

帝京大学における 女性医師・研究者支援の取組み

多田 弥生

帝京大学男女共同参画推進委員会委員
医学部皮膚科学講座教授

はじめに

世界ジェンダーギャップ指数

日本は110位/149カ国中

ジェンダーギャップランキング2018			
上位10カ国	スコア	G7・主要国	スコア
① アイスランド	0.858	⑫ フランス	0.779
② ノルウェー	0.835	⑭ ドイツ	0.776
③ スウェーデン	0.822	⑮ イギリス	0.774
④ フィンランド	0.821	⑯ カナダ	0.771
⑤ ニカラグア	0.809	⑤① アメリカ	0.720
⑥ ルワンダ	0.804	⑦⑦ イタリア	0.706
⑦ ニュージーランド	0.801	⑦⑤ ロシア	0.701
⑧ フィリピン	0.799	⑧⑦ インド	0.683
⑨ アイルランド	0.796	⑩③ 中国	0.673
⑩ ナミビア	0.789	⑩⑩ 日本	0.660

日本の各分野における順位 (2018)			
分野	スコア	順位	前年順位
経済	0.595	⑪⑦	⑪④
教育	0.994	⑥⑤	⑦④
健康	0.979	④①	①
政治	0.081	⑫⑤	⑫③
総合	0.660	⑪⑩	⑪④

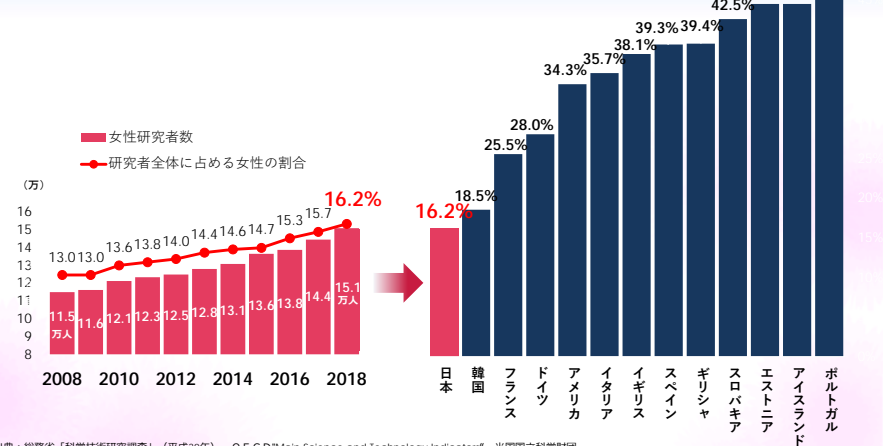
(World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2018)

