

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（特性対応型）」

2022

年度

ダイバーシティ推進事業 活動報告書

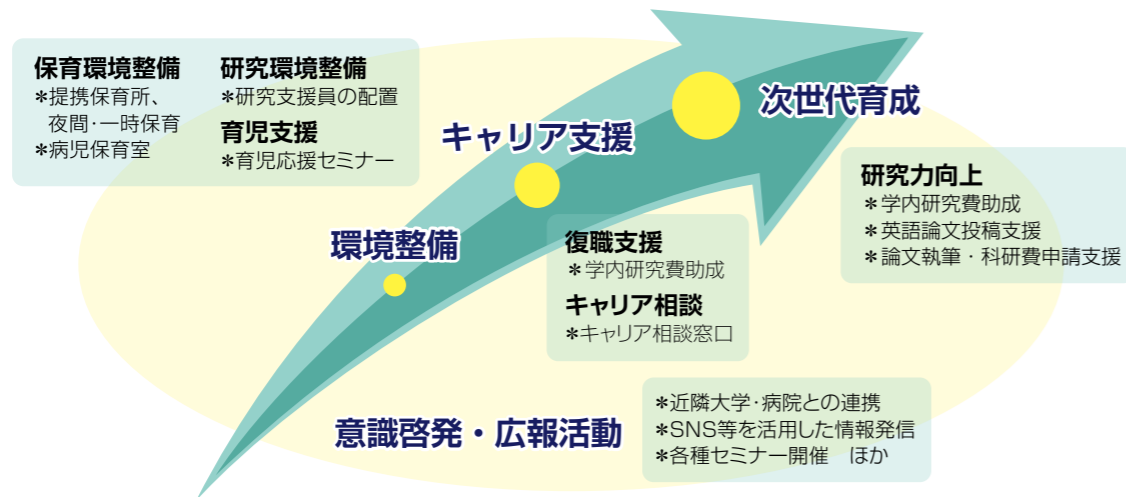
 学校法人 兵庫医科大学

 ダイバーシティ推進室

事業の概要／事業の体制	1
中間評価報告会	2
実施内容一覧	
● 2022年度 主な実施内容	3
ダイバーシティ研究環境整備	
● 研究支援員配置制度	4
● オンライン抄読会	5
女性医師・研究者の研究力向上	
● ダイバーシティ研究費助成	6
● 英語論文投稿支援	6
● 科研費セミナー	7
● 科研費申請書類作成支援	7
● 論文執筆セミナー	8
女性医師・研究者のキャリア応援	
● 女性医師・研究者顕彰	9
● キャリア支援セミナー	10
育児と仕事の両立支援	
● 保育園ポポラー「兵庫武庫川園」	11
● 院内病児保育室ゆりかご	11
● 育児支援セミナー	11
広報活動	
● ロールモデル集	12
● ニュースレター	12
意識啓発	
● ダイバーシティ推進 SD 講演会	13
● イクボス宣言式	14
医師・研究者キャリアアンケート	
● 医師・研究者のキャリア・働き方に関するアンケート	15
各種データ	18

兵庫医科大学は、令和2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（特性対応型）」に採択されました。

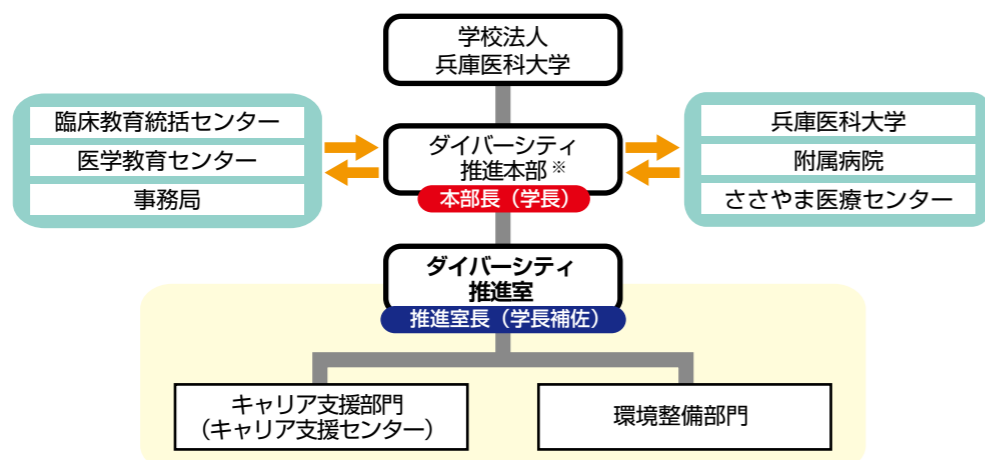
本学では「女性医師・研究者の自律的・継続的なキャリア形成のための環境基盤の構築」をテーマに、「環境整備」「研究力向上」「次世代育成」を軸として事業を推進しています。



事業の体制

2020年4月、学長リーダーシップのもと、それまでの「男女共同参画体制」から一新し、縦横のつながりを強化した「ダイバーシティ推進体制」を構築しました。

2021年4月に開設したキャリア支援センターでは、主に女性医師・研究者を対象としたキャリア支援や研究力向上のための活動を行っています。



開催日時：2023年3月7日（火）16:00～16:30

文部科学省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」(特性対応型)について、文部科学省による中間評価が実施され、A評価を受けました。これに伴い、中間評価報告会を実施しました。報告会では、中間評価の結果を元に事業を検証し、これまでの取り組みの成果と今後の課題について、ダイバーシティ推進室 室長 飯島 尋子より報告を行いました。続く講評では、科学技術振興機構（JST）プログラム主管 山村 康子氏より、女性上位職比率が目標値を達成していないという課題は残るが、オンライン抄読会などの新しい取り組みについては概ね良い評価であり、今後の事業推進へ期待するとのコメントをいただきました。



