

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）

2019・2020年度 事業報告書



Diversity & Inclusion

“いのちのつながり”に貢献する医療、研究のために

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)
 2019・2020年度 事業報告書

目次	1
連携機関ご挨拶	3
代表機関	
日本医科大学	学長 弦間 昭彦 実施責任者 土佐 眞美子
共同実施機関	
日本獣医生命科学大学	学長 清水 一政 実施責任者 植木 美希
アンファー株式会社	代表取締役 三山 熊裕 実施責任者 波間 隆則
1章 事業概要	5
1 目標・行動計画および取り組みの概要	6
2 実施体制	7
3 各機関の数値目標	8
4 2019・2020年度 事業計画	8
2章 活動報告	10
1 ダイバーシティ研究環境整備のための取り組み	11
1-1 研究支援員配置制度	11
1-2 女性研究者を代表とする共同研究への研究費の補助	14
1-3 病児・病後児及び休日勤務時等の保育支援制度	17
1-4 時間短縮勤務制度利用者のキャリア継続支援	18
1-5 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト	19
1-6 いのちのつながり講演会	23
1-7 キックオフシンポジウム	25
1-8 ダイバーシティ推進講演会	27
1-9 他機関のセミナー等への参加	31

2	女性研究者の研究力向上とリーダー育成のための取り組み	32
2-1	産学横断型キャリア相談窓口	32
2-2	産学横断型メンター制度	33
2-3	留学支援	34
2-4	英語科学論文の書き方講座	37
2-5	英文校閲費用助成制度	38
2-6	外部資金獲得に向けた支援	38
2-7	リーダーシップ養成セミナー	39
2-8	プレゼンテーション力向上セミナー	41
2-9	研究力向上英語プレゼンテーション講座	42
3	女性研究者の上位職への積極的登用に向けた取り組み	44
3-1	教育担当講師制度の活用	44
3-2	マネジメント力養成講座	45
4	情報発信と広報	47
4-1	動画「ダイバーシティ研究環境実現に向けて」の制作	47
4-2	ダイバーシティ環境推進のポスター制作	47
4-3	日本獣医生命科学大学教員インタビュー集発行	48
4-4	One Healthウェブサイト	48
4-5	ニュースレターの発行	49
4-6	書籍貸出	50
4-7	ダイバーシティ推進室ウェブサイト	50
3章	ワーク・ライフ・バランスに関わるアンケート調査	51
1	調査概要	52
2	調査結果	52
2-1	総評	52
2-2	グラフ	55
3	資料	71
3-1	アンケート依頼文	71
3-2	調査項目一覧	74
4章	資料	79
1	One Health 実行委員会規程・委員名簿・開催日と議題	79
2	2019・2020年度事業取組実施表	85

ご挨拶

代表機関 総括責任者

学校法人日本医科大学 日本医科大学 学長

多様性に富んだ人材の活躍を支援し、 アカデミアにおけるイノベーションの促進を

弦間 昭彦

日本医科大学の前身である済生学舎は日本で最初に女性の医学生を迎え入れ、明治大正期には大勢の女性医師を輩出しました。近年、本学の女性入学者は増加の一途にあり、4割以上を占めるまでになっています。いずれも優秀な成績を収めており、卒業後社会で活躍する医師・研究者として成長していただく環境づくりが本学の使命の一つと考え、私どもは多様性に富んだ人材が活躍するための研究環境づくりや教員評価制度の見直しを行い、女性医師・研究者の活躍を強くバックアップすることいたしました。

研究環境の整備について、しあわせキャリア支援センターが窓口となって進めている研究支援員の配置、ならびに共同研究助成は着実な成果をもたらしています。家庭を持つ女性研究者にとって、育児や介護の制約を受けることなく研究が継続されるとともに、本事業を共同で行う日本獣医生命科学大学・アンファー株式会社との学際的な新規研究の展開も期待されます。また、教員評価においては、診療、教育、研究のうち、一つか二つの領域で高い成果を上げれば評価する仕組みづくりを進め、一人ひとりの才能を活かす組織づくりを積極的に進めております。

引き続き、女性を中心に多様なリーダーを育成し、社会に役立つ成果を上げられる環境を実現してまいります。



共同実施機関 総括責任者

学校法人日本医科大学 日本獣医生命科学大学 学長

個が評価される

喜びに満ちた研究環境づくりへ

清水 一政

私どもは、2017年度に男女共同参画推進委員会を設置して以来、「男女がともに気持ちよく仕事ができる環境の改善、向上」を推進するため、学校法人が設置する女性医師・研究者を支援する組織と連携しながら、教職員の意識調査アンケートの実施や啓発を目的とした講習会等を開催し、男女共同参画への本格的な取組みをスタートさせました。

2018年1月に策定した中長期計画では、ビジョンの1つに「個が評価される喜びに満ちた大学」と定め、そのアクションプランとして「安心して働ける職場環境の整備」「男女共同参画の推進」を掲げました。こうした取り組みを続ける中、本事業に採択されたのを機に、ダイバーシティ研究環境構築のための取組みをさらに加速させています。具体的には、ダイバーシティ推進室を設置し、女性教員や若手教員の研究環境の整備と向上、産学連携の促進及び女性研究者の積極的採用と上位者への登用促進、さらには連携機関とともに社会全体としてダイバーシティ環境の実現に向けて検討を重ね、実行して参りました。時代の変化や社会の要請に応え、ダイバーシティ社会の実現のために、私たち日本獣医生命科学大学はこれからも着実に歩みを進めて参ります。



共同実施機関 総括責任者

アンファー株式会社 代表取締役

アカデミアとの連携事業で

人生100年時代の「予防医学」をサポート

三山 熊裕

アンファー株式会社は自分をより「美しく」、「健やかに」することを通じ、人生をより「愉しく」したい人を増やすことを企業理念としております。これまでに、当社では、数多くの医師や臨床機関、研究機関と連携して、予防医学をベースとした各種サービス事業を手掛けており、約180の医薬品、医薬部外品、化粧品、食品を展開しています。当社のお客さまである女性の方々のニーズ等を含めたマーケティングデータを保有しています。本事業を通じて、女性医師・研究者の皆さまと協力しながらこうしたデータを活かして共同研究を進め、日々の生活に取り入れていただける商品・サービスに結びつけることを目指してまいります。

当社の社員構成は比較的若く、出産・育児休業に入る社員が増えています。復職率は100%を誇ります。在宅勤務や時短勤務などを通じた両立支援とともに、ライフイベントに直面しながらも新しい職務にチャレンジする人材を育成するなど、多様なキャリア構築をサポートしています。このような企業体としての私どもの取り組みを、大学での多様な研究環境の実現においても参考にしていただけることを願っております。



就業継続と成果創出への支援で、 女性医師・研究者の上位職比率アップへ

代表機関 実施責任者
学校法人日本医科大学しあわせキャリア支援センター センター長
日本医科大学 准教授
土佐 眞美子

私どもは2015年に「女性医師・研究者支援室」を設立して以来、女性医師・研究者の育児・介護等との両立支援と研究支援を行ってきました。さらに、女性のみならず多様なキャリア構築へのニーズに対応するため、2019年より「しあわせキャリア支援センター」に改組し、医師・研究者としての就業を継続しながら成果を創出できる人材の育成に本格的に乗り出しました。

2019・2020年度には育児等との両立支援を強化し、就業の継続を後押しする支援を開始しました。また、成果につながる研究を支援するため、育児・介護等のライフイベントに直面した研究者に研究支援員を配置するとともに、本事業の連携機関での共同研究への助成を行っています。さらには、講演会やセミナーを通じて、研究者のリーダーシップ育成にも取り組みを広げています。支援制度を利用した研究者からは研究成果を上げられたこと、セミナーなどの参加者からは研究へのモチベーションに関わる意識が変化したこと、などの反応を頂いております。

今後より良い支援を継続し、女性研究者の上位職比率を着実にアップさせ、多様性に富んだ就業・研究環境を実現させながら、変化する社会の要請に応じて参ります。



インクルーシブ・グロースの精神で 研究力向上へ

共同実施機関 実施責任者
日本獣医生命科学大学 ダイバーシティ推進委員会 委員長
日本獣医生命科学大学 教授
植木 美希

本学は6割以上が女子学生です。動物の生命や食と関わる領域に女性が強い関心を持っている現れでしょう。それは持続可能な社会を実現する上でとても重要なことであり、研究と教育を担う女性教員の活躍が期待されます。

ダイバーシティ推進委員会は2019年4月に男女共同参画推進委員会から改称致しました。この改称は、世界の潮流に合わせて本学における男女共同参画をより積極的にアクティブに多様性を推進しようとする決意の表明です。2019年12月にはダイバーシティ推進室を新たに設置しました。この推進室を拠点に女性研究者の研究力向上に向けて取り組んでいきたいと考えています。

また本事業の実施に伴い、2019・2020年度は連携機関での共同研究支援やライフイベントにある女性教員支援のための研究支援員の配置、セミナーなどを実施するとともに、教員のインタビューを実施し、本当に必要とされる支援は何かについて検討を重ねています。

誰もが働きやすい職場作りへは本学で働く全ての教員の立場を知る、そして理解を含め、共感できる寛容の精神が必要であると思います。できる限りインクルーシブ・グロース(包括的な成長)の精神で取り組んで参ります。



医師・専門家×プロダクトによる 商品・サービスの開発のためのダイバーシティを推進

共同実施機関 実施責任者
アンファー株式会社 主任研究員

波間 隆則

当社は「最先端医療技術や臨床経験など様々な知見を持つ医師や専門家と、自社の商品開発・コンセプト開発のノウハウを掛け合わせ、新たな商品・サービスを開発すること」を企業バリューとして掲げています。

お客様のマーケティングデータからニーズを探ることはもちろんですが、私たちメーカーにおける独自性のある開発業務に欠かせないのは商品企画に至るまでのシーズ開発です。基礎研究や臨床研究など、研究者の研究成果はシーズを生み出す貴重な財産です。特にトイレット商品、化粧品、オーガニック食品、ベビー商品などを取り扱っている当社においては女性目線の研究に基づくシーズ開発がイノベーションを起こし、お客様のニーズをつかむ商品へと変化します。

今回のプロジェクトを通じて多様性に富んだ勤務形態・研究環境整備を実現させながらダイバーシティを推進し、女性だけでなく特に若手男性の研究者にとっても効率的で働きやすい企業に成長していくことを願っております。また大学との共同研究や個性を生かすノウハウの共有などを通じて、社会に貢献していきたいと思っておりますので、今後ともよろしくご厚意申し上げます。



1章 事業概要

1章 事業概要

1 目標・行動計画および取り組みの概要

代表機関	学校法人日本医科大学 日本医科大学
総括責任者名	学長 弦間 昭彦
共同実施機関名	学校法人日本医科大学 日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社
実施予定期間	2019年度～2024年度

目標・行動計画の設定

【目標】

1. 女性研究者の研究力の向上・産学連携の促進
2. 女性研究者の上位職への登用促進
3. 社会全体としてのダイバーシティ環境の実現

生命科学領域における基礎研究を推進し、癌や生活習慣病をはじめとした加齢関連疾患の病因・病態の解明に貢献する。また、産学間で連携して、臨床応用を視野に入れたトランスレーショナルリサーチを推進し、新規治療・予防戦略を確立し、未来型医療を先導する。以て、女性研究者の研究力を伸ばし、上位職への登用を促進する。並行して、ひろく地域社会に「いのちのつながり」を学ぶ機会を提供することにより、地域との連携を強化し、ダイバーシティ意識を根付かせ、次世代の研究者を育成することを目標とする。

【行動計画】

1. 「いのちのつながり」を柱とした共同研究の推進と女性・若手研究者キャリア支援

女性・若手研究者の細やかな視点で「いのち」を捉え、病因・病態の解明や疾病の予防、健康寿命の延伸を主眼においた基礎研究や、産学連携研究を推進する。科学技術研究費補助金(科研費)を含む、外部資金の獲得を1.2倍に増加させ、独立した研究環境を構築できるよう支援する。

2. 上位職への登用促進に向けたキャリアアップ

本事業を通じ、学位を取得した若手研究者は7年以内に准教授・講師の職につき、更に実績を重ね学内外の教授職を目指すことを支援する。2019年度は、女性教授は約6.6%であったが、2024年度には13.2%を目標とする。准教授・講師についても2019年度10.4%から2024年度12.5%以上にすることを目標とする。

3. 地域との連携によるダイバーシティ研究環境の実現

「いのちのつながり」をテーマとした出張授業など、地域に向けたアウトリーチ活動を10回/年以上実施し、多様なヒト(成人、子ども、高齢者)や動物の共生が可能なダイバーシティ環境を構築する。活動を通じ、ダイバーシティに対する人々の関心を高め、適正なワーク・ライフ・バランスの実現や、研究者をとりまく家庭や職場のしあわせキャリアの向上と、「ダイバーシティ研究環境」の実現に繋げる。

4. グローバル人材の育成

また、海外からの研究者・留学生の人数を2019年度・13人から2024年度までに1.5倍以上に増加させる。外国人研究者を交えた定期的な勉強会を開催し、グローバル人材を育成する。

取組の概要

1. 「いのちのつながり」を柱とした研究の推進と女性・若手研究者キャリア支援

女性・若手研究者の視点で生命現象を捉え、病因・病態の解明や疾病予防、健康寿命の延伸を主眼においた研究を推進する。産学連携を支援し、研究成果の早期実用化を促す。リーダーシップ養成セミナーを共催し、学協会における理事・会長への就任、政府諮問機関等への参画を目指せる人材を育成するとともに、上位職への登用を行う。

2. 「いのちのつながり」講座によるワーク・ライフ・バランス意識改革

種の多様性は生態系の安定に必須である。生命科学研究に取り組む女性・若手研究者が、一般社会に向けたアウトリーチ活動を通じて「いのちのつながり」がダイバーシティの具現化に必須であることを解説し、ワーク・ライフ・バランスの意識を高める。これらの取組を通じ、多様なヒトと動物、環境の多様な生命との共生を目指す、一歩進んだダイバーシティ環境の実現を目指す。

2 実施体制

日本医科大学と日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社による「One Health 実行委員会」を設置し、地域との連携強化、次世代研究者育成の加速を目指し、産学連携のダイバーシティ研究環境整備と女性上位職登用に向けて取り組みを実施する。「One Health 実行委員会」は、各連携機関の実施責任者を含む6名の委員と、学長、研究部長等によって構成される。「One Health実行委員会」は、学校法人日本医科大学 しあわせキャリア支援センターと各共同実施機関とのネットワークを密にし、多様な人材のキャリア形成や現場のニーズに即した支援体制を構築する。

代表機関および共同実施機関内においては、各機関内に設置されているダイバーシティ推進委員会、研究推進課、および学校法人日本医科大学の知的財産推進センター、ICT推進センター、国際交流センターなどとの連携のもとに事業を推進する。



3 各機関の数値目標

本事業による女性・若手研究者の育成、ならびにダイバーシティ研究環境の構築に向けた支援の成果として、2024年度には各機関における女性研究者の在職比率を以下の通りとすることを目標とする。

事業目標	女性研究者採用比率	女性研究者在職比率	教授(管理職)比率
日本医科大学 (代表機関)	2019年度 35%	2019年度 26%	2019年度 7%
	2024年度 35%	2024年度 30%	2024年度 13%
日本獣医生命科学大学 (共同実施機関)	2019年度 50%	2019年度 21%	2019年度 15%
	2024年度 50%	2024年度 27%	2024年度 20%
アンファー株式会社 (共同実施機関)	2019年度 50%	2019年度 59%	2019年度 33%
	2024年度 67%	2024年度 60%	2024年度 40%

4 2019・2020年度事業計画

【事業の目的】

日本医科大学

生命科学領域における基礎研究を推進し、癌や生活習慣病をはじめとした加齢関連疾患の病因・病態の解明に貢献する。また、産学間で連携して、臨床応用を視野に入れたトランスレーショナルリサーチを推進し、新規治療・予防戦略を確立し、未来型医療を先導する。医学部教授の選考基準の見直しや教育担当講師の配置などの取り組みを継続し、女性研究者の高い離職率の原因分析準備を行い、女性研究者の研究力を伸ばし、上位職への登用を促進する。並行して、ひろく地域社会に「いのちのつながり」を学ぶ機会を提供することにより、地域との連携を強化し、ダイバーシティ意識を根付かせ、次世代の研究者を育成することを目的とする。

日本獣医生命科学大学

本学へ入学する学生の6割以上が女子であるが、本学に在籍する女性教員数は日本の農学系の数値を若干上回る程度であるため、研究力のある女性教員そのものの数を増加させることが重要である。女性教員の研究環境が整備されることで、女子学生もキャリアデザインを広げ、良好なキャリアパスをイメージでき、大学院への進学率向上につながる好循環が誕生する可能性がある。そこで本学では中長期計画に男女共同参画推進を掲げ、全学的なダイバーシティ研究環境の実現に向けて力を入れているが、さらに本事業を通じてOne Health実行委員会を共同で運営し、次世代の研究者を育成し、ダイバーシティ環境の一層の促進を図ることを目的とする。

アンファー株式会社

日本医科大学と日本獣医生命科学大学との共同研究を推進し、女性研究者が活躍できる環境を築くための課題解決に向けた事例や、具体的な方策と手段を共有するために、One Health実行委員会の下、セミナーを開催する等して連携を強化し、次世代を牽引する女性研究者の育成に貢献する。

【実施内容】

代表機関である日本医科大学と、共同実施機関である日本獣医生命科学大学とアンファー株式会社と協働して取り組む。

1 ダイバーシティ研究環境整備のための取り組み

1) 病児保育を含めた保育支援とワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査と支援策立案	2019	医・獣
2) 保育支援制度の整備	2020	医・獣
3) 研究支援員配置制度の実施	2019、2020	医・獣
4) 女性研究者を代表とする共同研究費補助	2019、2020	医・獣・ア
5) 時間短縮勤務制度利用者のキャリア継続支援	2020	医
6) 地域との連携強化、次世代研究者育成	2019、2020	医・獣・ア
7) 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクトの実施	2020	医・獣・ア
8) 女子学生向けキャリアパス支援の取組	2020	獣
9) One Healthウェブサイトでの情報発信	2019、2020	医・獣・ア
10) 他機関のシンポジウム、セミナーへの参加	2019、2020	医・獣・ア

2 女性研究者の研究力向上のための取り組みとそれに通じたリーダー育成のための取り組み

1) 産学横断型キャリア相談室	2019、2020	医・獣・ア
2) 産学横断型メンター制度の導入	2019、2020	医・獣・ア
3) 研究力向上に向けた留学支援の促進	2020	医・獣
4) 女性研究者の研究力向上のための特別講習等の開催	2020	医・獣・ア
5) リーダーシップ養成セミナーの開催	2019、2020	医・獣・ア
6) 研究者間のコミュニケーションを密にするランチミーティングを開催	2020	獣

3 女性研究者の上位職への積極的登用に向けた取り組み

1) 教育担当講師制度の活用	2020	医
2) 女性教員採用向上に向けたアクションプランを検討	2020	獣
3) マネジメント力の涵養	2019、2020	医・獣・ア
4) グローバル人材の育成	2019、2020	医・獣

医…日本医科大学 獣…日本獣医生命科学大学 ア…アンファー株式会社

2章 活動報告

2章 活動報告

ダイバーシティ研究環境整備のための取り組み

1-1：研究支援員配置制度

日本医科大学、日本獣医生命科学大学では妊娠・出産、育児、介護などのライフイベントにある女性研究者の研究活動の維持と促進を図るため、2019年度から研究支援員配置制度を導入した。1週間当たり最大20時間の支援を受けることができる。研究者は研究支援員から実験補助、データ解析など研究に必要な業務の支援を受けることができる。

【対象者】

日本医科大学、日本獣医生命科学大学に所属する常勤の女性研究者（特任、ポストドクター含む）で、以下①～④のいずれかに該当する方

- ① 妊娠：母子手帳取得後、産休前まで
- ② 育児：小学校6年生までの子を養育している方
- ③ 介護：要支援または要介護の認定を受けている家族の介護をしている方
- ④ その他、上記理由に準ずるライフイベントにより、十分な研究活動が出来ないと認められる方

※日本医科大学では2020年度から男性研究者も対象とした

【研究支援員の勤務時間等】

週に最大 20 時間まで。研究支援員の雇用は大学で行い、経費も全額負担する

【2019年度 支援実績】

日本医科大学	8名
日本獣医生命科学大学	2名

【2020年度 支援実績】

日本医科大学	8名
日本獣医生命科学大学	4名（前期3 後期3）

2019年度の支援を受けた研究者の意見

●1か月半と短い期間ではあったが、支援員の配置を受け、私の身体的および精神的負担は計り知れないほど軽減された。昨年度米国より帰国し、未就学児と5年生の子供も日本の生活や学校に慣れない中で育児と家事と仕事の両立は困難な場面も多かった。学内での仕事効率が極めて上昇したため、研究活動に集中する時間が増え、学生との時間も増えたため、教育効果も著しく上がった。

●育児中の研究者が研究しやすい環境を作って頂けることは大変嬉しいことです。今後もこのような支援が持続することを強く願います。

●これまでと同じ就業時間内にまさに2人力となって、後回しになっていたデータ解析や実験を終えることができた。追われる気持ちも抑えられ、精神的にも落ち着いて研究を遂行することができた。

●これまで実験補助員や支援員などを自身で利用することがなかったので、大変良い機会を与えていただいたと感謝しています。支援員の方がいなければ、現在も達成できていない項目がたくさんあったかと思うと、折角助けていただいたからという気持ちから、支援後も積極的に研究に取り組むことができている。是非、皆様にも本制度を活用して、普段できない経験をしていただければと考えています。

●臨床を行いながら、新規の実験を立ち上げつつ解析を進めることが困難でありましたが、外来日に自分で解析ができないときにも支援員の方に並行して解析を進めていただけることで、時間的にも精神的にも大変救われました。身体的にも余裕ができ、これまで集中力を欠いていた日常が楽に過ごせるようになりました。

●今回の制度を利用させていただき、モチベーションも上がりました。今年度の応募には残念ながら採用されませんでした。来年度の採用に向けてより成果をだせるよう精進したいと考えております。採用について、一度採用をされた場合は採択されない、など条件があるようでしたら募集のときにご提示いただけると幸いです。

●支援員の配置期間は短期間であった。仕事を覚えてもらうのに配置期間の多くを費やすことになり、身体的・精神的にも配置の効果や改善された点を実感するには至らなかった。

●何よりも第一に、このような支援の機会が与えられたことが、大変嬉しかったです。今回の支援により、今まで行ってきた臨床のデータをまとめることが出来る可能性を感じることができ、前向きな気持ちになれました。手術、病理などのデータ入力、比較的単純な作業ではありますが、大学にいる間にしかできない業務です。子育て中のため、時間の制約が多く、入力が困難であり、大変困っておりました。今後はこのデータを生かして、長期的な視点での甲状腺、副甲状腺治療についてさらに研究していこうと思いました。ありがとうございました。

●一人で実施するには制限のある動物実験などにおいて、経験者による支援があったお陰で、実施時間の短縮や作業の効率化が実現できました。支援期間中、活発で有意義な研究活動を推進でき、成果発表に繋がりました。

●研究、教育業務が家事・育児と両立しやすくなりました。特に、子供が病気で仕事を休まなければならなかったとき、代わりに実験を1月から3月までの3ヶ月の間に行っていただいた実験と支援のお陰で期限内に論文を書き上げることが可能となりました。進めていただいたことは大きな助けになりました。

●今年1月より配偶者が地方に転勤したことにより、生活環境が変化した。家事や育児に関わる時間が増加し、今までの研究に関わる時間を減少せざるを得ない状況となった。しかしながら、支援を受けたことによって、仕事量を減らすことなく研究のペースを維持することができ、身体的・精神的な面において負担を感じることなく、業務を進めることができた。

●女性医師は子供を抱える限り、研究は無理かもしれないと思っていました。それが、このような形で、また研究に取り組むことができました。研究支援員の配置は長く提供してもらえず、短い期間でしたが、短時間負担が軽減されたことで、モチベーションが上がりました。ありがとうございました。

2019年度の支援を受けた研究者の意見

●今回の支援員の方はとてもスキルもあるレベルの高い方だったので、研究の面では大変助けてもらいました。研究の内容についてもディスカッションすることができました。また、精神的な面においても、「妊娠出産で遅れをとった」というネガティブな感情は、「妊娠出産を経ても助けをもとめればいいし、現代ではすでにそれを容認する社会になっている」という考え方に変わりました。短い期間でしたが、とても実りの多い充実した支援期間でした。

●医師としての臨床業務の勤務状況は、平日は朝8時半から5時まで、土曜日は14時までで、外来と病棟業務がありました。病棟業務は患者の容態に合わせてもっと遅い時間(7時頃)になることがほとんどです。配偶者である夫も小児科医のため同等またはそれ以上の勤務があり、2歳の次女の保育園のお迎えと7歳の長女の学童保育のお迎えには、私が行かなければなりません。そのため、研究したくても、どうやっても費やせる時間が極端に少ないことが、悩みでした。女性医師は子供を抱える限り、研究は無理かもしれないと思っていました。しかし、支援員の配置により、マウスの管理やルーチンの実験操作の時間的負担が大幅に削減され、研究が当初の予定どおりに遂行され、意欲が湧き、仕事に対する情熱も増しました。

●本制度を利用することによって、様々な事情によって仕事と生活との両立が難しい研究者や医師にとって、自身のキャリアを継続・発展させることができるため、本制度は非常に有用な制度だと思った。

1-2：女性研究者を代表とする共同研究への研究費の補助

日本医科大学、日本獣医生命科学大学に所属する女性研究者が代表となる医学・生命科学領域の共同研究を公募し補助する制度で、共同研究にかかる研究費として1件につき100万円を補助する。

【申請資格者】

申請者（研究代表者）は、日本医科大学、
日本獣医生命科学大学に所属する女性教員・研究者（助教以上）

【研究組織】

連携機関（日本医科大学・日本獣医生命科学大学・アンファー株式会社）のうち
2機関以上の共同研究者による共同研究
人数の制限はない

【補助金額】

1件100万円
研究代表者の他、代表者と同じ機関に所属する共同研究者のみ使用可

日本医科大学の共同研究

2019年度採択 4件				
研究代表者氏名	職名	所属	研究題目	共同研究者
田嶋 華子	助教・医員	武蔵小杉病院 小児科	子どもの痛みの表出が養育者に与える影響の検討 - 比較心理学の視点から -	日本医科大学 2名 日本獣医生命科学大学 5名
藤原 めぐみ	助教	生化学・ 分子生物学 (代謝・栄養学)	腫瘍性低酸素がマクロファージを血管新生誘導性マクロファージに変える仕組みを解明する	日本医科大学 5名 日本獣医生命科学大学 1名
尾崎 紗恵子	助教・医員	付属病院 皮膚科	色素幹細胞の活性化に関わる紫外線の作用機序の解析	日本医科大学 4名 アンファー株式会社 2名
土佐 眞美子	准教授	付属病院形成外科・ 再建外科・ 美容外科	尋常性痤瘡後ケロイドに対する新治療法確立に向けた基礎研究 - ケロイドにおけるアンドロゲン受容体と5 α -リダクターゼの発現解析 -	日本医科大学 3名 アンファー株式会社 2名