- 【教育】格差はわずかであるにもかかわらず【経済】【政治】分野が低い
- 【経営者】【管理職】など責任ある地位に就く女性の割合が極めて低い

研究者に占める女性比率

日本の女性研究者比率推移

世界の女性研究者比率

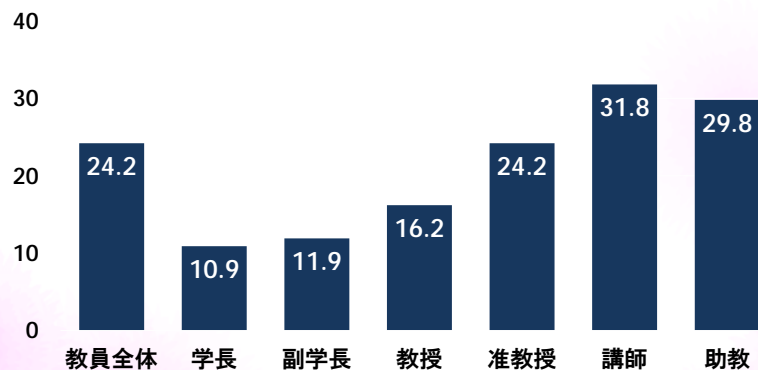


出典：総務省「科学技術研究調査」（平成30年） OECD「Main Science and Technology Indicators」 米国国立科学財団

日本の女性研究者比率は世界最低水準の16.2%

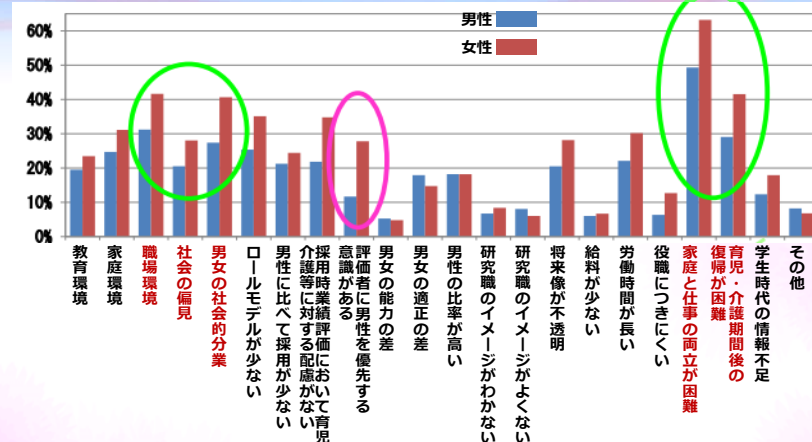
研究者に占める女性比率

大学における職位別の女性教員割合



(出典) 平成29年度学校基本調査を基に文部科学省作成

女性研究者が少ない理由



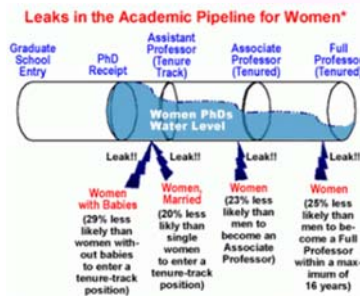
出典：2016年11月 男女共同参画学協会連絡会「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」アンケート報告書
回答者総数：18,159名（男性13,162名、女性4,997名）

「両立・復帰困難」「職場環境」など家庭生活で女性負担が大きいことを男女とも認識。女性は無意識のバイアスを感じている

女性研究者増加を阻む要因

ガラスの天井
glass ceiling

漏れやすいパイプ
leaky pipeline



女性研究者支援に向けた国の方針

政府は閣議決定された2つの基本計画に基づき令和2年度までに自然科学系女性研究者新規採用割合を30%とすることを明記している

「第4次男女共同参画基本計画」 (平成28年～令和2年度)

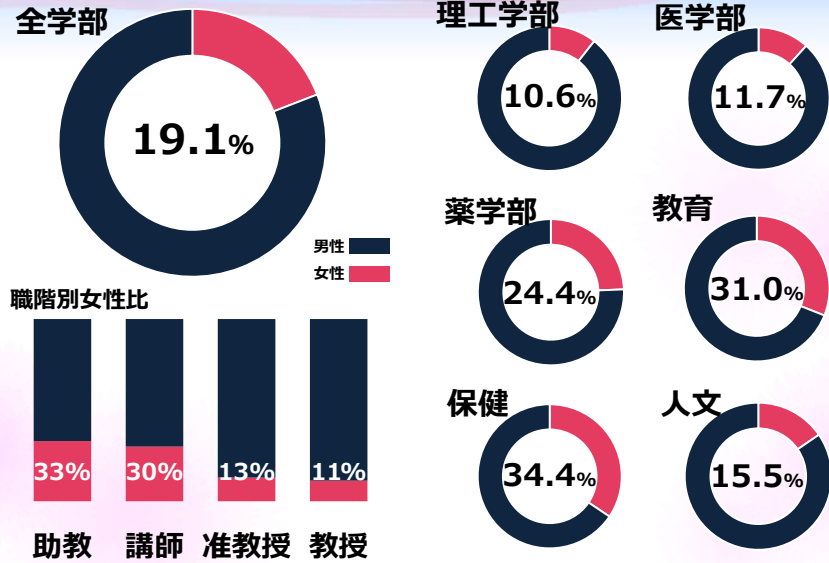
平成11年策定「男女共同参画社会基本法」に基づく男女共同参画施策推進を図るための法定計画

「第5期科学技術基本計画」 (平成28～令和2年度)

平成7年策定「科学技術基本法」に基づく科学技術の振興に向けた総合的な法定計画

分野	目標	H26
自然科学系全体	30%	28.1%
理学系	20%	15.2%
工学系	15%	11.6%
農学系	30%	20.3%
医学・歯学・薬学 合わせて	30%	34.2%

本学研究者における女性比率(2012年、支援事業開始前)



8

帝京大学女性医師・研究者支援センター設立

女性が潜在能力を最大限に引き出し、女性の社会的役割と両立させながら質の高い研究活動が生涯にわたって行えるよう、女性医師ならびに男女問わず研究者の人材育成を全学部に関することを目的に平成25年4月、女性医師・研究者支援センターを設立

