

2021.7

vol.4



Diversity & Inclusion

～ “いのちのつながり”に貢献する医療、研究のために～

One Health 座談会

ポストコロナ時代に向けたダイバーシティ研究環境とは？

新型コロナウイルスの流行に伴う初の緊急事態宣言が出された2020年春以降、在宅勤務と保育園の休園や小中学校の休校などが重なったことで、女性へのケア労働負担の偏重が仕事の成果を創出する上で大きな障害になっている現状が浮き彫りになりました。多くの女性医師・研究者も例外ではなく、女性研究者の論文数の減少という形で顕在化しています。

一方で、新型コロナの影響で広がったテレワークやオンラインによる学会の開催などは、通勤や出張による時間的、精神的な負担の軽減につながり、男女を問わず多忙な就業・研究環境の変化につながる可能性も見えてきました。

そこで今回、本事業の連携機関の医師・研究者がポストコロナ時代のダイバーシティ研究環境を考える上でどのようなことが焦点なのか、何が大切なのか話し合いました。

(構成:木村麻紀/ジャーナリスト)

参加者紹介(敬称略)



日本医科大学大学院
生化学・分子生物学(代謝・栄養学)
教授 大石 由美子(司会)

群馬大学医学部卒。東京大学医学部循環器学科、カリフォルニア大学サンディエゴ校、東京医科歯科大学准教授を経て現職。1児の母親。



日本医科大学
武蔵小杉病院 放射線科
講師・医局長 関根 鉄朗

日本医科大学大学院卒(医学博士)。スイス・チューリヒ大学などを経て現職。二児の父親。



日本獣医生命科学大学
応用生命科学部食品科学科
准教授 奈良井 朝子

東京大学大学院農学生命科学研究科卒(博士)。日本獣医生命科学大学応用生命科学部食品科学科助教、講師を経て現職。二児の母親。



アンファー株式会社
主任研究員
波間 隆則

2015年に日本医科大学形成外科教室とのメカノバイオロジー研究を応用したPanasonic「頭皮エステスカルプDメカノバイオ」を共同開発。現在も同教室との特定臨床研究を続ける。三児の父親。

ワークライフバランスは向上 モチベーション維持に課題も

大石 まずは、自己紹介を兼ねて皆さんのコロナ禍でのワークスタイルの変化についてお聞かせください。

関根 放射線科で医局長として一般的な臨床業務を行うとともに、大学講師として研究や大学院生指導をしています。妻は一般企業で研究職として勤務しており、子どもは小学1年生と保育園年中の息子二人。今秋に第三子が生まれる予定です。

院内カンファレンスのほとんどが中止となり、臨床医とのディスカッ

ションの機会が大幅に減ってしまいました。他大学ではウェブカンファレンスや遠隔読影のシステムを改善した事例を聞いており、本施設で実施できていないことに焦りを感じています。

一方、会議や学会がオンラインに移行したことは本当に有難いです。子どもの送迎など忙しくなる夕方の時間帯の会議でも視聴して内容を確認できますし、遠方の学会移動がなくなったことで家族への負担を軽減できます。

奈良井 大学では研究と教育活動に加えて、大学の広報業務も仕事上大きなウエイトを占めています。夫は別の大学で教員をしています。子どもは小学6年生と3年生の二人。登校禁止になった時、弁当作りは大変でしたが、留守番ができるようになって家で過ごしてくれました。

夫と二人で時々、半日休みや在宅勤務を入れましたが、私自身は職場のほうがパソコン環境も良くて資料も揃っていましたので、ワークスタイルはほとんど変えずに過ごしました。**授業がオンラインになったことで、教材づくりには時間を要する**ようになりました。

波間 私は妻と中学1年生の長女、小学4年生の長男、小学1年生の次女との五大家族。妻は専業主婦ですがワンオペでは回らないので、朝はできるだけサポートするために小学1年生を学校まで送り届けています。

今までは「定時」という概念がありましたが、最近ではテレワークや時差出勤などによって「できる範囲で出勤」に変わってきました。個人的には**ワークライフバランスは格段に良くなりました**。一方で自己管理を求められますので、**自分を律しないとモチベーションを保ちづらい**と感じることが増えました。

大石 **皆さん毎日をきちんとマネージしていらっしゃるのが素晴らしいですね。研究って言ってみればやらなくても誰にも咎められませんし、具体的な数値目標もありません。そうした中で、どのようにモチベーションを保っていますか。**

関根 現所属施設の放射線科医師が少ないので、学会などで外部の人たちと対面でのディスカッションができないことに閉塞感を覚える面はありますね。個人的には、そろそろ正常化してほしいところです。

