

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）」

2024

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

目 次

事業の概要・事業の体制	1
実施内容一覧	
● 2024 年度 主な実施内容	2
ダイバーシティ研究環境整備	
● 研究支援員配置制度	3
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	4
● ダイバーシティプロジェクト教員交流会	5
● 女性教員育成研修（所属長・上長対象）	5
● 女性医師・研究者顕彰	6
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	7
● 科研費申請資料作成支援	7
● 英語論文投稿支援（校正・投稿費用等補助）	7
● 科研費申請支援セミナー	8
● 若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループ	8
育児と仕事の両立支援	
● 保育園ポポラー「兵庫武庫川園」	9
● 院内病児保育室ゆりかご	9
広報活動と意識啓発	
● ダイバーシティ推進 SD 講演会	10
● 幹部教員 FD 研修「イクボスワークショップ」	11
● 育児支援講演会「男性の産後うつと父親支援の方法」オンラインセミナー	11
● 他大学との交流「第2回 近畿地区 近隣医科大学 医療職サポート事業 共同フォーラム」	12
● ホームページの充実	12
● ニュースレター	12
各種データ	13
● 男女の賃金の差異の情報公表について	15

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。

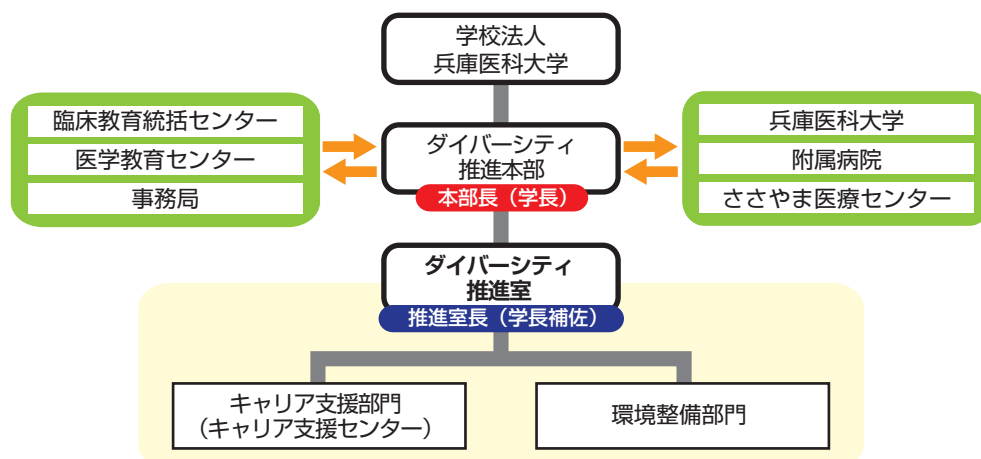
本学では「女性医師・研究者の自律的・継続的なキャリア形成のための環境基盤の構築」をテーマに、「環境整備」「キャリア支援」「次世代育成」を軸として事業を推進しています。



