

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）」

2023

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

## ごあいさつ

- 兵庫医科大学 学長 ダイバーシティ推進本部長 鈴木 敬一郎 ..... 1
- ダイバーシティ推進担当学長補佐 ダイバーシティ推進室長 高雄 由美子 ..... 2

## 事業の概要／事業の体制 ..... 3

## 実施内容一覧

- 2023 年度 主な実施内容 ..... 4

## ダイバーシティ研究環境整備

- クラウドファンディング  
「出産・育児でキャリアを諦めない！研究支援で『明るい未来』を応援」..... 5
- 研究支援員配置制度..... 6

## 女性医師・研究者のキャリア応援

- ダイバーシティプロジェクト教員制度..... 7
- 採択授与式／女性教員育成研修（所属長・上長対象）..... 8
- 女性医師・研究者顕彰..... 9

## 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／英語論文投稿支援..... 10
- 科研費申請支援セミナー／科研費申請書類作成支援..... 11
- 論文執筆セミナー／若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループ ..... 12

## 育児と仕事の両立支援

- 都市型保育園ポポラー「兵庫武庫川園」／院内病児保育室ゆりかご ..... 13
- 育児支援ワーキンググループの活動 ..... 13

## 広報活動と意識啓発

- ダイバーシティ推進 SD 講演会 ..... 14
- イクボスセミナー／他大学との交流 近隣医科大学共同フォーラム ..... 15
- 「教職員専用ホームページ」をリニューアル、「ダイバーシティ文庫」利用法の見直し..... 16
- SNS による情報の発信／ニュースレター ..... 16

## 各種データ

- 女性の活躍に関するデータ..... 17
- 男女の賃金の差異の情報公表について..... 19

# ごあいさつ



兵庫医科大学 学長  
ダイバーシティ推進本部長

鈴木 敬一郎

学校法人兵庫医科大学は、2010年より学生に向けた男女共同参画に関する特別講義を開始し、2014年には「男女共同参画宣言」、2022年には「イクボス宣言」を行い、ダイバーシティ、育児支援への意識啓発など種々の活動を行ってまいりました。

2020年4月には推進本部を設置し、野口前学長が本部長を務め、開学50周年を見据えた新たなビジョンおよびアクション・プランの設定とアクション・プラン実行組織である「ダイバーシティ推進室」の設立が行われました。発足時の室長にはダイバーシティ推進担当学長補佐である飯島尋子教授が就任し、本学の取組みは令和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。今年度からは小職が本部長を務め、新室長に高雄由美子教授（ダイバーシティ推進担当学長補佐）を任命し、若手教員も加えて新体制が発足いたしました。

本学では女性教授比率15%など幹部教員の女性比率向上を目標に掲げており、今年度から新たなDP（ダイバーシティプロジェクト）教員制度を立ち上げました。従来からの専任教員によるキャリア継続や研究活動に関する相談対応、優秀な女性医師・研究者への顕彰や研究費助成、研究スキル向上のための研修などの活動も継続いたします。

本学は新入生女性比率が50%を超え、女性医師や研究者の活躍は不可欠です。女子学生や女性医師が自律的に、そして継続的に生き活きと学修・研鑽し働けるようにキャリア支援と環境整備を行う必要があります。そのためには女性だけでなく男性医師・研究者、法人役員・管理職の意識改革が重要です。ダイバーシティ推進事業は、女性の活躍に限ったことではなく、組織全体の成長に繋がります。大学の生命線はオリジナリティです。女性だけでなく、男性も含めて大学構成員ひとりひとりが自己の個性や能力に応じて目標を高く設定し、オリジナリティを追求していける組織を目指したいと思っております。今後とも本学ならびに本事業に対するご理解・ご協力を心からお願い申し上げます。



ダイバーシティ推進担当学長補佐  
ダイバーシティ推進室長

高雄 由美子

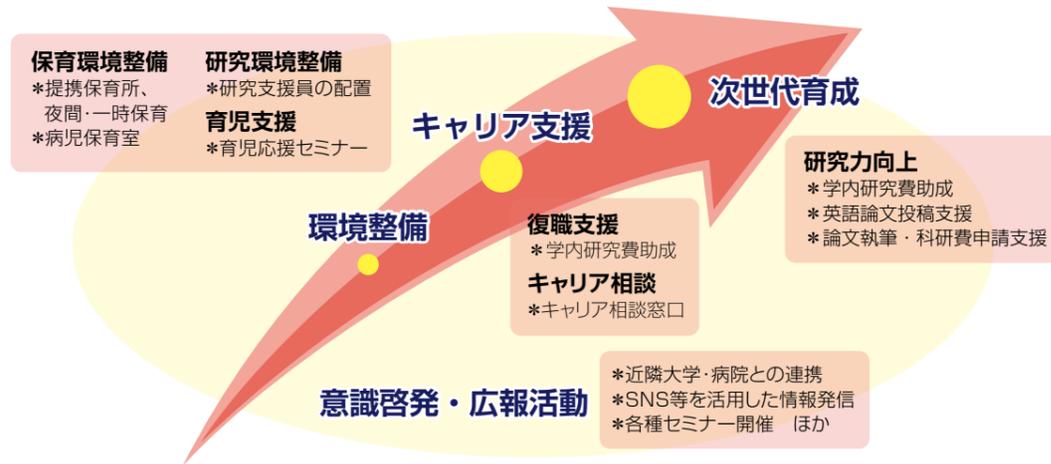
2023年4月よりダイバーシティ推進室長を拝命いたしました。わが国では、2015年に、優秀な女性人材の確保・養成、維持体制の整備目的に「女性活躍推進法」が制定されました。本学は、これに先駆け2010年より男女共同参画に関する学生教育が開始となり、2014年には「男女共同参画宣言」、2020年4月からは「ダイバーシティ推進本部」が立ち上がりました。

