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）」

2025年度 事業総括

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

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　髙雄　由美子 …… 2
- 兵庫医科大学 副学長（ダイバーシティ推進担当）　小山　英則 …… 2

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）」（令和２年度~令和７年度）

- 事業の概要／事業の体制 …… 3
- ６年間の主な取り組みと成果 …… 4
- 総括シンポジウム「創造を力に、未来を形に」…… 9

2025年度 活動報告

- 2025 年度 主な実施内容 …… 10

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 …… 11
- 英語論文投稿支援（校正・投稿費用等補助）…… 11
- 科研費申請資料作成支援 …… 11
- 科研費申請支援セミナー「審査員の心をつかむ研究計画書の作り方」…… 12
- Scientific Presentation Seminar
  「世界に届く研究プレゼン：国際舞台で伝わる英語表現と構成」…… 12

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 …… 13
- 女性医師・研究者顕彰 …… 14
- 他大学との交流「第３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」…… 14

次世代育成

- キャリアデザイン交流会「Nanairo Café ～医師・研究者として、どんな未来を描きますか？」 …… 15
- 医学部研究医コース交流会への参加 …… 15

育児と仕事の両立支援

- 保育園ポポラー「兵庫武庫川園」…… 16
- 院内病児保育室ゆりかご …… 16

広報活動と意識啓発

- 学内研究ポータルサイトの開始 …… 17
- ニュースレター / 公式ホームページ /SNS による情報の発信 …… 17

各種データ

- 女性の活躍に関するデータ …… 18
- 男女の賃金の差異の情報公表について …… 20

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

本学は新入生女性比率が 50% 前後で、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、そして継続的に活き活きと学修・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。これまで 2010 年に始まった学生に向けた男女共同参画に関する特別講義、2014 年の「男女共同参画宣言」、2022 年の「イクボス宣言」などダイバーシティ、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。

本格的に事業を推進するため野口前学長が 2020 年 4 月に学長が本部長を務める推進本部を設置し、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「ダイバーシティ推進室」の設立が行われました。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。現在は小職が本部長を、室長は高雄由美子教授（ダイバーシティ推進担当学長補佐）が引継ぎ、若手教員も加えて活動しております。

本学では従来から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を行ってまいりました。これに加えて活動目標とした幹部教員の女性比率向上達成のため、DP（ダイバーシティプロジェクト）教員制度を立ち上げ成果をあげつつあります。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。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います。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

髙雄 由美子

本学では、2014 年からの「男女共同参画推進本部」設置に引き続き、2020 年より「ダイバーシティ推進本部」が立ち上がり、同年、文部科学省補助事業「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。これまでわれわれは、女性医師のための研究支援、環境整備、ダイバーシティプロジェクト教員制度の創設など多くの取り組みをしてまいりました。この結果、指導的地位の女性医師は着実に増えています。今後の課題として、医学部における女性比率の多い本学において、上位を目指す中間層や若手層の女性医師を育成することだと考えています。また男女問わず、偏見を受けずに正当な評価を受ける土壌をしっかり作ることもわれわれの責務です。皆様是非ご承知おきください。そして今後とも何卒ご協力ご支援お願いいたします。



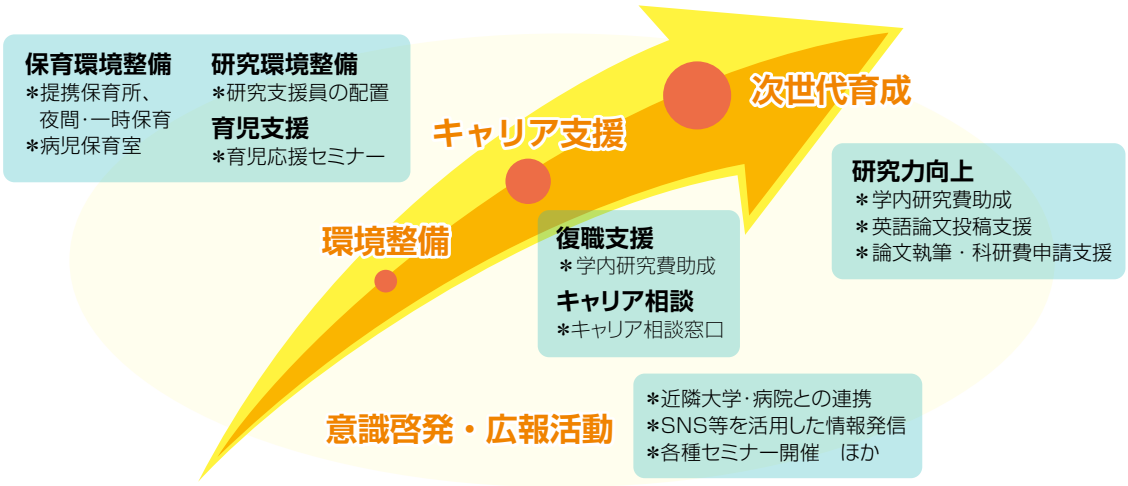
兵庫医科大学 副学長
（ダイバーシティ推進担当）

小山 英則

私は副学長として 2023 年度にダイバーシティ担当を現学長より引き継ぎ、本事業に 3 年間携わってまいりました。これは文部科学省「科学技術人材育成費補助事業」の後半 3 年間にあたります。様々な施策の中でも、本学独自の特徴的な制度である「DP（ダイバーシティ・プロジェクト）教員制度」は本事業の中核をなすものであり、既存の枠組みを超えて女性教員の昇任を推進する取り組みです。この 3 年間で多くの女性教員･研究者が本制度を活用して教育･研究･診療に取り組み、優れた成果を収めてまいりました。その過程においては成功事例のみならず、ライフイベントや周囲の教職員との関係などにおける悩みや苦労を共有し、現場の生の声を直に伺うことができました。こうした経験や対話は、今後のダイバーシティ事業推進にとってかけがえのない宝となっております。本制度は女性管理職の人数や比率を向上させる目的で導入されたものですが、その真の効果を発揮するためには、大学院生、レジデント、病院助手、助教といった若手女性医師の研究意欲の醸成やそのサポートが不可欠です。本プロジェクトを通じて得た学びを、今後の施策や制度設計にしっかりと活かしてまいりたいと考えております。

