

“いのちのつながり”に貢献する医療、研究のために



DIVERSITY + INCLUSION

ダイバーシティ&インクルージョン



女性上位職の登用で

即効性と継続性のある女性・若手研究者の活躍を推進

日本医科大学と日本獣医生命科学大学はこのたび、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(女性リーダー育成型)」に採択されました。これを受けて、両大学が掲げるビジョンを発信するキックオフシンポジウムが2023年6月6日、日本医科大学教育棟講堂で開催され、オンラインでも配信されました。(2~3面で詳報)。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)」について

日本医科大学と日本獣医生命科学大学は、2019年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の採択を受けて、次世代を担う女性・若手研究者育成支援を積極的に推進しています。牽引型での成果であるダイバーシティ研究環境の整備と組織内での意識醸成の高まりを背景に、2022年には同事業の「女性リーダー育成型」に採択されました。「女性リーダー育成型」では、さらなる女性の活躍と女性・若手研究者育成の支援を通じて、

女性リーダーの育成を図ります。

本事業では「飛躍的な女性上位職登用」と「女性・若手研究者育成」を両輪に、即効性と継続性のある女性・若手研究者の活躍推進を実現します。上位職への登用では、挑戦的・野心的な数値目標達成に向け総力を挙げて取り組みます。また、若手・女性研究者育成では、研究力の向上とキャリア形成に関わる多彩な支援を展開します。

行動計画と事業目標

行動計画

事業目標

～女性上位職登用と女性・若手研究者育成の取り組みを両輪として実行～

～女性上位職比率と女性研究者在職比率～

女性上位職登用

女性研究者の上位職への
飛躍的な登用促進

- ポストアップ教授・准教授への支援
- 女性採用数の拡大
- 全学推進体制で女性研究者の積極採用実施
- 優秀な女性研究者に対する研究費の支援

女性・若手研究者育成

女性・若手研究者(40歳未満)の
研究力の向上・産学連携の推進

- 外部研究費獲得支援
- 研究支援員配置制度の充実

女性・若手研究者の
キャリア形成支援と活躍推進

- 5年後キャリアサポート制度
- キャリアフォローシステム構築
- 海外研究留学の助成
- 専任URAの育成

女性上位職登用と女性・若手研究者育成を取り組みの両輪に

即効性と継続性のある女性・若手研究者の活躍推進を実現

事業目標	日本医科大学 (代表機関)		日本獣医生命科学大学 (共同実施機関)	
	2022年度	2027年度	2022年度	2027年度
女性教授職比率	12.4%	25.3%	13.3%	26%
女性准教授職比率	16.5%	30.1%	19.4%	31.8%
女性研究者在職比率	28%	30.3%	23.3%	28.6%

キックオフ
シンポジウム

～飛躍的な女性上位職登用に挑むために～ 踏み出そう！女性・若手研究者の活躍促進に向かって

文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)に採択されたことを受けて、日本医科大学と日本獣医生命科学大学が掲げるビジョンを発信するキックオフシンポジウムを開催しました。なぜ飛躍的な女性上位職への登用が求められるのか、その推進に向けて必要なことなどについて話し合いました。

飛躍的な女性上位職登用に挑むために



日本医科大学
弦間 昭彦学長

基本的な環境の整備や産学連携研究、女性研究者への研究費の補助・研究支援員の配置、産学連携研究については、牽引型事業を通じてかなり進められました。これに加えて、医学部の上位職が教育・研究・診療のすべてを行ってきた時代からの脱却を目指して、診療を評価するなど多様な教授の選任制度や、教育を中心とした教員制度を導入していきます。全てをフルにやる必要はなく、得意なことをやってもらうという趣旨で、上位職への女性の登用に向けての環境整備にもつながると期待しています。

女性リーダー育成型事業については、上位職への登用と女性・若手研究者の育成支援を車の両輪と据えて進めていきます。上位職登用では、ここ5年間の業績をリストアップして候補者を絞り込み、本人と上司への意思確認を経て実施するという、リストアップによるトップダウン方式を採用しました。女性・若手研究者の育成支援では、5年後キャリアサポート制度を始めます。助教から講師に向かう層、すなわち5年後の教授・准教授の内部候補を支援するもので、この層を厚くするとともに、業績を上げている若手の抜擢も目指しています。今回の事業は2025年以降に女性上位職の登用を加速させるための計画で、これによって2027年度に女性教授職比率25%を実現していきたいと思えます。