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

2024年度 主な実施内容

月日	区 分	内 容	実施時期
4月	キャリア応援	2024年度 ダイバーシティプロジェクト(以下DP)教員制度 公募	2024/4/12~5/13
	研究力向上	2024年度 英語論文投稿支援(校正・投稿費用等補助) 申請受付	2024/4/15~
	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」 オンデマンド配信	2024/4/4~5/31
5月	広報活動	ダイバーシティ推進室公式HP 「DP教員」ページを新設	2024/5/3
	研究力向上	2023年度 科研費申請書作成支援 フォローアップ面談	2024/5/7~5/15
	研究力向上	2024年度 ダイバーシティ研究費助成 公募	2024/5/20~6/7
	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活動 「研究を始めるあなたへ ~科研費獲得までのロードマップ~」発行	2024/5/28
	意識啓発	幹部教員FD研修「イクボスワークショップ」	2024/5/31
6月	研究力向上	2024年度 科研費申請資料作成支援(女性医師・女性研究者(医学部)対象) 公募	2024/6/4~8/31
	両立支援	育児支援ワーキンググループ(第1回)	2024/6/6
	意識啓発	ダイバーシティ推進SD講演会「基礎から学ばンガーマネジメント」	2024/6/14
	両立支援	育児支援講演会「男性の産後うつと父親支援の方法」 オンラインセミナー	2024/6/14~10/31
	意識啓発	ダイバーシティ文庫 デジタル本棚活用による蔵書整理	2024/6/21
7月	研究環境整備	2024年度 研究支援員配置制度 公募	2024/7/1~
	キャリア応援	2024年度 DP教員 採択証書授与式	2024/7/1
	研究力向上	科研費申請支援セミナー「研究費を獲得するために」	2024/7/10
	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	2024/7/24
	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	2024/7/24
	キャリア応援	DP教員交流会 開催	2024/7/31
8月	研究環境整備	2024年度「研究支援員配置制度」 通年募集へ切替	2024/8/28~
9月	キャリア応援	2024年度 女性医師・研究者顕彰 公募	2024/9/12~10/18
10月	事業推進	2024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進捗状況と今後の方針について ・次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画の更新について ・女性活躍推進法による一般事業主行動計画の更新について	2024/10/2
	広報活動	「News Letter Vol.7」発行	2024/10/3
11月	キャリア応援	兵庫医科大学医学会 学内研究発表ポスターセッション (2023年度DP教員3名参加)	2024/11/1
12月	意識啓発	女性教員育成研修(所属長・上長対象) 「女性医師のキャリアアップ支援が医療界の持続可能な未来を拓く」	2024/12/18
	事業推進	第2回 近畿地区 近隣医科大学 医療職サポート事業 共同フォーラムへの参加	2024/12/18
1月	広報活動	「2023年度 ダイバーシティ推進事業 活動報告書」発行	2025/1/17
	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 ~NLP vs コーチング vs 行動経済学」	2025/1/23
2月	キャリア応援	2024年度 兵庫医科大学(医学部)女性医師・研究者顕彰 授賞式	2025/2/26
3月	事業推進	2024年度ダイバーシティ推進本部会議(第2回) ・2025年度ダイバーシティプロジェクト教員制度 募集要項について ・令和7年度 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ公募について 等	2025/3/19
	広報活動	「News Letter vol.8」発行	2025/3/27
	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」プロジェクト終了報告	2025/3/31

ダイバーシティ研究環境整備

研究支援員配置制度

本学では、育児や介護、病気療養など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為、2021年度より研究支援員の配置による研究支援を行っています。

2023年度に実施した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」でのご寄付により、今年度は実験やデータ解析など専門的な支援も行える「テクニカルプラン」を新設し、利用者のニーズに合わせた体制を整備しました。

2024年度利用者内訳：

	男性	女性	計
臨床系	—	4名	4名
基礎系	—	1名	1名

支援対象：ライフイベント※などにより時間的制約のある医師・研究者（男女問わず）

※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等

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、DNA
抽出・PCR検査等の実験に係る補助 他

支援による成果：外部資金の獲得（1件）
学会発表（4件）

制度利用者の感想

▶基礎系教員（女性）

テクニカルプランを初めて利用し、これまでなら子供の事情等で実験計画をずらさなければならなかったところが、予定通りに実験を行うことができ、研究が滞りなく進められ大変助かりました。また、これまでは残業したり、家で仕事をしたりして体調を崩すことがありましたが、今は意識的にプライベートと仕事の時間を分けられるようになりました。

▶内科医（女性）

データ整理や文献検索といった事務補助業務を担ってもらうことで、子育てと診療のバランスが改善され、時間的・精神的な余裕が生まれた結果、諦めかけていた研究活動が再び前に進められる環境が整い、今後の解析や成果発表に向けた準備が着実に進行しています。

▶小児科医（女性）

研究に必須となるデータ入力作業を担っていただいたおかげで、勤務時間中は臨床業務（診療）に集中することができ、心身への負担が減り、ワークライフバランスが安定しました。

