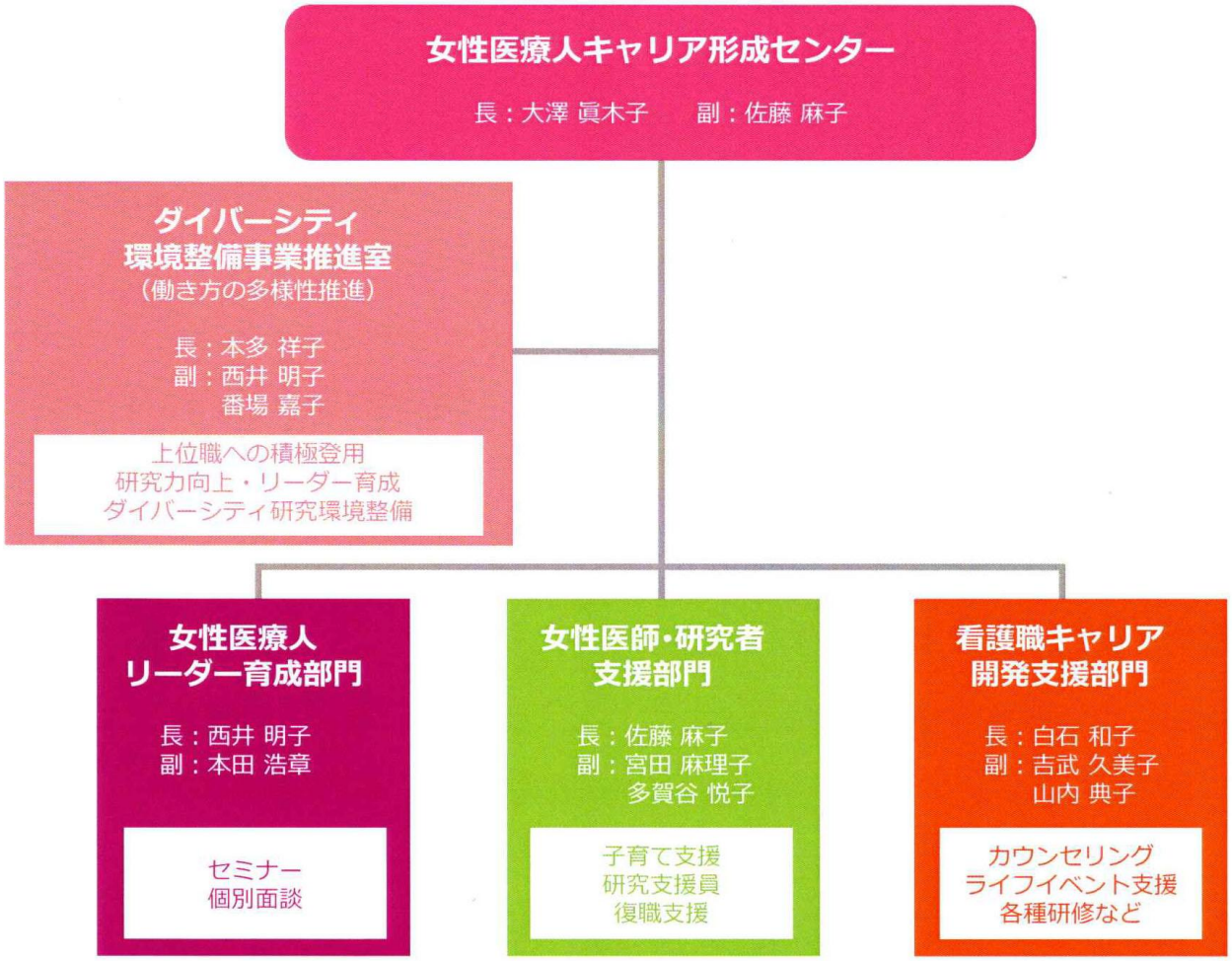
| | |
|---|---|
| 第３回　令和８年度医師の働き方改革の推進等に関する検討会 | 資　料　4 |
| 令　和　8　年　1　0　月　2　9　日 | |