中間評価報告

▶ 中間評価結果

総合評価：A

【評価コメント】

若手女性医師・研究者がライフイベントを機にキャリア継続を断念する傾向があり、また、女性教員、特に女性主任教授や女性臨床・教育教授が少ないという課題に対処するため、研究環境整備、研究力向上、次世代育成、意識啓発等の取組を総合的に展開したことは評価できる。若手研究者や上位職研究者、さらにライフイベントからの復職者を含めた幅広い女性研究者を対象とした「ダイバーシティ推進研究助成制度」、学内の優れた女性研究者の上位職登用促進を目指した「ダイバーシティプロジェクト教員制度」、若手研究者の育成と情報交換を目指した「オンライン抄読会」等、特色ある取組を構築し運用を進めた。「ダイバーシティ推進研究助成制度」は既に成果が挙がっているものの、着手したばかりの取組や推進途上の取組が未だあり成果は限定的である。今後は意欲的な最終目標の達成に向けスピード感を持って取組を進めるとともに、より実効性の高いポジティブ・アクションの実施を検討することを期待する。

2022年度 主な実施内容

月日	区分	内容	実施時期
4月	研究力向上	オンライン抄読会の運用を開始	2022/4/6
5月	研究力向上	2022年度 英語論文投稿支援を開始	2022/5/1
	研究力向上	2022年度 ダイバーシティ研究費助成の公募を開始	2022/5/26
6月	環境整備	2022年度 研究支援員配置制度を開始	2022/6/1
	研究力向上	論文執筆セミナー「PubMed実践①」を開催	2022/6/16
	研究力向上	2021年度ダイバーシティ研究費助成 成果報告会を開催	2022/6/22
	意識啓発	ダイバーシティ推進SD講演会 「アンガーマネジメントアドバンス～上手な伝え方入門」を開催	2022/6/30
	広報活動	「News Letter Vol.3」を発行	2022/6/27
7月	研究力向上	論文執筆セミナー「日本語学会抄録の書き方」を開催	2022/7/6
	研究力向上	科研費申請書類作成支援を実施	2022/7/12～9/30
	キャリア応援	キャリア支援セミナー「内科医専門医取得に向けて」を開催	2022/7/13
7月	研究力向上	科研費申請支援セミナー「『科研費獲得の方法とコツ』～申請書はどのように書いていけばよいのか?」を開催	2022/7/14
9月	キャリア応援	2022年度 兵庫医科大学(医学部)女性医師・研究者顕彰の公募を開始	2022/9/22
	研究力向上	論文執筆セミナー「学会発表の仕方」を開催	2022/9/7
	調査・分析	医師・研究者のキャリア・働き方に関するアンケート調査を実施	2022/9/28～10/31
10月	意識啓発	兵庫医科大学イクボス宣言式を開催	2022/10/4
	意識啓発	ダイバーシティ推進SD講演会 「医療者のための日々役立つコーチング入門」を開催	2022/10/7
	育児支援	育児支援セミナー 「改正育児・介護休業法のポイントと求められる職場づくり」を開催	2022/10/24
	広報活動	News Letter 「研究支援員配置制度特別号2022」を発行	2022/10/31
11月	事業推進	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 中間評価	2022/11/15
	キャリア応援	キャリア支援セミナー「効率的な時間の使い方講座」を開催	2022/11/9
	研究力向上	論文執筆セミナー「PubMed実践②」を開催	2022/11/17
	広報活動	「2020～2021年度 ダイバーシティ推進事業活動報告書」を発行	2022/11/25
1月	広報活動	「News Letter Vol.4」を発行	2023/1/4
	キャリア応援	キャリア支援セミナー 「多様化の時代にどのように働きましょうか?」を開催	2023/1/11
2月	研究力向上	論文執筆セミナー「EndNote実践」を開催	2023/2/16
3月	キャリア応援	2022年度 兵庫医科大学(医学部)女性医師・研究者顕彰 授賞式を開催	2023/3/7
	事業推進	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業中間評価報告会を開催	2023/3/7
	広報活動	兵庫医科大学ロールモデル集「Nanairo」vol.1 を発行	2023/3/27
	意識啓発	ダイバーシティ推進SD講演会「医療者のためのやさしい日本語入門」を開催	2023/3/20

研究支援員配置制度

育児や介護との両立が必要な医師・研究者が、効率よく研究に従事できる環境を整えるため、2021年度より「研究支援員配置制度」を開始し、2022年度は、4名の支援を行いました。

支援対象者：妊娠中・育児中（小学6年生まで）／介護・看護中／病気療養からの復帰 他
支援内容：データベース入力／マウス管理情報入力、検体情報入力／プロトコル資料作成
 解析結果整理、グラフ作成／電子カルテ情報のデータ化 他
支援による成果：外部資金の獲得 3件／学会発表 1件／論文公開 1件

制度利用者の感想

▶基礎系教員（女性）

制度を利用した理由

新型コロナウイルス感染症の蔓延に伴い、子どもたちの居場所が無い状況になり、私自身も仕事との両立がしんどくて気持ちが落ち込んでいたタイミングで、研究支援員制度を利用しました。

制度を利用した効果

自分1人でやっていた時よりも解析のグレードが上がり、これまで何か月もかかっていたデータ解析が約1カ月で結果が出せるようになりました。

夜中まで残業したり自宅に持ち帰ってデータ整理をしたりすることが激減し、睡眠時間も増え、日中の仕事効率も上がりました。これまで犠牲にしていた子どもとの時間も、少しずつですが確保できるようになりました。

支援員制度の利用により、研究が効率よく進み、目標としていた論文も投稿まであと少しという状況になりました。支援を受けることで心身の余裕ができ、気持ちも前向きになります。

▶内科医（女性・短時間勤務）

制度を利用した理由

子どもの手が離れ、本格的に研究ができるようになるまで、少しずつでも続けていたいという思いがあり、復帰から1年半ほどで研究を再開しました。しかし、データ入力をする時間が確保できず、データベースを充実させれば、もっと良い結果も出せるのではないかと、という葛藤がありました。そうした中で、この研究支援員制度を知り、利用することになりました。

制度を利用した効果

データベースが常にアップデートできることで、新たな研究テーマにもチャレンジできるようになりました。



オンライン抄読会

若手医師・研究者が効率よく医療情報や医学情報を習得できる場として、また、ライフイベント等で休職中の者が孤立しないための体制づくりの一環として、2022年4月よりオンライン抄読会を試験的に運用しました。

