

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）

2021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



日本医科大学
NIPPON MEDICAL SCHOOL



日本獣医生命科学大学
NIPPON VETERINARY AND LIFE SCIENCE UNIVERSITY



アンファア

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)
2021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	
共同実施機関	
日本獣医生命科学大学 学長 清水 一政	
アンファー株式会社 代表取締役 叶屋 宏一	
1章 事業概要	4
1 目標・行動計画および取り組みの概要	5
2 実施体制	6
3 各機関の数値目標	7
4 2021年度事業計画	7
2章 活動報告	9
1 ダイバーシティ研究環境整備のための取り組み	10
1-1 研究支援員配置制度	10
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	12
1-3 病児・病後児及び休日勤務時等の保育支援制度	14
1-4 時間短縮勤務制度利用者のキャリア継続支援	14
1-5 女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト	15
1-6 研究人材育成セミナー	17
1-7 マネジメント力養成講座	18
1-8 イクボスセミナー&イクボス宣言	20
1-9 介護と仕事の両立支援セミナー	23
1-10 他機関のシンポジウム・セミナー等への参加	24
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	25
2-1 産学横断型キャリア相談窓口	25
2-2 産学横断型メンター制度	25
2-3 留学支援	26

2-4	英文校閲費用助成制度	27
2-5	外部資金獲得に向けた支援	27
2-6	リーダーシップ&マネジメント力養成セミナー	28
2-7	英語プレゼンテーション講座(個別英会話レッスン)	29
2-8	プレゼンテーション力向上セミナー	30
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	31
3-1	准教授(教育担当)の活用	31
3-2	学長による取り組み	31
4	情報発信と広報	32
4-1	クラウドファンディングの実施	32
4-2	東京都女性活躍推進大賞 優秀賞受賞	32
4-3	One Healthウェブサイト	33
4-4	ニュースレターの発行	33
3章	ワーク・ライフ・バランスに関わるアンケート調査	34
1	調査概要	35
2	調査結果	36
2-1	総評	36
2-2	グラフ	38
3	資料	61
3-1	アンケート依頼文	61
3-2	調査項目一覧	64
4章	資料	70
1	One Health 実行委員会規程・委員名簿・開催日と議題	71
2	2021年度 事業取組実施表	74

ご挨拶

多様性に富んだ人材が活躍し続けられる環境づくりの継続と イノベーションの展開に向けて

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

弦間 昭彦

2019年度に採択を受けた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(牽引型)は3年目を迎え、文部科学省の中間評価では5つの評価項目すべてでa、総合Aという高い評価を得ることができました。共同実施機関である日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社と連携して設置したOne Health実行委員会を中心に、ライフイベントと研究の両立、女性の研究力向上とリーダー育成に向け取り組み、女性の上位職登用という本事業の目標達成に向けて活動してまいりました。特に、研究支援員配置制度や共同研究を補助する支援は、論文発表や新たな外部資金の獲得に展開するなど着実に成果を上げています。また若手研究者のキャリア形成を促進するプロジェクトや、管理職へダイバーシティ & インクルージョンに向けた意識改革を目的としたセミナーの実施により、組織の意識が変わり新しい風が吹きはじめていると感じています。これらのアクション等が評価され、東京都女性活躍推進大賞優秀賞を頂いています。今後の3年間では本事業の目標達成に向け、これまでの連携や取り組みを継続することに加え、積極的に協力機関を増やし、私たちが実践していることを地域や社会に波及する活動を進めてまいります。一層のご指導・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。



個が評価される 喜びに満ちた研究環境づくりへ

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

清水 一政

私どもは「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り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、様々な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り組みをさらに加速させています。そして2021年12月に理事長とともに「イクボス宣言」を公表し、3つの取り組みを推進しています。

○職場のトップや管理職に「イクボス」の取り組みを周知し、職場全体にこれを定着させることにより、一人ひとりが生き生きと輝きながら働き暮らせる環境づくりに取り組みます。

○休暇制度等の積極的な活用や、柔軟な働き方への理解を促進することにより、職場の働き方改革を推進し、教職員の仕事とプライベートライフの両立を応援します。

○自らも率先して社会、地域、そして生活における役割を果たし、ワーク・ライフ・バランスの実践に努めます。

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まいります。



アカデミアとの連携事業で 新しい医療価値の想像を


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

叶屋 宏一

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。これまで当社では、医学的知見に基づき、最適なソリューションで、一人一人が目指す状態に近づくサポートをすることをビジョンとし、数多くの医師や研究者の方々と連携して、様々な医療サービス、医薬品などのプロダクトを展開しています。特に、女性医療の領域では、女性医師・研究者の皆様と共同研究をさせていただきながら、女性医療を軸に女性が安心して働ける社会の想像を目指しています。当社は半数以上が20代、30代の社員のため、出産や育児休業に入る社員が多いのが現状ですが、復職率は100%になります。女性に限らず男性社員、さらには役職問わずライフイベントに応じて、在宅勤務や時短勤務などフレキシブルに働くことで、仕事と家庭の両立を実現するとともに、多様なキャリア形成にも力を入れております。このような我々企業の取り組みを大学での働き方やキャリア形成に活かしていただけることを切に願います。





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

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。

取り組みの概要

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す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 2021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) ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査	医・獣
2) 保育支援制度の整備	医・獣
3) 研究支援員配置制度の実施	医・獣
4) 女性研究者を代表とする共同研究費補助	医・獣・ア
5) 時間短縮勤務制度利用者のキャリア継続支援	医
6) 研究人材育成セミナーの開催	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	医・獣・ア
8) ダイバーシティ意識醸成のためのセミナー等の開催	医・獣・ア
9) 女子学生向けキャリアパス支援の取り組み	獣
10) 情報発信	医・獣・ア
11) 他機関のシンポジウム、セミナーへの参加	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/メンター制度	医・獣・ア
2) 研究力向上に向けた留学支援の促進	医・獣
3) 外部研究費獲得に向けた支援	医・獣
4) 女性研究者の研究力強化に向けた支援	医・獣・ア
5) リーダーシップ養成セミナーの開催	医・獣・ア

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) 教育担当准教授の登用	医
2) 人事基準の検討	獣
3) 学長による女性研究者の積極登用に向けた取り組み	医・獣
4) 管理職に対するセミナーの開催	医・獣・ア
5) マネジメント力養成講座の開催	医・獣・ア
6) グローバル人材の育成	獣



2章 活動報告

2章 活動報告

1：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
- ※ライフイベントのある男性研究者も対象としている

【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。

【2021年度 支援実績】

日本医科大学	10名
日本獣医生命科学大学	延べ6名（前期3 後期3）

2020年度に支援を受けた研究者の意見

●週1でも意義があるので、広く浅く行き届く様にしてくださった方が喜ぶ研究者の方は多いかもしれません。同一施設で複数研究者がお一人の研究補助員を曜日を分けて雇用する・・・といった工夫が出来れば良いのかもしれない。

どうしても教育コストが最初はかかるのと、業務をして頂くためのセッティングや前処理もありますので、短期でガツと来て貰うよりは、長く勤めて下さる枠組みの方が有り難いです。

●研究成果としては時間のかかる動物実験と基礎実験も並行して行うことができ、非常に効率が良くなったと感じている。また、子供の行事や子供の怪我などで突発的に休みが生じても研究支援員の方にフォローをお願いすることが出来、研究進行が止まることなく進めることが出来た。また、科研費の伝票処理も行って頂き、これまでよりも実験に時間を割くことが出来た。

●育児中のため、帰宅してから論文を読んだり、作成したりすることは難しく、実務作業の時間にも限りがあるため実験時間の確保と論文を読み知識を深めることの両方を両立することは難しかったので、研究支援員の方に協力して頂くことで少しでも時間が確保でき能率的に仕事を遂行できました。他の育児や介護で時間に限りがある方にも是非使って頂きたい制度であると思います。

●長期に支援員を得られなかったこと、私自身の仕事と家庭と研究の両立が困難だったことから、研究の凍結をせざるを得なかったことが研究成果があがらなかったことの原因と考える。また、コロナ感染の蔓延に伴い、当教室を希望される支援員が得られなかったことも一因と考えられるため、世の中の情勢も悪かったと思う。

●4月より1年間のみ支援制度のため、研究の途中で一つの実験を終了するまで支援を受けることができないうところが制度の欠点だと思います。特に今年度は、コロナの影響で一時期動物が飼育できない状況などがあり、その期間は実験が止まってしまったりなどあったため、実質的には支援期間が短縮してしまいました。

●ほぼ連日の作業が必要な実験であったため、臨床業務や子育てにより時間が確保できず進捗がない状態であったが、本制度によりコンスタントに実験操作が可能となった。また以前は夜間・休日に実験を行ったり、子供を連れての実験をしていたが本制度により家族との時間を確保することができた。

●育児により時間に制限のある立場としては、自身のキャリアや目標を諦めずに継続できるありがたい制度であると思う。惜しむらくは、支援員を雇用することに消極的な教室であったため利用範囲が限られてしまったことにあるかと思う。院内及び学内に本制度とその有用性についてより周知されれば今後育児等で研究時間に制限のあるスタッフがより実績をあげることに繋がると思われる。

●2020年度は誰もが大変な状況であり、研究室で取り組んでいる研究を支援していただいたことは、同じく子育て中の男性教員との関係を良好に保つことにもつながったと思います。

●支援によって得られた結果について、学会で発表することができました。これまで子育て中は、地方で開催される泊りでの出張が必要となる学会にはなかなか参加できませんでしたが、昨年度はコロナ禍でオンラインでの学会開催となり、久しぶりに参加することができ発表もおこなうことができました。

●新しく外部の方を入れるため、働きやすい環境づくりや業務説明に時間を使い、心をくたくため、この部分で感じる精神的負荷を考えると、半年ではなく1年単位の長期で同一支援員に来てもらえるとうり利用しやすいと思います。

●今年度はコロナウイルス蔓延のため、学生がほぼ研究室にいない状況で教員のみで研究室の運営をしていたため、夜間勤務などをする必要があり疲弊した状況であったが、実習準備や実験のみならず研究室の掃除などを率先してやっていただけたので、精神的にも助けられた。助けてもらえるという心の支えがあることが、研究への取り組みにも影響するという身を身をもって体験することができた。

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)

【2021年度 支援実績】

日本医科大学 3件

日本獣医生命科学大学 4件

日本医科大学の共同研究

2021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
若林 あや子	講師	微生物学・免疫学	抗生剤が促進する食品添加物ミョウバンによる腸管上皮の炎症性細胞死の解析	日本医科大学3名 アンファー株式会社1名
笠原 優子	助教	生化学・分子生物学 (分子遺伝学)	間葉系幹細胞の組織特異的な炎症制御作用機序の解明	日本医科大学3名 日本獣医生命科学大学 1名
吉野 綾穂	助教・医員	付属病院 耳鼻咽喉科・頭頸部外科	本邦におけるレトロネイザル嗅覚検査の検討	日本医科大学3名 日本獣医生命科学大学4名

日本獣医生命科学大学の共同研究

2021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 食品工学教室	模擬咀嚼装置を用いた食品フレーバーリリース測定により工夫した高齢者食開発の基礎研究	日本獣医生命科学大学4名 日本医科大学 2名
藤原 亜紀	講師	獣医学部 獣医学科 獣医放射線学研究室	犬の鼻腔疾患における鼻腔細菌叢の評価	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	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を用いた薬剤耐性機構の調査と新規治療戦略の探索	日本獣医生命科学大学 3名 日本医科大学 1名
町田 雪乃	助教	獣医学部 獣医学科 獣医病理学研究室	イヌの肝細胞癌のオルガノイドバンクの構築および新規治療法の開発	日本獣医生命科学大学 2名 日本医科大学 1名

1-3：病児・病後児およ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およ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

※男性研究者にあつては、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およ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）とし、子1人あたり上限額（年度）2万円までとする。

【2021年度利用実績】

日本医科大学	2名
日本獣医生命科学大学	0名

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

【2021年度実績】

- ・制度利用者(25名)への聞き取り調査を実施。報告書を日本医科大学附属病院へ提言。
- ・面談の実施
新規および既存制度利用者 8名

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、ポストドクター、大学院生などが集結し、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6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) 研究発表会を開催する
 - 4) 参加の特典 本事業で実施する令和4年度の研究支援員配置制度※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。
- ※ 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 男女問わず参加者にはポイントが付加される。ただし、補助金の性格上、同列の場合には女性研究者が優先される。

【研究課題】

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1 優れた研究人材の獲得 | 6 国際共同研究の展開方法 |
| 2 優れた若手研究人材の育成 | 7 アカデミックポスト獲得方法 |
| 3 高い評価の得られる研究テーマの考案 | 8 ライフプランと留学 |
| 4 介護と両立した研究生活 | 9 URAの育成・定着・充実化 |
| 5 育児と両立した研究生活 | 10 トランスレーショナルリサーチの進め方 |

【スケジュール】

研究期間 2021年10月18日(月)から11月19日(金)まで
レポート提出日 2021年12月3日(金)
発表会開催日 2021年12月18日(土) 日本獣医生命科学大学 講義室・オンライン

【参加者】

37名

男性 13名 女性 23名 (平均年齢 37.5歳)

日本医科大学 24名 日本獣医生命科学大学 10名 アンファー株式会社 3名

研究発表会

【日時】 2021年12月18日(土) 14:00～16:30

【会場】 日本獣医生命科学大学講義室+オンライン開催

【参加者】 51名(会場20名 オンライン31名)

【研究発表会】

グループ1 「URAの育成・定着・充実化」

グループ2 「育児と両立した研究生活」

グループ3 「ライフプランと留学」

グループ4 「育児と両立した研究生活」

グループ5 「高い評価の得られる研究テーマ」

グループ6 「高い評価の得られる研究テーマ」

講評 植木 美希 日本獣医生命科学大学 教授

船坂 陽子 日本医科大学 教授

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(牽引型)

2021年
12月18日 [土]
14:00-16:30

日本獣医生命科学大学
講義室 E-111
+
オンライン開催

参加無料
会場定員 50名
事前申込制

「女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト」は、連携機関(日医大、日獣医大、アンファー)に所属する女性・若手研究者、大学院生、ボ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プロジェクトです。第2回は37名が参加しています。

第2回
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

プログラム

前半 14:00～15:15
発表 グループ1 「URAの育成・定着・充実化」
グループ2 「育児と両立した研究生活」
グループ3 「ライフプランと留学」
講評 植木 美希
日本獣医生命科学大学 動物科学科 教授

後半 15:15～16:30
発表 グループ4 「育児と両立した研究生活」
グループ5 「高い評価の得られる研究テーマの考案」
グループ6 「高い評価の得られる研究テーマの考案」
講評 船坂 陽子
日本医科大学 皮膚科学 教授

お申込みはこちら
QRコード
締切日 12/14 [火]
会場 12/16 [木]
オンライン 12/16 [木]
<https://one-health.jp/>

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

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/1425/>

プロジェクト参加メンバーおよび 発表会参加者からの意見

- 研究内容に関し、とても興味深いものが多く、すぐに利用したい知見が多かったと思います。今後の自身の研究に生かしたいです。
- 今回は育児や介護など現実的に困っている問題について研究できるテーマがありとても勉強になりました。講評にもありましたが、前回、今回の研究を共有してさらに深めていくような研究形態で継続できるとさらに興味深いと思います。
- 今回ハラスメントの問題が衝撃的でしたが、我々教員が困っている問題をくみ上げて、解決策を模索し、大学に提言していけるようなテーマがいいのかな、と思いました。
- 男性医師の参加者が少なく、聞いていただく機会がないことは残念に思います。特に管理職の方には、男女問わず興味を持っていただく必要があると考えます。

- 非常にいい議論なので、発表会は管理職の方に聞いていただきたいです。
- 他分野の先生とグループワークでき、自身は臨床側の視点ばかり持っていたので、基礎医学、企業の視点を知ることができて良かったです。
- 臨床の先生や日獣の先生方と知り合える貴重な機会だと思います。コロナの問題が無ければ、当日会場でメンバーにお会いして、もっとどのようなお仕事をされているのか等、お話ししたかったな、と思いました。
- 研究支援員配置のポイントだけに限られていたので、他の支援に対してもポイント制度があれば良いと思いました。メンバーの中には研究支援員配置という段階までも到達できない、それ以前の問題が大きいと感じている方もいらっしゃいましたので、保育などの助成に対してのポイントもあった方が良いと思います。

1-6：研究人材育成セミナー

キャリア形成の課題の中でも研究費獲得については多くの研究者が関心を持っている。2021年度の研究人材育成セミナーでは、特に女性・若手研究者にキャリア形成を考える上で参考にしてほしい、大型の研究費を得て活躍している臨床と基礎の研究者から研究費獲得を中心に研究にまつわる講演をいただいた。

【テーマ】 研究費獲得に向けたセミナー AMED編

【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5月20日(木) 18:00-19:00

【開催】 オンライン

【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】 60名

【内容】

講演Ⅰ 『これであなたも研究費を獲得できるようになる！-初心者から上級者に通じるテクニック解説-』

小川 令 先生 日本医科大学 形成外科/形成再建再生医学分野 大学院教授

講演Ⅱ 『独創的な基礎研究を実用化へ導くために -AMED iD3 創薬ブースターとともに歩む創薬研究-』

阿部 芳憲先生 日本医科大学 先端医学研究所遺伝子制御学部門 助教

司会 船坂 陽子 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)

研究人材育成セミナー

研究費獲得に向けたセミナー

AMED 編

2021
5/20(木)
18:00-19:00

オンライン開催

キャリア形成の課題の中でも研究費獲得については多くの研究者が関心を持っています。今回の研究人材育成セミナーでは、大型の研究費を得て活躍している臨床と基礎の研究者から研究費獲得を中心に研究にまつわる講演をいただきます。
特に若手・女性研究者の積極にキャリア形成を考える上でぜひ参考にしていただきたく企画しました。

小川 令 先生
日本医科大学 形成外科 / 形成再建再生医学分野 大学院教授
これであなたも研究費を獲得できるようになる！
-初心者から上級者に通じるテクニック解説-

阿部 芳憲 先生
日本医科大学 先端医学研究所遺伝子制御学部門 助教
独創的な基礎研究を実用化へ導くために
-AMED iD3 創薬ブースターとともに歩む創薬研究-

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・学生

お申込み
<https://one-health.jp/>
締切 5/19(水)

問合せ
しあわせキャリア支援センター
app-shien@nms.ac.jp 03-3822-2131 (ex 5504, 5502)

参加者からの意見

- 何より大切なことは自分自身の研究への強い意志・興味と忍耐、そしてそれをきちんと臨床現場で患者さんのために生かせるものとするところだと改めて確信しました。
- 長文を書いて削る、熱意をこめる という話は非常に理解しやすく、今後に活かしたいと思います。
- 何に重点をおくべきか、書いていくプロセスがみえやすかった。次回も挑戦します。
- つい先日ある助成金をもらうことができず悔しい思いをいたしました。小川先生がAMEDを通すのに3年間かけたということを伺い、くじけず頑張りたと思いました。
- 想いや情熱が大事だというお話に共感を覚えました。
- 研究費獲得へのモチベーションになった。セミナーの録画を一定の期間視聴できるようにしないと、女性研究者の視聴数を伸ばせないかと思います。
- 通常の科研費(研究費規模がもう少し小さい競争的資金)についてもあると良いのではないかと思います。

1-7: マネジメント力養成講座

「今の働き方ではキャリア継続が困難だと感じる割合が女性において特に多い」「男女ともに研究時間を確保する必要性を感じる」など私たちにとっての課題について、研究者個人と管理職それぞれの視点から考える構成の講座。ダイバーシティ&インクルージョンの分野で高い専門性を持つ塚原月子氏を講師に迎え、若手研究者向け、准教授以上の管理職向け、全教職員向けの全3回を実施し、参加者間での率直な議論、意見共有をしながら講座を進めた。組織と個人のありたい姿をどう合わせるのか、明日から自分がとるべきアクションが何かを真剣に考える、これまでにない機会となった。

- 【テーマ】 考えて 踏み出そう！自分のキャリア 共感できる組織のビジョン
- 【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5月26日(水)～7月29日(水)全3回
- 【開催】 オンライン
- 【講師】 塚原 月子 氏 株式会社カレイディスト 代表取締役
- 【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

【内容】

第1回 見えていますか？自分のキャリアとミッション
 対象 若手研究者（講師までの医師・研究者）
 日時 2021年5月26日(水) 18:00～20:00
 参加者 42名

第2回 組織と個人のあり方～Win-Winになるビジョン、それをWILLでつなげるために～
 対象 管理職（准教授以上の医師・研究者）
 日時 2021年6月17日(木) 18:00～20:00
 参加者 62名

第3回 組織のビジョンと個人をつなげるインクルーシブリーダーシップ
 対象 全教職員
 日時 2021年7月29日(木) 18:00～20:00
 参加者 53名

エビデンス科学技術人材育成推進事業 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(産官学)

マネジメント力養成講座

考えて 踏み出そう！
**自分のキャリア
 共感できる組織のビジョン**

オンライン開催！

講師
 塚原 月子 氏
 Tsukiko Tsukahara
 株式会社カレイディスト 代表取締役
 全労ダイバーシティネットワークコーディネーター

本学では、今の働き方ではキャリア継続が困難だと感じる割合が女性において特に多い、男女ともに研究時間を確保する必要性を感じるなどの具体的な課題が見えてきています。これらの課題に対して制度の整備を行うことはもちろん、個々の研究者が個人のキャリア形成を具体的に担う、また組織や管理職層はその実態に即して具体的なサポートをすることが求められています。本講座では、研究者個人及び管理職のそれぞれの視点から、研究者個人と組織双方にとってwin-winとなり得るようありたい姿を実現する上で必要なリーダーシップやコミュニケーションについて双方の性の高い議論を通じて養成することを目的とします。

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
 第1回と第2回は対象者が異なります。第3回はどなたも参加できます。

1 見えていますか？
自分のキャリアとミッション
 対象：若手研究者（講師までの医師・研究者）
 2021年5月26日(水) 18:00～20:00

2 組織と個人のあり方
 ～Win-Winになるビジョン、それをWILLでつなげるために～
 対象：管理職（准教授以上の医師・研究者）
 2021年6月17日(木) 18:00～20:00