2020年度採択 3件				
研究代表者氏名	職名	所属	研究題目	共同研究者
田嶋 華子	助教・医員	武蔵小杉病院 小児科	子どもの痛みの表出が養育者に与える影響の検討 - 比較心理学の視点から -	日本医科大学 2名 日本獣医生命科学大学 5名
藤原 めぐみ	助教	生化学・ 分子生物学 (代謝・栄養学)	アミノ酸代謝の動的変動が腫瘍組織内マクロファージにどのような機能変化を与えるか	日本医科大学 5名 日本獣医生命科学大学 1名
尾崎 紗恵子	助教・医員	付属病院 皮膚科	色素幹細胞の活性化に関わる紫外線の作用機序の解析	日本医科大学 4名 アンファー株式会社 2名

日本獣医生命科学大学の共同研究

2019年度採択 2件				
研究代表者氏名	職名	所属	研究題目	共同研究者
小竹 佐知子	教授	応用生命科学部 食品科学科 食品工学	咀嚼の有無が分子レベルの味覚・嗅覚認知に与える影響	日本獣医生命科学大学 2名 日本医科大学 2名
奈良井(金山)朝子	准教授	応用生命科学部 食品科学科 農産食品学	緑茶および紅茶とともに摂取する食品成分が茶ポリフェノールの生理活性に及ぼす影響の解明と茶消費実態から考察される茶の健康機能に関する研究	日本獣医生命科学大学 3名 日本医科大学 1名

2020年度採択 3件				
研究代表者氏名	職名	所属	研究題目	共同研究者
小竹 佐知子	教授	応用生命科学部 食品科学科 食品工学	咀嚼の有無が分子レベルの味覚・嗅覚認知に与える影響	日本獣医生命科学大学 2名 日本医科大学 2名
奈良井(金山)朝子	准教授	応用生命科学部 食品科学科 農産食品学	緑茶および紅茶とともに摂取する食品成分が茶ポリフェノールの生理活性に及ぼす影響の解明と茶消費実態から考察される茶の健康機能に関する研究	日本獣医生命科学大学 3名 日本医科大学 1名
小野沢 栄里子	助教	獣医学部 獣医保健看護学科 獣医保健看護学 臨床部門	ネコ難治性膵外分泌腺がん細胞株の樹立と性状解析および治療戦略探索	日本獣医生命科学大学 3名 日本医科大学 1名

1-3：病児・病後児及び休日勤務時等の保育支援制度

日本医科大学、日本獣医生命科学大学に所属する研究者に対し、研究活動と育児との両立を支援するため、業務上やむを得ない理由により、夜間・早朝保育、休日保育、病児・病後児保育を利用する際に、その利用料金の一部を補助する。

【支援対象者】

研究に従事する専任教員及びポストドクターで、小学校6年生までの子を養育している者

※男性研究者にあっては、配偶者が大学、大学共同利用機関、独立行政法人又は企業等で雇用されている研究に従事する者である場合に限る

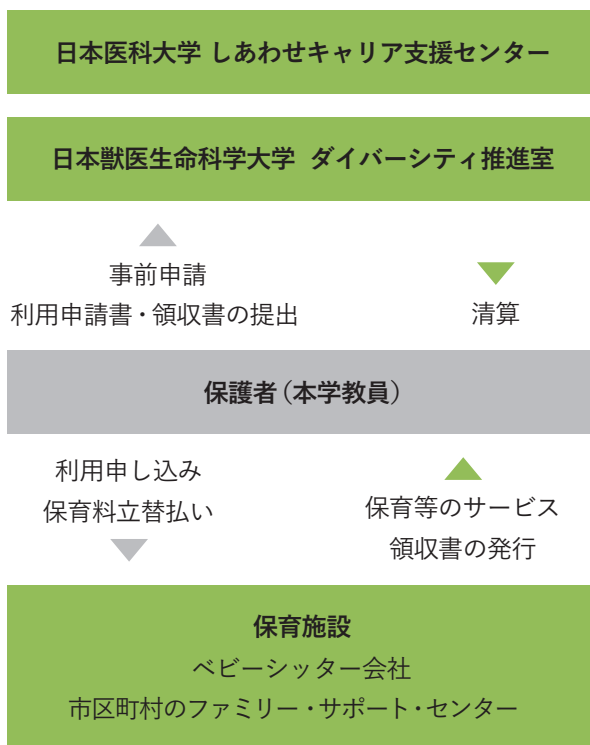
【支援対象となる保育等】

研究者が業務上やむを得ない理由により、夜間・早朝保育、休日保育、病児・病後児保育が必要となり、保育施設又はベビーシッター会社及び市区町村で行っているファミリー・サポート・センターのサービスを利用した場合に、本制度による支援対象とする

【補助額】

支援対象となる保育等の利用に係る利用料金（登録料、交通費、キャンセル料等は除く）の半額を補助するものとし、子1人あたり上限額（年度）2万円までとする

制度利用の流れ



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)」

2020年度

病児・病後児 及び 休日勤務時等 保育支援制度 利用者募集

研究と育児の両立を応援！

- 対象** 子育て中の日本医科大学の研究者
・専任教員及びポストドクター
・子供は小学校6年生まで
・男性研究者の場合 配偶者が研究に従事する者に限る
- 保育** 夜間・早朝、休日、病児・病後児の
保育サービス ※
※ 保育施設 ベビーシッター会社
ファミリーサポートセンターを利用
- 補助** 利用料金の半額
・補助の上限は 子ども一人につき年度中 2万円
- 期間** 2020年9月1日～2021年3月31日

ご利用には事前の登録が必要です

詳細情報・登録は、**One Health WEBサイト**
<https://one-health.jp/news/185/>

お問い合わせ
しかわせキャリア支援センター
03-3822-2131(内線5500-5501) app-shien@nms.ac.jp

1-4：時間短縮勤務制度利用者のキャリア継続支援

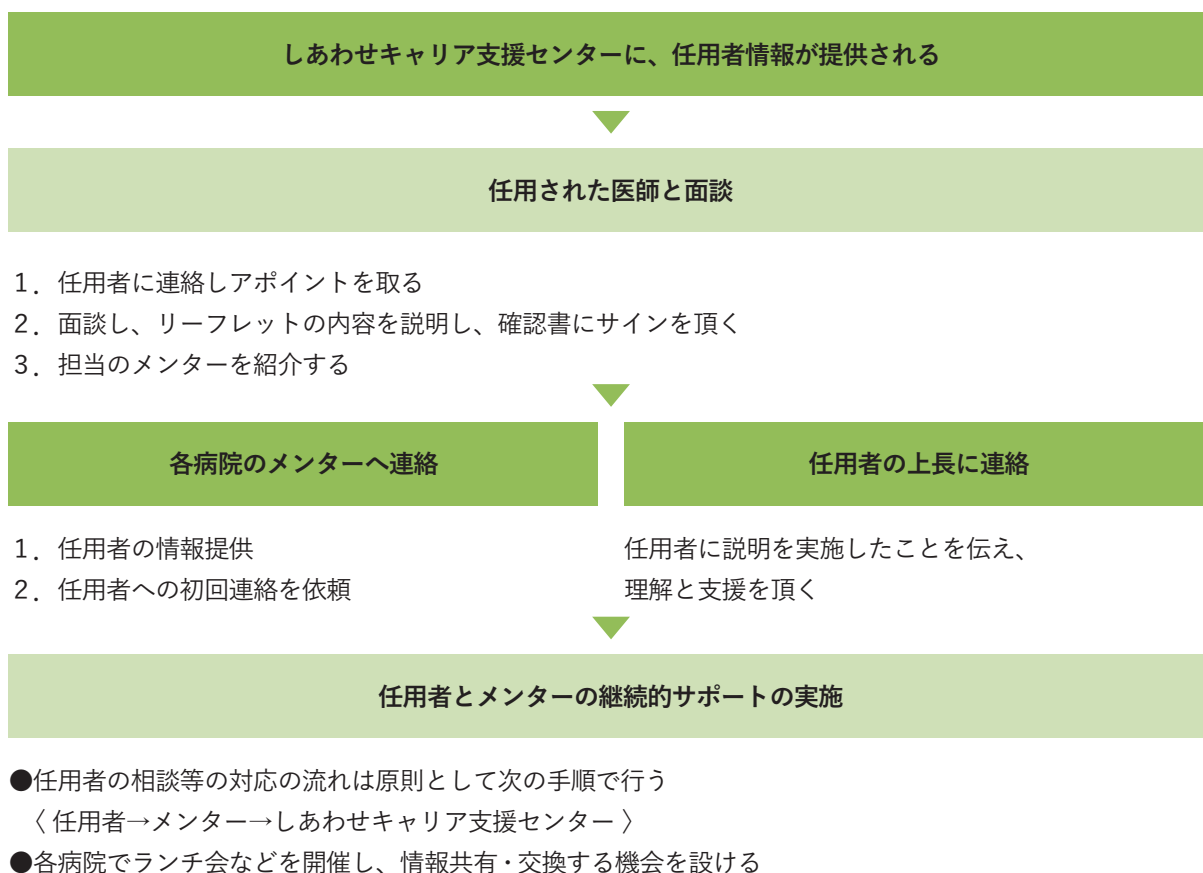
日本医科大学における短時間勤務女性医師の任用制度※利用者への支援を実施している。この制度を利用する育児中の女性医師が、通常の就業形態への復帰など、自分の描くキャリア形成実現を支援する。

※女性医師の出産、育児からの復職を支援し、将来のキャリア形成及びその維持に寄与することを目的とした制度

【支援内容】

1. 利用者の支援体制を整備
 - ・支援制度のマニュアルと対象者への制度利用者向けのリーフレットを作成
 - ・利用者が所属する4病院にメンターを配置
2. 支援の実施
 - ・既存の制度利用者への支援
制度利用者向けのリーフレットを送付し、支援体制について説明
 - ・新規の制度利用者への支援
しあわせキャリア支援センター長が面談して、制度と支援体制について説明

短時間勤務女性医師任用サポートの流れ



1-5：女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト

連携機関に所属する女性・若手研究者、大学院生、ポストドクターなどが集結し、今後の医学・生命科学研究者のキャリア形成に関して話し合う機会を作る。また、「研究人材育成セミナー」を開催し、女性・若手研究者に多様なキャリアパスの選択肢を提供する。これらにより参加者にとって今後のキャリア形成の一助となることを目的とする。

【対象者】

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社に所属する以下に該当する方
女性研究者、男性研究者※、ポストドクター、大学院生

※男性研究者は40歳未満がのぞましいが限定はしない

【プロジェクトの内容】

- 1) 参加者を7人程度のグループに分け、グループごとに以下の課題のいずれかを研究する
研究の方法、形式、時間などは各グループの裁量とする
- 2) グループリーダーはレポートを提出し、レポートで評価を行う
- 3) 研究発表会、研究人材育成セミナーを開催する
- 4) 参加の特典として本事業で実施する以下の支援制度への応募に際し、ポイントを付与する
グループリーダーにはさらに高く付与する
 - ・ 新型研究支援員配置制度（出産・育児・介護などライフイベントのある研究者に限る、大学院生は対象外）
 - ・ 連携機関における共同研究への研究費補助（女性研究者に限る、大学院生は対象外）

【研究課題】

- ・ 効率の良い留学
- ・ 研究費獲得方法
- ・ 研究ポスト獲得方法
- ・ 産学連携共同研究の展開方法
- ・ 国際共同研究の展開方法
- ・ 効率的な研究成果発表

【研究期間】

2020年9月14日（月）～ 2020年10月16日（金）

【レポート提出日】

2020年11月14日（金）

【参加者】

34名 男性10名、女性 24名（平均年齢 40.7歳）

研究発表会と研究人材育成セミナー

【日時】 2020年11月28日(土) 14:00～16:30

【会場】 日本医科大学教育棟2階講堂+オンライン開催

【参加者】 41名(会場18名 オンライン23名)

【研究発表会】

グループ1 「研究費獲得方法」

グループ2 「効率の良い留学」

グループ3 「効率的な研究成果発表」

グループ4 「研究費獲得方法」

グループ5 「効率の良い留学」

グループ6 「産学連携共同研究の展開方法」

【研究人材育成セミナー】

**女性のキャリア形成
～多様性尊重の時代～**
講師

小宮根 真弓 先生

自治医科大学 皮膚科学教授、
医師・研究者キャリア支援センター長

本プロジェクトの詳細は報告書にまとめウェブサイトに掲載している

URL <https://one-health.jp/report/>



文部科学省科学技術人材育成補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(産研型)

女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト 研究発表会 & 研究人材育成セミナー

2020年11月28日[土] 14:00-16:30 日本医科大学 教育棟2階 講堂+オンライン開催

「女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト」では、連携機関(日医大、日獣大、アソファール)に所属する女性・若手研究者、大学院生、ポスドクなどが集結し、今後の医学・生命科学研究者のキャリア形成に関して研究する機会を創りました。今回はその発表会と「研究人材育成セミナー」を開催し、女性・若手研究者に多様なキャリアパスの選択機会を提供します。

Program

14:00-15:30 研究発表会

グループ	発表者(グループリーダー)
グループ1 「研究費獲得方法」	安藤 康史
グループ2 「効率の良い留学」	遠田 悦子
グループ3 「効果的な研究成果発表」	若林 あや子
グループ4 「研究費獲得方法」	呉 社登
グループ5 「効率の良い留学」	原根 敦明
グループ6 「産学連携共同研究の展開方法」	梅垣 恭子

15:30-16:30 研究人材育成セミナー
「女性のキャリア形成～多様性尊重の時代～」
講師 小宮根 真弓 先生 自治医科大学 皮膚科学教授、医師・研究者キャリア支援センター長

Abstract



男女共同参画や女性活躍推進など、最近女性の社会進出を促す動きが進んでいます。歴史的な背景もあり女性の社会進出には支援が必要です。自治医科大学では平成19年に女性医師支援センターが設立し、平成26年からは医師・研究者キャリア支援センターとして活動を続けています。自治医科大学でのキャリア支援の内容をご紹介し、女性の進められた立場がどのように変化してきたのか、今の時代の課題は何か、またより多くの多様性を認める時代へ向かってどのように進み出していってほしいのかを一緒に考えたいと思います。私は皮膚科の臨床医ですが、臨床医の時から問題点を抽出し、多少なりとも基礎的な研究に発展させるように努力しています。先進的な研究室ではありませんが、臨床現場での疑問点を解決していく中で、少しずつ研究の枠を広げて臨床にも役立つ仕事をすることができればと考えています。基礎医学部卒業の方で、PhDの先発方と一緒に仕事をしています。一つの問題に対していろいろな角度から種々な人や取り組みのおかげで、解決策もより幅広いものが見られる可能性が高くなると思っています。医学研究を基礎系の先発方に任せておくのではなく、臨床的視点からもアプローチすることは、今後の医学の発展にも重要と考えています。

主催 日本医科大学/日本獣医生命科学大学/アソファール株式会社
問合せ しあわせキャリア支援センター e-mail: app-shien@nms.ac.jp TEL: 03-3822-2131




グループ研究発表

グループ1 「研究費獲得方法」

『グループ1研究テーマ：研究費獲得方法』

『研究テーマ；研究費獲得方法』

- 1) 研究費獲得に向けた第一歩
-どんな研究費がある？-
- 2) 産学連携共同研究による外部資金の獲得
-概略と円滑な産学連携を目指して-
- 3) 研究費獲得へ向けた申請書作成のポイント
- 4) 研究業績をつくるための大学支援



グループ2 「効率の良い留学」

本研究の背景と目的

- ・昨今は、留学を希望する若者が減少する傾向があり、このコロナ禍においてはさらに増すものと予想される。
- ・一方で留学を希望するにもかかわらず種々の事情により留学を諦めとどまるケースも存在する。

考えられる要因 → ライフイベントと留学、あるいは安定な将来の雇用と留学、を両立させるにはどうしたらいいのか、という不安

この不安を解消するためには留学の「効率の良さ」が求められる？

本研究では、

1. 日本医科大学・日本獣医生命科学大学における留学状況の調査
2. 身近にいる留学経験者へのアンケート

を実施し、留学の実態と経験から導き出される「効率の良さ」について考察を行った。

グループ3 「効率的な研究成果発表」

<効率的な論文発表のために>

適切なジャーナルの選択：研究成果にみあったジャーナルであるか？

- ジャーナルのウェブサイトや投稿規定 (Guide for authors) を見て、論文の内容、長さ、形式、インパクトファクター (IF) に適するジャーナルを選ぶ。
- 自分の論文と似た論文を掲載しているか。
- アクセプト可能か、掲載の価値があるか考慮。
- ハゲタカジャーナルに注意

グループ4 「研究費獲得方法」

【研究課題】研究費獲得方法

クラウドファンディングとはー



グループ5 「効率の良い留学」

Project 概論

- ・ Slackでの情報交換、zoomでの定期会議
- ・ 留学予定のメンバーなし
- ・ “同僚が留学に行くためには?”を意識
- ・ サブテーマ → 構成メンバー (キャリア中盤でワークライフバランスが重要となってくる研究者) 同士の意見交換



グループ6 「産学連携共同研究の展開方法」

なぜ産学連携共同研究？

やりたい、研究したい気持ちはある。
診療におけるデバイスの開発
臨床研究のアイデア
自分の分野を深めたい
研究がしたい

しかし、現状はどうして進めていいのかわからない。
どのように資金を集めるのか？
どこから手をつけていいのか？
どうやったら実現するのか？

産学共同研究とは？
企業と一緒に研究を進めるには？

メンバーおよび 発表会参加者からの意見

- 自身の分野以外におけるキャリア形成に関する意見や知識を知ることができ新鮮だった。
- 様々な分野のメンバーと情報交換できたのが新鮮だった。
- 外部資金の獲得やクラウドファンディングの活用などの次世代的な資金の獲得方法など大変勉強になりました。
- 他のグループの研究内容を知ること、今後の研究助成金の獲得の仕方、キャリア形成に向けての考え方、産学連携等の自分だけでは得ることができなかった色々な情報を得ることができたことは今後非常に役立つと思います。
- 集まらない状況の中、1つのテーマに向かって交流、知識を深めることができ、とても有意義でした。
- 自治医科大学におけるかなり革新的なキャリア形成支援、働き方改革の押し進め方などを知ることができて、今後日本医大でも役に立つ内容を聞くことができたのでよかったです。今後の大学医局においては小宮根先生がお話しされたように、色々な立場の人々によってさせていくことになるので、それぞれの働き方、多様性を認めつつ医局を運営していく方法を検討していくべきだと感じました。
- その時に必要なことをこなされながら、キャリアを形成されている先生の生き方に感銘を受けました。
- 各グループの資料をあらかじめ配り当日質問しやすい環境にして頂けると、より会が盛り上がり有意義なものになると思いました。
- 働く女性だけでなく、共働き夫婦の男性へのサポートの充実を切に願います。
- ディスカッションの時間が短かった。せっかくライブイベントのさなかの教員を集めているのでもっと意見交換などできればよかったと思う。

1-6：いのちのつながり講演会

2019年11月2日(土)、日本医科大学・日本獣医生命科学大学合同大学祭「医獣祭」で講演会「昆虫に学ぶ多様な生き方～ダイバーシティとは何かを考える～」を開催。講師に辻和希・琉球大学農学部教授、森田達志・日本獣医生命科学大学獣医学部准教授をお招きし、アリの生態や寄生を共生に昇華させる自然の寛容さについて、長年の研究に基づく貴重なデータとともに講演いただいた。

【テーマ】

昆虫に学ぶ多様な生き方

～ダイバーシティとは何かを考える～

【主催】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社

【日時】 2019年11月2日(土) 14:00-16:30

【会場】 日本医科大学 武蔵境キャンパスE棟2階マルチメディア教室

【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社の教職員、一般市民

【参加者】 40名

【内容】

1. 開会挨拶

土佐 眞美子 しあわせキャリア支援センター センター長

弦間 昭彦 日本医科大学 学長

清水 一政 日本獣医生命科学大学 学長

2. 理事長挨拶

坂本 篤裕 学校法人日本医科大学 理事長

3. 講演Ⅰ「社会の免疫と社会の癌 アリの社会の不思議」

辻 和希 氏 琉球大学農学部 教授

4. 講演Ⅱ「寄生と共生 寛容により生まれる新しい価値」

森田 達志 日本獣医生命科学大学 准教授

5. 学長挨拶

弦間 昭彦 日本医科大学 学長

清水 一政 日本獣医生命科学大学 学長

6. 閉会挨拶

柿沼 美紀 しあわせキャリア支援センター 副センター長

【司会】

植木 美希 日本獣医生命科学大学ダイバーシティ推進委員会 委員長

武藤 三千代 しあわせキャリア支援センター 委員

2019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（牽引型）」

講演会

昆虫に学ぶ多様な生き方

～ダイバーシティとは何かを考える～

入場無料
11/2(土)
14時～16時30分
武蔵境キャンパス
E棟2階マルチメディア教室

主催：日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社
日時：2019年11月2日（土）14時～16時30分
会場：日本医科大学（日本獣医生命科学大学）武蔵境キャンパス
E棟2階マルチメディア教室
最寄駅：JR中央線「武蔵境」駅南口より徒歩2分

【会挨拶】土佐 眞美子（しあわせキャリア支援センターセンター長）
理事長挨拶：坂本 篤裕（学校法人日本医科大学理事長）

社会の免疫と社会の癌

アリの社会の不思議

講演I
琉球大学農学部 教授
辻 和希

寄生と共生

寛容により生まれる新しい価値

講演II
日本獣医生命科学大学 准教授
森田 達志

学長挨拶：辻間 昭彦（日本医科大学 学長）
清水一政（日本獣医生命科学大学 学長）
閉会挨拶：柿沼 美紀（しあわせキャリア支援センター副センター長）

司会：榎本 美希（日本獣医生命科学大学ダイバーシティ推進委員会 委員長）
武藤 三代（しあわせキャリア支援センター 委員）

お問合せ 学校法人日本医科大学しあわせキャリア支援センター
http://www.nims.ac.jp/sh/shien E-mail: app-shien@nims.ac.jp Tel: 03-3822-2131 (代)

【講演会趣旨】

この度、日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社が連携して2019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（牽引型）」へ申請し、選定されました。

本事業を通して、「One Health」のちのつながり」を軸とした研究の推進と女性・若手研究者の研究力向上のための支援を行い、上位職への登用促進につなげて、次世代を牽引するリーダーシップを備えた女性研究者を育成し、未来型医療を先導いたします。

本講演会は、この取り組みの一つとして開催するものです。昆虫に学ぶ多様な生き方を通して、ダイバーシティとは何かを考えます。

【講演者メッセージ&プロフィール】

辻 和希 琉球大学農学部 教授

アリの社会は「超個体」と呼ばれるほどメンバー同士の結束が固いように見えます。しかし実は、社会は結束を脅かす同種や他種生物からの攻撃の脅威に常にさらされています。そして社会の崩壊も自らに及ぼします。この講演ではアリの社会におけるさまざまな事例を紹介し、進化生物学的な観点から解ります。

1989年 名古屋大学大学院農学研究科大学院修士課程修了（農学修士）
1990年～1992年 日本学術振興会特別研究員 博士（理数）
1993年～1995年 スウェーデン・ストックホルム動物学研究所（スウェーデン）
1995年～2001年 岡山大学 理学部 助手
2001年～2005年 筑波大学 農学部 助教授
2005年～ 琉球大学 農学部 教授 現在に至る
兼任：（旧）筑波大学委員（2001年）
鹿児島大学大学院総合学術研究科 主幹専攻員

森田 達志 日本獣医生命科学大学 准教授

生物は他の生物に害を与えてでも自らの生存を優先し、ときには寄生という生き方を選択します。しかし長い目で見たら、害を与えるだけであったはずの寄生者が後に益をなす共生者になることがあります。それは害を受け止め続ける寛容があればこそ実現します。多様性を受け入れることで様々な価値観にあふれるFAUNA（動物相）が実現します。

1995年3月 日本獣医生命科学大学 大学院獣医学研究科 博士課程修了
1995年4月 日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 獣医学部衛生学研究室 助手
2007年4月 日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 獣医学部衛生学研究室 講師
2018年4月 日本獣医生命科学大学 獣医学部獣医学科 獣医学部衛生学研究室 准教授

会場へのアクセス

JR中央線 武蔵境駅南口より徒歩2分

日本医科大学（日本獣医生命科学大学）武蔵境キャンパス
E棟2階マルチメディア教室



参加者からの意見

- ダイバーシティ委員会の取り組みも紹介して欲しい。
 - 犬や猫に寄生している犬鉤虫、東洋眼虫などが人間にも寄生することが分かりびっくりしている。
 - 「ダイバーシティ」について職場でも生かされる人材になれるよう頑張りたいと思う。
 - 次回は虫以外の動物のダイバーシティも見てみたい。
 - 医獣祭と同日とは知らず、初めての武蔵境キャンパスを楽しんだ。普段触れることのない分野の話が面白かった。
 - 面白い話だったので、もっと大勢が聞けるように広報すればよかった。学生や一般の方に聞いて欲しい。そういう雰囲気や教員に感じて欲しい。理事長、両学長揃い踏みの豪華な気合を感じました。
 - とても興味深く聞くことが出来ました。企画・ご準備をありがとうございました。
 - アリの社会性と癌を絡めた話がとても興味深かった。「社会の癌」と称されるアリの進化に興味を持ちました。
 - 内容はとても重要なので、もっと広い部屋で開催してもよいと思う。
 - 講演内容も（生物多様性）も人間社会に置き換えて考えさせられました。目に寄生虫には驚かされました。
 - 有意義な講演をありがとうございます。これからの発展を祈っています。
 - 車いすが入れる会場だと良かった（前か後に車いす専用の場所を設けてもよかった）。
- ### 参加者の約7割が講演内容に満足と回答
- やや満足 19%
どちらでもない 3%
未回答 8%