# 東京女子医科大学での取り組み

女性医療人キャリア形成センター

女性医療人キャリア形成センター組織図(2026年4月現在)




- 女性教授率30%の達成と維持
- 介護支援制度利用者比率0.6%の達成

令和3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(先端型)」

グローバルヘルスリーダー育成と更なる女性登用

# 『YAYOIプロジェクト』

**Your Attention to Your Own Innovation!**



学祖 吉岡彌生(やよい)先生

**「特色型」のフレームに先端的取組を追加し、以下を達成することを本事業の目標といたします。**

- 女性在職比率：教授30%、准教授35%、講師40%
- 新規採用、昇進・昇格において、後進女性研究者の指導能力や国際活躍業績等を入れる
- 女性研究者の科研費等競争的研究資金の申請数増加、新規採択率の向上をめざす
- 介護支援の充実をはかる

| | 上位職への積極登用 | 研究力向上<br>リーダー育成 | ダイバーシティ<br>研究環境整備 |
|---|---|---|---|
| テーマ | | | |
| アウトカム | 教授 30%<br>准教授 35%<br>講師 40% | 科研費等応募数 30%増<br>科研費等採択数 20%増<br>原著論文等 10%増 | 研究者の満足度向上<br>介護支援制度の利用<br>研究者の働き方改革 |
| プロセス | ①女性准教授・講師<br>新規採用、昇進昇格<br>②学長指名による<br>女性教授登用<br>③オープンイノベーション<br>講演会・交流会 | ①架け橋研究支援<br>②バーチャル研究交流、<br>国際交流実施<br>③AI研究<br>インターンシップ制度 | ①託児費用補助制度<br>休日・病児保育利用者数<br>モニタリング<br>②介護支援の実践的援助<br>③研究支援員制度の拡大<br>(育児・介護中男性研究者枠) |
| ストラクチャー | ダイバーシティ環境整備事業推進室、女性医療人リーダー育成部門、女性医師・研究者支援部門<br>理事長・学長・<br>常務理事会議,理事会,<br>教授会 | 研究戦略会議, 国際交流委員会,<br>研究科委員会<br>先端生命研究所<br>メディカルAIセンター | 研究推進センター<br>法人,病院 |
| 事業主行動計画 | 目標1<br>女性教授比率30%達成,維持 | | 目標2<br>介護支援制度利用者比率0.6% |
| 中長期ビジョン | 女性が活躍できる環境を整え、本学の理念「至誠と愛」の下に<br>国際的に活躍し、リーダーシップを発揮できる女性を育成する | | |