日本は今後待ったなしで少子高齢化社会を迎え、日本を支える人材確保や維持が困難となる厳しい時代を迎えます。われわれに課された仕事は、優秀な人材を育てて世の中に輩出し、これらの人たちがさらに後輩を育成することだと考えます。ダイバーシティとは多様性のことですが、個人個人が性別や人種、信条、能力などの差異で差別や区別をされず、優秀な人材や頑張っている人材に活躍の場を提供するのがわれわれのミッションの1つです。男女参画問題はダイバーシティ推進において解決すべき重要事案です。これまで性差別やハラスメントで、活躍したくてもできなかった女性医師に対して“道しるべ”を提示すること、特に本学は、医学部の新入学者の女性比率が男性を上回っています。そして男女問わず、世の中に出たときに活躍できる医師を作っていく、彼ら彼女らが性差別などといった偏見を受けずに正当な評価を受ける土壌をしっかりと作ることがわれわれの責務です。しかしながら個人個人さまざまな事情を抱えているのも事実です。どのような環境におかれた人たちも、御自身のできる範囲で社会貢献をおこない個人が輝くことのできる環境を整備するのもダイバーシティ推進の仕事であると考えています。

これまでの諸先輩方の活躍に恥じぬよう、そしてさらに発展させるように頑張りたいと思っておりますので、皆様何卒ご協力ご支援お願いいたします。

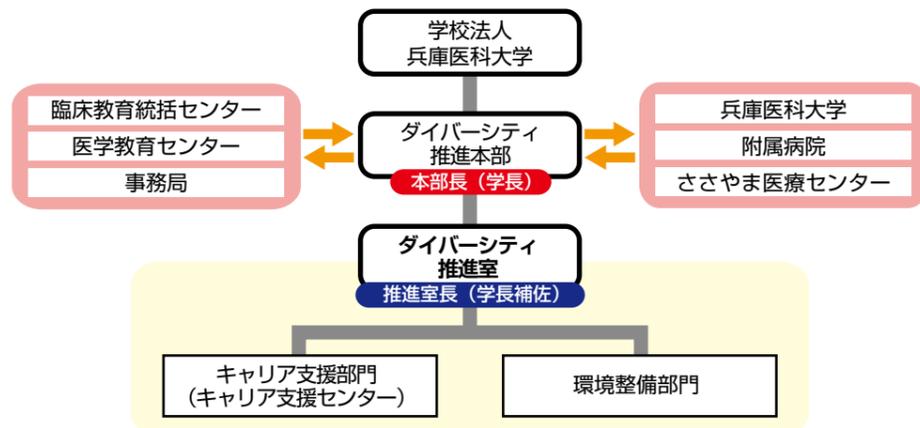
# 事業の概要

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・研究者の自立的・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」「キャリア支援」「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。



# 実施内容一覧

## 2023年度 主な実施内容

月日	区分	内容	実施時期
4月	広報活動	公式SNS開設(Twitter, Instagram)、ダイバーシティ推進室 教職員専用(学内)ホームページ リニューアル	2023/4/1
	キャリア応援	2023年度 ダイバーシティプロジェクト(以下DP)教員制度 公募	2023/4/3~5/15
	意識啓発	ダイバーシティ文庫 利用方法の見直し(Google formでの申込開始)	2023/4/13
	研究力向上	2023年度 英語論文投稿支援(校正・投稿費用等補助) 申請受付	2023/4/15~
5月	研究力向上	2022年度 ダイバーシティ研究費助成 研究成果報告会	2023/5/17
	研究力向上	2023年度 ダイバーシティ研究費助成 公募	2023/5/19~6/9
6月	研究力向上	2022年度 科研費申請書作成支援 フォローアップ面談	2023/5/22-6/1
	研究力向上	科研費申請支援セミナー(ワークショップ、講演会)「審査委員目線から見た申請書の欠点とその改良方法について」	2023/6/20
	研究力向上	科研費申請書作成支援(継続希望者、DP教員対象)	2023/6/1~8/31
	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とハラスメント防止」	2023/6/29
広報活動	「News Letter vol.5」発行	2023/6/27	
7月	キャリア応援	2023年度 DP教員 採択証書授与式	2023/7/1
	研究環境整備	DP教員への研究支援員配置	2023/7/4~
	調査・分析	ダイバーシティ推進室公式HP「女性の活躍に関するデータ」更新	2023/7/24
	調査・分析	男性労働者の育児休業取得率、男女の賃金の差異に関する情報の公表	2023/7/24
	研究力向上	若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループ(第1回)	2023/7/26
	事業推進	2023年度ダイバーシティ推進本部会議(第1回)・ダイバーシティ推進事業の今後の計画及び運営体制について・クラウドファンディングのプロジェクトについて	2023/7/31
8月	広報活動	キャリア支援センター教員ブログ名称を「なないろだより」に変更	2024/8/1
	キャリア応援	所属長・上長向け研修「女性教員育成研修(ワークショップ)」	2023/8/22-30
9月	研究力向上	若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループ(第2回、第3回)	2023/9/6, 22
	キャリア応援	2023年度 女性医師・研究者顕彰 公募	2023/9/25~11/16
10月	研究環境整備	クラウドファンディング「出産・育児でキャリアを諦めない! 研究支援で「明るい未来」を応援」を実施	2023/10/2~11/30
	研究環境整備	2023年度「研究支援員配置制度」 追加募集	2023/10/4~12/4
	研究力向上	論文執筆セミナー「論文執筆道場2023」(第1回)	2023/10/25
11月	広報活動	兵庫医科大学(医学部)大学祭「醫聖祭」への参加(クラウドファンディングおよびダイバーシティ推進事業の広報活動)	2023/11/11
12月	両立支援	育児支援ワーキンググループ(第2回)	2023/12/8
	事業推進	2023年度 ダイバーシティ推進本部会議(第2回)・クラウドファンディング結果報告	2023/12/20
		2024年度 研究支援員配置制度 募集要領(案)について・ダイバーシティプロジェクト教員制度に関する規程の一部改正について・2024年度予算について	
広報活動	「2022年度 ダイバーシティ推進事業 活動報告書」発行	2024/1/5	
1月	意識啓発	近畿地区 近隣医科大学 共同フォーラムへの参加	2024/1/24
	キャリア応援	2023年度 兵庫医科大学(医学部)女性医師・研究者顕彰 授賞式	2024/1/31
2月	研究力向上	論文執筆セミナー「論文執筆道場2023」(第2回)	2024/2/9
	広報活動	「News Letter vol.6」発行	2024/2/14
	研究環境整備	2024年度 研究支援員配置制度 公募	2024/2/19~3/19
	研究力向上	若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループ(第4回)アンケート実施	2024/2/22~3/4
意識啓発	ダイバーシティ推進SD講演会「コーチングセミナーアドバンス」	2024/2/29	
3月	意識啓発	イクボスセミナー「医療従事者だってワークライフバランスを」	2024/3/28