研究力の向上へ多様性と両立環境の向上を

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室長 高見 暁子氏

学術分野では、研究力の向上がわが国最大の課題です。研究力の向上には、多様性と女性の両立環境の向上を通じてモチベーションを活性化させることが欠かせません。大学の女性教員割合は、2021年度時点で教授18.3%、准教授26.1%と10年前と比べて相当程度増加しました。しかし、政府目標は2025年までに各23%、30%を掲げているため、さらなる努力が必要です。牽引型で研究環境整備や採用促進してきたこれまでの成果を発展させて、上位職への女性登用がさらに充実することを願っています。

パネルディスカッション

飛躍的な女性上位職登用に挑むために

パネルディスカッションではまず、飛躍的な女性上位職の登用に向けた課題について、両大学のダイバーシティ推進責任者から「本学に残ってキャリアアップする女性医師・研究者をいかに増やしていくか」(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・土佐眞美子氏)、「女性だけでなくすべての教員の研究力向上につながることを理解してもらう必要がある」(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・植木美希氏)との見解が示されました。

これに対して、若手研究者からはリーダーを目指したくなる職場環境について「人数が増えることでロールモデルも増えるはずなので、女性同士のネットワークや相談体制、男女ともに産休・育休、早退などを取れる環境があると良い」(日医大呼吸器内科助教・恩田直美

氏)、「博士課程に進学する女性が少ないのは、ロールモデルが少ないからでもある。博士課程進学者を増やさないと、上位職を増やすのは難しい。一過性の支援ではなく、ライフイベント中も研究活動を支援してもらえる仕組みなど、長期的な支援で悪循環を断っていく必要がある」(日獣大獣医学部獣医学科准教授・藤原亜紀氏)との意見が出されました。

東京医科歯科大学副理事 学生支援・保健管理機構長の宮崎泰成氏は「一校でやるのではなく、面的に取り組んでいくことも大切」と指摘。JST山村氏も「本事業では全国ネットワークが動いていて、年に一度シンポジウムを開催しており、幹事会もあります。成果が非常に分かりやすい事業ですので、ぜひ継続していただきたい」と応じていました。



多様性を活かし成長する大学を目指して

日本獣医生命科学大学は学部生の70%が女性で、大学院生も女性が60%にもかわらず、教員は男性が75%を占めています。フィールドへの引率で女性教員に負担がかかり、大学運営で女性の目線が必要にもかかわらず上位職にいません。ロールモデルとしての女性教員が少ないと認識しています。

2023年度の計画では、女性上位職の登用促進と女性・若手研究者育成を進めていきます。教育スキルも含めた育成とともに、研究環境の整備としては大学の附属牧場「富士アニマルファーム」での産学連携研究の強化も行っています。

特任教授の任命も増やしていこうとしており、シェルターメディスン(動物保護施設における獣医療)担当の特任教授が就任しました。オーストラリアのクイーンズランド大学との協定に基づく連携も進めています。女性教員との意見交換会や女性研究者によるセミナーも実施しています。本事業を通じて、女性教授職を2027年度26%にすることを目指していきます。数値目標を掲げながらも、女性教員の力を借りて大学全体として良くなることを最終的な目標にしています。



日本獣医生命科学大学
鈴木 浩悦学長



女性の上位職登用に必要な4つのこと

科学技術振興機構 プログラム主管 山村 康子氏

2006年から始まった文科省の女性研究者育成支援事業は当初、離職の抑制や採用の促進に重きが置かれていました。しかし、次第に研究力の向上やリーダー育成へと移ってきました。女性の上位職登用に向けては、両立支援やタスクシフティングなどを通じた働き方改革による研究時間の捻出、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を介在させない仕組みや組織の構築、さらには国内外での研究機会などバイアスから解放されるポジティブな経験の提供が必要です。日医大と日獣大では、学部の女子学生比率は高いものの教授職比率が低いので、ぜひ頑張ってください。



パネルディスカッションの
ファシリテーターを務めた
医科歯科大・宮崎氏(左)
パネルディスカッションの様子(下)