男女共同
参画環境
整備

組織の
意識改革

研究者の
能力向上

平成25年度文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」採択
国の補助のもと活動を加速化させた

9

学内体制の構築：支援拠点の設立

帝京大学女性医師・研究者支援センター

人員体制 センター長 沖永 寛子
室長 金子 希代子
事務・コーディネーター 2名
男女共同参画推進委員 (各学部より選出)

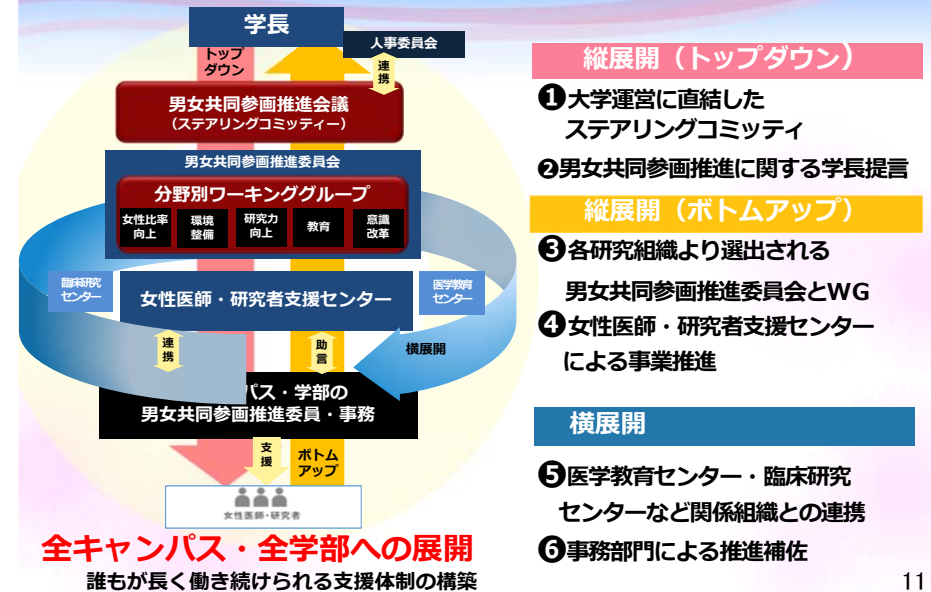
事業内容

- ・女性支援事業の企画・運営
- ・男女共同参画に関する資料貸出、カフェ
- ・相談室・搾乳スペース



10

学内支援体制の構築



11

学長提言とステアリングコミッティ

委員会ワーキンググループ4分野の検討結果を「男女共同参画推進会議」(ステアリングコミッティ)の承認を経て学長に報告。教授会を通して周知し、2~3年ごとに「男女共同参画に関する学長提言」として全学に発信。

男女共同参画に関する学長提言(平成29年4月発信)

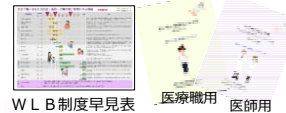
- ①意識改革**
各学部FDテーマに「男女協働」「女性登用」意識の浸透を取り上げる
- ②環境整備**
女性研究者を支援する「コンシェルジュ教員」「メンター」を各学部に配置
- ③教育・研究力向上**
「キャリア教育」「ロールモデルセミナー」「科研費獲得指導」の実施
- ④女性比率向上**
「女性採用・昇進方針」の検討と「ポジティブアクション」の奨励

12

女性医師・研究者支援センターの取組

環境整備

- 相談窓口の充実
- 学内保育所
- 病児・病後児保育室
- 研究支援員制度
- 保育支援制度
- カフェタイム
- コンシェルジュ教員配置
- 職種・分野別WLBガイドブック



WLB制度早見表

医療職用

医師用

女性比率向上

- 学科別・職階別女性在职者数調査(経年調査・見える化)
- ポジティブアクション
- WGによる検討



教育・研究力向上

- 女性研究者共同研究ネットワーク
- 科研費取得セミナー・カフェ
- ジャーナルクラブ
- メンター制度
- キャリア教育授業
- メンター制度



調査・エビデンス構築

- エビデンス構築
- 各種尺度開発(ハラスメント、働きやすい職場環境、メンター)
- 論文・学会発表
- ニュースレター
- 調査
- ニーズ調査
- 就労満足度調査
- 講座別・学科別女性支援取組調査