3 組織のビジョンと個人をつなげる
インクルーシブリーダーシップ
 対象：全教職員
 2021年7月29日(木) 18:00～20:00

お申込み お問合せ しあわせキャリア支援センター
 app-shien@nms.oc.jp 03-3822-2131 内線 5500,5501

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

講座概要

考えて 踏み出そう！
自分のキャリア 共感できる組織のビジョン

講師 塚原 月子 氏
 Tsukiko Tsukahara
 株式会社カレイディスト 代表取締役
 全労ダイバーシティネットワークコーディネーター

経歴 (韓国語交流者)、ボストン・コンサルティング・グループ、カリスト・ジャパンを経て、2018年に株式会社カレイディストを創設。
 ダイバーシティ&インクルージョンの重要性、インクルーシブリーダーシップ、女性のキャリア推進、働き方改革、フェンシブマネジメントなどの分野を中心に数回ワークショップ・アドバイザーサービス、講演・ファシリテーションサービス、研修・ワークショップサービス等の提供を行う。2019年 G20大阪サミットで立ち上げられた G20WGEIの日本代表の一員。職場のインクルージョンを通じて女性のキャリア推進をグローバルに支援する企業変革の専門家。経歴カリストの日本における講演者のアドバイザーも務める。
 データ科学大学院経営大学院修士 (MBA)、東京大学経済学専攻卒業。
 自身も、3児をもち専業主婦として、育児と仕事の両立しながら柔軟な働き方を模索中。

1 見えていますか？
自分のキャリアとミッション
 対象：若手研究者（講師までの医師・研究者）
 2021年5月26日(水) 18:00～20:00

アンケート結果から見えてきた課題を振り返り、真に解決を促すべき課題は何か議論します
 5年後、10年後の自分のキャリアを展望し、そこから逆算したときに見えてくるキャリア達成のべき型に気づきを持ちます
 個人としてありたい姿を実現するための目標にどう近づけてほしいか、そのために自分も組織に対して貢献できることは何かを考えます

2 組織と個人のあり方
 ～Win-Winになるビジョン、それをWILLでつなげるために～
 対象：管理職（准教授以上の医師・研究者）
 2021年6月17日(木) 18:00～20:00

アンケート結果及び第1回セッションでの議論内容を踏まえ、組織として、管理職として対応すべき課題の全体像を共有します
 多様性を包含する多くの研究者個人と組織がWin-Winとなるような姿について、イメージを出し合います
 管理職として自分がどんなアクションを取れそうか考えます

3 組織のビジョンと個人をつなげる
インクルーシブリーダーシップ
 対象：全教職員
 2021年7月29日(木) 18:00～20:00

医療研究分野におけるジェンダーダイバーシティの今日の課題について、世界の潮流も踏まえて学びます
 第1回、第2回を踏まえて出てきた個人と組織のありたい姿の実現を全体で共有します
 ありたい姿を実現に向けて、自立した個人による多様性を活かす組織の構築には
 そのような組織を共創するために、一人ひとりが取り組むことを見つけ、自分自身のアクションプランとします

各回とも、オンラインでのリアルタイムサーベヤールなどを用いた双方の性の高いセッションを実施します

参加者からの意見(第1回 若手研究者)

参加して得られた気づき

- なりたい自分を明確にし、この先のワークライフバランスについて考えるきっかけになりました。
- 医局の規模や上司の考えにより、やりたいことの実現可能性が決まってくる。もし不一致ならば、早めに所属場所を考え直さないといけない。
- 漠然とではなく具体的に目標を定めてアクションを起こすことは大切だと思った。

グループワークの感想

- 他の医局や教室でうまく人の確保ができていない仕組みを聞くことができ大変参考になった。
- グループで話すことで、他の医局と違うところや同じところなども、客観視することができたこと。
- 同じ日本医大であっても、それぞれの組織で働き方に関する考え方、サポート体制が違い統一されておらず、それが公開されてもいないことがわかりました。まずは何でも話し合える風通しのよい風土作りが大切だと思いました。

講座全体の感想

- 講義主体というよりもグループワーク主体な点が、最初は引け目を感じたが結果的にはよかった。
- 講義を聞くだけより圧倒的にワークした方が理解や気付きの進むことがわかった。

参加者からの意見(第2回 管理職)

参加して得られた気づき

- 科としてのミッション・ビジョンがある中で、多方向の進路を考えている医局員をいかに個を尊重しつつ束ねていくか、考えさせられました。
- 部下に組織として求められていることを話すときに、相手の長所をまず挙げるというやり方は新たな気づきでした。

- 普段漠然と感じていたことが、より深く具体的に理解でき今後の組織運営に生かされると感じました。後輩のキャリアプランを具体的に我々も意識することが大切と感じました。そしてどうしたらみんなが有益になれるか考えたいです。

講座全体の感想

- わかりきったことばかりかと思っていたが、発見があったことに驚いた。
- 素晴らしい内容でした。ただwebでの2時間は後半が少しきつかったです。質問も刹那的に答えた感ありで、事前にこんな質問しますよとセクション前に教えてくれてからお話聞くとより問題意識を高めて話聞けたかも(特に後半)とも思いました。
- 素晴らしかったです。教室ごとに考えるべきテーマです。

参加者からの意見(第3回 全教職員)

参加して得られた気づき

- ダイバーシティに関する理解が浅かった。公平と平等の違いなど、とても勉強になりました。
- 自身、そして部下を思いやる気持ち
- 傾聴することが大事という点で、ただ聞くだけではなく消化して自分の意見も伝えながらよりよい方向に持っていくことが重要だということを教えていただきました。

講座全体の感想

- 適度な参加型形式で、心地よく学べた。
- 双方向の取り組みが良かったと思います。
- 公平性を保つために、具体的にどうしたらいいのかが難しく、今後の講座で考える機会が設けられれば有難いなと思いました。
- 予算がついている間だけでなく、ぜひ長く続けていただきたいと願っております。

1-8：イクボスセミナー&イクボス宣言

2021年12月14日(火)に「イクボスセミナー&イクボス宣言」を開催した。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とともにイクボスセミナー及びイクボス宣言が実施され、坂本篤裕理事長、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が出席した。セミナーでは、「誰もが活躍できる職場 活躍させる上司 ～仕事と私生活の両立環境は、経営戦略～」と題して、NPO法人ファザーリングジャパン理事の川島高之氏による講演が行われた。続いて、弦間学長、清水学長、アンファー株式会社 波間隆則主任研究員がそれぞれイクボス宣言を読み上げ、両大学の宣言書には学長の署名に坂本理事長の署名が添えられた。宣言には、教職員それぞれが求めるキャリア形成と人生を応援すべく、働き方改革の推進やワークライフバランスの実践に努めることなどが盛り込まれた。

- 【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】** 2021年12月14日(火) 17:30-19:00
- 【会場】** 日本医科大学武蔵小杉病院 講堂
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、
アンファー株式会社に所属する教職員
- 【出席】** 会場参加者57名 配信による視聴参加者 132名



講師 川島高之氏
NPO法人ファザーリングジャパン

【内容】

1. 開会挨拶
坂本 篤裕 学校法人日本医科大学 理事長
 2. 事業内容紹介、セミナー開催主旨
土佐 眞美子 しあわせキャリア支援センター センター長
波間 隆則 アンファー株式会社 主任研究員
 3. イクボスセミナー
「誰もが活躍できる職場 活躍させる上司 ～仕事と私生活の両立環境は、経営戦略～」
川島 高之氏 NPO法人ファザーリングジャパン理事
 4. イクボス宣言
坂元 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 アンファー株式会社 主任研究員
 5. 閉会
大橋 隆治 しあわせキャリア支援センター 委員
- 司会 小竹 佐知子 しあわせキャリア支援センター 委員



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代表によるイクボス宣言

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(牽引型)

イクボスセミナー & イクボス宣言

2021年
12月14日(火) 17:30-19:00
日本医科大学武蔵小杉病院 第一会議室
+オンライン(Webex)開催

時代に合わせた働き方を新行する上司(イクボス)の存在で、雇員の満足度・健康度・仕事能力・貢献度が向上します。多様性のある組織で新しいモノや考え方を生み出していきます！
管理職の方はもちろん、そうでない方も皆さんのご参加をお待ちしています。

第1部 イクボスセミナー
誰もが活躍できる職場 活躍させる上司
～仕事と私生活の両立環境は、経営戦略～

川島 高之氏 NPO法人アフォーリングジャパン 理事
Takayuki Kawashima

1987年に慶応大学卒。三井物産に入社。上場会社の社長時代、働き方改革により3年間で半額削減。株主2倍に。アフォーリングジャパン理事。内閣府で文部科学省副大臣を歴任。家事や育児(Life)、会社社長や副社長(Work)、PTAやNPO(Social)の3つの経験を融合した講演が年200回以上。元副大臣としてNHK「クロスアップ時代」で特集され、アエラ「日本を突破する100人」に選出。著書「いつまでも会社があとを思うよ」。雇員のムを取り戻す。

第2部 連携機関トップによるイクボス宣言!

坂本 寛裕 学校法人日本医科大学 理事長
佐間 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 アンファー株式会社 主任研究員

申込フォーム

参加対象 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全ての教職員 申込 会場定員 35名 締切 12月13日

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 しまむせキャリア支援センター 03-3822-2131(代) ext5504、5502
お申込み app-shien@nims.ac.jp https://one.health.jp/

イクボスセミナー
「誰もが活躍できる職場 活躍させる上司 ～仕事と私生活の両立環境は、経営戦略～」

講演要旨

いまは多様な働き方が求められる時代です。また、地域活動や社会貢献、勉強や趣味、親の介護や子の進路などにより、働く時間と場所にも制約のある雇員が急増しています。多くの医療機関や大学が、制度改善やDXなどで働き方改革を進めてきました。しかし、雇員の業務減退、雇員数の増加、採用などが改善されず、競争力低下に歯止めがつかない組織も少なくありません。改善されない大きな要因が、経営者や上司の固定化した価値観・仕事のやり方・男女の役割意識でしょう。それが、働き方改革を「形だけ」にしている。仕事と私生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)の妨げになっています。だから、時代に合わせた働き方を新行する上司(イクボス)の必要性が高まっています。イクボスが強い組織では、雇員の満足度・健康度・仕事能力・貢献度が向上し、加えて多様な働き方のある組織となるので新しいモノや考え方を組織内に生み出されます。

本日の講演では、「イクボスの心掛け」について、講師が経営者や上司として実践してきた次のようなことを、具体的な事例を挙げながら説明します。

①部下のやる気を高めるには ②上司が持つべき覚悟とは
③雇員の時間意識とは ④一体感のあるチームにするには、など

イクボスとは?

職場で共に働く部下・スタッフの仕事と生活の両立を考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)。

あなたのイクボス度をチェック!

8個以上チェックがあればあなたはイクボスです!

- 部下全員の家族構成を知っている
- 育児や介護のある部下の状況を把握している
- 育児や介護の休暇といった職場の制度を把握し、取得を呼びかけている
- 部下が急病に、自分から訪問を提供できる
- 部下が急病にひとり独りで対応できるよう方法を準備している
- 既存の方法を見直し、働き方に開くテクノロジーを活用している
- 労働時間の短縮をめざした生産性向上に取り組んでいる
- どんな環境でも結果を出せる自信がある
- 自分の健康に気を付けている
- 自分のプライベートを大切にしている

参加者からの意見

とってみようと思うイクボスのアクション

● 部下の「将来の希望」を把握していくこと

● 「管理職」の言葉にとらわれずに、部下に対して管理ではなく支援を意識した接し方を心がける。
まずは、自分自身がゆとりを持てるような対策(行動)に取り組む。

● 部下ともっといろいろな話をする

セミナー全体の感想

● 法人のトップの先生方にワークライフバランスについてご理解いただけるのは大変ありがたいことだと思っております。誰もが働きやすい職場になることへの希望を感じました。これからもトップの先生方には、皆の意見にぜひ耳を傾けていただけますようお願い申し上げます。

● 職場に私生活のことを持ち込むのは職業人として失格とされてきた風土が日本にあるが、それをなくすることが働き方改革のひとつだと思う。

● 実家にいる93歳の父のために、遠慮なく帰省しようと思った。

● 自分が仕事を楽しんでやっているかと言うと、モデルを見せられていません。上司と部下に挟まれちょっとしんどいなと思うことが多々あります。楽しめるように考えてみます。

ダイバーシティ事業への期待、ご意見・ご要望


● 同様のテーマでも形を変えて繰り返し企画することで、個々人の理解が深まり、組織の雰囲気や転換にもつながると思います。

● 今回の様に、医師以外の社会人の意見が聞いてみたい。

● 現場には独り部署など多様な形態あり、それぞれで実現可能なプログラムや現場形態の改良についても検討していただきたい。

各機関のイクボス宣言

代表機関：日本医科大学



日本医科大学
NIPPON MEDICAL SCHOOL


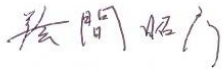
日本医科大学 イクボス宣言

私たちは職場のリーダーとして、あらゆる教職員が持つ多様な資質や価値観を尊重し、それぞれの能力を十分に活かし活躍できる環境を整備します。そのために、まずは私たち自らが率先して「イクボス」となり、それぞれが求めるキャリア形成と人生を応援するとともに、この思いが組織全体に広がるよう、次の取組みを行うことを宣言します。


1. 職場のトップや管理職に「イクボス」の取組みを周知し、職場全体にこれを定着させることにより、一人ひとりが生き生きと輝きながら働き暮らせる環境づくりに取り組みます。
2. 時間外勤務の縮減、休暇制度等の積極的な活用や、柔軟な働き方への理解を促進することにより、職場の働き方改革を推進し、教職員の仕事と家庭生活の両立を応援します。
3. 自らも率先して社会、地域、そして家庭における役割を果たし、ワーク・ライフ・バランスの実践に努めます。

令和3年12月14日

学校法人日本医科大学 理事長 日本医科大学 学長

連携機関：日本獣医生命科学大学



日本獣医生命科学大学
NIPPON VETERINARY AND LIFE SCIENCE UNIVERSITY

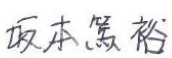
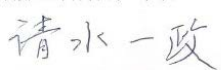
日本獣医生命科学大学 イクボス宣言

「人間愛と動物愛を持った生命科学人材の育成」を目指す日本獣医生命科学大学はすべての教職員と学生が持つ多様な資質や価値観を尊重し、それぞれが能力を十分に発揮できる生き生きとした職場環境を整備します。そのためには私たち自らが率先して「イクボス」となり、教職員が求めるキャリア形成とその人生を応援するとともに、この思いを確実に未来世代に伝えるために、次の取組みを行うことを宣言します。


1. 職場のトップや管理職に「イクボス」の取組みを周知し、職場全体にこれを定着させることにより、一人ひとりが生き生きと輝きながら働き暮らせる環境づくりに取り組みます。
2. 休暇制度等の積極的な活用や、柔軟な働き方への理解を促進することにより、職場の働き方改革を推進し、教職員の仕事とプライベートライフの両立を応援します。
3. 自らも率先して社会、地域、そして生活における役割を果たし、ワーク・ライフ・バランスの実践に努めます。

令和3年12月14日

学校法人日本医科大学 理事長 日本獣医生命科学大学 学長

連携機関：アンファ株式会社





アンファ株式会社 イクボス宣言

私たちはダイバーシティを推進するため、以下の事項を約束します。

1. 私たちは仕事を効率的に終わらせ定時に帰るスタッフを評価します。
2. 私たちは土日、定時以降には仕事の依頼をせず、家族や仲間と過ごす時間を大切にします。
3. 私たちはスピードとクオリティーを両立させ、時間当たりの生産性を最大化させます。
4. 私たちは子供や家族が体調をくずした時には、早めに帰るように勧め、全面的に支援します。
5. 私たちは美と健康を意識し、人生をより「愉しく」したい人々を尊敬します。

令和3年12月14日

アンファ株式会社 代表取締役 
主任研究員 

1-9：介護と仕事の両立支援セミナー

多くの教職員が「介護」に直面する可能性が高まる中、本セミナーでは介護に直面する前の事前準備として、介護と仕事を両立して、安心して仕事を続けられる方法について3回にわたり紹介した。介護を自分事としてとらえ、① 介護に携わる可能性があることへの理解、② 今できる準備とその時が来たらすること、③ 仕事と介護を両立することの心の準備の3点をイメージできるという講座の主旨が伝わったことが、アンケート結果から読みとれた。またランチタイムにオンラインで開催したことも好評を得た。

【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

【開催】 オンラインとアーカイブ配信

【対象】 日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファー株式会社および、
全国ダイバーシティネットワーク東京ブロック参画機関の教職員、学生、大学院生

【内容】

第1回 「介護と仕事の両立って？」

講師 石渡 明子 しあわせキャリア支援センター 委員/
日本医科大学 脳神経内科

並木 香奈子 しあわせキャリア支援センター

日時 2021年11月24日(水) 12:15-12:45

参加者 69名

第2回 「知っておきたい社会資源」

講師 柴田 将宏 日本医科大学付属病院 患者支援センター 療養支援部門

日時 2021年11月29日(月) 12:15-12:45

参加者 62名

第3回 「今からできること」

講師 根本 留美 日本医科大学武蔵小杉病院 街ぐるみ認知症相談センター

日時 2021年12月6日(月) 12:15-12:45

参加者 57名

どうするの？
介護と仕事の両立支援セミナー

多くの教職員が「介護」に直面する可能性が高まっています。今の生活の基盤に、介護が加わることをイメージしてみたいことがあります。介護に直面する前の事前準備として、仕事と介護を両立して、安心して仕事を続けられる方法を一緒に考えてみましょう。ランチタイムに開催いたします。ぜひお気軽にご参加ください。

第1回	11/24 (水)	介護と仕事の両立って？
講師:	石渡 明子	日本医科大学 脳神経内科 / しあわせキャリア支援センター 委員 並木 香奈子
第2回	11/29 (月)	知っておきたい社会資源
講師:	柴田 将宏	日本医科大学 付属病院 患者支援センター 療養支援部門
第3回	12/6 (月)	今からできること
講師:	根本 留美	日本医科大学 武蔵小杉病院 街ぐるみ認知症相談センター

12:15-12:45 オンライン開催 (Webex)
学内に限り後日アーカイブ配信いたします

参加対象
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および
全国ダイバーシティネットワーク東京ブロック参画機関ご所属する教職員・学生

お申込
各回とも前日までお申込みを受け付けます 参加は無料 申込フォーム▶

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 app-shien@ms.ac.jp 03-3822-2131 (FAX) ex65404, 5502
お申込み app-shien@ms.ac.jp https://one-health.jp/

参加者からの意見

●自分の勤務している病院の制度の利用割合、取得可能なもの利用できるものが分かり、同僚への支援につながりそうと思いました。

●地域包括支援センターの存在など初めて知ることが多く、非常にためになった。患者の意思を尊重するというのも重要なのだと考えさせられました。

●介護は(難しいのですが)マネジメントであるということ、時間をマネジメントすること、介護者自身が健康でいること、がとても響きました。

●お昼のランチ時間の30分の講演は、聞きやすい時間帯でとても良い。

●講師の先生が、経済的な問題から感情面まで配慮して回答しておられたのが印象に残りました。

●介護は突然やってくるので、準備が必要ということを改めて実感しました。

●介護の話がもっとオープンになって、社会全体で支えられるようになればいいなと思いました。

●街ぐるみ認知症相談センターは、武蔵小杉病院の患者さんや川崎市以外の人でも、またその家族でも相談できることは、全く考えていなかった。

●これから定年までが仕事と介護の両立の本番なのだということが分かりました。そして多くの方が同じような状況にあることを認識しました。

1-10：他機関のシンポジウム・セミナー等への参加

取り組みの参考とするため、全国ダイバーシティネットワークが主催する講演会や他機関のシンポジウム等に参加した。

●全国ダイバーシティネットワーク組織
東京ブロック 令和 3年度 課題別ワークショップ
「ダイバーシティ推進組織の運営と取組課題
～意識改革、女性管理職登用について～」
【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、
東京農工大学
【日時】 2021年11月24日(水) 15:00-17:00

●全国ダイバーシティネットワーク組織
東京ブロック 令和 3年度 課題別ワークショップ
「ライフイベントに関する多様な支援について～情報共有とその有効性～」
【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
【日時】 2021年11月29日(月) 14:30-16:30

●ダイバーシティ & インクルージョンで医療系大学の未来を拓く
【主催】 東京医科歯科大学、順天堂大学
【日時】 2022年2月1日(火) 13:30-15:30

●働き方を考えるセミナー すべての医師・研究者に贈るキャリア支援の考え方
【主催】 自治医科大学
【日時】 2022年2月10日(木) 16:30-18:30

●徳島大学・高知大学連携 キャリア形成支援セミナー 2021 アンガーマネジメント Part 1
【主催】 徳島大学AWAサポートセンター
【日時】 2022年2月21日(月) 16:00-17:30

●2021年度神戸大学ダイバーシティフォーラム「男性の育児休業から考える ワーク・ライフ・バランス」
【主催】 神戸大学男女共同参画推進室
【日時】 2022年3月16日(水) 13:30-15:30

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運営。

- 【名称】 みんなで支えるしあわせキャリア相談窓口
- 【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
- 【相談方法】 対面、電話、オンライン、メール
- 【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
- 【相談時間】 1回あたり50分とする。回数の制限は設けない

【2021年度利用実績】 9件（対面2、オンライン4、メール2、電話1）

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。2021年度は登録メンターを22名に増員した。また、メンター制度が気軽に利用されることを目指し、メンターインタビューのメール配信とウェブサイト掲載を開始した。

- 【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
- 【方法】 対面、電話、オンライン、メール
- 【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
- 【期間】 3か月未満とする
- 【時間・回数】 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

【2021年度利用実績】 8件（対面2、オンライン2、メール4）

2-3：留学支援

2019年度に実施した日本医科大学と日本獣医生命科学大学教員を対象した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っている。2021年度は以下の取り組みを実施した。

1. 留学アドバイザー制度の創設

日本医科大学の留学経験のある研究者がアドバイザーとして、留学に関わる疑問や悩みについて経験に基づいてアドバイスをする制度。アドバイザーには日本医科大学に所属する8名を登録。

【2021年度利用実績】 2名 延べ4回

2. 留学イベントの開催

留学経験者のほとんどはその後のキャリアに良い影響があると感じている。そのため、留学をもっと身近に考えられるよう、留学に関わる疑問に経験者が答える「留学のこと聞いてみよう！」を開催した。

【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】 2022年1月24日(月) 12:10-12:55