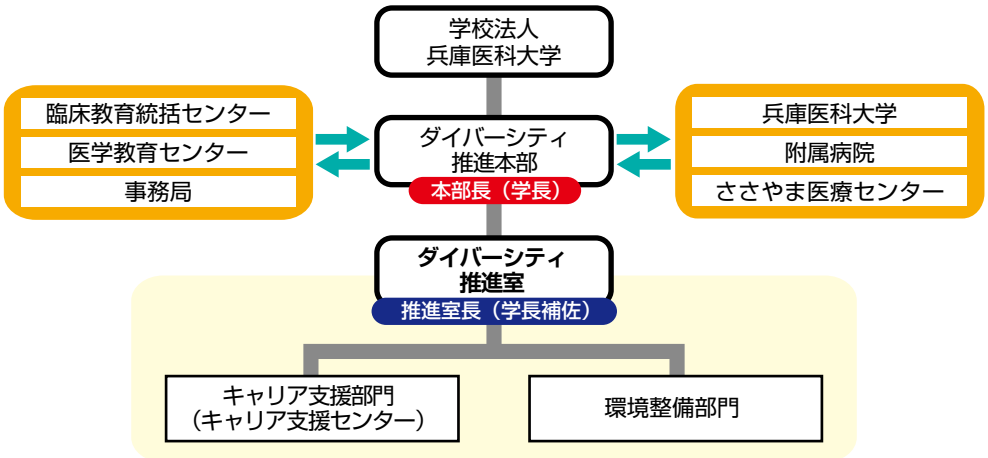
事業の概要

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、新入学生に占める女子学生の割合が半数近くになる一方で、女性教員の管理職比率が低く、また、女性医師・研究者の一部は、ライフイベント等によりキャリアの継続を断念する傾向があります。　こうした課題を踏まえ、本イニシアティブ事業では、「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」に取り組み、また、事業推進のための意識啓発・広報活動の強化に努めました。



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。さらに、2021年４月にキャリア支援センターを開設し、女性医師･研究者やライフイベント中の医師･研究者を対象として、キャリア相談や研究力向上のための支援を行いました。また、環境整備部門では、多様な働き方に対応したオンラインカンファレンスシステムの導入や、育児支援に関する活動を行いました。



６年間の主な取り組みと成果

①環境整備

▶キャリア支援センターの設置

主任教授を退官した教員２名、専属事務員、研究支援員による体制で、研究相談、科研費作成支援、研究支援員の配置、各種研究費助成、研究力向上のためのセミナー開催等、女性医師・研究者の積極的なキャリア支援や、男女問わずライフイベントと研究の両立支援を行った結果、女性研究者の科研費採択率が上がり、補助事業期間中、センター利用者99名のうち29名が昇任となりました(2021年～)。





キャリア支援センター 教授
筒井 ひろ子

キャリア支援センターの職を引き受けてから５年になります。同センターが開設されて間もない頃、若手の女性医師・研究者が研究の相談で来られました。相談内容は、彼女が所属する講座で実施しているコホート研究のための患者情報の取得が煩雑で時間がかかり、もっと合理化できないのかというものでした。そこで、他の臨床講座で臨床研究グループを率いている現役でバリバリの先生にも加わっていただき、具体的な解決策を話し合い、そこで導かれた助言を彼女は実行に移しました。そして、数年後のことです。そのコホート研究の成果が彼女の論文として掲載されたという、うれしい知らせを受けました。胸をなでおろした瞬間でした。

この職を通じて、多くの女性医師・研究者とお会いし、それぞれが直面する事情を何とか解決したい・解決するというポジティブな姿勢に共感し、そして、彼女らが成長する姿に感銘を受けました。彼女たちとのやり取りで、私も成長しました(まだ、のりしろがあったとは？！)。ありがとうございました。



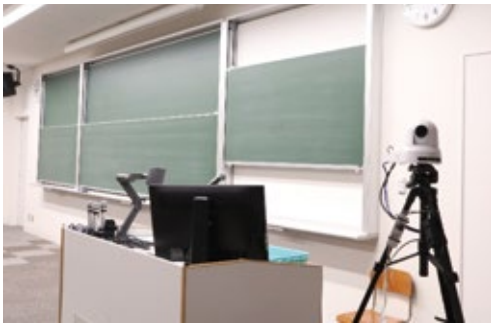
キャリア支援センター 教授
佐々木 裕

これまで臨床系の先生方の科研費申請のお手伝いをさせていただきましたが、臨床系と言いましても分野は多岐にわたり、自身の専門分野以外は全く未知の世界です。慌ててその分野の最新の情報を収集したうえで、申請書類に目を通すということがしょっちゅうでした。そのような状況でも、何度か申請者の先生たちと意見交換するうちに、内容がどんどん brush up されていくことを目の当たりにし、皆さんの potential の高さを感じていました。このような科研費をはじめとして外部資金の申請に真剣に向き合うことは、単に資金獲得につながるだけではなく、独自性、新規性のある研究を立案し、その目標に到達するための具体的なプロセスを考えるという、自身の研究能力の向上をももたらします。

これからもダイバーシティ推進事業の活動を通して、多くの若手の先生方の研究能力が培われ、大学全体の研究レベルのさらなる向上に結び付くことを期待しています。

▶オンラインカンファレンスシステムの導入

ライフイベント中や多忙を極める医師・研究者が研究室や出張先、自宅からでも会議等や自己啓発の場に参画できることを目的に、会議室（2室）・講義室（2室）に、オンライン会議システムを導入（2021年）



