

東京女子医科大学の取り組み—**女性医療人**のキャリア形成
(勤務環境改善プロジェクト、女性医師復職支援、
看護研究推進プロジェクト)



女性医療人キャリア形成センター



本多 祥子

学校法人 東京女子医科大学

ダイバーシティ環境整備事業推進室 室長

解剖学(神経分子形態学分野) 准教授

東京女子医科大学

1900年（明治33年） 東京女醫學校創立

創立時の主意

高い知識・技能と病者を癒す心を持った医師の育成を通じて、精神的・経済的に自立し社会に貢献する女性を輩出すること

1952年（昭和27年）新制大学設立

学則・建学の精神

医学の蘊奥を究め、兼ねて人格を陶冶し、社会に貢献する女性医人を育成する

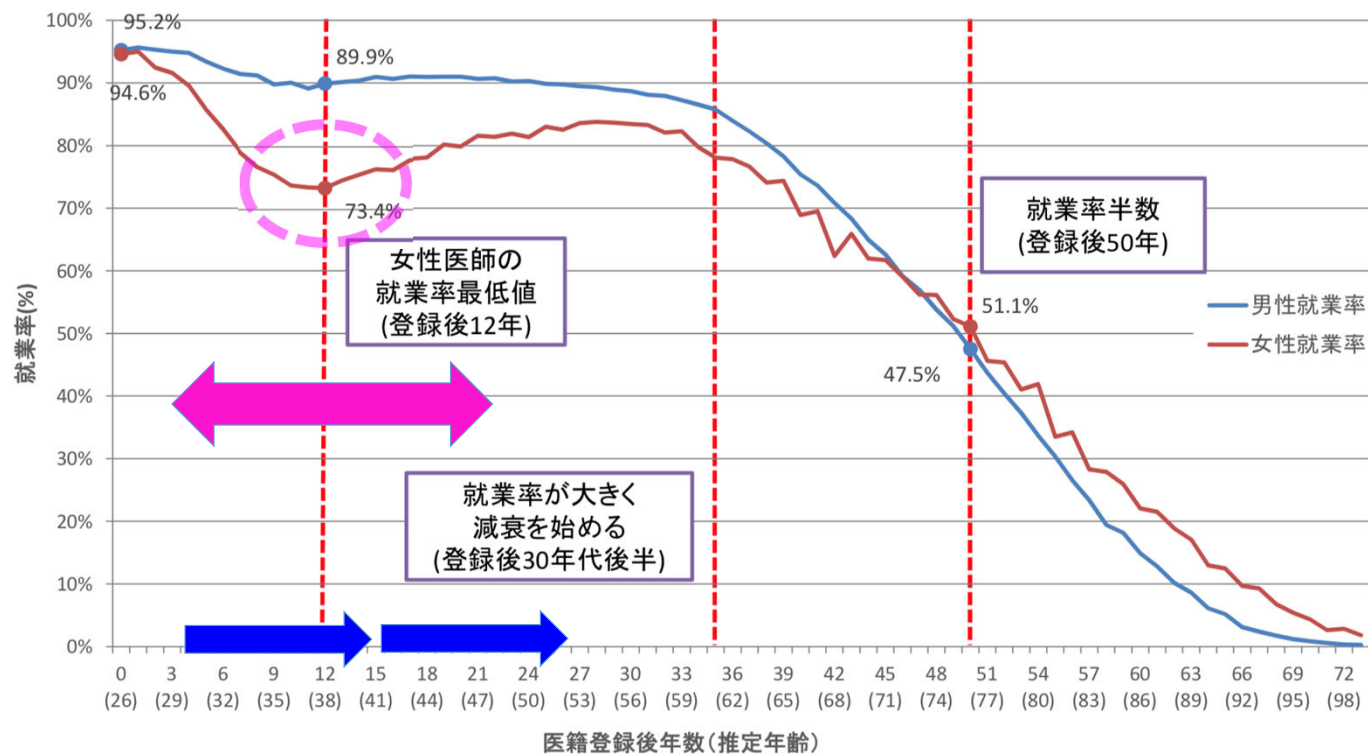


本学の創立者
吉岡彌生 先生

女性医師のキャリア形成プロセスとライフイベント

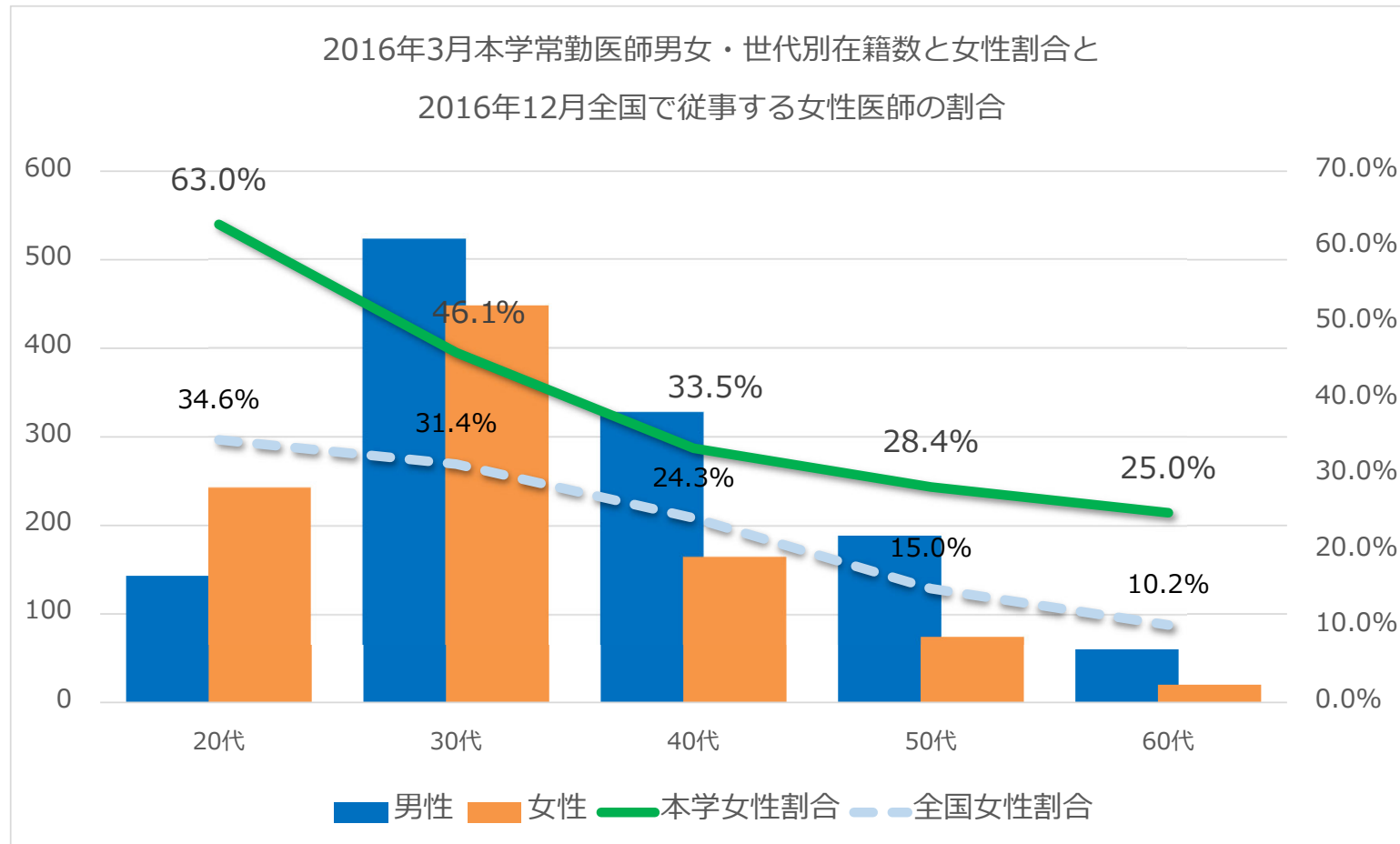
医籍登録後年数別の就業率

女性医師の就業率の推移は、M字カーブの曲線になる。

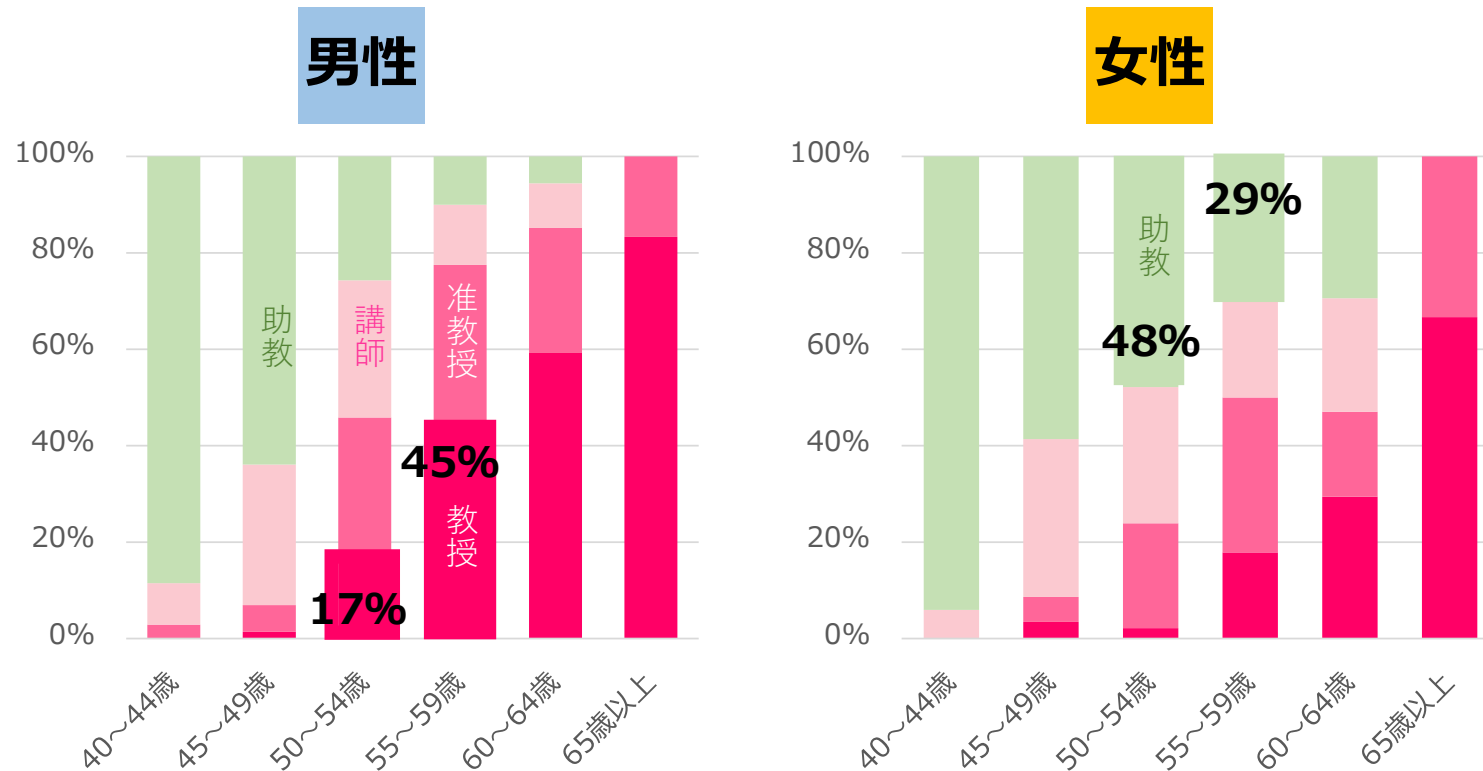


出典：厚労省「女性医師キャリア支援モデル普及推進事業の成果と今後の取組について」

本学の常勤医師男女別世代別



本学の常勤医師男女別世代別 職位割合 (助教以上／2016年3月)



