かる時の大切なポイントを学びます。	
	13:00~15:00	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			
7月6日 (木)	13:00~17:00	小児看護の基礎知識	東京医科歯科大学大学院 保健衛生学研究所 小児・家庭発達看護学 准教授 岡本 智恵子氏	東京医科歯科大学 1号館西5F	東京医科歯科大学 1号館西5F	(8章) 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ずつ遊び場へ参加しましょう。 (6章) 正しい応急手当や心肺蘇生・AEDの正しい使い方や学びます。動きやすい服装で、救命技能認定証を取得できます。	
7月11日 (火)	9:30~12:30	子どもの遊び	劇団 風の子	劇団 風の子			
7月14日 (金)	13:30~16:30	普通救命講習	救急救命士	本郷消防署・東京防災救急協会	本郷消防署	東京医科歯科大学 1号館西5F	(6章) 安全第一、子どもの安全を守る大切なお話です。 (9章) 食べることは命の源です。食を通して様々なことが学べます。母乳育児、幼児食についても学びます。 (10章) 支援に役立つ具体的な話をします。
7月19日 (水)	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5F		
	13:00~16:00	子どもの栄養と食生活	管理栄養士 吉田 朋子氏	NPO法人フード・コース・コレクティブ ちろりん村			
7月24日 (月)	10:00~12:30	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	東京医科歯科大学 1号館西5F	基本科目単位を履修すれば、一般財団法人女性労働協会認定「修了証」を発行。全国共通の基準カリキュラム	
	13:30~14:30	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(文京区湯島1-5-45)
JR総武線及び中央線 御茶ノ水駅下車 徒歩5分
東京外口丸の内線 御茶ノ水駅下車 徒歩3分
東京外口千代田線 新御茶ノ水駅下車 徒歩7分

●本郷消防署(文京区本郷7-1-11)
東京外口丸の内線及び都営大江戸線 本郷三丁目駅下車 徒歩5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
(平日9時~17時受付)

〒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
http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/project/family_support.html

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29年度 第5期生 2018.1~2)

日	時間	内容	講師	所属	会場	備考(テキスト「育児サポート3」参考章)	
1月22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 准教授		東京医科歯科大学 M&Dタワー 5F 大学院講義室4	事業の説明、講習会の概要を説明します。
	13:30~14:20	開講式 オリエンテーション	平井 伸英氏	DDユニット事業推進室長			
	14:30~16:30	保育の心	保育士 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			(1章) 保育の心をつかみやすさで理解できる絶好のチャンス。
1月29日 (月)	9:30~12:30	心の発達と保育者の心	公営社団法人 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 M&Dタワー 5F 大学院講義室4	(2章) 子どもを取り巻く環境や現状など社会的な面から、実際に抱える関わりと向き合い、幅広く学びます。
	13:30~15:30	障がいのある子の預かりについて	障がいのある子 清波 美奈氏				(3章) 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。
	※講義終了後 学内保育所見学 予定						
2月2日 (金)	10:00~12:00	身体の発達と病気	小児科 滝 敦子氏	東京医科歯科大学大学院 発生発達 病態学 小児科医 講師	東京医科歯科大学 5号館4F	第1ゼミナール室	(4章) 子どもの発達についての理解を深め、子どもに多い病気について正しい知識を学びます。
	13:00~15:00	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			(7章) 子どもの日々の生活における支援について学びます。
2月8日 (木)	13:00~17:00	小児看護の基礎知識	東京医科歯科大学大学院 保健衛生学研究所 小児・家庭発達看護学 准教授 岡本 智恵子氏	東京医科歯科大学 M&Dタワー 5F 大学院講義室4	東京医科歯科大学 M&Dタワー 5F 大学院講義室4	(5章) 病気のお子さんを預かる時の大切なポイントを学びます。	
2月14日 (水)	9:30~12:30	子どもの遊び	劇団 風の子	劇団 風の子		(8章) 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ずつ遊び場へ参加しましょう。	
2月20日 (火)	13:30~16:30	普通救命講習	救急救命士	本郷消防署・東京防災救急協会	本郷消防署	(6章) 正しい応急手当や心肺蘇生・AEDの使い方や学びます。動きやすい服装で、救命技能認定証を取得できます。	
2月23日 (金)	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 M&Dタワー 5F 大学院講義室4	(6章) 安全第一、子どもの安全を守る大切なお話をします。
	13:00~16:00	子どもの栄養と食生活	管理栄養士 吉田 朋子氏	NPO法人フード・コース・コレクティブ ちろりん村	東京医科歯科大学 M&Dタワー 5F 大学院講義室4		(9章) 食べることは命の源です。食を通して様々なことが学べます。母乳育児、幼児食についても学びます。
2月26日 (月)	10:00~12:30	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		東京医科歯科大学 M&Dタワー 5F 大学院講義室4	(10章) 支援に役立つ具体的な話をします。
	13:30~14:30	修了式・修了証授与					基本科目単位を履修すれば、一般財団法人女性労働協会認定「修了証」を発行。全国共通の基準カリキュラム

＜講習会会場のご案内＞

●東京医科歯科大学(文京区湯島1-5-45)

JR総武線及び中央線 御茶ノ水駅下車 徒歩5分

東京外口丸の内線 御茶ノ水駅下車 徒歩3分

東京外口千代田線 新御茶ノ水駅下車 徒歩7分

●本郷消防署(文京区本郷7-1-11)

東京外口丸の内線及び都営大江戸線 本郷三丁目駅下車 徒歩5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

(平日9時~17時受付)

〒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

http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/project/family_support.html

◆開講式及びオリエンテーション

講師：平井伸英氏（東京医科歯科大学 准教授、DD ユニット事業推進室長）

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）

開講にあたり、平井伸英 DD ユニット事業推進室長より挨拶がなされました。子育てをしながら研究を進める研究者の現状のもと、男女共に柔軟な働き方を選択できる社会の枠組み作りをこの湯島から、地域の方の支援と協力を得ながら広げていきたいと、本事業の目標について述べられました。オリエンテーションでは、小俣みどり氏より、活動の手引きに基づき、本事業の概要、個人情報の保護、活動において守るべき事項についての説明がなされました。

◆保育の心

講師：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）

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で、受講生は、時代と共に変化している家庭をとりまく環境や、現代の子どもの特徴について学びました。また、ファミリーサポートの支援者として立場や守秘義務の徹底について理解を深めました。受講生は、ファミリーサポートとは、子ども達のこれからの成長に大きく影響する責任のある活動であるという認識を得ることができました。



学内保育施設「わくわく保育園」の見学風景

◆心の発達と保育者のかかわり

講師：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）

心（知、情、意）の発達についての講義では、人格の中心となる「自己」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。社会性の発達については、子どもが用いる言葉から社会性の発達度合いを読み取れることや、成長を促すための対応などについて教示されました。

◆障がいのある子の預かりについて

講師：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、その原因と特徴について解説がなされ



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、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ました。

◆身体の発達と病気

講師：滝敦子氏（東京医科歯科大学大学院 発達発生病態学 小児科医）



身体の発達と病気に関する講義では、病児・病後児を預かるケースに対応するため、前半は、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子ども（新生児期から思春期まで）の発育・発達・身体的成長の実際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な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。

◆子どもの暮らしとケア

講師：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）

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）を中心にした講義です。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、育児経験のある受講生は自分自身がこれまで持っていた育児の知識を再確認しただけでなく、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、育児経験のない受講生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。



◆小児看護の基礎知識

講師：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）

矢郷哲志氏（同大学 同研究科 助教）



先に学んだ子どもの病気の知識を活かしつつ、前半は矢郷哲志助教による指導のもと、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）の説明がありました。後半は岡光基子准教授の指導のもと、病児・病後児保育の際、特に求められる言葉かけや対応等、保育者としての心構えについて再確認しました。また、最新の海外の小児病院での看護の様子やイギリスで実施されている地域住民参加型の親及び子育て支援の活動の紹介もあり、興味深く幅広い知識を得られる講義となりました。



◆子どもの遊び

講師：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演出家の大森靖枝氏より、ファミリーサポートの活動において活用できる遊びの数々が紹介されました。遊びの中で生まれる子どもの自由な発想に、支援に携わる大人がしなやかに対応し、「楽しさ」を共感し合うことの大切さを学びました。また、スマートフォンの幼児の脳への影響についても言及があり、受講生は子どもとの関わり方を改めて考えました。後半は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。



◆普通救命講習

講師：救急救命士（本郷消防署及び東京防災救急協会）

厚生労働省の通達により、平成 29 年 4 月からファミリーサポート事業の提供会員は本講習の受講を義務づけられ、本事業では第 1 期より本講習の受講を必須としております。

本郷消防署にて正しい心肺蘇生・AEDの使い方や応急手当を学びました。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。受講者は、「救命技能認定証」を取得しました。



◆事故と安全

講師：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です。子どもが遭遇する事故は、昨日で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。そこで、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いました。

また、「安全チェックリスト」やイラストを用いて屋内外での具体的で安全な環境作りを考えることにより、活動中の事故を防止するための視野を広げると共に、フローチャートを用いて、万が一事故が起こった際の、各自のすべき対応をシミュレーションしました。子どもの安全を第一に考え、より質の高い活動への意識を高める機会となりました。



◆子どもの栄養と食生活

講師：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）

本事業では、生後2ヶ月の乳児からを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に対する注意すべきポイントも学びました。現在耳にする機会の多い、子ども食堂や食育等のトピックスにも触れ、現代の子どもと食にまつわる知識を幅広く学ぶ講義となりました。



◆保育サービスを提供するために

講師：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上での、子どもを取り巻く日本の社会的状況に関する講義です。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。また、病児・病後児保育に携わる際の心構えについて詳細な説明がありました。加えて、DD ユニットファミリーサポートアドバイザーから活動の料金計算や、報告書の記入方法など、具体的な説明がなされました。

受講者は、全8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、提供会員資格取得のための養成講座を修了しました。

◆修了式

講座を全て履修した受講者に、全国共通の基準カリキュラムを履修した証しとして、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。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29年度の保育サービス講習会の修了生は35名となり、提供会員は82名となりました。



修了式の後、全受講者と関係者が集まりました。修了生が受講の感想を一言ずつ述べていくなかで、「時代の変化により、育児のやり方も変化してきているようです。大切なことは、自分の経験があっても相手のやり方、状況を理解して気持ちを受け止め、寄り添ってあげることだと思いました」との感想がありました。また、講習会のプログラムが充実していて大変勉強になったとの感想も多数あり、修了生が本講習会で得た知識とスキルを今後幅広い育児支援の場で活かしていただくことが期待されます。



3.3 DDユニットファミリーサポート スキルアップ研修会

2017年9月27日、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、22名が参加しました。



本研修会は、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。研修は二部構成のグループワークとして行いました。前半は、佐藤喜代氏（元 東京女子体育大学 教授）が子どもと楽しめる遊びをテーマに講義を行い、ストローネックレスの作成など身近な材料での遊びを提案されました。後半は小俣みどり氏（NPO 法人子育てネットワーク・ピッコロ理事長）が具体的なヒヤリ・ハット事例に基づいて講義を行い、参加者は安全な活動のための適切な対処方法について関連な意見交換を行いました。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。



3.4 DDユニットファミリーサポート全体交流会「リコーダーとギターのアンサンブル」

2017年11月25日、会員同士の交流を目的として、DDユニットファミリーサポート提供会員・依頼会員・その子どもを対象とした、全体交流会を開催しました。提供会員14名、依頼会員4名、子ども8名、活動に興味のある地域の方2名、ピッコロ職員1名、東京医科歯科大学職員2名、計31名の参加がありました。