▶保育環境の整備

病児保育室の予約システムにキャンセル待ち機能を追加（2021年）し、利用可能年齢を小学3年生から6年生まで拡大（2024年）



▶研究支援員配置制度

育児や介護との両立が必要な医師・研究者に研究支援員を派遣し、データ整理などの支援を実施

対象者（性別問わず）：妊娠中、育児（小学6年生まで）・介護・看護を行う者、病気療養からの復帰 等

支援内容：データベース入力、マウス管理情報・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 等

支援人数（年度）	2021 ※	2022	2023	2024	2025
	2人	4人	6人	5人	5人

※2021年度は試行期間

▶支援の継続・拡大のためのクラウドファンディングを実施

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

期　　間：2023年10月2日～11月30日
実 施 方 式：All or Nothing 型
目 標 金 額：400万円
寄 付 総 額：6,385,000円
資 金 用 途：研究支援員2名以上の雇用費 等
委託事業者：READYFOR 株式会社

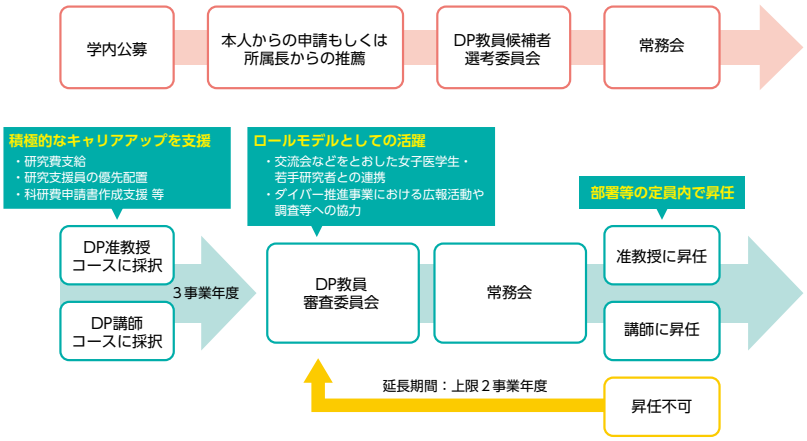


②キャリア支援

▶ダイバーシティプロジェクト教員制度（2023年～）

講座制の定員枠に囚われない昇任制度の構築、ロールモデルとしての役割

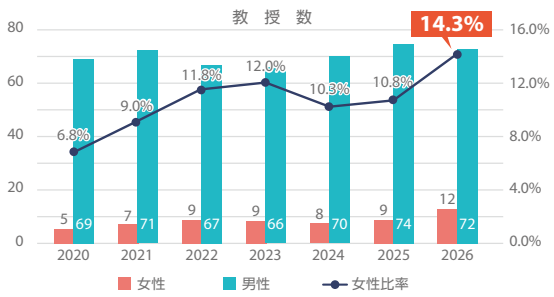
本学医学部における課題へのポジティブ・アクションとして、教育・研究・診療のいずれかの領域で特筆すべき業績を有し、今後のさらなる飛躍が期待される優秀な女性教員のキャリアアップを組織的に支援する取り組みとして創設し、イニシアティブ事業期間中、10名を採択しました。DP 教員は自身のキャリアアップを目指すだけでなく、医学生や若手医師・研究者のロールモデルとして本学のダイバーシティ推進活動に協力し、さらには、女性教員が所属する上長を対象とした意識改革セミナーや研修会を実施するなど、ボトムアップによる組織風土の醸成に努めました。（関連記事：P9、P13、P15）

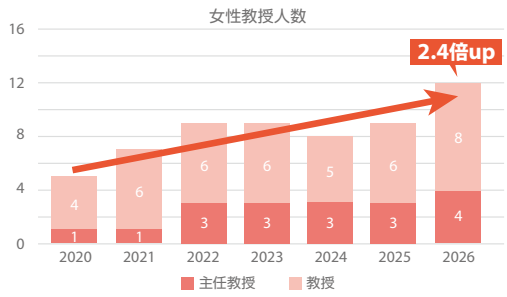


▶教授層における女性教員の増加

（目標値） 1．教授における女性比率 15%　准教授における比率 25%
2．医師・研究者の指導的地位における女性比率 35%

学長主導のもと、外部から女性の主任教授を３名採用した他、准教授５名が教授に昇任し、目標値である 15%にはわずかに及ばなかったものの、教授における女性比率は 14.3%となり、補助事業開始前と比べて、女性教授数は５名から 12名に増加しました。





※ 教授：主任教授、特任教授、臨床教授、教育教授、研究教授

③研究力向上

▶ダイバーシティ研究費助成（2020年～）

女性研究者等の研究能力の向上と優れた研究成果の創出を目的として開始し、研究費の支給のほか、採択者による研究成果報告会を開催しています。報告会では、異分野間の女性研究者の交流や、経験豊かな教授陣から研究に関する助言を得る機会を提供しました。

当該研究費助成を受けた者のうち12名が上位職へ昇任し、13名が科研費の採択を受けるなどの成果が得られました。（関連記事：P.11）

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

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（※性別問わず）

※ 2020-2021年度は、上記に加え、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「リーダーシップ向上研究助成」を実施

採択数（年度）	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	20人	10人	7人	2人	4人	5人

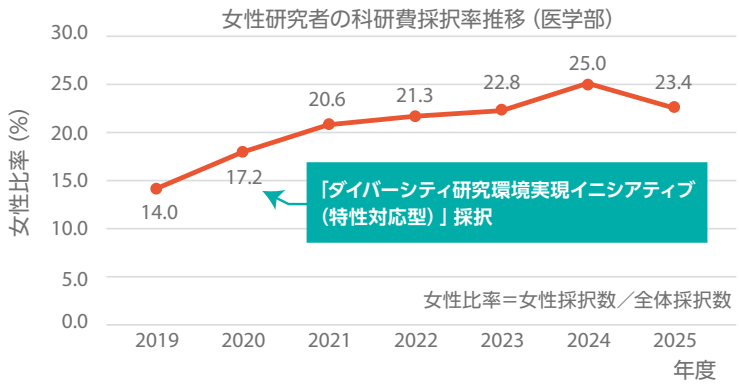
※一部重複あり

▶科研費申請資料作成支援（2021年～）

初年度は、本学の昇任基準であるミニマムリクワイヤメント制度と照らし合わせ、研究業績評価表に基づいた女性医師・研究者の再評価を行い、業績が一定の要件を満たし科研費を継続的に申請しているが、採択に至らない者を対象として科研費申請支援を行い、次年度より公募にて希望者を幅広く支援する体制を整えました。