- 女性の方が男性よりも昇格が遅くなりがち
→ 30-40代からの勤務継続・研究力向上が上位職への力ギ

教育
分野

平成29年度 東京都女性活躍推進大賞

東京都
女性活躍推進大賞

学校法人東京女子医科大学

女性医師・研究者のキャリア形成を継続できる環境を整
全国的女性医療人を対象にした復職支援

東京都女性

【女性医師キャリア形成センター】スタッフ

所長 三浦 恵子
副所長 佐藤 明子
事務部長 佐藤 明子
事務次長 佐藤 明子
事務部長 佐藤 明子
事務次長 佐藤 明子
事務部長 佐藤 明子
事務次長 佐藤 明子

【経歴・経歴】

- 平成27年度に全学連の組織として男女共同参画推進委員会を設置
- 平成29年1月に女性医師キャリア形成センターに名称変更
- 女性医師人権化されたキャリア形成支援を行う。平成28年度までに女性医師を30%とする目標を設定

取組内容

- 【キャリア形成・ライフイベントとの両立支援】
 - 短時間勤務制度を推進し、女性医師のキャリア形成を支援
 - 地域の人々から子育ての支援を受け「ファミリーサポート」事業を全国の大学に先駆けて運営
 - 院内保育所と連携して保育支援体制の充実を図る
- 【公休への積極活用等】
 - 公休による数週間等の長期休暇が可能な場合、女性を積極的に登用（ブラスアップ方式を導入）
 - 女性の活躍に資する分野について特別支援制度・数教授を新設
 - 女性医師人としてのリーダーの育成を始めるため、養生活助を新設
- 【再研修制度】
 - 出身大学を問わずに全国の女性医師等を対象に、復職に向けたオーダーメイド研修や約150講座の短期e-ラーニングを整備

効果

- ファミリーサポートは、仕事と子育て等との両立支援に加え、サポート（提供会員）に対して講習会を開催することで地域全体の育児能力の向上にもつながる
(平成28年度：提供会員172名、依頼件数229件、年間延べ活動件数3,568件、講習会等の開催：4回)
※平成28年度から「女医大・東京医大ファミリーサポート」として事業継続
- 女性採用（昇格を含む）(平成28年度：教員4名、准教授6名、講師12名)
- 再研修制度により、全国の女性医師に対して復職を支援
(復職への支援申請者総数：約242名、e-ラーニング：登録者数5,273名)
※復職への支援申請者うち約8割が特別利用

文部科学省
高度技術研究開発機構
科学技術振興機構

文字サイズ [小](#) [中](#) [大](#) [リンク](#) [English](#) [お問合せ](#)

タイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
女性研究者研究活動支援事業

でGoogle

HOME

プログラム概要

選定機関等

女性研究者の登用は、男女共同参画の観点ではもとより、多様な視覚化や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての競争力を高めるための事業です。