# ダイバーシティ研究環境整備

## クラウドファンディング

「出産・育児でキャリアを諦めない！研究支援で「明るい未来」を応援」

実施期間：2023年10月2日～11月30日  
 目標金額：400万円  
 寄付者：93人  
 寄付総額：6,385,000円  
 運営会社：READYFOR株式会社

本学では、育児や介護、病気療養等で時間的制約のある医師・研究者が、キャリアを断念することなく、研究を継続できる環境を整えるため、2021年度に「研究支援員配置制度」を開始し、これまでのべ12名の子育て中の医師・研究者への研究支援を行ってきました。

今年度は、本制度の拡充と本学のダイバーシティ推進活動を広く知ってもらうため、初の試みとしてクラウドファンディングを実施し、関連病院、企業、同窓会、保護者などへの趣意書によるご寄付の依頼のほか、クラウドファンディング運営会社のホームページや病院のデジタルサイネージを利用した広報活動等を行い、目標金額を上回るご寄付をいただくことができました。

また、このクラウドファンディングを原資とする新たな研究支援員配置制度では、これまでのデータ整理やグラフ作成などの事務的な補助以外にも、研究者の要望に柔軟に対応できるよう「テクニカルプラン(実験補助)」の新設など制度の充実を図り、2月より次年度に向けた募集を開始しました。



医学部大学祭「醫聖祭(いせいさい)」での案内ブースの設置



病院内デジタルサイネージでの広報活動

## 研究支援員配置制度

2023年度支援内訳：

	男性	女性	計
臨床系	2名	3名	5名
基礎系	-	1名	1名

**支援対象：**妊娠中、小学6年までの子の育児中、または介護・病気療養などにより、時間的制約のある医師・研究者

**支援内容：**データベース入力・整理、電子カルテ情報抽出、各種データの入力・整理、グラフ作成、紙媒体情報の電子化、研究資料・報告書類作成 他

**支援による効果：**

研究成果：外部資金の獲得(2件)、学会発表(7件)

ワークライフバランスの変化：

- ・夜中まで残業したり自宅でデータ整理をすることが激減した。
- ・時間のかかる繰り返し作業を分担してもらえることで、論文を読む時間や考えをまとめる時間が増えた。
- ・自宅での持ち帰りの作業が減り、子どもと向き合える時間が増えた。また寝不足等の解消により業務の効率も向上した。
- ・業務に追われ断念していたデータの取得ができた。
- ・家族や子どもと過ごす時間が確保された。
- ・効率よくデータの整理をしてもらい、論文投稿までの期間が短縮された。
- ・仕事・研究へのモチベーションのアップ など

### 制度利用者の感想

#### ▶内科医(男性)

臨床業務、および子育ての時間をどうしても確保する必要があり、研究時間はどうしても夜間に限られる現状があります。そのため、データ入力などの繰り返しではあるがかなり時間が取られる作業を補助頂くことは、研究の推進力としても、研究のメンタル維持としても、非常に有用であったと考えます。

#### ▶小児科医(女性)

これまでは研究をしたくても他の業務に逼迫されて時間的にも体力的にも諦めざるを得ない状況でしたが、支援員制度の利用で研究を進める効率が劇的に改善し大変感謝しています！こういったご支援があれば、これまで躊躇していた大規模な研究や、海外学会での発表などもより積極的に取り組んでいけると 생각합니다。

# 女性医師・研究者のキャリア応援

## ダイバーシティプロジェクト教員制度

### ▶ 制度の概要・目的

本学医学部での女子学生入学者が増加傾向にある一方で、ロールモデルとなる女性教員の管理職が少ないという課題に対するポジティブアクションプランとして、2023年度に「ダイバーシティプロジェクト教員制度（以下、DP教員と呼ぶ）」を創設しました。これは、教育・研究・診療のいずれかの領域で特筆すべき業績があり、将来活躍が期待される優秀な女性教員のキャリアアップを積極的にサポートしていく制度です。

学内公募（年1回）を行い、選考委員会による書類審査・面接審査を経て、常務会にて承認されたDP教員は、研究費の支給や研究支援員の優先配置などの支援を受けることができ、制度適用期間終了後の審査において、上位職への昇任を目指すことができます。