# 研究支援員制度における対象者範囲の拡大




これまでの
女性研究者のみを対象とした
研究支援員制度

プラス

新たに
**「男性研究者の支援枠」設立**

**配偶者が大学等の研究機関に常勤している女性研究者**で育児/介護により研究ペースの維持が困難な男性研究者1名を、書類審査・面接審査で公正に選抜し、1年間研究支援員1名を配属する費用を負担

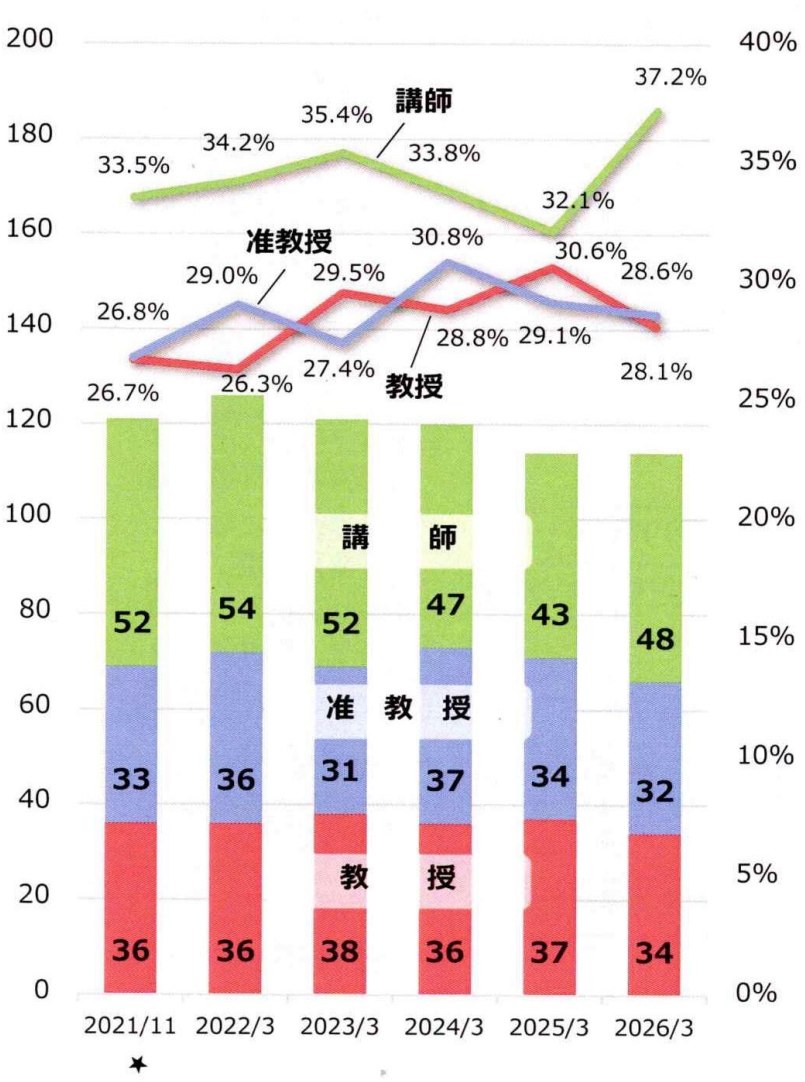
令和4年度より支援開始

**【職位別在籍数と女性割合】** ★：ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業開始

| 教授 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 女性割合 | 女性 | 男性 | 合計 |
| 2021年11月★ | 26.7% | 36 | 99 | 135 |
| 2022年3月 | 26.3% | 36 | 101 | 137 |
| 2023年3月 | 29.5% | 38 | 91 | 129 |
| 2024年3月 | 28.8% | 36 | 89 | 125 |
| 2025年3月 | 30.6% | 37 | 84 | 121 |
| 2026年3月 | 28.1% | 34 | 87 | 121 |

| 准教授 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 女性割合 | 女性 | 男性 | 合計 |
| 2021年11月★ | 26.8% | 33 | 90 | 123 |
| 2022年3月 | 29.0% | 36 | 88 | 124 |
| 2023年3月 | 27.4% | 31 | 82 | 113 |
| 2024年3月 | 30.8% | 37 | 83 | 120 |
| 2025年3月 | 29.1% | 34 | 83 | 117 |
| 2026年3月 | 28.6% | 32 | 80 | 112 |

| 講師 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 女性割合 | 女性 | 男性 | 合計 |
| 2021年11月★ | 33.5% | 52 | 103 | 155 |
| 2022年3月 | 34.2% | 54 | 104 | 158 |
| 2023年3月 | 35.4% | 52 | 95 | 147 |
| 2024年3月 | 33.8% | 47 | 92 | 139 |
| 2025年3月 | 32.1% | 43 | 91 | 134 |
| 2026年3月 | 37.2% | 48 | 81 | 129 |