その能力を最大限まで引き出すためには、研究環境を整えることが必要です。

イニシアティブ

研究環境実現イニシアティブ

2016年度より6年間

2021年度より6年間

環境実現イニシアティブ 女性研究者研究活動支援事業

イニシアティブ研究環境実現イニシアティブ（牽引型、支援型）の選定機関の決定について（文科省）

イニシアティブ中間評価結果を公開しました。

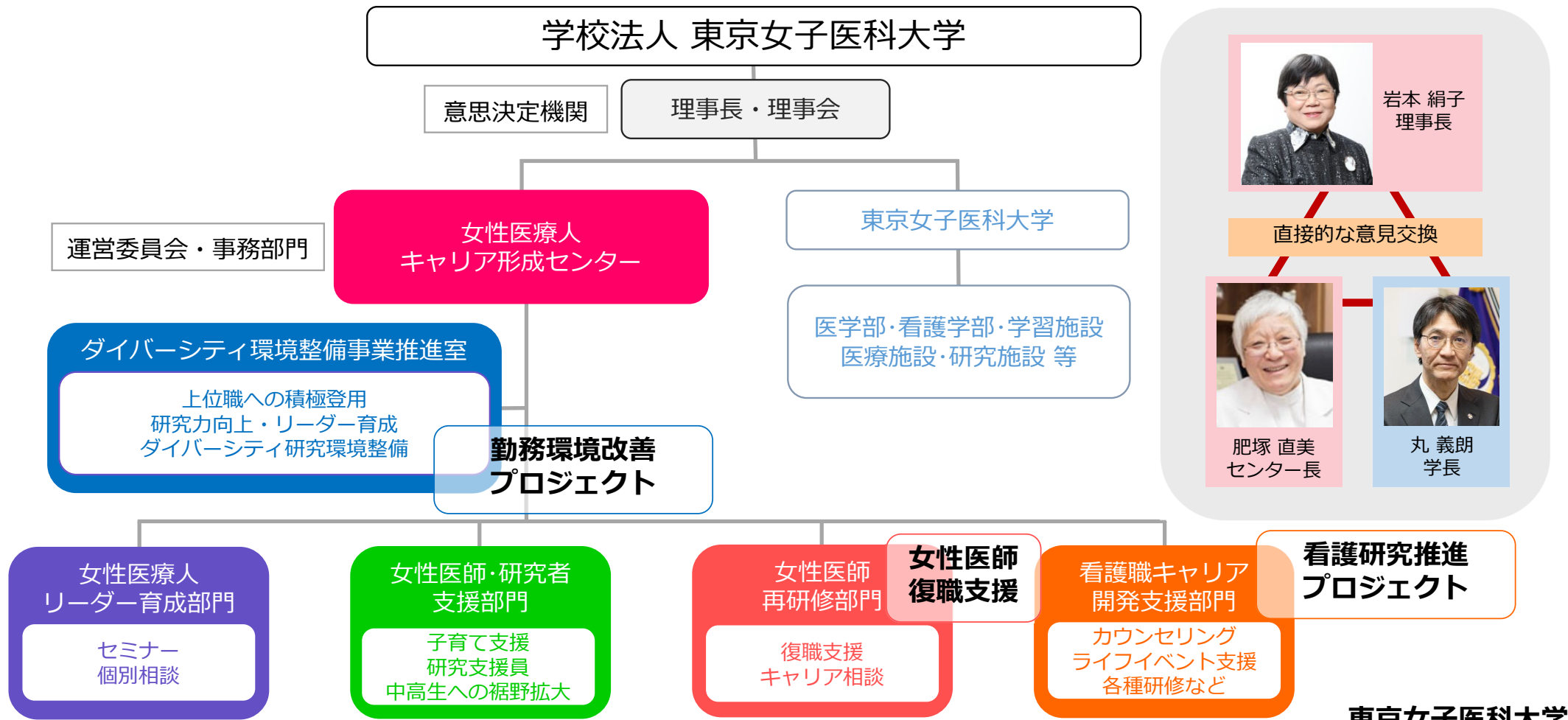
中間評価結果を公開しました。

に関するお知らせ

東京女子医科大学

公益財団法人日産財団
リカジョ賞(現「リカ
ジョ育成賞」)第3回リカ
ジョ奨励賞受賞

実施体制



取組①

- 勤務環境改善プロジェクト
- 女性医師復職支援
- 看護研究推進プロジェクト

勤務環境改善プロジェクト

勤務環境改善プロジェクトの背景

診療科を選定 → 医局メンバーによる**自主的な勤務環境改善策実施**



2019年度 皮膚科座談会の様子

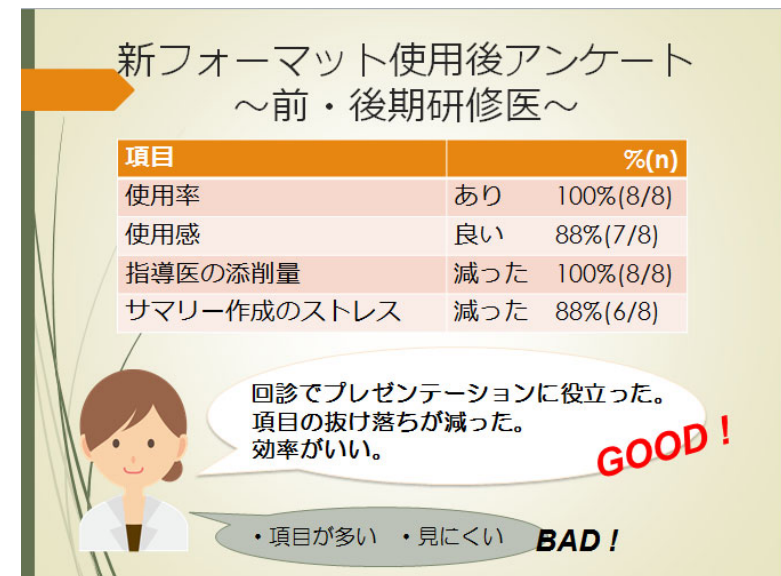
勤務環境改善
プロジェクト

勤務環境改善プロジェクトの具体例

年度	診療科	参加医師 メンバー	実施したプロジェクト
2017	脳神経内科	女性 4 名	退院時サマリの作成を効率化し 研修医、指導医双方の負担軽減
	乳腺 内分泌外科	男性 1 名 女性 4 名	人材育成のガイドライン作成、 互いを尊重しチームで動ける組織風土の醸成
2018	眼科	男性 2 名 女性 4 名	外来診療効率化・年次有給休暇の自由取得・ 土曜外来診療の負担軽減
	形成外科	女性 4 名	外来・病棟・手術・医局業務マニュアル作成、 導入による若手医師指導の効率化
2019	皮膚科	男性 2 名 女性 4 名	医師の昼休憩時間確保に向けた取り組み
2020	整形外科	男性 1 名 女性 2 名	COVID-19感染拡大下での 新入医局員勧誘方法の検討
	神経精神科	男性 1 名 女性 4 名	COVID-19感染防止のための勤務環境整備

◆2017年度 脳神経内科

- 退院時サマリの作成を効率化→新フォーマット作成
- 作成する研修医、指導する指導医双方の負担軽減
- サマリ承認まで1日半短縮
- 2週間以内の承認率が
76%→100%へ上昇



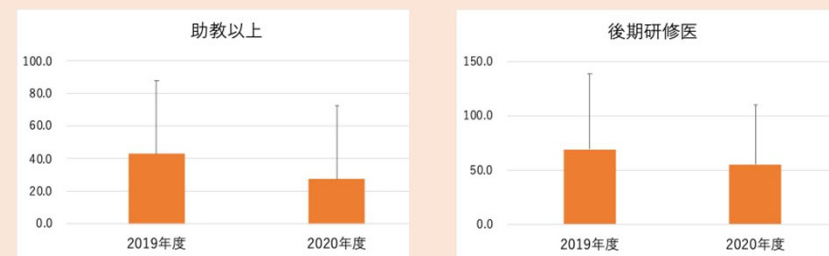
◆2020年度 神経精神科

COVID-19感染防止に配慮した勤務環境整備

特徴： 総勢60名 男女比率ほぼ1：1
出産後復帰、子育て中の女性医師も多い

- ・ COVID-19感染拡大後の
勤務環境整備として
コロナ対応業務担当医師への配慮
コミュニケーションの維持
ZOOMによる自己研鑽と情報共有
医局内感染予防対策 を実施