【方法】 オンライン、アーカイブ配信

【内容】 出演者の自己紹介、留学に関わる参加者からのQ&A

【参加者】 39名

【出演】 柳原 恵子 日本医科大学多摩永山病院 乳腺科

関根 鉄朗 日本医科大学武蔵小杉病院 放射線科

秋元 直彦 日本医科大学付属病院 消化器肝臓内科

吉野 綾穂 日本医科大学付属病院 耳鼻咽喉科・頭頸部外科

【司会】 石渡 明子 しあわせキャリア支援センター委員/日本医科大学 脳神経内科

3. 留学先に関わる情報提供

アンケート調査および各種情報源を使い、以下の情報提供を本事業のウェブサイトで継続している。

- ① 海外研究留学情報
- ② 提供者別の海外留学に関わる奨学金情報
- ② 地域別の育児保育環境を含めた生活情報

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)

留学への興味、関心はありますか？
留学経験者のほとんどはその後のキャリアに良い影響があると感じています。留学をもっと身近に考えられるよう、留学に関わる疑問に経験者がお答えします。皆様のご参加をお待ちしています。
当日参加できない方もぜひ事前に質問をお寄せください。後日アーカイブ配信いたします。

2022年
1月24日(月) 12:10-12:55
オンライン開催(Webex)
後日アーカイブ配信します

経験者が留学の疑問にすべてお答えします！
留学のこと聞いてみよう！

柳原 恵子 先生
多摩永山病院乳腺科 准教授
米国 イリノイ大学シカゴ校
2017/4-2019/3

関根 鉄朗 先生
武蔵小杉病院放射線科 講師
スイス
University Hospital Zurich
2014/11-2016/3

秋元 直彦 先生
付属病院消化器肝臓内科 助教授
米国 ハワードメディカルスクール
Bingham and Women's Hospital
2019/4-2021/8

吉野 綾穂 先生
付属病院耳鼻咽喉科 助教授
ドイツ ドレスデン工科大学
Smell and taste clinic
2019/7-2019/12

司会 石渡 明子 先生
しあわせキャリア支援センター
脳神経内科
米国 ワシントン大学
メディカルセンター
2001/10-2004/9

疑問・お悩みをお寄せ下さい

留学先の見つけ方は？ 留学したきっかけは？
行くべきか悩んでいる 家族の生活はどうなるの？
英語力はどれくらい必要？ 子どもの学校選びは？

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
研究・教育職および大学院生、ボスドク、学生

参加申込・質問はどちらから
QRコード
締切 1/23 (日)

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
お問合せ しあわせキャリア支援センター
03-3822-2131 Ext: 5504 e-mail app-shien@nms.ac.jp

2-4：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
(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
- 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
- iv. 原著論文、総説、症例報告いずれも可

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
- ・申請時点で英語論文の執筆が既に終了しているもの

【2021年度支援実績】

日本医科大学 14名
日本獣医生命科学大学 2名

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）」

2021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。2021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員に応募する研究者番号を持つ研究者
対象	2021年4月1日～2022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、途中で募集を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/678/>

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

2-5：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】 前年度の科研費の申請結果で不採択の評価が「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

【2021年度支援実績】 6名

2-6：リーダーシップ & マネジメント力養成セミナー

日本獣医生命科学大学のダイバーシティの推進を目的に、リーダーシップ&マネジメント力養成セミナー「日獣大のダイバーシティを推進するには？」を開催した。講師に東京農工大学 教授・学長補佐・女性未来育成機構長 天竺桂 弘子氏を迎え、「農工大における女性研究者採用の再加速とライフイベント支援」をテーマに、女性研究者採用・上位職登用率を上げる為の取り組みについて講演いただいた。講師は、採用・登用の仕組みの構築に加え、ライフイベントに応じた環境整備、理系への就職を志す女子学生養成も鍵とし、本学とは違うアプローチ方法を提示した。後半では、パネルディスカッション形式で、本学の支援利用者が自身の体験や感想を共有し、課題や意見を出し合った。より理想的なダイバーシティ実現について考える機会となり、意識を変えるセミナーとなった。

- 【テーマ】** シンポジウム「日獣大のダイバーシティを推進するには？」
【主催】 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
【日時】 2021年12月17日(金) 15:00-17:00
【会場】 日本獣医生命科学大学 B棟5階511講義室
【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
【参加者】 45人

【内容】

講演 「農工大における女性研究者採用の再加速とライフイベント支援」
 天竺桂 弘子氏 東京農工大学 教授・学長補佐・女性未来育成機構長

パネルディスカッション

「本学での実践について考える」

天竺桂 弘子氏 東京農工大学 教授・学長補佐・女性未来育成機構長

日本獣医生命科学大学

植木 美希 ダイバーシティ推進委員会委員長・食料自然共生経済学教室

木邊 量子 獣医学科 獣医微生物学研究室

山本 昌美 獣医保健看護学科 獣医保健看護学応用部門

渡辺 雄貴 動物科学科 動物生理制御学教室

奈良井 朝子 食品科学科 農産食品学教室

司会 倉岡 睦季 動物科学科 実験動物学教室

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

リーダーシップ&マネジメント力養成セミナー

シンポジウム
「日獣大のダイバーシティを推進するには？」

講師：天竺桂 弘子氏 Hiroko Tabunoki
 東京農工大学 教授・学長補佐・女性未来育成機構長

2005年東京農工大学大学院・生物システム応用科学専攻博士（農学）
 博士後期課程・生物システム応用科学専攻修了博士（農学）
 2005年日本学術振興会特別研究員（P3）
 2006年明治医科大学・薬学部・助手、2007年助教、2013年講師
 2013年より東京農工大学・農学研究所・講師、2018年准教授
 2020年教授を経て、2021年より現職

Outline

日時 2021年
 12月17日(金) 15:00-17:00

会場 日本獣医生命科学大学 B棟5階511講義室

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所属の全教職員
 申込 不要

Program

15:00 講演
 「農工大における女性研究者採用の再加速とライフイベント支援」
 天竺桂 弘子氏 教授・学長補佐・女性未来育成機構長

16:00 パネルディスカッション
 「本学での実践について考える」
 東京農工大学
 天竺桂 弘子氏 教授・学長補佐・女性未来育成機構長
 日本獣医生命科学大学
 植木 美希 ダイバーシティ推進委員会委員長・食料自然共生経済学教室
 木邊 量子 獣医学科 獣医微生物学研究室
 山本 昌美 獣医保健看護学科 獣医保健看護学応用部門
 渡辺 雄貴 動物科学科 動物生理制御学教室
 奈良井 朝子 食品科学科 農産食品学教室
 司会 倉岡 睦季 動物科学科 実験動物学教室

主 催 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
 お問い合わせ 日本獣医生命科学大学 ダイバーシティ推進室（庶務課内）
 0422-31-4151 Ext.5107 e-mail: diversity@mv.uac.jp

2-7：英語プレゼンテーション講座（個別英会話レッスン）

国際学会での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」として尾根田院による個別英会話レッスンを開催した。アルクエデュケーション株式会社に講義および教材作成を委託し、受講者にとって、グローバルな研究活動を視野に入れた専門用語を含む伝わりやすい表現、話の進め方等を実際の会話から学び取り、英語での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。また、複数回受講できる点でも、より実践的な取り組みとなった。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、海外学会報告原稿・発表用スライド・教材の英語チェック、学会口頭発表・フリートークのレッスン等、各受講者の幅広いニーズに合わせ実施された。

【主催】 日本獣医生命科学大学 ダイバーシティ推進室

【日時】 2021年7月1日(木)~2022年3月31日(木)

【開催】 オンラインZoom使用

【方法】 個別レッスン1コマ25分（計200コマ）

【利用人数】 16名 延べ67名

＜日本獣医生命科学大学 教員の皆様へ＞

英語でのプレゼンテーションや英語で行う授業の準備で
疑問やお困りのことはありませんか？

英語ネイティブ講師がマンツーマンでサポートします。
※ サポートは全て英語で行われます。

個別英語レッスン

1セッション
25分

サポート内容例：

- ・英語でのプレゼンテーション、話し方、発音のアドバイス
- ・海外学会報告用原稿・PowerPoint・ポスター等のチェック
- ・海外学会における口頭発表のアドバイス
- ・シラバスや教材等で用いる英語のチェック
- ・フリートークでの英会話レッスン


※ サポート内容は詳細に述べた一般的なアドバイスとなります。専門的な内容には対応しておりませんこと、予めご了承ください。

※ 英会話には、実際にご参加の際にお話ししたい内容に合わせて、テキストを使用し実施いたします。

実施日時： 月別予定表をご確認ください。

受講形態： オンラインシステムZoomによる遠隔対応

予約方法：
左記QRコードまたは以下URLより
予約をお取りください。
<https://calendly.com/mvlu-english>



お気軽にお申込みください！

【月別予定表：8月分】

日曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜
1	2	3	4 19:00-19:25 19:30-19:55 20:00-20:25 20:30-20:55	5	6	7 10:00-10:25 10:30-10:55 11:00-11:25 11:30-11:55
8	9	10	11 13:30-13:55 14:00-14:25 14:30-14:55 15:00-15:25	12	13	14
15	16	17 15:00-15:25 15:30-15:55 16:00-16:25 16:30-16:55	18	19	20	21 10:00-10:25 10:30-10:55 11:00-11:25 11:30-11:55
22	23 17:00-17:25 17:30-17:55 18:00-18:25 18:30-18:55	24	25	26 19:00-19:25 19:30-19:55 20:00-20:25 20:30-20:55	27	28 10:00-10:25 10:30-10:55 11:00-11:25 11:30-11:55

・9月以降につきましては、後日に公開させていただきます。

【担当予定講師：8月分】

講師名	Alan Demsky	講師名	Pratik Choudhary	講師名	Samuel Harper	講師名	Noah Buath
学位	BA, Mathematics	学位	BA, French & Russian	学位	BS, Medical Biochemistry	学位	BA, Asian Studies
国籍		国籍		国籍		国籍	
日程	- 8/4 (水) - 8/11 (水)	日程	- 8/7 (土) - 8/21 (土) - 8/28 (土)	日程	- 8/17 (水)	日程	- 8/23 (月) - 8/26 (木)

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。

【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

【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、
全国ダイバーシティネットワーク東京ブロック参画機関に所属する教職員・学生・大学院生

【開催】 オンライン (Webex)

【テーマ】 効果的に伝えるためのスライド作成

【日時】 2021年7月13日(火) 17:30-19:00

【参加者】 155名

【講師】 「スライドのビジュアルデザイン」

田中 佐代子 氏 筑波大学芸術系 教授

「納得のスライド構成」

三輪 佳宏 氏 理化学研究所 バイオリソース研究センター 室長

【司会】 石渡 明子 しあわせキャリア支援センター 委員

【テーマ】 伝わる英語プレゼンテーション～ELFとESPで学会やセミナーに参加しよう！～

【日時】 2021年8月3日(火) 17:30-19:00

【参加者】 114名

【講師】 野口 ジュディー 津多江 氏 神戸学院大学名誉教授

【司会】 眞野 あすか 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）」

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に不可欠なプレゼンテーションのスキルを学ぶセミナーです。
今回は、効果的に伝えるためのスライド作成、伝わる英語プレゼンテーションのお話を頂きます。
女性・若手研究者をはじめ、多くの皆様のご参加をお待ちしております。

1 効果的に伝えるためのスライド作成

2021
7/13 Tue
17:30-19:00

スライドのビジュアルデザイン 納得のスライド構成

筑波大学芸術系 教授
田中 佐代子 先生
Sayoko Tanaka

理化学研究所
バイオリソース研究センター 室長
三輪 佳宏 先生
Yoshihiro Miwa

2 伝わる英語プレゼンテーション

～ELFとESPで学会やセミナーに参加しよう！～

2021
8/3 Tue
17:30-19:00

神戸学院大学 名誉教授
野口ジュディー津多江 先生
Tsutae Judy Noguchi

開催方法
オンライン開催
(Webex)
学内に限り後日アーカイブ配信を致します

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、全国ダイバーシティ
ネットワーク東京ブロック参画機関に
所属する教職員・学生・大学院生

申込はこちら

QRコード

詳細：セミナー前日

主催
お問合せ
お申込み
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
しあわせキャリア支援センター 03-3822-2131 (代) ext:5504, 5502
app-shienims.ac.jp https://one-health.jp/

セミナー案内・講師紹介

1 効果的に伝えるためのスライド作成

まず、伝わりやすく効果的なスライドのデザインについて、さらにスライドの構成など印象的に伝わりやすくするための工夫についてをお話しします。参加者が作成したスライドを使用したビデオアフターの解説も行います。

筑波大学芸術系 教授
田中 佐代子 先生
Sayoko Tanaka

1991年 筑波大学大学院修士課程芸術研究科修了。2015年 博士(デザイン学)取得。2017年～筑波大学芸術系教授。主な著書は『PowerPointによる理系学生・研究者のためのビジュアルデザイン入門』(講談社、2013)、日本サイエンスビジュアルゼーション研究会代表。

理化学研究所
バイオリソース研究センター 室長
三輪 佳宏 先生
Yoshihiro Miwa

1994年 京都大学理学研究科修士課程理学修士取得。1996年 博士(理学)取得。1994年 徳島大学理学部助手 1998年 筑波大学基礎医学系講師。2020年 理化学研究所 バイオリソース研究センター 室長 主な著書は『実験がうまくいく～ 蛍光顕微鏡の運び方と使い方』平社 2007年

2 伝わる英語プレゼンテーション

～ELFとESPで学会やセミナーに参加しよう！～

ネイティブスピーカーよりELFスピーカーを目指しましょう。ELF(English as a Lingua Franca)は共通語としての英語であり、ESP(English for Specific Purposes)は自分の目的に合った英語の取得方法です。ESPの基本概念に基づいて必要な英語のジャンルを分析し、ELFを目指せる練習法で準備しましょう。

神戸学院大学 名誉教授
野口ジュディー津多江 先生
Tsutae Judy Noguchi

ハワイ大学(化学専攻)卒業、テンプル大学大学院修士課程修了(外国語教育)、バーミンガム大学博士課程修了。博士(応用言語学)。武蔵川女子大学薬学部教授(英語)を経て、2017年3月まで神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部長。現在は名誉教授。ESP(English for specific purposes)とJSP(Japanese for specific purposes)の研究。ESP 数独発表。ESP 教育を専門とする。主な著書に『Judy先生の英語科学論文の書き方 増補改訂版(共著:講談社サイエンティフィック)』、『Judy先生の科学から学ぶ科学英語』、『Judy先生の成功する理系英語プレゼンテーション』(共著:講談社サイエンティフィック) など多数。

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：准教授（教育担当）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、従来ある講師（教育担当）に加え、新たに准教授（教育担当）を設け、教育に優れた資質や経験を有している女性に指導者として活躍の機会を提供し、優れた女性上位職を増員する。この制度で積極的に女性活躍を推進する。

2021年度 登用者数 3名

3-2：学長による取り組み

日本医科大学では、女性研究者の上位職への積極登用に向け、学長による次の取り組みを実施した。

1 学内重要会議でのプレゼンテーション

教授会などの会議において多様な人材の協働（女性教授数の問題解決、女性上位職登用比率の是正等）に関する啓発を実施した。

2 学長と分野責任者による戦略会議

女性上位職候補者在籍の分野責任者との上位職登用に向けた戦略の打ち合わせを実施した。

3 女性上位職候補者のコンサルティング機会の企画

女性上位職候補者に対し、個別にコンサルティングを実施した。

4: 情報発信と広報

4-1: クラウドファンディングの実施

令和3年10月にクラウドファンディング『出産や子育てでキャリアを諦めない。女性研究者へ、研究継続の支援を!』を実施した。研究支援員の雇用費を募ることにより、本事業の取り組みや意義を内外に広く発信した。共感する173名の方々から支援をいただいた。



寄付金控除型 成立

出産や子育てでキャリアを諦めない。女性研究者へ、研究継続の支援を!

学校法人日本医科大学 しあわせキャリア支援センター

4-2: 東京都女性活躍推進大賞 優秀賞受賞

日本医科大学は2022年1月に「令和3年度東京都女性活躍推進大賞(教育分野)」の優秀賞を受賞した。この賞は、全ての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、女性の活躍推進に取り組む企業や団体及び個人に贈呈されるもので日本医科大学では、全学的にダイバーシティ&インクルージョンを推進し、ライフイベントにある教職員の就業継続を支援してきたことに加え、学長主導のポジティブアクション、仕事とライフイベントの両立支援制度の整備などが評価され受賞となった。



令和3年度 東京都女性活躍推進大賞 優秀賞

教育分野

日本医科大学

上位職登用に向けたポジティブアクションにより女性研究者のキャリア形成を推進

取組内容

- 【上位職登用の推進】
 - 女性の登用に向けたポジティブアクションとして、教授の任用資格等の改正や新たな准教授・講師ポストを創設
 - 教授会や講演会、ニュースレター等の様々な場からダイバーシティ推進に向けたメッセージを発信し、学内の意識を醸成
- 【キャリア形成支援】
 - 女性のマネジメント力養成セミナーやキャリア形成講座等を開催
- 【両立支援制度の整備】
 - 短時間勤務女性医師任用制度を導入し、個別面談やメンター配置等による制度利用者へのサポートを通じて育児からの復職を支援
- 【理系を志す女性のすそ野拡大】
 - 女子高校生向けに女性研究者によるキャリア教育講演を実施

効果

- 女性上位職比率の向上
 - 女性教授 2014年度5名(5.5%) → 2021年度10名(11.1%)
 - 女性准教授 2014年度7名(5.3%) → 2021年度17名(13.0%)
- 短時間勤務女性医師任用制度 利用者数のべ66名(2017年度～2021年度) 制度がなかったら「大学を諦めていた」という回答が6割超え(2021年度調査)

4-3 : 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。

2021年度は、これまでに実施した講演会・セミナーの動画をアーカイブ配信としてまとめ、視聴できるようにした。



4-4 : 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、ニュースレターを発行している。2021年度は4号、5号を発行した。




【4号】
2021年7月15日発行

内容
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
活動報告



【5号】
2022年1月15日発行

内容
コロナ禍における研究と生活の両立に向けて(インタビュー)
アンケート結果
活動報告



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。ならびに、前回実施した調査(2019年12月16日~2020年1月2日)と比較し、本事業の成果を評価すること。

実施 学校法人日本医科大学

期間 2021年6月28日(月) ~ 2021年7月18日(日)

方法 WEB調査((株)クロス・マーケティング委託)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に5回の協力依頼を行った。
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に10回の協力依頼を行った。

対象 日本医科大学、日本獣医生命科学大学に所属する教職員・研究者(1,137名)

内容 アンケート調査画面の作成は株式会社クロスマーケティングに依頼した。
質問は回答者属性、事業の周知状況、ダイバーシティの推進状況、ワーク・ライフ・バランス、留学、育児・病児保育、介護に関する全58問。

回答 有効回答数 421件 37.0%

2: 調査結果

2-1 調査結果 (総評)

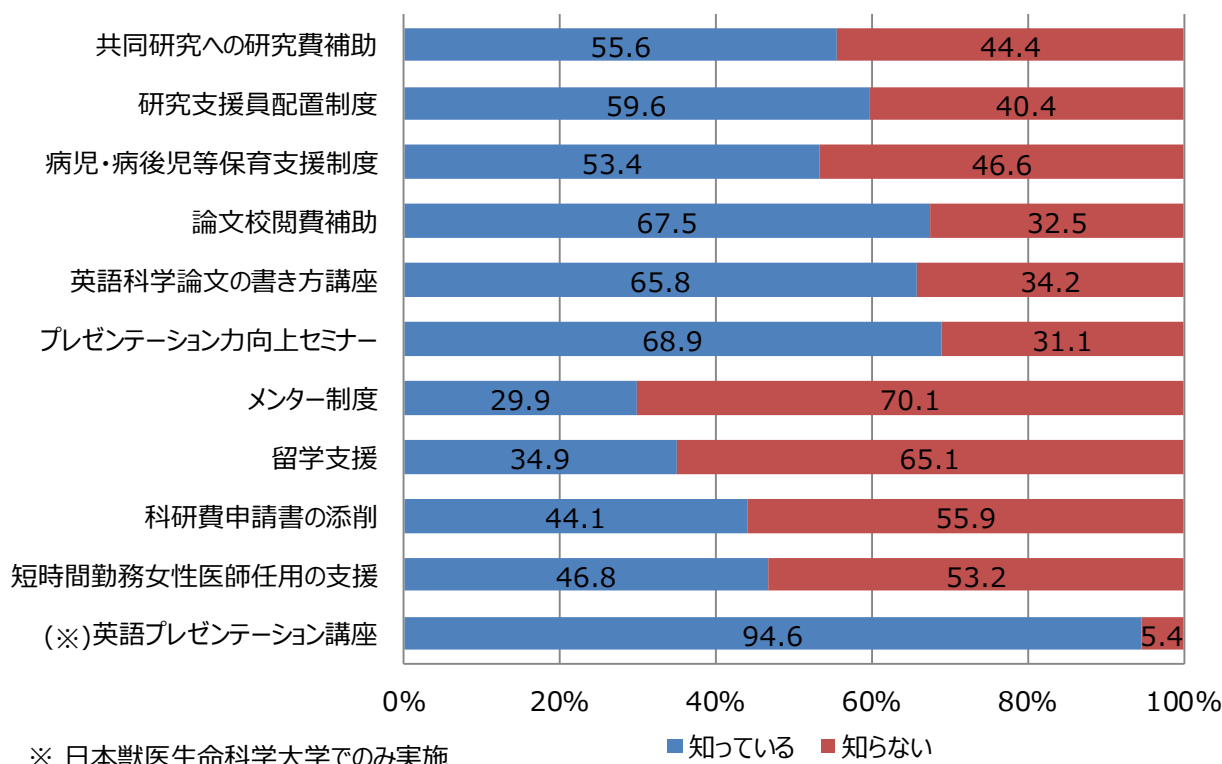
2019年度に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の一環として、2021年6月に「学校法人日本医科大学におけるワーク・ライフ・バランス等に関する調査(2回目)」を実施した。

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、ならびに、前回実施した調査と比較し、本事業の成果を評価することにある。調査項目は、事業の周知状況、ダイバーシティの推進状況、ワーク・ライフ・バランス、留学、育児・病児保育、介護に関する58項目で、421件の有効回答を得た。