冒頭に、参加者全員の自己紹介がなされ、お互いを知る貴重な機会となりました。次に、全国で活躍されているリコーダー奏者の松浦孝成氏、有田まり子氏、ギター奏者の畑内浩氏によるアニメからバロックに至る幅広いジャンルの曲が演奏され、続いて、リコーダーの歴史をご紹介します。目の前で奏でられる豊かな音色と松浦氏の楽しい話に大人から子どもまで魅了され、会は大好評のうちに終わりました。

DDユニットファミリーサポート 全体交流会
リコーダーとギターのアンサンブル
参加費無料 定員30名まで
リコーダー 松浦 孝成
有田 まり子
ギター 畑内 浩
2017年 11月25日 土
時間 午後10:00～11:30
開場 午後9:30
会場 東京医科歯科大学5号館4F 第一ゼミナール室



3.5 ファミサポ通信の発行

平成 29 年 10 月、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ファミサポ通信第 4 号を発行しました。DD ユニット事業推進室の Web サイトにも掲載しており、活動に興味のある人が閲覧できるようになっています。(http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/publications/)

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）」
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



ファミサポ通信

第 4 号
発行 2017.10

発行：DD ユニットファミリーサポート 【受託】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: 03-5803-4173 FAX: 03-5803-0412 e-mail: family-support.ddu@tmd.ac.jp
URL: http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/project/family_support.html



ファミリーサポートを利用して

東京医科歯科大学 学生・女性支援センター 助教
DD ユニット事業推進室マネージャー

有馬 牧子



おかげさまで DD ユニットファミリーサポートは多くの人に支えられ、開始から 3 年目を迎えました。皆さまのご協力により順調に利用件数も増えており、改めて御礼を申し上げます。通常は本事業の実施側におります私ですが、4 月に第 2 子を出産した後は、一利用者として本事業を使わせて頂いています。僥倖ではありますが、今号では実施者側として、そして利用者側としての両方の感想を書かせて頂きます。

このたびのファミリーサポートは、女性研究者の育児と研究との両立支援を目的に導入がなされました。産後の復帰が比較的早く、毎日を満ち足りたスケジュールでやりくりしている女性研究者にとって、わずかな時間の合間に子どもをみてもらうことが何よりの助けになります。しかし、こちらに寄せられる相談には「近隣地域に気軽に頼める人がいない」「他人に子どもをみてもらうのは心配」等が多い状況でした。それらの意見を反映させ、育児支援を拡大するべく始まったのが本事業でした。

利用者となって参加した事前打合せでは、アドバイザーさんの「目利き」により、提供会員の E.E さんをご紹介頂きました。初回のサポートは生後 3 ヶ月頃と月齢が浅いことでの心配はありましたが、終了時の息子と E.E さんの笑顔を見た途端、杞憂に終わりました。二人はその後馬が合うのか、サポート開始時に私から E.E さんに息子の抱っこをバトンタッチすると、お互いに「久しぶり！」といった表情で顔を見合わせてはニコニコしています。毎回のレポートには時系列でどんな遊びをしたか、呼吸確認や排泄の状況も詳細に記入下さるので、安心してお願い出来ています。この紙面をお借りして、温かく見守って下さる E.E さんご本人、そしてご紹介下さった事務局の皆様感謝の気持ちをお伝えしたいと思います。

皆様にもぜひ本事業をお気軽に活用頂き、育児の心強い支援にして頂ければ幸いです。一度お使い頂けば、その安心感や利便性をご理解頂けると思います。

担当している提供会員さんからのメッセージ

「T くんは母乳で育つ堅太りで元気な男の子。歌や昔話が大好きです。サポートを始めてから、私の日課は就寝前に子ども達の顔を思い浮かべること。幸せに包まれます。T くんおやすみなさい。笑顔が私の原動力です。」
E・E より

3.6 研究支援員配備事業

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 29 年度は、16 名（東京医科歯科大学 2 名・順天堂大学 13 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。

	機関	支援対象者	所属	役職	主な支援内容
1	T	野上 彩子	大学院医歯学総合研究科 血液内科学分野	助教	実験補助
2		松崎 京子	大学院医歯学総合研究科 病態代謝解析学分野	助教	実験補助
3	J	安藤 美樹	血液学講座	准教授	実験補助
4		隈丸 加奈子	放射線診断学講座	准教授	データ入力・整理
5		齋藤 アンネ優子	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
6		野田 愛	公衆衛生学講座	特任准教授	データ入力・整理
7		原 貴恵子	人体病理病態学講座	助教	実験補助
8		高木 美幸	医学教育研究室	特任助教	データ入力・整理 実験補助
9		佐伯 春美	病理・腫瘍学講座	非常勤助教	実験補助
10		松村 優子	産婦人科学講座	助手	実験補助
11		福原 京子	消化器内科学講座	非常勤助教	実験補助
12		高畑 暁子	腎臓内科学講座	非常勤助手	データ入力・整理 実験補助
13		高橋 敬子	腎臓内科学講座	非常勤助手	実験補助
14		高橋 七瀬	産婦人科学講座	助手	実験補助
15		城 愛理	生化学第一講座	協力研究員 (学振 PD)	実験補助
16	N	加来 祐子	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)

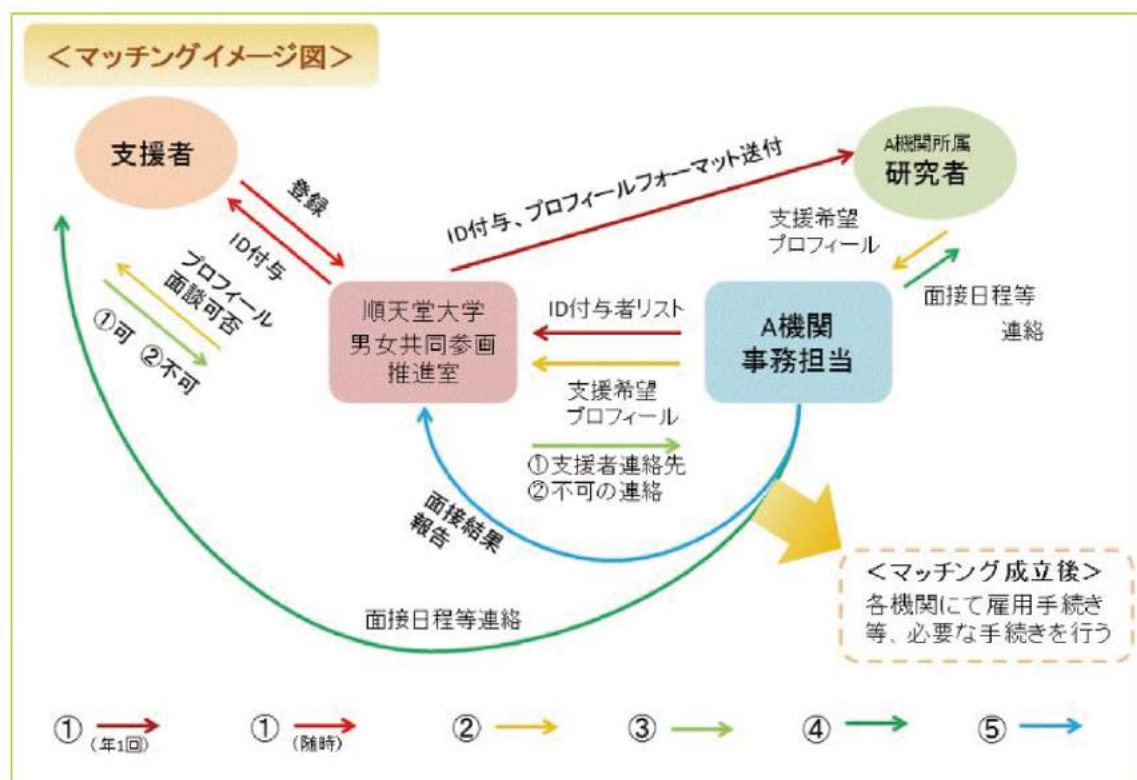
次年度も引き続き、各機関において研究支援員を配備し、女性研究者の研究支援を行います。

3.7 研究支援員バンク

研究支援員配備事業において、研究支援が可能な方を「研究支援員バンク」に登録し、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。



研究支援員バンク 運用方法

◆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は4件（東京医科歯科大学0件、順天堂大学4件）成立し、研究支援を行いました（平成30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 研究支援員配備制度利用者と「研究支援員配備制度の在り方に関する検討会」意見交換会

日 時：平成 29 年 7 月 7 日 15：30～16：30

会 場：順天堂大学 センチュリータワー北 306 教室

参加者：順天堂大学・東京医科歯科大学・株式会社ニッビの研究支援員配備制度事業関係者・研究支援員配備制度利用者

研究支援員配備制度事業について、本事業の各機関担当教員及び関係者、また、本制度利用教員・研究員による本制度の在り方に関する意見交換会を開催しました。研究支援員配備制度の各機関における多様な観点から、配備方針の情報共有や、制度の現状と今後の課題などについて議論を深めました。

<議題>

- ・各機関における研究支援員の配備方針について
- ・本制度の在り方について
- ・短時間での支援について
- ・短時間支援と長時間支援の併用について

<各機関における研究支援員の配備方針について>

◆順天堂大学

- ・研究者である以上、自分の研究は自分でやるべきだが、子どもの保育などライフイベントによって、十全に研究ができないことがキャリアアップの障害になるという課題がある。これらの課題は「ほんの少しの支援があれば乗り越えられる」という考え方から、短時間支援を行っている。
- ・優秀なポスドクが支援員になった場合、技術を習えることから、支援員にとっても「支援」になると考えている。
- ・利用者一人一人に面接を行い、一番困っていること、「ここだけでできれば乗り越えられる」ということを確認の上、支援時間を決定している。
- ・「研究支援員バンク」を立ち上げたので、大学院生等に登録をしてもらい、スキルを特定した上でのマッチングを図っていくなど、今はより良いシステムを構築していく途中の段階と考えている。

◆東京医科歯科大学

- ・本学では、本事業の予算総額を決めた上で募集・選抜を行っている。選抜については、継続申請の方は研究の進捗と今後の希望、新規申請の方は困っている状況を面接で伺い、順位をつけ、予め提出してもらった18時間程度を上限とした支援希望時間をもとに支援時間を決定している。
- ・現在は週 10～18 時間、2～4 日、支援員を配備している。
- ・最近では本制度の利用希望者も多く、面接をしていると今後の方針について考える部分はある。配備方針の変更や何らかの対応策を考える時期に来ているように感じている。



<本制度の在り方について>

- ・内容にもよるとは思うが、効率の観点から 10 時間以上の支援が望ましいと思う。実験をお願いする場合はまとまった時間が必要。
- ・マッチングがきちんとできれば短い時間でも有意義な支援を受けられると思う。
- ・週 18 時間はありがたいが、審査で不採用となった方で「少しだけでも支援があれば」と思っている方もいると思うので、長時間支援と短時間支援の併用ができれば良いと思う。
- ・趣旨と外れるかもしれないが、短時間での支援では支援員の方に「研究っておもしろい」と思えるこ



とを任せることは難しい。「研究のおもしろさ」を伝えるためには一定の支援時間が必要。

- ・現在は利用者が増えたことにより、本制度の利用上限を 5 年と定めたが、支援を受けている人が周りの状況を見ながら自分の支援を譲ったり、譲られたり支え合っていく中から本制度運営者としての次世代を育成していくことを考えており、また、そのような学内文化・組織づくりを目指している。