採択に至らなかった者についてはフォローアップ面談で改善点をアドバイスし、希望者には継続支援を行い、その結果、実支援人数16人のうち、7人が科研費に採択され、不採択者についても評価が1～2段階上昇するなどの効果が確認されました。（関連記事：P4、P11）

年度	延べ支援人数
2021	7人
2022	5人
2023	7人
2024	5人
2025	3人



④意識啓発・広報活動

▶イクボス宣言

2022年10月、役員・管理職をはじめ141名が参加した宣言式では、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」と宣言し、法人一丸となって推進する意識を共有しました。






▶各種セミナー開催

研究力向上、キャリアアップ、多様な考え方、働きかた改革、育児支援など、組織の風土改革や教職員の意識向上のため、セミナー・講演会を開催しました（2020～2025年）。

ジャンル	開催数
ダイバーシティ推進、組織改革	17
研究力向上、科研費支援	16
キャリアアップ、意識向上	6
育児支援	5
人材育成・活用（管理職対象）	3
合　計	**47回**




▶発行物、各種インターネットメディアによる情報発信

・公式ホームページ、X（旧 Twitter）、Instagram
・News Letter　　・キャリア支援センター教員ブログ「なないろだより」
・各種発行物（ロールモデル集（冊子・動画）、働きかた・キャリア支援ハンドブック、科研費リーフレット）







総括シンポジウム「創造を力に、未来を形に」

開 催 日：2026年3月18日
開催形式：会場とオンラインのハイブリッド形式
対　　象：役員・全教職員・一般の方
参 加 者：78名（後日配信の E-Learning 視聴者含む）



本イニシアティブ事業の総括としてシンポジウムを開催し、事業期間6年間の取り組みと成果を報告し、ダイバーシティ推進に向けた基調講演などが行われました。また、ご臨席いただいた科学技術振興機構（JST）プログラム主管の山村 康子 様からは、取り組みへの講評と今後に向けた激励のお言葉をいただきました。

他大学・機関のダイバーシティ推進ご担当者様やクラウドファンディングご寄付者様など、多くの方にオンラインでご視聴いただき、役員・教職員がさらなるダイバーシティ推進に向けた展望を共有する、たいへん有意義な機会となりました。

▶ダイバーシティプロジェクト（DP）教員制度 2023年度採択者報告

「研究成果報告および DP 教員としての支援を受けて」

本制度では、研究費支給、研究支援員の優先的配置、キャリア支援センター教員による定期的な面談などの積極的な支援を行ったほか、DP 教員がロールモデルとなり、学生・研修医とのキャリア交流などの活動を行いました。総括シンポジウムでは、2025年度末で支援期間を終了する DP 教員から、研究成果や支援を受けた効果について、報告がありました。（関連記事：P6、P13、P15）

小児科学　臨床准教授　李 知子
研究課題：① Duchenne 型筋ジストロフィーに対するエクソンスキッピング誘導治療の有効性に関する研究
② 遅発性尿素サイクル異常症（OTC/GPS1 欠損症）に対する新生児マススクリーニングに関する研究

病理学病理診断部門　臨床講師　木原 多佳子
研究課題：小腸 GIST に特異的に発現するギャップ結合蛋白コネキシン434に関する研究

▶基調講演「令和時代のキャリアデザインとは」

講　　師：広島大学医学部附属医学教育センター センター長／教授
本学特別招聘教授　蓮沼　直子 先生



本学の男女共同参画授業やダイバーシティ推進講演会で講師を務められる蓮沼 直子 先生から、多様な働き方に合わせたキャリアデザインの構築や、必要な支援についてご講演いただきました。時代とともに働き方や育児に対する学生や若手医師・研究者の意識は大きく変化しており、男女問わず一人ひとりの状況に応じた柔軟なサポートの重要性が説かれました。子育てと業務・研究の両立に励む講座スタッフを持つ主任教授・所属長、女性教員や事務局職員が熱心に聴講しました。



2025年度 活動報告

2025 年度 主な実施内容

月日	区　分	内　容	実施時期
4月	事業推進	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画　策定	2025/4/1
	事業推進	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画　策定	2025/4/1
	キャリア応援	2025年度 ダイバーシティプロジェクト(以下DP)教員制度　公募	2025/4/11
	研究力向上	2025年度 英語論文投稿支援(校正･投稿費用補助)　申請受付	2025/4/15
	キャリア応援	DP教員 最終年度フォローアップ面談	2025/4/9,15,23
5月	研究力向上	2024年度 科研費申請書作成支援 フォローアップ面談	2025/5/13,14
	キャリア応援	DP教員 2年目･復職者 フォローアップ面談	2025/5/13,20
6月	研究力向上	2025年度 ダイバーシティ研究費助成　公募	2025/6/4
	研究力向上	2025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	2025/6/9
	研究力向上	2023年度 ダイバーシティ研究費助成 研究成果報告会	2025/6/25
	次世代育成	キャリアデザイン交流会「Nanairo Café ～医師･研究者として、どんな未来を描きますか？」	2025/6/26
7月	研究環境整備	2025年度 研究支援員配置制度　公募	2025/7/9
	研究力向上	科研費申請支援セミナー「審査員の心をつかむ研究計画書の作り方」	2025/7/10
	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	2025/7/24
	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	2025/7/24
	キャリア応援	DP教員交流会 開催	2025/7/30
9月	キャリア応援	2025年度 DP教員制度(秋募集)　公募	2025/9/1
10月	キャリア応援	2025年度 女性医師･研究者顕彰　公募	2025/10/20
	広報活動	「News Letter Vol.9」 発行	2025/10/1
	広報活動	「2024年度 ダイバーシティ推進事業 活動報告書」 発行	2025/10/31
11月	キャリア応援	2025年度 DP教員 採択証書授与式	2025/11/6
	事業推進	2025年度 ダイバーシティ推進本部会議 ･ダイバーシティプロジェクト教員制度 最終年度評価について ･2026年度予算について	2025/11/13
	研究力向上	Scientific Presentation Seminar「世界に届く研究プレゼン:国際舞台で伝わる英語表現と構成」	2025/11/19
12月	次世代育成	兵庫医科大学研究医コース交流会(2023年度DP教員2名参加)	2025/12/23
1月	事業推進	第3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	2026/1/9
2月	キャリア応援	2025年度 兵庫医科大学(医学部)女性医師･研究者顕彰 授賞式	2026/2/25
3月	事業推進 研究力向上 意識啓発	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)事業　総括シンポジウム ･「兵庫医科大学の6年間の取り組みと成果」 報告 ･「DP教員制度 2023年度採択者」 報告 ･基調講演「令和時代のキャリアデザインとは」 ･講評、他	2026/3/18
	広報活動	「News Letter Vol.10」 発行	2026/3/31
	研究支援	研究ポータルサイトの開始	2026/3/31