有給取得率の中央値（標準偏差）



- ・ 助教以上
 - ・ 2019年度は42.9(44.8)%
 - ・ 2020年は27.4(45.2)%
- ・ 後期研修医
 - ・ 2019年度は69.2(44.9)%
 - ・ 2020年は55.3(42.5)%

※男性医師、女性医師の
有給取得率にも有意差は
なかった

ー COVID-19感染拡大前後で有給休暇取得率に有意差なし

→ 2020年も感染拡大前と同様に有休を取得出来ている

勤務環境改善 プロジェクト

勤務環境改善の成果

◆女性医師・研究者支援シンポジウム 発表

参加医局メンバーのインセンティブとして東京女子医科大学雑誌に
シンポジウム抄録を掲載し、業績とする（2017年度～）

東京女子医科大学雑誌

資料トップ 巻号一覧 特集号 この資料について

J-STAGEトップ / 東京女子医科大学雑誌 / 91 巻 (2021) 5 号 / 書誌

学会・研究会抄録

女性医師・研究者支援シンポジウム2021（2021年6月）

ジャーナル フリー

2021 年 91 巻 5 号 p. 230-232

DOI https://doi.org/10.24488/jtwmu.91.5_230

神経精神科における COVID-19 感染防止に配慮した勤務環境整備

（精神医学講座精神医学分野） 伊藤聡子・
柴田和郎・鈴木 龍・堀江容子・佐藤萌子

〔背景〕2019 年に発生した新型コロナウイルス感染症である COVID-19 感染拡大により医療現場では大きな変化が起きている。実臨床では場面を問わず様々な感染対策を講じることが求められ、通常業務に加えて COVID-19 感染者の検査や治療も引き受けざるを得ない状況である。これらは我々医療従事者の勤務時間の延長や業務負担の増加を招き、さらには心理的ストレスの増加や精神的な疲弊につながっていると予想される。〔課題〕東京女子医科大学神経精神科では COVID-19 感染拡大下であっても医療練土研修生および後期臨床研修医（以下、後期研修医）の負担軽減と臨床経験やトレーニングの機会の喪失を防ぐために様々な勤務環境整備を行っ



東京女子医科大学

取組②

- 勤務環境改善プロジェクト

- 女性医師復職支援

- 看護研究推進プロジェクト

女性医師 復職支援

女性医師復職支援の概要

相談者（女性医師）の出身大学やお住いの地域を問わず、全国から復職相談を受け付けており、キャリアカウンセリングやオーダーメイドの研修を実施することで女性医師の復職支援活動を行っています。

キャリアカウンセリング

女性医師の背景(置かれている状況は様々)

現在の
勤務状況

過去の
臨床経験

家族構成

専門医資格
あり・なし

目指している
復職プラン

不安・悩み

相談する場所、機会が失われている
(休職期間の長期化、復職を断念)

ご自身や家族の転勤等により…

出身大学から
離れてしまった

地元から
離れてしまった

日本唯一の「女子医大」だからこそ長年培ってきた
「女性医師キャリア支援」のノウハウ

豊富なメンター、ロールモデルにより
相談者の声に耳を傾け、育み、導く

研修・相談の流れ

復職への様々な
不安

何かをしなければと
思っているのだけど…

どこに相談すればよいか
わからない

何から始めればよいか
わからない



「研修ありき」ではなく、
相談者の声に耳を傾け
「これからの自分」
をサポート

女性医師再研修部門

対応検討

面談実施
(キャリアカウンセリング)

ハンズオン実習
e-ラーニングなど

研修先面談

研修実施

研修修了



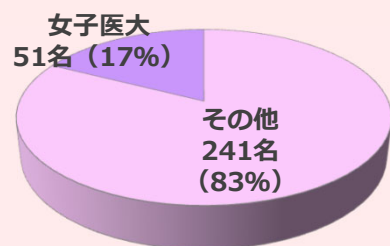
不安の解消
+
現場の勘を取り戻す

= 臨床現場復帰へ

女性医師 復職支援

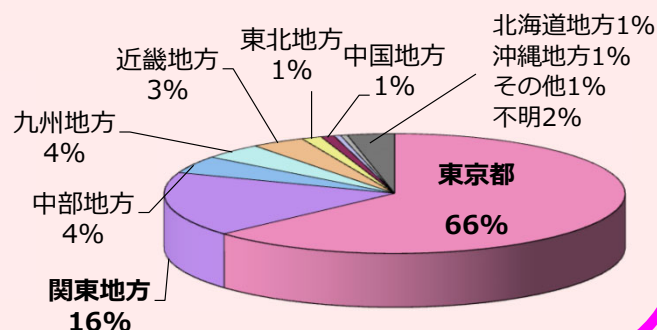
女性医師復職支援の実績

相談者の出身大学



(数値は2021年10月現在)

相談者の居住地域



(数値は2021年10月現在)

2006年の設立以来、相談者は292名となりました。内訳は、実際に研修をされた方が112名、働き方などを提案・紹介した方が50名、相談のみで修了された方が127名、対応中の方が3名となっています。相談者の8割は他大学出身の女性医師で、居住地域も全国に及んでいます。相談できる場所がなかなか見つからない女性医師にとって、本学の復職相談窓口がいかに重要なものであるかが伺えます。