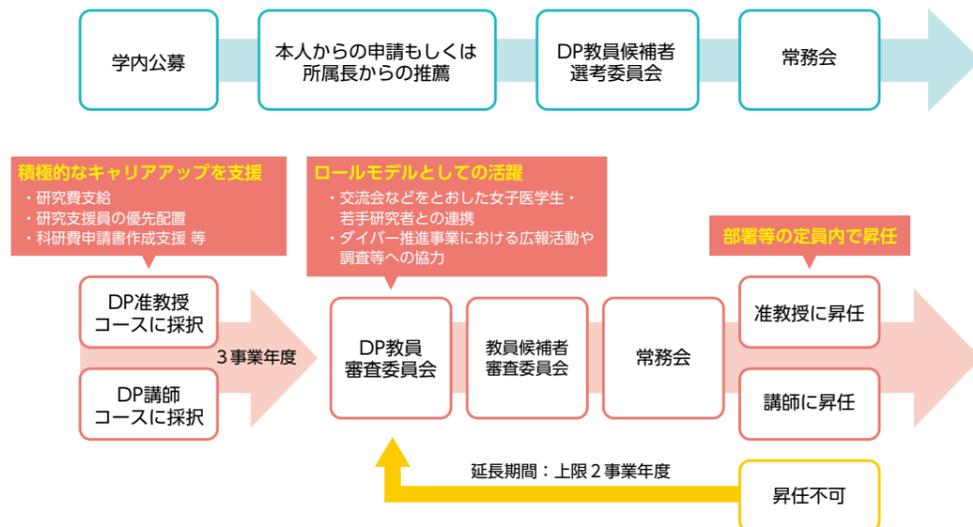
また、本制度ではDP教員がロールモデルとなり、女子医学生や若手研究者が本学でのビジョンが描きやすくなることや、DP教員が次世代のDP教員を育成するサイクルなどを期待しています。

**資格：**本学医学部に所属する女性の教員で、教育・研究・診療のいずれかの領域で卓越した業績を挙げ、昇任にふさわしい人格、見識を備えた者  
（DP准教授コースへの応募）講師、臨床准教授、教育准教授、研究准教授  
（DP講師コースへの応募）助教、臨床講師、教育講師、研究講師

**期間：**採択年度を含む3事業年度

**支援：**研究費の支給、キャリア支援センターが実施する研究支援員配置や科研費申請書類作成支援などの研究支援

**昇任：**適用期間終了後の審査により認められた場合、それぞれ、准教授および講師へ昇任



### ▶ 2023年度ダイバーシティプロジェクト教員制度 公募

**申請期間：**2023年4月3日～5月15日

**選考方法：**書類審査および面接審査

**応募数：**12件

**採択者：**DP准教授コース 1名 / DP講師コース 3名

## 採択授与式

**日時：**2023年7月1日

**出席者：**2023年度採択者、ダイバーシティ推進本部長（学長）、ダイバーシティ推進室長（学長補佐）、事務局

書類審査および面接審査による厳正な審査の結果、2023年度は12名の応募者の中から4名が採択され、7月1日に採択証書授与式を行いました。

学長からの祝辞にやや緊張した面持ちでしたが、それぞれ、本学初のDP教員としての抱負や目標を力強く述べられました。



## 女性教員育成研修（所属長・上長対象）

ダイバーシティプロジェクト（DP）教員制度では、女性教員のキャリアアップを支援するだけでなく、その所属長・上長へ向けた女性教員育成研修を定めています。今年度、DP教員をはじめ女性教員が所属する部署の管理職を対象に、マネジメントやキャリアアップのサポートに関する研修を実施しました。

前半の座学では、東京医科歯科大学の取り組みやサポート体制、女性上位職登用促進モデルの構築についてお話いただき、後半ではマネジメントにおける課題について、講師を交えた参加者同士のディスカッションを行いました。



**日時：**2023年8月22日、30日

**講師：**宮崎 泰成 先生

東京医科歯科大学 副理事

学生支援・保健管理機構長、統合呼吸器病学・呼吸器内科 教授

※学校名・役職などは実施時のもの

**参加：**15名（副理事長、病院長、主任教授、所属長・上長、ほか）

## 女性医師・研究者顕彰

本学では、女性医師・研究者のロールモデルが少ないという課題解決のため、本制度を創設しました。優れた教育・研究・臨床活動を行い、ダイバーシティ推進に取り組む女性医師・研究者、また熱意をもって研究に取り組む若手を顕彰することで、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を目的に実施しています。

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、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	山谷 文乃 (産科婦人科学 講師)
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	余田 佳子 (公衆衛生学 教育講師)
奨励賞	作間 未織 (英語・臨床疫学 准教授)

### ▶ 2023 年度 授賞式

日 時：2024 年 1 月 31 日

授賞式では、鈴木 敬一郎 学長から表彰と受賞者への激励があり、続いて、山谷 文乃 講師、余田 佳子 教育講師による各部門の代表者スピーチと質疑応答が行われ、小山 英則 ダイバーシティ担当副学長より講評がありました。また、高雄 由美子 ダイバーシティ推進室長より、2023 年度のダイバーシティ推進活動報告を行いました。



## ダイバーシティ研究費助成

本学の女性研究者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ダイバーシティ研究費助成は、これまでの「キャリア応援研究助成」と「リーダーシップ向上研究助成」を「女性研究者 研究費助成」とし、助成期間を 1 年間から 2 年間に変更しました。2023 年度は 6 件の応募があり、2 件が採択となりました。

助成タイプ	応募数 (件)	採択数 (件)	採択額 (千円)
女性研究者 研究費助成 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	6	2	998
リスタートアップ 研究費助成 (性別問わず) 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	今年度の応募は無し		