私は元々、同級生や臨床医の先生方の期待に応えたいという思いをモチベーションにして放射線科を志したところがあります。あいつに頼むといい答えが返ってくる、と言われるのが嬉しい。**共同研究者の役に立つことをやることに幸せを感じますし、モチベーション**になっています。

奈良井 オンラインの導入によって、共同研究者との研究は進めやすくなりました。資料を印刷したり足を運ばなくても簡単に情報交換やディスカッションができますし、**共同研究者の存在はモチベーション**になっていますね。コロナが終息したら対面が復活すると思われませんが、**学会も研究もオンラインとのハイブリッド化を進めていくと、研究情報の発信などが促進される**のではないかと期待しています。

波間 若い社員の意識においては、**自分の時間を有効に使いたい**と思っているので、**成果と結果さえ出せば自由に時間を使っているという企業文化**に変わってきています。うちの社長も、あまり時間に縛られずに、結果を出すためにはどう時間を使うべきか考えるようにと常々言っています。

家庭のこと、話していますか？

大石 **ぜひ大学にもそういった考え方を注入してほしいです(笑)。大学では、例えば男性医師が家事のために退勤することが上司から理解されなかったということも聞きます。**

関根 これまでは当科で共働きをしている医師は主に少数の女性医師に限られていました。そのため、それらのメンバーの家庭の事情による早退などがあっても男性医師でサポートすることで回ってきました。しかし、現所属施設の放射線科は半数以上が共働き未就学児持ちです。また、私の下の子の世代の男性放射線科医師の多くは共働きです。5年後には男性医師が育児や介護といった家事家庭の事情のために早退したり勤務時間の都合をつけて退勤するのは当たり前になるでしょう。

他の女性医師の多い一部の科では、このような問題が早くから顕在化していますから、話し合いの機会を持ち、ある程度の方針を示しているようです。しかし、放射線科を含む多くの科では、大きな問題点として認識されていません。

さらにそもそも、**同僚や上司との話し合いの機会がありません**。多忙な中で話し合いの機会を取ってもらうことそのものが自己主張となりますので、なかなか難しいです。妻を見ていると、一般企業は上司とのコミュニケーションを非常に密に取っており、羨ましく思います。

奈良井 関根先生のお話を伺っていると、昔の女性が思っていたことを思っているんだなと実感します。うちでも男性からそのような話を聞きます。**同僚だけでなく、上司部下も含めて普段から家庭のことなども会話することが必要だ**と思います。

木村 **コロナ禍で変化したワークスタイルを踏まえて、ポストコロナ時代のダイバーシティ研究環境を実現する上で改善、検討すべきポイントを最後に伺えますか。**

大石 会議の時間が夜遅いと、子育て世代にとっては致命的です。17時までにスタート、できれば17時までに終わるのがベストです。土日は避ける、早い時間にやるということですね。

奈良井 大学教員は時間の融通が比較的利く中で、勤務時間内外問わずメール対応等しているほか、論文の査読などタイムカードが表示する在勤時間では測れない仕事も多いので、**制度的には裁量労働制に持って行ってほしい**です。また、コロナ禍でいつ誰が感染してもおかしくない状況下で、専門性が高く代わりの利かない仕事をしているプレッシャーが大きいので、専門性がさほど必要ない**学内運営は一人だけに業務を集中させず、バックアップできる人材配置が必要だ**と思います。

本対談の詳しい内容はウェブサイトでご紹介しています。詳しくはこちらをご覧ください。



活動報告

シンポジウム「人を活かす働き方」

2021年3月27日(土)にダイバーシティ研究環境実現に向けたシンポジウム「人を活かす働き方」を開催しました。

村木厚子氏(津田塾大学客教授)による基調講演『『ダイバーシティ』の意義と人を活かす働き方を考える』では、何のために「ダイバーシティ&インクルージョン」を進めるのか、どんな効果をもたらすのか、推進を阻害する要因は何か、具体的にどうすれば進むかなど、ご自身の経験に基づいた力強く心に響くお話をいただきました。

ライフイベントとキャリアの継続に悩む女性には「子育てや介護は働く上でプラスになる、一時的に遅れてしまうように感じるが必ず追いつけると確信してください」とエールをいただきました。

続いてのディスカッションは、村木氏にもご登壇いただき、本事業の推進から見てきたダイバーシティ推進に関わる課題として、キャリア形成上の経験・認識における男女間格差や仕事量の多さ、研究時間確保の難しさによるワークライフバランスとキャリア継続の困難さなどが示され、今後の展望についての意見が交わされました。さらに、この課題を考えるために実施するマネジメント力養成講座について説明されました。