学校法人兵庫医科大学ダイバーシティ推進室 研究支援員配置制度 特別号

News Letter

ダイバーシティ推進室では、ワーク・ライフ・バランスのとれた研究環境の実現を目指し、性別に関わらず、子育てや介護と「研究」の両立ができるよう研究支援員を派遣しています！

こんにちは
ありませんか？

- ✓ 日々たまっていくデータの整理が追いつかない！
- ✓ 科研費申請や学会発表の提出に必要なデータのまとめがしたい！
- ✓ 論文や学会発表に使用するグラフや図表の作成に時間が掛かる！
- ✓ 実験の繁忙期に試薬の準備やデータ取得を手伝ってほしい、etc.

希望に合わせて2つのプランから選択できます

※支援期間・回数等は勤務条件に応じて調整が可能な場合があります。

A テクニカルプラン
実験器具や試薬の準備、データ収集・管理等の研究補助業務の支援

B 事務補助プラン
データ入力や整理等、研究にかかわる事務補助を行う支援

【対象（性別問わず）】
医学部（西宮キャンパス）を主たる勤務先とする専任教員（専任教員を含む）准教授等。以下のいずれかの理由により、研究支援を必要とする者

- ◆ 妊娠中
- ◆ 同居する家族の介護・看護をしている
- ◆ 小児科医としての子の保護者で、積極的に育児をしている
- ◆ 病気療養、不妊治療、家庭の事情により実感が必須

利用者の感想

- 実験は事務を支援してもらえらるので研究のストラジーに注力できるようになった
- 子育てと両立しながら研究を続けることができた
- 研究の進捗が速くなり、論文の発表ができた
- 子どもに関する負担が軽減し、ワークライフバランスが安定した

クラウドファンディングの寄付を原資とした研究支援です！
2023年10月2日～11月30日に実施した、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」では、90名の団体・個人の皆様より総額 6,385,000 円の寄付を頂きました。

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

本学医学部では、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依然として少ないという課題があり、これに対するポジティブ・アクションとして、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する「ダイバーシティプロジェクト教員（以下、DP 教員と呼ぶ）制度」を2023年度から実施しています。

書類および面接審査で選出された者は、DP 准教授または DP 講師として昇任し、制度適用期間中はダイバーシティ推進室が中心となり、研究費支給や研究支援員の優先配置などの支援を行い、期間終了後の審査を経て上位職への昇任を目指すことができます。また、DP 教員がロールモデルとなることで、女子医学生や若手研究者が、本学でのキャリアを描きやすくなるなど、次世代育成のサイクルが期待されます。

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

▶ 2024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： 2024年4月12日～5月13日

選 考 方 法： 書類審査および面接審査

応 募 数： 4件

採 択 数： DP 准教授コース 1名／DP 講師コース 1名

7月1日に学長から採択証書が授与され、これからの活躍への期待と激励の言葉がかけられました。



ダイバーシティプロジェクト教員交流会

日 時：2024年7月31日

参加者：ダイバーシティプロジェクト (DP) 教員5名、鈴木 敬一郎 学長 (ダイバーシティ推進本部長)、ダイバーシティ推進事業に関わる教員、事務局

DP 教員の連携をはかり、ダイバーシティ推進事業に関わる教員が、女性医師・研究者活躍のために必要な支援や課題を共有する目的で交流会を実施しました。DP 教員より、この1年の振り返りや今後の抱負が発表された後、「兵庫医科大学の女性研究者全体の底上げには何が必要か？」というテーマで座談会が行われ、活発な意見が交わされました。



女性教員育成研修 (所属長・上長対象)

日 時：2024年12月18日

講 師：筧 善行 先生

香川大学 前学長、名誉教授、
イノベーションデザイン研究所 所長
※学校名・役職などは実施時のもの

参 加：47名 (会場27名 + E-Learning 20名)

「ダイバーシティプロジェクト (DP) 教員制度」では、女性教員へ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、実施しています。