<短時間での支援について>

- ・支援を受ける側に指導力がないと難しいケースもある。
- ・短時間支援の場合は、何人かの利用者に一人の支援員が就くという方が、大学の中で実験をするために必要な研修が一回で済むなど、効率的な運用が図れるのではないかな。
- ・支援員の配置については、学内の事情も考慮する必要がある。本制度の競争率が上がってきているため、今後、今までと全く同じ方法で実施し続けることは難しいと考えている。

<短時間支援と長時間支援の併用について>

- ・本制度の上位職の研究力強化とドロップアウト防止という二つの趣旨を考えると、自ずと短時間支援と長時間支援の併用となってくるかと思う。ただし、その切り分け方は難しいと思う。
- ・本当に支援をしてもらいたいことは何か、利用者が明確にした上で申請を行うことが必要だと感じた。
- ・限られた予算の中で自分がその業務をお願いすることが妥当か、有効なのかということを利用者が考えて申請をするべきなのではないか。
- ・どれくらい支援が必要なかを申請者が明確にし、それを踏まえて短時間支援と長時間支援を分けることが基本的な考え方ではないか。
- ・皆さん 5 時間などの短時間からスタートし、実績や状況、翌年度の予定などを面接などで確認いただき、そこで順位をつけて、上位の人は 8 時間にするなど、基準は明確に示せないが、皆、一定のところからスタートして加配をするのはどうか。



3.9 キャリア・ライフ相談室

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30年3月1日現在）

今年度は15件の相談が寄せられ、9件は育児と研究との両立に関すること、4件は職場の人間関係に関すること、2件は保育園入園に関することでした。

○育児と研究との両立に関すること

・「保育園の迎えがあるため、夕方のラボミーティングにはいつも参加できない。どうしても勤務時間が短くなってしまったため、周囲に負い目を感じている」

○職場の人間関係に関すること

・「職場内の特定の人とコミュニケーションが取れず、自分のコミュニケーション方法が悪いのかと悩んでいる」

○保育園の入園に関すること

・「産後復職したいが、地元の保育園はすべて満員で入園できない。自宅から1時間以上かけて通勤しているため、学内のわくわく保育園に乳児を連れてくるのも難しく、どのように保育を確保したらよいか分からない。キャリアを継続できるのかが不安である」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まいります。

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こと
・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、株式会社ニッパ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.03-5803-0412 E-mail:ddunit.ddu@tmd.ac.jp
URL : <http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/>

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事業です。具体的には、産学連携共同研究支援や、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歩のところにある、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。この取り組みにより、外部資金の獲得、特許申請、特許出願協力などの成果をあげた女性研究者も出始め、研究力強化が成果としてあらわれてきています。

産学横断型メンター制度は、女性研究者が抱えるキャリア形成や研究に関する悩み、ライフイベントとの両立に関する悩み等を解決するため、メンティ（相談をする者）がメンター（相談を受ける者）による支援を受けることを目的とした制度です。

平成 29 年度は各専門分野、各機関の各部局からメンターを選定し、所属機関を越えてメンターを依頼できるシステムを再構築しました。

4.2 産学連携共同研究

◆募集と採択

平成 29 年の採択に関しては、平成 28 年度に採択した 5 件（東京医科歯科大学 4 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・評価を行いました。そのうち 1 件は研究者の学外異動のため支援を打ち切り、残りの 4 件については継続支援に問題ないと判断され、平成 29 年度も引き続き共同研究を支援しました。

このうち、東京医科歯科大学の 2 件は、昨年始動した株式会社ニッピが提供する研究ニーズに係る共同研究支援でした。また、本取り組みの成果として、4 件の特許出願がなされました。

◆採択 全 4 件

東京医科歯科大学 3 件

- ・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』（株式会社ニッピが提供する研究ニーズ）

- ・大石 由美子 テニユアトラック准教授（難治疾患研究所 テニユアトラック研究室（細胞分子医学））

『筋衛生細胞の新規培養法の開発とキンジス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）』（株式会社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、平成 30 年 3 月 2 日に、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、事業関係者が出席するセミクローズド形式の共同研究発表会を開催しました。

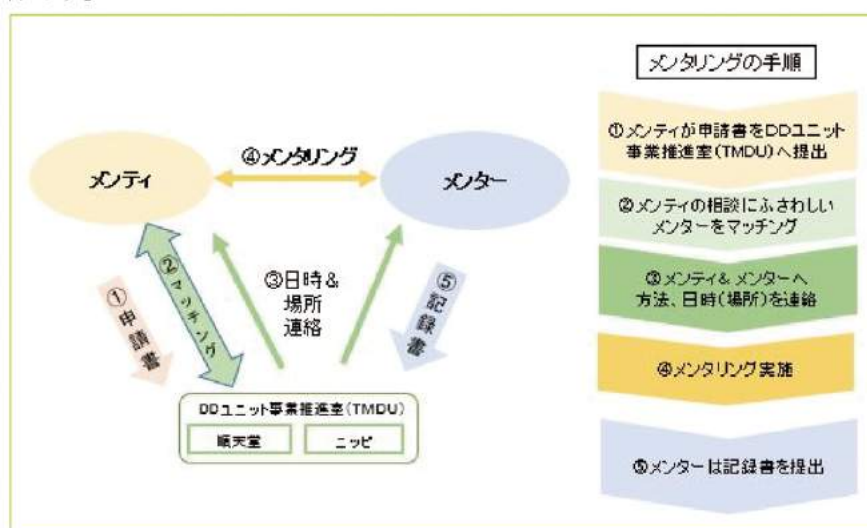
また、平成 27 年度においては、利益相反（COI）に配慮する観点から、本取り組みにおける株式会社ニッピの役割を「産学連携の支援小委員会にのみ参加し、共同研究の成果に対する審査には参加しない」と制限していましたが、平成 28 年度以降は、共同研究の成果に対する審査にも参加し、産業界の立場からより具体的なアドバイスを行うこととしました（株式会社ニッピに利害関係がある研究内容の場合には COI によって審査員の権限を拒否することがある）。

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優れた評価を得た研究に対して最優秀賞、産学連携推進賞が授与されました。

- ①支援期間（平成 27～29 年度のうち支援を受けた期間）全体の目標の達成状況
- ②平成 29 年度の資金配分の項目別比率
- ③共同研究の実施状況（連携機関の研究者との実施・協力体制、どのような連携を行ったか、具体例等）
- ④連携機関と連携して当該研究を実施した意義
- ⑤共同研究の実施における今後の展望（目標や産学連携の可能性など）
- ⑥知的財産の獲得状況及び実用化に向けた実施状況（特にない場合は記載不要）
- 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（女性目線が特にない場合は記載不要）
- ⑧支援期間全体の研究業績（論文、学会発表、外部資金、その他 特許、受賞歴などの概要）

4.3 産学横断型メンター制度

女性研究者が直面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 29 年 8 月から正式にスタートしました。メンターは 3 機関合わせて 20 名です。



産学横断型メンター制度 運用方法

4.4 産学連携研究セミナー

メンター制度の一環として昨年度に引き続き、産学連携研究セミナーを開催しました。今年度のセミナーは、昨年度のセミナー時、参加者から多くの希望があった「企業から見た産学連携研究」をテーマとしました。

「企業から見た産学連携研究～アカデミアへの期待～」

講師：山内智孝氏（株式会社東急不動産 R&D センター 取締役・副センター長）

日時：平成 29 年 6 月 20 日（火）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

東急不動産株式会社は、順天堂大学において寄付講座「ジェントロジー：医学・健康学応用講座」を開設。講師に複数の大学との産学連携研究の実績を持つ山内智孝氏をお招きし、「企業から見た産学連携研究～アカデミアへの期待～」と題し、以下の内容についてご講演をいただきました。



<講演内容>

- ・企業から見た産学連携研究について
 - －企業が産学連携研究を行う動機
 - －企業が産学連携研究に求めていること
 - －企業が産学連携研究を行うメリット
- ・産学連携研究における企業からアカデミアへの期待



本セミナーでは、東急不動産 R&D センターにおける産学連携研究の事例をご紹介いただきながら、企業は大学と連携することでステージアップへの突破口を模索したり「オープンイノベーション」につなげたり、専門性・多様性を確保したいと考えていることなど、産学連携研究における企業の立場や考え方についてお話をいただきました。参加者の方から「産学連携研究において、企業が何を考えているのか、また、企業のスタンスなどを知ることができ勉強になりました」という声をいただくなど、高い評価を得ました。

<参加者の声>

- ・企業がどのような社会背景の中で、産学連携を進めているのか、大学にどのようなことを期待しているのか知ることができた。
- ・産学連携研究で自分が果たすべきことは何なのか、ぼんやりしていた部分が少し明確になった。
- ・「不動産」と医療の接点を再確認できた。



今後も、研究者の方の参考となるようなセミナーを開催してまいります。

4.5 株式会社ニッピ 見学・体験ツアー

平成 27 年度より東京医科歯科大学、順天堂大学、株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所は、女性研究者を軸とした産学連携および基礎的分野での共同研究を進めてきました。大学における研究と企業における研究の進め方を相互に学ぶ機会として、平成 29 年 10 月 19 日に、株式会社ニッピ 見学・体験ツアーを実施しました。

東京医科歯科大学および順天堂大学の学生、研究者、教員が、株式会社ニッピを訪問し、大学と企業における研究活動の相違点と共通点について学び、その知見を今後の研究に役立てる良好な機会となりました。また、研究・開発の現場で女性研究者が活躍する職場環境を、大学関係者が実地的に学ぶ良好な機会にもなりました。

実施当日は雨模様にもかかわらず、全 17 名の参加者がありました。丸一日をかけて、足立区にある千住テクノセンターと取手市にあるバイオマトリックス研究所を見学するタイトな日程でしたが、参加者は最後まで集中して各プログラムに臨みました。

午前中は本社と千住テクノセンターを訪問し、医療用原料および化粧品の製造現場を見学し、さらに化粧品製造を体験しました。午後は取手市のバイオマトリックス研究所に移動し、全体講義の後、班に分かれて研究を体験しつつ、その一端に触れました。

<プログラム>

午前) 研究と産業化のつながりを実感：千住テクノセンター（足立区）

・医療原料製造現場見学と講習

医療用に用いるゼラチン、コラーゲンなどについて実物に触れながら、その用途の説明を受けた。また医療用の規制に対応するためにどのような手順とどのような施設で仕事を行っているのかを見学しつつ説明を受けた。

・化粧品製造体験

コラーゲン化粧品の製造工程の見学、最終工程となる製造体験を通し、参加者はその微妙な職人技に納得した。



ニッピ本社内 ショールームにて
会社の歴史と開発商品説明などに聞き入る

午後) 研究所での研究紹介と体験：バイオマトリックス研究所（取手市）

・バイオマトリックス研究所の概要説明

研究所のメインテーマである細胞外マトリックスのうち、特にコラーゲンの研究内容について副所長から説明を受けた。

平成 29 年 10 月 19 日 (木) 開催！～再生医療分野等におけるコラーゲンの応用開発を行う企業での体験・製造体験～

株式会社ニッピ 見学・体験ツアー

nippi 株式会社ニッピは皮革製品製造からスタートして本年 110 年目を迎えた会社です。現在では皮の主成分であるコラーゲンの研究から生まれた食品、化粧品、健康増進剤の製造販売を行っています。また医薬品、BtoB 教育キットや様々な動物細胞由来の再生医療分野など様々な最先端分野へのコラーゲン等の応用開発を進めています。

ツアー概要

午前 (9:00～13:00)
⇒千住テクノセンター見学 (足立区千住緑町)
株式会社ニッピで製造している医療原料 (ゼラチン、ラミニン) や化粧品、その製造方法に関する講義と見学。コラーゲン化粧品の製造体験。