### ▶ 研究成果報告会 (2022 年度採択者)

昨年度の研究費助成採択者の研究の進捗や成果報告、女性研究者の交流、ダイバーシティ事業に関する意見交換を目的として実施しました。

日 時：2023 年 5 月 17 日

参加者：2022 年度採択者 6 名、ダイバーシティ推進室教員 3 名、事務局

開催方法：オンライン



## 英語論文投稿支援 (校正・投稿費用等補助)

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

2023 年度実績 8 件 562,888 円 (うち、7 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）

### ▶ 科研費申請支援セミナー「審査委員目線から見た申請書の欠点とその改良方法について」

若手医師・研究者の研究力向上の一環として、社会学連携・研究推進センター/産学連携・研究推進部門とダイバーシティ推進室の共催で実施しました。

第1部の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を対象とし、実際の調書を添削しながら、文章の構成や読みやすい調書作成のポイントなどをご指導いただきました。第2部は、西宮・神戸・篠山・梅田の全キャンパスからオンラインで受講できるハイブリッド形式での講演会を行い、多数の参加がありました。

日 時：2023年6月20日

第1部：ワークショップ、第2部：講演会

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 21名、講演会 88名（会場・オンライン）、E-Learning 37名



#### 参加者からの感想

- 良かれと思って書いていた事が、必要なかった事が分かり目からウロコだった。
- 自分の申請書を具体的に修正かつ解説してもらえたことがよかったです。
- 評価者が見るポイントがよくわかった。



## 科研費申請書類作成支援

女性医師・研究者のキャリア形成に向けた競争的資金の獲得および研究力向上の一環として実施しました。前年度からの継続支援者に対しては、5月にキャリア支援センター教員によるフォローアップ面談を行うなど、早めに支援を開始し、また、今年度創設されたダイバーシティプロジェクト教員に対しても申請調書の構成や方向性などについてアドバイスなどを行った結果、令和6（2024）年度科研費では2件（基盤（C）、若手研究）の採択がありました。

支援期間：2023年5月～8月（前年度のフォローアップ面談含む）

対象者：女性医師・研究者（医学部）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のアドバイス

支援者数：7名

## 論文執筆セミナー

若手医師・研究者の研究力向上を目的とした論文執筆セミナーでは、今年度、少人数のワークショップ形式で「論文執筆道場」を実施し、入門者が提供した論文やポスターなどを資料として、改善点や作成のポイントをアドバイスしていただきました。

また、過去に開催した「論文執筆セミナー」をE-learningへ再掲載しました。

### 論文執筆道場 2023

テーマ	開催日	参加数
「Introduction, 構成について」 「Result, Discussion について」	2023年10月25日	8名
「学会抄録の書き方、ポスター作成のコツ」 「Case Report の書き方」	2024年 2月 9日	11名

講 師：建石 良介 先生 東京大学大学院医学系研究科 消化器内科 准教授

対 象：若手医師・研究者

開催方法：オンライン

## 若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループ

本学の若手医師・研究者の研究力向上と学内研究支援情報の効果的な発信について検討するためのワーキンググループを立ち上げ、医師・研究者、研究推進部門、ダイバーシティ推進室による活動を行いました。



	内容	開催日
第1回 キックオフミーティング	・ワーキンググループの趣旨・目的 ・本学の研究の現状について ・ダイバーシティ推進事業について ・若手研究者の研究力向上について、課題把握および解決策の検討、他	2023年 7月26日
第2回 ワーキングメンバー打合せ	・本学の科研費応募・採択状況分析と課題について ・研究支援に関する情報の効果的な発信方法について ・若手研究者の研究力向上のための施策について	2023年 9月6日
第3回 研究推進部門事務局との打合せ	科研費リーフレット作成に関する検討	2023年 9月22日
第4回 アンケートの実施	科研費リーフレットに関して、 ワーキンググループメンバーからの意見集約	2024年 2月22日～ 3月4日

## 都市型保育園ポポラー「兵庫武庫川園」

本学西宮キャンパスに隣接した認可外保育園では、大学や附属病院に勤務する職員のための専用枠を設けています。

対象職種	兵庫医科大学・附属病院に勤務する教職員のうち 医師、看護師、助産師、メディカルスタッフ、事務 職員、教員（常勤のみ）、社会人大学院生
対象年齢	生後2ヶ月～未就学児（6歳）まで
定員	専用枠：50名



	利用者数	対前年度
専用枠（月極）	平均 37名	148.0%
夜間保育	のべ 343名	120.8%
祝日開園日（全3日）	のべ 43名	

## 院内病児保育室ゆりかご

2016年4月に病院内に設置した病児保育室ゆりかごでは、教職員の子どもが発熱やケガにより一般の保育施設での預かりが困難な場合、保護者に代わって病中・病後児の保育を行います。

対象職種	兵庫医科大学・附属病院に勤務する教職員・学生
対象年齢	生後6ヶ月～小学校3年生まで
定員	2名（ただし感染症児の受け入れ時は1名）



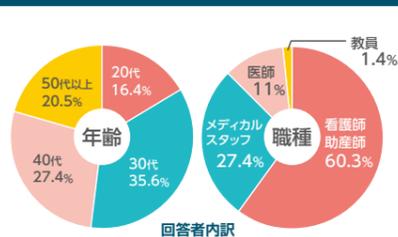
	人数	対前年度
利用者数	のべ 63名	92.2%
登録者数	265名	118.3%

## 育児支援ワーキンググループの活動

ダイバーシティ推進室の環境整備部門では、メディカルスタッフと事務局職員による育児支援ワーキンググループで、育児と業務の両立のための活動を行っています。今年度は、病児保育室空室日の搾乳スペースとしての利用についてニーズ調査を実施しました。

実施期間	2023年5月25日～7月31日
調査対象者	本学教職員（女性）のうち、医師（臨床系教員、病院助手、レジデント、臨床研修医、非常勤医師）、看護師・助産師、メディカルスタッフ、教員
調査方法	WEB アンケート
回答件数	73件