13

意識改革

- 男女共同参画シンポジウム
- FDセミナー
- 介護準備セミナー
- 学生向けキャリア教育



環境整備

14

環境整備

子育て支援のための取組み

ハード面での支援

事業所内保育園

待機児童の多い0~2歳児用の保育園を開園。教職員および地域住民(板橋区)の子どもを受け入れを実施。



敷地内病児・病後児保育室

お迎えに行けない保護者の代わりに看護師が子どもを保育施設まで迎えに行くサービスも実施。



搾乳スペースの設置

復職間もない女性教職員の母乳育児を応援するための搾乳スペースを女性医師研究者支援センター内に設置。



15



ソフト面での支援

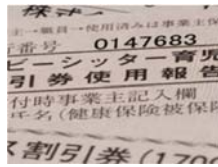
保育施設利用補助

学会出張や子どもの急な発熱等により突発的に施設を利用した際にかかった費用を一部補助。



ベビーシッター割引券

ベビーシッター利用にかかる費用を割引するチケットを配布（要事前申請）。



職種別WLBガイドブック

ライフイベント期に利用できる制度や情報をまとめた職種別ガイドブックを発行。



相談窓口

ライフイベントやキャリア構築に関する女性ならではの相談に対処する相談窓口を女性医師・研究者支援センターに開設。

窓口への相談件数
(2018年度)

キャリア 研究相談	29件
--------------	-----

メンター制度

「子育て」「介護」「職場環境」「キャリア構築」「研究」の分野別に相談できる上位職メンターの名簿を配置。

メンター名簿(性別別)	メンター名簿(性別別)																		
<table border="1"> <tr> <th>性別</th> <th>メンター名</th> <th>所属</th> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>山本 美穂</td> <td>産科</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>佐藤 健</td> <td>内科</td> </tr> </table>	性別	メンター名	所属	女性	山本 美穂	産科	男性	佐藤 健	内科	<table border="1"> <tr> <th>性別</th> <th>メンター名</th> <th>所属</th> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>田中 裕子</td> <td>看護部</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>鈴木 誠</td> <td>工学部</td> </tr> </table>	性別	メンター名	所属	女性	田中 裕子	看護部	男性	鈴木 誠	工学部
性別	メンター名	所属																	
女性	山本 美穂	産科																	
男性	佐藤 健	内科																	
性別	メンター名	所属																	
女性	田中 裕子	看護部																	
男性	鈴木 誠	工学部																	

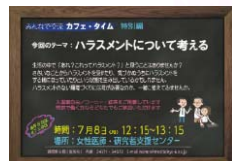
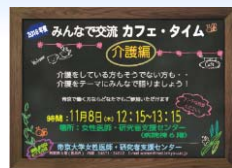
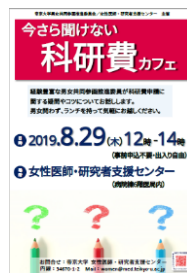
コンシェルジュ教員

ライフイベントと仕事の両立について相談できアドバイスを受けられる相手となる教員(コンシェルジュ教員)を配置。



カフェ・タイム

ネットワーキングの場として、月1回(毎月8日)実施。「ハラスメント」「介護」「SOGI/LGBT+」「科研費」などテーマ設定を行い、参加者より出された意見やアイデアを基にセミナーやイベント企画を展開している。



ライフイベント期にある女性研究者に支援員を配置し研究活動と家庭生活の両立を支援する制度でのべ55名の女性研究者が利用。

大学院生を支援員とすることで学生の研究マインド醸成などすそ野拡大の側面も。

年度	研究者数	配置人数
2013	13	22
2014	8	11
2015	6	8
2016	6	8
2017	10	11
2018	12	9
計	55	69



研究力向上 外部資金獲得に向けた取組み

セミナーや個別指導、相談会などによるスキルアップ支援を実施。
事業開始以来女性研究者の申請件数・採択件数が上昇。

内容	参加人数 (女性数)
科研費取得セミナー 外部資金獲得講演会	406名 (162名)
個別相談週間	28名 (25名)
科研費カフェ	7名 (4名)

本学女性の科研費申請採択件数

■採択件数 ■申請件数

年	採択件数	申請件数
2012	32	16
2013	36	15
2014	36	13
2015	62	17
2016	81	20
2017	86	22
2018	70	27
2019	71	24

研究力向上 研究力向上セミナー

国内外の講師を招聘し、学術論文投稿にあたりアクセプトされるためのコツを査読者の立場から学ぶ集中講座や、研究手法を学び自身の研究に活用するためのセミナーなど、「研究力向上」に特化したさまざまなセミナーを実施