午後 (13:30～17:00)
⇒バイオマトリックス研究所見学 (茨城県取手市)
ゼラチンとコラーゲンの性質に関する講義と実験など。
※午前と午後は、片方みの参加も可能です。
※午前・午後参加および一日参加の方には、昼食がつけます。
※移動にかかる交通費は、各自で負担ください。

対象者 細胞外マトリックスに興味がある教職員・研究者・学部生・大学院生 (約 15 名)
※東京医科歯科大学と順天堂大学に所属する方が対象です。
※応募人数が多い場合は、抽選になります。

応募方法 9/14 (木) 15 時必着で、各申込先まで、下記情報をメールにてご連絡ください。

①氏名 ②所属 ③職位 or 学年 ④参加理由 (簡単に)
⑤参加希望のコース (A.一日参加コース B.午前半日参加コース C.午後半日参加コース)

申込先 【東京医科歯科大学の方】 DDユニット事業推進室 Email: ddunit.ddu@tmd.ac.jp Tel: 03-5803-4172
【順天堂大学の方】 男女共同参画推進室 Email: sankaku@juntendo.ac.jp Tel: 03-5802-1009

- ・細胞外マトリックス研究体験

4つの班に分かれ、研究テーマの一部を体験した。

- ・研究所見学

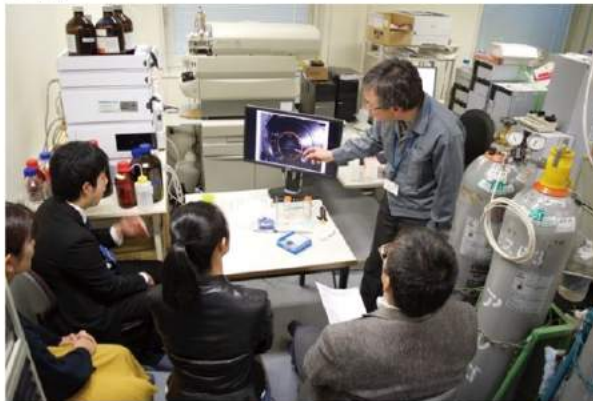
研究体験後、各班に分かれて研究所内部を見学した。

A班



コラーゲンを抽出してみよう

B班



食べたコラーゲンの体内取り込みを、質量分析計で実測してみよう

C班



コラーゲン、ラミニンへの細胞接着を見てみよう

D班



皮革と皮の違いについて一皮革の検査を体験してみよう

<参加者の声>

8割以上の方からこのツアーに参加してとても満足だったというご回答をいただきました。参加者からのメッセージは下記の通りです。

- ・素晴らしかったです。コラーゲンが肌（スキン）に作用することは知っていましたが、このツアーに参加して、コラーゲンについての知識がとても豊富になりました。ゼラチンの種類によってはそのゼリー強度も違います。また、コラーゲンのタイプは起源（原料ということでしょうか？）によって違い、面白かったです。また、ゼラチンから作る膠は糊のような使い方ができますから、コラーゲンで特別マスクを作って花粉症の患者さんに使ってもらおうのもいいのでは、と思っています（免疫力も上がります）。
- ・半日でなく、一日参加にしたかったです（とても内容が濃かった）。
- ・会社について詳しくご説明いただき、ニッピを知ることができてよかった。

- ・せっかくの機会を活かせるようもっと基礎知識を身につけて、また参加できればと思います。皮革、食品、化粧品、医療分野とコラーゲンが多岐にわたり活用されていることがよくわかりました。ゲル化したコラーゲンがガン細胞の転移を防ぐことができるのではないかという研究についてのお話を伺い、ガン治療の新たな可能性に希望を感じました。お会いした皆さんが生き生きと楽しそうにしていらしたのが印象的でした。
- ・これまで“？”だったゼラチンとコラーゲンの違いが明確にわかりました。また、ニッピのコラーゲンを冷蔵保存しなくてはならない理由もよくわかり、勉強になりました。
- ・革とコラーゲンの理解が深まりました。
- ・私も理系にしておけば良かったかも、と思うくらい楽しく勉強になりました。コラーゲンについても詳しくなりました。是非、近い将来、娘をつれて来たいです。本日はどうもありがとうございました。
- ・皆さんに丁寧に説明いただき、親しみやすく、とてもわかりやすかったです。文系でも大変興味深くお話を聞くことができました。
- ・服部先生のセミナーに参加していたので、その上に知識を得られてよかった。
- ・コラーゲン、ラミニン、ゼラチンと説明いただき、大変勉強になりました。今後ニッピの研究に注目していきたいです。

Ⅱ-5 若手研究者キャリアパス支援事業

本事業は毎年、若手研究者のキャリアを育成する取り組み（旧 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。

◆募集と採択

東京医科歯科大学と順天堂大学において参加者の募集を行いましたが、平成 29 年度は応募者がいなかったため、事業は実施しませんでした。

II-6 広報事業

6.1 Web サイト

DD ユニット事業の取り組みを広く周知するため、Web サイトを公開しています。平成 29 年度は、新しいコンテンツ「産学横断型メンター制度」を掲載しました。

(<http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/counsel/index.html>)

また、ロールモデルインタビューのコーナーに 3 名の女性研究者の記事を掲載しました。

(<http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/index.html>)



6.2 DDユニット事業推進室だより

本事業の成果を振り返るとともに、広報ツールの一つとして『DDユニット事業推進室だより』を作成しています。平成29年度は3号を作成し、男女共同参画に取り組んでいる大学・企業などに配布しました。(http://www.tmd.ac.jp/cmn/ddu/publications/index.html)

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)」



ダイバーシティ・ダイアモンドDDユニット
本誌推進室

3機関連携女性研究者支援事業

東京医科歯科大学

順天堂大学

nippi 株式会社 ニッピ

3号
平成30年3月

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

平成29年12月12日、第3回シンポジウム「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～」を3連携機関主催で開催しました。

吉澤靖之(東京医科歯科大学)、新井一(順天堂大学)両学長による開会挨拶で始まり、来賓の伊藤賢氏(文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室長)より、女性研究者の割合推移、大学における女性教員の採用割合、自然科学系分野別の女性教員の採用割合、女性研究者の割合の国際比較など、グラフを用いて日本全体の女性研究者の現状をご紹介いただきました。また、女性研究者の活躍推進に向けた文部科学省の取り組みをご紹介いただくとともに、3連携機関への評価と期待のお言葉をいただきました。

基調講演は、伊東昌子氏(長崎大学 副学長、ダイバーシティ推進センター長)より「医療界におけるダイバーシティの推進」と題し、学内における仕事と介護の両立支援や、研究時間創出のための働き方見直しプログラムなど、長崎大学における女性研究者のための研究環境整備に関する様々な取り組みをご紹介いただきました。また、長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンターの取り組みには「あじさいプロジェクト」があり、キャリアサポートとして「復職&リフレッシュトレーニング」、仕事と育児・介護の両立サポートとして「長崎県医師会保育サポートシステム」や、「イブニングシッターサービス」、「マタニティ白衣貸出」など、多彩なサポートについてお話いただきました。

次に、宮崎泰成氏(東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構長)より、本事業の3年間で中間報告として総括を行いました。

パネルディスカッションでは、行木陽子氏(日本アイ・ピー・エム株式会社 技術理事)を迎え、「柔軟な働き方とイノベーション」と題して、日本アイ・ピー・エム株式会社の特徴的なスペシャリスト(技術者)育成プログラムや、現職に至る経緯をお話いただき、また、「ダイバーシティ&インクルージョン」という考え方が大きなイノベーションをもたらす事例や、企業が力を入れている「デザイン思考」についてご紹介いただきました。

続いて、パネリストの方々に、組織における働き方改革を行う必要性、部下の方々が働きがいを感じられるようにする工夫、講演の感想など、ディスカッションしていただきました。「性差については、男女ともに意識を変えること。特に上位職(管理職)の方が意識を変える。つまり、家父長的固定観念、性別役割分担、統計的差別といった固定観念や無意識の偏見をなくすことが必要。ワーク・ライフ・バランスについては、一人ひとりが働き方を見直し、長時間労働が慢性化していないかなどに気づき、仕事のやり方を工夫してみる。管理職の方は、組織全体としての働き方を見直すこと。それにより、どのような成果が出たかを見て、評価に繋げること。そして何より、それぞれの立場でやりがいをもち、楽しく仕事することが大切」というコメントを各氏よりいただきました。

最後に、服部俊治氏(株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 所長)の挨拶により閉会しました。






※本シンポジウムの詳細は「第3回シンポジウム 男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～報告書」に掲載しています。

6.3 第3回シンポジウム

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

平成 29 年 12 月 12 日、第 3 回シンポジウム「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～」を開催しました。

吉澤靖之（東京医科歯科大学）、新井一（順天堂大学）両学長による開会挨拶で始まり、来賓の伊藤賢氏（文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室 室長）より、女性研究者の割合推移、大学における女性教員の採用割合、自然科学系分野別の女性教員の採用割合、女性研究者の割合の国際比較など、グラフを用いて日本全体の女性研究者の現状をご紹介いただきました。また、女性研究者の活躍推進に向けた文部科学省の取り組みをご説明いただくとともに、3 連携機関への評価と期待のお言葉を賜りました。



基調講演は、伊東昌子氏（長崎大学 副学長、ダイバーシティ推進センター長）より『医療界におけるダイバーシティの推進』と題し、学内における仕事と介護の両立支援や、研究時間創出のための働き方見直しプログラムなど、長崎大学における女性研究者のための研究環境整備に関する様々な取り組みをご紹介いただきました。

長崎大学の目標は、女性教員の比率を平成 32 年までに 23%にする、女性研究者の上位職への登用の増加については、学長・副学長・理事相当を 10%にし、教授ポストを 15%にすることです。

長崎大学病院メディカル・ワークライフバランスセンターの取り組みには『あじさいプロジェクト』があり、キャリアサポートとして「復職&リフレッシュトレーニング」、仕事と育児・介護の両立サポートとして「長崎県医師会保育サポートシステム」や、「イブニングシッターサービス」、「マタニティ白衣貸出」など、多彩なサポートについてお話しいただきました。これらを実践することで、この 3 年間の女性医師の復職率は 100%になっているとのことでした。



次に、宮崎泰成氏（東京医科歯科大学 学生支援・保健管理機構長）より、本事業の 3 年間を中間報告として総括を行いました。

パネルディスカッションでは、行木陽子氏（日本アイ・ビー・エム株式会社 技術理事）を迎え、『柔軟な働き方とイノベーション』と題して、日本アイ・ビー・エム株式会社の特徴的なスペシャリスト（技術者）育成プログラムや、現職に至る経緯をお話しいただきました。



日本は、文系理系が明確で、文系と理系の間の溝が深い気がしている。仕事をする上ではその両方が必要になり、文系の知識も理系の知識もプラスに働くことがたくさんあるので、分野別の分断をしないような学習ができれば、と思っている。また、「もう遅いのではないか」という考え方については、誰もが今より若くなれない以上、今が遅いと思って先延ばしにしたら、余計遅くなってしまう。できるかどうかを精査する必

6.4 第3回シンポジウム

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

シンポジウムでは、基調講演の他、パネルディスカッションを行いました。その様子を報告集とし、本事業の周知のため、学内外に配布しました。今後も、女性研究者の研究環境の多様性を推進するための参考資料として、本書の配布を行う予定です。



6.5 順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム

「イノベーションによる未来の働き方の創生～医科学領域における女性の更なる活躍に向けて～」

平成 29 年 11 月 18 日、東京医科歯科大学・株式会社ニッピとの共催にて第 7 回順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム「イノベーションによる未来の働き方の創生～医科学領域における女性の更なる活躍に向けて～」を開催しました。