▶実施内容

実施期間：2022年4月～12月

参加者：9名（指導医+若手医師のペア4組8名、ダイバーシティ推進室教員1名）

実施方法：オンラインワークスペース「Slack」を利用し、週1回の当番制で記事を共有し、オンライン上でディスカッションを行う

アドバイザー：国立病院機構大阪医療センター消化器内科 田中 総司 先生

▶オンライン抄読会参加者アンケート

よかった点

- 専門外の医療の最善に触れる機会が増えた
- 最新の論文を日本語でシェアできる
- ケアネットなどで医療情報を得るのに慣れた

課題と改善策

- 大学の特性上、専門分野外の内容はどうしても専攻医へのインプット効果が薄い気がします。研修医をターゲットにする方が効果的だと思います。
- このシステムの抄読会は非常に魅力的だが、内容がどうしても自身の専門性とかけ離れたものになりやすい。ただ、専門外の知識に触れると言う意味では良いと思う。
- 参加人数が増えて活性化するともっと良い。

活用方法

- 研修医における、幅広い分野での知識のシェア、意識向上としての、全体の包括的な取り組み。
- 医局内での抄読会や勉強会にも活用できればよいと思う。また他科の先生とつながりができれば、臨床においても相談しやすくなると思う。

▶抄読会に関するアンケート

▶抄読会に期待する効果



※「医師・研究者のキャリア・働き方に関するアンケート」より抜粋 2022年9月～10月実施

ダイバーシティ研究費助成

本学の女性研究者等の研究力向上および優れた研究成果の創出、次世代の育成などを目的とした3タイプの研究費助成を実施し、7名が採択されました。

助成タイプ		2020	2021	2022
キャリア応援研究助成 次世代を担う優秀な女性研究者の研究力向上とキャリアアップを目指す	採択者数	15	5	4
	応募者数	19	8	6
	採択額(円)	6,284,620	2,500,000	2,000,000
リーダーシップ向上研究助成 リーダーとして活躍する女性研究者のさらなる躍進を目指す	採択者数	3	2	2
	応募者数	9	4	4
	採択額(円)	4,402,000	1,500,000	3,000,000
スタートアップ研究助成* ライフイベント等による休職・離職者の研究活動への復帰を目指す	採択者数	2	3	1
	応募者数	2	4	1
	採択額(円)	824,800	1,500,000	470,000

※スタートアップ研究助成への応募は性別を問わない

▶研究の成果(2022年度採択者)

- ▶ 昇任 1名 (助教から教育講師へ)
- ▶ 競争的資金獲得 2件 (科研費: 若手研究)
- ▶ 学会発表 3件 (国際学会および国内学会)
- ▶ 学術雑誌掲載 2件
- ▶ 共同研究 1件

▶研究成果報告会(2021年度採択者)

研究の進捗・成果について報告会を実施しました。併せてダイバーシティ推進事業やキャリア支援に関する意見交換を行いました。

日時：2022年6月22日(水)

15:00～16:15

参加者：報告者9名、
ダイバーシティ推進室教員3名

開催方法：オンライン



英語論文投稿支援

英語論文数の増加や質の向上、また、本学の国際的な認知度を高めることを目的とし、女性医師・研究者を対象とした校正費・投稿費の補助を行いました。上限10万円/1論文

2022年度実績 12件 820千円(うち、11件がアクセプト)

科研費申請支援セミナー（ワークショップ・講演会）

▶「科研費獲得の方法とコツ」～申請書はどのように書いていけばよいのか？

日 時：2022年7月14日（木）
16:00～18:30

第1部：ワークショップ（会場のみ）

第2部：講演会（ハイブリッド形式）

講 師：児島 将康 先生

久留米大学 分子生命科学研究所 教授

参加者：ワークショップ 19名、講演会 75名



若手医師・研究者の研究力向上の一環として、科研費申請支援セミナーを社会学連携・研究推進センター／産学連携・研究推進部門と共催しました。

ワークショップでは、科研費の採択を目指す講師以下の若手が参加し、参加者らが実際に作成した申請書をもとに文章の構成や強調箇所の整理など、審査委員の視点から指導いただきました。

講演会には各学部から多くの参加があり、セミナー参加者のうち、14名が2022年度（令和5年度）の科研費に採択されました。（採択率37.8%、うち会場参加者の採択率は61.1%）。



参加者からの感想

- 査読者がどのような目線で審査しているかがよくわかった。
- 多くの方が陥りがちな改善点があり、また、他者と自分の申請書を見比べることができ、良かったと思う。
- 実際に研究計画書の修正点を解説してくださり、大変わかりやすかった。

科研費申請書類作成支援

支援期間：2022年7月～9月

対象者：女性医師・医学研究者のうち支援を希望するもの

支援内容：科研費申請調書に関する構成や方向性等のアドバイス

2022年度は、臨床系2名、基礎系4名への支援を行いました。残念ながら採択には至らず、フォローアップ面談で、次年度の申請に向けたアドバイス等を行いました。

論文執筆セミナー

学会抄録や学会発表資料の作成指導、論文検索や管理ソフトの効果的な活用についてワークショップ形式で実施しました。

講 師：建石 良介 先生 東京大学医学部附属病院 消化器内科 講師

対 象：医師・研究者

テーマ	開催日	オンライン	E-Learning
第1回 PubMed 実践①	2022年 6月16日	8名	65名
第2回 日本語学会抄録の書き方(若手向け)	2022年 7月 6日	22名	28名
第3回 学会発表の仕方(若手向け)	2022年 9月 7日	12名	48名
第4回 PubMed 実践②	2022年11月17日	7名	32名
第5回 EndNote 実践	2023年 2月16日	19名	20名

参加者からの感想

- PubMed 検索は、自分一人だけだと何となく慣れたやり方でやって済ませてしまうので、実際に演習できたことがとても良かった。
- これまでなんとなく作っていた発表スライドが、工夫すればもっと伝わるプレゼンが出来るのだと思った。
- 抄録を書く時に聞けそうで聞きづらい注意点を非常に丁寧に説明してくださったので勉強になりました。



女性医師・研究者のキャリア応援

女性医師・研究者顕彰

診療・教育・研究活動において優れた業績を挙げた者、また十分な能力と熱意を持ち次世代を担う者、さらにロールモデルとして活躍する者や今後の活躍が期待される者を顕彰することで、受賞者はもとより、これに続く若手の意欲向上や優秀な人材の育成に資することを目的として実施しています。2022年度は、6名が受賞しました。