制度・支援・取り組みの周知状況

制度の周知状況としては、育児に関する制度(育児休業制度:83.1%, 育児短時間勤務:68.9%)と比較して、介護に関する制度(介護休業制度:46.3%, 介護休暇:47.7%)の周知率は低い。ダイバーシティ関連の取り組みでは、プレゼンテーション力向上セミナー、英語科学論文の書き方講座、論文校閲費補助が6割以上の周知率で、研究力向上につながる、より実践的な取り組みへの関心が高いことがわかった。

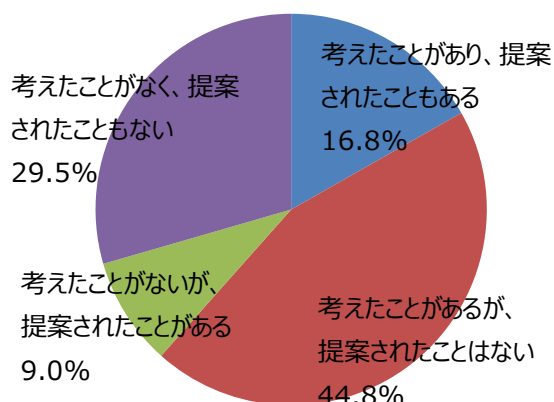
「ダイバーシティ補助事業」、「ダイバーシティ推進委員会」の次のような取り組み内容について知っていますか。(n=421)



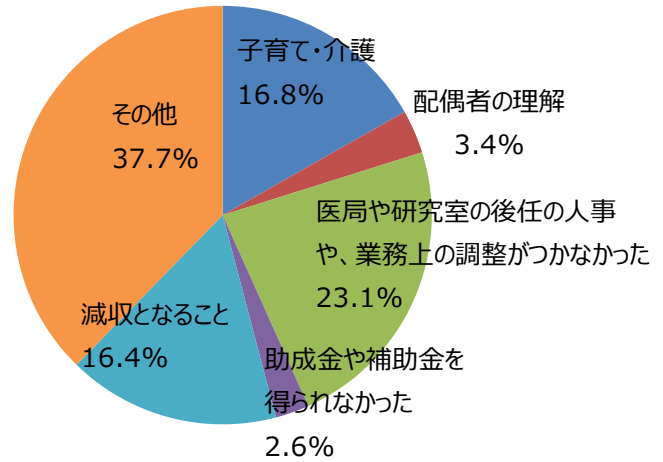
留学支援

留学を考えたことがあるのは61.6%で、実数でも前回より増加した。(149→165人)。留学を選択しなかった理由は、子育て・介護が前回比で減り、医局内の人事の調整がつかない、減収になるは不変。「その他」の回答が増加し最多で、一般的に考えられる理由以外の個別の理由が背景にある可能性があり、留学経験者によるアドバイザー制度を導入し、個別の背景にきめ細やかに対応できるよう整備する計画。

これまで留学を考えたこと、提案されたことはあるか(留学未経験者対象)(n=268)



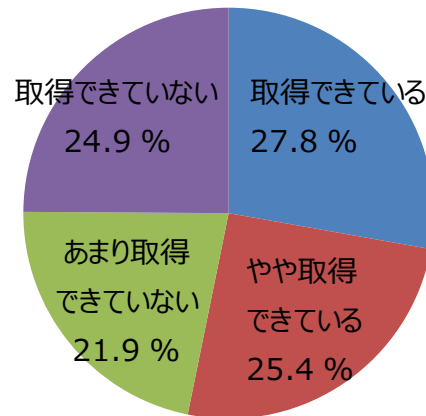
留学を選択しなかった理由
(留学未経験者対象) (n=268)



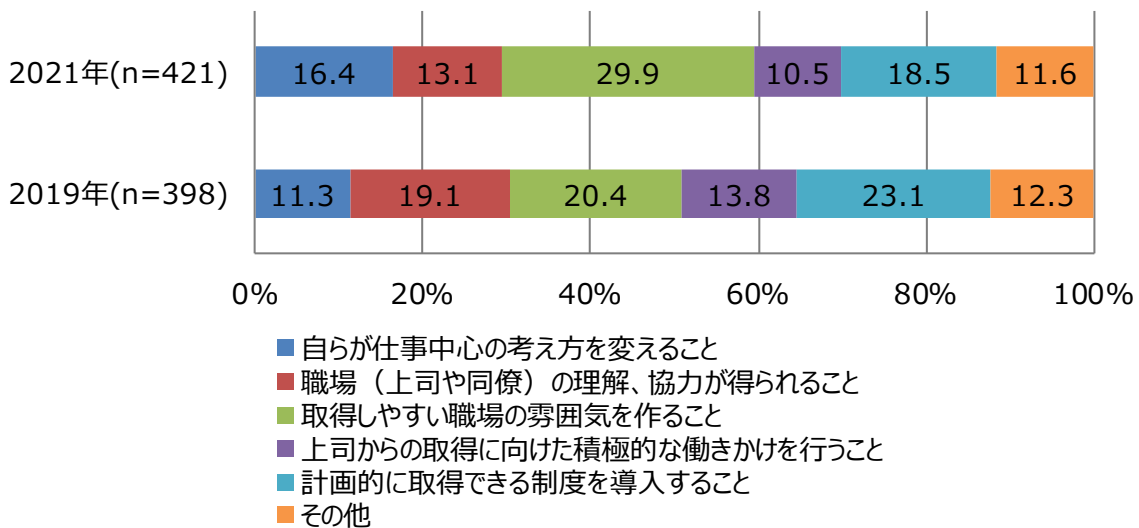
ワーク・ライフ・バランス

有給休暇を希望通り取得できているのは53.2%で前回(46.2%)から増加したものの、いまだに半数は希望通り取得できていない。取得しやすくするためには、上司の働きかけや制度の導入と回答したのは前回比で不変か減少傾向にあった。一方、自らが仕事中心の考え方を変えること(16.4%)、取得しやすい職場の雰囲気作り(29.9%)の回答が大幅に増加しており、自分や同僚の働き方への意識改革が必要と考えていることが分かった。

現在有給休暇を思い通り取得できているか
(n=421)



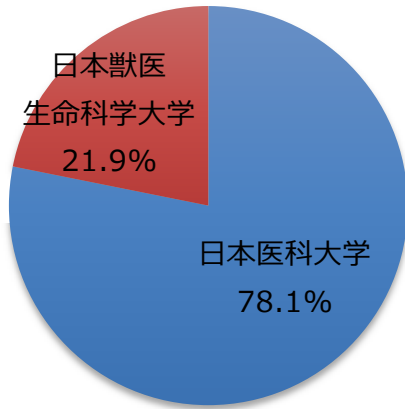
有給休暇を取得しやすくするために最も必要な支援策
(n=421)



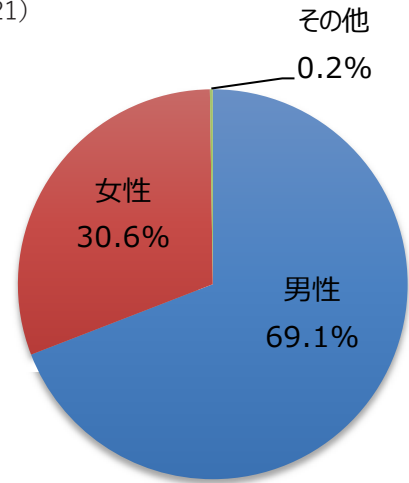
2-2 調査結果 (グラフ) 回答者数421名

(1) プロフィール

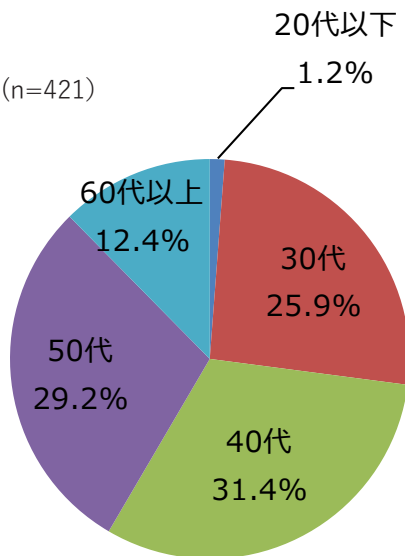
1. 所属 (n=421)



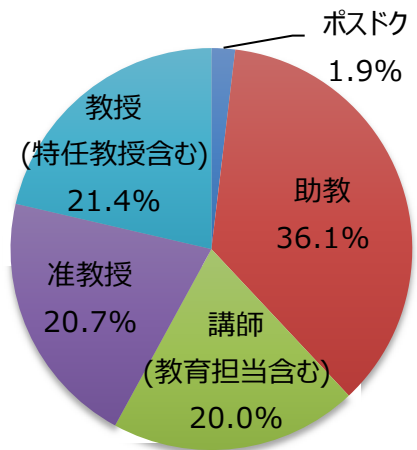
2. 性別 (n=421)



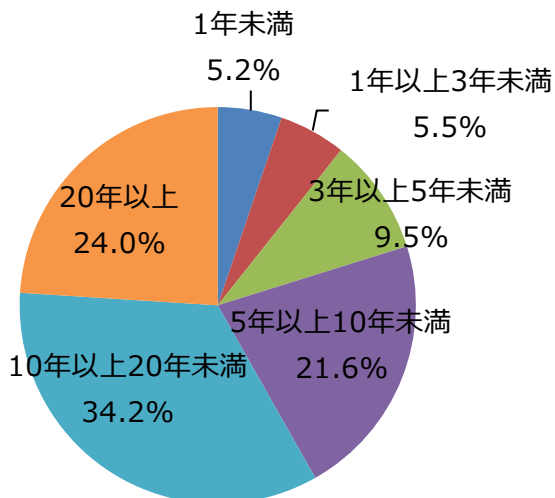
3. 年齢 (n=421)



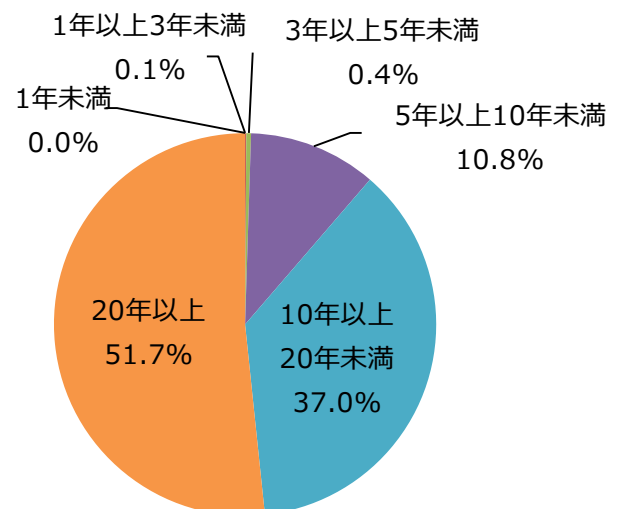
4. 職種 (n=421)



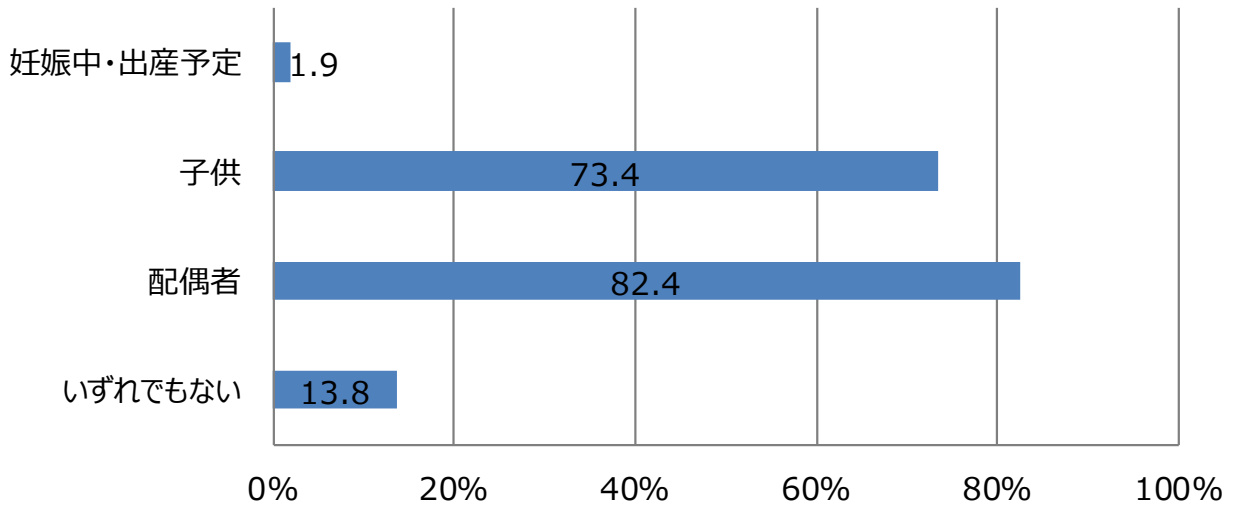
5. 勤務年数 (n=421)



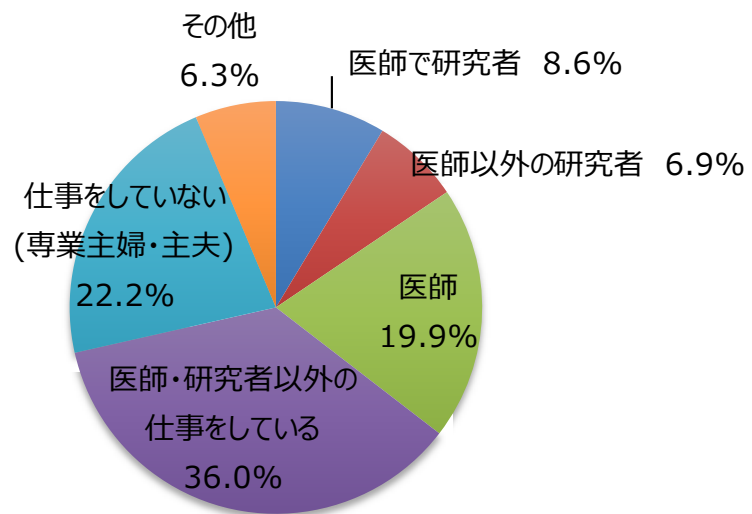
6. 医師歴 (医師の場合のみ) (n=268)



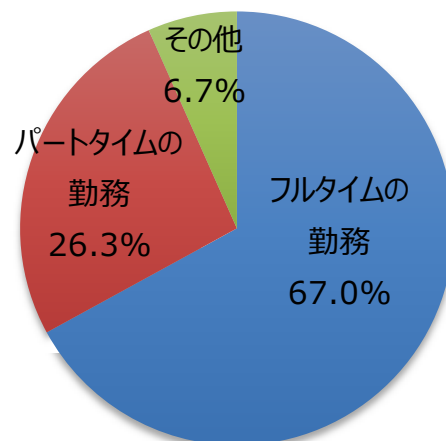
7. 配偶者・子どもの有無 (n=421, 複数回答可)



8. 配偶者の職業 (n=347)



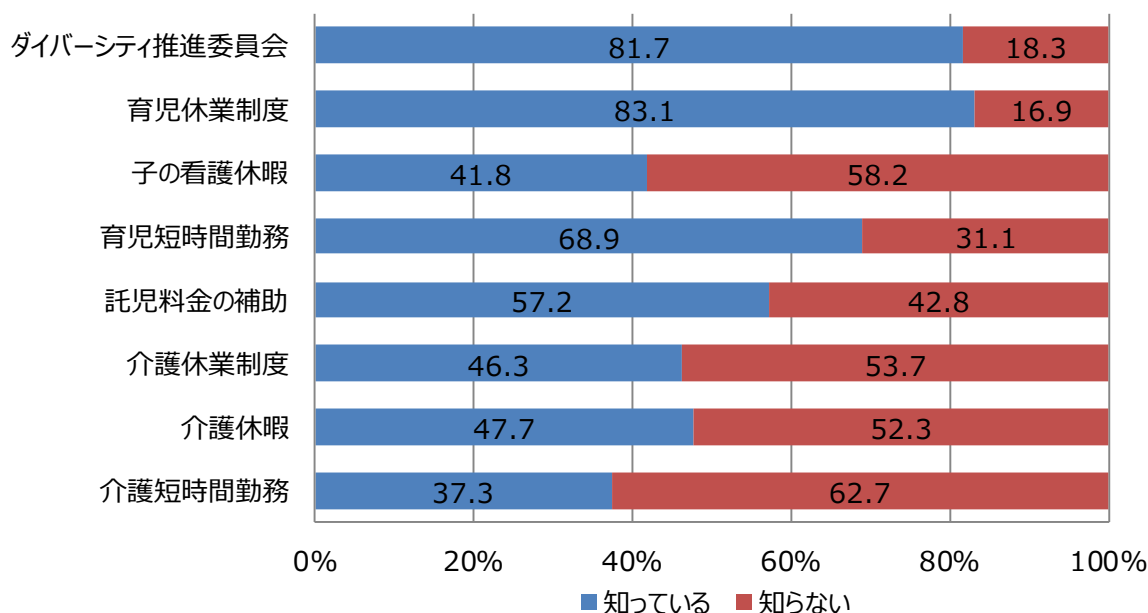
9. 配偶者の働き方 (n=270)



(2) 本事業の周知状況

10.

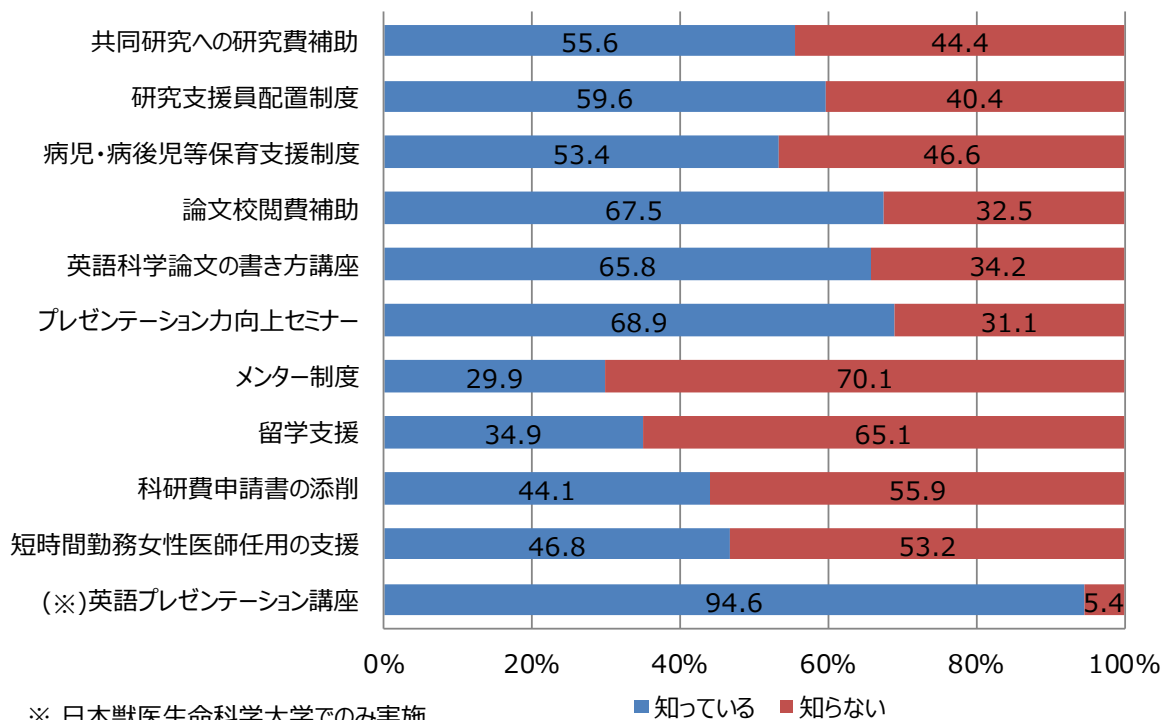
本学に次のような委員会・制度があることは知っていますか。(n=421)



ダイバーシティ推進委員会の存在は広く知られていることが分かった。育児に関する制度(育児休業制度:83.1%, 育児短時間勤務:68.9%)と比較して、介護に関する制度(介護休業制度:46.3%, 介護休暇:47.7%)の周知率が低かった。

11.

「ダイバーシティ補助事業」、「ダイバーシティ推進委員会」の次のような取組内容について知っていますか。(n=398)

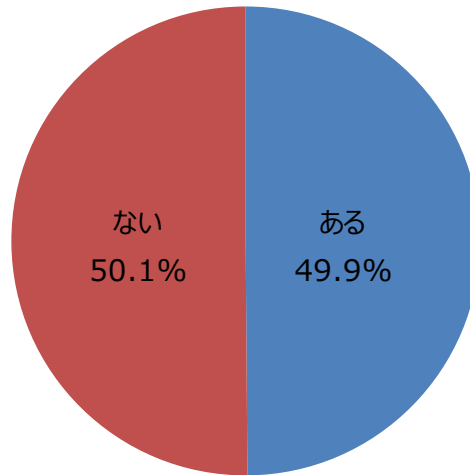


※ 日本獣医生命科学大学でのみ実施

プレゼンテーション力向上セミナー、英語科学論文の書き方講座、論文校閲費補助が6割以上の周知率で、研究力向上に繋がるより実践的な取り組みへの関心が高かった。

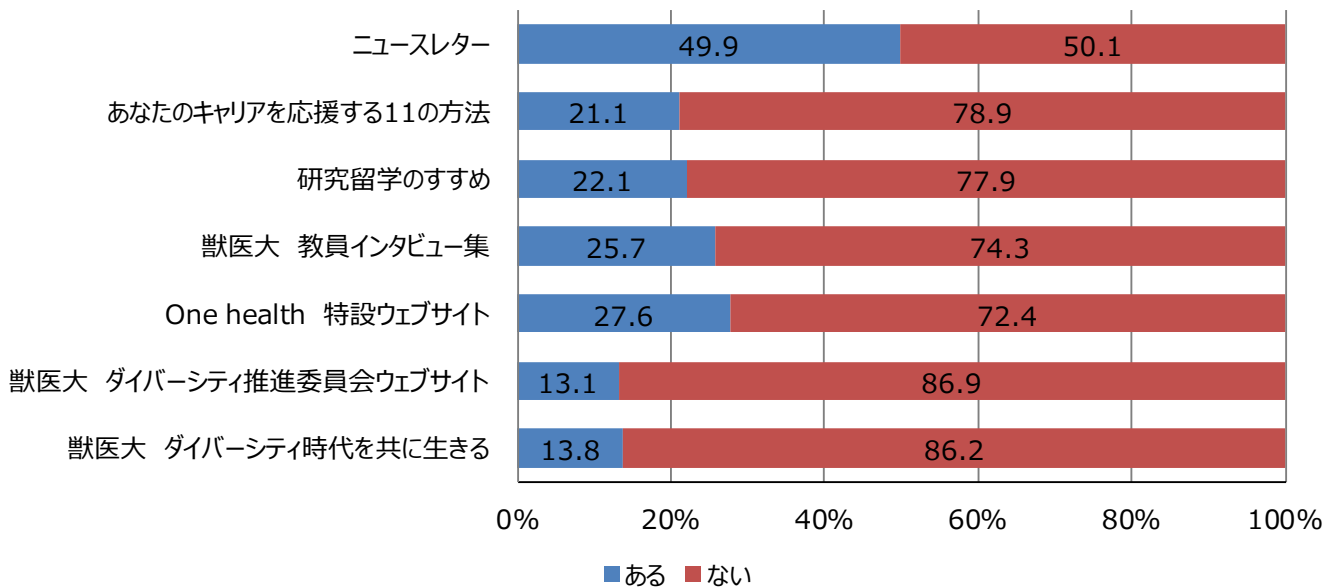
12.