新井一氏（順天堂大学 学長）による開会の挨拶の後、基調講演には南砂氏（読売新聞東京本社 常務取締役 調査研究本部長）をお迎えし、「女性活躍支援政策の光と影」と題し、戦後の日本の男女共同参画の政策を振り返りながらその歩みと現状を確認し、その上で女性活躍支援はどのような方向に向かって進むべきかをお話いただきました。



南 砂 氏

男女共同参画の国際動向やデータに照らし合わせて日本の現状を確認し、女性活躍推進に欠かせない働き方改革という重要なテーマに触れ、ご自身の経験や実例を交えながらお話しされ、「ハッピーな社会にしていけるために、もう一度、女性活躍がなぜ必要なのかを一人ひとりに考えてほしい」というメッセージをいただきました。

特別講演には小菅真一氏（北米三菱商事）にご登壇いただき、「シリコンバレーより AI の最新動向について」という題で、AI や遠隔医療等の技術が、働く上での課題をいかに解決し得るかという視点で、シリコンバレーを中心とする米国発のヘルスケア関連のスタートアップや企業における AI 技術の採用状況についてお話しいただきました。このような技術により職場の制限がなくなったり、診断や治療行為の負担が軽減されたりすれば、女性医師に特有の妊娠・出産の影響を小さくできる可能性が高いとおっしゃっていま

した。

実際に様々な AI 技術が使われている中で、技術の導入に伴う課題もご紹介いただき、会場からは多くの質問が出て、大変興味深い講演となりました。

次に、平澤恵理氏（順天堂大学 教授）を座長に迎え、隈丸加奈子氏（順天堂大学 准教授）、野田愛氏（順天堂大学 特任准教授）の 2 名の若手研究者より、ご自身の研究内容を発表いただきました。

隈丸氏からは「ICT による技術革新が画像診断にもたらすもの」と題し、遠隔診療によって多様な働き方が実現し、女性医師のキャリア継続にプラスの影響が出ている事例をご紹介いただきました。研究内容については、「検査依頼時の意思決定支援システムの開発研究」と「画像診断の AI」の 2 点をお話いただきました。



小菅 真一 氏



限丸 加奈子 氏

授)の挨拶で閉会となりました。学内外から多くの方のご参加を得て、男女共同参画や最新技術を用いた今後の働き方に、多数の有益なご意見・ご感想をいただきました。



野田氏からは「情報技術を用いた疫学研究の可能性」として研究の進捗を、また、資料をもとに日本の疫学研究におけるAIを用いた検討例をお示しいただきながら、AI等の情報技術を用いた研究の発展に期待を込めて、これまでの成果と課題をそれぞれご紹介いただきました。

会場では、参加者が関連に議論し合い、理解を深める場面も見られ、有意義な発表となりました。

シンポジウムは宮崎泰成氏(東京医科歯科大学 教



野田 愛 氏

第7回 順天堂大学女性研究者研究活動支援シンポジウム

イノベーションによる未来の働き方の創生

～医科学領域における女性の更なる活躍に向けて～

平成29年 **11月18日** 日 13:30~15:50

会場 順天堂大学 本郷・お茶の水キャンパス センテスリータワ二南12階 1201教室

参加無料

13:00 開場・受付
13:30 開会挨拶 新井 一 順天堂大学 学長 男女共同参画推進委員 兼 学務部長
13:40 基調講演

「女性活躍支援政策の光と影」
山 砂 氏 国立研究開発法人 理化学研究所 研究開発本部 部長 兼 代田 達之 順天堂大学 医学部 医学研究科 教授

14:40 特別講演

「シリコンバレーよりAIの最新動向について」
小宮 真一 氏 北米・東南アジア 株式会社ニッポン・テクノロジー・リサーチ・アンド・コンサルティング 代表取締役 兼 東京大学 工学部 教授

15:10 若手研究者からの研究発表

「ICTによる技術革新が画像診断にもたらすもの」
限丸 加奈子 順天堂大学 医学部 放射線科 教授 兼 医学研究科 教授

「情報技術を用いた疫学研究の可能性」
野田 愛 氏 順天堂大学 医学部 放射線科 教授 兼 医学研究科 教授

15:30 全体質疑
15:40 閉会挨拶 宮崎 泰成 氏 東京医科歯科大学 教授 兼 学生支援推進委員会 委員長

主 催 順天堂大学 共 催 東京医科歯科大学 後援 公益財団法人 日本学術振興会 後援 公益財団法人 日本学術振興会 後援 公益財団法人 日本学術振興会

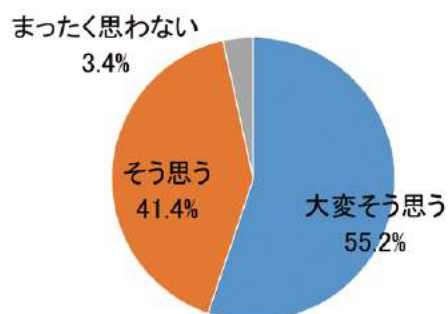
お問い合わせ 順天堂大学 女性研究者研究活動支援センター 03-3286-1111 (受付時間 午前10時~午後5時) 順天堂大学 女性研究者研究活動支援センター 03-3286-1111 (受付時間 午前10時~午後5時)

〒113-8549 東京都文京区本郷3-1-1 順天堂大学 本郷キャンパス センテスリータワ二南12階 1201教室

交通アクセス 有明駅 徒歩10分 有明駅 徒歩10分 有明駅 徒歩10分

11/8 締切

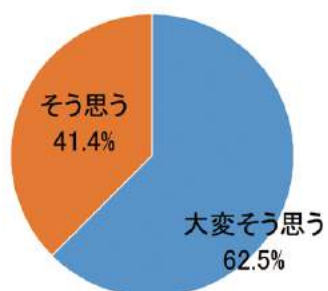
● 基調講演の内容は有意義でしたか



<参加者の声>

- ・経験のある方から声を聞け、知見を広げることができ、素直に話を聞き入れられたと思う。
- ・女性に「もっとがんばれ」と言われるのかと思っていたら、子育てを大切に思われる視点のお話で心が救われた。ゆとりのある子育てを社会全体で作っていかないといけない。
- ・女性の活躍は労働力としてではなく、新たな価値創造への貢献とのお話が印象に残った。

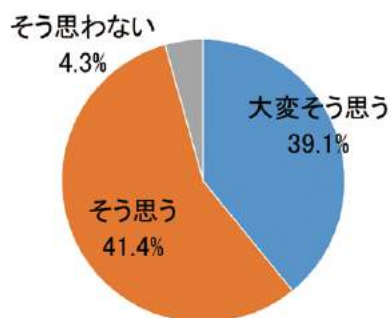
● 特別講演の内容は有意義でしたか



<参加者の声>

- ・予想以上に AI 技術が進んでいてびっくりしている。“人”ができることも考えなければいけない。
- ・米国では男女平等が進んでいると思ったが、思ったほど進んでいないことに驚いた。
- ・日本もあと何十年かしたら、こんな世界になるんだろうなというイメージがわいた。
- ・米国においても AI を使った製品・サービスを使っている医療現場は 5%であるが、これをどのようにして進めていくか、課題が多いのではと見受けられる。
- ・AI と医療のリンクについて、最先端の事例を学ぶ良い機会となった。
- ・今後の爆発的発展が楽しみ。1 年後、また聴きたい。

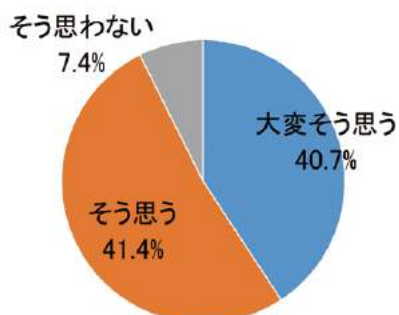
●若手研究者発表の内容は有意義でしたか



<参加者の声>

- ・診療科間での働き方が異なり、子育てをしたい女性が診療科を選びにくいのが残念だと思う。
- ・研究者の方の生の声を聞くことができ有意義と思った。
- ・遠隔読影で子育てしながら常勤で働けることを知り、他でも導入できれば良いと思った。
- ・AI の活用例について理解できた。AI が女性（だけではないが）の負担軽減になれば良いと思うとの意見に賛成。

●「女性の働き方」について考えるきっかけとなりましたか



<参加者の声>

- ・自身の働き方と女性の働き方について改めて考えるきっかけになった。
- ・女性支援×AI という切り口がとても新鮮だった。

6.6 外部機関によるシンポジウム等への参加

◆文部科学省・大学間 GP「大学間連携共同教育推進事業」

課題発見・解決型 Ph.D プログラム 疾患予防科学コース・領域（文部科学省実証講座）

疾患予防科学コース市民公開講座：科学と社会を学ぶゼミ「仕事や研究にクリエイティブを活かす」



平成 29 年 12 月 9 日、東京医科歯科大学 生体材料工学研究所 会議室（東京都千代田区）において「仕事や研究にクリエイティブを活かす」、課題「ジェンダー平等を実現しよう」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。

本講座はグループに分かれてのブレインストーミング、ディスカッション、プレゼンテーション、参加者のネットワーキングの情報交換会から構成され、実践的な美術教育を行っている御茶の水美術

専門学校の講師のもと、仕事に活かせる絵図を使った情報伝達の方法を学びました。

課題は SDGs(国連加盟国が 2016 年～2030 年で達成するために掲げた世界を変えるための 17 の目標)の 1 つである「“ジェンダー平等を実現しよう”の洞察を深める」で、具体的には「ガラスの天井をなくすためには」の解決策を視覚情報（絵図）で考え、情報伝達する方法を体験しました。講座の実践方法は以下の通りです。

まず、グループで話し合いながら仮想人物（22 歳、女性）を設定し、彼女の 22 歳から 32 歳までのストーリーを以下の 3 点に観点をおき作成します。

①人生イベント ②関わり合う人々 ③その時点での仮想人物の気持ち

1 回目は文字情報で作成、2 回目は絵図で作成し、絵図での情報伝達の利点を実際に学びます。3 回目はそれを踏まえて硝子の天井にぶつからないためには、どういうストーリーだったらよかったのかを、もう一度グループで話し合い、絵図のストーリーを作成し直して代表者がプレゼンテーションを行います。

今回のワークショップに参加し、文字情報による情報共有をすると、単語一つをとっても受け取る側の土壌（所属や出身）が違っていると正確に伝わらないことがあり驚きました。また、絵を描くには、対象物の情報をたくさん持っていなければ描くことができないため、視覚情報（絵図）を描くには自分の中での情報整理、理解などが必要で、それはプレゼンテーションをスムーズに行うための要素となることを学びました。

ワークショップの後に行われた情報交換会では、参加者から自分の所属機関や立場におけるジェンダー問題などが提示され、具体的にジェンダー問題を幅広く学ぶことができました。

◆新潟大学男女協働参画推進室訪問調査

平成 29 年 12 月 14 日、新潟大学 経営戦略本部 男女共同参画推進室を DD ユニット事業推進室関係者が岐阜大学とともに訪問しました。

新潟大学、岐阜大学、東京医科歯科大学は平成 27 年度「ダイバーシティ環境実現イニシアティブ（連携型）」事業に採択されており、取り組み内容にも共通性があることから、4 年目以降の事業実施について意見交換をしました。

この訪問は DD ユニット事業推進委員である株式会社ニッピの服部所長が新潟大学へ情報共有の依頼をされたことから企画が立ち、株式会社ニッピの関係者、岐阜大学の連携機関である株式会社アピの関係者、新潟大学の連携機関である株式会社タケショーの関係者も参加し、総勢 19 名による意見交換会となり活発な議論が交わされました。