2024年度は、香川大学前学長の筧 善行 先生を講師に迎え、女性医師を取り巻く歴史の変遷や現状の課題から、筧先生ご自身の講座運営時のエピソード、さらには香川大学でのライフイベント中の女性医師への働き方支援策など、具体的な取り組みについてご講演いただきました。研修には役員をはじめ管理職教員、女性医師・研究者などが参加し、後日 E-Learning での配信を行いました。

女性医師・研究者顕彰

本制度は、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の女性医師・研究者を顕彰することで、受賞者はもとよりこれに続く若手人材の育成や意欲向上に資することを目的として実施しています。2024年度は7名が受賞しました。

▶ 2024年度受賞者 ※職位 / 所属は受賞時のもの

トップリダー部門	
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	藤原 範子（生化学 教育教授）
	田附 裕子（消化器外科学／小児外科 准教授）
次世代リーダー賞	中村 久美子（健康医療学 臨床講師）
	飯田 倫子（脳神経外科学 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	米田 和恵（胸部腫瘍学 特任講師）
	土居 亜紀子（先端医学研究所／神経再生研究部門 助教）
準奨励賞	江川 可純（社会医学／予防医学部門 助教）



▶ 2024年度 授賞式

日 時：2025年2月26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、その後、トップリダー部門の藤原 範子 教育教授、田附 裕子 准教授、女性研究者学術部門の米田 和恵 特任講師、土居 亜紀子 助教が代表スピーチを行いました。また本授賞式に合わせ、2024年度のダイバーシティ推進活動について、高雄 由美子 ダイバーシティ推進室長より報告がありました。



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

本学では女性研究者の研究力向上および優れた研究成果の創出、男女問わずライフイベント等による休職・離職からのリスタートを支援する目的で、ダイバーシティ研究費助成を行っています。2024年度から、学内の他の研究費助成と同時期に公募を行うことで研究者の利便性を高めました。当研究費助成には6件の応募があり、4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	4	2,000
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		



科研費申請資料作成支援

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を目的として実施しました。前年度支援者のうち不採択者に対しては、キャリア支援センター教員が審査結果を元にフォローアップ面談を行い、申請書の見直しなどを行いました。また、ダイバーシティプロジェクト教員と希望者には面談やメールなどで申請調書の方向性や構成等についてアドバイスをを行い、令和7（2025）年度科研費では1件（基盤（C））の採択につながりました。

支援期間：2024年4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：5名（前年度からの継続者含む）

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

2024年度実績 5件 390,462円（すべてアクセプト）

科研費申請支援セミナー

▶科研費申請支援セミナー「研究費を獲得するために」

社学連携・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科研費申請支援セミナーを開催しました。これまでに数多くの科研費や公的研究費の採択実績を持つ講師から、研究費獲得のメリットや読みやすい申請書作成のポイントなどについて、ご講演いただきました。

西宮キャンパスで行われた講義は、オンラインで神戸・梅田・篠山キャンパスへ配信され、当日は124名の研究者が受講しました。また、科研費の公募期間中は学内の研究者がいつでも視聴できるよう、E-Learning で公開し、39名が視聴しました。



日 時：2024年7月10日

講 師：阿部 高明 先生 東北大学大学院医工学研究科 教授

参加者：163名(会場 54名、オンライン 70名、E-Learning 39名)



参加者からの感想

- 見やすい申請書の実例がとても印象的だった。
- 審査員の目線から申請書の書き方について教えてくださり勉強になった。
- 科研費以外の助成金についても詳しく説明いただき、大いに参考になった。

若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループ

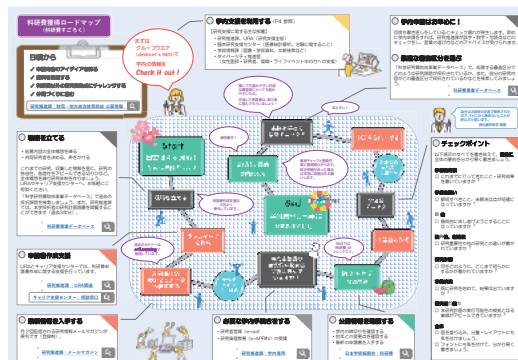
▶「研究を始めるあなたへ ～科研費獲得までの Road map～」発行



若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループは、医師・研究者、研究推進部門、ダイバーシティ推進室のメンバーで活動しています。