アンケート結果（概要）



- 回答者の82.2%が、病児保育室を利用した搾乳スペースについて「ぜひ利用したい」「機会があれば利用したい」と回答。
- 過去に「職場内で搾乳経験がある教職員」（12名）のうち、搾乳場所として最も多かったのがトイレ（50%）、次いで更衣室（25%）であり、搾乳経験者の多くが臨時のスペースを利用して搾乳を行っていた。
- 搾乳スペースに必要なと考える備品として「母乳保管用冷蔵庫」が75%と、最も多かった。
- 搾乳スペースに必要な配慮は、1位：プライバシーの確保、2位：清潔さ、3位：手洗いスペースの設置、その他、リアルタイムの空き室情報、搾乳機のレンタルなどが挙げられた。

## ダイバーシティ推進 SD 講演会

役員および教職員のダイバーシティに関する意識啓発を目的とした講演会を開催しました。本学医学教育センター 蓮沼 直子 特別招聘教授によるセミナーでは、講演およびグループワークで、より実践的なコミュニケーションスキルを学び、多くの職種からの参加がありました。

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とハラスメント防止	2023年 6月29日	ハイブリッド	61名	
コーチングセミナー アドバンス ～自身のリーダータイプ、相手のタイプを 知りコミュニケーションに生かす～	2024年 2月29日	オンライン	47名	32名

講師：蓮沼 直子 先生

広島大学医学部附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、

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 他多数  
米国 NLP ※協会認定トレーナー、認定コーチ

※ Neuro Linguistic Programming（神経言語学プログラミング）

対象：役員・全教職員

### 参加者からの感想

- ワークショップで他の教職員と意見を共有することで、自分や他人がこうしなければならないと決めつけていたルールがあったことに気付かされました。（アンガーマネジメント受講者）
- ハラスメントは、個人によって受けとめかたが違うので、状況や関係性、普段からのコミュニケーションの有無によって対応が変わると思いますが「組織を強くしていくために、多様性を受け入れることが重要」というお話が、問題解決のヒントになるような気がしました。（アンガーマネジメント受講者）
- リーダータイプにも色々なタイプがあることを知り、自分に合ったリーダーの特性を活かし、職場でのコミュニケーションに役立てていきたいと思っています。（コーチング受講者）



## イクボスセミナー

本学は2022年度にイクボス宣言をしました。「多様な生き方を尊重し、教職員や学生一人ひとりが望むキャリア形成や人生を応援する組織」への取り組みとして、イクボスセミナーを総務課との共催で開催し、役員をはじめ管理職・監督職が、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを意識した職場作りの必要性、人的資本経営がもたらすメリット、イクボス的な上司の心得などを学びました。

▶「医療従事者だってワーク・ライフ・バランスを ～イクボスで誰もが活躍できる職場に～」

日時：2024年3月28日

講師：川島 高之 先生

NPO 法人ファザーリング・ジャパン 理事  
株式会社 K & Partners 社長  
株式会社川島製作所 社長

対象：役員・管理職・監督職

参加者：99名（会場参加 30名、E+Learning 受講 69名）



### 参加者からの感想

- アップデートされたワーク・ライフ・バランスの考え方を知ることができた。
- 管理職としての心得について考えさせられた。
- 「個人の私生活を尊重することが、いい結果を出す職場」と言われたことに安心した。

## 他大学との交流 近畿医科大学共同フォーラム

近畿地区の5医科大学によるフォーラムに参加し、各大学の女性医師・研究者支援への取り組みや今後の展望、課題についての意見交換を行いました。本学からはダイバーシティ推進室長をはじめ教員と事務局から6名が参加しました。他大学の取り組みについて、実施の背景や効果などを具体的に知ることができたほか、医科大学ならではの課題などを共有することができました。



日時：2024年1月24日

形式：オンライン

参加者：大阪医科薬科大学、関西医科大学、京都府立医科大学、奈良県立医科大学、兵庫医科大学より、約30名

内容：医科大学におけるダイバーシティ推進や女性医師・研究者の活躍促進について

## 「教職員専用ホームページ」をリニューアル、「ダイバーシティ文庫」利用方法の見直し

医師・研究者支援情報、学内の保育所や病児保育室に関する情報、ダイバーシティ推進室が開催するセミナー案内等をまとめた教職員専用ホームページをリニューアルしました。同時に、ダイバーシティ文庫の利用方法を見直し、Google フォームからの申込みや学内便による貸出・返却など、西宮キャンパス以外の教職員も利用しやすくなりました。



