

帝京大学 「女性が仕事とライフイベントを両立するために」

帝京大学は、女性の更なる社会進出や多種多様な現場で活躍が求められている女性研究者の増加を目指して、女性研究者支援ならびに男女共同参画活動の推進を担う機関として、2013年4月1日に女性医師・研究者支援センターを設立した。女性の潜在能力を最大限に引き出し、社会的役割と両立させながら質の高い研究活動が行えるよう、男女を問わず若手研究者の育成支援と制度・環境の整備を全学部・キャンパスで進めている。2013年8月には、文部科学省女性研究者研究活動支援事業実施機関に採択され、更なる推進に取り組んでいる。

【実施体制】

女性医師・研究者支援センターは学長直下の組織であり、学長のリーダーシップの下、方針や企画決定については各キャンパスより男女共同参画推進委員が審議し学長により決定される。センターの人員体制はセンター長、室長、コーディネーター・研究員、事務員により構成されている。

【取り組み状況】

1) 環境整備

出産・育児・介護等ライフイベントにぶつかって研究者が研究継続を断念することなく仕事と育児の両立をすることを支援し、男女共同参画で働きやすい環境を目指している。

— 研究支援員制度 — 保育支援制度

2) 研究者能力向上支援

先を見据えたキャリア構築を実現するための能力アップを目指している。

- ジャーナルクラブの定期的な開催
- メンター制度
- 学会発表・論文指導・研究費取得支援
- 卒前教育

3) エビデンス構築・組織の意識改革

男女共同参画に関連した調査や職場環境尺度の開発、セミナー・シンポジウムの開催、ホームページやSNSの他、パンフレット・ニュースレターの発行による活動内容の情報発信を行っている。アウトカム評価を実施し、今後もこれまで以上の内容や経験を生かし、精力的に活動を続けていく。

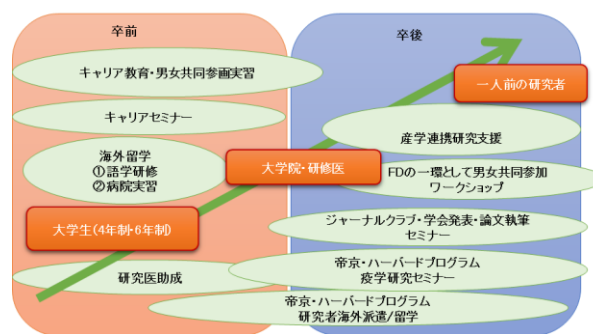


図 卒前・卒後一貫した研究者能力向上支援

表 アウトカム評価 (2013.4-2014.8)

研究支援員配置	22名 (H25)	共同研究プロジェクト件数	12件
病児お迎え保育導入	H24.4~現在	論文発表者数	12名
短時間勤務者総数	12名 (H25) 20名 (H26)	科研費申請書相談	7件 (H26)
ジャーナルクラブ受講者総数	143名	科研費取得率	H25:29%, H26: 27%
学会賞受賞	2名	女性研究者在職比率	H25:22%→H26:25%
学会発表	10件	女性研究者採用比率	H25:15%→H26:26%