トップリーダー部門	
業績や能力が優れているだけでなく、本学におけるリーダーとして活躍し、本学の発展に貢献が期待できる者	
ロールモデル賞	高雄 由美子 (ペインクリニック部 教授)
次世代リーダー賞	柏 薫里 (医学教育学/整形外科学 講師) 吉原 享子 (呼吸器・血液内科学 助教)
女性研究者学術部門	
特に学術上優れた成果を挙げ、さらに貢献意欲や成長意欲が顕著な者	
優秀賞	中山 真美 (地域総合医療学 准教授)
若手未来賞	佐伯 彩乃 (麻酔科・疼痛制御科) 西村 理恵 (臨床疫学)

▶授賞式

日時：2023年3月7日(火) 16:30～17:30 (ハイブリッド形式)

授賞式では、野口 光一 学長による表彰があり、受賞者一人ひとりがそれぞれの思いをコメントしました。続いて、高雄 由美子 教授、中山 真美 准教授より代表者スピーチが行われ、これまでの取組みや成果、今後の展望について発表しました。最後に、鈴木 敬一郎 副学長より講評と激励の言葉がありました。この日は「国際女性デー」の前日ということで、シンボルであるミモザをポスターや垂れ幕にあしらひ、和やかな雰囲気の開催となりました。



キャリア支援セミナー

▶若手医師向けキャリア支援セミナー

テーマ	開催日	主な対象	オンライン	E-Learning
内科専門医取得に向けて	2022年 7月13日	若手医師	12名	17名
効率的な時間の使い方講座	2022年11月 9日	若手医師・大学院生	11名	40名

講師：田中 聡司 先生 国立病院機構大阪医療センター 消化器内科

2つのテーマで実施し、若手医師をはじめ指導的立場の医師からも参加しました。「時間の確保やモチベーション含め、組織としてどのように若手の研究スキルを育てていくかの大切さを感じた」といった感想がありました。

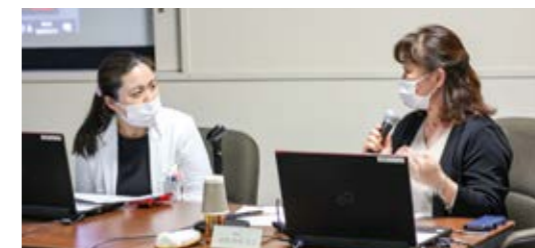
▶多様化の時代にどのように働きましょうか？—女性医師支援から次のステージへ—

日時：2023年1月11日
17:30～18:30 (ハイブリッド形式)

講師：赤坂 和美 先生
旭川医科大学病院 臨床検査・輸血部副部長、超音波画像診断センター長、復職・子育て・介護支援センター(二輪草センター) 副センター長

参加人数：33名
(医師・研究者、メディカルスタッフ)

はじめに、赤坂先生より旭川医科大学病院での取り組み事例についてお話いただき、その後、事前実施した本学医師へのアンケートの結果をもとに、ワークライフバランスやアンコンシャスバイアスに関する悩み、本学が抱える課題について意見交換を行いました。医師のみでなく多職種の参加があり、様々な立場から議論を交わしました。



● 保育園ポポラー「兵庫武庫川園」

保育園ポポラーは、本学に隣接した認可外保育園です。本学や附属病院に勤務する職員の子育て支援のため、専用枠を設けています。

	利用者数	対前年度
本学専用枠(月極)	平均 25名	96.0%
夜間保育	のべ284名	82.3%
祝日開院日	のべ 27名	



● 院内病児保育室ゆりかご

2016年4月に教職員を対象とした院内病児保育室「ゆりかご」を開設しました。利用者のニーズに沿った運用となるよう、予約時間や受付方法など逐次改善を行っています。

	利用者数	対前年度
利用者数	のべ 35名	72.9%
登録者数	188名	102.7%



● 育児支援セミナー

▶改正 育児・介護休業法のポイントと求められる職場づくり

開催日時：2022年10月24日 16:30～18:30
(オンラインおよびE-learning)

- 第1部 魅力ある職場づくり編
- 第2部 育児の素晴らしさを、もっと伝えたい編

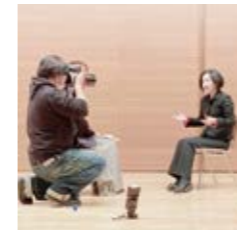
講師：天野 勉 氏
NPO法人 ファザーリングジャパン関西、
天野社会保険労務士事務所 代表、特定社会保険労務士、ワークライフバランスコンサルタント

参加人数：オンライン 40名、E-learning 50名

2022年10月に開始した「産後パパ育休」など育児・介護休業法の改正のポイントの解説をはじめ、第1部では管理職や担当部署を対象とした職場の風土づくりについて、第2部では実際に育休を取得する職員に向けて制度の魅力についてご講演いただきました。



● ロールモデル集



本学で働く医師・研究者のリアルな日常や想いを綴ったロールモデル集を制作しました。働き方やライフスタイルが多様化する中、次の時代を担う若手医師・研究者や医学生を応援する一冊になればと思っています。

また、併せてロールモデル動画3編を制作し、公式ホームページで公開しました。

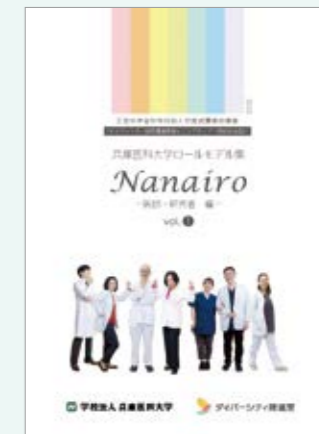
タイトル『Nanairo (なないろ)』の由来

性別もキャリアもライフスタイルも違う本学の医師・研究者が、迷い悩みながらも日々診療や研究に打ち込み、時には家庭と仕事の選択に葛藤しながら、“それぞれの色で自分らしく生きる”、そんな意味を含めました。

冊子と動画は公式HPからご覧いただけます。

兵庫医科大学 ロールモデル集

検索



● ニュースレター

ダイバーシティ推進室の活動について学内・学外へ広く知っていただくため、2021年度より『ダイバーシティ推進室 News Letter』を発行しています。

2022年度は、通常号に加え「研究支援員配置制度特別号2022」を学内向けに発行しました。この号では、研究支援員配置制度の体験談を紹介しました。



ダイバーシティ推進 SD 講演会

役員・全教職員を対象として、本学 医学教育センター 蓮沼 直子 特別招聘教授による講演会を開催しました。例年「男女共同参画特別講義」後に実施するアンガーマネジメントに関する講演会をはじめ、しなやかなマインドを持って働くためのスキルを学びました。