教職員専用ホームページ



ダイバーシティ文庫申込フォーム

## SNS による情報の発信

本学のダイバーシティ推進活動について広く知っていただくため、4月に SNS を開設し、活動報告などを発信しています。



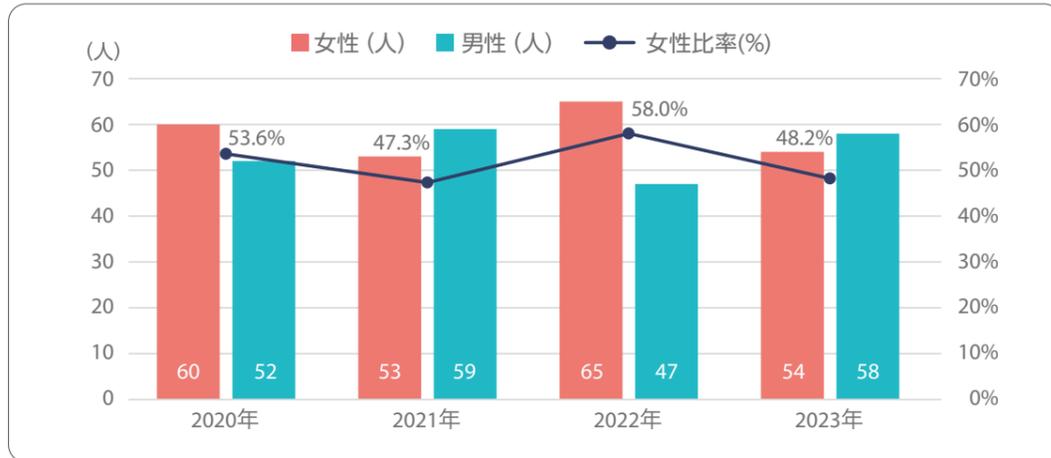
## ニュースレター

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 News Letter を発行しています。今年度は6月・2月に発行し、ダイバーシティプロジェクト (DP) 教員制度の創設、研究支援員配置制度拡充のためのクラウドファンディングの実施、各種講演会の開催等の報告をしました。

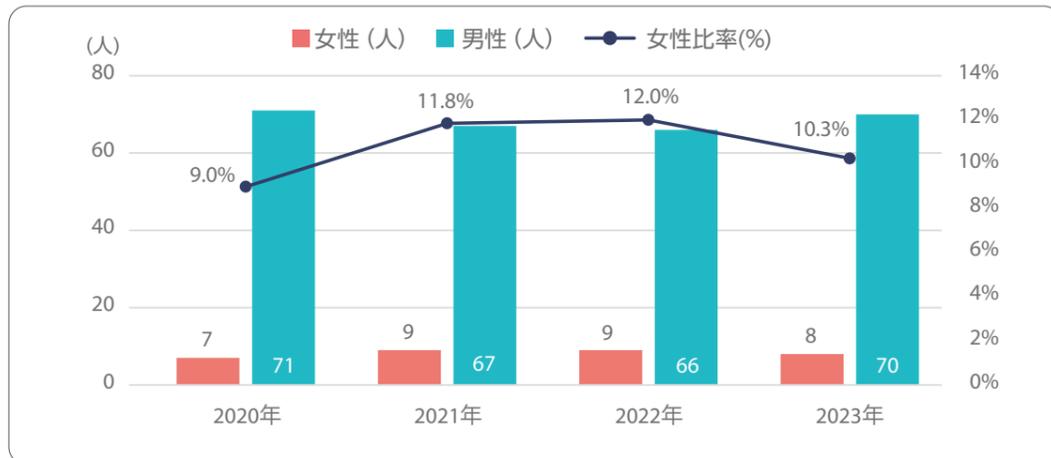


# 各種データ

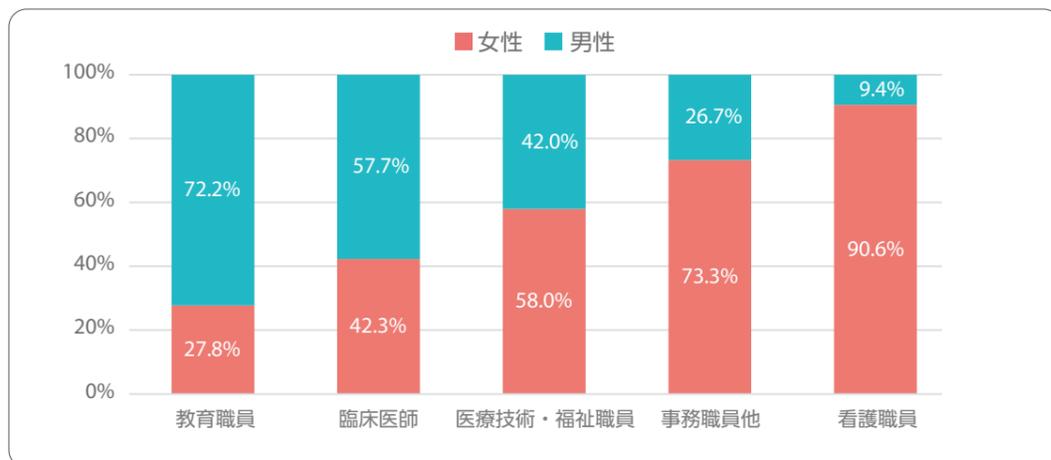
入学者数および入学者に占める女性比率の年次推移 (2020年度～2023年度)※医学部



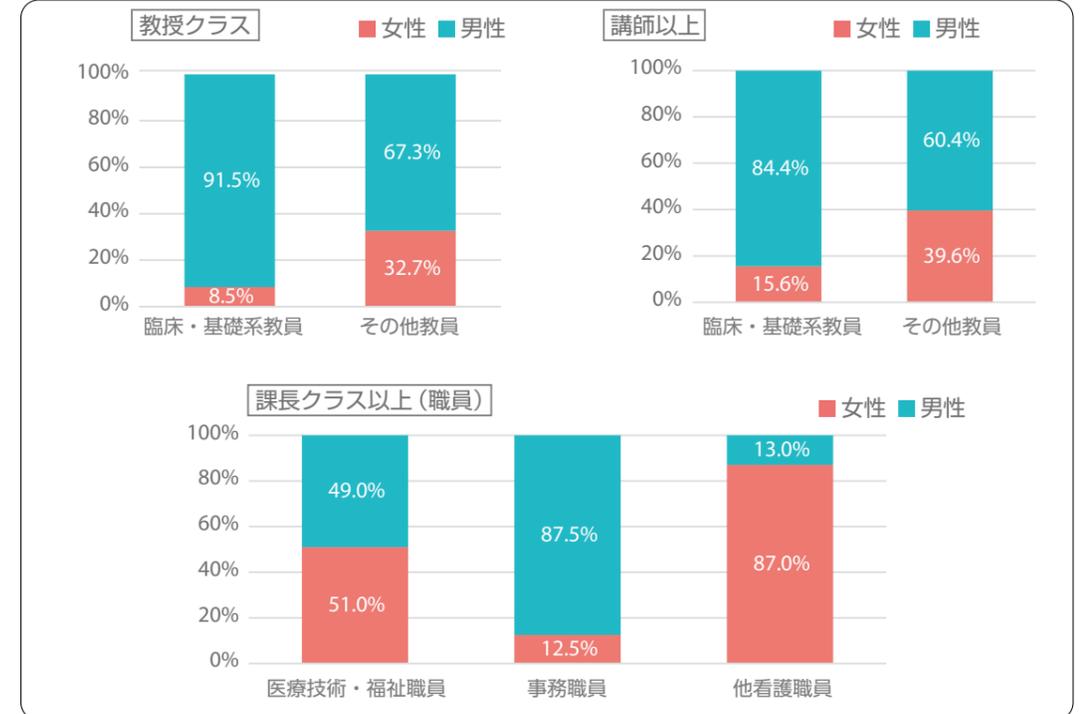
教授数および教授に占める女性比率の年次推移 (2020年度～2023年度)※医学部