【連絡先】 帝京大学女性医師・研究者支援センター

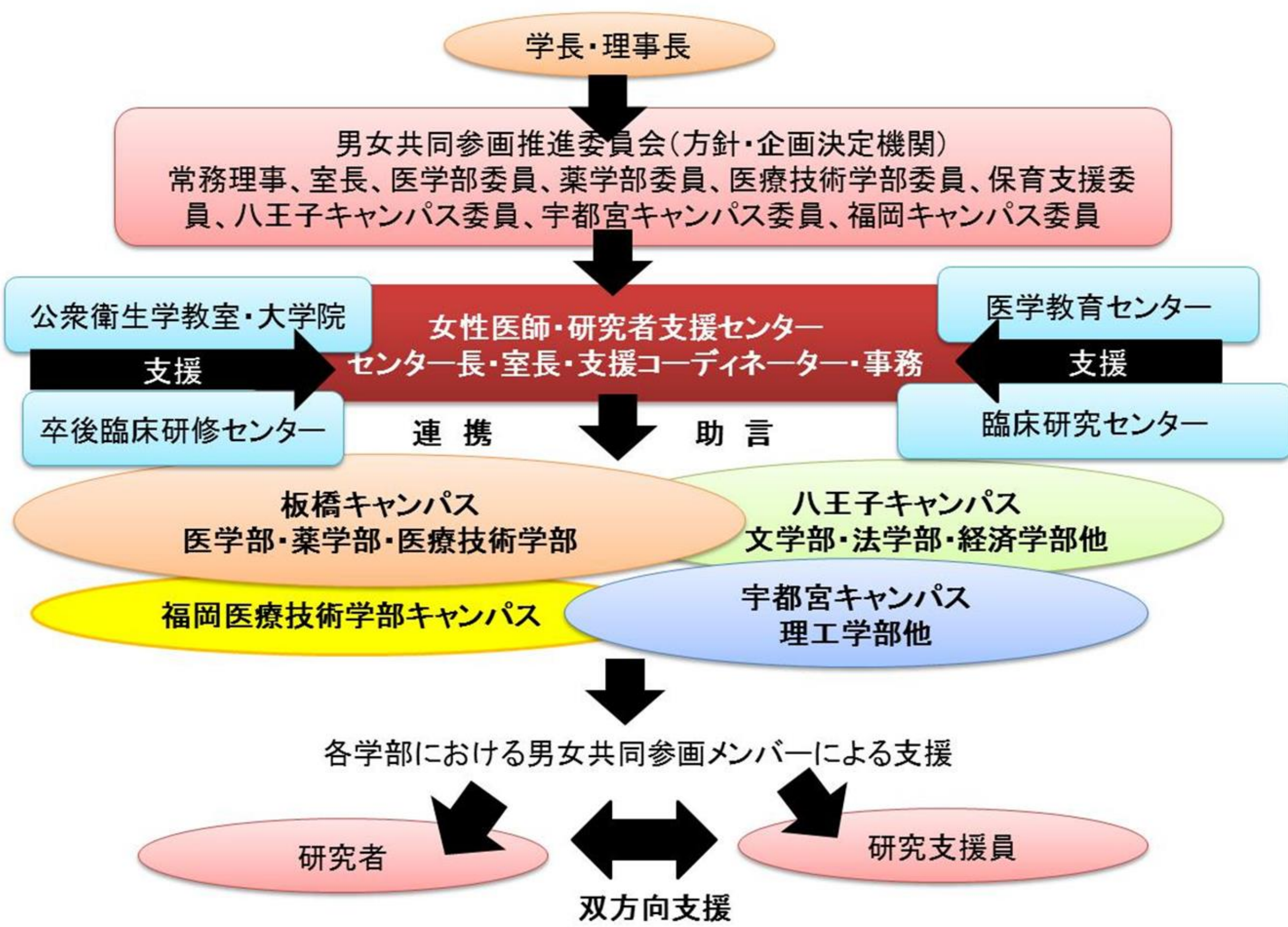
〒173-8605 東京都板橋区加賀2-11-1 板橋キャンパス 病院棟6階

TEL : 03-3964-8456(直通) (内線 : 34671) FAX : 03-3964-8457 E-mail : women@med.teikyo-u.ac.jp

URL : https://www.teikyo-u.ac.jp/affiliate/laboratory/support_center/

◆実施体制

帝京大学女性医師・研究者支援センター実施体制



◆取組状況

①環境整備

- [1]研究支援員制度
- [2]保育・介護支援制度

②研究者能力向上支援

- [1]ジャーナルクラブの開催
- [2]メンター制度
- [3]学会発表・論文指導・研究費取得支援
- [4]卒前教育

③エビデンス構築・組織の意識改革

- [1]男女共同参画に関連した調査の実施
- [2]シンポジウム・セミナーの開催
- [3]ホームページやSNSの活用

◆帝京大学女性医師・研究者支援センターの取組内容

①環境整備

🌸 研究支援員の配置

育児や介護のニーズのある研究者へ研究支援員の配置



🌸 保育に関する整備

施設内保育所の利用制限の撤廃と定員数の増大



🌸 相談窓口の開設

育児・介護・復職・ハラスメント・キャリアなどの相談業務

帝京大学女性医師・研究者支援センター 相談窓口

お問い合わせフォーム

相談窓口では、男女問わず研究者が研究を継続する上で発生する様々な問題、またハラスメントや人間関係など種々の悩みに対して対応いたします。その他、結婚・出産・子育て・介護と研究との両立についても、お気軽にご連絡ください。
 ※直接のご相談を希望される方は、メールや電話でもお受けいたします。



お問い合わせフォーム

各地にキャンパスがあるためホームページでも受付中

②研究者能力向上支援

🌸 ジャーナルクラブ

大学院生・若手研究者を中心に早い段階から研究活動への関心を誘導すべく、一流論文雑誌の読み解きを実施



🌸 メンティが学会賞受賞

メンター制度を利用しているメンティ2名が今年、各学会にて最優秀演題賞と奨励賞を受賞!



🌸 卒前教育

キャリア教育・セミナーの実施や帝京ハーバードプログラムへの積極的な参加推進



③エビデンス構築・組織の意識改革

🌸 学内保育ニーズ・ハラスメント調査

・H25年度:「保育ニーズ・ワークライフバランス・ハラスメント」
 ・H26年度:「育児・介護・研究支援と男女の役割意識が心理疲労感に与える影響」(予定)

🌸 「女性医師が働きやすい病院」

職場環境尺度の開発

一部結果
(因子分析)

項目 (全体のα係数=0.94)	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子
第1因子「男女共同参画への組織的な取組」					
医師のメンターがいること	0.69	-0.02	0.00	0.01	-0.02
パワハラ・セクハラ相談窓口があること	0.68	0.10	-0.08	-0.11	0.02
就労・キャリア相談窓口があること	0.68	0.10	-0.07	0.11	0.05
管理職に女性の登用を積極的にしていること	0.64	-0.10	0.02	0.21	0.01
メンタル相談窓口があること	0.61	0.13	-0.05	0.13	-0.03
院長・理事長のリーダーシップがあること	0.60	0.02	0.06	-0.15	0.04
組織全体を対象とした男女共同参画のセミナーやワークショップがあること	0.55	-0.03	0.14	0.15	-0.07
ロールモデル(キャリアと私生活を両立している女性医師)がいること	0.53	-0.09	-0.04	0.10	0.17
卒前教育に医師のキャリア教育を行うこと	0.47	0.10	0.10	0.28	-0.10
男性医師の意識改革に対する取組みをしていること	0.42	-0.03	0.14	0.28	0.14

🌸 シンポジウム・セミナーの開催

他大学や研修会における講演会参加と男女共同参画・国際シンポジウムの開催



H25年 男女共同参画国際シンポジウムの様子



H26年 男女共同参画シンポジウムポスター

🌸 情報発信

パンフレットやニュースレターの配布