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 （関連記事：P.7）

▶2025年度 公募状況



申請期間：2025年6月4日～6月23日
選考方法：書類審査　　**助成期間：**採択年度を含む2事業年度

助成タイプ	応募数（件）	採択数（件）	採択総額（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	5	5	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	1	0	0

▶2023年度採択者による研究成果報告会

ダイバーシティ研究費助成の期間終了後、採択者から研究の進捗や今後の展望などについて報告がありました。質疑応答では出席教員から臨床データの測定方法に関する助言が寄せられるなど活発な議論が交わされ、また、本学ダイバーシティ推進事業や研究支援に関する意見交換などが行われました。



日　　時：2025年6月25日
参 加 者：2023年度採択者（2名）、ダイバーシティ推進事業に関わる教員、事務局

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）。

2025年度実績　5件　375,372円（うち、3件がアクセプト）

科研費申請資料作成支援 （関連記事：P.4、P.7）

キャリア支援センター教員による面談と作成支援を行い、令和8(2026)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：2025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：3名

科研費申請支援セミナー「審査員の心をつかむ研究計画書の作り方」

日　　時：2025年7月10日
開催形式：対面とオンラインのハイブリッド形式、上映会（神戸・西宮キャンパスで各1回）
講　　師：医学部　消化器外科学（上部消化管外科）
　　篠原　尚 主任教授
参 加 者：158名



社学連携・研究推進センターとの共催で、科研費申請支援セミナーを開催しました。基盤研究（B）をはじめとする数多くの科研費を獲得し、審査員も務める講師から、実際の申請書をもとに、「新聞を参考にした読みやすいレイアウト」や「研究目的が一目で分かる図の作成」など、研究計画書作成における重要なポイントやテクニックを学び、申請に向け意欲を高める場となりました。

参加者の感想



- どのように審査員に提示するべきなのか、計画書の情報を効果的に伝える方法など、研究計画書の作成に関するノウハウを教えて頂けて大変参考になった。
- これまで計画書のデザインまでは考えていませんでしたので、とても勉強になった。

Scientific Presentation Seminar「世界に届く研究プレゼン：国際舞台で伝わる英語表現と構成」

日　　時：2025年11月19日
開催形式：オンライン形式
講　　師：ヒューマンアカデミー株式会社　Ron Read（ロン・リード）氏
参 加 者：38名（後日期間限定で公開したオンデマンド配信の視聴含む）



若手医師・研究者の英語プレゼンテーションスキル向上を目的としたオンラインセミナーを開催し、国際学会発表に向けた心構えや準備、「伝わる」英語表現、アニメーションによる効果的なスライド作成などを学びました。今後学会発表を予定している若手・大学院生から、年に数回、英語での発表機会を持つ研究者まで幅広く参加し、プレゼンテーションにおけるボイスコントロールや視聴者を惹きつける姿勢などを学びました。

参加者の感想

- 講師の話がとても分かりやすく、英語プレゼンテーションへの苦手意識が強くありましたが、頑張ってみたいと思えるようになりました。
- 発表する態度のように、どこにも書いていないことを教えていただき、大いに参考になりました。日本人が知らない実際の言い回しなどにフォーカスした上級編もあると嬉しいです。

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（関連記事：P6、P9、P15）

本制度の採択者は、研究費支給や研究支援員の優先配置、科研費作成支援といったキャリア支援が受けられます。また、DP 教員が身近な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パスを具体的に描きやすくなり、次世代へとつなぐ好循環（サイクル）を生み出すことが期待されています。

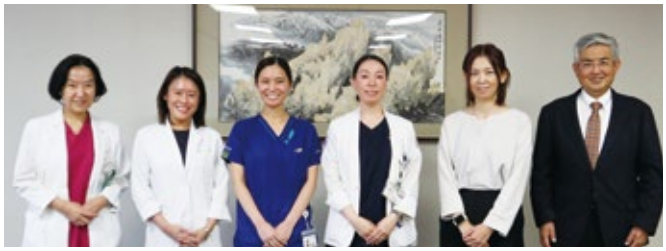
2025 年度は 11 月 1 日付で DP 准教授 1 名、DP 講師 3 名が採択されました。採択証書授与式では、鈴木学長から採択証書が授与され、一人ひとりが、DP 教員としての抱負や今後の目標などを述べました。また、初年度に採択された教員のうち 2 名が DP 教員期間を終了し、活動の集大成として、研究成果報告を行いました。