今回の意見交換会では大学間、企業間、連携機関ではない大学と企業との間で交流ができ、それぞれの立場や状況を理解することができました。このことにより、多角的に本事業を見つめ直すことができたとともに、4 年目以降の事業実施に関して大いに参考となりました。

今後も交流の機会を設けることで、事業の活性化や大学同士、企業同士の広域連携ができれば今までと違ったダイバーシティ事業が展開できるのではないかと思います。

今回の意見交換会の発起人となってくださった株式会社ニッピの服部所長、企画を立案してくださった新潟大学に御礼申し上げます。

Ⅱ-7 平成 29 年度活動一覧

実施日		取組内容
平成 29 年 4 月	1 日	ファミリーサポートシステムの運用（平成 30 年 3 月 31 日まで） 東京医科歯科大学キャリア相談室の共有（平成 30 年 3 月 31 日まで）
	10 日	第 1 回研究力強化の支援小委員会（メール会議）
	12 日	第 1 回事業推進委員会（メール会議）
	13 日	ファミリーサポート 文京区役所子育て支援課との情報交換会
	18 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 30 年 3 月 31 日まで） ファミリーサポート 第 1 回連絡調整会議 第 1 回育児・介護と研究との両立支援小委員会（対面式）
	19 日	第 2 回事業推進委員会（メール会議）
	25 日	第 1 回外部評価委員会
	26 日	ファミリーサポート 第 2 回育児・介護と研究との両立支援小委員会（メール会議）
	27 日	第 1 回事業全体に係る事務関係者打合せ
	28 日	第 1 回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
平成 29 年 5 月	1 日	第 1 回研究支援員配置小委員会（メール会議）
	12 日	第 1 回産学連携の支援小委員会（メール会議）
	18 日	第 2 回事業全体に係る事務関係者打合せ
	23 日	第 2 回研究支援員配置小委員会（メール会議）
平成 29 年 6 月	2 日	第 2 回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
	6 日	第 3 回研究支援員配置小委員会（メール会議）
	12 日	ファミリーサポート 第 3 回（1）育児・介護と研究との両立支援小委員会（メール会議）
	20 日	産学連携研究セミナー「企業から見た産学連携研究～アカデミアへの期待～」講師：山内智孝氏
	21 日	ファミリーサポート 第 4 期保育サービス講習会 第 1 回 「開講式」「保育の心」
	28 日	ファミリーサポート 第 4 期保育サービス講習会 第 2 回 「心の発達と保育者の関わり」「障がいのある子の預かりについて」
	29 日	第 3 回事業全体に係る事務関係者打合せ 第 2 回産学連携の支援小委員会（メール会議） ファミリーサポート 第 3 回（2）育児・介護と研究との両立支援小委員会（メール会議）
	30 日	ファミリーサポート 第 4 期保育サービス講習会 第 3 回 「身体の発達と病気」「子どもの暮らしとケア」
平成 29 年 7 月	5 日	第 3 回事業推進委員会（メール会議）
	6 日	ファミリーサポート 第 4 期保育サービス講習会 第 4 回 「小児看護の基礎知識」
	7 日	第 3 回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング 研究支援員配備制度利用者と「研究支援員配備制度の在り方に関する検討会」意見交換会開催
	11 日	ファミリーサポート 第 4 期保育サービス講習会 第 5 回 「子どもの遊び」
	14 日	ファミリーサポート 第 4 期保育サービス講習会 第 6 回 「普通救命講習」（本郷消防署）
	19 日	ファミリーサポート 第 4 期保育サービス講習会 第 7 回 「事故と安全」「子どもの栄養と食生活」
	21 日	第 4 回事業全体に係る事務関係者打合せ

実施日		取組内容
		第2回研究力強化の支援小委員会（メール会議）
	24日	ファミリーサポート 第4期保育サービス講習会 第8回 「保育サービスを提供するために」「修了式・修了証授与」 ファミリーサポート 第1回委託者と受託者打合せ会
	28日	第2回内部評価委員会 第4回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
平成29年 8月	1日	第4回研究支援員配置小委員会（メール会議）
	4日	第4回事業推進委員会（メール会議）
	7日	第3回産学連携の支援小委員会（メール会議）
	17日	第1回リーダーシップ向上支援小委員会（メール会議）
	21日	産学横断型メンター制度リニューアルスタート
	23日	第3回研究力強化の支援小委員会（メール会議） ファミリーサポート 第2回委託者と受託者打合せ会 第4回産学連携の支援小委員会（メール会議）
	30日	第5回事業全体に係る事務関係者打合せ
平成29年 9月	1日	第2回リーダーシップ向上支援小委員会（メール会議）
	5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）
	12日	第1回リーダーシップ向上セミナー「自由な職場の雰囲気がイノベーションをもたらす！・・・と信じたい」講師：服部俊治氏
	14日	第5回事業推進委員会（メール会議）
	26日	第6回事業全体に係る事務関係者打合せ 第3回リーダーシップ向上支援小委員会（メール会議）
	27日	ファミリーサポート 第1回スキルアップ研修会
	29日	第5回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
平成29年 10月	3日	第6回事業推進委員会（メール会議）
	18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）
	19日	ニッピツアー（兼、第2回産学連携セミナー）開催
	24日	第7回事業全体に係る事務関係者打合せ
	27日	第6回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
	30日	ファミリーサポート「ファミサポ通信第4号」発行
	31日	中間成果報告書提出（研究力強化・産学連携） 第2回リーダーシップ向上セミナー「看護職による“女性の知恵”を活かしたリーダーシップ・マネジメントについて」 講師：幅下貞美氏、川崎つま子氏
平成29年 11月	6日	第5回産学連携の支援小委員会（メール会議）
	18日	順天堂大学主催シンポジウム
	20日	第8回事業全体に係る事務関係者打合せ ファミリーサポート 第2回連絡調整会議 第4回育児・介護と研究との両立支援小委員会（対面式）
	24日	第7回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
	25日	ファミリーサポート 全体交流会
	28日	第3回リーダーシップ向上セミナー「変化の時代、まず自分が変わる！」講師：石倉洋子氏
平成29年 12月	4日	第4回リーダーシップ向上セミナー「医歯学・生物系研究分野における202030の現実を考える」講師：金井正美氏
	12日	第3回シンポジウム「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～」
	21日	第5回リーダーシップ向上セミナー「困難な状況に対応するための精神的回復力」講師：枝川義邦氏
平成30年	11日	第7回事業推進委員会（メール会議）

実施日		取組内容
1 月	19 日	第 9 回事業全体に係る事務関係者打合せ
	22 日	ファミリーサポート 第 5 期保育サービス講習会 第 1 回 平井伸英室長「開講式」、小俣みどり氏「保育の心」
	26 日	第 8 回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
	29 日	ファミリーサポート 第 5 期保育サービス講習会 第 2 回 湯汲英史氏「心の発達と保育者の関わり」・「障がいのある子の預かりについて」
平成 30 年 2 月	2 日	ファミリーサポート 第 5 期保育サービス講習会 第 3 回 滝敦子氏「身体の発達と病気」、小俣みどり氏「子どもの暮らしとケア」
		第 4 回研究力強化の支援小委員会（メール会議）
		第 6 回産学連携の支援小委員会（メール会議）
		第 1 回事業運営小委員会（メール会議）
	7 日	第 5 回研究支援員配置小委員会（メール会議）
	8 日	ファミリーサポート 第 5 期保育サービス講習会 第 4 回 岡光基子氏・矢郷哲志氏「小児看護の基礎知識」
	14 日	ファミリーサポート 第 5 期保育サービス講習会 第 5 回 大森靖枝氏「子どもの遊び」
	16 日	第 10 回事業全体に係る事務関係者打合せ
	19 日	研究支援員配備事業 審査会（東京医科歯科大学）
	20 日	ファミリーサポート 第 5 期保育サービス講習会 第 6 回 「普通救命講習」（本郷消防署）
	23 日	ファミリーサポート 第 5 期保育サービス講習会 第 7 回 小俣みどり氏「事故と安全」、吉田朋子氏「子どもの栄養と食生活」
		第 9 回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
	26 日	ファミリーサポート 第 5 期保育サービス講習会 第 8 回 小俣みどり氏「保育サービスを提供するために」、「修了式・修了証授与」
		ファミリーサポート 第 3 回委託者・受託者打合せ会
平成 30 年 3 月	2 日	共同研究成果発表会（研究力強化・産学連携）
	8 日	ファミリーサポート 第 2 回スキルアップ研修会
	12 日	第 5 回研究力強化の支援小委員会（メール会議）
		第 7 回産学連携の支援小委員会（メール会議）
	13 日	第 4 回リーダーシップ向上支援小委員会（メール会議）
		第 11 回事業全体に係る事務関係者打合せ
	14 日	第 5 回育児・介護と研究との両立支援小委員会（メール会議）
	19 日	平成 29 年度 DD ユニット事業報告書 発刊
		第 3 回シンポジウム「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～」報告集 発刊
		ファミリーサポート 第 4 回委託者・受託者打合せ会
	23 日	第 10 回事業推進委員会・事業運営小委員責任者ミーティング
		第 3 号 DD ユニット事業推進室だより 発刊
		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）の共同実施に関する協定書（平成 30 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日）の締結
	28 日	第 8 回事業推進委員会（メール会議）
	30 日	ファミリーサポート「ファミサポ通信第 5 号」発行

Ⅱ-8 平成 29 年度 DD ユニット関連委員会議事録

8.1 第 1 回 外部評価委員会（抄出）

外部評価委員 5 名

委員長	大隅 典子	東北大学大学院 医学系研究科 附属創生応用医学研究センター長・脳神経科学コアセンター長 発生発達神経科学分野 教授
委員	野原 理子	東京女子医科大学 医学部 衛生学公衆衛生学（一）教室 講師
	渥美 由善	内閣府 座長代理 少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会
	枝川 義邦	早稲田大学 研究戦略センター 教授
	永田 亮子	日本たばこ産業株式会社 執行役員 CSR 担当

日時：平成 29 年 4 月 25 日（火）15:30～17:30

会場：東京医科歯科大学 1 号館西 2 階 役員会議室

第 1 回外部評価委員会では、DD ユニット事業推進委員長より、平成 27・28 年度の DD ユニットの活動内容と取組の成果、平成 29 年度の事業計画や進捗状況についての説明がなされ、その後「評価意見書」の記載項目に基づき、各委員に平成 27 年度・28 年度事業の評価を依頼しました。

「評価意見書」の評価については、「全体の活動」、「実施体制」、「各取組の活動・実績」、「広報活動」、「女性研究者の数値目標の達成状況」について、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）の評価をしていただき、平成 27・28 年度の活動内容と成果について多くの有益な意見をいただきました。



大隅典子外部評価委員長からは、特に「産学連携を含めた共同研究推進に力点が置かれているところ、都心に立地している連携する 2 つの大学が、その環境に適したファミリーサポート事業を行っていること、本事業による支援のもと、特許出願に繋がる研究成果があげられたこと」について高い評価をいただきました。

また、ダイバーシティ研究環境実現の維持にはトップのコミットメントが何より重要であるとの指摘もいただき、トップへの

働きかけの重要性を新たに認識しました。

「評価意見書」の最後に平成 30 年度以降継続して実施する必要性の高いと思われる取組についても各委員に意見を伺ったところ、ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト、ファミリーサポート事業、研究シーズ実用化プロジェクトなどが挙げられました。補助金終了となる平成 30 年度以降は、これらの意見を参考にその費用対効果や意識啓発効果について詳細に検討し実施事業を選定していく予定です。