2023年度より「若手の科研費への応募を増やすためには」というテーマで検討を重ね、

初めて科研費へ応募する研究者のために、研究費獲得のメリットや学内支援情報を集約したリーフレット「研究を始めるあなたへ ～科研費獲得までの Road map～」を制作・発行しました。リーフレットはダイバーシティ推進室のホームページからダウンロードできるほか、研究推進課のカウンターや科研費申請支援セミナーなどで配布を行いました。



育児と仕事の両立支援

保育園ポプラー「兵庫武庫川園」

保育園ポプラーは、兵庫医科大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、兵庫医科大学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（常勤・非常勤）、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
保育時間	基本保育：月～土曜日 7：30～18：00（延長20：00） 休園日：日曜日・祝日・年末年始
夜間保育	毎週 火・金曜日 16：00～翌9：30 （夜間保育を必要とする医師・看護師メディカルスタッフ等）
その他	・専用枠以外の職員・学生は一般枠での利用可（生後2ヶ月～10歳まで） ・一時保育あり（生後2ヶ月～10歳まで）

▶利用実績

	利用者数	対前年度
専用枠（月極）	平均 33名	92.0%
夜間保育	のべ314名	91.5%
祝日開院日（全2日）	のべ29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。2024年6月より利用者からの要望が多かった受け入れ対象年齢について、小学校3年生から小学校6年生に引き上げました。

対象職種	兵庫医科大学・附属病院に勤務する教職員
対象年齢	生後6ヶ月～小学校6年生まで
定 員	2名（ただし感染症児の受け入れ時は1名）
保育時間	月～金曜日 8：30～18：00 休室日：土・日曜日・祝日・お盆（8/13～15）・年末年始（12/29～1/3）※祝日開院日は開室
場 所	兵庫医科大学 1号館2階 西側
予約時間	前日～当日朝6：30まで

▶利用実績

	人 数	対前年度
利用者数	のべ65名	103.1%
登録者数	286名	107.9%



広報活動と意識啓発

ダイバーシティ推進 SD 講演会

本学では、女性リーダー育成や全教職員へのダイバーシティ意識醸成を目的とした講演会を開催しています。今年度はアンガーマネジメントとコーチングに関するセミナーを実施し、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セミナー ～基礎から学ぶアンガーマネジメント～	2024年 6月14日	ハイブリッド	48名	
コーチングセミナー ～NLP vs コーチング vs 行動経済学～	2025年 1月23日	オンライン	56名	37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

- 怒りの感情は自分にも悪い影響を与えることはわかっている、それを鎮静化させたり抑えたりする方法を学ぶ機会がなかったので、今回非常に有意義な時間を過ごすことができました。
- 基本的な内容をわかりやすく伝えていただくとともに、自分を振り返る個人ワークがあり、オンライン参加でもしっかりと自己を振り返ることができました。

(以上、アンガーマネジメント受講者)

- 仕事でも家庭でも役に立つお話でした。コーチング、よい質問をして、相手を促すように努めていきたいです。
- 行動経済学はとても興味深い内容で、学生教育にも活用できそうだと思います。

(以上、コーチングセミナー受講者)



幹部教員 FD 研修「イクボスワークショップ」

講師以上の教員を対象とした幹部教員 FD 研修のプログラムの一環として、イクボスに関するワークショップを実施しました。部下との接し方やアンコンシャスバイアスに関する講義を受けた後、本学の状況や課題解決について、グループ・ディスカッションと発表を行いました。

日 時：2024年5月31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：12名



育児支援講演会

「男性の産後うつと父親支援の方法」オンラインセミナー

ダイバーシティ推進室・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の活動を中心に、育児と業務の両立に関する支援を行っています。