▶ 2025年度 公募状況

公募期間：2025 年 8 月 29 日～ 9 月 24 日
選考方法：書類審査および面接審査
応募件数：4 件
採択件数：DP 准教授コース 1 名／ DP 講師コース 3 名
昇 任 日：2025 年 11 月 1 日
適用期間：採択年度含む 3 事業年度







▶ DP 教員交流会

日　　時：2025 年7月 30 日
参 加 者：2023 年度、2024 年度 DP 教員（5名）、鈴木学長（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
内　　容：・DP 教員活動報告
・意見交換「本学ダイバーシティ推進事業における女性研究者支援の課題と今後について」

はじめに、DP 教員がそれぞれ 1 年間を振り返り、研究の進捗や学生・若手への指導、学会発表など、学内外での精力的な活動が報告された後、本学における女性研究者支援に関する意見交換を行いました。本交流会を通して、女性医師・研究者の横の連携を深め、お互いの話を聞き悩みや課題を共有し合うことで、新たな気づきを得ることができました。



女性医師・研究者顕彰

本顕彰制度は、本学の発展に寄与する女性リーダーや学術研究を担う研究者の意欲を高め、また受賞者に続く次世代を育成することを目的として、教育·研究·臨床活動において優れた成果を挙げ、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表彰しています。2025 年度は４名が受賞し、２月に授賞式が執り行われました。鈴木学長から一人ひとりに賞状と記念品が授与され、「この受賞を通過点として、さらに飛躍をして欲しい」と祝辞が述べられました。また、女性研究者学術賞優秀賞受賞者より、代表スピーチがありました。

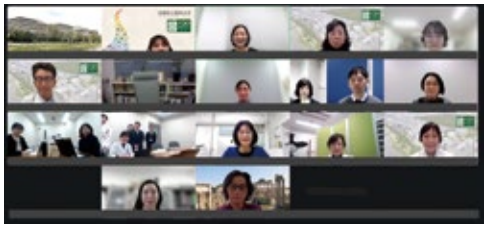
公募期間：2025 年 10 月 21 日～ 11 月 28 日
応募種目：学術部門
（女性研究者学術賞、若手未来賞）
トップリーダー部門
（ロールモデル賞、次世代リーダー賞）
選考方法：書類審査、面接審査
（トップリーダー部門のみ）
応募件数：４件
採択件数：学術部門　女性研究者学術賞　２名
若手未来賞　２名
※トップリーダー部門は該当者なし
授 賞 式：2026 年２月 25 日
内　　容：・表彰、受賞者挨拶
・受賞者代表スピーチ





他大学との交流
「第３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」

日　時：2026年１月９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、滋賀医科大学、
奈良県立医科大学、兵庫医科大学



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、ダイバーシティ推進室より２名が参加しました。今回は、「育児中の医師・研究者へのキャリア形成支援」、「支援事業を持続可能にするための戦略」について、各大学の特色ある取り組みが紹介され、それぞれの課題にどのように取り組んでいるのか、共通点や相違点を踏まえた意見交換が行われました。ワークライフバランスを意識し、柔軟な働き方を実現するための各大学の取り組みについては、その具体的な効果を知ることができ、また、日ごろの課題について、他大学から意見を伺う貴重な機会となり、大変有意義なフォーラムとなりました。

次世代育成

男女問わず働きかたに対する若手の意識変化、多様なキャリアの選択に対応するため、学生や研修医がロールモデルと出会い、自身の将来像を具体的に描けるよう交流会を開催し、ダイバーシティプロジェクト (DP) 教員や学内の医師・研究者がメンターとなり、交流会に参加しました。（関連記事：P6、P9、P13）

キャリアデザイン交流会
「Nanairo Café ～医師・研究者として、どんな未来を描きますか？」

日　時：2025 年 6 月 26 日
参加者：20 名
講　師・ファシリテーター：広島大学医学部附属医学教育センター センター長
本学 特別招聘教授　蓮沼 直子 教授
パネリスト：兵庫医科大学に所属する医師・研究者
内　容：Ⅰ. トーク セッション『先輩たちのキャリアとライフイベント』
Ⅱ. 質疑応答（茶話会）




医学部学生や初期研修医を対象としたキャリアデザイン交流会では、講師の蓮沼 直子 先生によるキャリア構築に関するミニセミナーの後、本学の医師・研究者がパネリストとして参加し、影響を受けた出会いや転機、ライフイベントとキャリアの選択、ワークライフバランスなどが語られました。その後の質疑応答では、学生から「留学のタイミング」、「専門医取得のメリット」などの質問があり、パネリスト自身の経験からの親身なアドバイスがありました。茶話会形式の和やかな雰囲気の中で、参加した学生からは「将来を考えるきっかけになった」、「授業とは違い、質問しやすかった」などの感想が寄せられました。

医学部研究医コース交流会への参加

2025 年 12 月 23 日、医学部研究医コース 3・4 年次生の研究成果報告があり、その後に行われた交流会へダイバーシティプロジェクト（DP）教員の 2 名が参加しました。交流会では、学生からの「臨床と研究の両立」や「将来のキャリア選択」などの質問があり、研究の道へ進むきっかけとなった学生時代の経験や、大学院で研究を学ぶことで臨床の疑問を解決する力が養われたことなどが語られ、学生たちは興味深く聞き、終了後も先生方を囲んで懇談が続きました。




保育園ポポラー「兵庫武庫川園」

保育園ポポラーは、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。2025年度は病院の祝日開院日が従来の2日から4日に増加しましたが、すべての祝日開院日に利用できるようにしました。

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 34名	98.6%
夜間保育	のべ191名	60.8%
祝日開院日（全4日）	のべ64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
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
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40名	61.5％
登録者数	304名	106.3％



広報活動と意識啓発

学内研究ポータルサイトの開始

2023年度にダイバーシティ推進室で実施した「若手研究者の研究力向上のためのワーキンググループ」では、学内の研究支援情報が部署ごとに発信されており、情報が入手しづらいといった課題が挙げられました。