テーマ	開催日	開催方式	参加者	E-learning
アンガーマネジメントアドバンス ～上手な伝え方入門	2022年 6月30日	ハイブリッド	121名	98名
医療者のための 「日々役立つコーチング」入門	2022年10月 7日	オンライン	88名	24名
医療者のための 「やさしい日本語」入門	2023年 3月20日	オンライン	66名	21名

講師：蓮沼 直子 先生

広島大学医学部付属医学教育センター センター長、同大学院医系科学研究科 教授
本学特別招聘教授、米国 NLP ※協会認定トレーナー、認定コーチ
※ Neuro Linguistic Programming (神経語学プログラミング)
日本アンガーマネジメント協会 認定アンガーマネジメントファシリテーター 他



参加者からの感想

- 今まで「アンガーマネジメント」は“怒らないこと”だと思っていましたが、自分の中の怒りの感情に対してどのように対処し、相手に伝えるかということを知り、今後の後輩指導に役立てていきたいと思いました（アンガーマネジメント受講者）
- 自分は無意識に「こうあるべき」を他人に押し付けてしまっているのだと、反省する部分が多くあった。（アンガーマネジメント受講者）
- 日頃の課内でのコミュニケーションや学生とのかかわりの中で十分に生かせる内容で、大変勉強になりました。（コーチング入門受講者）

イクボス宣言式

開催日	参加者	E-Learning
2022年10月4日(火) 15:30～17:00(ハイブリッド形式)	134名	35名

プログラム：

1. 基調講演

「誰もが活躍できる職場 活躍させる上司 ～イクボスで、成果と笑顔が共にアップ～」
講師：川島 高之 氏 NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事

宣言に先立ち、立会人の川島 氏による基調講演を開催し、ワークライフバランスの取れた組織づくりの重要性や、イクボスがもたらす組織への効果等についてお話いただきました。

2. イクボス宣言式

役員・管理職をはじめ 141 名が参加した宣言式では、元祖イクボスである川島高之氏を立会人として、理事長・常務理事・学長ら 6 名の常勤役員が壇上にて署名し、「教職員や学生一人ひとりが望む“キャリア形成”と“人生”を応援するイクボスとなり、多様な生き方を尊重し、それぞれが十分に能力を発揮し活躍できる環境を構築する」と力強く宣言しました。

イクボスは、少子高齢化による労働人口の減少や働き方の多様化が進む現代における重要な経営戦略です。誰もが働きやすい職場環境の実現に向け、組織全体で取り組んでまいります。



医師・研究者キャリアアンケート

医師・研究者のキャリア・働き方に関するアンケート

このアンケートは本学に勤務する医師・研究者を対象として実施し、キャリアや働き方に関する現状の課題やニーズを調査しました。

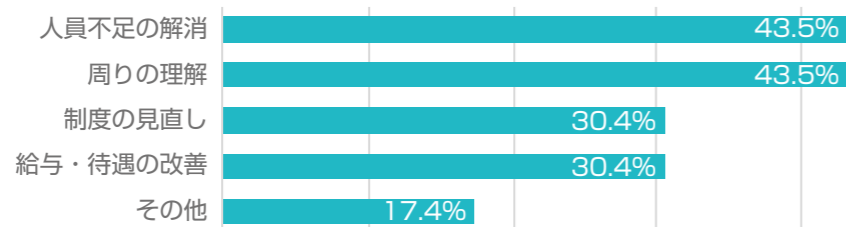
調査期間：2022年9月28日（水）～10月31日（月）

対象者：医師・研究者（講師以下・臨床研修医を含む）

回答者数：88件

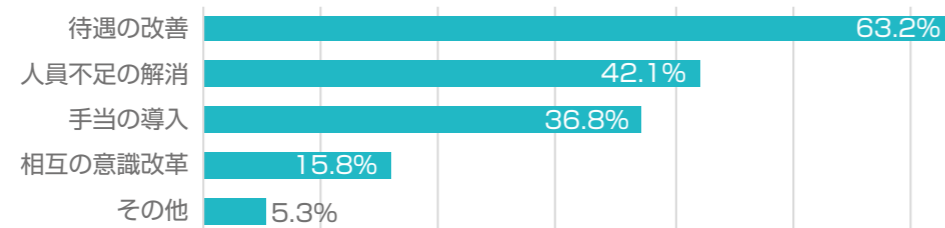
以下、集計結果を一部抜粋して掲載しています。

育児・介護等と両立しながらキャリアを継続していくために、組織においてどのような仕組みが必要だと考えますか



自由記述による回答を上図のとおり集計してまとめた。働き方の多様化により、さまざまな働き方が可能となる「環境整備」「制度や待遇の見直し」また、それらを実現し活用するために「周囲の理解」が必要であるという意見が多くみられた。

現状、育児や介護等と両立が必要でないスタッフの業務的負担や精神的負担を軽減するためにどのような仕組みが必要だと考えますか

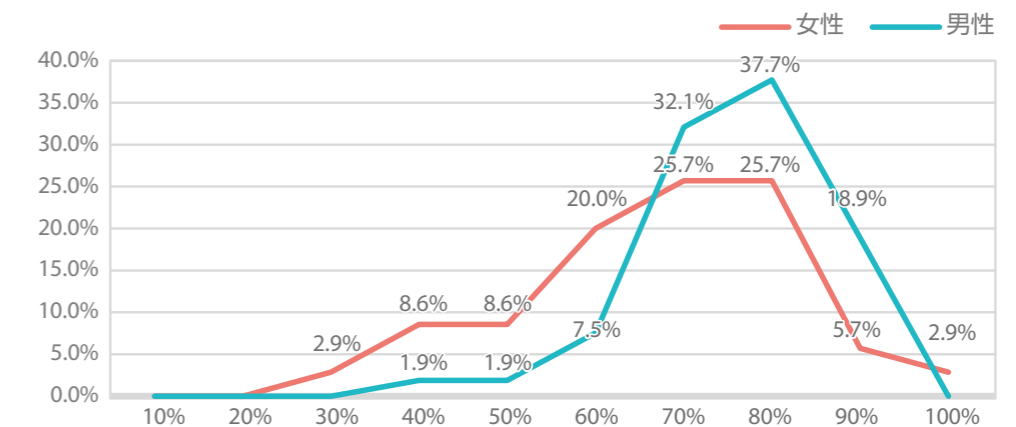


自由記述による回答を上図のとおり集計してまとめた。上記設問と同様、働き方の多様化により育児や介護、また性別等に関わらず、状況に応じて利用できる制度の構築や、手当等の待遇の見直しに関する意見が多くみられた。また、業務をスムーズに進められるよう双方に工夫が必要であるとの意見がみられた。