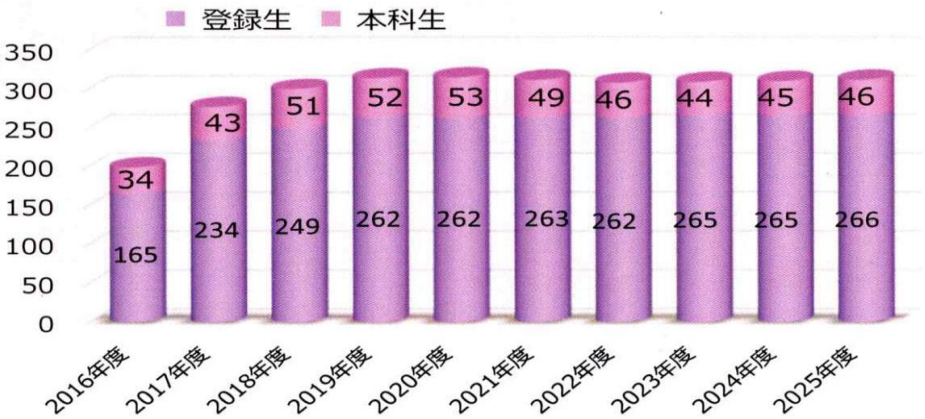



東京女子医科大学の創立者である吉岡彌生先生の精神を受け継ぎ、社会のリーダーとしてよりよい社会を作るために活動することを目指す女性医療人のための部門です。

## 女性医療人リーダー育成部門からの教授昇格状況

| | | |
|---|---|---|
| 2017年度 | 教授1名 | 特命担当教授2名 |
| 2018年度 | 教授8名 | 特命担当教授1名 |
| 2019年度 | 教授4名 | 特命担当教授1名 |
| 2020年度 | 教授3名 | |
| 2021年度 | 教授1名 | |
| 2022年度 | 教授3名 | |
| 2023年度 | 教授1名 | |
| 2024年度 | 教授 1 名 | |
| 2025年度 | 教授0名 | |

## 登録者数



# 子育て支援
# （院内保育・ファミリーサポート）



**本学では院内保育所を設置し、教職員の勤務をサポートしています**

(人事課管轄)

院内保育所

2025年度保育所利用者延べ人数表

| 2025年度 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 昼間保育 | 87 | 78 | 60 | 82 | 59 | 55 | 45 | 62 | 87 | 106 | 98 | 143 | 962 |
| 延長保育 | 2 | 10 | 7 | 11 | 2 | 0 | 7 | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 | 54 |
| 夜間保育 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 休日保育 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 病児保育 | 16 | 19 | 16 | 19 | 9 | 12 | 13 | 11 | 8 | 5 | 14 | 12 | 154 |
| 計 | 105 | 108 | 83 | 112 | 71 | 67 | 65 | 78 | 105 | 111 | 112 | 155 | 1172 |