そこで、社学連携・研究推進センターが中心となり、研究関連情報を集約した「研究ポータルサイト」を開設し、多忙な医師・研究者の負担軽減と利便性向上を図りました。

当室としても情報発信チャンネルの拡大に向け、キャリア支援センターの各種研究支援情報を同サイトに掲載し、学内への周知に努めました。



ニュースレター／公式ホームページ／ SNS による情報の発信

本学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、ニュースレターを年2回発行し、ダイバーシティ推進室公式ホームページ、X（旧ツイッター）およびInstagram から情報の発信を行いました。

ニュースレター





公式ホームページ

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



X（旧ツイッター）

https://x.com/DiversityHyomed



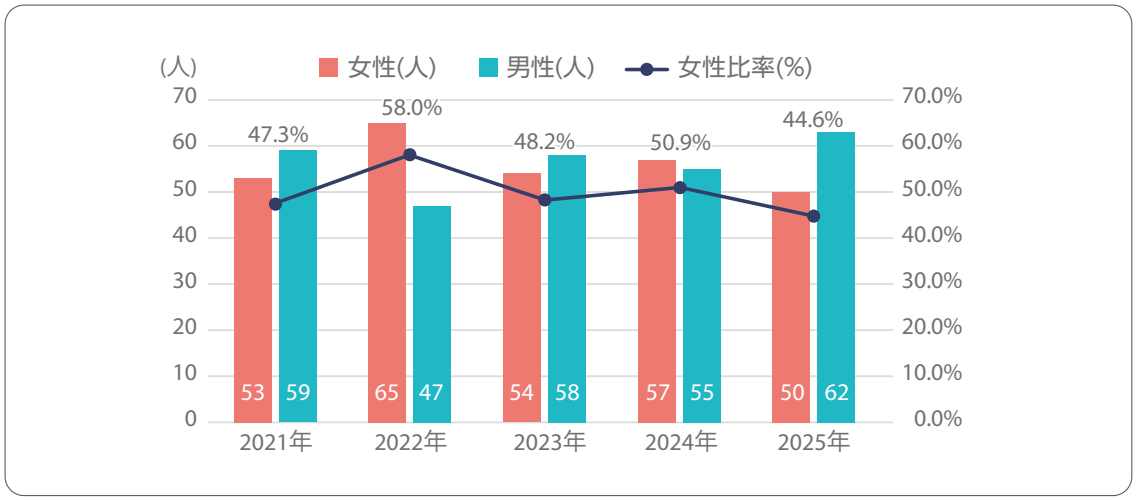
Instagram

https://www.instagram.com/hyomed_diver/

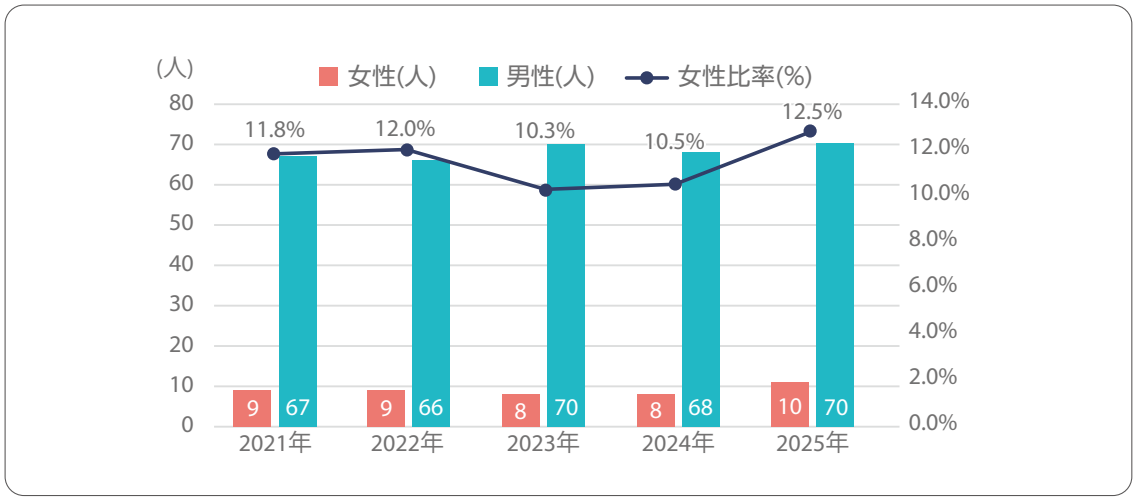


各種データ

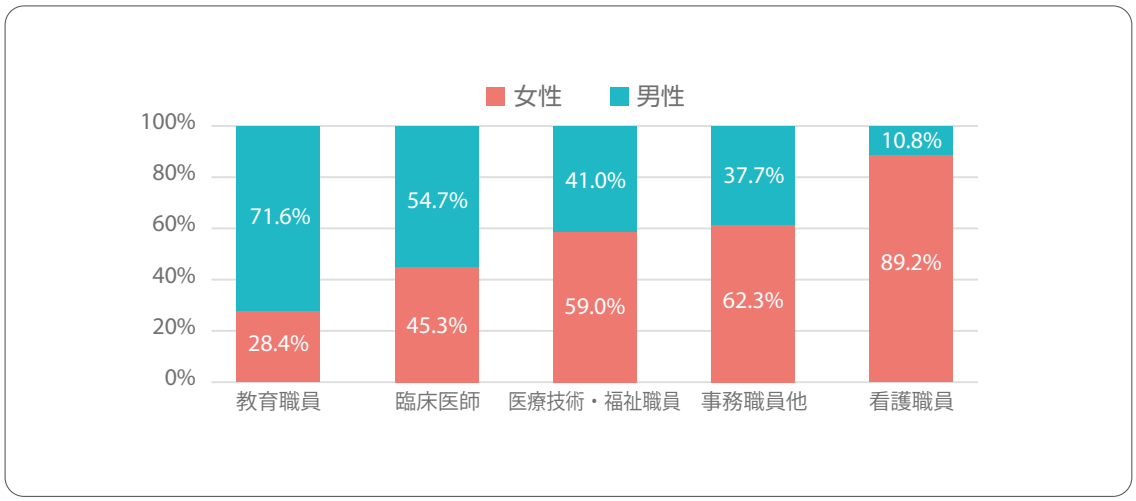
入学者数および入学者に占める女性比率の年次推移 ※医学部



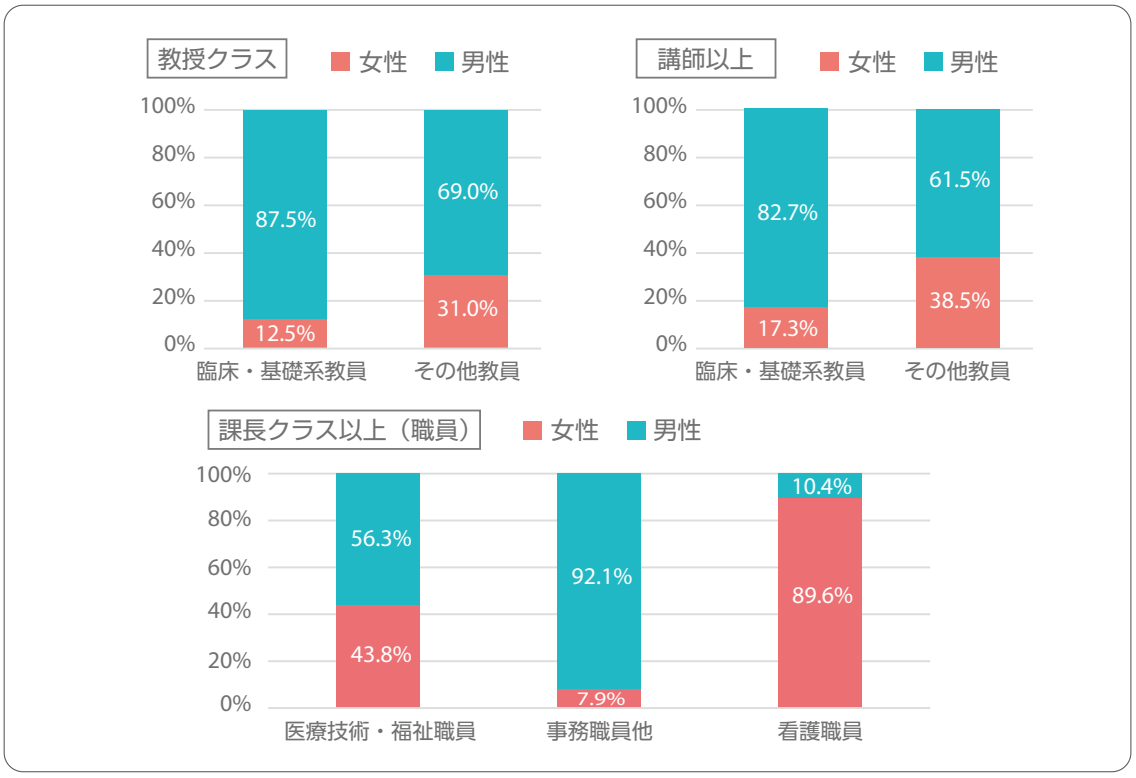
教授数および教授に占める女性比率の年次推移（2025年5月1日時点） ※医学部