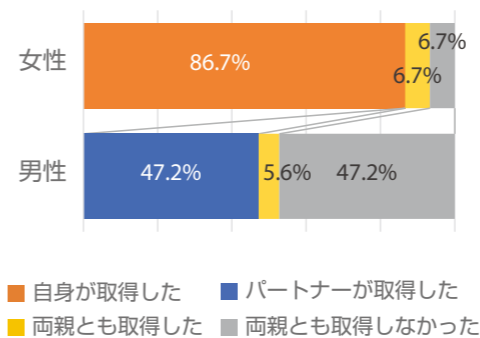
ダイバーシティ推進やワークライフバランスなど、講座や医局、ご自身で取組んでいる工夫

- 夫婦でよく話し合う。色々な人生のシナリオを想定しつつ、計画的に取り組む。自分がしたいことを一貫させる。（男性・臨床系・助教）
- 長いスパンで、上長や同僚には育児の現状はオープンにしていた。相手も急な業務の降りかかりは不満が募ると思うので、早め早めに伝えていた。（女性・基礎系・講師）
- 育休を進んで取得しました。育児をしながらでも進められる研究職を選んだ。研究内容も自分のペースでできるようなものを考えている。（男性・臨床系・助教）
- 時短勤務の医師を積極的に雇用する。家族の体調不良時に急な休暇を取ってもカバーできるような体制雰囲気づくりをする。当直明けはなるべく業務を入れないようにして、帰宅できるようにする。（男性・臨床系・講師）

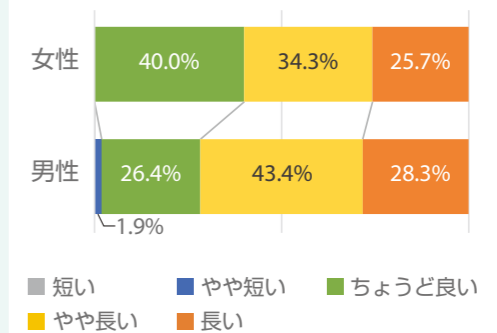
1日のうち、仕事に割いている時間はどの程度ですか。1日の活動時間（睡眠時間を除く）を100%としてお答えください。



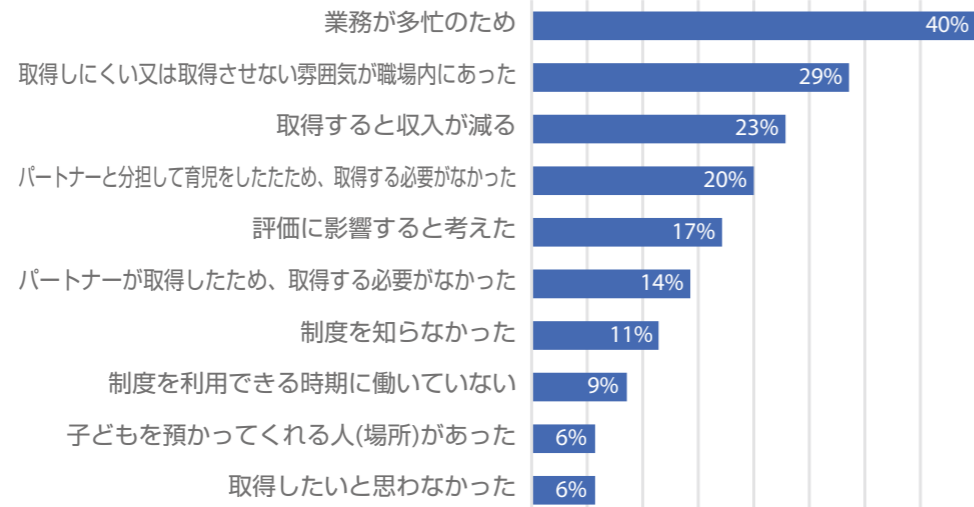
育児休業を取得したことがありますか。（子がいると回答した51名）



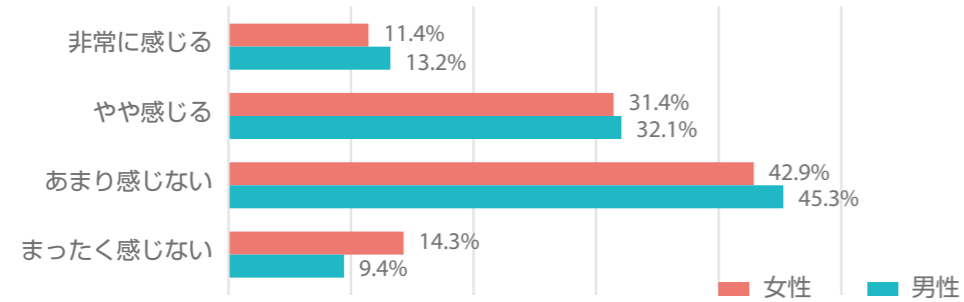
現在のご自身の労働時間についてどう感じますか



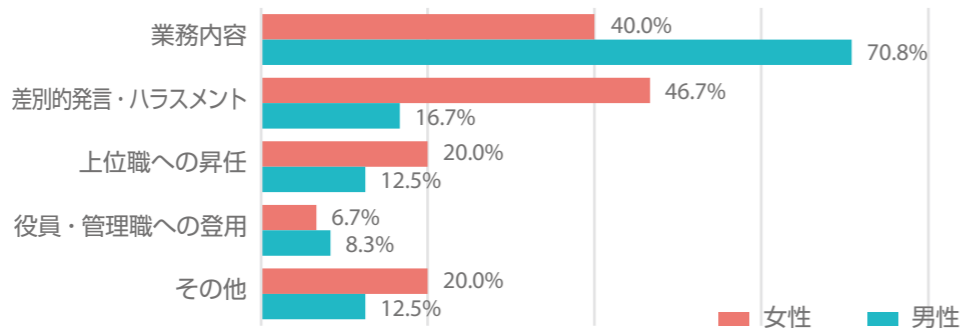
育児休業を取得しなかった理由 (パートナーが取得した、両親とも取得しなかったと回答した35名)