## ファミリーサポート
## （女子医大・東京医大）

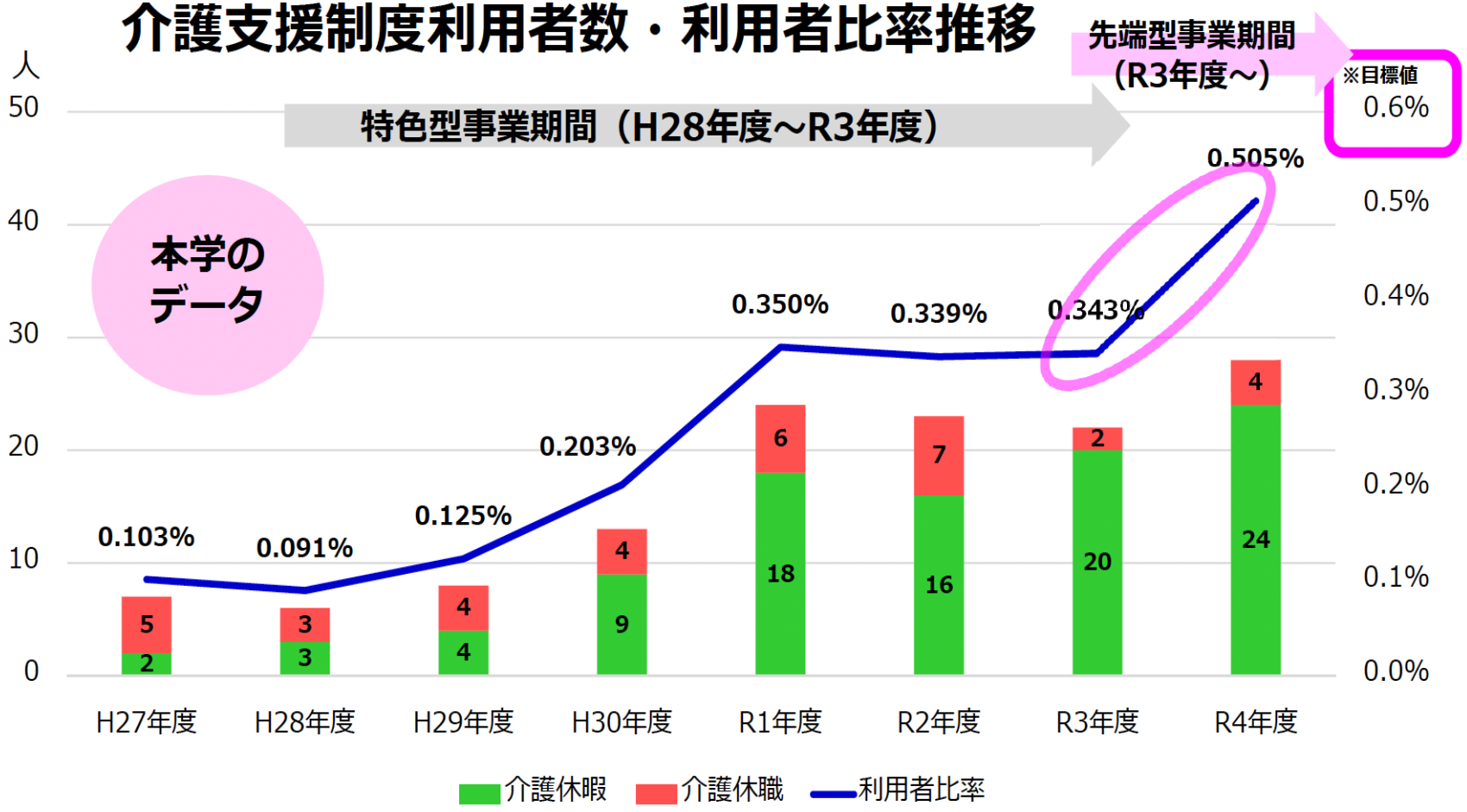
子育て支援を受けたい人（依頼会員）と
子育て支援をしたい人（提供会員）が会員登録
コーディネーターが調整をする会員制の相互援助
活動