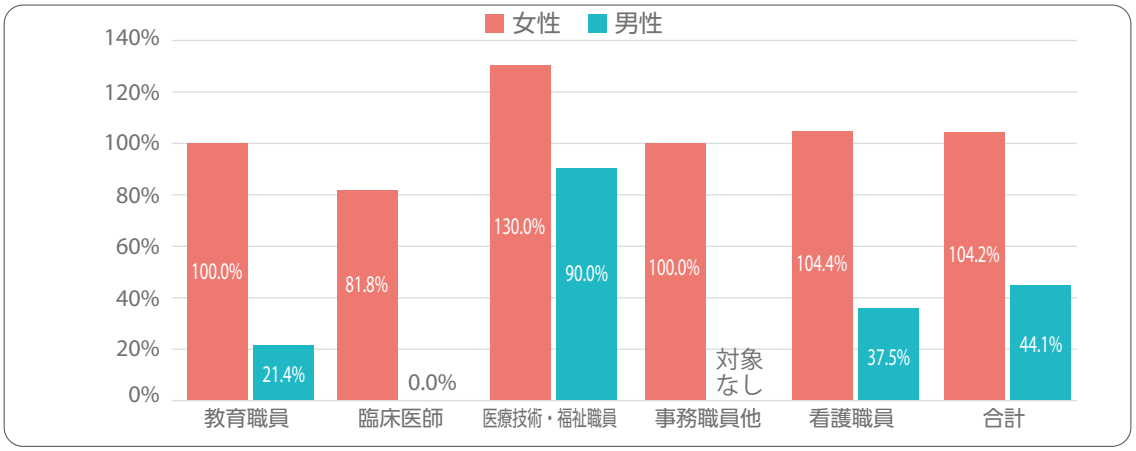
専任教職員の在職者における男女比率（2025年5月1日時点） ※研修医･役員を除く



管理職における男女比率（2025年5月1日時点）※役員を除く



育児休業取得率（2025年4月1日～2026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%超えることがあります。

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	70.8%
正 規 職 員	75.9%
非正規職員	97.0%

正規職員（内訳）	男女の賃金の差異
専 任 教 員	87.7%
専 任 職 員	89.0%
臨床医師・臨床研修医	87.3%

非正規職員（内訳）	男女の賃金の差異
嘱託職員・準職員 等	101.0%
アルバイト・非常勤 等	92.9%

対 象 期 間：2025 年 4 月 1 日～ 2026 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専門性の高い職種に女性が多いため、男女の賃金差異が大きくないと考えられる。

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-mail　danjyo-kyodo@hyo-med.ac.jp
U　R　L　https://www.hyo-med.ac.jp/corporation/about/activity/diversity/office/