1-7：キックオフシンポジウム開催

2020年8月29日(土)に「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」のキックオフシンポジウムを開催した。2019年3月に実施を予定していたが、コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止となり、改めて一部変更して開催した。基調講演には塚原月子氏をお招きし、「One Health実現に向けて～ダイバーシティとインクルージョンの推進～」について講演いただき、インクルージョンの推進が個人と組織にとって大きな価値をもたらすことなど多くの気づきを得た。ダイバーシティ研究環境実現のために必要な支援を考えるパネルディスカッションでは、支援を受けた女性研究者の率直な意見が交わされ、研究者が活躍するための支援や仕組みの課題を明らかにした。

【テーマ】

はじまります、私たちのダイバーシティ ダイバーシティ研究環境実現に向けたキックオフシンポジウム

【主催】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファーマ株式会社

【日時】 2020年8月29日(土) 13:00-15:30

【会場】 日本医科大学橘桜会館2F橘桜ホール、
録画内容を連携機関に配信

【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファーマ株式会社に所属する教職員

【出席者】 会場参加者42名 配信による視聴参加者 468名

【内容】

1. 開会挨拶

坂本 篤裕 学校法人日本医科大学 理事長
弦間 昭彦 日本医科大学 学長
清水 一政 日本獣医生命科学大学 学長
波間 隆則 アンファーマ株式会社 主任研究員

2. 来賓挨拶

有菌 文博氏 文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課
人材政策室推進室 室長補佐

3. 事業と取り組み内容の紹介

土佐 眞美子 しあわせキャリア支援センター センター長

4. 基調講演

「One Health実現に向けて～ダイバーシティとインクルージョンの推進～」
塚原 月子氏 全国ダイバーシティネットワーク コーディネーター

5. パネルディスカッション

「ダイバーシティ研究環境実現のために必要な支援とは」



坂本 篤裕
学校法人日本医科大学
理事長



弦間 昭彦
日本医科大学 学長



清水 一政
日本獣医生命科学大学
学長



波間 隆則
アンファーマ株式会社
主任研究員



有菌 文博氏
文部科学省 科学技術・
学術政策局 人材政策課
人材政策室 推進室
室長補佐



土佐 眞美子
しあわせキャリア支援
センター センター長



塚原 月子氏
株式会社カレイデリスト
代表取締役

2019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(牽引型) 《SD研修会》



はじまります、私たちのダイバーシティ

ダイバーシティ研究環境実現に向けた
キックオフシンポジウム

学術費
2020年8月29日(土)13:00~15:30 (12:30開場)
日本医科大学 橋桜会館2階 橋桜ホール (東京都文京区向丘2-20-7)
対象：日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファーマ株式会社に所属する教職員

事前申込制 定員 60名
2020年8月27日(木)まで

※新型コロナウイルス感染症防止と本編、参加人数を勘案しての都合のため、急な変更は受け付けません。

■ 基調講演
「One Health実現に向けて～ダイバーシティとインクルージョンの推進～」
(講師)株式会社レイテック 代表取締役 塚原 月子氏 (座長)ダイバーシティネットワークコーディネーター

■ パネルディスカッション
「ダイバーシティ研究環境実現のために必要な変革とは?」

【主催】 日本医科大学 / 日本獣医生命科学大学 / アンファーマ株式会社

開催趣旨

この度、日本医科大学、日本獣医生命科学大学およびアンファーマ株式会社、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)」の実施機関に採択されました。本事業を通して「One Health」のちのちの社会に、研究の集大成と、若手研究者の研力向上のための支援を行うことで、上層への登用促進につなげ、次世代を輩出するリーダーシップを育み、女性研究者を育成し、未来の医療を先導していきます。

本シンポジウムでは、本事業の本格始動にあたり、具体的な取り組みとその実現のために必要なことを改めて考えます。

プログラム

13:00~13:20	開会挨拶	学芸員(日本医科大学) 塚原 月子 日本医科大学 学長 笠原 優子 日本獣医生命科学大学 学長 清水 一政 アンファーマ株式会社 代表取締役 岡村 律子
13:20~13:25	「～ダイバーシティ研究環境実現に向けて～」<開演>	
13:25~13:40	事業概要説明・取組紹介	しあむキョウリブ支援センター センター長 土原 美津子
13:40~13:50	休憩	
13:50~14:50	基調講演「One Health実現に向けて～ダイバーシティとインクルージョンの推進～」 株式会社レイテック 代表取締役 塚原 月子氏 (座長)ダイバーシティネットワークコーディネーター	
14:50~15:20	パネルディスカッション「ダイバーシティ研究環境実現のために必要な変革とは?」 パネリスト: 日本医科大学 特別講師 塚原 月子 日本医科大学 助教 笠原 優子 日本医科大学 学長 清水 一政 日本獣医生命科学大学 学長 清水 一政 アンファーマ株式会社 代表取締役 岡村 律子	
15:30	閉会	

【講演者プロフィール】

塚原 月子氏
株式会社レイテック 代表取締役、オピニオンリーダー
東京大学大学院工学系研究科 博士(工学) 日本医科大学 医学博士(薬学) 博士(薬学)を経て、2019年7月にダイバーシティ・インクルージョンの推進でAI/IT/データ・コンサルティングに、環境・社会・経済の分野にまたがる幅広い分野で活躍。現在は、環境・社会・経済の分野において、多岐にわたる政策、教育・研修活動を通して、社会を導いている。2018年7月、COVID-19エンゲージメントグループである、研究支援員制度の推進に貢献。SDG10(貧困削減)分野のSDGネットワークを構築している。3歳の子供。

会場へのアクセス




パネリスト

- 笠原 優子 日本医科大学 助教
- 岡村 律子 日本医科大学 病院講師
- 木邊 量子 日本獣医生命科学大学 助教
- 弦間 昭彦 日本医科大学 学長
- 清水 一政 日本獣医生命科学大学 学長
- ファシリテーター 塚原 月子氏

参加者からの意見

●インクルージョンについて言葉は聞いたことがあっても、よく分からないままでしたので、学ぶことができとても有意義でした。

●支援をゲタではなく平等な機会ととらえるという考え方はとても参考になりました。

●塚原月子氏の講演がとてもよかったです。勉強になりました。

●具体的な対策がもっと聞けるとよかったです。

●ダイバーシティの重要性については理解しているつもりであったが、ダイバーシティを生かすためのインクルージョンがさらに重要であるという気づきがありました。

●様々なライフイベントを乗り越えて、職務についている方々のお話が生で聞けたことは良い機会でした。

●支援の対象になる研究者の皆様へ支援や事業の内容が周知されていないことはとても問題であると思いました。また、気軽に申請できる環境作りも必要であると感じました。

●塚原氏の司会の上手さを感じた。皆の意見をさりげなく引き出して、各パネリストの状況がわかりやすく聞けて良かった。

●研究支援員制度以外にもdiversityに関する様々な問題についてディスカッションしてほしいです。

●もっと多くの方々に事業のことを知ってもらい、興味を持ち互いに理解を深められるとよいと思います。そして、困難な状況にある皆様が少しでも上を向ける支援をすることができることを期待しています。

●今後どのような事業が展開されていくのか、また時期において、ぜひ学ぶ機会を再度頂きたいです。

●更に色々事業の展開を期待します。

●女性だけでなく、男性医師も研究支援制度など使えるといいと思います。

●女性研究者の配偶者の意見なども聞いてみたいです。

1-8：ダイバーシティ推進講演会

【テーマ】

講演会1

働き方の未来

～女性のキャリアを考える～

2020年11月21日(土)にダイバーシティ推進講演会を開催した。演者に女優・戸板女子短期大学客員教授の菊池桃子氏をお招きし、「働き方の未来～女性のキャリアを考える～」について講演いただいた。

【主催】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社

【日時】 2020年11月21日(土) 13:30-15:00

【会場】 日本医科大学教育棟2階講堂

【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社の教職員

【参加者】 49名

【内容】

1. 理事長挨拶
坂本 篤裕 学校法人日本医科大学 理事長
2. 事業説明
土佐 眞美子 しあわせキャリア支援センター センター長
3. 講演
菊池 桃子氏 女優・戸板女子短期大学客員教授

【司会】

石渡 明子 しあわせキャリア支援センター 委員

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)
DIVERSITY
ダイバーシティ推進講演会
2020年11月21日(土) 参加無料
13:30-15:00 申込先着
90名
日本医科大学 教育棟2階講堂

働き方の未来
～女性のキャリアを考える～

講師 菊池 桃子氏
女優・戸板女子短期大学客員教授

1984年芸能界デビュー。
幅広い芸能活動と一男一女の母として子育てを両立する
傍ら、2012年3月法政大学大学院政策創造専攻修士
課程修了。その後、母校である戸板女子短期大学の客
員教授としてキャリア形成論等の講義を担当している。
また本年、メンタルケアカウンセラーの資格を取得。
研究分野は「雇用政策を踏まえた人々のキャリア形成」
調査「午後には誰のあたる場所」(扶桑社)がある。

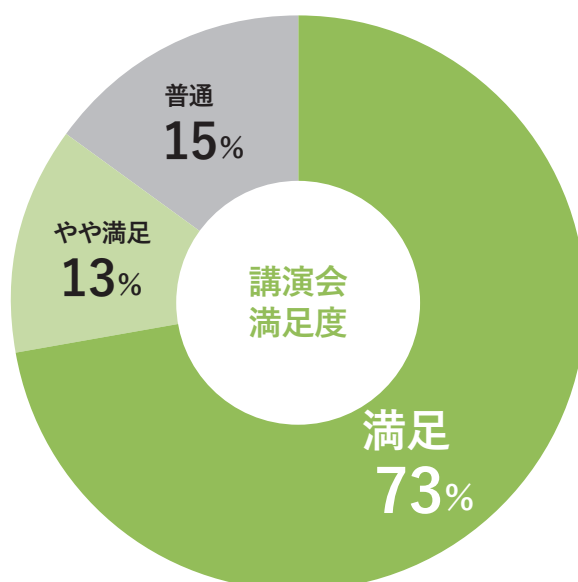
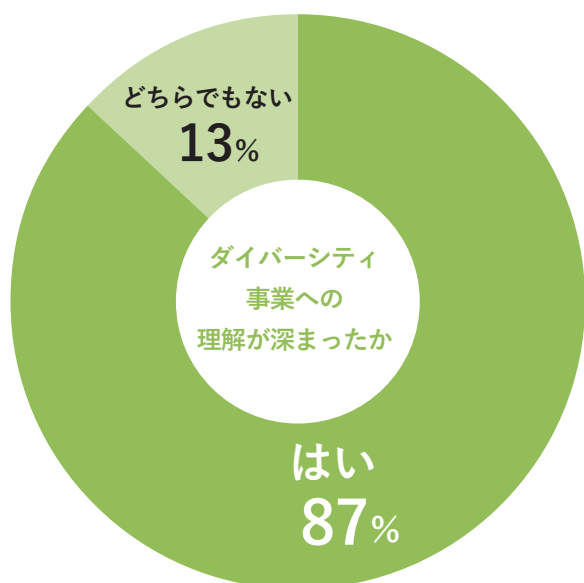
対象 日本医科大学 日本獣医生命科学大学 アンファー一輪に所属する教職員
定員 90名 (オンライン配信はございません)
申込 お申込みはこちらから
<https://forms.gle/GWzG2cXoD6r1Z9cM7>
締切り2020年11月19日
新型コロナウイルス感染拡大防止を鑑み、参加人数を制限しての開催となります。

主催 日本医科大学 / 日本獣医生命科学大学 / アンファー株式会社
問合せ しあわせキャリア支援センター e-mail: app-shien@nms.ac.jp TEL: 03-3822-2131

参加者からの意見

- 自分をふりかえるチャンスをいただきました。
- ダイバーシティについて誤解してたことがあったので勉強にもなりました。
- “女性・男性”の視点のみではなくダイバーシティを考えることができました。
- 前回の「アンコンシャスバイアス」でも学習したことを思い出しました。気づかない偏見があり、性別、障害で与えられるもののちがいがあるのだと思いました。
- キャリアを考えるには、自己成長が必要である事を再認識しました。

参加者の8割が
理解が深まったと回答



【テーマ】

講演会2

キャリアを継続するための女性研究者へのメッセージ

目標をもって生きることのすばらしさ ～モチベーションを持ち続けるためには～

2020年12月17日(木)にダイバーシティ推進講演会を開催した。演者にアルピニスト・了徳寺大学客員教授の野口健氏をお招きし、キャリアを継続するための女性研究者へのメッセージ「目標をもって生きることのすばらしさ～モチベーションを持ち続けるためには～」について熱量のある講演をいただいた。

- 【主催】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社
- 【日時】 2020年12月17日(木) 17:30-19:00
- 【会場】 日本医科大学教育棟2階講堂+オンライン開催
- 【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社の教職員
- 【参加者】 63名(会場38名 オンライン25名)

【内容】

1. 主催者挨拶
弦間 昭彦 日本医科大学 学長
2. 事業説明
土佐 眞美子 しあわせキャリア支援センター センター長
3. 講演
野口 健氏 アルピニスト・了徳寺大学 客員教授

【司会】

柿沼 美紀 しあわせキャリア支援センター 副センター長



参加者からの意見

●自分にできることを地道に続けることが後々大きな目標を達成することにつながることを改めて認識した。

●他人に喜んでもらえること、感謝されることにモチベーションを持てるのが良かった。

●現在「アルピニスト」と称されるに至るまでの苦労と実益、エベレスト登頂には決して美談だけではなくヒトとしての葛藤が表裏一体にあることが垣間見えた内容であり、興味深い講演会でした。

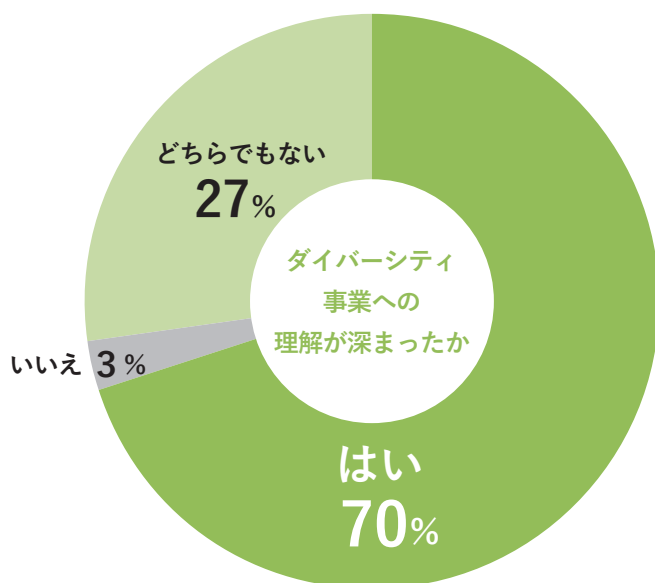
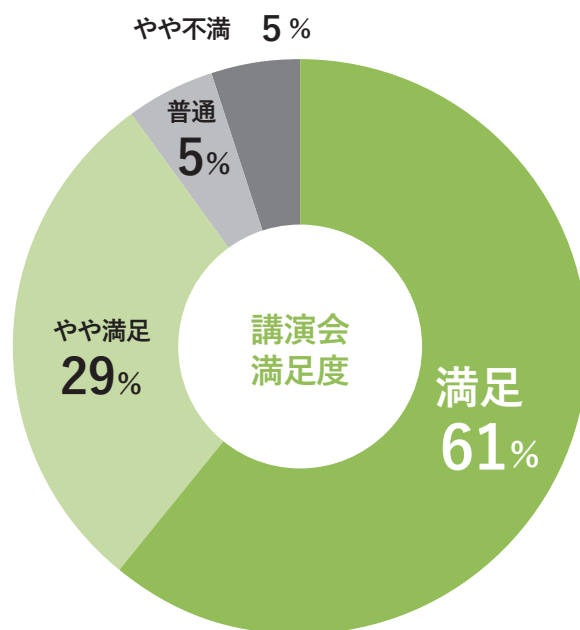
●時には力をぬくこと、できないことはできないということの大切さも痛感しました。

●失敗も無駄にはならないと…肩の荷が落ちたような気がなり楽になりました。

●失敗から学ぶことのほうが多いことは自分の経験と重なりました。又、自分ものめりこみすぎ周りが見えなくなることがあるので客観性をもつこと、少しひいてみるのが大切だと思った。楽しくて元気をもらいました。ありがとうございました。明日から又がんばれます！

●死を意識すると生へ向き合う強さから学んだ経験。自分と向き合う大切さ。女性が仕事と家事の両立に悩むことがあるのでは。→一時避難も必要かも モチベーション→生きることに必要!!研究にも!!

参加者の6割が満足と回答



1-9：他機関のセミナー等への参加

全国ダイバーシティネットワーク 東京ブロック 課題別ワークショップでの話題提供

2020年11月10日(火)に開催された全国ダイバーシティネットワーク 東京ブロック 課題別ワークショップにて柿沼美紀しあわせキャリア支援センター副センター長が「遠隔授業の導入-新しい教育方法の構築-」の話題提供を行った。遠隔授業導入に関わる経緯やトラブル、実習対応への苦勞、学生・教員両面からの評価、現状などについて発表した。その後の討論では急激に進んだ教育・研究のリモートワークの現状とメリットデメリット、各機関の工夫や苦勞、展望など多岐にわたるディスカッションが行われた。

- 【主催】** 全国ダイバーシティネットワーク
東京ブロック幹事大学、
お茶の水女子大学、東京大学、東京農工大学
- 【日時】** 2020年11月10日(火) 14:00-16:00
- 【会場】** オンライン開催

【内容】

1. 取組紹介

- | | |
|--------|---|
| 濱田 奈保子 | 東京海洋大学
女性研究者支援機構 機構長
食品生産科学部門 教授 |
| 柿沼 美紀 | 日本獣医生命科学大学 教授
学校法人日本医科大学
しあわせキャリア支援センター
副センター長 |

2. 全体討論

- 第1部〈研究におけるリモートワークの課題〉
第2部〈教育におけるリモートワークの課題〉

平成30年度科学技術振興補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」
全国ネットワーク年度総括(第1期)

全国ダイバーシティネットワーク組織
東京ブロック 課題別ワークショップ 2020

東京ブロック事務局等における取組の報告共有および課題抽出を図るため、「東京ブロック 課題別ワークショップ(全3回)」(11月)をオンラインで開催いたします。この期間のワークショップすべてにご参加いただけます。ご都合がございましたら、ぜひ併せてご参加ください。

1 教育研究におけるリモートワークの課題
～COVID-19で変化した環境変化とダイバーシティ推進～
日 時：2020年11月10日(火) 14:00～16:00
開催担当：東京農工大学
話者提供：濱田 奈保子 東京海洋大学 女性研究者支援機構 機構長/食品生産科学部門 教授
柿沼 美紀 日本獣医生命科学大学 教授/
学校法人日本医科大学 しあわせキャリア支援センター 副センター長

2 ライフイベントに関する支援について
～Web 2.0の活用を促して～
日 時：2020年11月17日(火) 14:30～16:00
開催担当：お茶の水女子大学
話者提供：久保木 幸 電気通信大学 副学長(ダイバーシティ担当)/
男女共同参画・ダイバーシティ 戦略室長
同時配信 お茶の水女子大学 クローバーリーダーシップ研究所 特任講師

3 ダイバーシティ教育
～多様な学生構成の育成を目指して～
日 時：2020年11月20日(金) 13:30～15:30
開催担当：東京大学
司会進行：本田 山記 東京大学大学院 教育学研究科 教授
話者提供：大隈 真子 東北大学 副学長(国際・共同学術担当)
山口 一男 シカゴ大学 教授(社会学)

【主催】 東京ブロック幹事大学/お茶の水女子大学、東京大学、東京農工大学(五十音順)
【参加申込・問合せ先】
下記申込フォームまたはメールにて(連絡名、氏名(ふりがな)、所属、職種、連絡先(電話・E-mail)、ワークショップ№3の参加可否をご記入ください。)お申し込み下さい。
申込フォーム <https://forms.gle/V7K6nQnQ7Veeedz7>
東京農工大学 女性未来育成機構 E-mail: jso49@mit.tuat.ac.jp TEL: 042-388-7362

【申込締切】 最終申込にこの日限りです。
締切日：2020年10月20日(水)

●「ダイバーシティ研究環境実現 イニシアティブ(連携型)」シンポジウム イクボスを作る医療界の多様性

【主催】 東京医科歯科大学、順天堂大学、
株式会社ニッピ

【日時】 2019年10月15日(火)

●学術フォーラム 学術の未来とジェンダー平等 -大学・学協会の男女共同参画推進を目指して-

【主催】 日本学術会議、
全国ダイバーシティネットワーク

【日時】 2019年11月17日(日)

●女性社員向けキャリアデザイン研修

【主催】 株式会社エムズカンパニー

【日時】 2020年6月19日(金)

●育休復帰後のマネジメントと 時短労働者の評価研修

【主催】 株式会社エムズカンパニー

【日時】 2020年7月16日(木)

●D&Iセミナー ～多様な働き方を考える～

【主催】 ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社

【日時】 2020年9月16日(水)

●全国ダイバーシティネットワーク認定証交付式、 第3回全国ダイバーシティネットワーク シンポジウム

【主催】 全国ダイバーシティネットワーク

【日時】 2020年12月14日(月)

2: 女性研究者の研究力向上とリーダー育成のための取り組み

2-1：産学横断型キャリア相談窓口

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社では、研究者のワーク・ライフ・バランスと研究に関する悩みや問題を相談し、一人ひとりの状況やニーズに応じたキャリア設計が可能となるように産学横断型キャリア相談窓口を設置した。

【名称】

みんなで支えるしあわせキャリア相談窓口

【相談者】

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社に所属する研究者

【相談対応】

しあわせキャリア支援センター担当者、メンター、学内外の連携機関

【メンタリングの方法】

対面、電話、オンライン、メール

【扱う相談内容】

研究、キャリア、仕事と家庭（結婚、出産、育児、介護等）の両立、留学などに関わること全般

【相談時間】

1回あたり50分とする。回数の制限は設けない

2-2：産学横断型メンター制度

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社では経験を積んだ先輩研究者が、若手研究者を側面から支援することによって育成を図り、女性研究者のキャリア継続、研究力の向上、上位職への登用に資することを目的としたメンター制度を実施。現在の登録メンターは15名で、ウェブサイトにメンターリストを公開している。

【名称】

つなぎ、支え、前進する
～One Health メンター制度～

【メンティ】

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社に所属する研究者

【メンター】

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社に所属する研究者

【メンタリングの方法】

対面、電話、オンライン、メール

【扱う相談内容】

- ①研究
- ②キャリア形成
- ③進路
- ④仕事上行き詰まった時の対応
- ⑤家庭（育児・介護など）と仕事の両立
- ⑥部下・学生の指導・育成

【メンタリング期間】

3か月未満とする

【面談の頻度と時間】

時間：30分～1時間以内
回数：1か月に1回以上3回以内
業務時間内に実施

メンター制度利用の流れ

利用申込

申込書にご記入の上、メールでお申し込み下さい

宛先：app-soudan.group@nms.ac.jp

（しあわせキャリア支援センター相談窓口）

- One Health メンター制度利用申請書（字内専用）
- メンターリスト（字内専用）



マッチング

しあわせキャリア支援センターにてメンティとメンターのマッチングを行います



メンタリング

メンタリングを行います。回数や方法などはルールに沿ってメンターとメンティ間で直接決めます

- One Health メンター制度利用申請書（字内専用）



フォローアップ

メンティには期間終了後に匿名アンケートに回答いただきます。不安や困りごとなどはしあわせキャリア支援センターにご相談ください

2-3：留学支援

2019年度に実施した全学教員対象アンケート結果では、留学未経験者の女性研究者にとって留学を妨げる要因として、留学中の育児への不安が多く挙げられた。この結果を踏まえ、本事業では女性研究者の研究力向上の一環として留学の支援を行う。2020年度は以下の取り組みを実施した。

1. 留学経験者へのアンケート調査

日本医科大学、日本獣医生命科学大学の研究者のうち2014年以降の留学経験者(含留学予定者)の65名に留学経験についてのアンケート調査を実施。

2. 留学経験者へのインタビュー実施

アンケート回答者のうち、了承を得た9名にインタビューを実施した。インタビュー内容は留学に至る経緯、研究や生活の状況、生活のサポート体制(金銭面、育児面など)、留学により得たものなどで、その様子を留学経験者のインタビュー集としてまとめた。

3. 留学先の育児保育環境を含めた情報収集と提供

アンケート調査および各種情報源を使い、留学に関わる奨学金、地域別の生活情報などの調査を実施した。その内容は本事業のウェブサイトに掲載して、随時更新を行っている。

4. 奨学金制度の導入の調査と検討

留学先の保育についての金銭面のバックアップができるための、奨学金制度の導入の調査と検討。



留学経験者へのアンケート調査 結果

調査期間：2020年8月14日（金）～8月31日（月）実施

調査方法：Web調査

対象者：2014年度～2020年度留学生・留学予定者 65名

回答者数：33名

1. 留学時の平均年齢

37.7 ± 2.81歳

2. 性別

男性 28名

女性 5名

3. 帯同家族の有無

あり 27名

なし 6名

帯同家族あり (n=27) 内訳

配偶者のみ 6名

子供帯同 21名 (留学中の出産を含む)

子供1人 9名

2人 11名

3人 1名

年齢幅 0～10歳

4. 収入 (複数回答可)

学校法人日本医科大学からの給与
(留学支援金を含む) 27名

奨学金・助成金など 21名

留学先からの給与 11名

貯金・その他 3名

5. 奨学金・助成金の名称

大学の教員の海外研究助成事業

スカンジナビア日本笹川財団研究助成

住友生命福祉文化財団留学助成

日本糖尿病学会・欧州糖尿病財団交換留学助成

上原記念生命科学財団海外研究助成

Dibetes Wellness Sverige Junior Grant

科研費 国際共同研究加速基金 A

私学共済助成金

私立大学等経常費補助金特別補助「教員の海外派遣」

上原記念生命科学財団

日本磁気共鳴学会

先進医薬研究振興財団

日本心臓財団

日本神経学会海外留学プログラム

新百合ヶ丘病院海外留学助成

日本神経学会海外留学奨学金

第一三共生命科学財団助成金

日本不整脈心電学会留学助成金

福田記念医療技術振興財団：国際交流助成事業

万有生命科学財団 (現 MSD 生命科学財団)

6. 金銭面での苦勞

あり 24名

なし 9名

7. 子供を帯同して良かったか

はい 19名

いいえ 0名

8. 今後留学する人、留学を検討する人へ何かアドバイス

●貯金しておくことはもちろんですが、女性が留学する場合は子供の学校への送迎が必要だったり、12歳未満の子供のみで留守番させてはいけないなど、子供の休校日にどのように対応するか、前もってラボと相談した方がいいと思います。家賃は高額で、シッターも高額、収入は少なく、費用面で心配が絶えませんでした。