8.2 第2回 内部評価委員会（抄出）

内部評価委員 10名

委員長	渡邊 守	東京医科歯科大学	理事・副学長／産学官連携・研究展開担当
委員	烏山 一	東京医科歯科大学	理事・副学長／企画・大学改革・国際交流担当
	木村 彰方	東京医科歯科大学	特命副学長／研究・評価担当
	影近 弘之	東京医科歯科大学	教授／生体材料工学研究所・薬学分野
	森尾 郁子	東京医科歯科大学	教授／大学院医歯学総合研究科 歯学教育開発学分野
	佐藤 信紘	順天堂大学	理事
	照沼 則子	順天堂大学	内部監事
	繁藤 勝	順天堂大学	内部監事
	河村 桂作	株式会社ニッピ	常務取締役
	大浦 顕逸	株式会社ニッピ	取締役

日時：平成29年7月28日（金）13:30～15:30

会場：東京医科歯科大学 1号館西2階 役員会議室

第2回内部評価委員会では、DDユニット事業推進室長より、平成28年度の各取組の活動報告と平成29年度の進捗状況について説明がなされ、その後「評価意見書」の記載項目に基づき、各委員に平成28年度事業の評価を依頼しました。

「評価意見書」においては、「全体の活動」「実施体制」、「各取組の活動・実績」、「広報活動」、「女性研究者の数値目標の達成状況」について、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28年度の活動内容と成果について多くの有益な意見をいただくことができました。

渡邊守内部評価委員長からは、「近隣に立地する国立大学と私立大学、そして医療系という共通する専門性を有する企業がその特性の相違を活かし合い、かつ協調して連携することは極めて稀であるのでその稀な連携をモデルケースとして形成し、男女共同参画を含めた女性研究者支援の強力な支援体制を作っていただきたい」との総括をいただきました。



また他の委員からも今後について「大きく評価されているファミリーサポートやセミナー開催、研究支援員配備、特許につながる共同研究推進などをさらに深化、発展させることが期待され、それにはトップのコミットメント、理事会や教授会での意思決定が大切である」というご意見をいただきました。一方で、「トップのコミットメントに加えて、ボトムアップの動きも重要で双方向から活発な意見交換を行ったうえで最後にトップが決断していくというかたちが理想的である」とのご意見も寄せられ、それぞれの立場から活発な意見が交わされました。本評価委員会でもいただいた貴重なご意見は平成30年度以降の事業推進に活かしてまいります。

8.3 平成 29 年度 DD ユニット事業推進委員会議事録（抄出）

第 1 回 平成 29 年 4 月 12 日（水）メール会議

<審議事項>

平成 29 年度研究力強化の支援：共同研究の採択者（継続支援者）について

平成 28 年度研究力強化支援：共同研究支援の研究成果発表会を平成 29 年 2 月 28 日に開催し、全 17 名から発表された内容をもとに、平成 29 年度の共同研究支援の採択継続の審議を行い、下記 11 名が採択候補者として決定した。このことを受け、下記 11 名を平成 29 年度の採択者として決定して良いか審議した結果、全員を採択することが決定した。

・採択者 11 名（敬称略）

東京医科歯科大学 4 名

貫井 陽子（医学部附属病院 感染制御部）

船戸 紀子（医歯学研究支援センター）

田中 絵里子（医学部附属病院 小児科）

松原 直子（難治疾患研究所 免疫疾患分野）

順天堂大学 4 名

齋藤アンネ優子（放射線科）

千葉 麻子（免疫学講座）

田中 奈々（小児外科）

杉原 匡美（臨床検査医学講座）

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

加来 祐子

藤崎 ひとみ

第 2 回 平成 29 年 4 月 19 日（水）メール会議

<審議事項>

内部評価委員について

内部評価委員を委嘱していた森田 育男 氏（東京医科歯科大学 元理事（研究・国際展開担当））が平成 29 年 3 月 31 日付けで退職した。このため、森田 育男 氏の後任として渡邊 守 氏に同委員を委嘱して良いか審議し、承諾された。

渡邊 守 氏 ※ご本人の内諾済み、前任者森田氏からのご推薦

東京医科歯科大学 理事（産学官連携・研究展開担当）

大学院医歯学総合研究科消化器病態学分野 教授

研究力強化の支援小委員及び事業推進委員について

研究力強化の支援小委員会の委員及び事業推進委員を委嘱していた倉石 泰 氏（東京医科歯科大学 リサーチ・ユニバーシティ推進機構 元シニア URA・特任教授）が平成 29 年 3 月 31 日付けで退職した。このため、倉石 泰 氏の後任として湯浅 保仁 氏に両委員を委嘱して良いか審議し、承諾された。

湯浅 保仁 氏 ※ご本人の内諾済み

東京医科歯科大学 リサーチ・ユニバーシティ推進機構 シニア URA・特任教授 名誉教授

産学連携の支援小委員及び事業推進委員について

産学連携の支援小委員会の委員及び事業推進委員を委嘱していた飯田 香緒里 氏（東京医科歯科大学産学連携研究センター長 教授）が平成 29 年 3 月 31 日付けで両委員を辞退した。このため、飯田 香緒里 氏の後任として、渡邊 公義 氏に両委員を委嘱して良いか審議し、承諾された。

渡邊 公義 氏 ※ご本人の内諾済み、前任者飯田氏からのご推薦
東京医科歯科大学 産学連携研究センター・講師

第 3 回 平成 29 年 7 月 5 日（水）メール会議

<報告事項>

第 1 回外部評価委員会評価意見書集計結果について

平成 29 年度 4 月 25 日（火）に本学で行われた第 1 回外部評価委員会においての評価意見書が報告され、今後の対応については各小委員会で検討することが報告された。

育児・介護と研究との両立支援小委員会 委員交替について

順天堂大学の学内業務分担変更に伴い、本小委員会委員の平澤教授が込山准教授と交替したことが報告された。本件は第 2 回育児・介護と研究との両立支援小委員会で報告済みである。

新：込山 悦子 氏 順天堂大学 医学部皮膚科学講座 准教授

旧：平澤 恵理 氏 順天堂大学大学院 医学研究科 老人性疾患病態・治療研究センター 教授

第 4 回 平成 29 年 8 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議事要旨（案）について

平成 28 年度第 9 回、平成 29 年度第 1 回～3 回の議事要旨（案）を確認し、全案とも議事要旨として確定された。

<報告事項>

共同研究支援対象者の支援辞退について

平成 29 年度共同研究支援の支援対象者として採択した松原直子氏（東京医科歯科大学 助教）が平成 29 年 5 月 31 日付で東京医科歯科大学を退職した。これにより、松原氏が支援対象から外れたことを報告した（本人から退職を理由とする共同研究の支援を辞退する旨の連絡あり）。

・共同研究概要

研究代表者：松原 直子（東京医科歯科大学 難治疾患研究所 免疫疾患分野 助教）

共同研究者：三宅 幸子（順天堂大学 教授）、石田 秀治（岐阜大学 教授）

研究テーマ：「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」

平成 29 年度支援額：80 万円（内訳：松原助教 48 万円／三宅教授 32 万円）※執行なし

産学横断型メンター制度について

産学連携メンター制度と女性研究者メンター制度の 2 つの制度が、産学横断型メンター制度として一本化した。これに伴い、担当の小委員会を産学連携の支援小委員会から事業運営小委員会に変更することが報告された。また、産学横断型メンター制度の流れ、関係書類等も提示し報告された。

・概要

メンター：DD ユニット事業推進委員他

メンティ：連携機関の女性研究者

情報発信：DD ユニット HP（メンターリストは不掲載）

第5回 平成29年9月14日（木）メール会議

<確認事項>

DD ユニット事業推進委員会議事要旨（案）について

平成29年度第4回の議事要旨（案）を確認し、議事要旨として確定された。

<報告事項>

第2回内部評価委員会評価意見書集計結果について

平成29年度7月28日（金）に行われた第2回内部評価委員会における評価意見書が報告された。

第6回 日時：平成29年10月3日（火）メール会議

<確認事項>

DD ユニット事業推進委員会議事要旨（案）について

平成29年度第5回の議事要旨（案）を確認し、議事要旨として確定された。

<報告事項>

平成29年度に開催される以下5件のリーダーシップ向上セミナーについて報告された。

- ・ 9月12日 「自由な職場の雰囲気がいノベーションをもたらす！…と信じたい」
講師：服部 俊治 氏（株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所 所長）
- ・ 10月31日 「看護職による“女性の知恵”を活かしたリーダーシップ・マネジメントについて」
講師：幅下貞美 氏（順天堂大学 医学部附属順天堂医院看護部 部長）
川崎 つま子 氏（東京医科歯科大学 医学部附属病院 副院長兼看護部長）
- ・ 11月28日 「変化の時代、まず自分が変わる！」
講師：石倉 洋子 氏（一橋大学名誉教授（株）資生堂 社外取締役）
- ・ 12月4日 「医歯学・生物系研究分野における202030の現実を考える」
講師：金井 正美 氏（東京医科歯科大学 疾患モデル動物解析学分野 教授）
- ・ 12月21日 「困難な状況に対応するための精神的回復力」
講師：枝川 義邦 氏（早稲田大学 研究戦略センター 教授）

10月19日開催のニッピ 見学／体験ツアーについて報告がなされた。

平成29年度に開催されるシンポジウム2件について報告がなされた。

- ・ 11月18日 第7回 順天堂大学 女性研究者研究活動支援シンポジウム
「イノベーションによる未来の働き方の創生
～医科学領域における女性の更なる活躍に向けて～」
- ・ 12月12日 第3回 平成29年度合同シンポジウム
「男女が共に働きやすい・働きがいのある職場とは～ダイバーシティ環境を目指して～」

