

## 東京女子医科大学

カテゴリー：ポジティブ・アクション | 採用と上位職昇進

### 取組内容

「上位職への積極登用」の取組として、①プラスファクター方式導入、② 特命担当教授の新設、③教員評価制度の見直し、④所属長意識改革を行っている。

身近な女性上位職をロールモデルとした若手や学生教育の場（ピアラーニング）や研修会、研究支援員制度を行い、研究力向上を目指した将来の人的基盤強化を行っている。

### 取組の背景・目的

①教員公募に対する女性研究者の応募意欲を高めることと確実な女性登用を実現することを目的として、本学が女性を積極的に登用する方針であることを明確に示すために、プラスファクター方式を 2016 年 11 月より導入した。

②本学が推進していく様々な分野での女性上位職登用の可能性が高まることが期待される。

③教員評価制度の見直しにより、標準化され可視化された評価に基づき、女性医師・研究者らに公平な上位職登用の機会があることを内外に示す。

④所属長意識改革により、女性活躍の門戸を広げ、職場環境改善により、男女ともに働きやすい環境整備を行う。

### 女性比率の上昇

本学では女性医療人リーダー育成事業により、教授職の女性比率は年々増加している。令和 2 年 7 月には目標の 30%を超え、31.1%を達成した。女性上位職への昇格者数も年々増加し、勤務環境改善や研究力向上と相まって好循環が生まれつつある。

### 波及効果等

2017 年、女性医師（専門医）による診療科（女性センター）が誕生し、女性医師による診療を希望する社会のニーズに対応できるようになった。

女性医師が女性センターと専属の診療科とを兼務する場合、メインの診療科における教授・准教授の設置上限数に関わらず、女性医師を教授・准教授へ任命可能となった。これにより、優秀な女性医師を上位職へ引き上げるハードルが一つ低くなった。また本学医学部は整形外科や救命医学など外科系診療科における女性医師在籍率が全国平均よりも高く、子育て等のライフイベントを抱える女性医師の勤務継続を支える様々な支援体制（院内保育、ファミリーサポート、女性医師再研修制度など）、および上位職がこれらの支援利用を積極的に支える風土醸成の効果が反映されている。

## その他

上位管理職が『介護』を経験する年齢になりつつあることから、介護支援を充実させ、継続して勤務しやすい環境を整備していく。