今年度は、男性の育児参入に伴い、増加傾向にある父親の産後う

つとその支援について研究をされている阿川 勇太先生にご講演頂きました。

視聴期間	2024年6月14日～10月31日
視聴対象者	全教職員
登壇者	阿川 勇太 先生 大阪総合保育大学 児童保育学部 乳児保育学科 講師 大阪総合保育大学大学院 児童保育学研究科 講師

アンケート結果（概要・感想）

- 回答者の87.5%が、講演会を視聴して「大変良かった」「良かった」と回答。
- 回答者の75.0%が、父親の支援について「今後もっと知りたい」「知りたい」と回答。
- 育児と仕事の両立について、男性には女性とは違う側面からの問題があることを知りました。家庭と職場の板挟みになりストレスを溜めてしまう男性に対しても、必要とする期間の手厚いサポートが必要であると感じました。
- 今後業務軽減の支援が必要な人が多くなれば、現場はますます多忙になっていくので、残された人たちへの補填などが必要だと思う。

学校法人 兵庫医科大学
×
ダイバーシティ推進室

対象
全教職員

オンデマンド配信限定

**男性の産後うつと
父親支援の方法**

<E+learning視聴期間>

6/14 → 10/31

金 木

登壇者
阿川 勇太 先生

大阪総合保育大学 児童保育学部 乳児保育学科 講師
大阪総合保育大学大学院 児童保育学研究科 講師

他大学との交流

「第2回 近畿地区 近隣医科大学 医療職サポート事業 共同フォーラム」

関西医科大学、京都府立医科大学主催の共同フォーラムに、本学からはダイバーシティ推進室長と事務局担当者が参加しました。今回は、「医師の働き方改革と支援制度の取り組み」、「女性医療職のキャリア支援とジェンダー平等の推進」、「情報発信とイベント企画のノウハウ」の3テーマについて、各大学の取り組みが説明された後、質疑およびディスカッションが行われました。

各大学のダイバーシティ推進に携わる教員やスタッフが、医科大学における女性医師・研究者の活躍促進や支援について、情報交換を行い課題を共有することができ、大変有意義なフォーラムとなりました。



日 時：2024年12月18日

形 式：オンライン

参加者：関西医科大学、京都府立医科大学、大阪医科薬科大学、滋賀医科大学、奈良県立医科大学、兵庫医科大学より、26名

ホームページの充実

▶公式 HP に「ダイバーシティプロジェクト教員」ページを作成

本学のロールモデルとしても活躍が期待される、ダイバーシティプロジェクト（以下DP）教員ページを公式サイト内に作成しました。採択者紹介のほか、DP 教員交流会などの活動を発信しています。



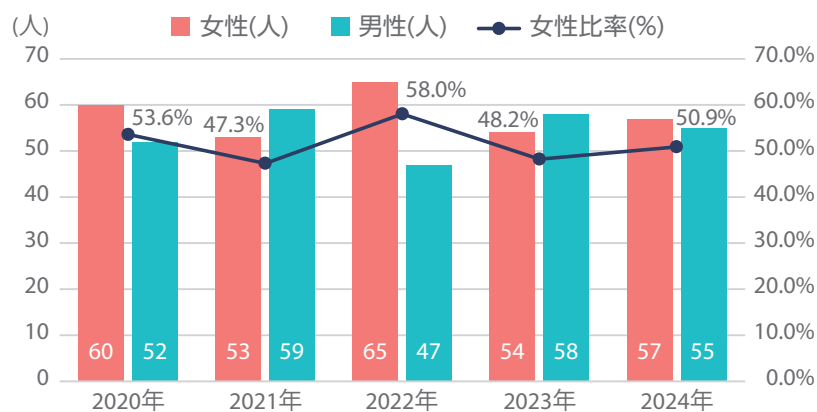
ニュースレター

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10月・3月に発行し、2024年度ダイバーシティプロジェクト（DP）教員の採択、2024年度「女性医師・研究者顕彰」授賞式、各種講演会の開催等の報告をしました。