●留学先で日本人留学生同士で連んでもあまり良いことはありません。現地の方々としっかり付き合いながら、生活の基盤を整えて仕事をしていくことが大切だと思います。

●留学前の準備は、お金と健康のみでよいと思います。どんなに準備しても結局、必ず準備不足な点はできますーそれを何とか頑張るのが留学の醍醐味でもあります。

●家族と行くことは自分だけでなく家族の貴重な経験ともなると思います。

●貴重な機会をぜひ活かしてください。子供達は大人の想像よりも柔軟で強く育ちます。

●事前の情報収集が大事。blogや現地知人のコネクションを可能な限り多く探すなど。

●配偶者や子連れの方が留学先での人間関係を広げやすい。

●配偶者のキャリアパスも考えると数年前から計画を立てる事が必要

●各種の留学奨学金へのapplyを考えると可能であれば1年以上前に留学決定しているのが望ましい。

●留学助成金のアプライはできるだけした方がよいです。

●貯金は十分しておくといいと思います。留学前に下見をしておくイメージが付きやすいです。

●家族で一緒に異文化を楽しみ苦勞できることが、大きな喜びになると思います。

●学術交流はもちろんですが、家族とともに海外の文化や社会的な価値観の相違に触れることができ大変有意義な留学となりました。天候やコロナウイルスの影響など不確定な現況と思いますが、多くの先生方に是非チャレンジしていただきたいです。

●積極性、留学先との相性、楽しむ気持ちは非常に重要だと思います。

●社会保障、身分保障の点から、(帯同家族がいる場合は特に)留学先から給料が支払われる条件で留学されたほうが良いと思います。

●金銭的な余裕があることと留学先の語学習得をしておくことをお勧めします。

●留学のための助成金の多くで年齢制限が設けられているので、遅くとも30歳くらいから計画的に留学への準備を始めたほうが良いと思う。

●色々不安はあると思いますが、まずは一步を踏み出すことが大事だと思います。その一步を踏み出せるかどうかが一番、エネルギーを必要とすることかと思えます。

●家族帯同を勧める。

●まず研究費 助成金はとったほうがいい。 給与が出る場所を選ぶ。 留学前に十分な貯蓄 英語のレッスンをしていく。先方のラボのボスと留学前から入念な研究内容の相談が必要→言葉の壁があり set upまで時間がかかりかかる、今回のようなコロナ感染で仕事にならないことなど予期せぬこともあり何もせず帰国ということになりかねない。

2-4：英語科学論文の書き方講座

本講座は、研究力向上を目指す女性研究者、論文執筆経験の少ない若手の研究者、さらに論文指導をする立場の研究者に向けた英語科学論文執筆に役に立つ内容である。講座1と2を録画し、動画配信を行った。

【対象】

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社に所属する教職員、ポストドクター、大学院生

【講師】

森田 明夫

日本医科大学 大学院教授/大学院医学研究科長

【概要】

講座1

症例報告や研究論文作成のプロセスと論文をどのような構成で作成していくのか、上手な英語科学論文の書き方として、3Sのルールや気を付けるポイント、さらに出版へのプロセス (rewriting、校正) 等を解説。

講座2

具体例に沿って、データ収集方法と解析方法、査読者のやりとり等、国際雑誌に投稿する際の具体的な注意点、採択されるための理論的で説得力のある英語科学論文執筆について解説。

2-5：英文校閲費用助成制度

日本医科大学と日本獣医生命科学大学は、女性研究者の研究力向上とキャリアアップを推進することを目的として、学術雑誌への投稿論文の英文校閲にかかる費用を助成している。

【応募資格】

日本医科大学、日本獣医生命科学大学に所属する女性研究者
(常勤教員(特任含む)及びポストドク研究員)

【対象】

1) 学術雑誌の投稿論文

助成の対象とする「学術雑誌」の基準について原則として、以下の基準に合致することが求められます。審査の際に雑誌に関する資料の提出をお願いすることがあります。

- i. 査読が行われる英文の学術雑誌であること
(学会要旨は対象外)
 - ii. 投稿規定や編集委員の情報などが英文で公開されていること
 - iii. 論文、もしくは論文要旨を、Web等を通じて世界の研究者が閲覧できること
 - iv. 原著論文、総説、症例報告いずれも可
 - v. 英文校閲を受けた後3か月以内に投稿すること
- 2) 著者および論文の完成度
- ・自身が主たる著者(筆頭または責任著者)として発表する著作物であること
 - ・申請時点で英語論文の執筆が既に終了しているもの

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(牽引型)」

2020年度
英文校閲費用助成制度
上限 **10万円** 利用希望者
募集中!!

本制度は、女性研究者の研究力向上とキャリアアップを推進することを目的として、学術雑誌への投稿論文の英文校閲費用を助成する制度です。2020年度における本制度利用希望者を以下のとおり募集いたします。

応募資格	日本医科大学に所属する 女性研究者 (常勤教員(特任含む)及びポストドク研究員) ※原則として、日本学術振興会の科学研究費に応募する研究者番号を持つ研究者
対象	2020年7月1日～2021年2月末までに 英文校閲を行い納品が完了するもの ※予算の都合により、途中で募集打ち切ることがあります。

お申込み・詳細はこちらから
<https://one-health.jp/news/91/>

【お問合せ】
学校法人日本医科大学しあわせキャリア支援センター 事務局
TEL: 03-3822-2131 (内線5501)
E-mail: app-shien@nms.ac.jp

2-6：外部資金獲得に向けた支援

日本医科大学は、意欲ある優れた研究能力を有する研究者に対し、研究力強化の支援を目的に、学内委員会と連携を図り、外部専門機関による科学研究費助成事業(科研費)獲得に向けた動画講座と研究計画書添削の支援を実施した。

【対象】

昨年度の科研費を申請した結果、不採択の評価が「A判定」であった日本医科大学に所属する女性研究代表者

【2020年度支援実績】 6名

2-7：リーダーシップ養成セミナー

連携機関の教職員・研究者を対象にリーダーシップ養成セミナー「ココ・チャンネルに学ぶ～女性のためのビジョンメイキング～」を開催。講師に川邊彌生氏（合同会社オモテナシズム代表）をお招きし、ココ・チャンネルの生涯やご自身のご経験を元に、女性の特性を活かしたリーダーシップのあり方などについて講演いただいた。

【テーマ】

ココ・チャンネルに学ぶ ～女性のためのビジョンメイキング～

【主催】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファ株式会社

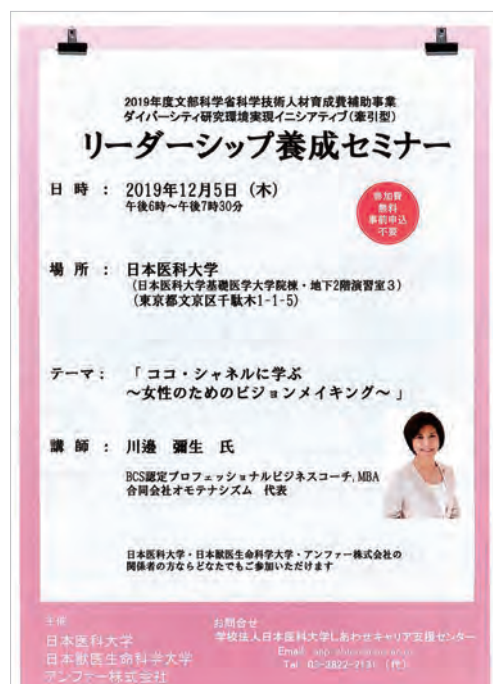
【日時】 2019年12月5日（木） 18：00-19：30

【会場】 日本医科大学基礎医学大学院棟・
地下2階演習室3

【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファ株式会社に所属する教職員

【参加者】 21名

【講師】 川邊 彌生 氏
合同会社オモテナシズム 代表



参加者からの意見

- 数年後のビジョンを持つことを意識しようと思いました。
- まずは自分の目指すものをはっきりさせることが必要という基本的なところに立ち返りました。
- 言われてみるとなるほどと思う特性がキャリアにどう活かせるのか、再考する良い機会となりました。
- どんな風になりたいのか？ビジョンを持つことの重要性を改めて痛感しました。
- 後半の価値観の話がとても共感できた。
- 価値観の違いについて参考になった。
- 男性とは異なる女性ならではのリーダーシップがあると感じた。女性の特性を活かしたリーダーシップを発揮できれば幸いである。
- 自分の価値観について改めて考え、年齢や立場・環境で価値観も変わってきたと感じました。また、人によって価値観は異なり、異なる価値観も理解・受入できるようにしていきたいです。
- 「将来のビジョンを描く上で現時点からのミッションを意識し遂行する」ことを今までさほど意識していなかったので、今後意識して過ごそうと思います。
- 「価値観をクリアにして道を選ぶ」という考え方

が参考になった。

●サーバントリーダーシップを広めたいと思っています。今勉強中なので、とても楽しい講習会でした。また開いていただきたいです。

●潜在化しているスキルを知ることで自分では気づけていなかったスキルを理解することができ、今後のキャリアビジョン策定に非常に役に立った。

●各部署のリーダーの方に出席していただけると良いと思いました。

●男女で分けて話す必要があったのか？女性の悪癖はキャッチーではあってもあまり実態がないように思えました。

●とても参考になりました。また、続編のご講演を期待します。(女性の悪癖とその対処について)

リーダーシップ&マネジメント養成講座

連携機関の教職員・研究者を対象にリーダーシップ&マネジメント養成講座を実施した。講師に渥美 雅子氏(弁護士)と森下朝日太郎氏(三菱地所株式会社)をお招きし、それぞれ「ダイバーシティ時代を共に生きる」、「三菱地所ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みについて」を講演いただいた。

【テーマ】

ダイバーシティ時代を共に生きる

【主催】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社

【日時】 2020年10月9日(金)から配信

【会場】 日本獣医生命科学大学B棟511での録画によるオンライン配信

【対象】 日本獣医生命科学大学、日本医科大学、アンファー株式会社に所属する教職員

【視聴者】 222名

【内容】

1. 開会挨拶 清水 一政 日本獣医生命科学大学 学長
2. 講演
「ダイバーシティ時代を共に生きる」 渥美 雅子 氏 弁護士
「三菱地所のダイバーシティ&インクルージョンの取り組みについて」
森下 朝日太郎 氏 三菱地所株式会社
3. 鼎談
渥美 雅子 氏、森下 朝日太郎 氏、植木 美希教授の3人による鼎談
4. 司会および閉会挨拶
植木 美希 日本獣医生命科学大学 教授 ダイバーシティ推進委員会委員長



2-8：プレゼンテーション力向上セミナー

研究者としてのキャリア形成のためには、国際・国内の学会や研究会において効果的に研究成果を発表する必要がある。多くの研究者がプレゼンテーションスキルの必要性を実感しているが、そうしたスキルについて体系的に学ぶ機会はこれまでなかった。本セミナーにおいて、プレゼンテーション力の向上を目指すため基礎的スキルを学んだ。

【テーマ】

キャリアアップのための 研究プレゼンテーション

【主催】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社

【日時】 2021年2月24日（水） 17:30-19:00

【会場】 オンライン開催

【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社に所属する教職員

【参加者】 58名

【講師】 広海 健氏

国立遺伝学研究所 名誉教授

文部科学省科学技術・人材育成政策推進事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（単行型）」

プレゼンテーション力向上セミナー
**キャリアアップのための
研究プレゼンテーション**

国立遺伝学研究所 名誉教授
広海 健先生
Yasushi Hiromi

2021年2月24日（水）
17:30 ~ 19:00
Zoom 開催

対象：日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社に所属する教職員

定員先着 申込はこちら
90名

申込締切
2月22日

国立遺伝学研究所
研究プレゼンテーション、つまり自分の研究内容を効果的に発表することは、研究者の重要な業務の一つです。その研究発表を成功に導くには様々なスキルが必要となります。本セミナーでは、研究発表の準備から発表までの一連の流れを、実践的な事例をもとに、わかりやすく説明いたします。また、質疑応答の時間にも、参加者の疑問や悩みを丁寧に解答いたします。是非、ご自身の研究発表のスキルを向上させるため、このセミナーに参加してください。お申し込みは、本セミナーのページからどうぞ。

主催 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社
共催 株式会社キャリア支援センター TEL: 3022-2131 FAX: 454-4504-4505
お申込み ewa@hokkai.ac.jp <http://www.hokkai.ac.jp/>

2-9：研究力向上英語プレゼンテーション講座

国際学会での英語プレゼンテーション、質疑応答に対応できる研究力の向上を目的に、「研究力向上英語プレゼンテーション講座」を開催した。ネイティブ講師によるオンライン個別英会話レッスンとオンデマンド講義で構成され、株式会社アルクに講師派遣および教材作成を委託した。受講者にとっては、英語ならではの専門用語を含めた伝わりやすい表現、話の進め方等を実際の会話から学び取り、また英語プレゼンテーションの組み立て方を基礎から理解する機会となった。

【主催】 日本獣生命科学大学 ダイバーシティ推進室
【概要】

個別英会話レッスン

2021年2月8日(金)～3月25日(木)

オンラインZoom使用、個別レッスン1コマ30分
(計170コマ)

9名のネイティブ講師が担当し、実用的な英語プレゼンテーション表現や質疑応答における会話の指導、発表用スライド・教材の英語チェック等を各受講者の要望に応じて実施された

オンデマンド講義

2021年2月17日(水)～3月31日(水)

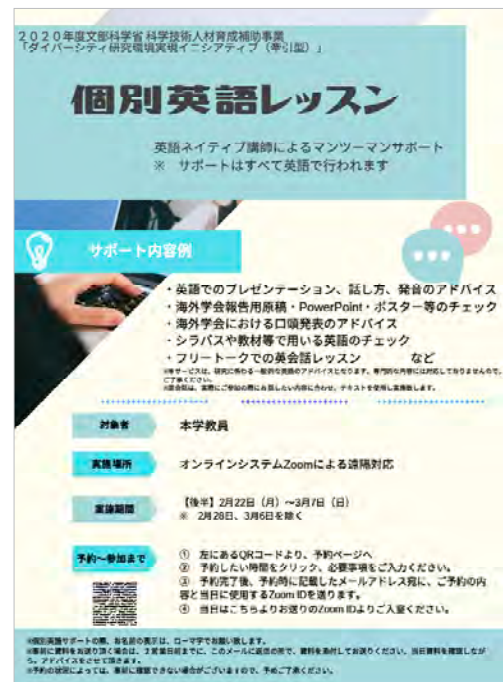
LMS学習支援システムより動画「Effective Presentations Part 1～4」を配信

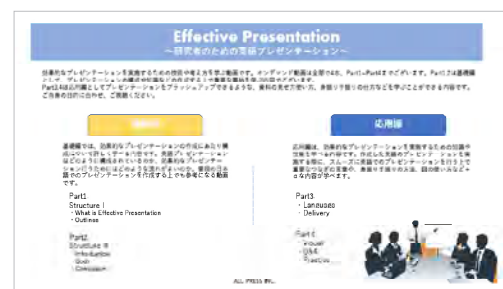
基礎編 Part 1, 2

：英語プレゼンテーション作成のための基礎知識、構成など

応用編 Part 3, 4

：英語プレゼンテーションにおける図や表、グラフの効果的な使い方、ジェスチャーの使い方など





オンデマンド講義案内

個別英会話レッスン受講者のコメント

●いつも使っている表現の別の言い方を示してもらえた点/自分が使っている表現に別の意味があり、その用法の注意をもらった点が有用だった。また講師がどんな内容にも対応している点がすぐれているとおもった。

●新しい英語表現を知ることができて、良かった。

●色々な話題に対応してもらえることが何よりの有

用点で、また、これまで使っていた誤用を示してもらえた点も、良かった。

●Medical Englishの見識がある講師を増やしてほしい。

●講師のほうからもいろいろな食品例(しかもマニアックな)が挙がり、また、新しい表現を示してもらえた点が良かった。

個別英会話レッスン受講者のコメント

●本当に久しぶりに英語を話しました。どの単語を使うべきか、一瞬辞書を引こうかと悩んだ時も、講師は、まずは話して！とこちらが話しやすい雰囲気を作ってくれました。楽しい30分でした。

●今までに使ったことのない単語や言い回しの提示が、大変有用。

●言葉に詰まるときなども、講師が親切にアドバイスしてくれるので、気が付くと時間が経過してました。他の先生方にもお勧めしたいです。

●様々な話題についてやり取りができて、楽しかった。知らなかった表現を教えてもらうことができた。

●私が知りたいことに関して、考えて丁寧に説明していただいたことに感謝します。

●聴き取れない単語について、チャットを使って適宜誘導してもらえたので大変よかったです。

●自分の専門分野のトピックスを一般の方向けに説明する内容でレッスンを受けました。言葉の選択等についての的確な指摘をいただき勉強になりました。

●これまで自分が英語で扱ったことのない新しい話をしたので、言いまわし、単語等のアドバイスをたくさんもらえて、有効だった。

●講師の対応に不満はありませんがどうしてもトピックが仕事、趣味の域を出ないので何かあちらから具体的なトピックなど提示いただき、もう少し突っ込んだ内容など話せると嬉しいです。

●会話のテンポよく楽しく英会話が出来ました。

●色々な話題について話すことができ、新しいヴォキャブラリーを示してもらった点が有用だった。

●ありがとうございました。緊張しましたが、すごい刺激になりました。使おうと思うと言葉が出てこないのですが、コメントで英文を入れてくれて後で復習ができるようにしてくれました。

●どのような話題にも対応できる講師で、新しい表現を学ぶことができ、有用であった。

●非常に丁寧で、希望に合わせたレッスンを行なっていただけてよかったです。

●リピートして利用させて頂いています。なかなか英会話教室などは行く余裕はありませんでしたが、オンラインという形はとて有難いです。

●昨日行った、研究とは別の話題について、知らない表現や単語が多かったので、それを復習させてもらい、同時に、別の表現・単語を提示してもらった。また、話しているうちに、話題が違う方面になったりするのも、楽しくて、また新たな表現や単語を理解できて、大変有用。

●ブリティッシュイングリッシュのきれいな英語を聞くことができてよかった。

●緊張すると上手く会話が出て来ないものですね。終了時には口の中がカラカラに乾いてしまいました。このようなレッスンを繰り返して「慣れる」ことが会話には重要だと再認識させられました。このような機会を与えていただきありがとうございます。

●対話の中でチャット機能を効果的に使ってもらえて、理解するのに役立ちました。時間が合えばまた利用したいと思いました。

●具体的なトピックについて議論させていただきました。また最後に自身の英語がどうであったかを評価していただき、今後英語を伸ばすための方法についても教えていただき満足のいく内容でした。

3: 女性研究者の上位職への積極的登用に向けた取り組み

3-1：教育担当講師制度の活用

日本医科大学における女性の上位職への積極登用に向けた取り組みとして、教育担当講師制度を立ち上げ活用している。教員選考においては、診療・教育・研究のうち、一つか二つかの領域で高い成果を上げれば評価する仕組みづくりを進めている。三領域を網羅した人だけが集まるより、特化した専門性を持つ多様な人材が含まれているほうが、一人ひとりの才能を活かし組織の質を高めると考える。医学部においては学生教育を担う「教育担当講師」を増員し、教育に優れた資質を有する女性に指導層としての活躍を期待する。この仕組みはライフイベントにある女性の活用を促進する。これにより、優れた女性上位職を積極的に登用する。この制度で積極的に女性活躍を推進する。

2019年度 登用者数 3名

2020年度 登用者数 6名

3-2：マネジメント力養成講座

講師に株式会社アパショナータ代表のパク・スックチャ氏をお招きし、マネジメント力養成講座を開催した。無意識の偏見について、ご自身のご経験を元に、事例を交えながらご説明いただいた。「客観的事実に対して、人はそれぞれの意味付けをしていること」や「無意識の偏見への対処法」など、参加者にとって、将来のキャリア、さらには人生を描く上で必要な多くの“気づき”を得る機会となった。

【テーマ】

アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)の基礎知識

【主催】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社

【日時】 2020年2月14日(金) 18:00-19:00

【会場】 日本医科大学教育棟3階 講義室3

【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社に所属する教職員

【参加者】 48名

【内容】

1. 開会挨拶
弦間 昭彦 日本医科大学 学長
2. 講演
パク・スックチャ 氏 株式会社アパショナータ 代表
ダイバーシティ(多様性)&ワークライフ・コンサルタント
3. 閉会挨拶
土佐 眞美子 しあわせキャリア支援センター センター長

2019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)【第1期】

<マネジメント力養成講座>

知らなげや損するかも?
～アンコンシャスバイアス
(無意識の偏見)の基礎知識～

ダイバーシティの促進のためには、多様性を認め合う意識改革が必要です。しかし脳内では「無意識の思い込み」が、あなた自身を「女性だから」「男性だから」と決めつけてしまっているのです。多様性に富んだ、マネジメント力がこれからの職場には必要です。

参加費無料
事前申込制

日時
2020年2月14日(金) 17:30開場
18:00-19:00

場所
日本医科大学 教育棟3階 講義室3

対象
日本医科大学、日本獣医生命科学大学、
アンファー株式会社に所属する教職員

定員
120名

申し込み先
右のQRコードまたは
下記URLより事前申込をお願いします。
<https://forms.gle/bxHkodEKyPjJXT8R9>

※お送りいただいた個人情報は、本講座運営に関するのみ使用いたします。
※定員に達し次第、締め切らせていただきます。

講師
パク・スックチャ

講演内容、経歴、
講演「心と脳のアンコンシャスバイアス」について、ダイバーシティの促進のためには、多様性を認め合う意識改革が必要です。しかし脳内では「無意識の思い込み」が、あなた自身を「女性だから」「男性だから」と決めつけてしまっているのです。多様性に富んだ、マネジメント力がこれからの職場には必要です。

2009年に設立し、日本で最初にワークライフバランスを推進する企業として知られる「アパショナータ」の代表取締役社長。ダイバーシティの推進、多様性を認め合う意識改革の推進、働き方改革の推進に取り組まれている。講演では、ダイバーシティの推進、多様性を認め合う意識改革の推進、働き方改革の推進に取り組まれている。講演では、ダイバーシティの推進、多様性を認め合う意識改革の推進、働き方改革の推進に取り組まれている。

主催
日本医科大学
日本獣医生命科学大学
アンファー株式会社

お問い合わせ
学校法人日本医科大学しあわせキャリア支援センター
Email: app-shien@nms.ac.jp
Tel: 03-3822-2131 (代)

メンバーおよび発表会参加者からの意見

●教育の立場で、新人指導を行っているがうまくいかないことが多かったが、その理由の1つにバイアスがあったのだと感じた。

●各自が有するバイアスですが、それに拘束されると選択の幅が狭くなり、偏りが生じると思いました。自分自身にこのような偏見があることを常に忘れずゆっくり考え、視点を変えたり、他者の意見に耳を傾けることができるようになりたいと思いました。公平であるとはどういうことなのか、これからも考えたいと思います。

●偏見とどのようにうまく付き合っていけばよいのか、とても参考になりました。看護師はどちらかといえば女尊男卑などところがあるため、見直したいと思いました。

●意識していない偏った考え方が自分にもあり、そのことが自分の考える範囲を狭くしているのではと思いました。

●採用業務をやっているので、ブラインド書類審査を取り入れることも検討したいと思った。しかし、ブラインドにしても評価を勝ち取る女性は男性以上に高く評価されるし、男性は期待が高い分評価を下げるリスクが大きいので、一概にして良い考えなのかと思うと疑問が残る。会社で一度議論したい。

●今まで偏見ということを深く考えたことがなかった。今回、偏見のもたらす影響などを学び、偏見について考えるきっかけとなった。行動、言葉など偏見があることを認め、気をつけたいと思った。

●無意識の偏見が自分自身にもあることに気づいて注意しようと思いました。

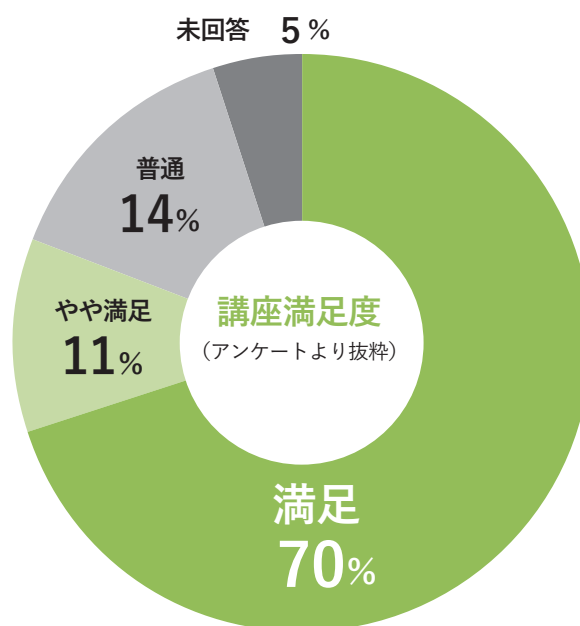
●公平性を訴えて却下され続けていましたが、今回の講座を受けて意見を言い易くなりました。

●発想を変えるきっかけとなりました。ありがとうございました。

●バイアスに気づき、意識するということがみんなですると職場のパフォーマンスが上がるということを実感しています。

回答数 = 43

参加者の8割が満足と回答



4: 情報発信と広報

4-1: 動画「ダイバーシティ研究環境実現に向けて」の制作

ダイバーシティ研究環境推進の取り組みについて、本事業の活動を周知するツールとして動画を作成した。長さは5分34秒で、支援を受けて活躍する女性研究者の紹介や本事業の取り組みを紹介している。動画はOne Healthウェブサイトから閲覧できるようにしている。



4-2: ダイバーシティ環境推進のポスター制作

日本獣医生命科学大学ではダイバーシティ環境推進の取り組みについて広く周知するためのA2サイズポスターとA4サイズチラシを制作した。本事業の目標や取り組みを記載している。連携機関各所に掲示・配架した。



4-3：日本獣医生命科学大学教員インタビュー集発行

日本獣医生命科学大学では、男女教員を対象に2020年3月にダイバーシティ研究環境の実現に向けてインタビューを実施し、その内容をまとめた冊子を発行した。

家庭と仕事のワーク・ライフ・バランスに対する教員25名(女性14名、男性11名)の多様な考えや日頃感じる事などを掲載している。様々な年齢層や職位の教員が、出産・育児や介護といかに向き合い、または向き合ったかについて、経験を基にした価値観や大学における支援・補助体制のあり方に対する率直な意見が語られた。冊子ではこの20～30年間の女性研究者をめぐる情勢の変化や国外のライフスタイルとの比較にも触れている。教員のワーク・ライフ・バランスの実践が学生にとってのロールモデルにもなり、未来のダイバーシティ推進に向けた重要な芽となることが期待される。