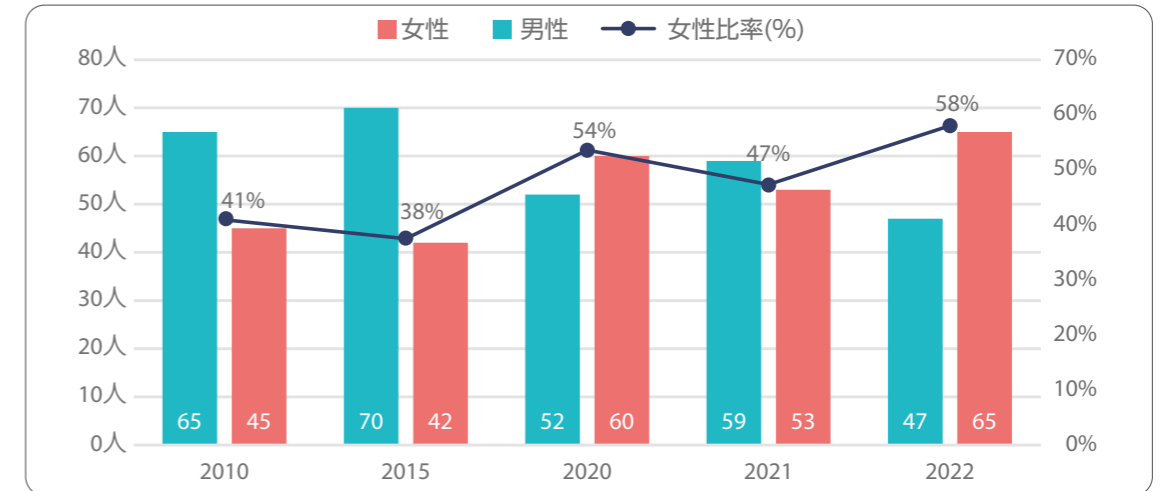
職場でジェンダーギャップを感じますか。



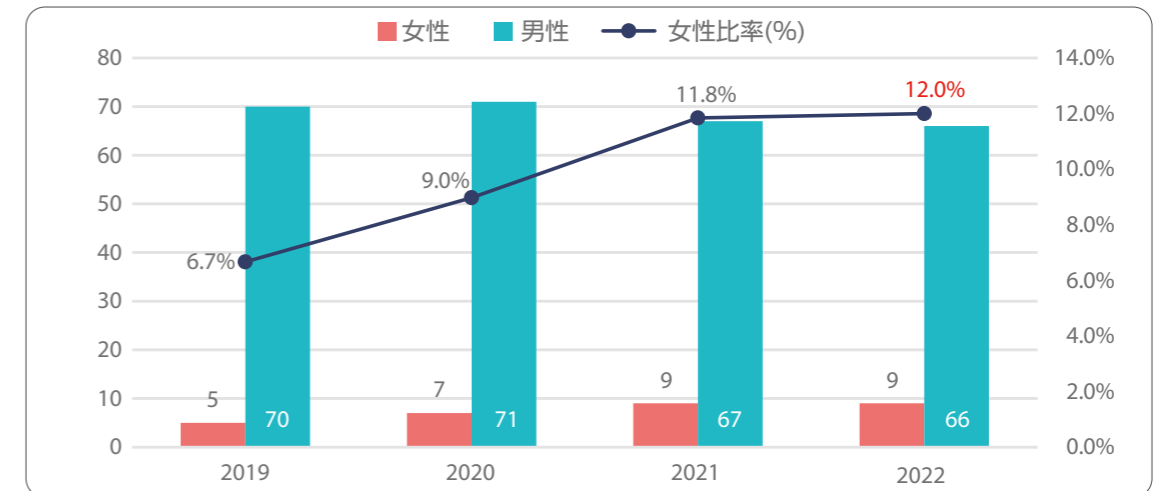
どのようなことにジェンダーギャップを感じますか。



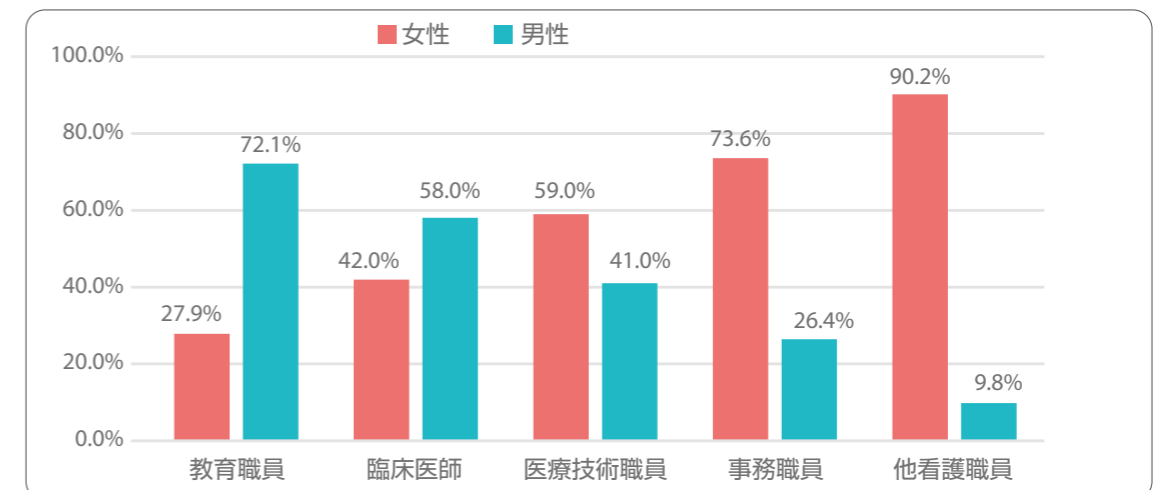
入学者数および入学者数に占める女性比率の年次推移(医学部)