取り組み紹介

「5年後キャリアサポート制度」が始まります

本事業での女性・若手研究者の育成支援の中で、日医大は2023年度から「5年後キャリアサポート制度」を開始しました。女性医師・研究者として活躍するビジョンを持ってもらえるよう、対象者には5年後のありたい姿を目標として設定してもらい、1年ごとの目標に対してメンターなどが評価と顕彰を行い、キャリアアップを支援する制度です。5月13日に行われたキックオフミーティングには、対象となった26名の女性研究者が参加し、5年後のキャリアビジョンを描く意義を学びながら、それぞれのキャリアビジョンを描くワークショップに臨みました。6月中にはメンターとの最初のメンタリングが行われ、初回の評価は半年後の10月に実施される予定です。



柴犬 はると暮らして ～ペットのいるワーク・ライフ・バランス～

日本獣医生命科学大学 食料自然共生経済学教室 教授
ダイバーシティ推進委員会委員長
植木 美希

2021年7月にシェルターメディスンから5カ月の柴犬を迎え、はると名づけました。現在2歳です。子犬の頃は肋が浮いて見えるほど痩せ細っていて心配したのですが、2回の大きな手術を乗り越え、今では凛とした柴犬らしい姿になりました。

あまり人になつかないと言われる柴犬ですが、はるはボールやおもちゃを持って寄ってくる、膝の上にも飛び乗ってくる、甘えん坊です。朝夕の散歩が必要な犬種なので、負担に感じる時もしばしばあるのですが、そこは夫がとてもしっかりと協力してくれます。実は、私は柴犬を飼うのは3匹目です。子供にせがまれて飼いはじめたのですが、学校から帰った時、犬がいることで癒され寂しい時も乗り越えられたようです。犬には本当に助けられました。

これから犬を飼いたい研究者のことを考えると、シェルターメディスンから引き受けた犬であれば、引き取った後も大学で定期的なサポートがあれば心強いですし、パピークラス(犬の保育所)もあれば、犬の社会化ができ散歩の時間も気にせず研究に打ち込むことができます。出張時には宿泊預かりなどがあると、本学らしい取り組みにもなるでしょう。犬との生活は、自身の健康や幸せ、癒しだけではなく、研究や教育にも役立つように思います。

誰もが仕事をしながらもペットと暮らすことのできる環境になればと願っています。



卒業式に可愛がってくれた学生と一緒に記念撮影



公園を散歩中のはる

活動報告

…動画配信あり



動画配信はこちら

女性リーダー育成型

- | | | | |
|-------|----------------------------|-------|--|
| 1月20日 | イクボスWS in多摩永山 | 3月31日 | 女性リーダー育成型紹介リーフレットおよび動画の発行 |
| 2月6日 | イクボスセミナー in付属病院 | | 3/3意見交換会および三鷹ネットワーク大学推進機構日獣大企画講座 報告書発行(日獣) |
| 2月7日 | イクボスWS in 千葉北総 | 5月13日 | 5年後キャリアサポート制度 キックオフミーティング(日医) |
| 2月19日 | 三鷹ネットワーク大学推進機構 日獣大企画講座 第3回 | 6月6日 | 女性リーダー育成型 キックオフシンポジウム |
| 3月3日 | 学長と女性教員の意見交換会(日獣) | | |
| 3月3日 | 大型研究費獲得に向けたセミナー | | |
| 3月5日 | 三鷹ネットワーク大学推進機構 日獣大企画講座 第4回 | | |
| 3月23日 | イクボスWS in 武蔵境 | | |

牽引型

- | | |
|-------|--------------|
| 5月17日 | 国際交流講演会 |
| 6月27日 | ダイバーシティ推進講演会 |

支援制度のご案内



本事業では皆様の研究活動を支える様々な制度をご用意しています。詳細はウェブサイトをご覧ください。ご利用をお待ちしています。

女性リーダー育成型

- 2023年度 国際学会発表助成制度(日医)
- 2023年度 論文投稿費用助成制度(日獣)
- 女性を対象とした研究助成金・賞等の情報提供

牽引型

- 2023年度 病児病後児等保育支援制度
- 2023年度 英文校閲費助成制度
- 2023年度 英語プレゼンテーション講座(日獣)
- 産学横断型キャリア相談窓口/One Healthメンター制度
- 留学アドバイザー制度

詳細、お申し込みなどは
One Healthのウェブサイトをご覧ください

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)(女性リーダー育成型)

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

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

one-health.jp