本学施設以外での研修実績

キャリアカウンセリング(面談)の後、必要と判断した場合は3か月の実地研修を行います。これまで本学以外の病院とも連携し研修を実施しています。

【過去の実地研修病院(所在地)】

新潟県、宮城県、富山県、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、栃木県、大阪府、兵庫県、奈良県、滋賀県

女性医師復職支援のノウハウを全国展開

日本唯一の「女子医大」だからこそ長年培ってきた「女性医師キャリア支援」のノウハウを全国に普及・推進したい



「相談者の傾向と対応方法」を報告書にまとめ、各都道府県および病院等の「支援する側」に本学のノウハウを展開することで、全国的な女性医師復職支援に貢献しています。



女性医師 復職支援

女性医師復職支援の成果

当部門に相談した時の勤務状況

勤務状況	人数	割合
常勤	7名	20%
非常勤	15名	43%
休職中	4名	11%
離職中	9名	26%
	35名	100%

相談後(回答時)の勤務状況

勤務状況	人数	割合
常勤	20名	57%
非常勤	15名	43%
休職中	0名	
離職中	0名	
	35名	100%

「休職中」「離職中」が0名になり、「常勤」が大幅に増加。

当部門への相談が、現在の勤務につながったと思うか

勤務につながった？	人数	割合
つながったと思う	25名	72%
どちらともいえない	5名	14%
つながったと思わない	3名	8%
無回答	2名	6%

当部門の利点について（複数回答）

利点	人数	割合
相談のしやすさ	24名	25%
無料で利用できる	20名	21%
オーダーメイドによる多様な研修プログラム	19名	20%
復職に関する情報が得られる	15名	16%
出身大学を問わない	12名	12%
研修先と就職先が切り離されている(研修先≠就職先)	5名	5%
その他（自由記載）	1名	1%

研修者感想(抜粋) 2019年5月-7月実施アンケート 有効回答数：35件



知識や手技を再確認できたことで、精神的なストレスが減り自信が持てた。

(40代、お子様2人、離職中)

最新の治療法や検査法について丁寧に指導いただき、大変勉強になった。



(40代、お子様なし、離職中)



研修の中で自分が何を勉強したいか、将来どのような方向を目指したいかを度々聞いていただき、一緒に考えることができる貴重な時間になった。

(30代、お子様1人、離職中)

10年以上のブランクがあり不安が大きかったが、話を聞いて自分の将来について一緒に考えてくれることが非常に嬉しかった。研修をすることで忘れていた緊張感や高揚感も得て充実した時間となった。



(40代、お子様2人、離職中)

東京女子医科大学

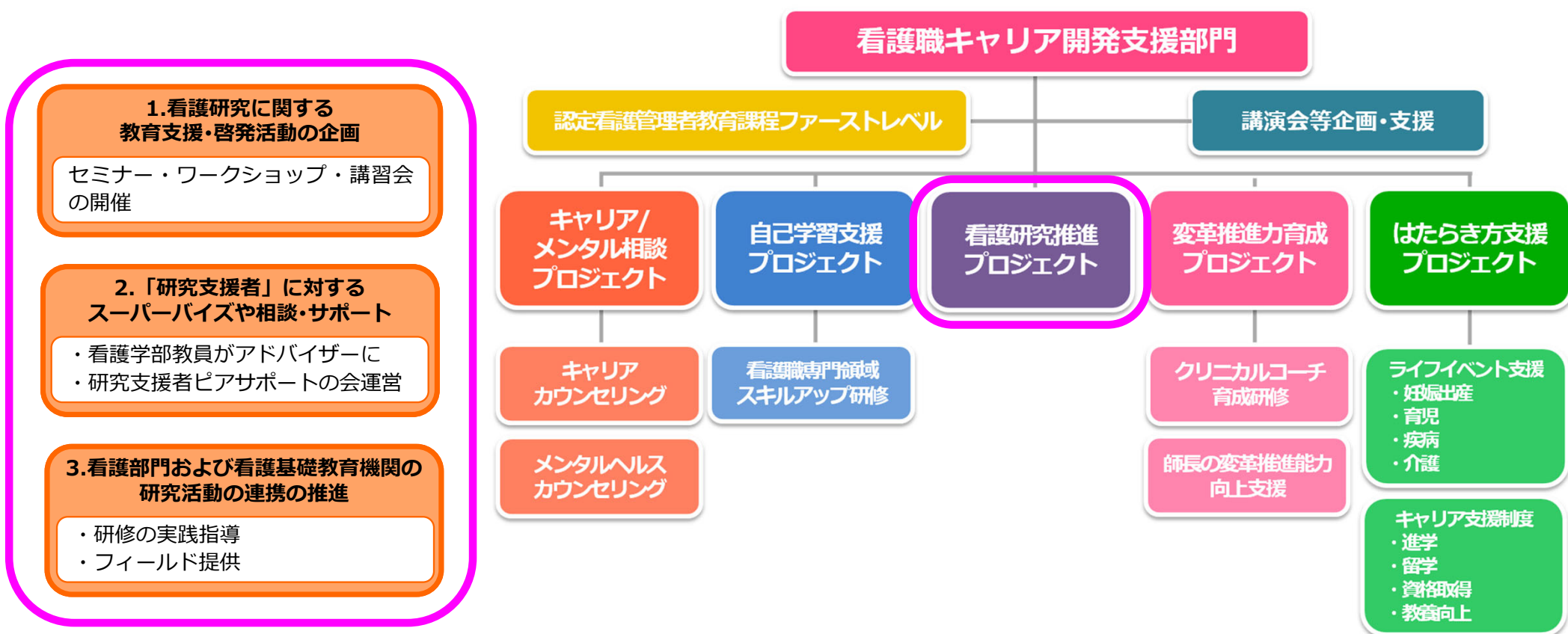
取組

- 勤務環境改善プロジェクト
- 女性医師復職支援
- 看護研究推進プロジェクト

看護研究推進プロジェクト

看護研究推進プロジェクトの概要

2018年度より看護職キャリア開発支援部門では、臨床の研究支援者の育成、看護部門(看護部・看護局)と看護基礎教育機関(看護学部・看護専門学校)による研究活動の取り組みを通して、臨床の実践、教育、研究の質の向上を図るべく「看護研究推進プロジェクト」を発足させました。