4-4：One Health ウェブサイト

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファーマ株式会社では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)」の取り組みについて周知を図るため、2019年度にOne Health ウェブサイトを開設した。連携機関代表者の挨拶、事業内容、活動報告、ロールモデル、支援制度、イベント情報などを掲載し随時更新をしている。

<https://one-health.jp/>



4-5：ニュースレターの発行

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社は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)」の取り組みについて周知を図るため、ニュースレターを発行した。

【創刊号】
2020年3月17日発行

内容
代表機関・連携機関の挨拶
事業概要と目標
活動報告
2020年度の取り組み



【2号】
2020年7月15日発行

内容
新型コロナウイルス流行に伴う支援
ロールモデル紹介
ワーク・ライフ・バランス等に関するアンケート結果
活動報告



【3号】
2021年1月15日発行

内容
ダイバーシティに関するメッセージ
ロールモデル紹介
活動報告
支援制度の案内

4-6：書籍貸出

日本医科大学、日本獣医生命科学大学では、2020年度にダイバーシティ意識の醸成、研究力向上、女性研究者のロールモデル、ライフイベントと仕事の両立、留学などに関する書籍を揃え、研究者が自由に借りられる体制を整えている。

【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社に所属する教職員

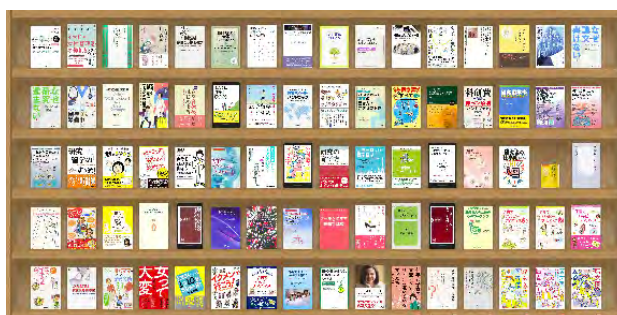
【期間】 3週間

【冊数】 2冊まで

【貸出】 1) メールで①氏名、②所属・連絡先(内線番号)③本のタイトルを知らせる
本は交換便で送付。
2) しあわせキャリア支援センターまたは日本獣医生命科学大学ダイバーシティ推進室に来所
貸出表に①～③を記載(入力)して受け取る。

【返却】 返却予定日までに、交換便、または直接来所の上返却。

再貸出は、返却予定日までに一度返却手続きを済ませてから、再度貸出手続をする



4-7 ダイバーシティ推進室ウェブサイト

日本獣医生命科学大学では、ダイバーシティ推進の取り組みを紹介するため、2019年度に新しくダイバーシティ推進室ホームページを立ち上げた。

<https://www.nvlu.ac.jp/diversity/>





3章 ワーク・ライフ・バランスに 関わるアンケート調査

3章 ワーク・ライフ・バランスに 関わるアンケート調査

1 調査概要

目的 教員および研究者の職場環境の現状を把握・分析することで、今後の支援策（出産・育児・介護などのライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備など）の策定に役立てること。

実施 学校法人日本医科大学

期間 2019年12月6日（月）～2020年1月2日（木）

方法 WEB調査（株式会社マクロミルに委託）とし、個人情報管理に留意の上無記名式で実施
日本医科大学：@nms.ac.jpのアカウントをもつ電子メール宛てに2回のアンケート協力依頼を行った。
日本獣医生命科学大学：@nvl.ac.jpのアカウントをもつ電子メール宛てに2回のアンケート協力依頼を行った。

対象 日本医科大学、日本獣医生命科学大学に所属する・していた教職員・研究者

内容 アンケート調査画面の作成は株式会社マクロミルに依頼した。
質問は回答者属性、ワーク・ライフ・バランス、キャリア継続（離職）、留学、病児保育を含めた保育に関する全50問。

回答 有効回答数 398

2: 調査結果

2-1 調査結果（総評）

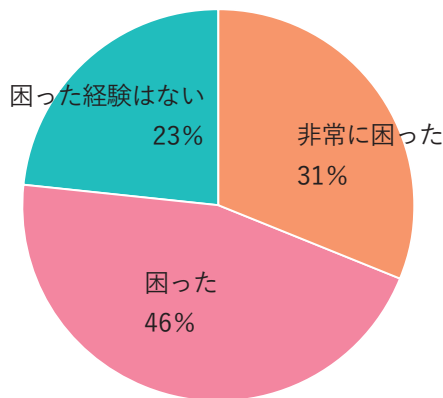
2019年度に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」の一環として、2019年12月に「学校法人日本医科大学におけるワーク・ライフ・バランス等に関する調査」を実施した。

調査の目的は、教員および研究者の職場環境の現状を把握・分析することで、今後の支援策（出産・育児・介護などのライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備など）の策定に役立てることにある。調査項目は、ワーク・ライフ・バランス、キャリア継続（離職）、留学、病児保育を含めた保育支援などからなる50項目で、398件の有効回答を得た。

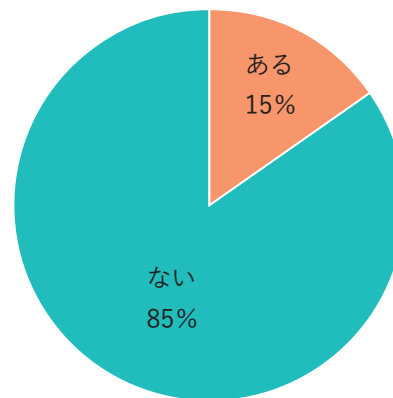
病児保育ニーズの高さ

子供の病気のため仕事で困った経験があるのは76.8%と高い一方で、病児保育の利用経験者はわずか15.3%であった。子どもが病気になった場合は、自らが休暇を取り対応(52.4%)、祖父母など家族に預ける(43.6%)、などが多く、本学に病児保育制度ができれば利用したいと95%が回答した。

あなたの勤務日に子供の病気のために、出勤に際してあなたが仕事上困った経験はありますか。(n=275)



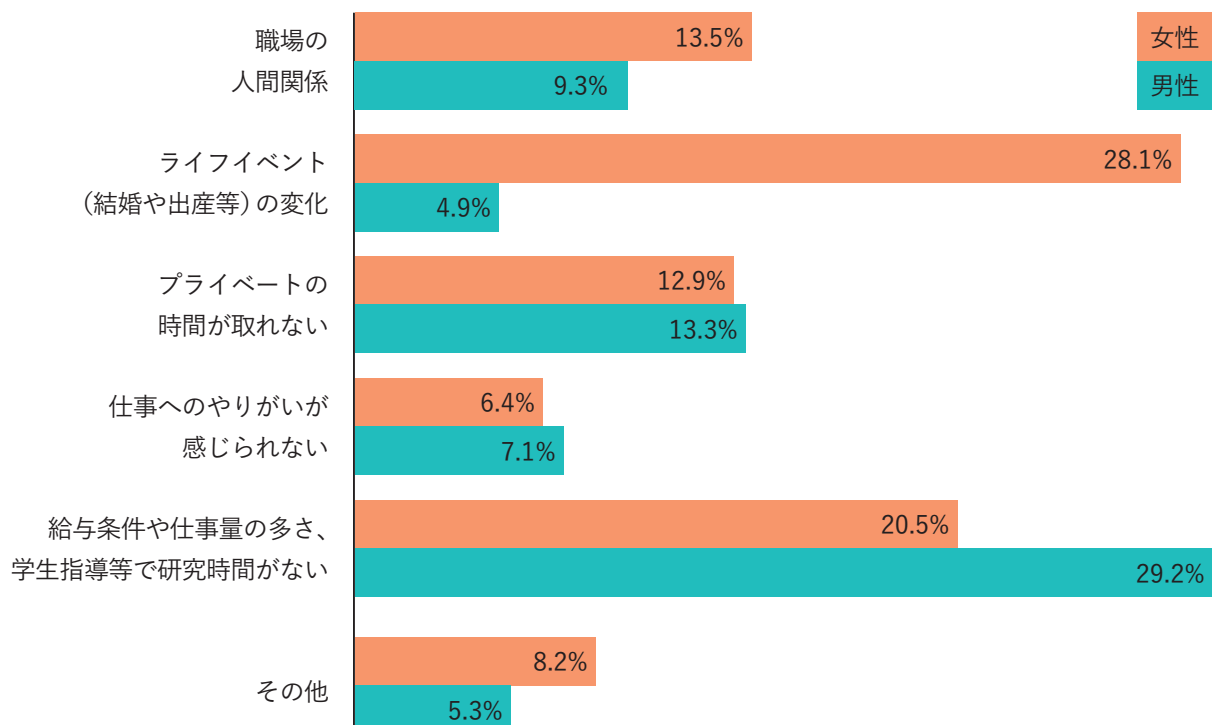
これまでに病児保育を利用した経験はありますか。(n=275)



キャリア継続を妨げる要因

「ワーク・ライフ・バランスの観点から離職を考えるなど、このままの働き方ではキャリアの継続が困難だと感じたことがある」のは全体の77.9%だったが、女性では89.5%と割合が高く、その理由の第1位はライフイベント(結婚や出産など)の変化であった。一方男性においては、ライフイベントの変化を挙げたのは4.9%と最下位であり、男女差が明らかになった。

ワーク・ライフ・バランスの観点から、離職を考えるなど、このままの働き方ではキャリアの継続が困難だと感じたことがありますか。ある方は、以下の中で最もあてはまる理由をお選び下さい。(n=398)

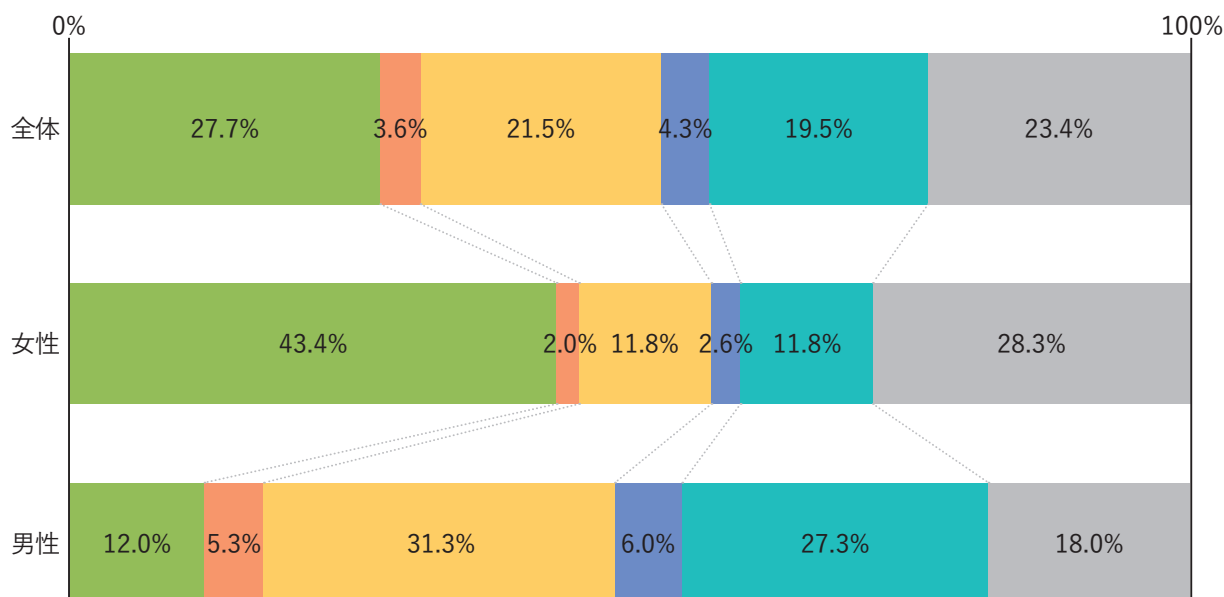


留学支援のニーズ

海外留学経験者は、6割以上が配偶者や子供を帯同しており、留学先の選定は上司や前任者のすすめが最多(51.6%)だったが、32.6%が自分で留学先を見つけていたことが明らかになった。留学経験者の99%が「留学が良い影響を及ぼしている」と回答した。留学未経験者が留学をしない理由としては、子育て・介護(27.7%)が最多で、さらに対象を女性だけにすると、この割合は43.4%になった。

研究や臨床を目的とした海外留学について、
留学を選択しなかった理由として
最も近いものは何ですか (n=303)

- 子育て・介護
- 配偶者の理解
- 医局や研究室の後任の人事や、業務上の調整がつかなかった
- 助成金や補助金を得られなかった
- 減収となること
- その他

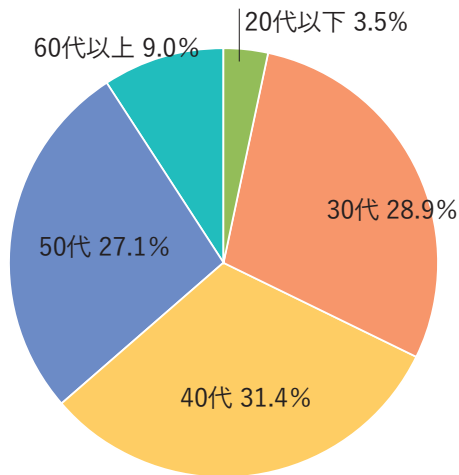


本事業ではこの調査結果を、病児保育を含む育児支援制度や、ライフイベントに伴う働き方に柔軟な対応ができる職場作り、留学支援制度などの検討に活用し、研究者がキャリアを継続し活躍できる研究環境の整備を行う。

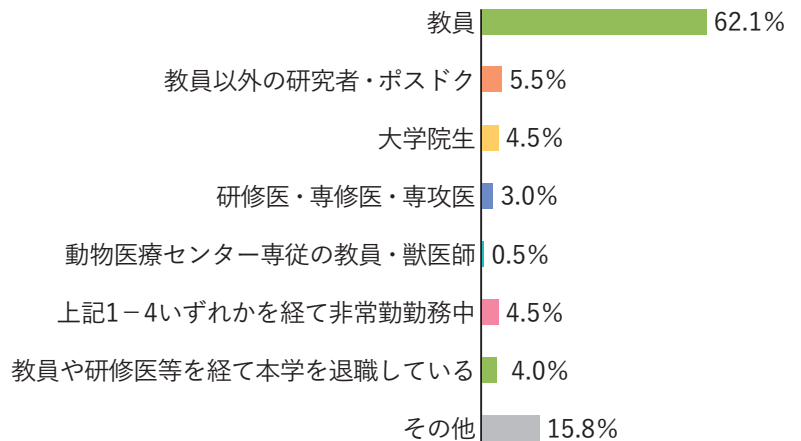
2-2 調査結果 (グラフ) 回答者数398名 (男性56.8%, 女性43.0%)

(1) プロフィール

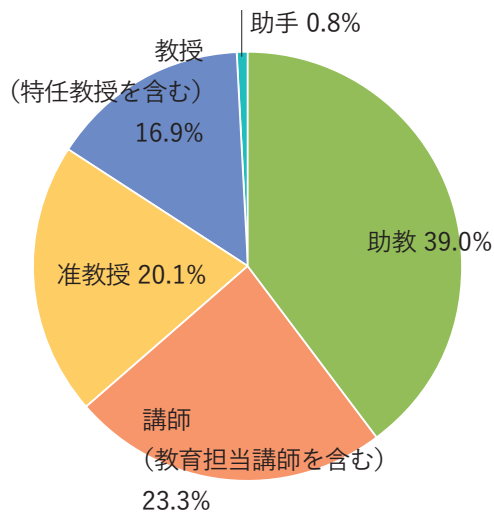
3. 年齢 (n=303)



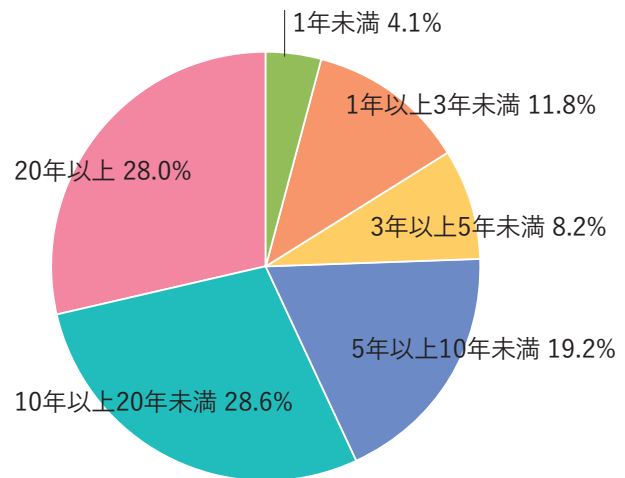
4. 職種 (n=398)



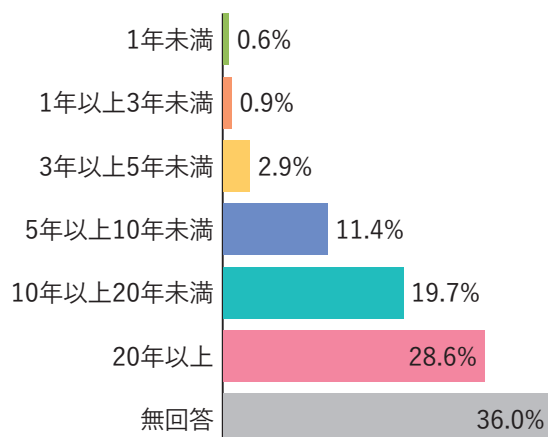
5. 職位 (n=249)



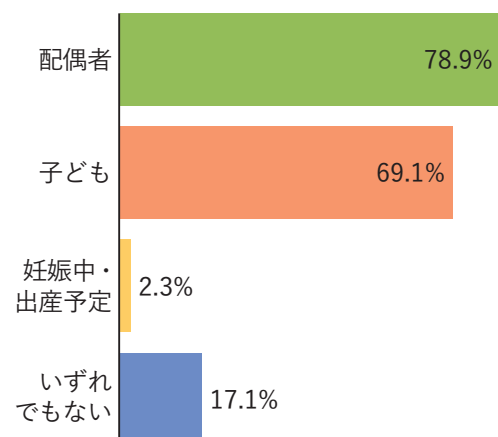
6. 勤務年数 (n=364)



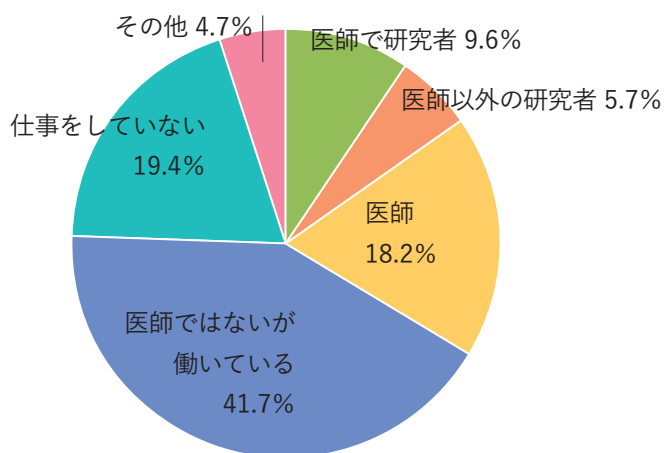
7. 医師歴 (n=350)



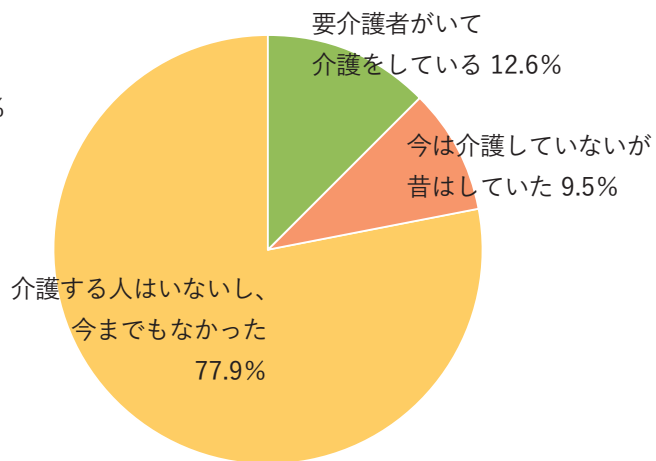
8. 配偶者/子どもがいるか (n=398)



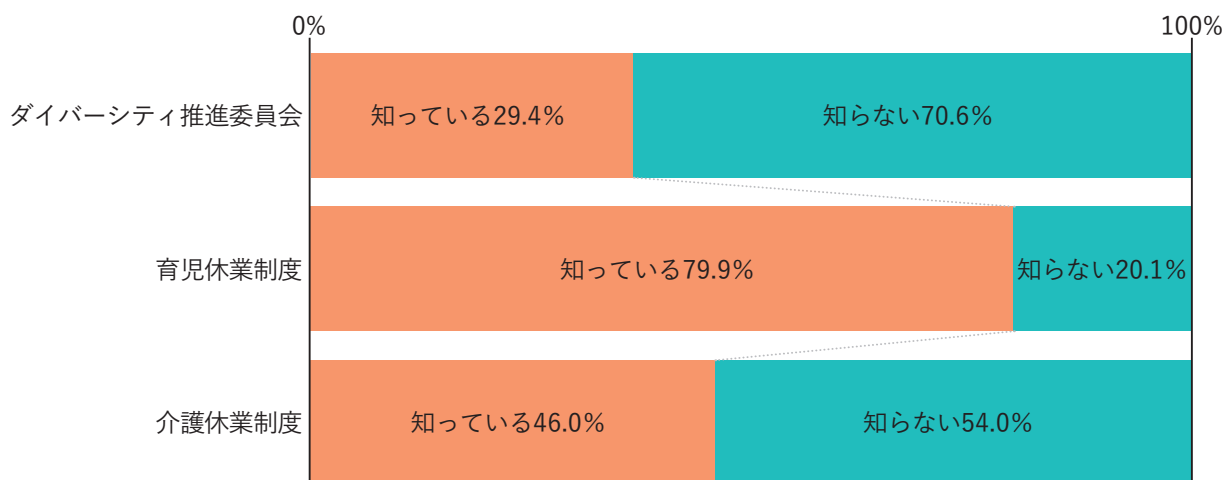
9. 配偶者の職業 (n=314)



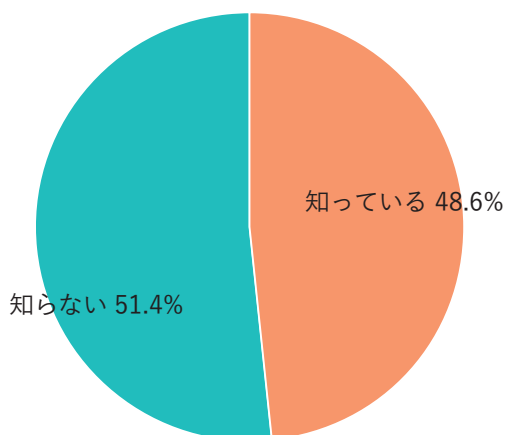
10. 介護状況 (n=398)



11. 委員会・制度の周知状況 (n=398)



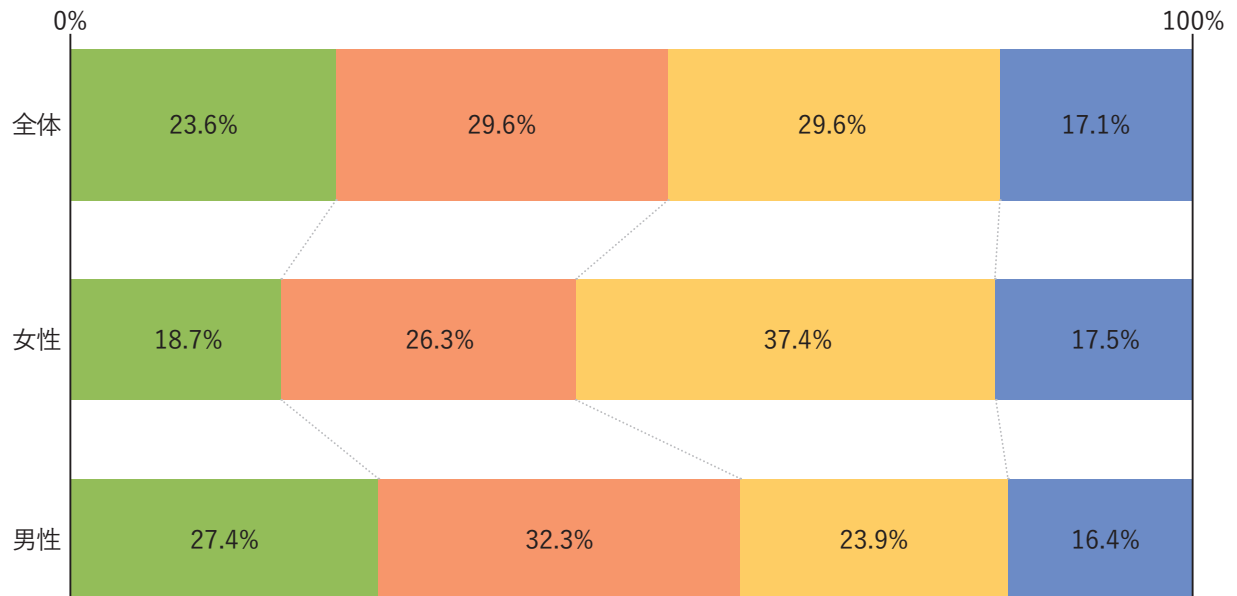
12. ダイバーシティ推進委員会の具体的な取組み内容を知っているか (n=398)



(2) ワークライフバランス

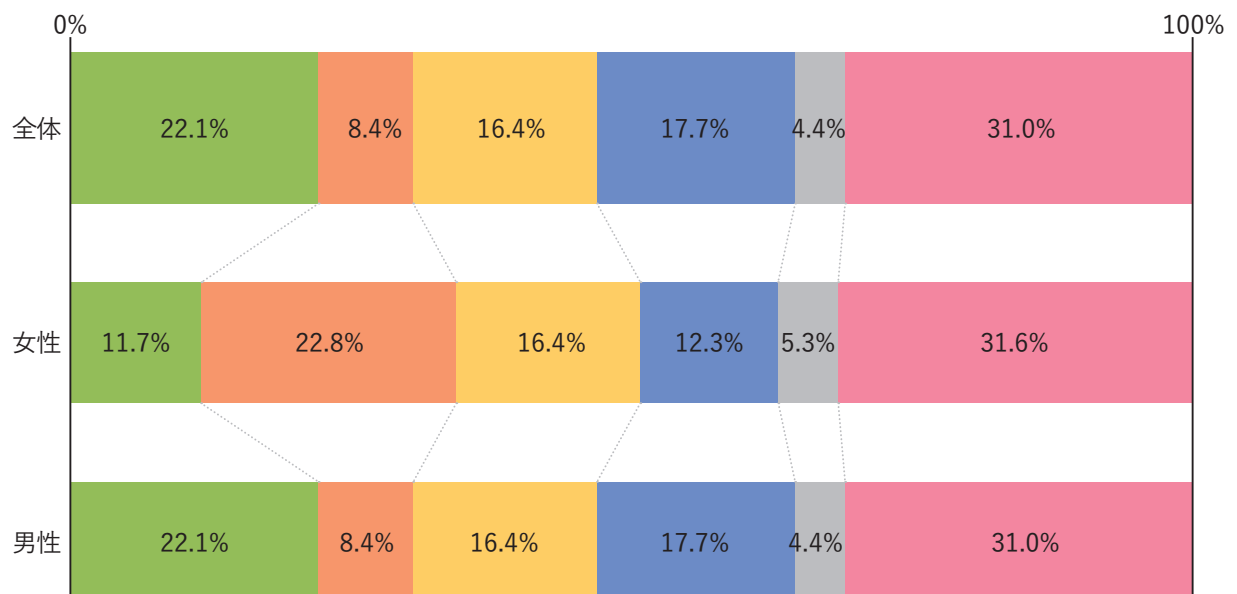
13. スキルアップや昇進の機会の男女平等 (n=398)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

