

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～令和 3 年度)

実施機関：東京女子医科大学（総括責任者：岩本 絹子）

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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	a	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

理事長と学長のリーダーシップの下、女性教授比率を 30%とする意欲的な目標を掲げ、「教授選考におけるプラスファクター方式」、「特命担当教授・准教授の理事長・学長指名枠」、「女性医療人リーダー育成部門（彌生塾）」の創設など、女性研究者の上位職登用、研究力向上、キャリア形成支援に向けた特色ある取組を実施した。36名の女性教授、4名の特命担当教授を誕生させ、令和2年度には女性教授比率を30.4%に引き上げ意欲的な目標を達成したことは評価できる。また、41名の准教授を誕生させており、上位職教員の女性比率を大幅に上昇させた。さらに、女性理事長、女性医学部長をはじめ、学部長、施設長、センター長等、機関の意志決定に関わる多くのポストに女性を登用したことは評価できる。病児保育を含めた保育支援を行う「学内ファミリーサポート室」の設置、「介護支援制度」の創設等により研究環境を更に充実させており、女性研究者のみならず機関の研究者全体の研究力を向上させる成果を挙げた。今後は、女性事務管理職の増加を図り、意欲的な所期の目標を達成することを期待する。

- ・ **目標達成度**：令和2年度に女性教授比率を30.4%まで上昇させ、女性教授比率30%という所期の目標を超えたことは評価できる。しかしながら、実施期間最終年度（令和3年度）に、女性教授比率は29%に低下しており、持続的に30%を維持できる状況に至っているとは言い難い。また、女性事務管理職比率は所期の目標を大きく下回っており、実効性の高い改善策の策定を期待する。
- ・ **取組**：「教授選考におけるプラスファクター方式」、「特命担当教授・准教授の理事長・学長指名

粹」、「女性医療人リーダー育成部門（彌生塾）」の創設など、女性研究者の上位職登用、研究力向上、キャリア形成支援に向けた特色ある取組を実施するとともに、病児保育を含めた保育支援を行う「学内ファミリーサポート室」の設置、大学病院のソーシャルワーカーと在宅支援専任看護師を配置した「介護支援制度」の創設など、環境整備の取組を充実させたことは評価できる。

- **取組の成果：**女性上位職教員（教授、准教授）を増加させるための様々な取組の成果として、新たに36名の女性教授、41名の女性准教授が誕生したことは評価できる。また、女性理事長、女性医学部長をはじめ、学部長、施設長、センター長等、機関の意志決定に関わる多くのポストに女性が登用されたことは評価できる。
- **実施体制：**理事長と学長のリーダーシップの下、法人直轄組織として「女性医療人キャリア形成センター」を創設し、その傘下に「女性医師研究者支援部門」、「女性医師再研修部門」、「女性医療人リーダー育成部門（彌生塾）」、「ダイバーシティ研究環境整備事業推進室」を設置し、経営・教学一体となった実施体制を構築したことは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性：**本事業終了後も、実施体制を維持するとともに、十分な自主経費を確保し主な取組を継続していることは評価できる。今後は、他機関への波及効果を高め、女子医学教育を先導する役割を果たすことを期待する。