看護研究推進 プロジェクト

看護研究推進プロジェクトの取組と成果

〈成果〉

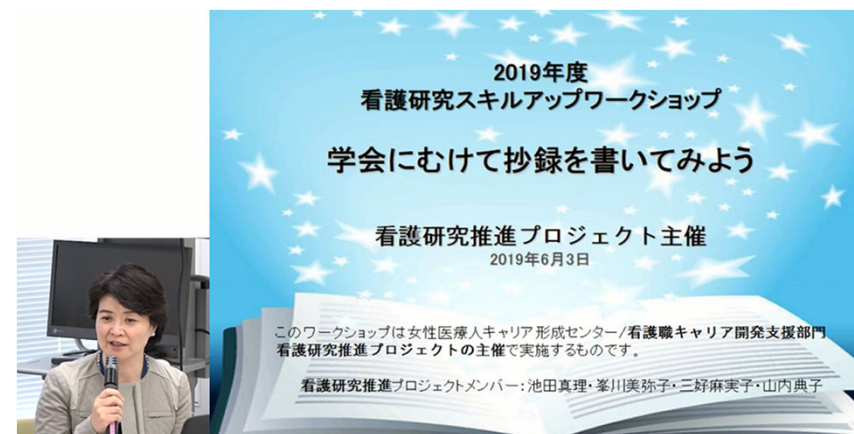
- ・学会交流集会開催のアドバイス2件
- ・事例研究セミナー受講者の学会発表支援2件

1. 看護研究に関する 教育支援・啓発活動の企画

看護研究に関する教育支援・啓発活動として、看護管理者を対象としたセミナーやワークショップを行っています。

〈開催例〉

- ・「学会に向けて抄録を書いてみよう」
- ・「看護研究における倫理指針」
- ・「ケアの意味を見つめる事例研究セミナー」



2019年10月
事例研究セミナー

看護研究における
倫理指針

看護学部
池田真理 教授

研究とは？

研究とは、ある特定の事柄について普遍的な知識を得るための、体系的な試みである

Barnbaum, 2001

2. 「研究支援者」に対するスーパーバイズや相談・サポート

修士号を習得し、これまでに研究および論文を投稿した経験がある職員の中から看護部長職が「研究支援者※」を任命し、各施設において広く看護職員の研究力向上および研究推進を図っています。さらに看護学部教員が中心となって「研究支援者」を対象とした「ピアサポートの会」を開催し、研究支援者同士の情報交換やスキルアップも行っています。

※研究支援者数29名（2021年11月現在）



〈ピアサポート参加者の声〉

- ・先生方と共同研究をしてみたい
- ・事例研究にチャレンジしたい
- ・放置している論文を投稿したい
- ・看護師の仕事をしながら研究も続けたい など



2021年11月
ピアサポートの会

3.看護部門および看護基礎教育機関の 研究活動の連携の推進

東京女子医科大学看護部門、ならびに看護基礎教育機関（看護学部）で実施されている看護研究(共同研究を含む)を踏まえて、研究の実践指導およびフィールドの提供などの可能性を探索しています。
また今後の連携のあり方に関する討議の場を提供しています。