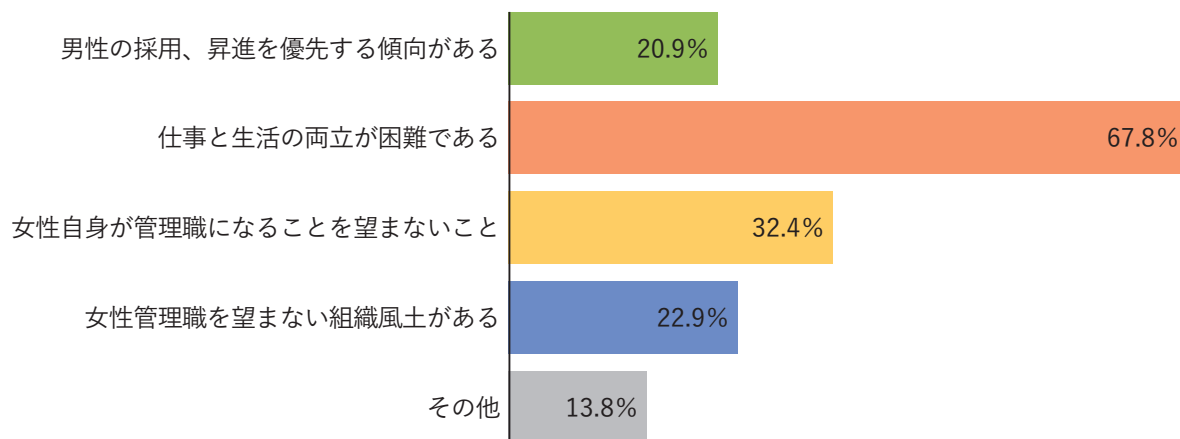


14. 性別による処遇差を感じる時 (n=398)

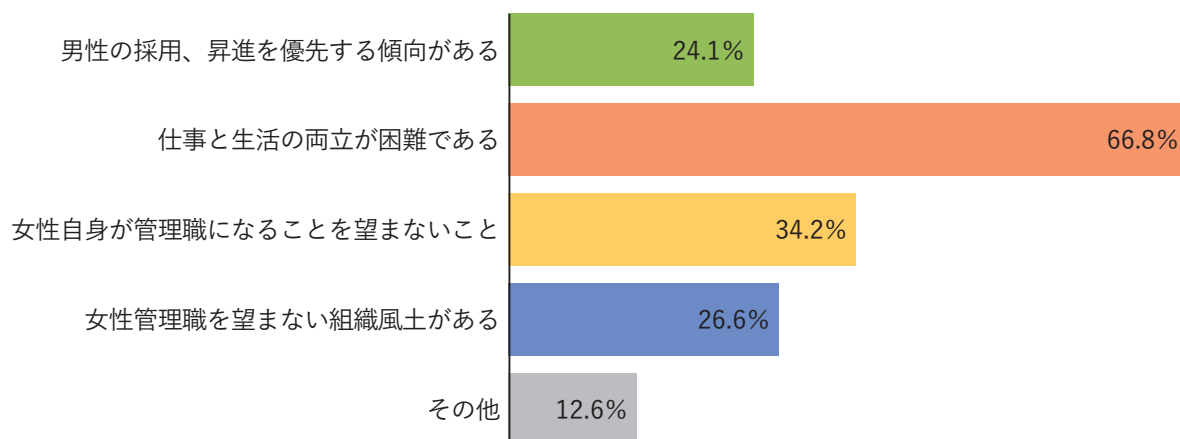
- 与えられる仕事内容
- 昇進や昇格等の人事評価
- 配属先及び異動
- 雑務の負担
- その他
- 性別による処遇の差を感じることはない



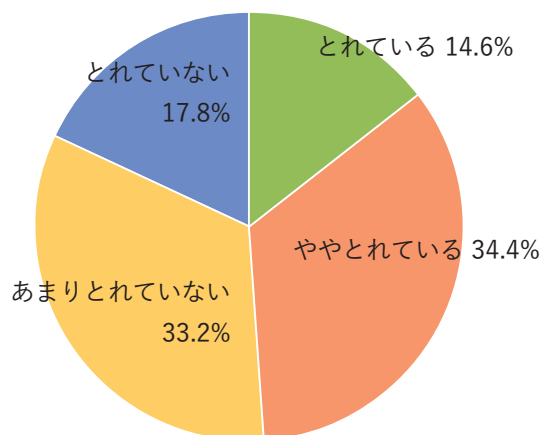
15. 女性教員比率が低い理由 (n=398)



16. 女性教授の割合が少ない理由 (n=398)

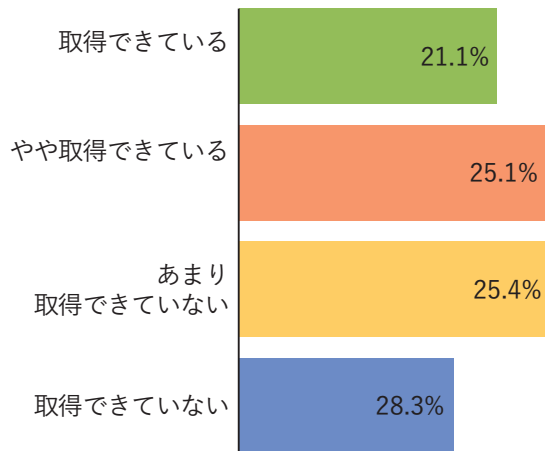


17. ワークライフバランスはとれているか (n=398)

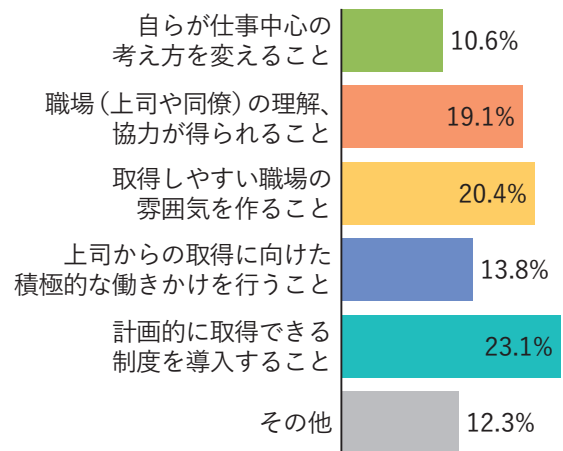


(2) ワークライフバランス

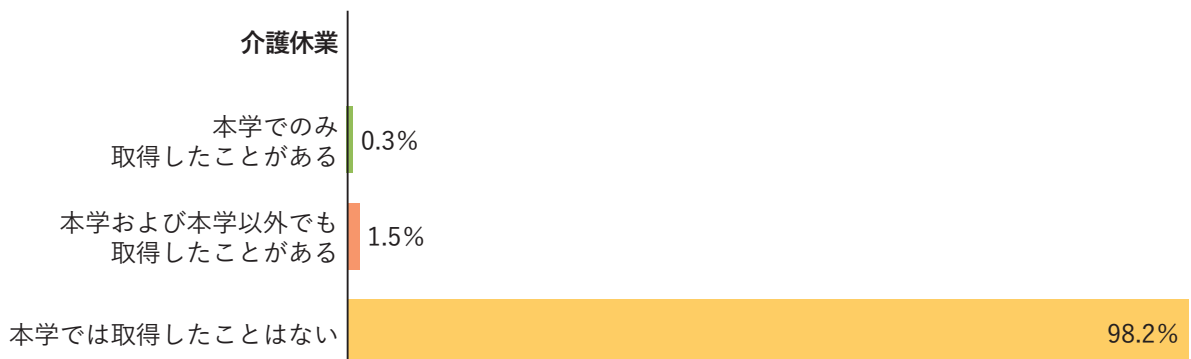
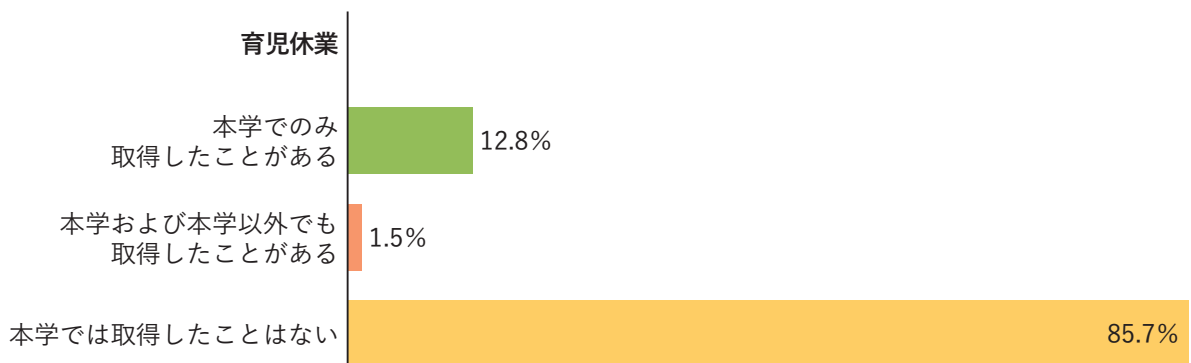
18. 有給休暇を取得できているか (n=346)



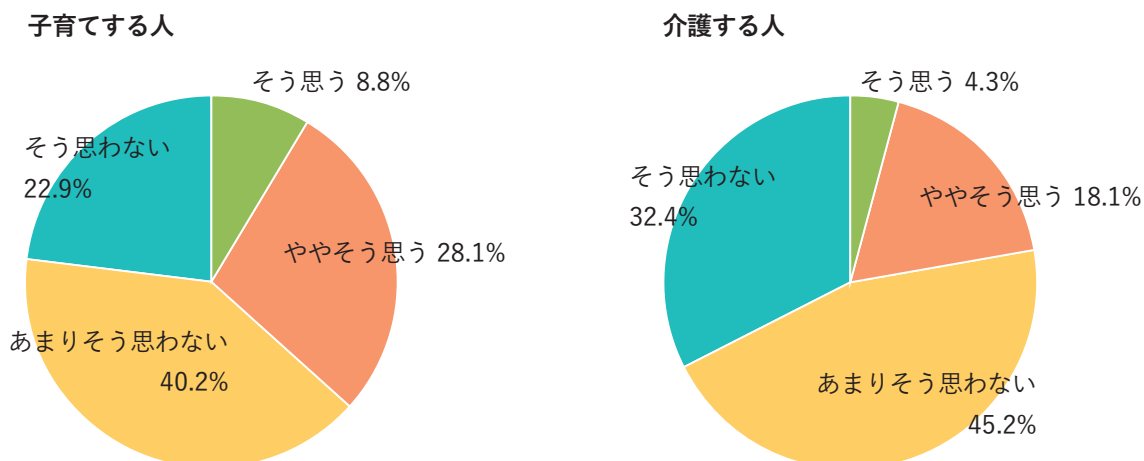
19. 有給休暇取得に必要な支援策は何か (n=398)



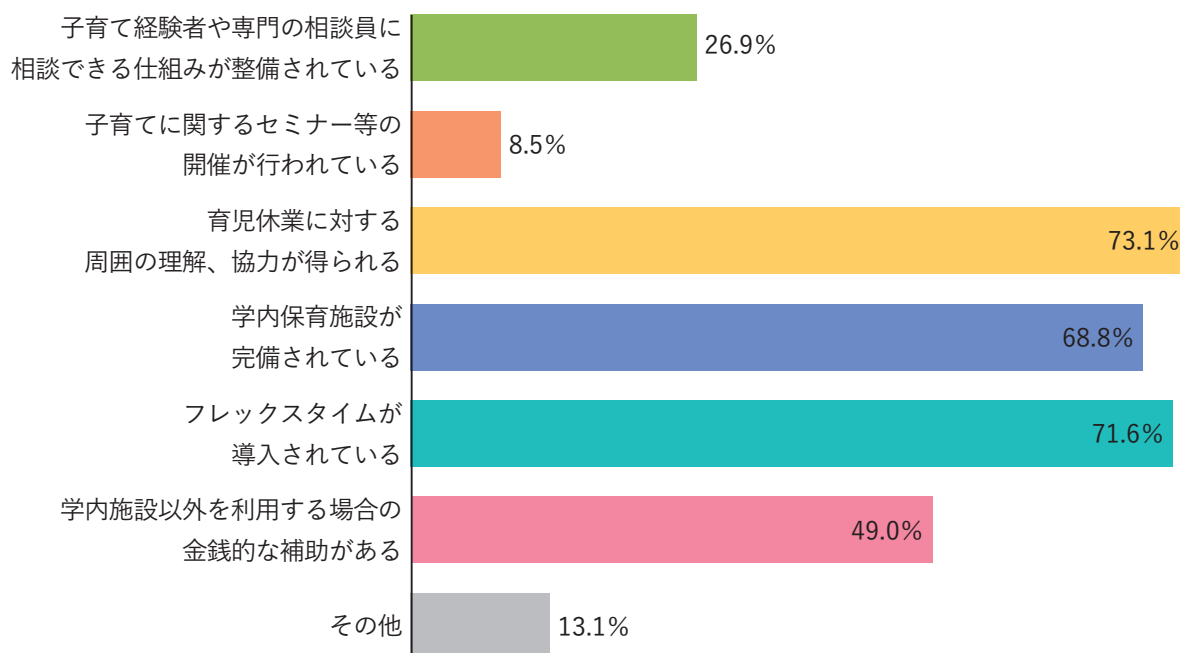
20. 育児・介護休暇を取得したことがあるか (n=398)



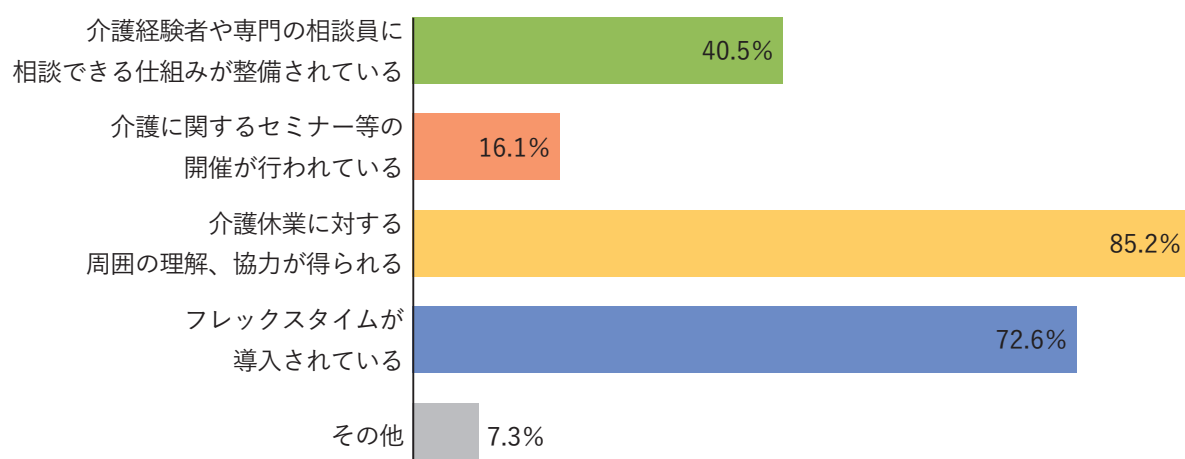
21. 本学は育児・介護をする人が働きやすい職場であるか (n=398)



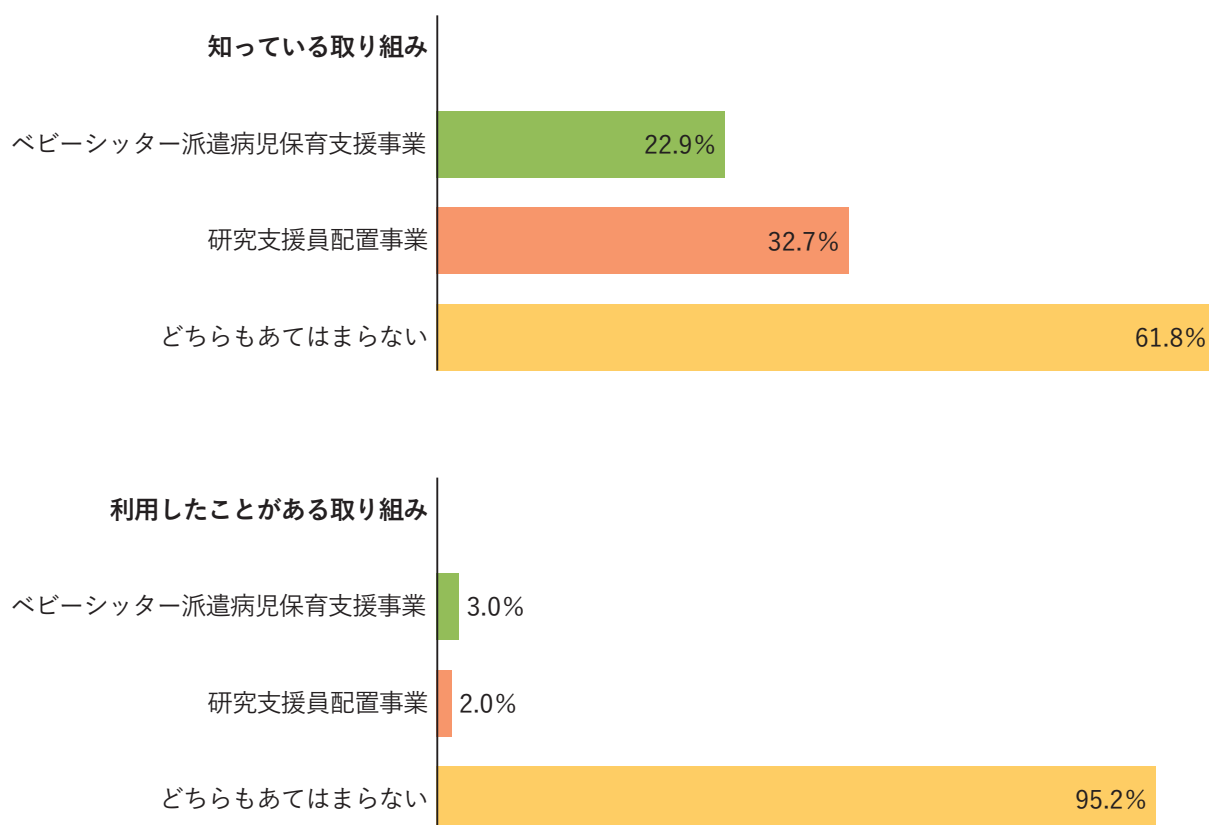
22. 育児と仕事の両立に必要な支援策は何か (n=398)



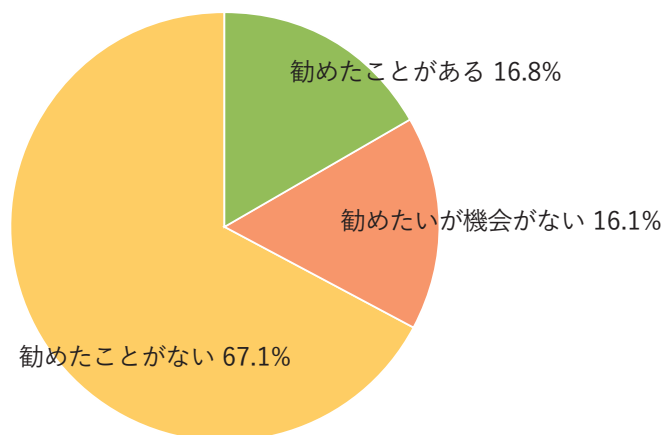
23. 介護と仕事の両立に必要な支援策は何か (n=398)



24. 本学の事業について知っている・利用したことがある取り組みは (n=398)



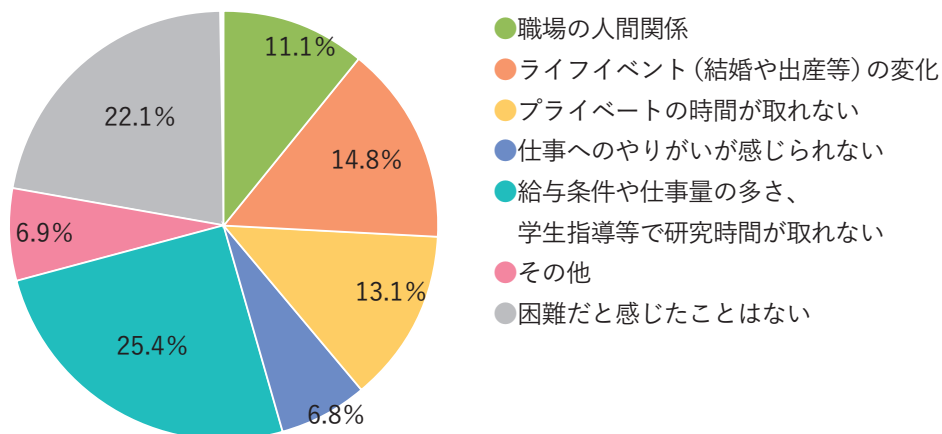
25.
同僚や部下に育児・介護休暇を勧めたことはあるか (n=398)



(3) 離職

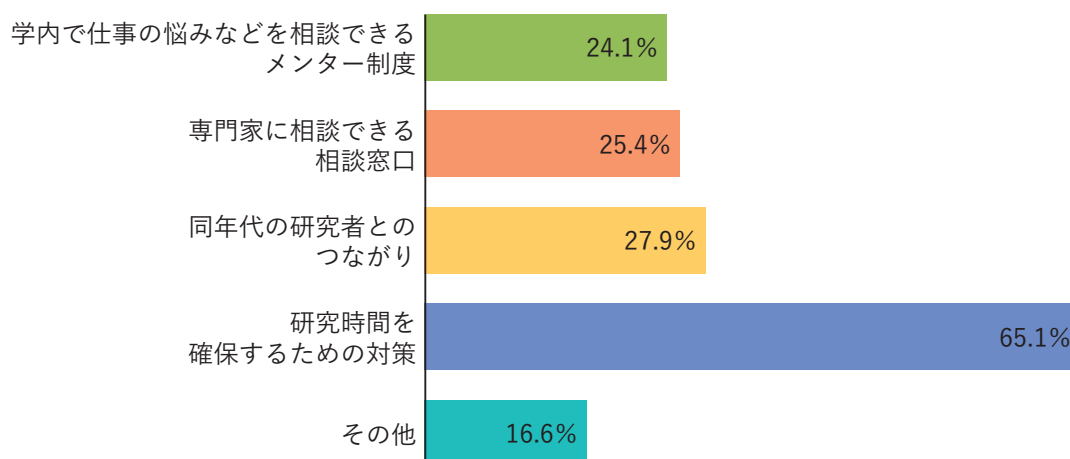
26.

ワーク・ライフ・バランスの観点から、離職を考えるなど、このままの働き方ではキャリアの継続が困難だと感じたことがありますか (n=398)



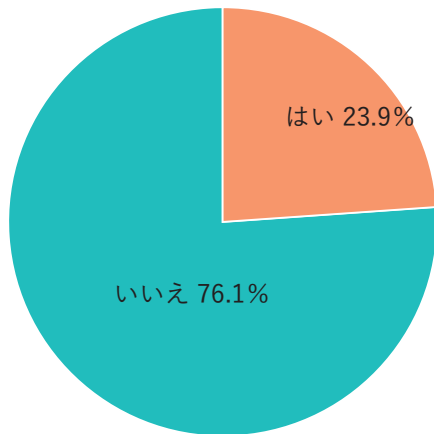
27.