研究力向上 キャリアアップ・ロールモデルセミナー



若手女性研究者が国内外でキャリアを構築することについて実際の体験談や研究分野に関する情報を学ぶセミナー。男性参加も多く意識改革にもつながっている。

内容	回数	参加人数 (女性数)
研究力向上 キャリアアップセミナー ワークショップ	13回	493名 (370名)

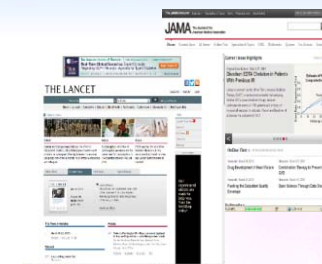


24

研究力向上 ジャーナル・クラブ



海外一流雑誌の最新研究を批判的に吟味し読み解くためのコツを学ぶ。著者を招き自分の論文掲載までの編集とのやり取りを聞くなど、若手の研究への関心を高めている。研究者同士のネットワーキングの場としても好評を博している。



累計実施回数 88回

総受講者数 1041名

25

意識改革・エビデンス構築

26

意識改革 男女共同参画シンポジウムの開催



開催年月	内容
2013.2	女性医師・研究者支援センター開設キックオフ男女共同参画シンポジウム
2013.10	男女共同参画企画女性支援ミニシンポジウム
2014.8	バイオメディカル分析化学男女共同参画ミニシンポジウム
2014.8	男女共同参画シンポジウム
2015.2	女性研究者研究活動支援事業総括シンポジウム
2016.9	帝京大学50周年記念男女共同参画シンポジウム
2017.9	Advancing Women in Public Health and Medicine Symposium in Harvard
2018.9	Global Women 4 Wellbeing(GW4W) Japan Kick Off Seminar



27

FD(Faculty Development)テーマの一つに男女共同参画を織り込み、各学部の体制に沿った支援のあり方や男女共同参画を教員自らが考える機会を設けている。

開催年月	実施学部
2017.9	医療技術学部
2017.11	薬学部
2017.12	法学部
2018.6	理工学部



介護離職を防ぐ取組として、事前準備や心構えについて学ぶとともに、介護期利用できる本学制度を紹介するセミナーを開催。

今後、各キャンパスにおいてシリーズ開催予定。



男女共同参画の視点で自身のキャリア構築について考える授業をオムニバス形式で実施。学生の男女共同参画意識向上を図っている。

年度	受講者数 (医学生数)
2015	58名(4名)
2016	36名(2名)
2017	65名(4名)
2018	75名(3名)
2019	54名(4名)
のべ	288名(17名)



環境整備のためのニーズ調査を実施。結果をホームページ、ニュースレター等で公表し、男女共同参画意識の向上を図っている。

調査により得られた情報をもとに「働きやすい職場環境チェックリスト」「アカデミック・ハラスメント」「メンター」に関する尺度を開発・発表するなど、社会全体の女性の活躍に資する論文・学会発表を行っている。

学会発表	38件
和文報告・原著論文	18件
英文論文	29件



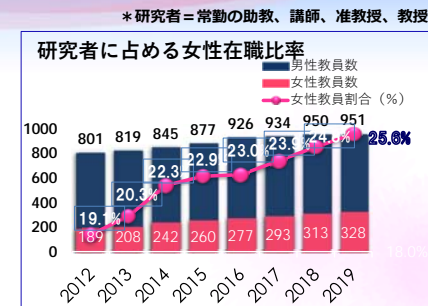
WEB・各種SNS・ニュースレター・パンフレット、ロールモデル集による支援取組周知