「ダイバーシティ補助事業」、「ダイバーシティ推進委員会」が開催するセミナーやシンポジウムに参加したことがありますか。(n=421)



13.

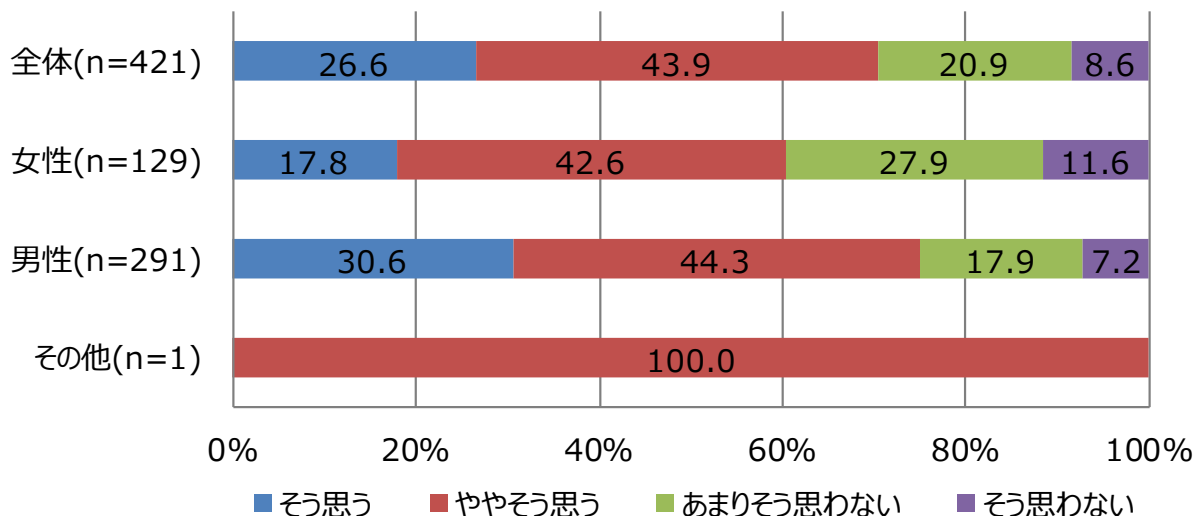
「ダイバーシティ補助事業」、「ダイバーシティ推進委員会」が発行する次の刊行物やウェブサイトをご覧になったことはありますか。(n=421)



(3)ダイバーシティの推進状況

14.

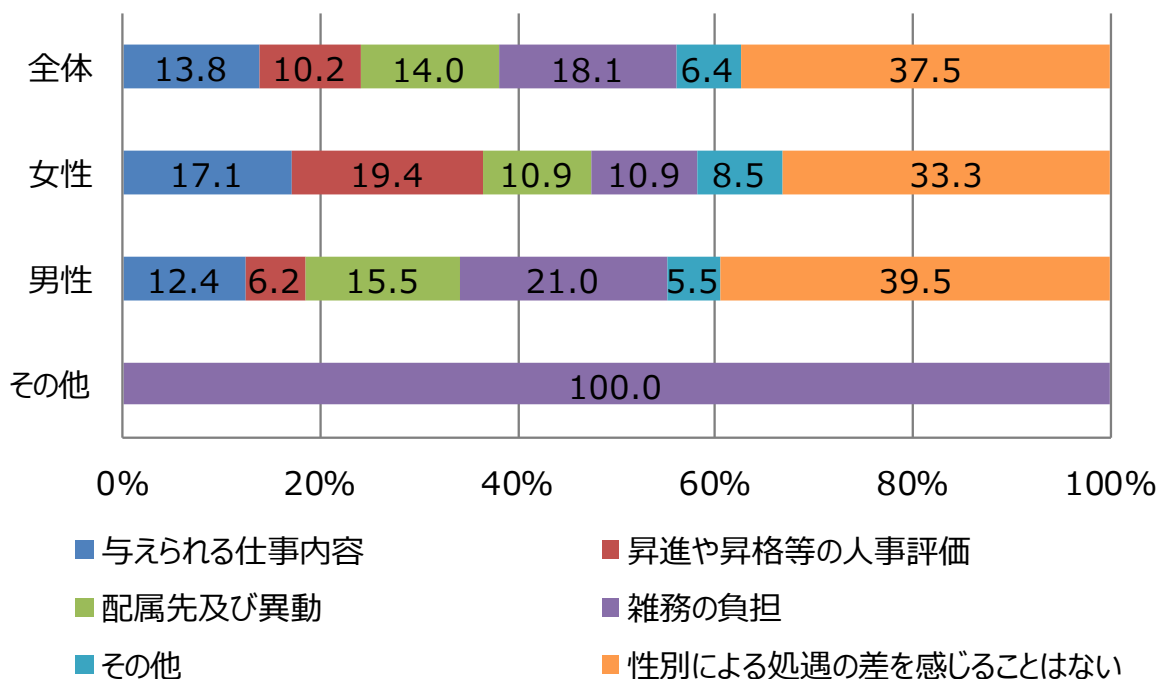
本学にはスキルアップを目的とした研修への参加及び昇進の機会が、男女平等に保証されていると思いますか。(n=421)



前回に比べて男女ともに「そう思う」と「ややそう思う」の割合が増加した(前回53.3%→今回70.5%)。

15.

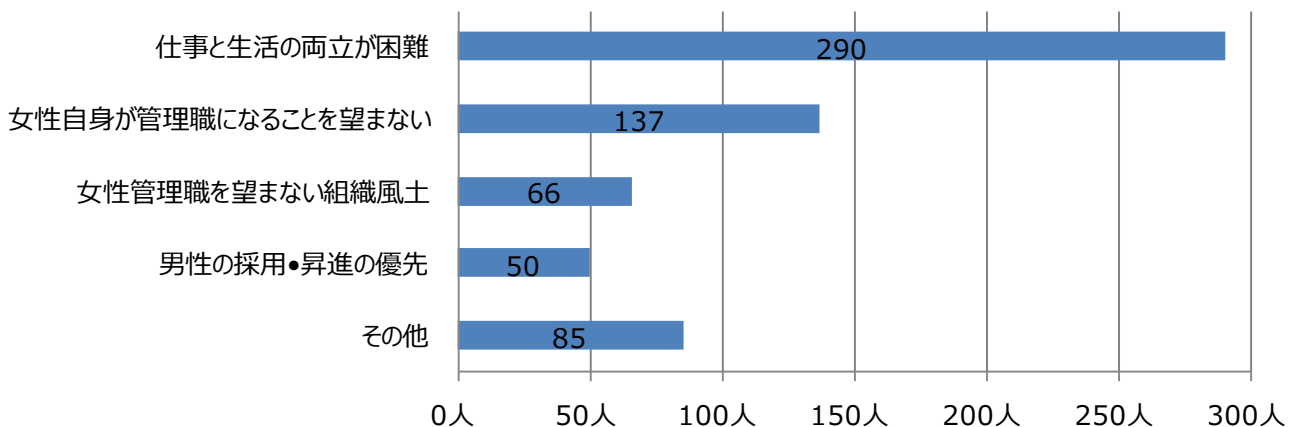
本学の職場環境において、性別による処遇の差を感じるのはどのような場合ですか。(n=421)



処遇の差を感じることはないとの回答が増加した(前回31.2% → 今回37.5%)。項目ごとの割合は前回と大差がなかった。男女差があるのは人事評価で、女性は男性に比べ約3倍の割合となった。

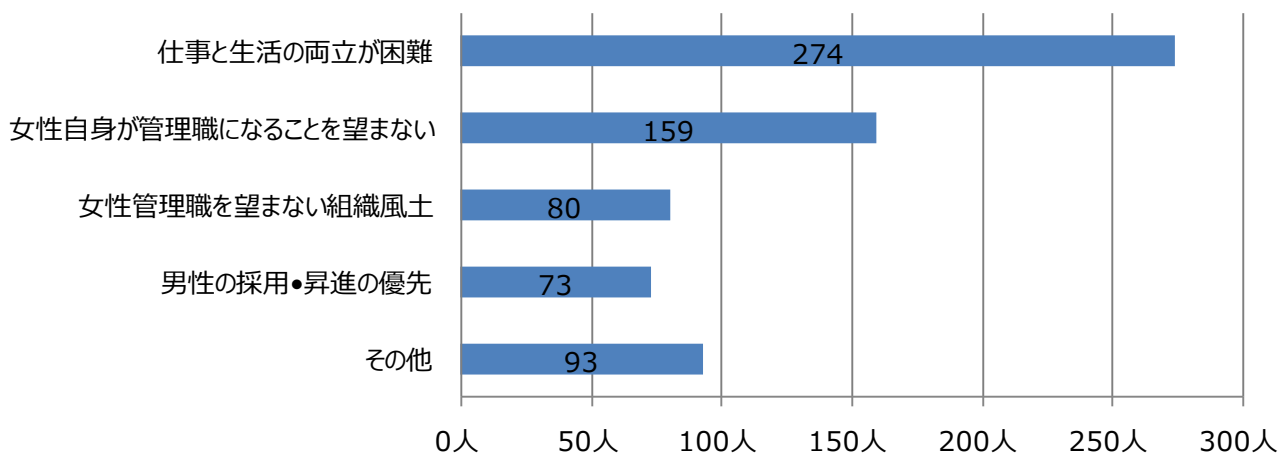
16.

女性教職員比率は半数に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いますか。(n=421)



17.

女性教授の割合は、男女共同参画における目標値と比較しても低い水準にとどまっていますが、この背景として近い理由は何だと思いますか。(n=421)

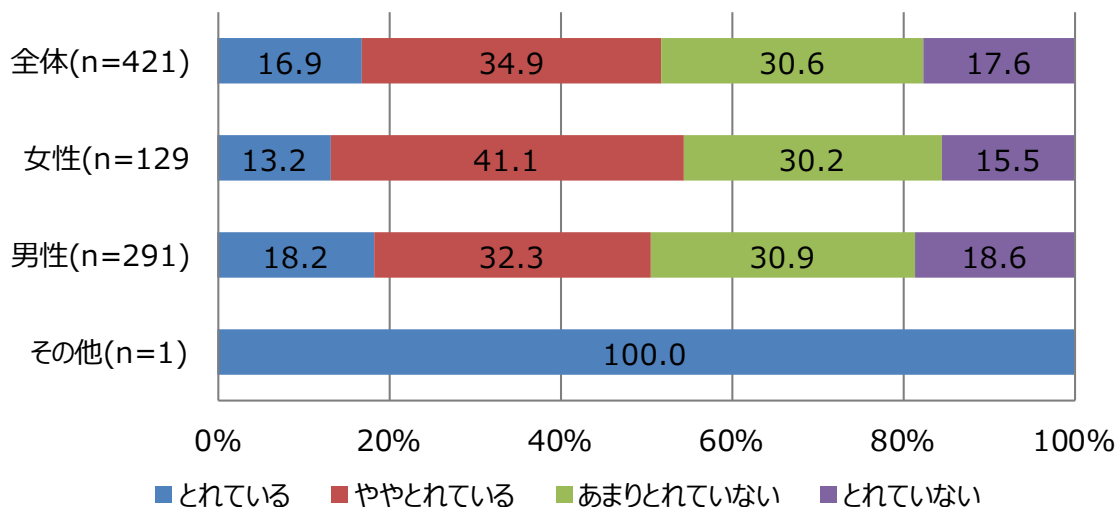


女性教職員、女性教授の比率が低い理由は、仕事と生活の両立が困難であるためとの回答が最も多く、これは前回と同様であった。

(4) ワークライフバランス

18.

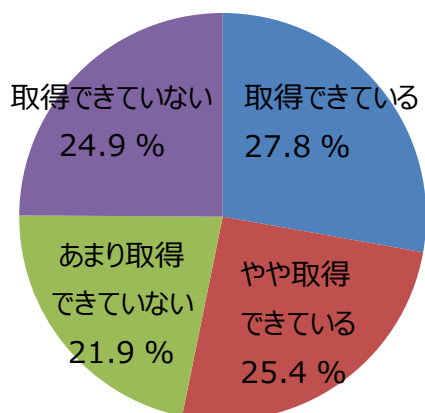
あなたは現在、ワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか (n=421)



約半数が、現在ワーク・ライフ・バランスがとれていると回答し、これは前回とほぼ同様であった。また、性別による違いはなかった。

19.

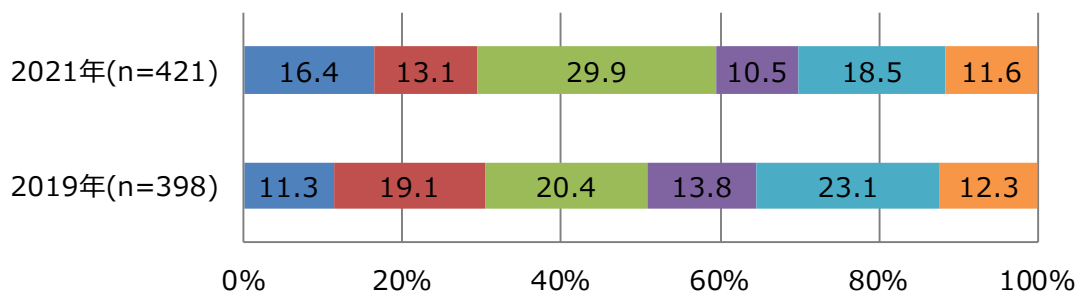
あなたは現在、有給休暇を希望どおり取得できていますか。 (n=421)



有給休暇を希望どおり取得できているのは53.2%で前回(46.2%)より増加したものの、いまだに約半数は希望どおり取得できていない。

20.

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いますか。 (n=421)



- 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

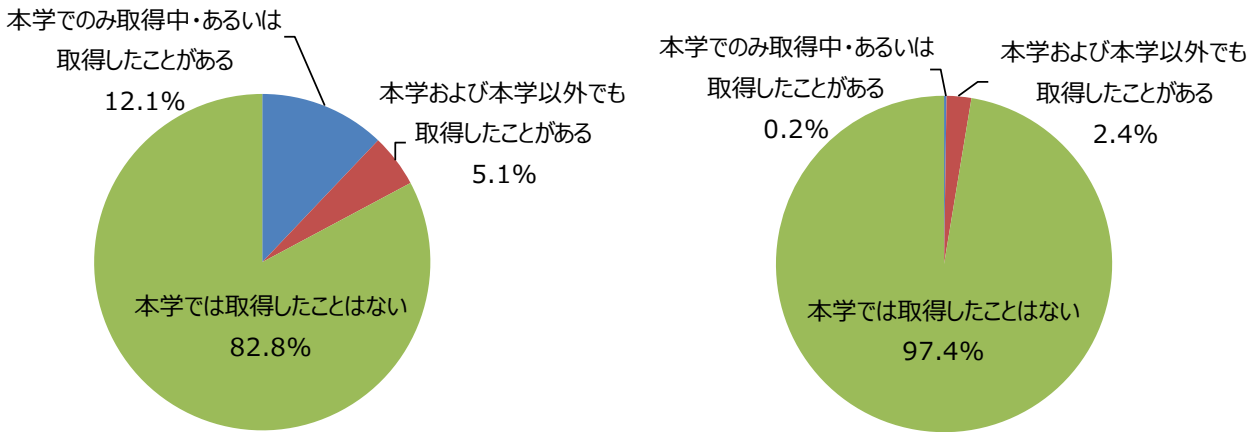
有給休暇取得には、職場全体の取得しやすい雰囲気づくり、および、自らが仕事中心の考え方を変えることが重要であるとの回答が、前回よりも増加した。

21.

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 (n=314)

介護休業 (n=421)

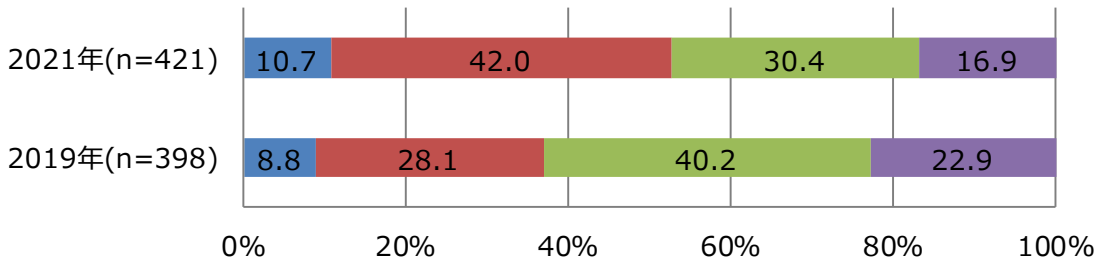


育児休業を取得したことがあるのは54名(男性10名,女性44名),
介護休業を取得したことがあるのは11名(男性7名女性4名)

22.

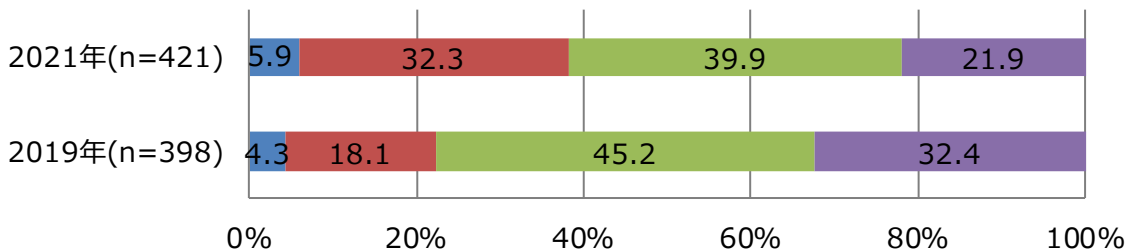
あなたは本学は以下の人にとって働きやすい職場だと思いますか。

子育てする人



■ 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

介護する人

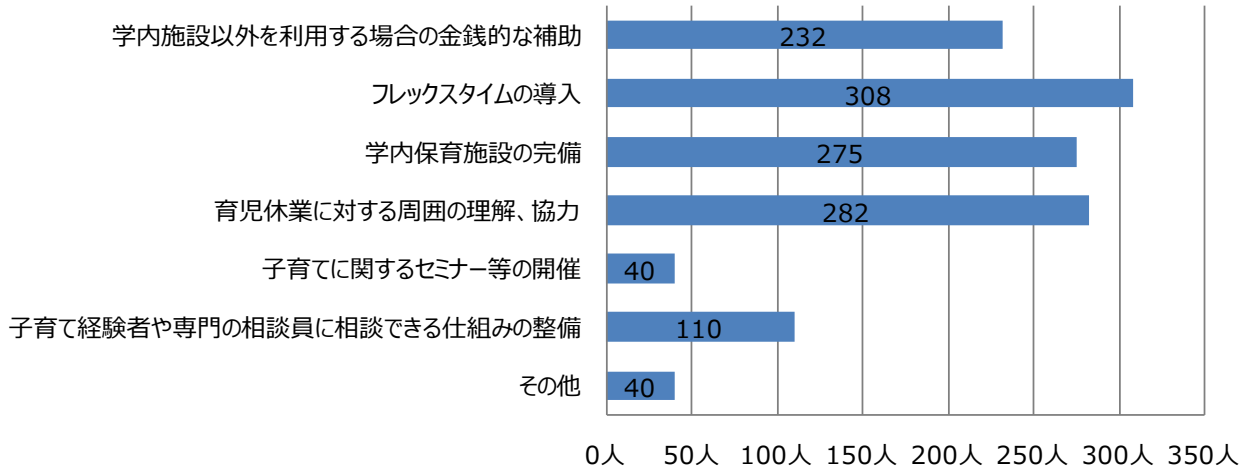


■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ そう思わない

子育てする人および介護する人にとって本学は働きやすい職場だと思うと回答した割合が前回より増加した。

23.

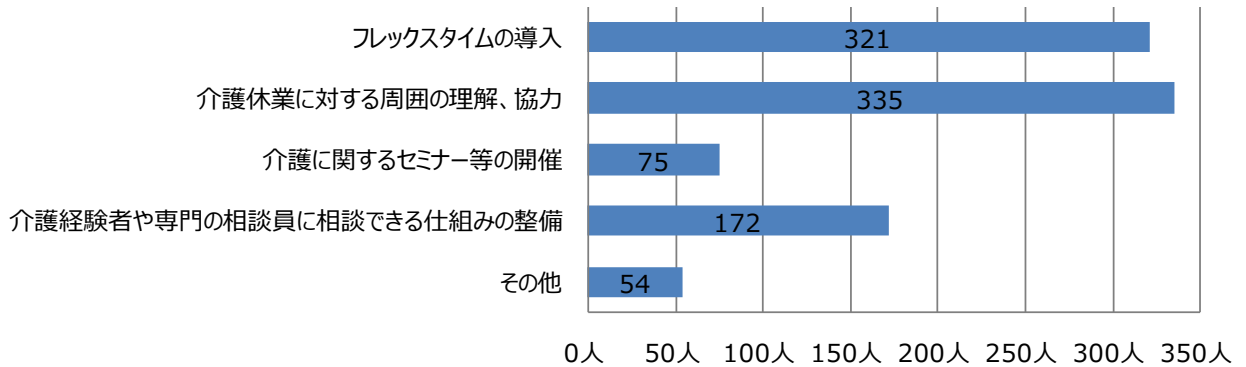
子育てと仕事の両立に必要な支援策はどのようなことだと考えますか。(n=421、複数回答可)



子育てと仕事の両立に必要なのは、フレックスタイムの導入との回答が最も多かった。なお、男女差はあまり見られず、前回と同様の傾向であった。

24.