第7回 日時：平成30年1月11日（木）メール会議

<確認事項>

DD ユニット事業推進委員会議事要旨（案）について

平成 29 年度第 6 回の議事要旨（案）を確認し、議事要旨として確定された。

<報告事項>

第 3 回研究成果発表会の開催日時および審査について報告された。

第 8 回 日時：平成 30 年 3 月 28 日（水）メール会議※

<報告事項>

平成 29 年度活動報告について

※平成 30 年 3 月 9 日（金）時点の予定

8.4 平成 29 年度 DD ユニット各小委員会議事録（抄出）

事業運営小委員会

第 1 回 平成 30 年 2 月 2 日（金）メール会議

<確認事項>協定書（第 4 条の記載）について

研究力強化の支援小委員会

第 1 回 平成 29 年 4 月 10 日（月）メール会議

<報告事項>共同研究成果発表会で選出した採択候補者について産学連携の評価を行い、採択者への配分予算が決定した

第 2 回 平成 29 年 7 月 21 日（金）メール会議

<報告事項>共同研究支援の支援対象者として採択した松原直子氏（東京医科歯科大学 助教）が 5 月 31 日付で退職したため、支援対象から外れることを確認した

第 3 回 平成 29 年 8 月 23 日（水）メール会議

<審議事項>共同研究の中間成果報告書フォーマット（案）について

第 4 回 平成 30 年 2 月 2 日（金）メール会議

<報告事項>共同研究支援者「中間成果報告書」評価結果について

第 5 回 平成 30 年 3 月 12 日（月）メール会議※

<報告事項>共同研究成果発表会 受賞者について

リーダーシップ向上支援小委員会

第 1 回 平成 29 年 8 月 17 日（木）メール会議

<報告事項>第 1 回リーダーシップ向上セミナーの開催について

第 2 回 平成 29 年 9 月 1 日（金）メール会議

<報告事項>リーダーシップ向上セミナー第 2・3・4・5 回の開催について

第 3 回 平成 29 年 9 月 26 日（火）メール会議

<報告事項>第 1 回リーダーシップ向上セミナーの開催とアンケート結果について

第 4 回 平成 30 年 3 月 12 日（月）メール会議※

<報告事項>平成 28 年度のキャリアアップに関する意識調査の結果報告と平成 29 年度の設問及び内容について

育児・介護と研究との両立支援委員会

第1回 平成29年4月18日（火）対面会議（第1回連絡調整会議）

＜報告事項＞平成28年度の事業について

第2回 平成29年4月26日（水）メール会議

＜報告事項＞学内の業務分担の変更に伴う担当教員の交替について

第3回（1）平成29年6月12日（月）メール会議

＜審議事項＞平成30年度以降のファミリーサポート事業の継続実施について

第3回（2）平成29年6月29日（月）メール会議

＜報告事項＞平成30年度以降のファミリーサポート事業の継続実施について、ご承諾いただいた

第4回 平成29年11月20日（月）対面会議（第2回連絡調整会議）

＜報告事項＞平成29年度の事業中間報告について

第5回 平成30年3月14日（水）メール会議※

＜審議事項＞平成30年度ファミリーサポート事業 仕様書について

産学連携の支援小委員会

第1回 平成29年5月12日（金）メール会議

＜審議事項＞産学連携研究セミナーの開催について、内容等の確認

第2回 平成29年6月29日（月）メール会議

＜報告事項＞産学連携研究セミナーの開催とアンケート結果について

第3回 平成29年8月7日（月）メール会議

＜報告事項＞ニッピ° 見学／体験ツアーの参加者募集要項について

第4回 平成29年8月23日（水）メール会議

＜審議事項＞共同研究の中間成果報告書フォーマット（案）について

第5回 平成29年11月6日（月）メール会議

＜報告事項＞ニッピ° 見学／体験ツアーの参加者アンケート結果について

第6回 平成30年2月2日（金）メール会議

＜報告事項＞共同研究支援者「中間成果報告書」評価結果について

第7回 平成30年3月12日（月）メール会議※

＜報告事項＞共同研究成果発表会 受賞者について

若手研究者キャリアパス支援小委員会

第1回 平成29年9月5日（火）メール会議

＜報告事項＞若手研究者キャリアパス支援事業に関する募集要項と申請書について

第2回 平成29年10月18日（水）メール会議

＜報告事項＞チーム型課題解決型プロジェクトについて、応募者がいなかったことから今年度の実施を見送ることが報告された

研究支援員配置小委員会

第1回 平成29年5月1日（月）メール会議

＜審議事項＞「研究支援員配備制度の在り方に関する検討会」の設置及び「平成29年度研究支援員

と『研究支援員配備制度の在り方に関する検討会』意見交換会」の実施について

第2回 平成29年5月23日（火）メール会議

＜報告事項＞「平成29年度研究支援員制度利用者と『研究支援員配備制度の在り方に関する検討会』意見交換会」の開催日程について

＜審議事項＞上記意見交換会への出席及びアンケートへの回答をもって中間報告書の提出に代える件

第3回 平成29年6月6日（火）メール会議

＜報告事項＞平成28年度は、順天堂大学14名・東京医科歯科大学2名・株式会社ニッピ1名に対して研究支援員を配備し、年度末報告書が提出された

第4回 平成29年8月1日（火）メール会議

＜審議事項＞「研究支援員配備制度意見交換会」の議事概要と「意見交換会を踏まえての対応」の件

第5回 平成30年2月7日（火）メール会議

＜審議事項＞研究支援員配備事業の年度末成果報告書のフォーマット変更について

＜報告事項＞「研究支援員配備制度における短時間支援と長時間支援の併用」に対する各機関の対応について

※平成30年3月9日（金）時点の予定

Ⅲ-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

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)ニッピ バイオマトリックス研究所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)ニッピ バイオマトリックス研究所においては、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	125	75	214	22.5	30.8
平成29年3月31日現在	132	80	212	23.8	31.6
平成30年3月31日現在	137	85	222	25.0	32.9
平成31年3月31日現在	142	90	232	26.1	34.2
平成32年3月31日現在	147	95	242	27.2	35.4
平成33年3月31日現在	148	98	246	27.5	36.7

○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 ユニットは各取組の向上をはかる。

(4) 先進事例調査

先進事例を有する他大学や関連組織へのヒアリング調査、他組織が開催するシンポジウムへの参加等を通し、DD ユニットにおける各取組の充実化および課題解決策をはかる。

(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 29 年度も、第Ⅰ期（※）支援対象者の選抜を行う。選抜は、平成 28 年度採択者（4 名）および連携維持費としての採択者（4 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、成果発表シンポジウムを開催し、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

※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・組織面から多角的に集中検討を行う。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。

平成 29 年度も、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。さらに、連続講座の実施効果に関する報告を行い、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

・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 29 年度も、引き続き意識調査を実施するとともに、第Ⅰ期の調査結果をまとめた報告書を作成する。また、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

（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 29 年度も、ファミリーサポートシステムの運用を維持する。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、育児サポーター養成講座を 1 回以上実施する。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。さらに、システム改善を目的として、育児サポーターとシステム利用者を対象にアンケート調査を行う。

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するため、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 29 年度は、第Ⅰ期研究支援員配備の支援対象者の再検討を行い、配備継続あるいは新規配備者の選考を行う。また、支援対象者および支援員へインタビューを行い、その内容を HP 等で発表する。

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・ライフ相談室の共有

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 29 年度も、キャリア・ライフ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・ライフ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 29 年度も、第Ⅰ期支援対象者の選抜を行う。選抜は、平成 28 年度採択者（4 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（3 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、第Ⅰ期支援対象者による成果発表シンポジウムを開催し、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

・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 29 年度は、制度利用者へのアンケート調査を実施し、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

本学は、学内のメンターリスト（追加分）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)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 29 年度は、第Ⅰ期参加者を追加採用し、プロジェクトを継続する。また、成果発表会を行い、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

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 30 年 3 月 31 日

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 URA 室 湯浅 保仁(特任教授)
(2) リーダーシップ向上支援	東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学	大学院医歯学総合研究科 分子発生学分 井関 祥子(教授)
(3) 育児・介護と研究との両立支援	東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学	学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 平井 伸英(准教授)
(4) 産学連携の支援	東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学	統合研究機構イノベーション推進本部 産学連携研究センター 渡邊 公義(講師)
(5) 若手研究者キャリアパス支援	東京都文京区湯島 1-5-45 東京医科歯科大学	学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 男女協働参画支援室/保育支援室 有馬 牧子(助教)

1.2 順天堂大学

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)ニッピ バイオマトリックス研究所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)ニッピ バイオマトリックス研究所においては、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. 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	310	142	452	29.8	41.3
平成28年3月31日現在	300	137	437	30.0	40.1
平成29年3月31日現在	308	141	449	30.3	40.1
平成30年3月31日現在	317	147	464	31.9	40.1
平成31年3月31日現在	326	153	479	32.9	40.1
平成32年3月31日現在	335	159	494	34.0	40.1
平成33年3月31日現在	344	165	509	35.0	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。

平成29年度も継続して、第Ⅰ期（※）共同研究支援者の選抜を行い、活動支援にあたる。選抜は、平成28年度採択者（3名）および連携維持費としての採択者（3名）による成果発表に対する評価を基準とし、支援継続候補者を選出し、委員会での審議・承認を経て決定する。

また、成果発表シンポジウムを開催し、第Ⅱ期（平成30～32年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

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 29 年度も継続して、リーダーシップ育成の連続講座を開催する。

本学においては、プロジェクトに参加する女性研究者を募集する。さらに、DD ユニットと協力して連続講座の実施効果に関する報告を行い、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

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。

・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た「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。

平成 29 年度についても継続して意識調査を実施するとともに、第Ⅰ期の調査結果をまとめた報告書を作成する。また、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

本学においては、調査対象者の選別及び調査実施、調査報告作成に協力する。

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。

(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。

平成 29 年度も引き続きファミリーサポートシステムの運用を維持していく。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 1 回以上実施する。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。さらに、システム改善を目的として、育児サポーターとシステム利用者を対象にアンケート調査を行う。

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。

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ことができる。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。

・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配備事業を行う。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するため、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。

平成 29 年度も第Ⅰ期研究支援員配備利用者の選抜を行い、新規または継続して支援員配備を行う。

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。また、連携機関と情報共有する「研究支援員リスト」に登録を希望する者を引き続き募集し、管理運営・マッチングを行う。さらに、支援対象者および支援員へインタビューを行い、その内容を HP 等で発表する。

本取組を連携して取り組むことにより、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。

・シンポジウムの開催について

平成 29 年度も、本事業を広報するためシンポジウムを開催し、本事業での取組紹介等を行う。

・キャリア・ライフ相談室の共有

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 29 年度は、キャリア・ライフ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・ライフ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、相談室の共有に関する広報・周知を行い、アンケート調査に協力する。

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。

(4) 産学連携の支援

・研究シーズ実用化プロジェクト

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。

本学においては、DD ユニットと協力して平成 29 年度も第Ⅰ期支援対象者の選抜を行う。選抜は、平成 28 年度採択者（1 名）による成果発表に対する評価を基準とし、支援継続候補者を選出し、委員会での審議・承認を経て決定する。また、第Ⅰ期支援対象者による成果発表シンポジウムを開催し、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行うため、DD ユニットに協力する。

・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 29 年度については、制度利用者へのアンケート調査を実施し、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

本学においては、メンターリスト（追加分）を作成し、DD ユニットに提出する。また、メンター制度の広報・周知を行い、アンケート調査に協力する。

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。

（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 29 年度は、第Ⅰ期参加者を追加採用し、プロジェクトを継続する。また、成果発表会を行い、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

本学においては、本取組に参加する大学院生を募集し、企画会議等の実施に協力する。

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)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。

5. 補助事業期間

・補助事業の完了（予定）日 平成 30 年 3 月 31 日

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	学長 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 順天堂大学	学長 男女共同参画推進室長 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 順天堂大学	学長 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 順天堂大学	学長 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 順天堂大学	学長 男女共同参画推進室長 新井 一

1.3 株式会社ニッピ

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

㈱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 (6) 先進事例調査

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、㈱ニッピ バイオマトリックス研究所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。
- ・㈱ニッピ バイオマトリックス研究所においては、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	3	5	8	40	採用なし
平成28年3月31日現在	3	5	8	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	4	5	9	43	50
平成31年3月31日現在	4	5	9	45	50
平成32年3月31日現在	4	5	9	45	50
平成33年3月31日現在	4	5	9	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。

(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再度募り、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ったが支援範囲を広げて継続して支援する。

(4) 産学連携の支援

・研究シーズ実用化プロジェクト

平成 29 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。また、平成 28 年度に選抜した具体的な支援対象について継続して支援を行う。

・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 29 年度については、制度利用者へのアンケート調査を実施し、第Ⅱ期（平成 30～32 年度）に向けた本取組の課題検討を行う。

本研究所においては、メンタリスト（追加分）を作成し、DD ユニットに提出する。また、メンター制度の広報・周知を行い、アンケート調査に協力する。

(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。

(6) 先進事例調査

先進事例を有する他大学や関連組織へのヒアリング調査を通し、支援方法などの参考にする。

5. 補助事業期間

・補助事業の完了（予定）日 平成 30 年 3 月 31 日

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	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 部長 後藤 希代子
(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 所長 服部 俊治
(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
(6) 先進事例調査	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

III-2 規約関連

2.1 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。

2.2 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。

2.3 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。