取組成果

① 女性研究者在職比率の向上

- ・ 6年間で5.7%在職比率上昇
- ・ 女性研究者数189名→313名に



② 女性上位職（教授・准教授）増加

- ・ 女性上位職は6年間で5.2%上昇
- ・ 研究と家庭を両立する上位職の女性研究者の増加
→若手のロールモデルに

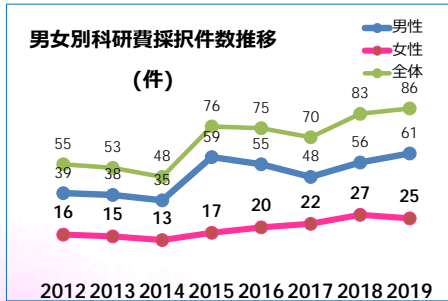


取組成果

女性研究者の科研費申請件数増加

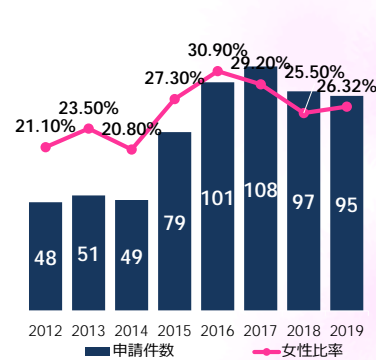
* 研究者 = 常勤の助教、講師、准教授、教授

研究力向上へのさまざまな取組成果により裾野拡大が図られ、女性研究者による外部資金申請件数が事業開始前と比較し倍増



2019年度	男性	女性	全体
科研費新規採択率	22.51%	26.32%	23.5%

女性研究者による科研費申請件数採択率推移



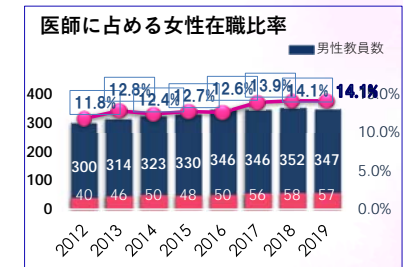
取組成果

女性医師の状況

女性医師が働き続けやすい「環境整備」や「研究力向上」の取組により裾野拡大が図られ、事業開始前と比較して女性医師数・比率と増加

女性医師在職比率の向上

- ・ 7年間で2.3%在職比率上昇
- ・ 女性研究者数40名→57名に



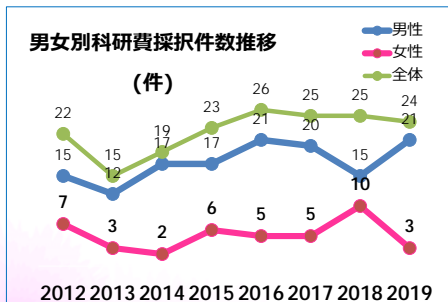
* 医師 = 常勤の教授、准教授、講師、助教、助手、臨床助手

取組成果

女性医師の科研費申請件数状況

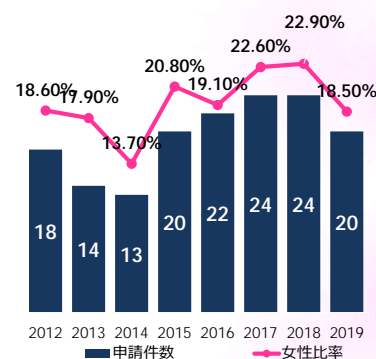
* 研究者 (医師) = 教授、准教授、講師、助教

研究力向上へのさまざまな取組成果により、女性医師による外部資金申請件数が徐々に増加



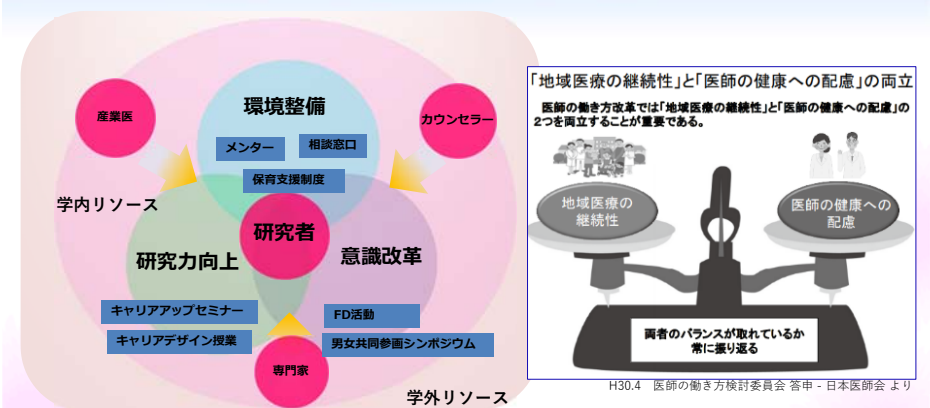
2019年度	男性	女性	全体
科研費新規採択率	23.9%	15.0%	22.2%

女性医師による科研費申請件数採択率推移



今後に向けて

女性医師・研究者が長く働きつづけるための支援



医学部・附属病院をもつ総合大学としての強み

→ 学内・学外リソースを結びつけ支援体制をシステム化

**一般事業主行動計画を策定、
学長より全学に発信し行動を約束**

医療系キャンパスを中心に
特色・ニーズに応じた取組展開

私立医科大学、東京都医師会と連携し
地域医療の担い手としての女性研究者の育成

地域の拠点として機能する総合大学に