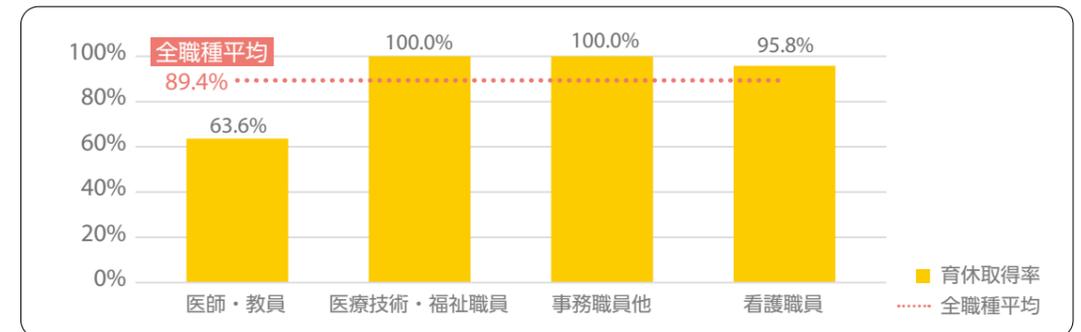
専任教職員の在職者における男女比率 (2023年5月1日時点)※役員を除く



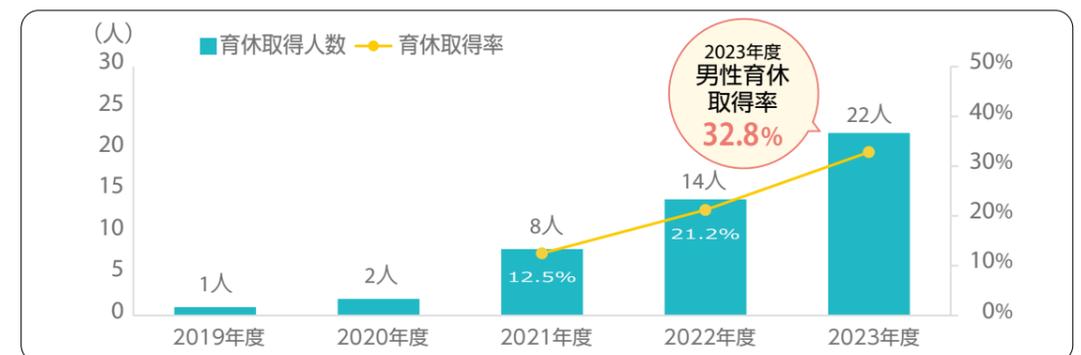
管理職者における男女比率 (2023年5月1日時点)※役員を除く



育児休業取得率 (2023年度)※女性のみ 育児休業取得率(%) = 育児休業取得人数 / 産前産後休暇人数×100



男性の育児取得状況の年次推移 (2019年度～2023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



## 男女の賃金の差異の情報公表について

女性活躍推進法の省令改正に伴い、対象となる企業は、2022年7月8日から男女の賃金実態を正確に把握し、数値を公表することが必須となりました。

	男女の賃金の差異※
全 体	70.1%
正 規 職 員	75.9%
非正規職員	100.9%

正規職員（内訳）	男女の賃金の差異※
専任教員	86.6%
専任職員	89.0%
臨床医師・臨床研修医	85.7%

非正規職員（内訳）	男女の賃金の差異※
嘱託職員・準職員等	103.2%
アルバイト・非常勤等	106.6%

※ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

**対象期間：**2023年4月1日～2024年3月31日

**賃 金：**基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職金、通勤手当を除く。

**対 象：**全キャンパス教職員（役員を除く）

・正規職員（専任教員、専任職員、臨床医師、臨床研修医）

・非正規職員（嘱託職員、準職員、再雇用職員、アルバイト・非常勤）

※アルバイト・非常勤労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出

**分 析：**

- ・本学は大学に附属病院を持つ組織であるため、雇用形態・職種が多岐にわたり、各職種にて業務内容も大きく異なるため、全体の区分による分析は困難である。
- ・正規職員においては、相対的に女性の賃金が男性より低い傾向にある。なお、同一労働における男女の賃金差はなく、差異の主な要因としては、女性の管理職の少なさ、短時間勤務等の影響が考えられる。
- ・非正規職員においては、看護職や実験補助など比較的専門性の高い職種に女性が多いため、女性の賃金が高い傾向にあると思われる。

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/](https://www.hyo-med.ac.jp/corporation/about/activity/diversity/office/)