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。(n=421、複数回答可)

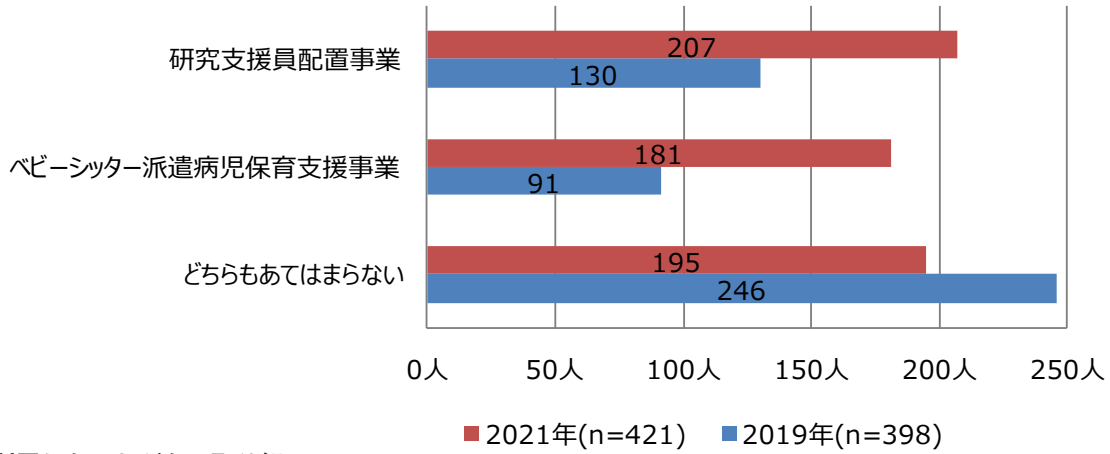


介護と仕事の両立には周囲の理解、協力およびフレックスタイムの導入が必要との回答が多かった。なお、男女差はあまり見られず、前回と同様の傾向であった。

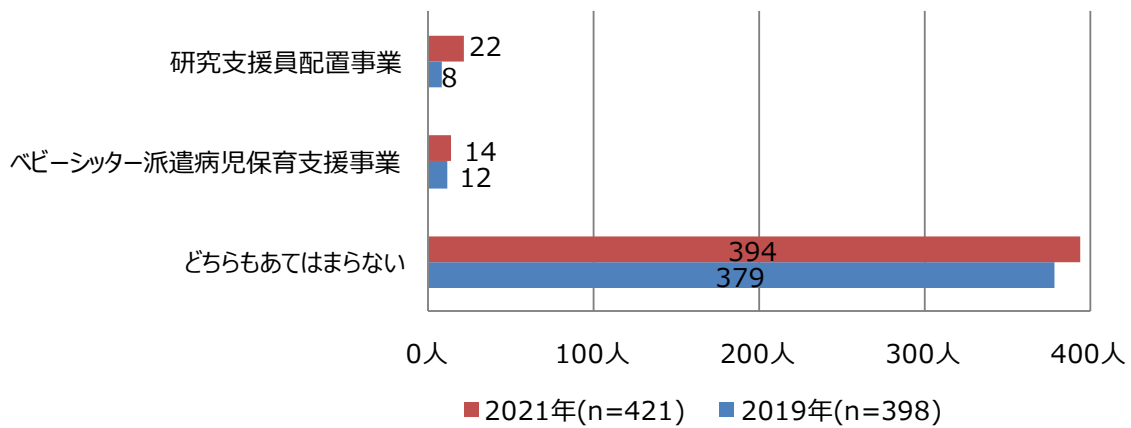
25.

しあわせキャリア支援センターの取り組みとして、以下の中で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。(複数回答可)

知っている取り組み

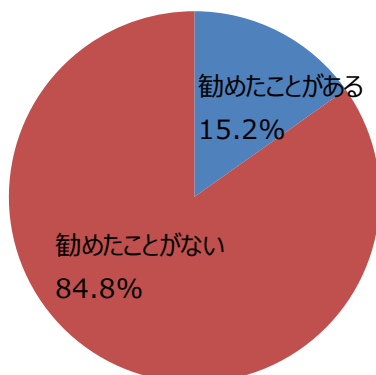


利用したことがある取り組み



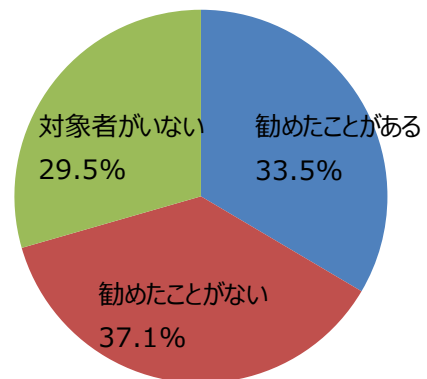
26.

同僚や部下に対してワーク・ライフ・バランス関連の講演会やセミナーへの参加を勧めたことがありますか。(n=421)



27.

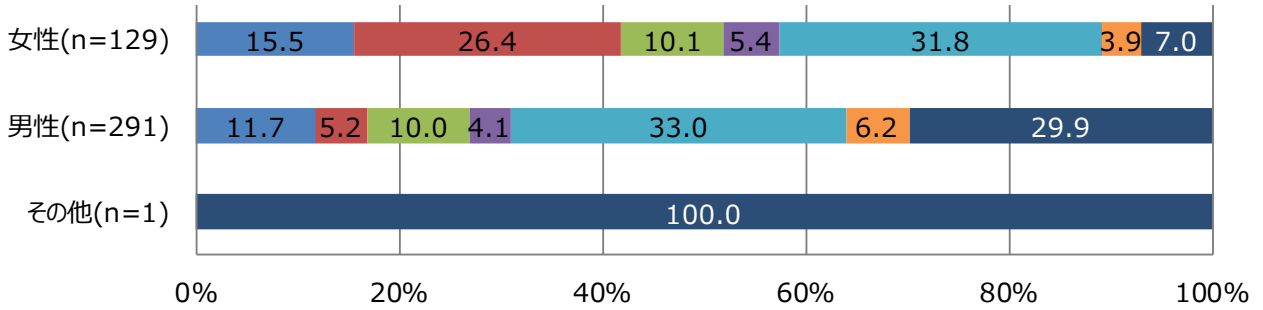
同僚や部下に対して育児や介護の休暇・休業の取得を勧めたことはありますか。(n=421)



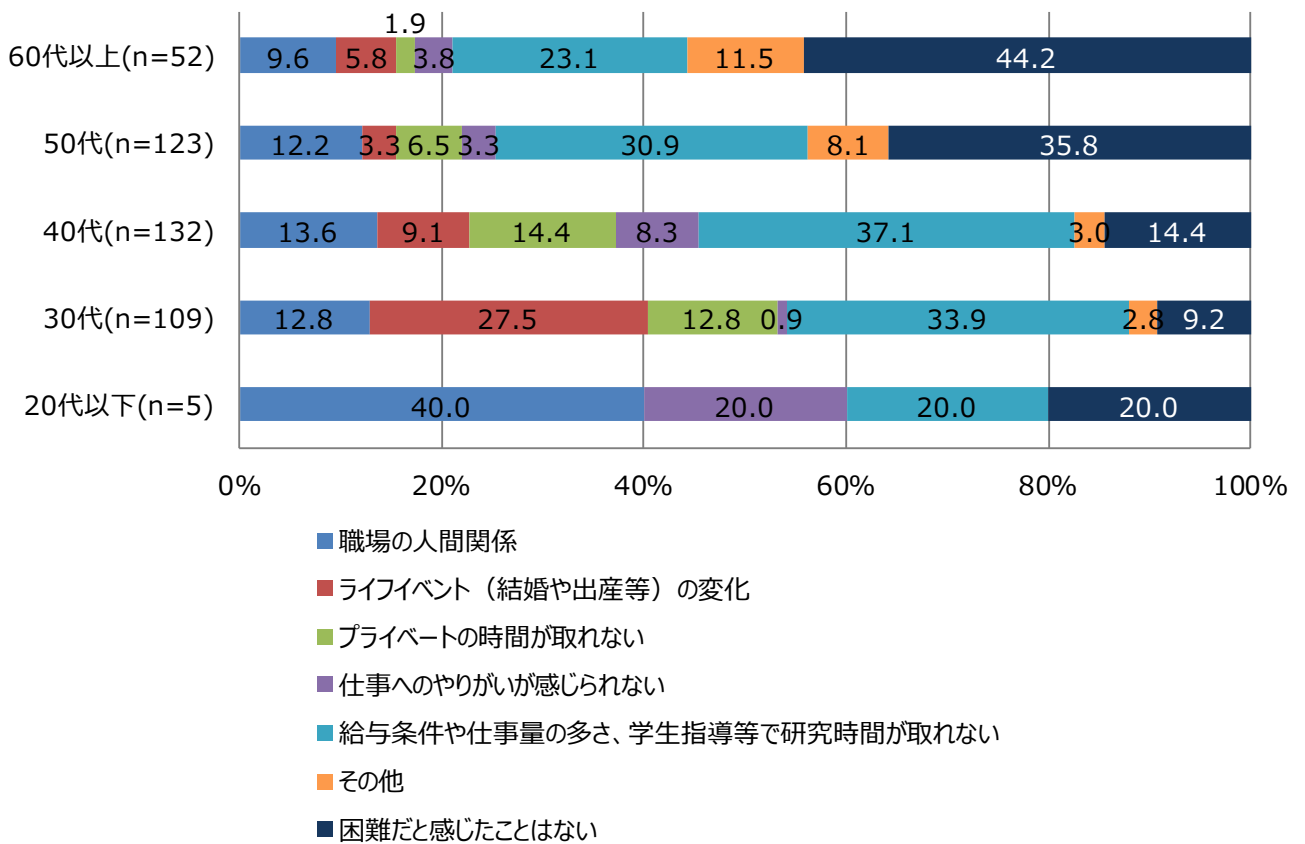
28.

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=421)

性別



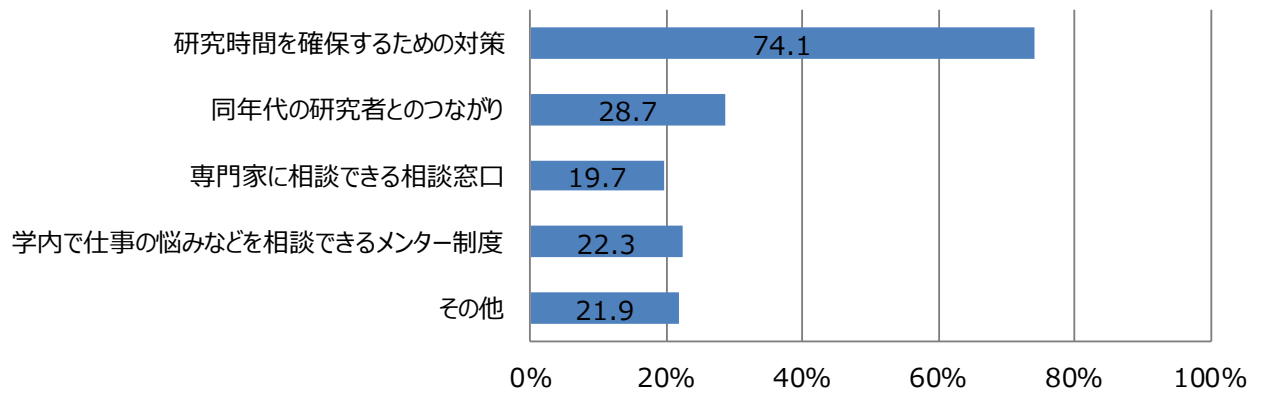
年代別



【性別】 男性は困難だと感じたことがないとの回答が女性より多く、女性はライフイベントの変化との回答が多かった。
 【年代別】 30代ではライフイベントの変化を特に困難に感じていた。20代は回答者5名で分析を避けた。

29.

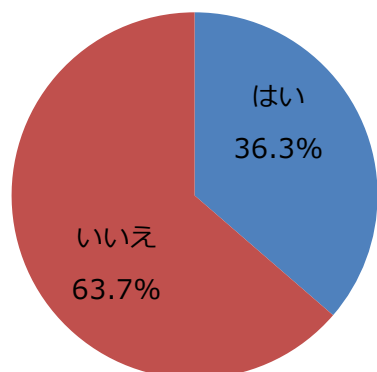
キャリアの継続について、必要な支援策はどれだと思いますか。(n=421、複数回答可)



研究時間を確保するための対策と回答した割合が最も高かった。
前回とほぼ同じ傾向で男女差はあまり見られなかった。

(5) 留学

30. 研究や臨床を目的とした海外留学経験がありますか。(n=421)

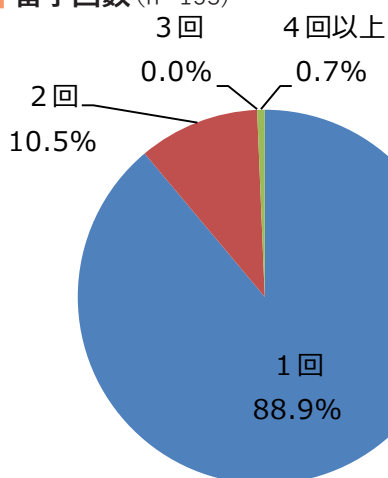


	2019年度 (n=398)	2021年度 (n=421)
はい	95人 23.9%	153人 36.3%
いいえ	303人 76.1%	268人 63.7%

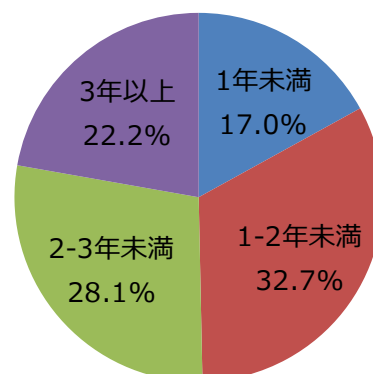
今回のアンケート回答者の中で、留学経験者の割合は高く、実数でも前回を大きく上回った。

Q31-37は留学経験者のみ回答

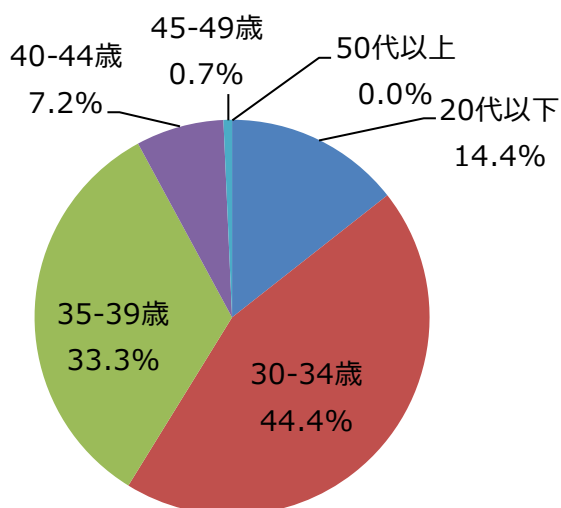
31. 留学回数 (n=153)



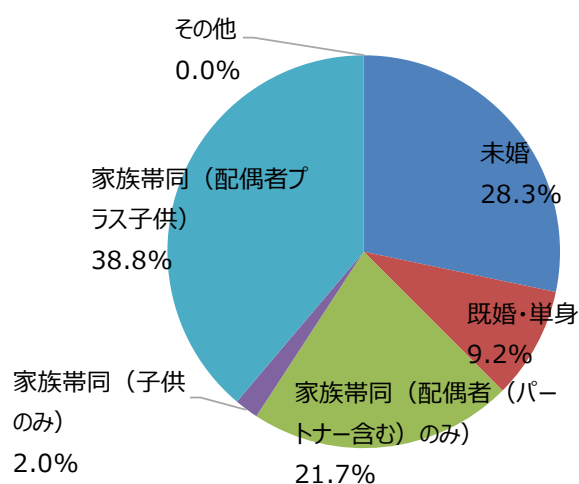
32. 留学の通算期間 (n=153)



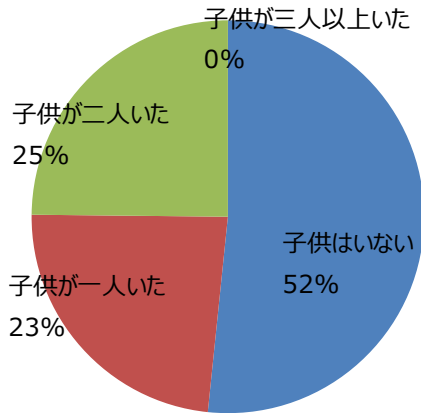
33. 最初の留学時の年齢 (n=153)



34. 留学時の家族構成 (n=153)

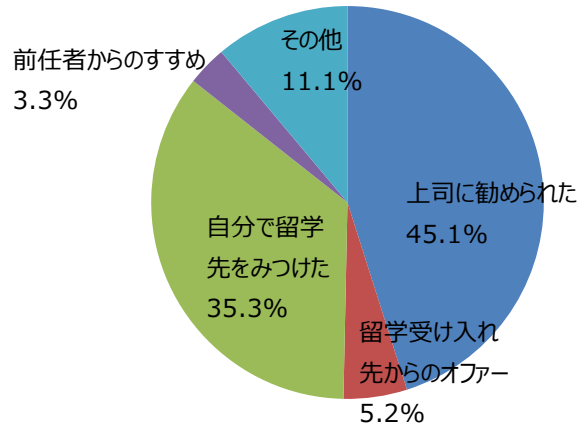


35. 留学に子供はいましたか。(n=153)

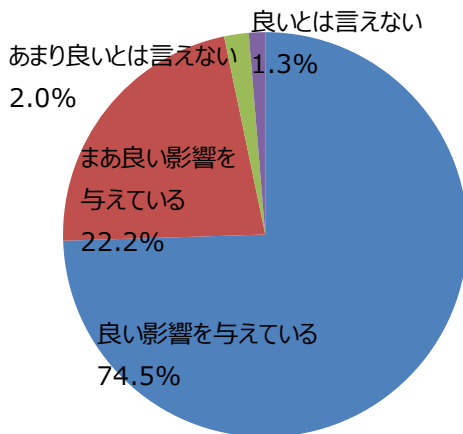


留学時,約半数が子供を帯同していた。

36. 留学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。(n=153)

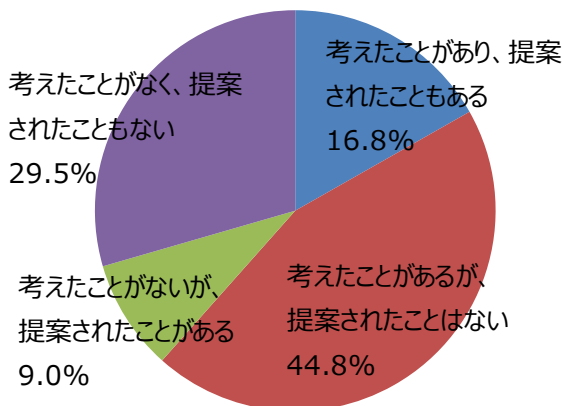


37. 留学が現在のキャリアにどのような影響を与えていますか。(n=153)



Q38-39は留学未経験者のみ回答

38. これまで留学を考えたこと、あるいは提案されたことはありますか。(n=268)

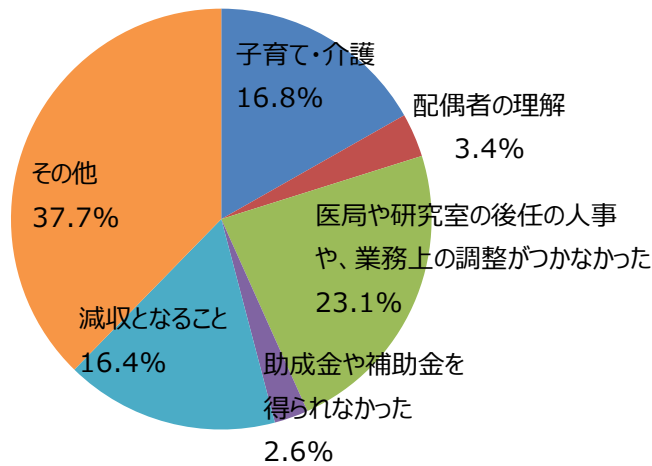


		2019年度 (n=303)	2021年度 (n=268)
考えたこと	ある	149人	165人
	ない	154人	103人
提案されたこと	ある	51人	69人
	ない	252人	199人

- ・ 留学を考えたことがあるのは61.6%,実数でも前回より増加していた(149→165人).
- ・ 前回と比べ留学を考えたことがある,提案されたことがある,が共に増加.

39.

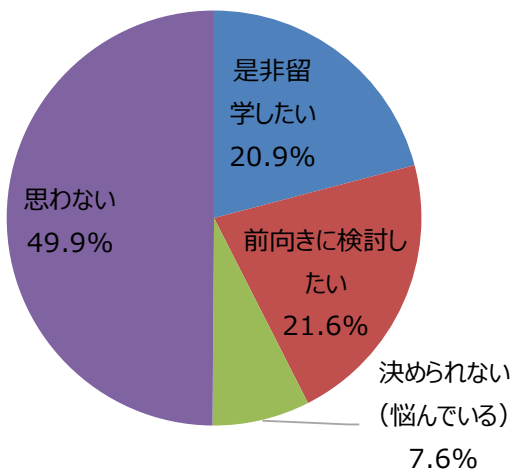
留学時を選択しなかった理由として最も近いものは何ですか。(n=268)



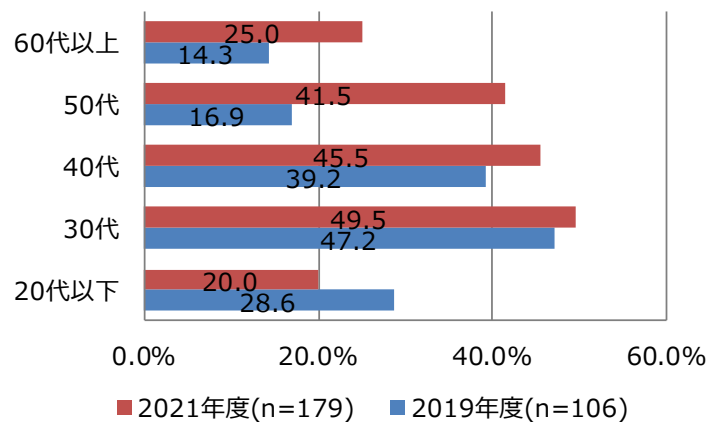
- ・「子育て・介護」が前回比で減り、「医局内の人事の調整がつかない」「減収」は不変。
- ・一方「その他」の回答が増加し最多で、一般的に考えられる理由以外の個別の理由が背景にある可能性がある。
- ・留学経験者によるアドバイザー制度を導入し、個別の背景にきめ細やかに対応できるよう整備する計画である。

40.