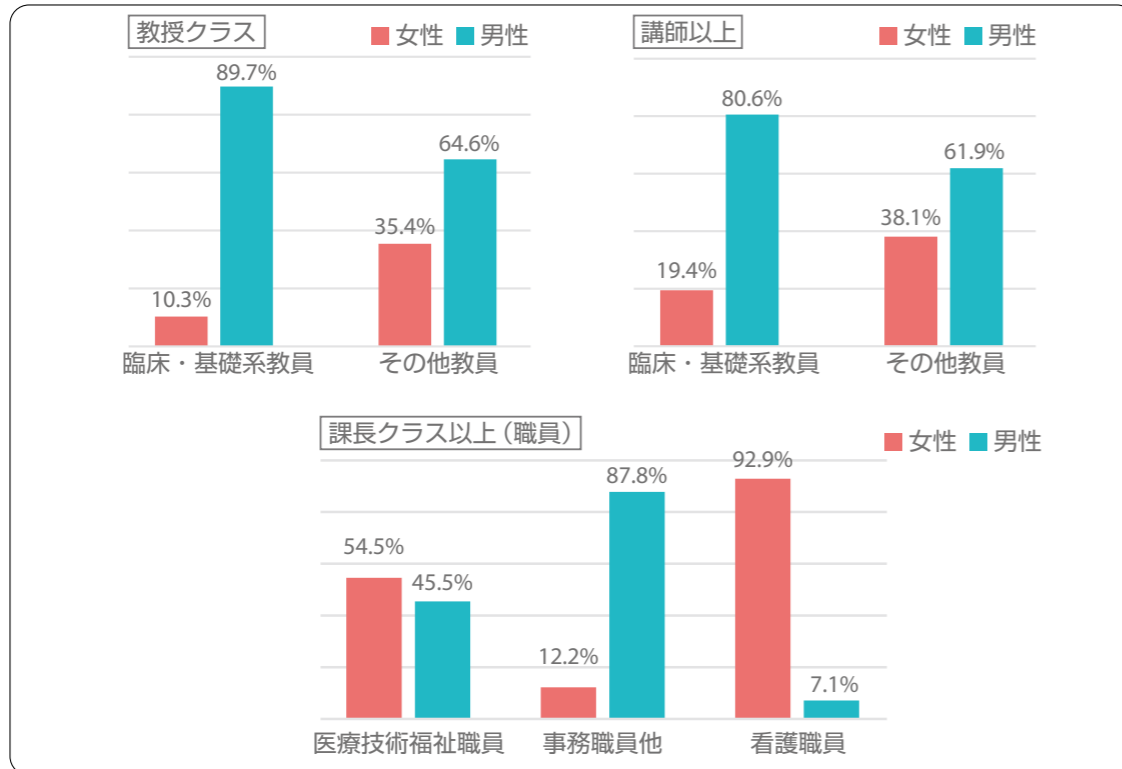
教授数および教授に占める女性比率の年次推移(医学部)



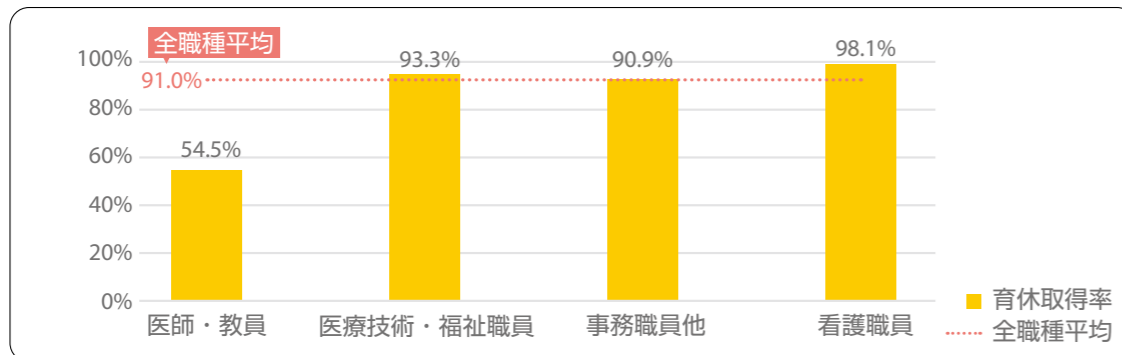
専任教職員の在籍者における男女比率(2022.5.1時点)※役員を除く



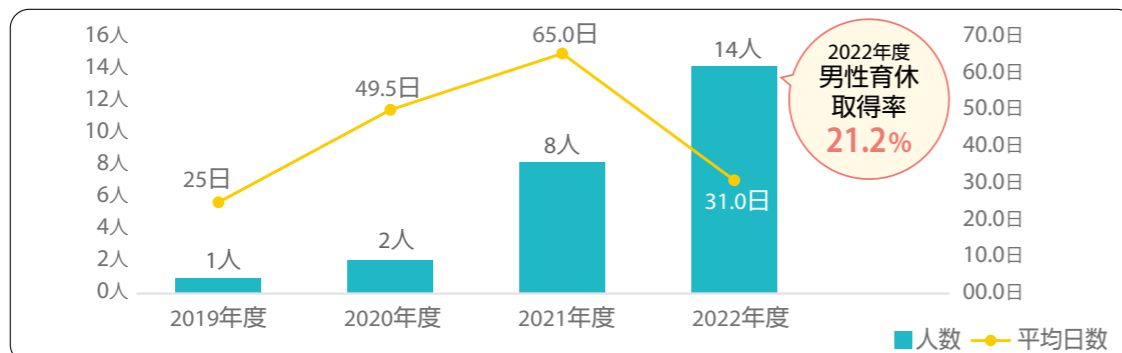
管理職者における男女比率 (2022.5.1時点) ※役員を除く



育児休業取得率 (2022.4.1~2023.3.31 女性のみ) 育児休業取得率(%)=育児休業取得人数/産前産後休暇取得人数×100で算出



男性の育児取得状況の年次推移 (2019~2022年度) 男性育児取得率(%)=育児休業取得人数/子の出生届のあった人数×100で算出



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（特性対応型）」

機 関 名	学校法人兵庫医科大学
編 集・発 行	ダイバーシティ推進室
所 在 地	〒663-8501 兵庫県西宮市武庫川町1番1号
電 話	(0798) 45-6428 (直通)
F A X	(0798) 45-6423
E - m a i l	danjyo-kyodo@hyo-med.ac.jp
U R L	https://www.hyo-med.ac.jp/corporation/about/activity/diversity/office/