本シンポジウムの様子は
連携機関の皆様にご視聴いただけます。



女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト

日医大、日獣医大、アンファー(株)の女性・若手研究者、大学院生、ポストドクターなど35名が6グループに分かれ、医学・生命科学研究者のキャリア形成に伴う種々の課題について調査・研究を行いました。研究費獲得のための支援の現況、留学に関するアンケート結果、論文作成・学会発表のこつ、クラウドファンディングを通じた研究費の取得、産学連携共同研究の進め方など、各グループ独自の視点に基づく研究が展開されました。2020年11月28日には研究発表会を開催し、ユニークなプレゼンテーションと活発なディスカッションが行

われました。また、普段一緒に活動することのない、様々な研究分野のメンバー間で情報交換ができたことは、有意義な機会となりました。



研究レポートと発表資料は本事業のウェブサイトからご覧いただけます。



リーダーシップ&マネジメント力養成講座

2020年9月26日オンデマンド・セミナー「ダイバーシティ時代を共に生きる～男女共同参画の視点から～」を実施しました。弁護士の渥美雅子氏から「男女共同参画社会の実現をめざして」、三菱地所株式会社の森下朝日太郎氏から「ダイバーシティ&インクルージョンの取組みについて」を講演いただき、続いてダイバーシティ推進委員会植木委員長と鼎談を行いました。男女格差・女性雇用に関する現状と法制度の課題、企業での具体的な取組み事例をお話した



き、現状を変えるための制度の実行や格差解消に向けた習慣・意識の見直しの必要性が論じられました。本セミナーの内容は冊子にまとめ、連携機関に配布しています。

活動報告

研究留学のすすめ ～留学経験者へのインタビュー集～

本事業の取り組みの一つに留学の支援があります。この冊子は留学経験者にアンケートを実施し、さらに9名の研究者にインタビューを行い、その貴重な経験をまとめたものです。研究者のキャリアに「留学」という選択肢を加え、その実現を後押しすることを目指しています。9名のバラエティに富んだ体験記としても、留学のきっかけとその準備、現地での研究と生活、得られたことなどの情報源としてもお読みいただけます。



あなたのキャリアを応援する 11の方法

本事業としあわせキャリア支援センターで提供している多彩な支援制度を、一冊にまとめました。支援制度についてイラストで紹介し、ライフイベントと仕事の両立、研究力の向上といった目的別にわかりやすくお伝えしています。ご自身での活用はもちろんのこと、部下や同僚など周囲の方への情報提供にもぜひお使いいただきたくご用意しております。



冊子をご希望の方はしあわせキャリア支援センターまでお気軽にご連絡ください。また、ウェブサイトからはダウンロードしてご覧いただけます。

研究留学のすすめ



あなたのキャリアを応援する11の方法



その他の活動報告

M

2021年

V

6月17日 マネジメント力養成講座開催(第2回) **知**

A

5月26日 マネジメント力養成講座開催(第1回) **知**

5月20日 研究費獲得に向けたセミナーAMED編開催
(小川先生、阿部先生) **知**

4月1日～ 2021年度共同研究の補助開始

3月31日 ● 共同研究の研究発表会開催

● 2019・2020年度事業報告書発行

2月24日 プレゼンテーション力向上セミナー開催

(広海健先生) **報**

2020年

12月17日 ダイバーシティ推進講演会開催(野口健氏) **報**

11月21日 ダイバーシティ推進講演会開催(菊池桃子氏) **報**

M

2021年4月1日

V

● 2021年度研究支援員配置制度開始

● 2021年度病児・病後児および休日勤務時等の
保育支援制度開始 **支**

● 2021年度英文校閲費用助成制度開始 **支**

M

2020年10月1日～

時間短縮勤務制度利用者のキャリア継続支援開始

V

2020年2月8日～

研究力向上英語プレゼンテーション講座開催

【実施機関】 **M** …日本医科大学 **V** …日本獣医生命科学大学 **A** …アンファー株式会社

【ホームページに記載がある情報】 **支** …支援制度 **報** …活動報告 **知** …お知らせ

詳細、お申し込みなどは
One Healthのウェブサイトをご確認ください

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(牽引型)

【代表機関】日本医科大学 【共同実施機関】日本獣医生命科学大学 アンファー株式会社

【編集・発行】学校法人日本医科大学 しあわせキャリア支援センター 〒113-8602 東京都文京区千駄木1-1-5 TEL 03-3822-2131

one-health.jp