今後、留学したいと思いますか。(n=421)



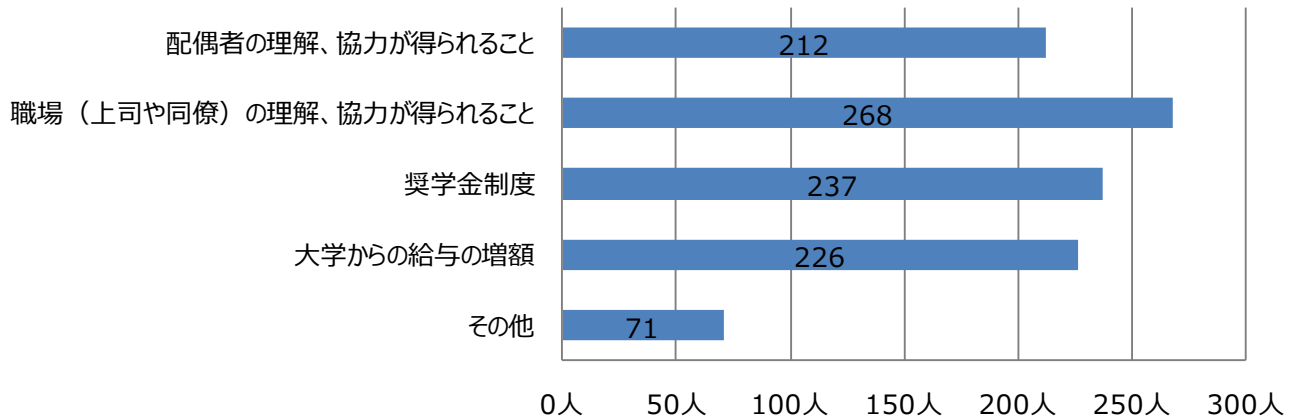
意向あり：年代別



- ・留学の意向があるのは全回答者の約半数(49.9%)で、この傾向に男女差はなかった。
- ・年代別では30代~50代で多く、50代では前回と比べて大きく増加した。

41.

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。(n=421, 複数回答可)

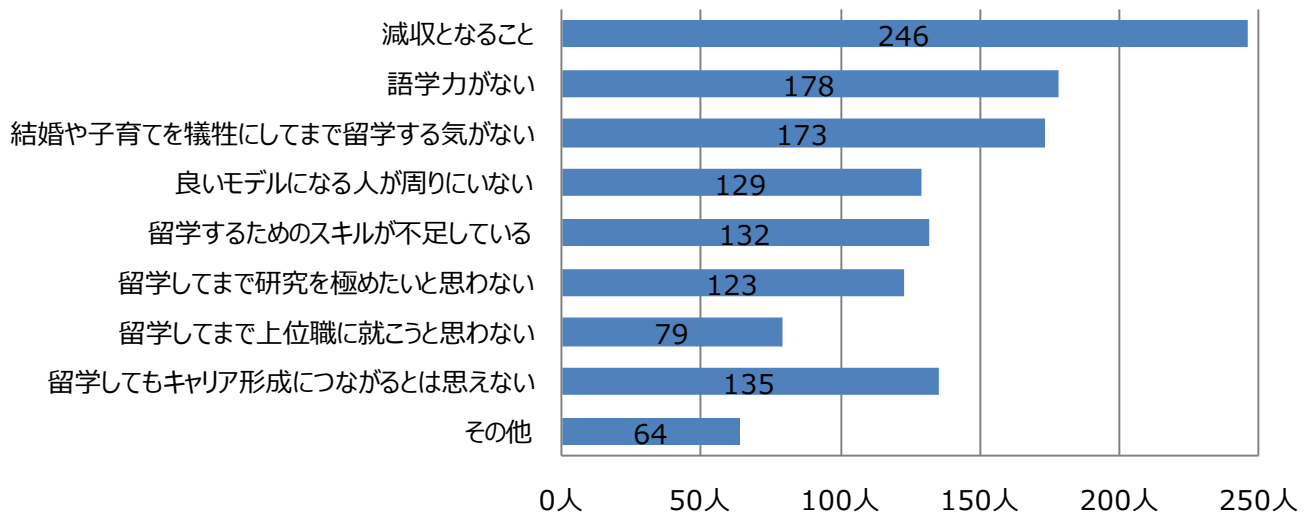


前回と同様に、留学者数を増やすためには、金銭的サポート（大学からの給与の増額、奨学金制度）の充実が必要であることが示された。

42.

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

(n=421, 複数回答可)

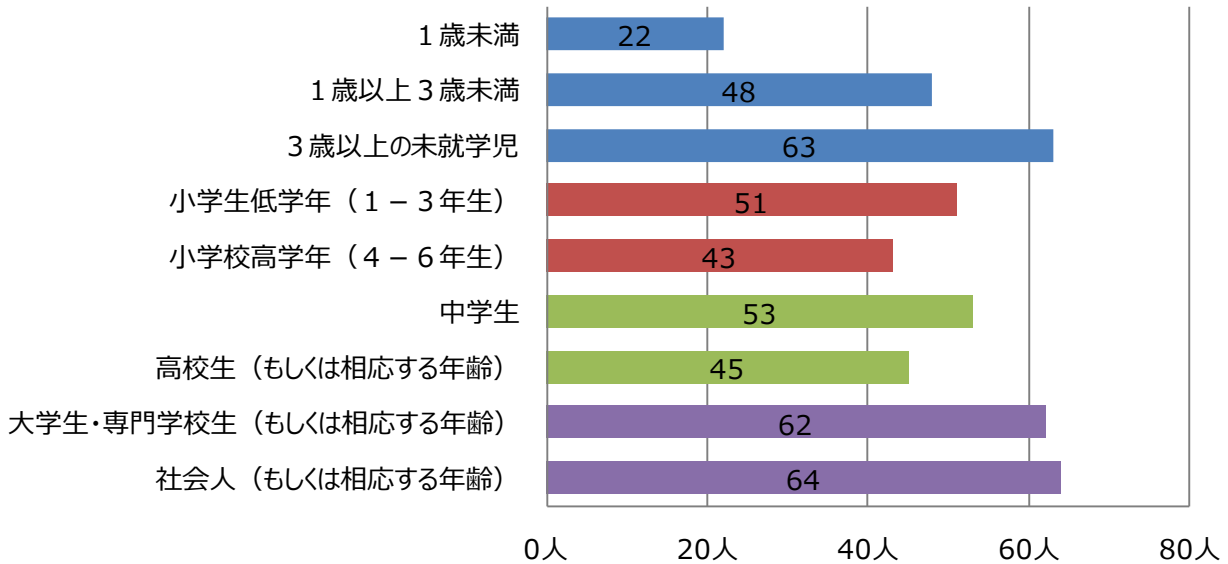


- ・前回と同様の傾向がみられた。
- ・留学が進まない理由は、「減収」「語学力がない」の回答が多く、金銭面と語学力のサポートが必要であることが示された。
- ・留学を念頭に置いた、語学力強化プログラムなども留学につながる可能性があると考えられた。
- ・「良いモデルになる人が周りにいない」の回答も多く、今年度実施予定の「留学アドバイザー制度」の導入を支持する結果となった。

(6) 育児・病児保育

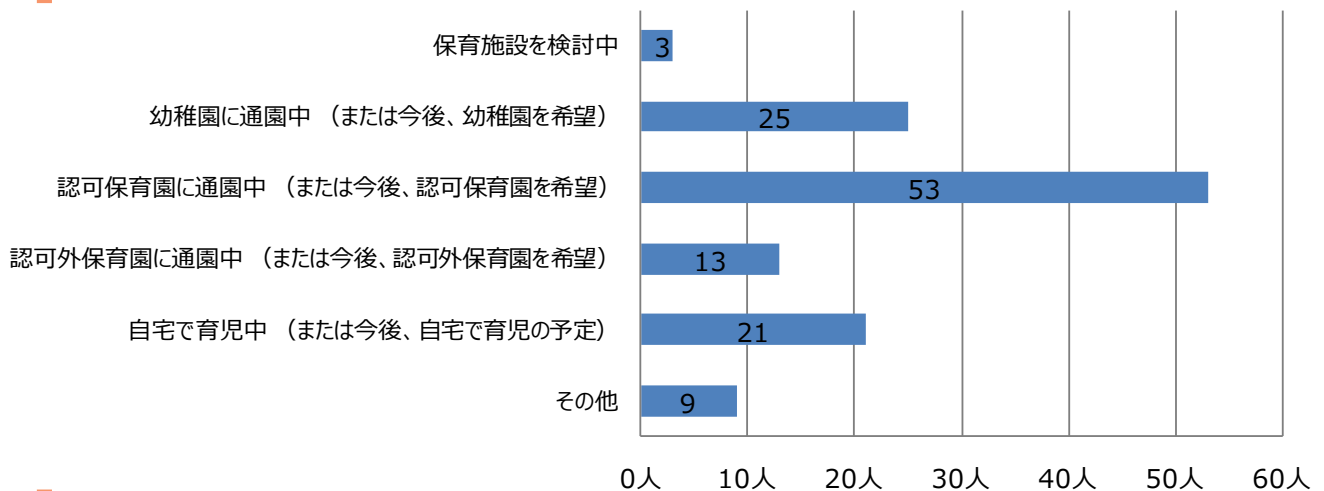
43.

子どもの年齢 (n=309, 複数回答可)



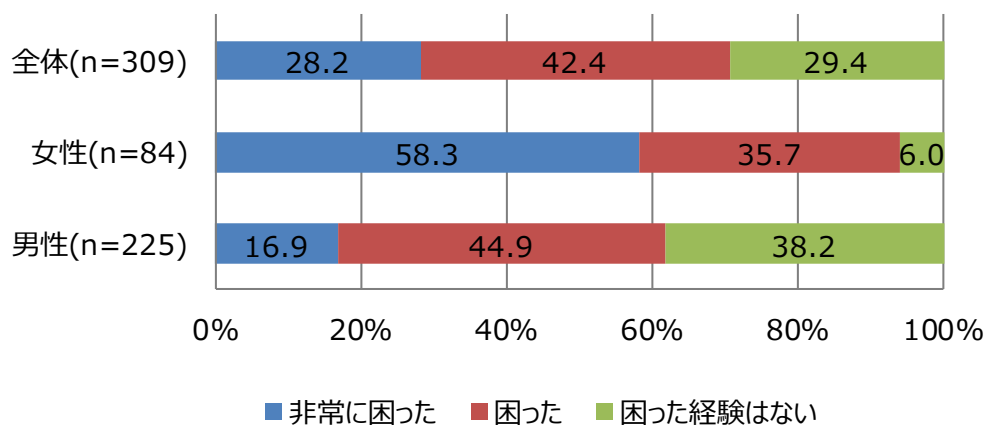
44.

未就学の子供がいる方に質問です。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) (n=112, 複数回答可)



45.

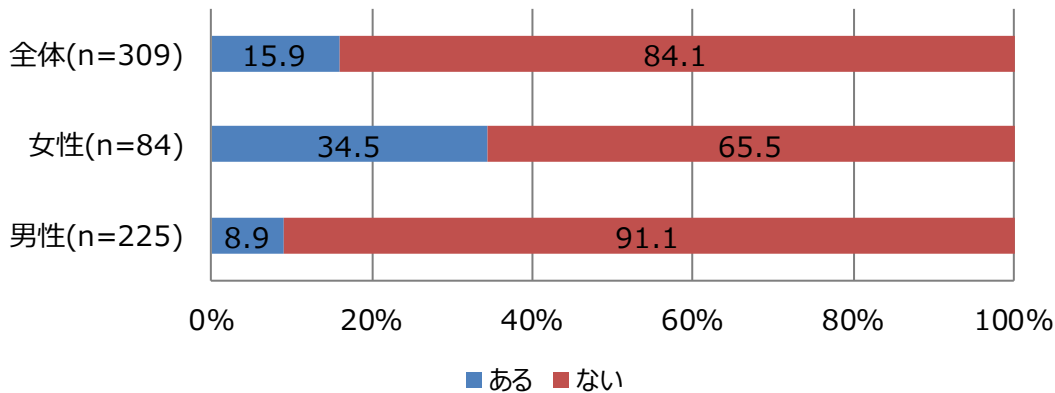
勤務日に子供の病気のために、出勤に際して仕事上困った経験はありますか。(n=309)



全ての年代で男性より女性の方が子供の病時に困っていることが示された。

46.

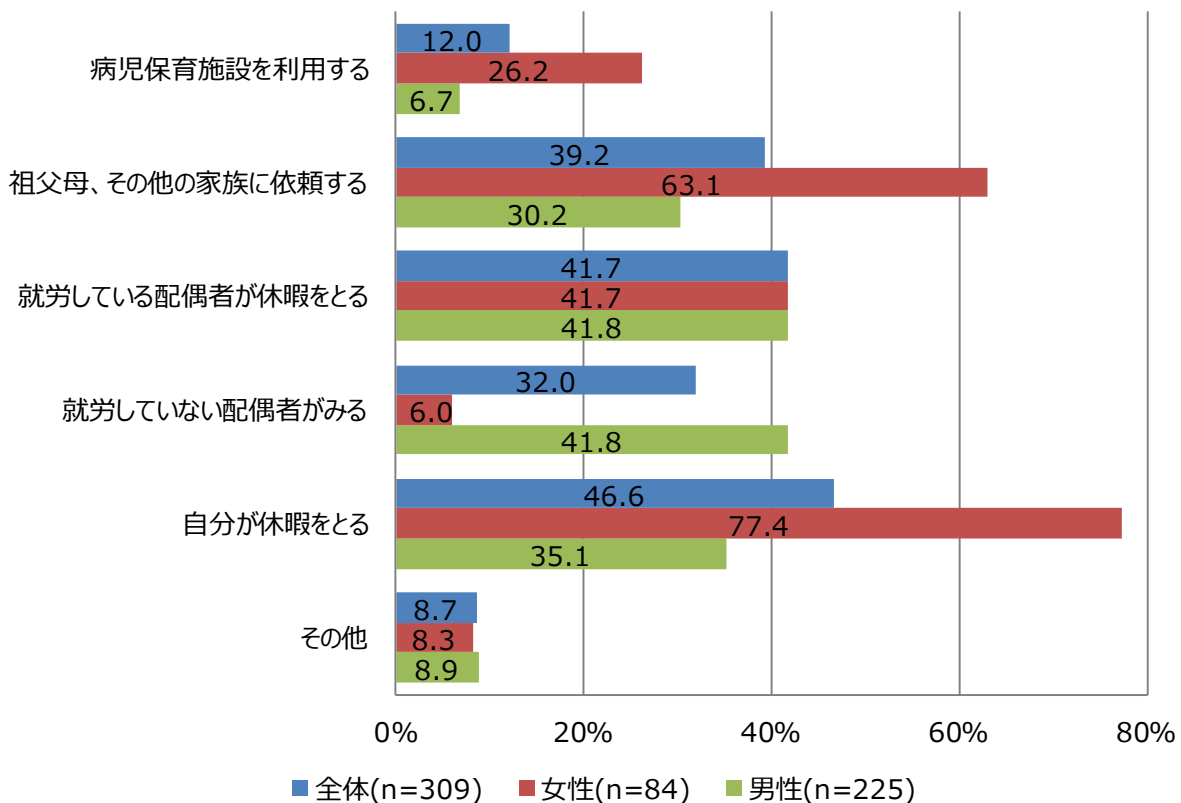
これまでに病児保育を利用した経験はありますか。(n=309)



利用経験がないとの回答が圧倒的に多かった.男性の方が利用経験が少なかった.

47.

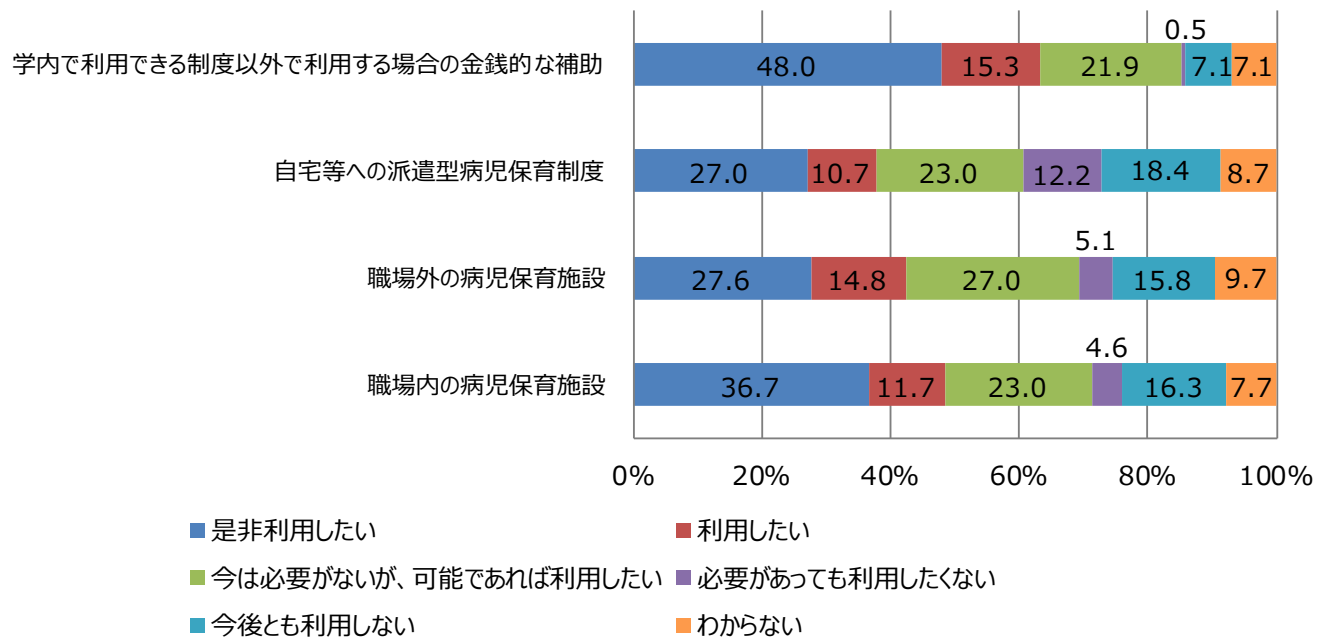
勤務日に子供が病気になった際、どのように対応されていますか (もしくはどのように対応されていましたか)。(n=309、複数回答可)



【全体】 病児保育施設を利用する割合は少なく,自分も含めた家族での対応をしていた。
 【女性】 「自分が休暇をとる」が最も多いが,それと同じぐらい「配偶者以外の家族」に依頼していた.また「就労している配偶者」が休暇をとって対応も4割以上いた。
 【男性】 自分,配偶者など幅広い対応をとっており,対応の分散化が見られた。

48.

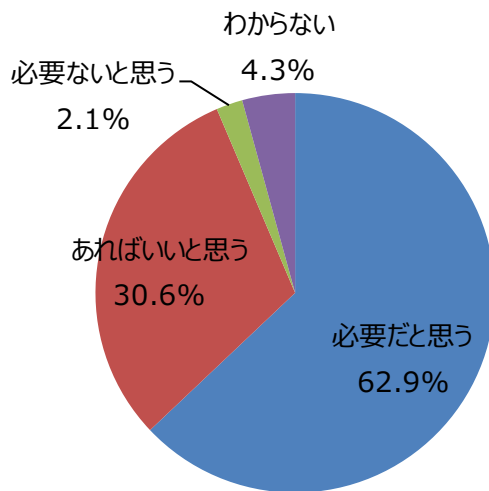
学校法人日本医科大学で以下の制度ができれば利用しますか。(n=196)



職場内外問わず派遣型も併せて病時保育の需要が高い。
また金銭的な補助を望む声も多いことが示された。

49.

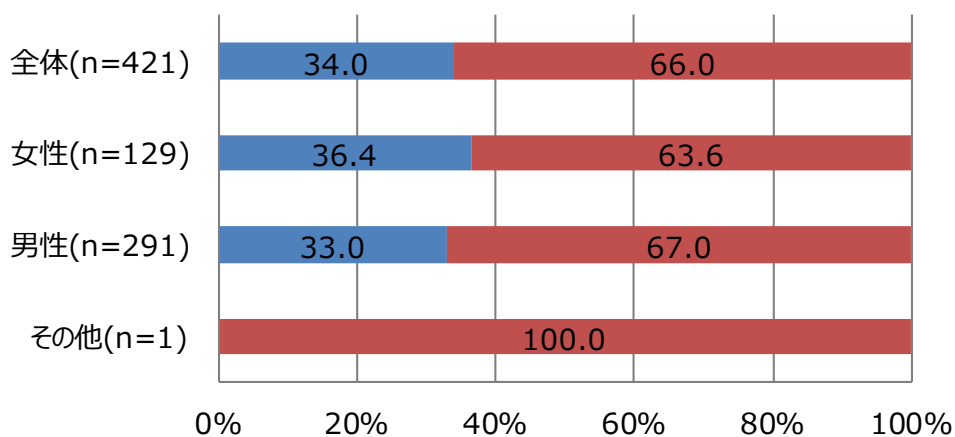
学校法人日本医科大学として病児保育を整える体制は必要だと思いますか。(n=275)



(7)介護

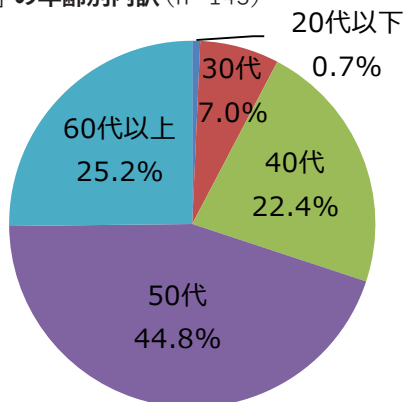
51.