キャリアの継続について、必要な支援策はどれだと思いますか (n=398)

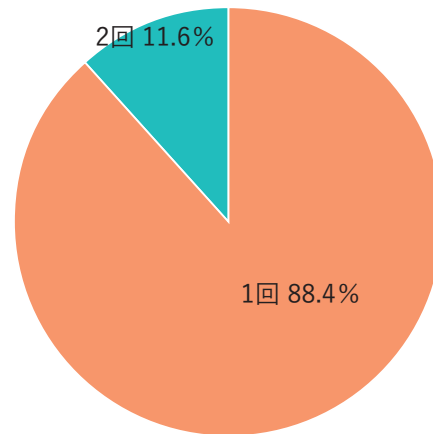


(4) 留学

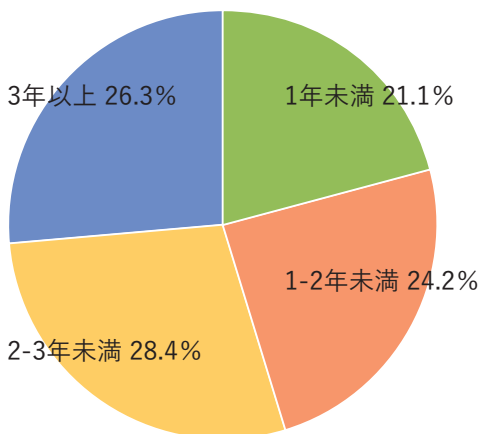
28. 留学の経験があるか (n=398)



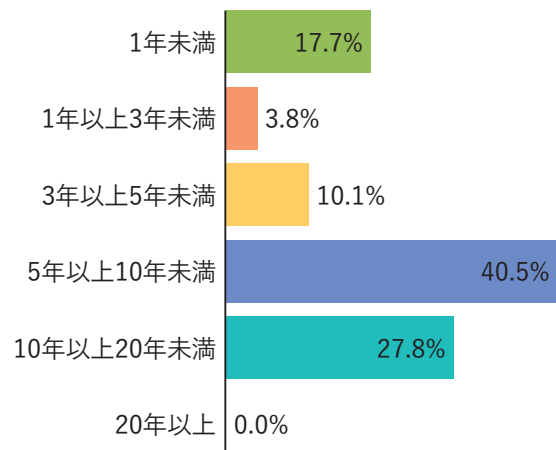
29. 留学の回数 (n=95)



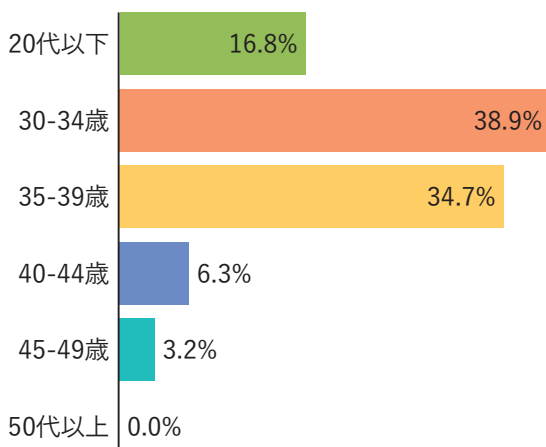
30. 留学の通算期間 (n=95)



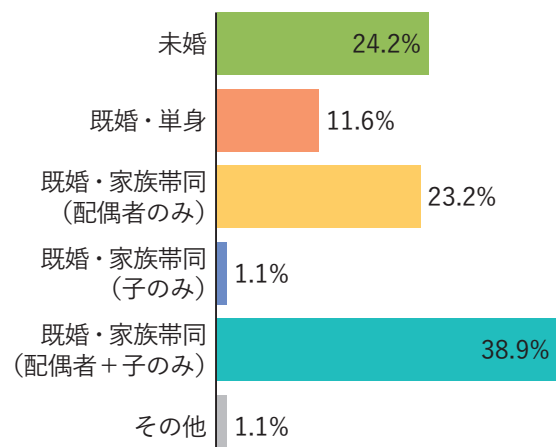
31. 留学時の医師歴 (n=79)



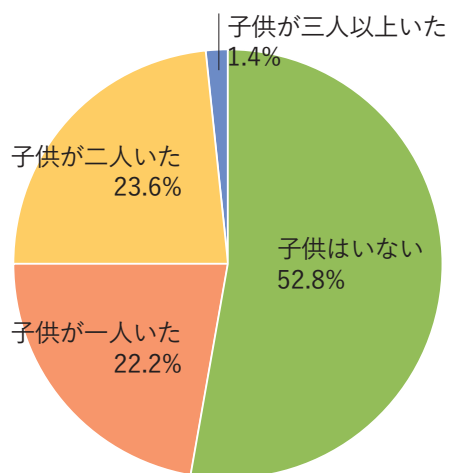
32. 留学時の年齢 (n=95)



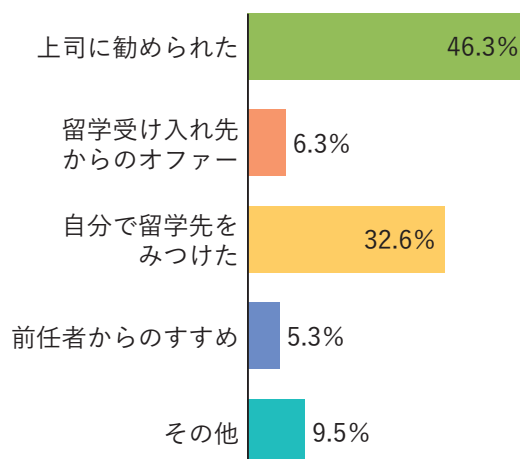
33. 留学時の家族 (n=95)



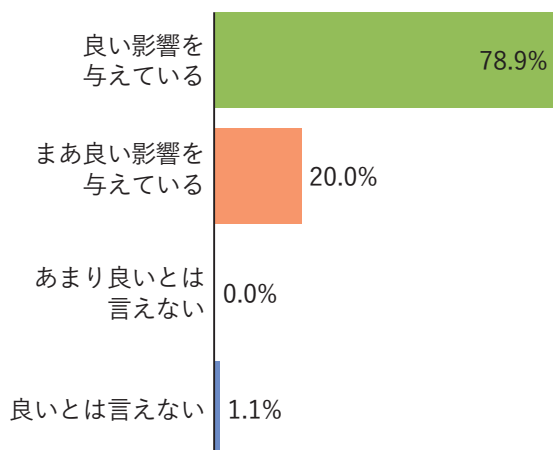
34.
留学時の子ども (n=72)



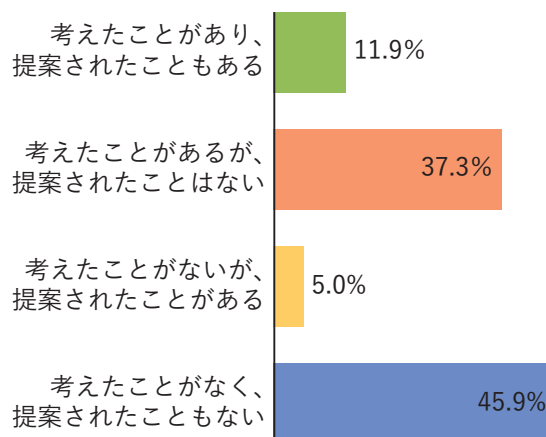
35.
留学の動機 (n=95)



36.
留学の影響 (n=95)

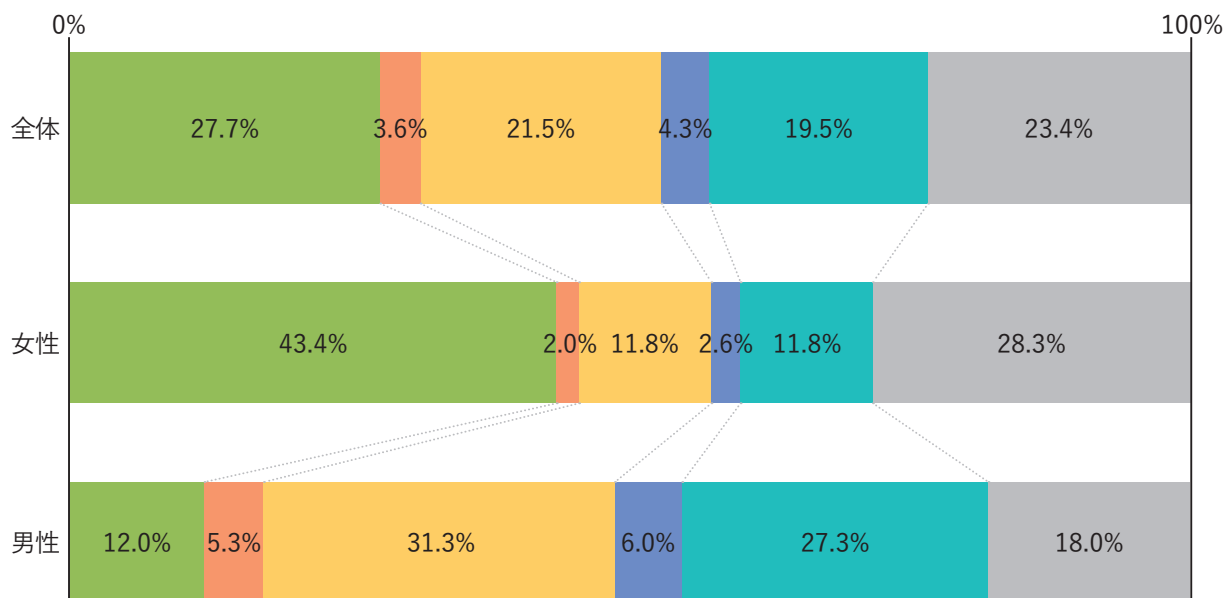


38.
留学を考えたことや提案 (n=303)

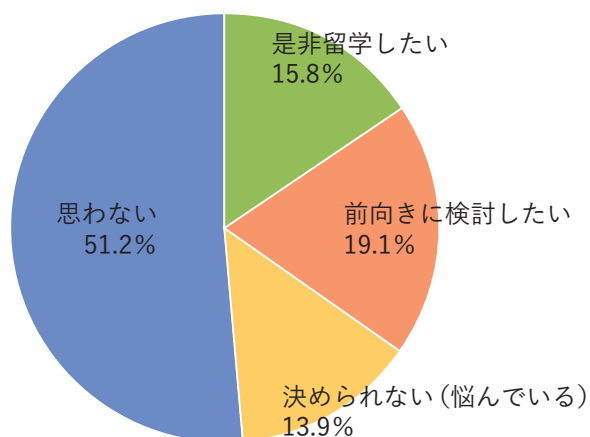


39. 留学しなかった理由 (n=303)

- 子育て・介護
- 配偶者の理解
- 医局や研究室の後任の人事や、業務上の調整がつかなかった
- 助成金や補助金を得られなかった
- 減収となること
- その他

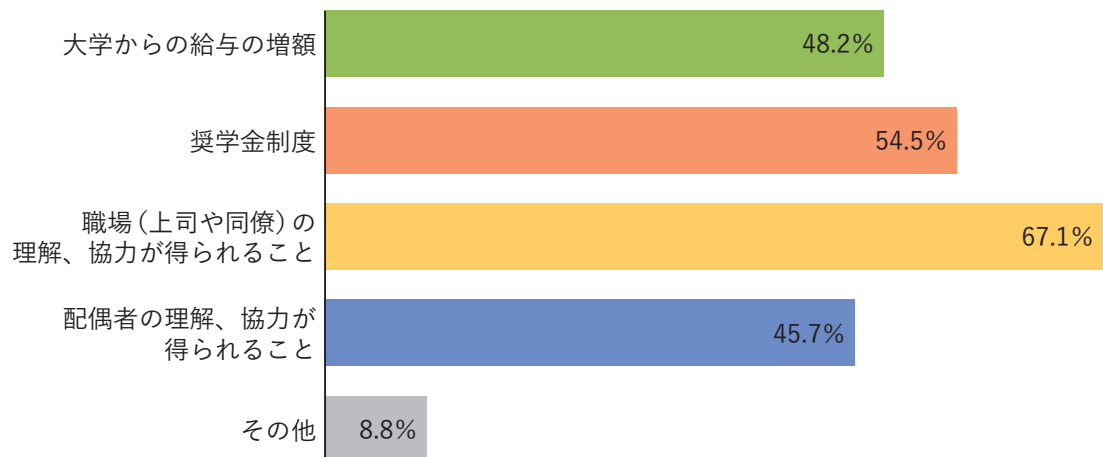


40. これからでも留学したいか (n=303)



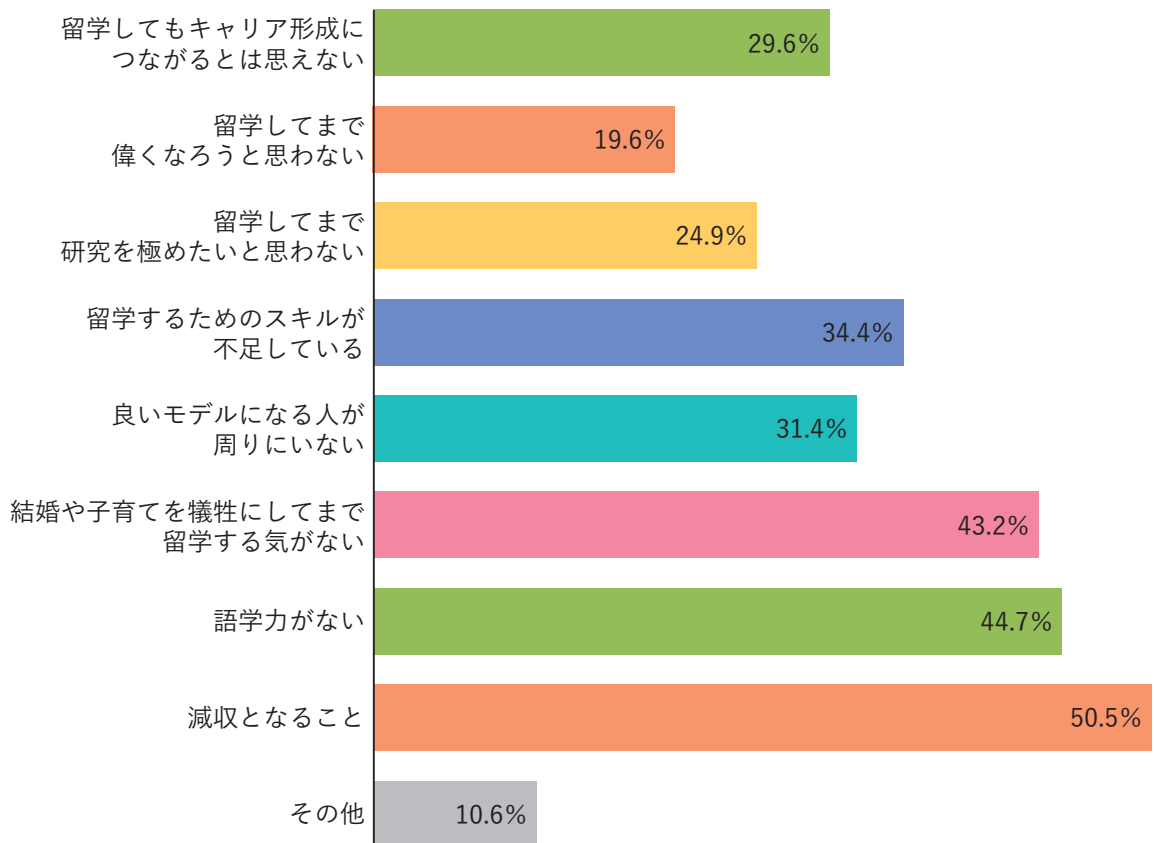
41.

留学数増加に必要なことは何か (n=398)



42.

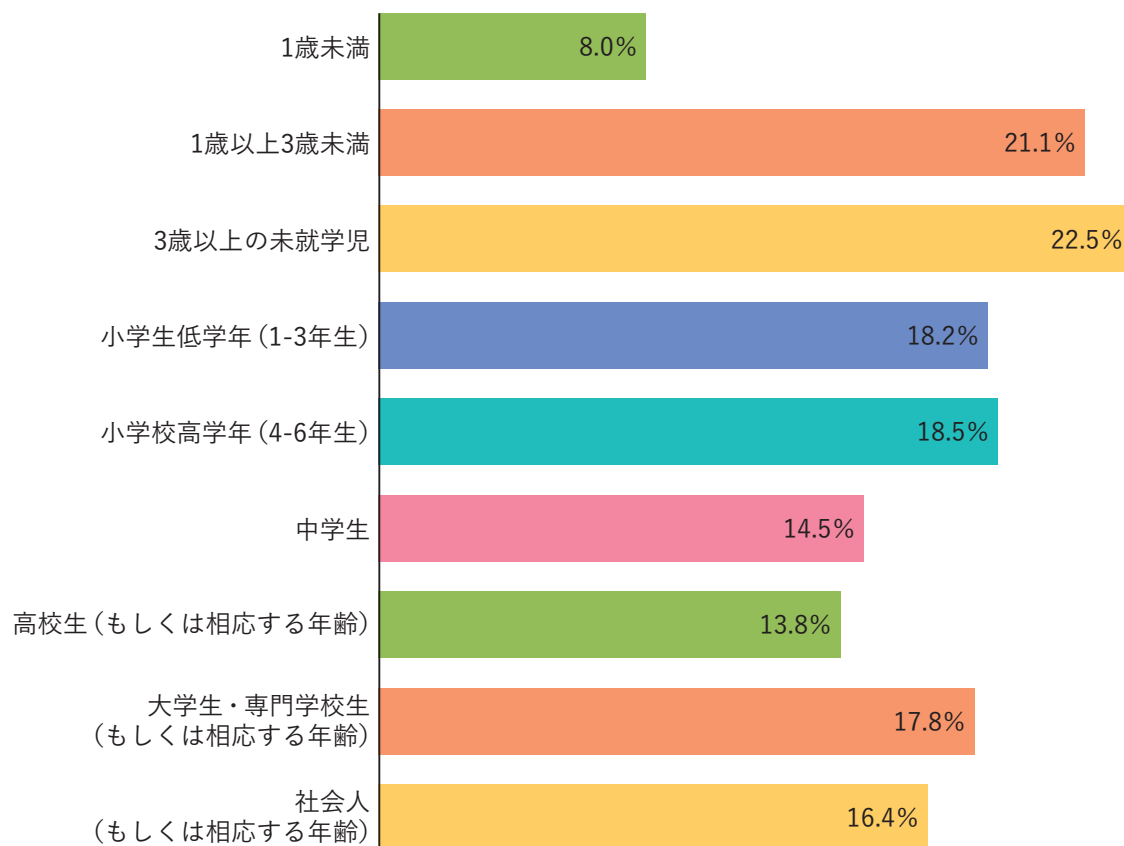
留学が進まない理由は何か (n=398)



(5) 育児・病児保育

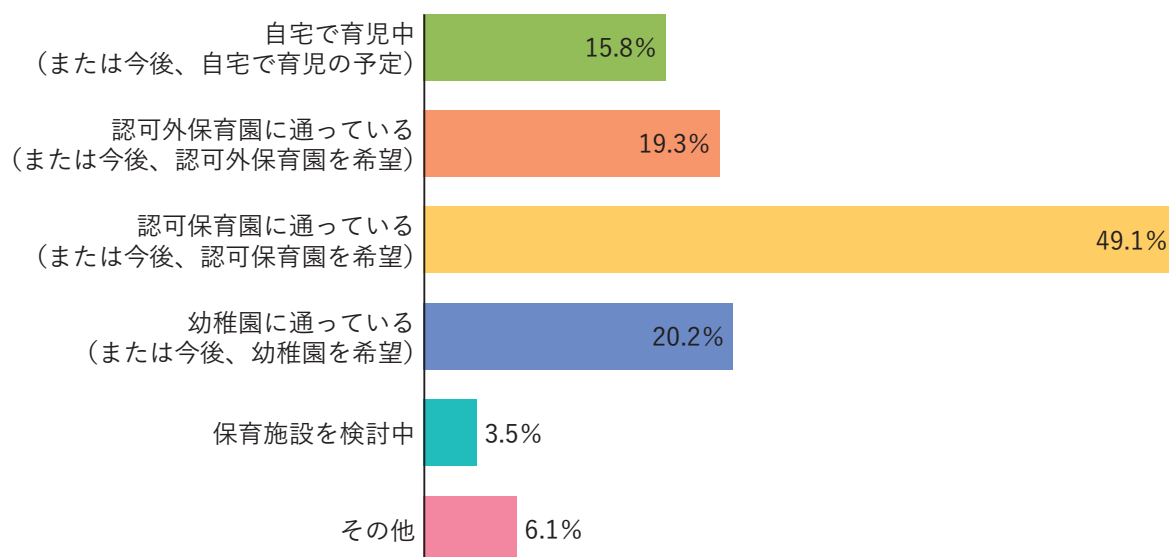
43.

子どもの年齢 (n=275)

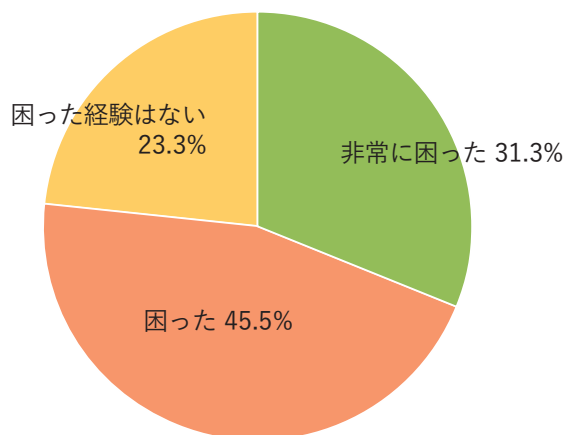


44.

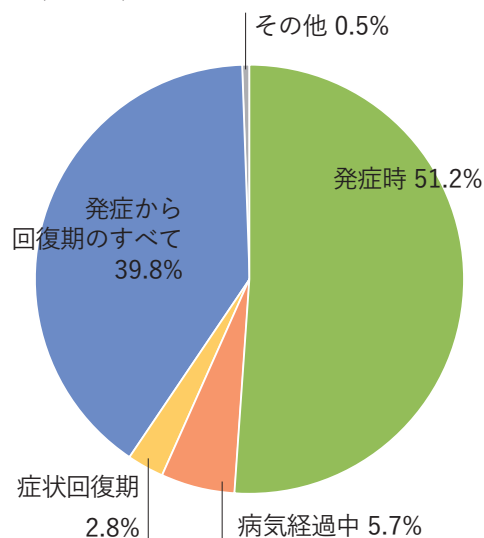
子どもの保育状況 (n=114)



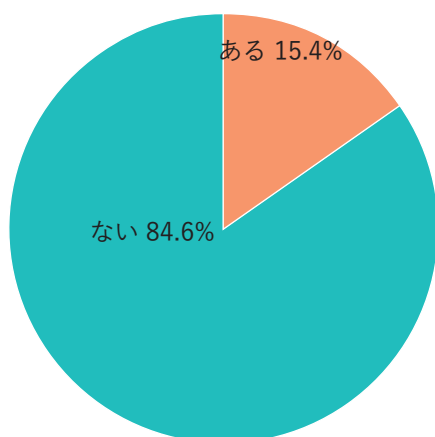
45. 子どもの病気で仕事で困った経験 (n=275)



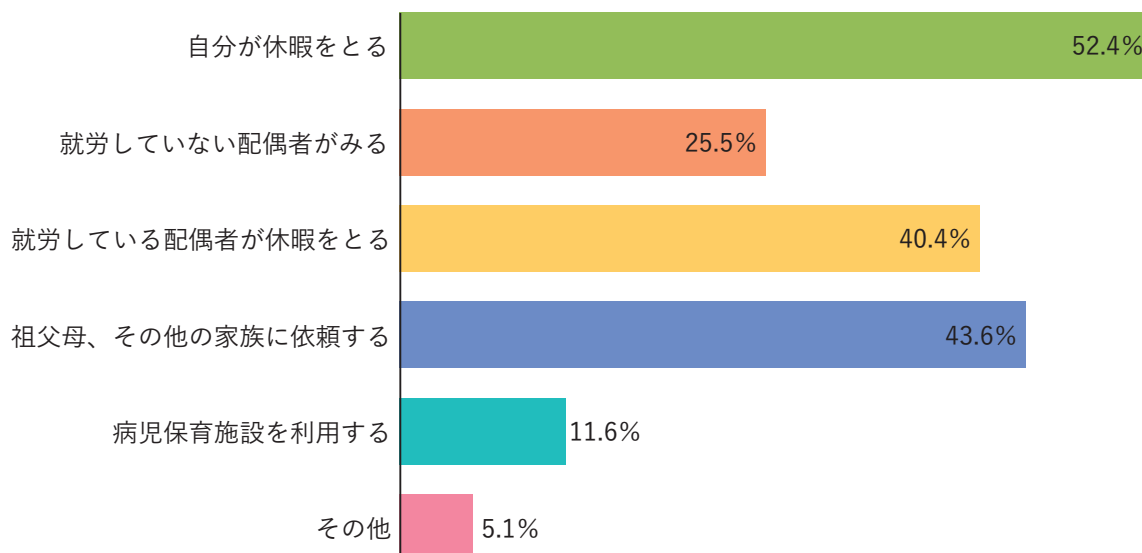
46. 子どもの病気のどの時期に最も仕事で困ったか (n=211)



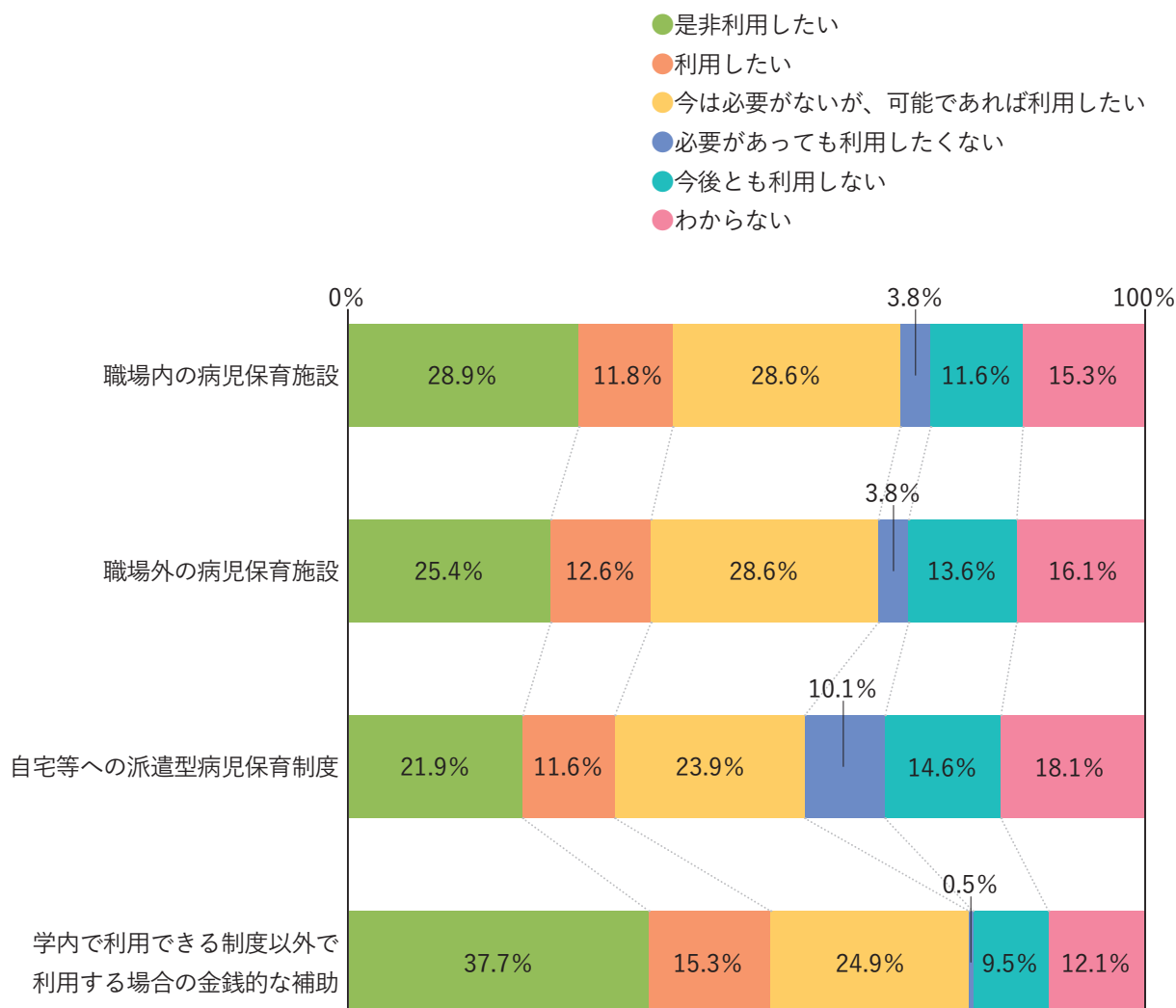
47. 病児保育の利用経験 (n=275)