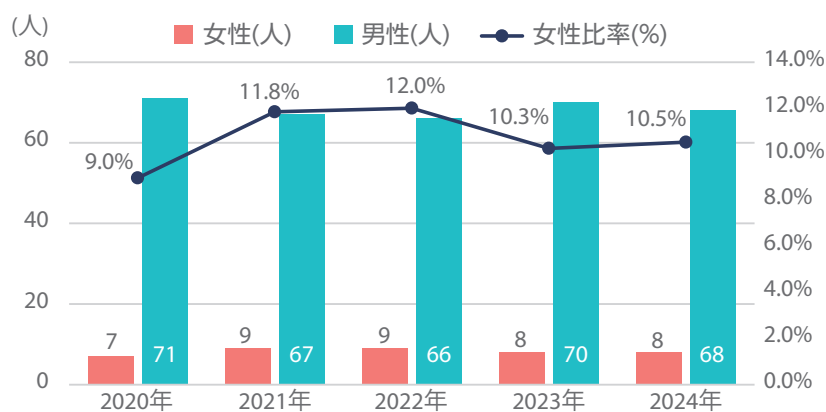


各種データ

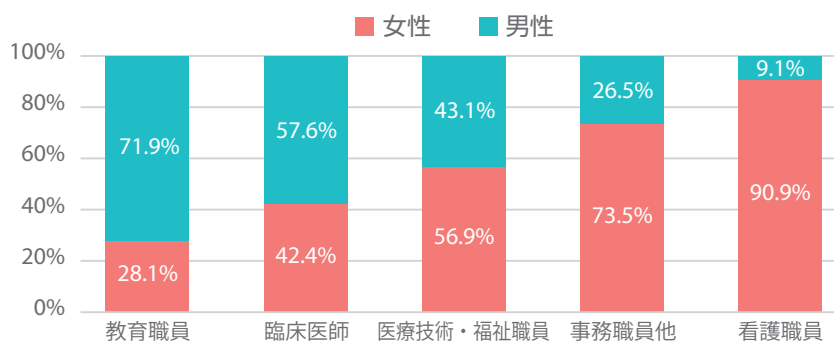
入学者数および入学者に占める女性比率の年次推移 ※医学部



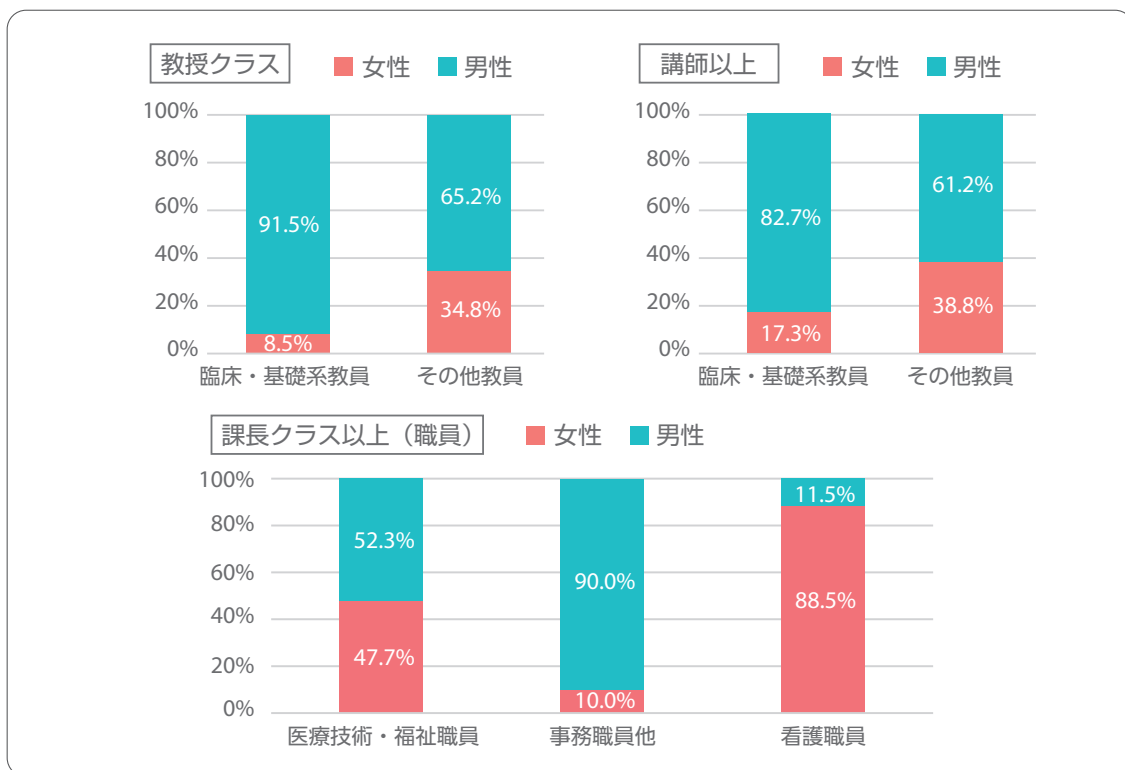
教授数および教授に占める女性比率の年次推移(2024年5月1日時点) ※医学部



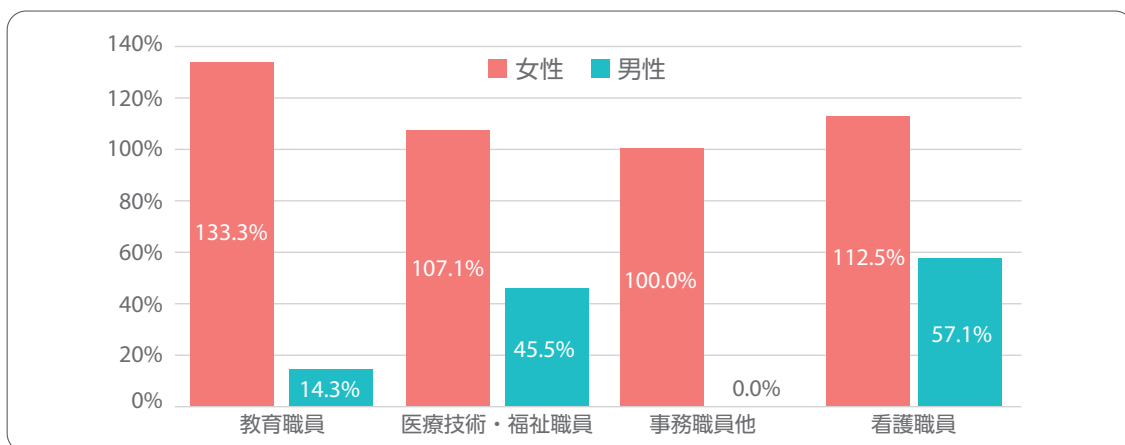
専任教職員の在職者における男女比率(2024年5月1日時点) ※役員を除く



管理職者における男女比率(2024年5月1日時点)※役員を除く



育児休業取得率(2024年4月1日～2025年3月31日に育児休業を開始した専任教職員)



※育児休業取得率(%) = 年度内に育児休業を取得した労働者の数 / 年度内に本人または配偶者が出産した女性労働者の数 × 100で算出

※育児休業取得率は、育児休業を取得した職員の割合を示すものであり、出産日と育児休業開始日が年度をまたぐ場合などにより、対象者数と取得者数の計上時期がずれることで、取得率が100%を超えることがあります。

※教育職員(女性) 133.3%の計算方法

$$\frac{\text{2023年度に出産して2024年度に育児休業を取得した人数 } 1 + \text{2024年度に出産・育児休業を取得した人数 } 3}{\text{2024年度に出産した人数 } 3} = 133.3\%$$

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	69.6%
正 規 職 員	75.2%
非正規職員	104.7%

正規職員（内訳）	男女の賃金の差異 ※
専任教員	86.9%
専任職員	88.5%
臨床医師・臨床研修医	88.4%

非正規職員（内訳）	男女の賃金の差異 ※
嘱託職員・準職員等	108.9%
アルバイト・非常勤等	100.0%

※ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

対 象 期 間:2024 年 4 月 1 日～2025 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。

対象教職員: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している

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。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特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/