子育てファミリーサポートと合同で
本学の大学祭にブース出展をしました！





# 介護支援制度利用者数・利用者比率推移

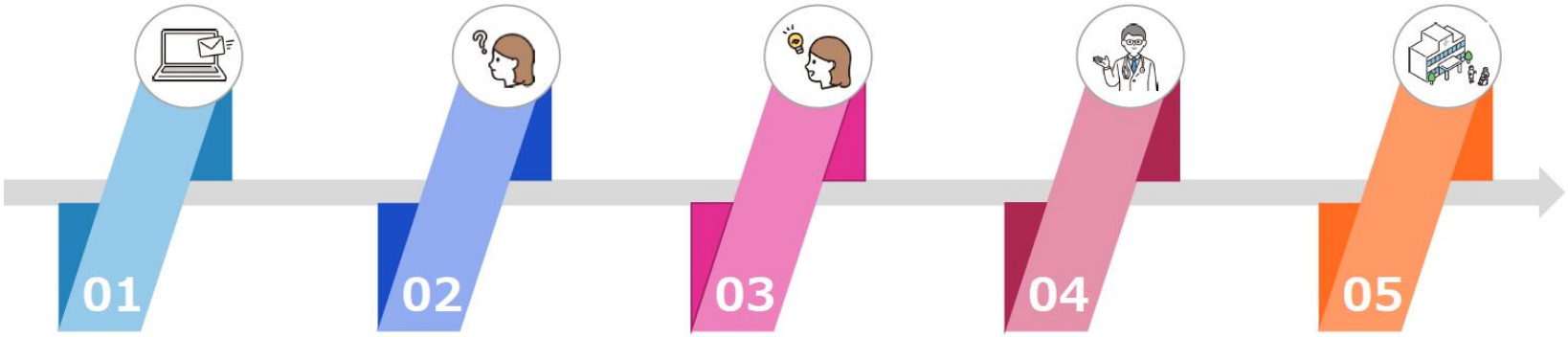


# 女性医師の離職時期




片岡ら：　女性医師の離職と復職に関する現状と課題　２０１４年

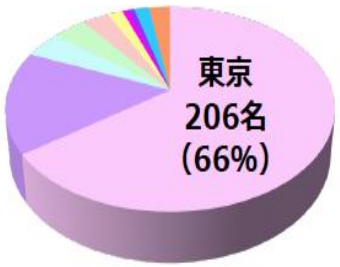
# 復職（キャリア）相談対応の流れ



# 女性医師再研修部門の概要・実績

## 相談者

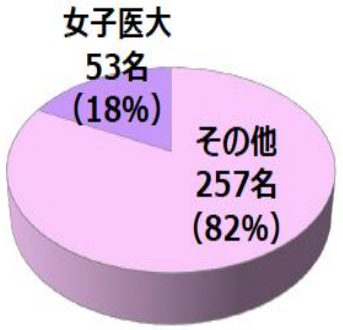
### ◆お住いの地域




| | |
|---|---|
| 東京 | 206名 |
| 関東地方 | 47名 |
| 中部地方 | 13名 |
| 九州・沖縄地方 | 12名 |
| 近畿地方 | 11名 |
| 東北地方 | 5名 |
| 中国地方 | 2名 |
| 北海道 | 1名 |
| 海外 | 5名 |
| 不明 | 8名 |