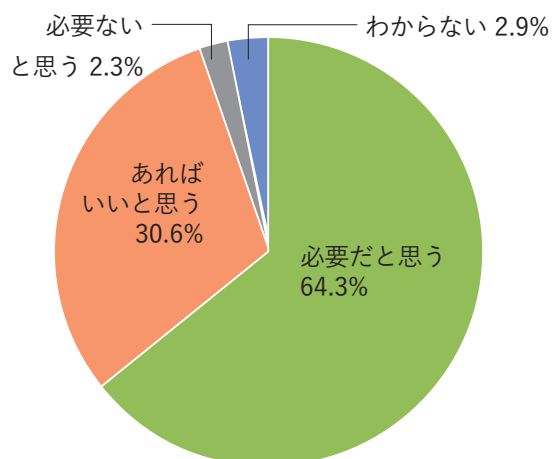
48. 勤務日に子どもが病気になったときの対応 (n=275)



49. 本学で以下の制度ができれば利用しますか？ (n=398)



50. 日本医科大学として病児保育を整える体制の必要性 (n=350)



3: 資料

3-1 : アンケート依頼文 (E-mail)

日本医科大学

このメールは、日本医科大学のアドレスをお持ちの方に配信しております。

不要の場合は、お手数ですが削除をお願いいたします。

教員・研究者 各位

日本医科大学および日本獣医生命科学大学は、文部科学省および科学技術振興機構 (JST) における2019年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の機関に選定されました。

この事業の取り組みの第一歩としまして、皆様が働きやすい職場環境づくりのために、アンケート調査を実施することとなりました。この結果から、ダイバーシティ推進のための支援策を考え、実現していきます。

つきましては、ご多忙の中、大変恐縮ではございますが、ご協力の程、よろしくをお願いいたします。

=====

★回答はこちらのURLからお願いします★

<https://www.net-research.jp/996785/>

=====

【調査目的】 本学教員および研究者の研究環境の現状を把握・分析することで、今後の支援策(出産・育児・介護などのライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備など)の策定に役立てること。

【回答方法】 無記名・WEB回答

【実施期間】 2019年12月16日(月)～2020年1月2日(木) 22:00

【対象者】 本学教員および研究者

【所要時間】 5～10分

【問い合わせ先】 しあわせキャリア支援センター事務局 app-shien@nms.ac.jp

本アンケートの回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。また、本アンケートの目的以外の利用はいたしません。なお、このアンケート作成は、学外の(株)マクロミルに委託しています。

One Health実行委員会

日本獣医生命科学大学

このメールは、日本獣医生命科学大学のアドレスをお持ちの方に配信しております。
不要の場合は、お手数ですが削除をお願いいたします。

教員・研究者 各位

日本獣医生命科学大学及び日本医科大学は、文部科学省および科学技術振興機構（JST）における2019年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」の機関に選定されました。この事業の取り組みの第一歩といたしまして、皆様が働きやすい職場環境づくりのために、アンケート調査を実施することとなりました。

このアンケート調査結果に基づき、ダイバーシティ推進のための支援策を企画立案し、実現を図っていく所存でおります。

つきましては、ご多忙の中、大変恐縮ではございますが、ご協力の程、よろしくをお願いいたします。

=====

★回答はこちらのURLからお願いします★

<https://www.net-research.jp/996785/>

=====

【調査目的】 本学教員および研究者の研究環境の現状を把握・分析することで、今後の支援策（出産・育児・介護などのライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備など）の策定に役立てること。

【回答方法】 無記名・WEB回答

【実施期間】 2019年12月16日（月）～2020年1月2日（木）

【対象者】 本学教員及び研究者

【所要時間】 5～10分

【問合せ先】 日本獣医生命科学大学事務局事務部庶務課（ダイバーシティ推進委員会事務局）
shomu@nvl.ac.jp

本アンケートの回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。

なお、本アンケートは目的以外に利用することはありません。

なお、本アンケートの集計及び分析は、学外の（株）マクロミルに全面委託しています。

One Health実行委員会

以下は両校同じものを記載

参 考

★補助事業の詳細はこちら

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

この事業は、女性研究者が研究活動と出産・子育て・介護などのライフイベントを両立できる環境を整備するとともに、女性研究者の研究力の向上を一体的に推進するための優れた取り組みを支援するものです。

=====

■アンケート動作環境について■

下記のブラウザでのアンケート回答をお願い致します。

○PCからの回答の場合

・Windows Microsoft Internet Explorer11、Microsoft Edge、
Firefox 最新版(67.0以上)

Chrome (最新版75.0以上)

・Macintosh

Safari 最新版(12.0以上)

○スマートフォンからの回答の場合

・iPhone【 OS 】iOS 11.0以上

【ブラウザ】標準のブラウザ(Safari)

・iPad【 OS 】iOS 12.0以上

【ブラウザ】標準のブラウザ(Safari)

・Android搭載端末【 OS 】Android 6.0以上 【ブラウザ】Chrome

上記以外のOS・ブラウザをお使いの場合

画面が正常に開かない可能性がありますのでご注意ください。

(らくらくスマートフォン、シンプルスマートフォン、シンプルスマホはご利用いただけない場合があります。)

=====

3-2 調査項目一覧

- Q1 あなたの所属について教えてください。
日本医科大学 日本獣医生命科学大学
- Q2 あなたの性別について教えてください。
男性 女性 その他
- Q3 あなたの年齢について教えてください。
20代以下 30代 40代 50代 60代以上
- Q4 あなたの本学での職種について教えてください。
教員 教員以外の研究者・ポスドク 大学院生 研修医・専修医・専攻医
動物医療センター専従の教員・獣医師 上記1-4いずれかを経て非常勤勤務中
教員や研修医等を経て本学を退職している その他
- Q5 現在の職位を教えてください。
助手 助教 講師(教育担当講師を含む) 准教授 教授(特任教授を含む)
- Q6 あなたの本学での勤務年数について教えてください。
1年未満 1年以上3年未満 3年以上5年未満 5年以上10年未満
10年以上20年未満 20年以上
- Q7 あなたが医師であれば、あなたが医師になってからの年数について教えてください。
医師ではない方は回答せずにお進みください。
1年未満 1年以上 3年未満 3年以上5年未満 5年以上10年未満
10年以上20年未満 20年以上 無回答
- Q8 あなたには、配偶者もしくは子供がいますか。いる続柄をお選びください。(いくつでも)
※配偶者は法律婚に限定せず、パートナー含む。
配偶者 子供 妊娠中・出産予定 いずれでもない
- Q9 配偶者の職業について教えてください。
医師で研究者 医師以外の研究者 医師 医師ではないが働いている
仕事をしていない その他
- Q10 介護の状況について教えてください。
要介護者がいて介護をしている 今は介護はしていないが、昔はしていた
介護する人はいないし、今までいなかった
- Q11 あなたは、本学に次のような委員会・制度があることは知っていますか。
【ダイバーシティ推進委員会】 【育児休業制度】 【介護休業制度】
知っている 知らない
- Q12 ダイバーシティ推進委員会の具体的な取組み内容について知っていますか。
知っている 知らない

ワーク・ライフ・バランス

- Q13 本学にはスキルアップを目的とした研修への参加及び昇進の機会が、男女平等に保証されていると思いますか。
そう思う ややそう思う あまりそう思わない そう思わない
- Q14 本学の職場環境において、性別による処遇の差を感じるのはどのような場合ですか。最もあてはまるものをお選びください。
与えられる仕事内容 昇進や昇格等の人事評価 配属先及び異動 雑務の負担 その他
性別による処遇の差を感じることはない
- Q15 本学の女性教育職員比率(2019.4月現在)は日本医科大学25.6%、日本獣医生命科学大学21.1%、半数には至らず低い水準に留まっていますが、この背景として近い理由は何だと思えますか。あなたのお考えにあてはまるものをすべてお選びください。
男性の採用、昇進を優先する傾向がある 仕事と生活の両立が困難である
女性自身が管理職になることを望まないこと 女性管理職を望まない組織風土がある その他
- Q16 女性教授の割合(2019.4月現在)は、日本医科大学6.8%、日本獣医生命科学大学14.6%、男女共同参画における目標値と比較しても低い水準に留まっていますが、この背景として近い理由は何だと思えますか。あなたのお考えにあてはまるものをすべてお選びください。
男性の採用、昇進を優先する傾向がある 仕事と生活の両立が困難である
女性自身が管理職になることを望まないこと 女性管理職を望まない組織風土がある その他
- Q17 あなたは現在、ワーク・ライフ・バランスがとれていると思えますか。
とれている ややとれている あまりとれていない とれていない
- Q18 あなたは現在、有給休暇を希望どおり取得できていますか。
取得できている やや取得できている あまり取得できていない 取得できていない
- Q19 有給休暇を取得しやすくするために最も必要な支援策はどれだと思えますか。
自らが仕事中心の考え方を変えること 職場(上司や同僚)の理解、協力が得られること
取得しやすい職場の雰囲気を作ること 上司からの取得に向けた積極的な働きかけを行うこと
計画的に取得できる制度を導入すること その他
- Q20 あなたは、以下の休業を取得したことはありますか。
【育児休業】 【介護休業】
本学でのみ取得したことがある 本学および本学以外でも取得したことがある
本学では取得したことはない
- Q21 あなたは、本学は以下の人にとって働きやすい職場だと思えますか。
【子育てする人】 【介護する人】
そう思う ややそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q22 あなたは子育てと仕事の両立に必要な支援策はどのようなことだと考えますか。(いくつでも)

子育て経験者や専門の相談員に相談できる仕組みが整備されている

子育てに関するセミナー等の開催が行われている

育児休業に対する周囲の理解、協力が得られる 学内保育施設が完備されている

フレックスタイムが導入されている 学内施設以外を利用する場合の金銭的な補助がある

その他

Q23 あなたは介護と仕事の両立に必要な支援策はどのようなことだと考えますか。(いくつでも)

介護経験者や専門の相談員に相談できる仕組みが整備されている

介護に関するセミナー等の開催が行われている

介護休業に対する周囲の理解、協力が得られる

フレックスタイムが導入されている 学内施設以外を利用する場合の金銭的な補助がある

その他

Q24 学校法人日本医科大学しあわせキャリア支援センター(旧:女性医師・研究者支援室)の取り組みとして、以下の中であなたが知っている取り組み/利用したことがある取り組みはどれですか。

【知っている取り組み(いくつでも)】 【利用したことがある取り組み(いくつでも)】

ベビーシッター派遣病児保育支援事業 研究支援員配置事業 どちらもあてはまらない

Q25 ワーク・ライフ・バランスに関する意識を高めるために、あなたが同僚や部下に対して

講演会やセミナーへの参加、育児や介護の休暇・休業の取得を勧めたりしたことはありますか。

勧めたことがある 勧めたいが機会がない 勧めたことがない

離職

Q26 ワーク・ライフ・バランスの観点から、離職を考えるなど、このままの働き方ではキャリアの継続が困難だと感じたことがありますか。ある方は、以下の中で最もあてはまる理由をお選びください。

職場の人間関係 ライフイベント(結婚や出産等)の変化 プライベートの時間が取れない

仕事へのやりがいを感じられない 給与条件や仕事量の多さ、学生指導等で研究時間が取れない

その他 困難だと感じたことはない

Q27 キャリアの継続について、必要な支援策はどれだと思いますか。(いくつでも)

学内で仕事の悩みなどを相談できるメンター制度 専門家に相談できる相談窓口

同年代の研究者とのつながり 研究時間を確保するための対策 その他

留学

Q28 研究や臨床を目的とした海外留学経験がありますか。

はい いいえ

Q29 研究や臨床を目的とした海外留学について、留学回数を教えてください。

1回 2回 3回 4回以上

Q30 研究や臨床を目的とした海外留学について、通算の期間を教えてください。

1年未満 1-2年未満 2-3年未満 3年以上

- Q31** 研究や臨床を目的とした海外留学について、最初の留学時の医師歴を教えてください。
 1年未満 1年以上 3年未満 3年以上5年未満 5年以上10年未満
 10年以上20年未満 20年以上
- Q32** 研究や臨床を目的とした海外留学について、最初の留学時の年齢を教えてください。
 20代以下 30-34歳 35-39歳 40-44歳 45-49歳 50代以上
- Q33** 研究や臨床を目的とした海外留学について、留学時のご家族について教えてください。
 複数回経験がある場合は、最初の留学についてお答えください。
 未婚 既婚・単身 既婚・家族帯同(配偶者のみ) 既婚・家族帯同(子のみ)
 既婚・家族帯同(配偶者+子のみ) その他
- Q34** 研究や臨床を目的とした海外留学について、留学時に子供はいましたか。
 複数回経験がある場合は、最初の留学についてお答えください。
 子供はいない 子供が一人いた 子供が二人いた 子供が三人以上いた
- Q35** 研究や臨床を目的とした海外留学について、留学をしようと思ったきっかけとして最も近いものは何ですか。複数回経験がある場合は、最初の留学についてお答えください。
 上司に勧められた 留学受け入れ先からのオファー 自分で留学先をみつけた
 前任者からのすすめ その他
- Q36** 研究や臨床を目的とした海外留学について、留学が現在のキャリアにどのような影響を与えていますか。
 複数回経験がある場合は、最初の留学についてお答えください。
 良い影響を与えている まあ良い影響を与えている
 あまり良いとは言えない 良いとは言えない
- Q38** 研究や臨床を目的とした海外留学について、これまでに留学を考えたこと、あるいは提案されたことはありますか。
 考えたことがあり、提案されたこともある 考えたことがあるが、提案されたことはない
 考えたことがないが、提案されたことがある 考えたことがなく、提案されたこともない
- Q39** 研究や臨床を目的とした海外留学について、留学を選択しなかった理由として最も近いものは何ですか。
 子育て・介護 配偶者の理解 医局や研究室の後任の人事や、業務上の調整がつかなかった
 助成金や補助金を得られなかった 減収となること その他
- Q40** 研究や臨床を目的とした海外留学について、これからでも留学したいと思いますか。
 最も近いものをお選びください。
 是非留学したい 前向きに検討したい 決められない(悩んでいる) 思わない
- Q41** 研究や臨床を目的とした海外留学について、あなたは今後留学する人を増やすためには何が必要だと思いますか。(いくつでも)
 大学からの給与の増額 奨学金制度 職場(上司や同僚)の理解、協力が得られること
 配偶者の理解、協力が得られること その他

Q42 研究や臨床を目的とした海外留学について、あなたは一般的に留学が進まない理由として、何が考えられると思いますか。(いくつでも)

留学してもキャリア形成につながると思えない 留学してまで偉くなろうと思わない
留学してまで研究を極めたいと思わない 留学するためのスキルが不足している
良いモデルになる人が周りにいない 結婚や子育てを犠牲にしてまで留学する気がない
語学力がない 減収となること その他

育児 病児保育

Q43 子供がいる、と答えた方に質問です。子供の年齢について教えてください。

複数名いる場合は、すべてお選びください。

1歳未満 1歳以上3歳未満 3歳以上の未就学児 小学生低学年(1-3年生)

小学校高学年(4-6年生) 中学生 高校生(もしくは相応する年齢)

大学生・専門学校生(もしくは相応する年齢) 社会人(もしくは相応する年齢)

Q44 保育状況、または子供が通っている(または通園希望)施設について教えてください。(いくつでも)

自宅で育児中(または今後、自宅で育児の予定)

認可外保育園に通っている(または今後、認可外保育園を希望)

認可保育園に通っている(または今後、認可保育園を希望)

幼稚園に通っている(または今後、幼稚園を希望) 保育施設を検討中 その他

Q45 あなたの勤務日に子供の病気のために、出勤に際してあなたが仕事上困った経験はありますか。

非常に困った 困った 困った経験はない

Q46 あなたの勤務日の、子供の病気で最も(一番)対応に困ったのは

病気のどのような時期ですか(時期でしたか)。

発症時 病気経過中 症状回復期 発症から回復期のすべて その他

Q47 これまでに病児保育を利用した経験はありますか。

ある ない

Q48 勤務日に子供が病気になった際、どのように対応されていますか

(もしくはどのように対応されていましたか)。(いくつでも)

自分が休暇をとる 就労していない配偶者がみる 就労している配偶者が休暇をとる 祖父母、その他の家族に依頼する 病児保育施設を利用する その他

Q49 あなたは、学校法人日本医科大学で以下の制度ができれば利用しますか(しましたか)。

最も近いものをお選びください。

【職場内の病児保育施設】 【職場外の病児保育施設】 【自宅等への派遣型病児保育制度】


【学内で利用できる制度以外で利用する場合の金銭的な補助】

是非利用したい 利用したい 今は必要がないが、可能であれば利用したい

必要があっても利用したくない 今後とも利用しない わからない

Q50 日本医科大学として病児保育を整える体制は必要だと思いますか。

必要だと思う あればいいと思う 必要ないと思う わからない



4章 資料

4章 資料

1 One Health 実行委員会

One Health実行委員会規程

(目的)

第1条 この規程は、学校法人日本医科大学(以下「本法人」という。)が設置する日本医科大学及び日本獣医生命科学大学の女性・若手研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備、活躍の促進並びに就労及び研究の機会の確保等を図るため、本法人が主導的、牽引的に企業と共同して行うダイバーシティ事業を実施するため、本法人内に設置する委員会について必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) ダイバーシティ事業

2019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」をいう。当該事業は、2019年度に開始し、2024年度に終了する。

(2) 代表機関

ダイバーシティ事業に共同申請した機関のうち代表機関をいい、日本医科大学がこれに当たる。

(3) 共同実施機関

ダイバーシティ事業に共同申請した機関のうち代表機関と共に実施する機関をいい、日本獣医生命科学大学及びアンファー株式会社がこれに当たる。

(委員会の設置)

第3条 本法人に、ダイバーシティ事業を実施するためOne Health実行委員会(以下「委員会」という。)を置く。

2 日本医科大学及び日本獣医生命科学大学に、それぞれダイバーシティ推進委員会を置く。

3 前項のダイバーシティ推進委員会については、別に定める。

(委員会の構成)

第4条 委員会は、次に掲げる者をもって構成する。

(1) 日本医科大学 学長

(2) 日本獣医生命科学大学 学長

(3) 日本医科大学 研究部長

(4) 日本獣医生命科学大学 研究部長

(5) しあわせキャリア支援センター センター長

(6) 共同実施機関の実施責任者 各1名

(7) しあわせキャリア支援センター長が推薦する者 若干名

2 前項の各委員は、理事長が任命する。

(委員の任期)

第5条 前条第1項第7号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が任期中に欠けた場合の後任委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第6条 委員会に委員長を置き、第4条第1項第1号の委員とする。

2 委員長は、委員会を招集し、議長となる。

(副委員長)

第7条 委員会に副委員長を置く。

2 副委員長は、委員のうちから委員長が指名する。

3 副委員長は、委員長を補佐するとともに、委員長が委員会に出席できない場合にその職務を代行する。

(委員会の開催)

第8条 委員会は、必要に応じ、随時開催する。

2 委員会は、委員総数の過半数の出席を要する。ただし、委員が別に定める委任状を提出した場合には、当該委員は出席とみなす。

(審議事項)

第9条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 女性・若手研究者の研究の推進に関すること。
- (2) 女性・若手研究者のキャリア支援に関すること。
- (3) 女性・若手研究者による地域との連携強化に関すること。
- (4) 女性研究者の上位職率の向上、離職率の低減に関すること。
- (5) 次世代を牽引する女性・若手研究者の育成に関すること。
- (6) 女性研究者の積極採用に関すること。
- (7) その他委員会が必要と認めたこと。

(議決)

第10条 委員会の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは委員長の決するところによる。

2 前項の出席委員には、委任状提出委員は含まないものとする。

(事務局)

第11条 委員会に関する事務は、しあわせキャリア支援センター事務室、法人本部総務部総務課、日本医科大学事務局学事部庶務課及び日本獣医生命科学大学事務局事務部庶務課が担当する。

(改廃)

第12条 この規程の改廃は、理事長を経て理事会の議決を必要とする。

附則

この規程は、令和元年10月1日から施行する。

One Health実行委員会 委員名簿

2019年度

第1号	日本医科大学	学長	弦間 昭彦
第2号	日本獣医生命科学大学	学長	清水 一政
第3号	日本医科大学	研究部長	近藤 幸尋
第4号	日本獣医生命科学大学	研究部長	田崎 弘之
第5号	しあわせキャリア支援センター	センター長	土佐 眞美子
第6号	日本獣医生命科学大学	教授	植木 美希
	アンファー株式会社	課長	波間 隆則
第7号	日本医科大学	大学院教授	大石 由美子
	日本医科大学	教授	船坂 陽子
	日本獣医生命科学大学	教授	柿沼 美紀

2020年度

第1号	日本医科大学	学長	弦間 昭彦
第2号	日本獣医生命科学大学	学長	清水 一政
第3号	日本医科大学	研究部長	近藤 幸尋
第4号	日本獣医生命科学大学	研究部長	有村 裕
第5号	しあわせキャリア支援センター	センター長	土佐 眞美子
第6号	日本獣医生命科学大学	教授	植木 美希
	アンファー株式会社	課長	波間 隆則
第7号	日本医科大学	大学院教授	大石 由美子
	日本医科大学	教授	船坂 陽子
	日本獣医生命科学大学	教授	柿沼 美紀

One Health実行委員会 開催日と議題

開催日・議題

2019年度 第1回

日時 2019年10月11日(金)

- 議題
- 1 副委員長の指名について
 - 2 2019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(牽引型)」の取組内容及び今年度の事業計画について
 - 3 文部科学省科学技術人材育成費補助事業に係る公募について
 - 1) 連携機関間の共同研究への研究費支援の採択
 - 2) 新型研究支援員配置制度利用者の決定
-

2019年度 第2回

日時 2019年12月16日(月)

議題 日本獣医生命科学大学における2019年度新型研究支援員配置制度利用申請について

2019年度 第3回

日時 2020年3月5日(木)

- 議題
- 1 文部科学省科学技術人材育成補助事業に係る公募について
 - 1) 2020年度連携機関における共同研究に対する研究費補助の採択
 - 2) 2020年度〈新型〉研究支援員配置制度利用者の決定
 - 2 2019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(牽引型)」の事業進捗状況について
 - 3 2020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(牽引型)」の取組内容及び事業計画について
-

2019年度 第4回

日時 2020年3月25日(水)

- 議題
- 1 日本獣医生命科学大学における2020年度連携機関における共同研究に対する研究費補助の採択について
 - 2 日本獣医生命科学大学における2020年度〈新型〉研究支援員配置制度利用者の決定について
-

2020年度 第1回

日時 2020年9月23日(水)

審議事項：日本医科大学及び日本獣医生命科学大学における2020年度後期〈新型〉研究支援員の配置について

2020年度 第2回

日時 2021年3月3日(水)

- 議題
- 1 文部科学省科学技術人材育成補助事業に係る公募について
 - 1) 2021年度連携機関における共同研究に対する研究費補助の採択
 - 2) 2021年度〈新型〉研究支援員配置制度利用者の決定
 - 2 2020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(牽引型)」の事業進捗状況について
 - 3 2021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(牽引型)」の取組内容及び事業計画について
-

2 2019・2020年度事業取組実施表

2019年度

実施日	主な実施内容	実施機関
10月1日	One Health実行委員会 設置	医・獣・ア
10月11日	第1回One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
10月11日	2019年度研究支援員配置制度 開始	医・獣
10月11日	2019年度共同研究の補助 開始	医・獣・ア
11月2日	One Healthいのちのつながり講演会 開催	医・獣・ア
12月5日	リーダーシップ養成セミナー 開催	医・獣・ア
12月16日	ワーク・ライフ・バランスに関わるアンケート調査 実施	医・獣
12月16日	第2回One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
2月14日	マネジメント力養成講座 開催	医・獣・ア
2月13日	2019年度英文校閲費用助成制度 開始	医
3月5日	第3回 One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
3月15日	Newsletter創刊号 発行	医・獣・ア
3月18日	One Healthウェブサイト 開設	医・獣・ア
3月25日	第4回One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
3月28日	キックオフシンポジウム 開催中止 ※	医・獣・ア
3月28日	ダイバーシティ環境推進の取り組みの動画 公開	医・獣
3月28日	ダイバーシティ環境推進の取り組みのポスター 制作	獣
3月29日	OneHealth (いのちのつながり) 講演会 開催中止 ※	医・獣・ア
3月31日	日本獣医生命科学大学教員インタビュー集 発行	獣

※新型コロナウイルス感染拡大のため中止とした

医…日本医科大学 獣…日本獣医生命科学大学 ア…アンファー株式会社

2020年度

実施日	主な実施内容	実施機関
4月1日	2020年度研究支援員配置制度 開始	医・獣
4月1日	2020年度共同研究の補助 開始	医・獣・ア
5月18日	書籍貸出 開始	医・獣・ア
7月1日	2020年度科学研究費申請書に関わる添削支援 開始	医
7月9日	2020年度英文校閲費用助成制度 開始	医・獣
7月15日	NewsletterVol.2 発行	医・獣・ア
8月14日	留学支援のためのアンケート調査 実施	医・獣
8月29日	キックオフシンポジウム 開催	医・獣・ア
9月1日	2020年度病児・病後児及び休日勤務時等の保育支援制度 開始	医・獣
9月23日	第1回One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
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	医
10月1日	産学横断型メンター制度 開始	医・獣・ア
	産学横断型キャリア相談窓口 開始	医・獣・ア
	英語科学論文の書き方講座動画 配信開始	医・獣・ア
11月5日	洗足学園高校でのキャリア教育講演 実施	医
11月10日	全国ダイバーシティネットワーク東京ブロック課題別ワークショップ 参加	医・獣・ア
11月21日	ダイバーシティ推進講演会 開催	医・獣・ア
11月28日	女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト発表会 開催	医・獣・ア
	研究人材育成セミナー 開催	医・獣・ア
12月17日	ダイバーシティ推進講演会 開催	医・獣・ア
1月15日	Newsletter Vol.3 発行	医・獣・ア
2月24日	プレゼンテーション力向上セミナー 開催	医・獣・ア
3月3日	第2回One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
3月27日	シンポジウム「人を活かす働き方」開催	医・獣・ア
3月31日	共同研究の研究発表会 開催	医・獣・ア

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
<https://one-health.jp/>