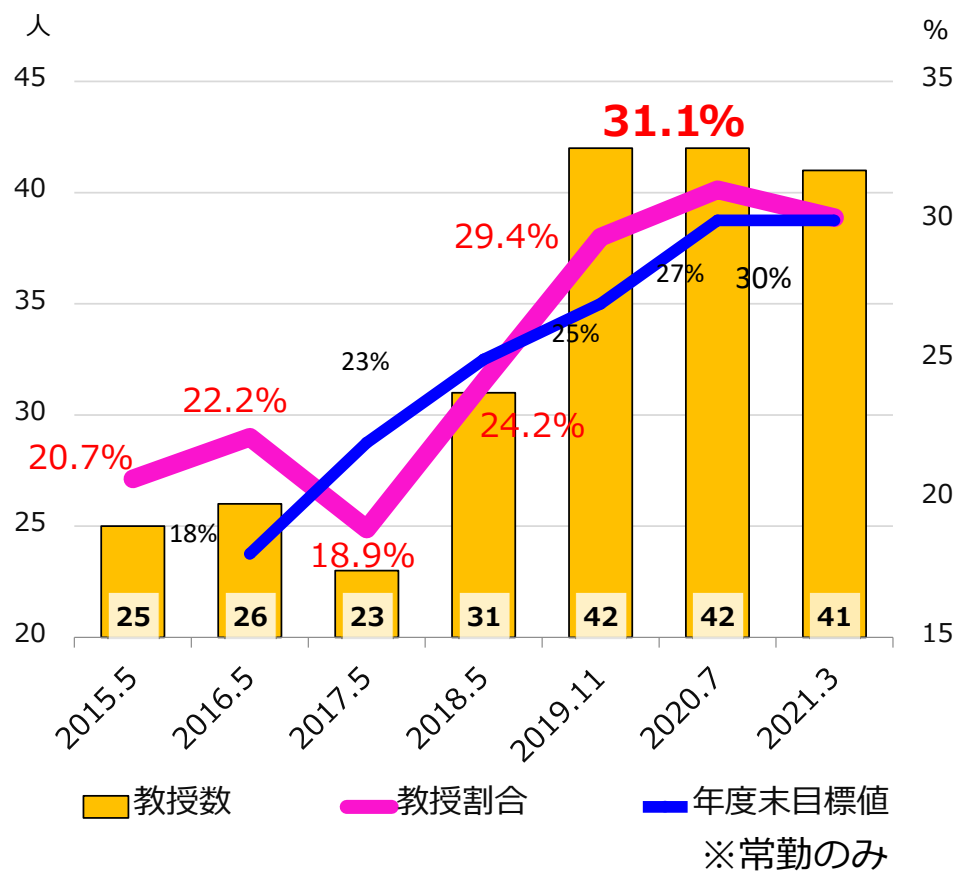


〈教員と臨床看護師の共同研究例〉

- ・「A病院におけるクリニカルコーチの役割遂行の現状」
- ・「A病院の教育活動におけるクリニカルコーチと
師長・主任・教育担当者・教員との連携・協働の
あり方の検討」
- ・「急性期病院における専門看護師による倫理調整の
実践知の探究」
- ・「重症心身障害をもつ子どもと家族の在宅復帰への
決断を導いた看護～母親との協働チームでケアを
実践した事例～」
- ・「本学看護部の看護職者における職業ストレスと
職務意欲に関する実態調査」
- ・「COVID-19の影響により十分な実習ができなかった
新人看護師を対象とした『現場型新人看護師教育
プログラム』の開発」

各年度の女性教授比率

教授（特命担当含む）の女性割合と在籍数

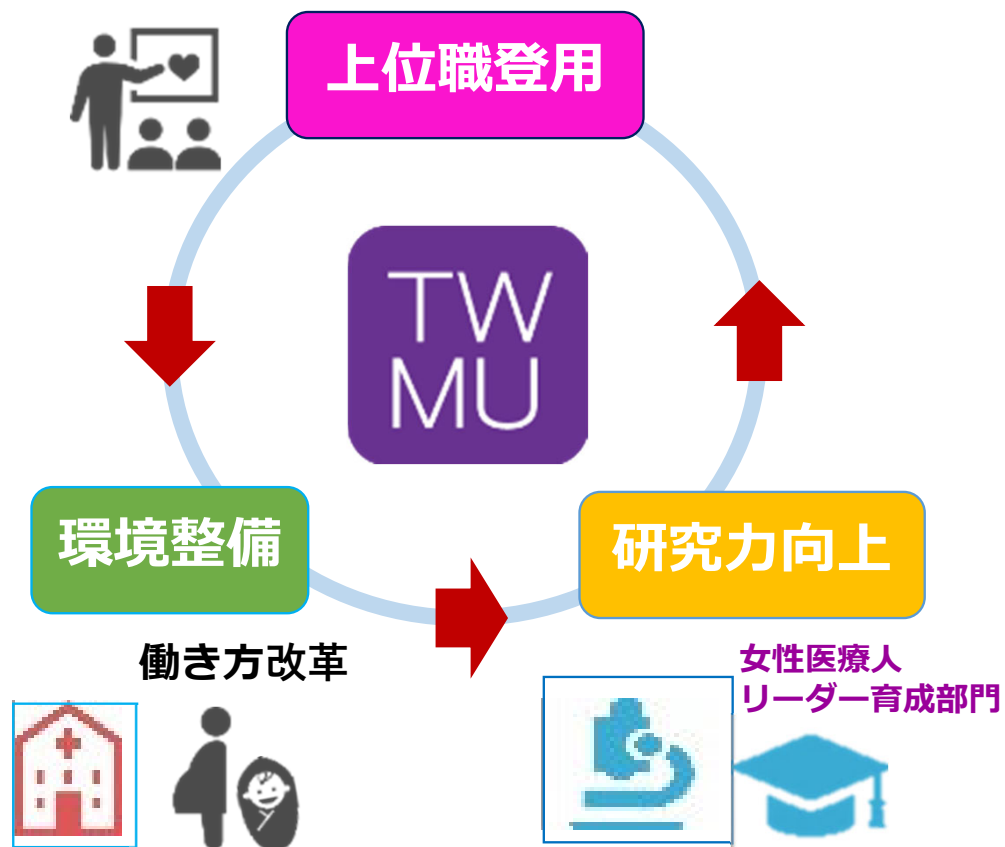


	女性割合	女性	男性	合計
2015.5	20.7%	25	96	121
2016.5	22.2%	26	91	117
2017.5	18.9%	23	99	122
2018.5	24.2%	31	97	128
2019.11	29.4%	42	101	143
2020.07	31.1%	42	93	135
2021.03	30.1%	41	95	136

今後の
進め方

女性が輝き続ける持続的なサイクル

女性教授比率 30%



上位職登用（女性教授比率30%）

- ① プラスファクター方式導入
- ② 特命担当教授新設
- ③ 女性センター教授ポスト創設
- ④ 教員評価制度見直し
- ⑤ 所属長意識改革（教授会FD）

研究環境整備（勤務継続を支援）

- ① 勤務環境改善
- ② 育児支援発展（ファミリーサポート）
- ③ 介護支援創設
- ④ 研究支援員制度

研究力向上（モチベーションアップ）

- ① リーダーシップセミナー、英語セミナー
- ② ピアラーニング実施
- ③ キャリア形成個別支援
- ④ 講演会

東京女子医科大学の取り組みー女性医療人のキャリア形成 (勤務環境改善プロジェクト、女性医師復職支援、 看護研究推進プロジェクト)



女性医療人キャリア形成センター

ご清聴ありがとうございました

女性医療人キャリア形成センターHP
<http://www.twmu.ac.jp/gender/>

