

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 28～33 年度)

実施機関：東京女子医科大学（総括責任者：吉岡 俊正）

取組の概要

1. ダイバーシティ：東京都医療機関勤務環境改善支援センターと連携し附属病院の勤務環境改善を実施する。大学ファミリーサポートの多機関ネットワークを構築する。企業と連携したICTによる介護支援制度を創設する。
2. 研究力向上とリーダー育成：大学長期事業計画の次世代型図書館構想によるメディアラボでコンテンツの作成・配信をする。研究者のセルフディベロップメントのためのピアラーニングおよびキャリア形成の個別支援を実施する。
3. 上位職への積極登用：教授選任制度にプラスファクター方式を導入する。特に優秀な人材に対しては特命教授、特命准教授を置く。教員評価制度を見直し、体系を構築する他、所属長の意識改革も行う。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	s	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

我が国唯一の女子医科大学として、理事長・学長の強いリーダーシップの下、女性教授を 30%とする意欲的な目標を掲げ、教員選考過程におけるプラスファクター方式の導入、部局長の意識改革に加え、「彌生塾」の創設、「特命担当教授ポスト」や「女性科」の新設といった特色ある取組を進め、女性教授を積極的に増加させ、女性教授の医学部長就任を実現したことは評価できる。また、女性医学系研究者・女性医師の活躍促進に対する社会的ニーズが高まる中、「ファミリーサポート」による育児支援や e-ラーニングによる復職支援を全国へ波及させたことは評価できる。今後は、女性教授を 30%とする目標の達成に向け、より実効性の高いポジティブ・アクションを展開することを期待する。

- ・ **目標達成度**：教員選考過程におけるプラスファクター方式の導入、「彌生塾」の創設等の取組により、女性教授の割合は 30%の目標達成へ向け順調に推移しており評価できる。しかしながら、特命担当教授を含めて女性教授割合を算出していることから、教授の女性割合を正確に反映しているとは言えない。また、女性事務管理職割合も目標達成へ向け順調に推移しているとは言いがたい。今後は、教授及び事務管理職の女性割合を上昇させるため、さらなる実効性の高いポジティブ・アクションを導入することを期待する。
- ・ **取組**：プラスファクター方式の導入による女性教授の採用促進、女性教授候補の見える化を図る「特命担当教授ポスト」の創設、「女性科」の新設による女性教授の配置、研究力向上やリーダーシップ育成を通じて女性研究者のキャリア形成を図る「彌生塾」の創設といった特色ある

取組は高く評価できる。院内保育所と「ファミリーサポート」の併用による充実した育児支援に加え、医局毎の特性に合わせた勤務環境改善を行っていることは高く評価できる。

- **取組の成果**：「彌生塾」の塾生となった5名の女性准教授が教授に昇任、2名の講師が「特命担当教授」に就任した。また、プラスファクター方式の導入により3名の女性教授を新規採用するとともに、女性医学部長の誕生を実現しており、指導的地位への女性研究者の登用を積極的に進めたことは評価できる。全国的に女性研究者割合が特に低い、整形外科、心臓血管外科、救命救急センターにおいて、女性研究者の在職割合を増加させたことは評価できる。
- **実施体制**：理事長・学長のリーダーシップの下、「女性医療人キャリア形成センター」を設置し、傘下に「女性医師・研究者支援部門」、「彌生塾」、「女性医師再研修部門」、「eラーニングプロジェクトチーム」等を配置するとともに、各組織の密接な連携を図り機関全体として事業を進めたことは評価できる。また、定期的にダイバーシティ担当推進者会議を開催し、事業全体の進捗状況を把握し、効率的な推進を図ったことは評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も一定の自主経費を確保し、これまでの取組の継続を図るとともに、学外から女性教授・准教授を積極的に採用し、また、優れた女性准教授の昇任を進める計画であり評価できる。女性教授割合、女性事務管理職割合を共に30%とする実施期間終了時の意欲的な目標の達成に向け、より実効性の高いポジティブ・アクションを展開することを期待する。