介護が必要な家族が現在いますか、もしくは過去にいましたか(同居していない家族も含みます)。(n=421)

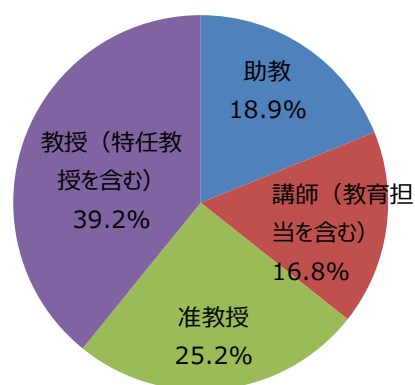


■はい ■いいえ

「はい」の年齢別内訳 (n=143)



「はい」の職位別内訳 (n=143)

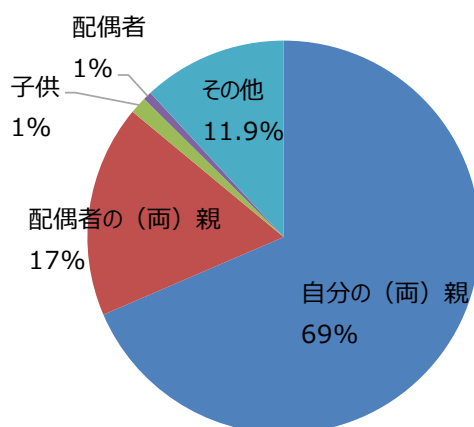


- ・介護経験者は3割程度.
- ・介護経験の有無に性差はなかった.
- ・介護歴のある方の年齢は50代以上が7割であり,職位は上位職(教授,准教授)が多かった.
- ・助教も約2割いることは特筆すべき.

Q52-56は介護経験者のみ回答

52.

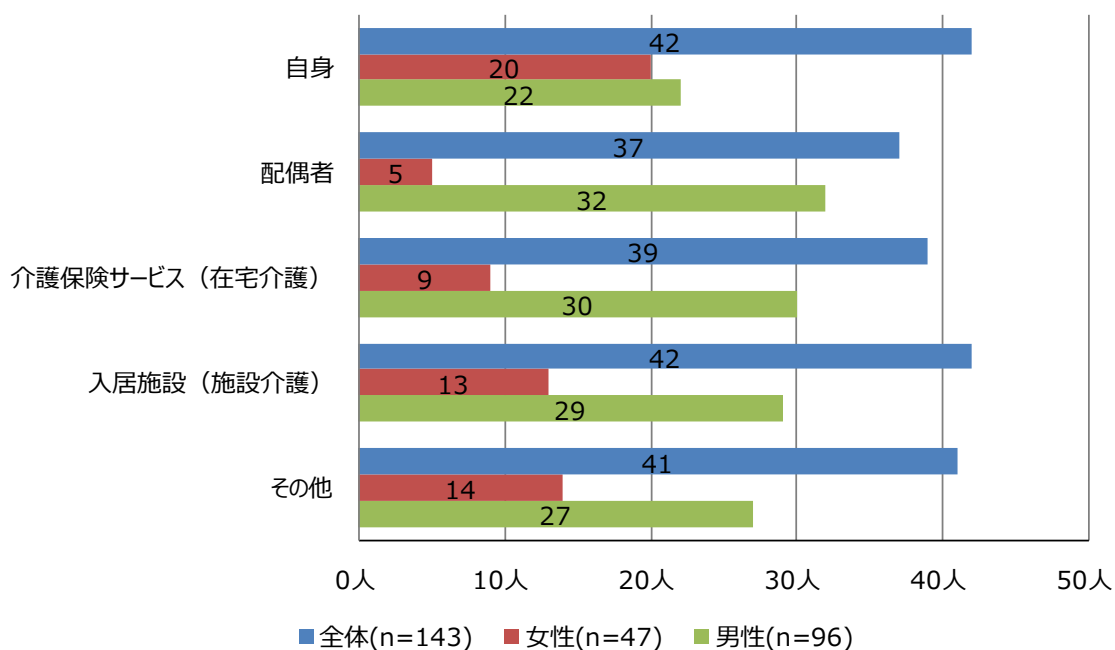
介護が必要な人はどなたですか。(n=143)



介護の対象者は,自分あるいは配偶者の(両)親が約9割.

53.

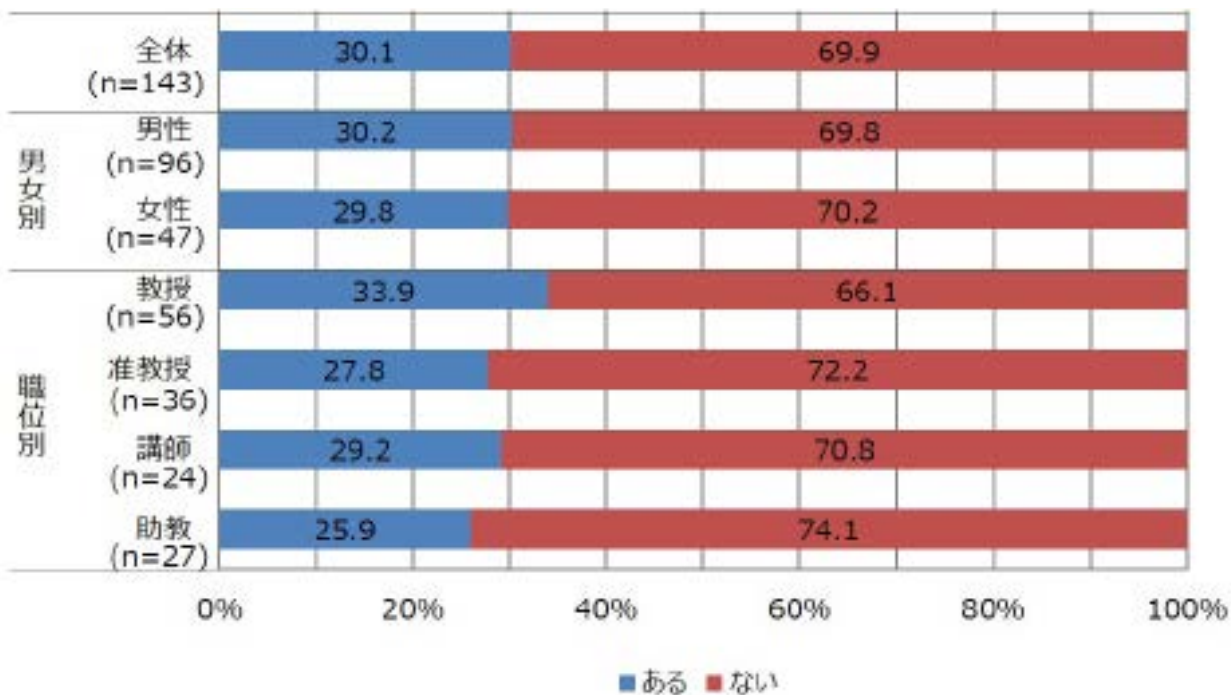
主に介護を担っているのはどなたですか。(n=143, 複数回答可)



- ・女性の場合、介護は主に自身で担い、夫の関わりは低かった。
- ・男性は、妻だけでなく、複数のサービスを幅広く利用する傾向があった。

54.

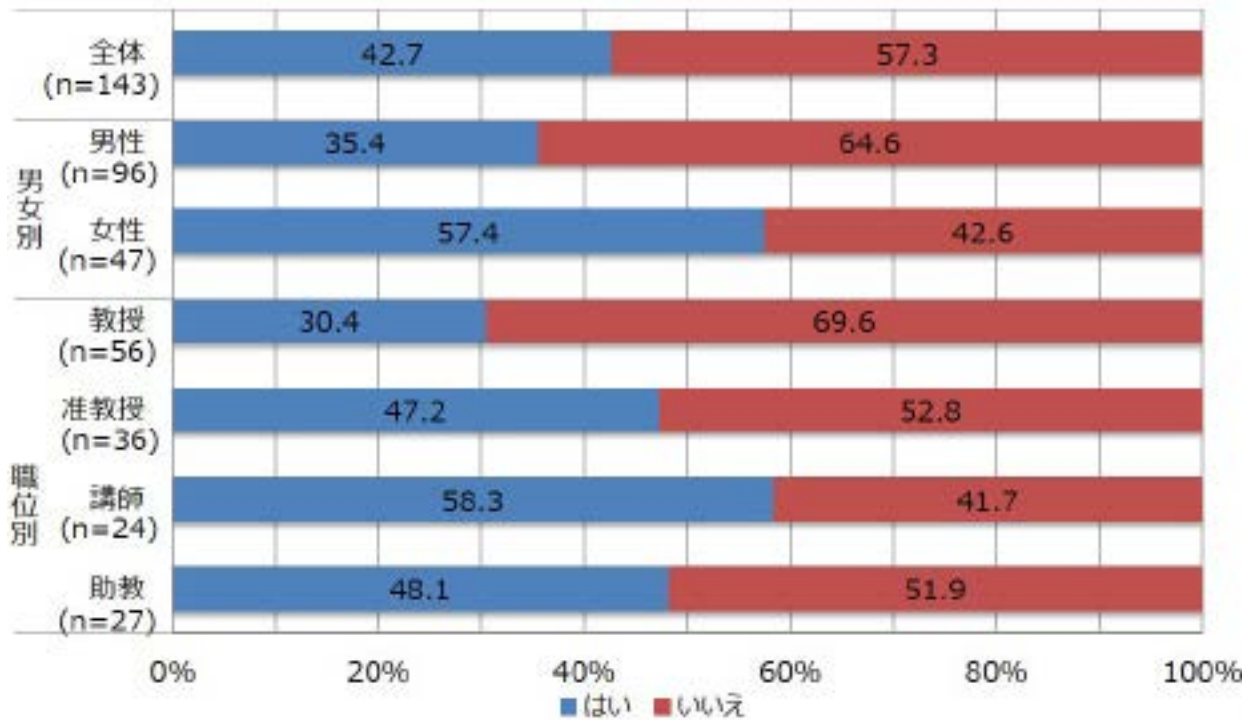
介護のために仕事を休んだことがありますか。(n=143)



- ・介護のために仕事を休んだことがあるのは3割にとどまった。
- ・その傾向は男女や職位による差はほとんどなかった。

55.

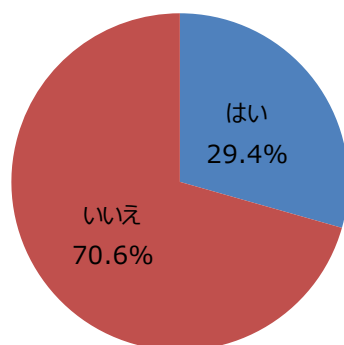
介護のためにキャリアを継続できない可能性があると考えたことがありますか。(n=143)



- ・介護のためにキャリアを継続できないと考えたことがあるのは4割以上だった。
- ・性別では、女性で高かった。
- ・職位別では、教授以外の職位で5割前後があると回答した。

56.

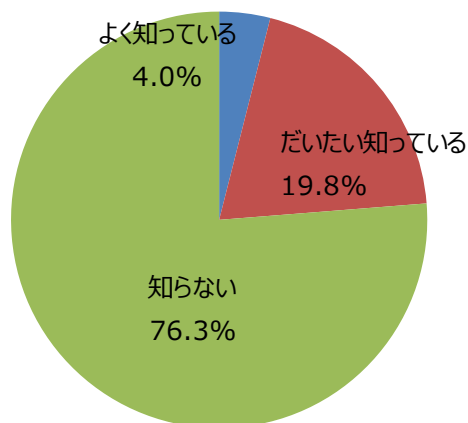
介護をしていることを上司に伝えていきますか。(n=143)



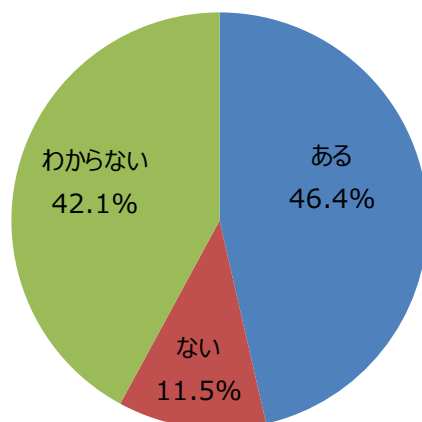
介護をしていることを上司に伝えたのは3割のみ。

Q57-58は介護未経験者のみ回答

57.
介護の必要が生じたとき、相談すべき場所、公共サービスなどを知っていますか。(n=278)



58.
近い将来、親の介護をする可能性がありますか。(n=278)



・介護歴がない方のみを対象としたとき、将来介護の可能性がないと回答したのは11.5%のみ。
・しかし、同対象者で、76.2%が介護が必要になったとき相談すべき場所を知らないと回答

3: 資料

3-1 : アンケート依頼文 (E-mail)

日本医科大学

日本医科大学 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、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)」において、様々な取り組みを実施しております。教員・研究者の皆様が働きやすい職場環境づくりのために、2回目のアンケート調査を実施することとなりました。前回の結果と比較することにより、ダイバーシティ推進のためのさらなる支援策の充実を図ってまいります。

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、よろしく願いいたします。

=====

回答はこちらのURLからお願いします

<https://rsch.jp/f3273a17abcd314/login.php>

=====

【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。ならびに、2019年に実施した調査と比較し、本事業の成果を評価すること。

【回答方法】 無記名・WEB回答

【実施期間】 2021年6月28日(月)～2021年7月11日(日) 22:00※

【対象者】 本学教員および研究者

【所要時間】 5～10分

【問合せ先】 しあわせキャリア支援センター事務室 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)クロス・マーケティングに委託しています。

※アンケート開始画面には、2021年7月11日(日)18:00までと表示されますが、同日の22:00までご回答いただけます。

実施主体：One Health実行委員会

日本獣医生命科学大学

日本獣医生命科学大学 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、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)」において、様々な取り組みを実施しております。教員・研究者の皆様が働きやすい職場環境づくりのために、2回目のアンケート調査を実施することとなりました。前回の結果と比較することにより、ダイバーシティ推進のためのさらなる支援策の充実を図ってまいります。

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://rsch.jp/f3273a17abcd314/login.php>

=====

【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。ならびに、2019年に実施した調査と比較し、本事業の成果を評価すること。

【回答方法】 無記名・WEB回答

【実施期間】 2021年6月28日(月)～2021年7月11日(日) 22:00※

【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 ダイバーシティ推進委員会事務局 shomu@nvlu.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ございません。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)クロス・マーケティングに委託しています。

※アンケート開始画面には、2021年7月11日(日)18:00までと表示されますが、同日の22:00までご回答いただけます。

実施主体：One Health実行委員会

以下は両校同じものを記載

参 考

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)」

補助事業の詳細はこちらからご覧いただけます。 <https://one-health.jp/project/>

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。

=====

■推奨環境について■

以下の環境にてアンケート回答をお願い致します。

OS/ブラウザ

・Microsoft Windows 8.1/10

 Microsoft Edge

 Firefox

 Chrome

・iOS 12/13/14

 Safari

・Android 8/9/10

 Chrome

その他の設定、プラグインについて

・JavaScriptを有効にしてください。

・Cookieを有効(受け入れる)にしてください。

=====

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・職位について教えてください。
ポスドク 助教 講師(教育担当含む) 准教授 教授(特任教授を含む)
- Q5 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
- Q6 あなたが医師であれば、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
- Q7 あなたには、配偶者もしくは子供がいますか。いる場合は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
- Q8 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・研究者以外の仕事をしている
仕事をしていない(専業主婦) その他
- Q9 配偶者の働き方について教えてください。
フルタイムの勤務 パートタイムの勤務 その他

本事業の周知状況

- Q10 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】【子の看護休暇】【育児短時間勤務】
【託児料金の補助】【介護休業制度】【介護休暇】【介護短時間勤務】
知っている 知らない
- Q11 あなたは「ダイバーシティ補助事業」、「ダイバーシティ推進委員会」の次のような具体的な
取組み内容について知っていますか。
【共同研究への研究費補助】【研究支援員配置制度】【病児・病後児等保育支援制度】
【論文校閲費補助】【英語科学論文の書き方講座】【プレゼンテーション力向上セミナー】

【メンター制度】 【留学支援】 【科研費申請書の添削】 【短時間勤務女性医師任用制度】
【英語プレゼンテーション講座】

知っている 知らない

Q12 「ダイバーシティ補助事業」、「ダイバーシティ推進委員会」が開催するセミナーやシンポジウムに参加したことがありますか。

ある ない

Q13 「ダイバーシティ補助事業」、「ダイバーシティ推進委員会」が発行する次の刊行物やウェブサイトをご覧になったことがありますか。

【ニュースレター】 【あなたのキャリアを応援する11の方法】 【研究留学のすすめ】

【獣医大 教員インタビュー集】 【One Health 特設ウェブサイト】

【獣医大 ダイバーシティ推進委員会ウェブサイト】 【獣医大 ダイバーシティ時代を共に生きる】

ある ない

ダイバーシティの推進状況

Q14 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

Q15 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

Q16 日本医科大学の女性研究者在職比率(2021.4月現在)は26.0%、日本獣医生命科学大学の女性教育職員比率(2021.4月現在)は20.6%、と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 女性教授の割合(2019.4月現在)は、日本医科大学10.2%、日本獣医生命科学大学15.9%、と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

ワーク・ライフ・バランス

Q18 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

- Q19 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
- Q20 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いますか。**
 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
- Q21 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】
 本学でのみ取得中・あるいは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
- Q22 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いますか。**
【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
- Q23 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
- Q24 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
 その他
- Q25 しあわせキャリア支援センターの取り組みとして、以下の中で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。(それぞれいくつでも)**
【知っている取り組み】 【利用したことがある取り組み】
 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
- Q26 同僚や部下に対して講演会やセミナーへの参加を勧めたことはありますか。**
 勧めたことがある 勧めたことがない
- Q27 同僚や部下に対して育児や介護の休暇・休業の取得を勧めたことはありますか。**
 勧めたことがある 勧めたことがない 対象者がいない

- Q28 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
- Q29 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

- Q30 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
- Q31 留学回数を教えてください。
 1回 2回 3回 4回以上
- Q32 留学の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
- Q33 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
- Q34 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 家族帯同（配偶者（パートナー含む）のみ）
 家族帯同（子供のみ） 家族帯同（配偶者＋子のみ） その他
- Q35 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
- Q36 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
- Q37 研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** 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** 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** 今後、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** 今後留学する人を増やすためには何が必要だと思えますか。(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** 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えますか。(いくつでも)
 留学してもキャリア形成につながるとは思えない 留学してまで上位職に就こうと思わない
 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** 未就学の子供がいる方に質問です。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** 勤務日に子供の病気のために、出勤に際して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** 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

- Q47 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
- Q48 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。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
- Q49 学校法人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
- Q50 日本獣医生命科学大学では保育を支援する体制が必要だと思いますか。
(対象は日本獣医生命科学大学所属のみ)
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

介護

- Q51 介護が必要な家族が現在いますか。もしくは過去にいましたか。(同居していない家族も含みます)。
はい いいえ
- Q52 介護が必要な人はどなたですか。
自分の(両)親 配偶者の(両)親 子供 配偶者 その他
- Q53 主に介護を担っているのはどなたですか。(いくつでも)
自身 配偶者 介護保険サービス(在宅介護) 入居施設(施設介護) その他
- Q54 介護のために仕事を休んだことがありますか。
ある ない
- Q55 介護のためにキャリアを継続できない可能性があると考えたことがありますか。
はい いいえ
- Q56 介護をしていることを上司に伝えてありますか
はい いいえ
- Q57 介護の必要性が生じたとき、相談すべき場所、公共サービスなどを知っていますか。
よく知っている だいたい知っている 知らない
- Q58 近い将来、親の介護をする可能性がありますか。
ある ない わからない



3章 ワーク・ライフ・バランスに 関わるアンケート調査

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 2021年度委員名簿

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 2021年度開催日と議題

2021年度 第1回

日時 2021年5月18日(火)～5月21日(金)(持ち回り)

議題 1 2021年度日本医科大学〈新型〉研究支援員配置制度利用者への支援時間再配分について

2021年度 第2回

日時 2021年8月19日(木)～8月23日(月)(持ち回り)

議題 1 日本獣医生命科学大学 2021年度後期〈新型〉研究支援員配置について

2021年度 第3回

日時 2022年1月13日(木) 17:00-17:35

- 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) 2022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) 2022年度〈新型〉研究支援員配置制度利用者の決定
- 2 2022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
- 3 2021年度〈新型〉研究支援員配置制度後期利用者の辞退について

2 2021年度 事業取組実施表

実施日	主な実施内容	実施機関
4月1日	2021年度研究支援員配置制度 開始	医・獣
	2021年度共同研究の補助 開始	医・獣・ア
	2021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
	2021年度英文校閲費用助成制度 開始	医・獣
5月18日	第1回 One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
5月20日	研究人材育成セミナー 開催	医・獣・ア
5月26日	マネジメント力養成講座 第1回 開催	医・獣・ア
6月11日	2021年度科研費申請書に関わる添削支援 開始	医
6月17日	マネジメント力養成講座 第2回 開催	医・獣・ア
6月28日	ワーク・ライフ・バランス等に関するアンケート調査(第2回)実施	医・獣
7月1日	英語プレゼンテーション講座(個別英会話レッスン) 開始	獣
7月13日	プレゼンテーション力向上セミナー 開催	医・獣・ア
7月15日	Newsletter Vol.4 発行	医・獣・ア
7月29日	マネジメント力養成講座 第3回 開催	医・獣・ア
8月3日	プレゼンテーション力向上セミナー 開催	医・獣・ア
8月19日	第2回 One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
10月1日	クラウドファンディング 実施	医・獣
11月24日	介護と仕事の両立支援セミナー 第1回 開催	医・獣・ア
11月29日	介護と介護の両立支援セミナー 第2回 開催	医・獣・ア
12月6日	介護と仕事の両立支援セミナー 第3回 開催	医・獣・ア
12月14日	イクボスセミナー&イクボス宣言 開催	医・獣・ア
12月17日	リーダーシップ& マネジメント力養成セミナー 開催	医・獣・ア
12月18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
1月15日	Newsletter Vol.5 発行	医・獣・ア
1月13日	第3回 One Health 実行委員会 開催	医・獣・ア
1月24日	留学支援イベント 開催	医・獣・ア

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

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/>