全国＆海外からも！

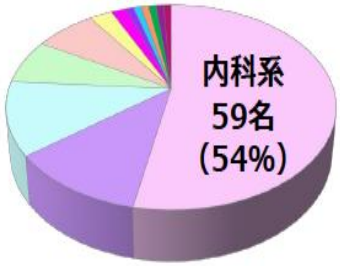
### ◆出身大学




| | |
|---|---|
| その他 | 257名 |
| 女子医大 | 53名 |

他大学卒業者が8割以上！

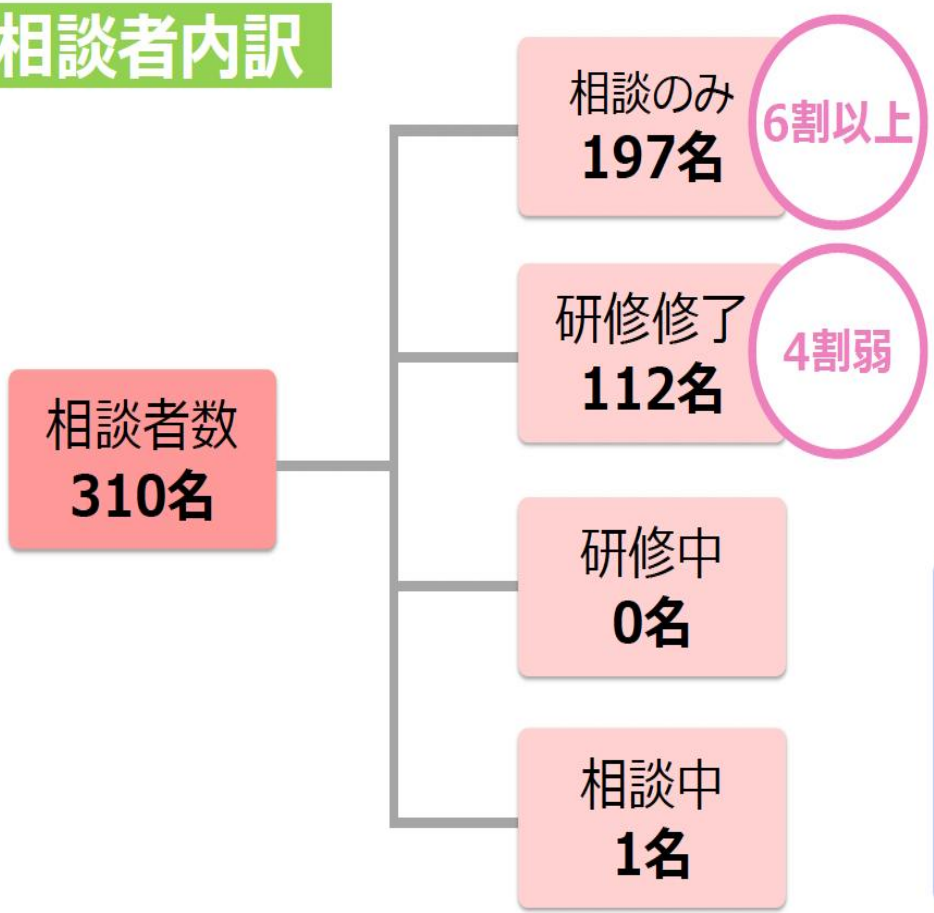
### ◆研修診療科




| | |
|---|---|
| 内科系 | 59名 |
| 眼科 | 13名 |
| 小児科 | 13名 |
| 女性外来・メンタルケア | 8名 |
| 皮膚科 | 8名 |
| 産婦人科 | 3名 |
| 麻酔科 | 1名 |
| 耳鼻咽喉科 | 2名 |
| 整形外科 | 1名 |
| 精神神経科 | 1名 |
| 遺伝子医療センター | 1名 |
| 膠原病リウマチ痛風センター | 1名 |
| 第一病理 | 1名 |

約半数が「内科」

## 相談者内訳




研修を実施せず、
相談だけで終了(解決)する
ケースが多数

**最初の**
**ヒアリング(面談)が重要**

「研修」は後からついてくる

# 呼吸器内科



**呼吸器内科として**
**復職（キャリア）支援相談**

・A医師　　2024年4月　　47歳　　地方国立大学医学部出身
地方国立大学呼吸器内科助教
子供　　3人
地方国立大学から市中病院への勤務を通告され、研究が続けたい希望が強く、当科に相談。 助教として採用

・B医師　　2025年5月1日　54歳　地方国立大学出身
出産、育児後、大学に戻れなくなり、地方の病院に勤務、数年前より家族の事情で東京の病院に非常勤で勤務。呼吸器の専門医取得を希望され、当科に相談. 嘱託医として採用後、助教になり、専門医試験を受けられる要件を満たしたため、本年、試験を受ける予定。

・C医師　　2026年7月1日　52歳　地方国立大学出身
医学系と工学系の博士を取得.
医学部の病院講師で、工学部での研究で博士を取得された後、呼吸器内科に戻り仕事を続けたい希望があったが、ポジションが確保できないということで、当科に相談. 助教で採用、当院の工学系との研究機関(TWINS)での研究を準備中。

# 都内の中核病院　当医局出身の女性指導医

| | | | |
|---|---|---|---|
| ○ | 足立区 | 東京女子医大足立医療センター | 呼吸器内科　責任者 |
| | 杉並区 | 河北総合病院 | 呼吸器内科　部長 |
| ○ | 中野区 | 警察病院 | 呼吸器内科　部長 |
| ○ | 新宿区 | 都立大久保病院 | 呼吸器内科　医長 |
| ○ | 北区 | 東京北医療センター | 呼吸器内科　医長 |
| | 豊島区 | 長汐病院 | 呼吸器内科　医長 |
| | 府中市 | 都立多摩総合医療センター | 呼吸器内科　医長 |
| | 清瀬市 | 複十字病院 | 呼吸器内科　医長 |

○　現在も継続

## 東京、近隣の呼吸器内科女性医師の会

Women Physicians Wellness Conference

- 講演
- 意見交換会・懇親会

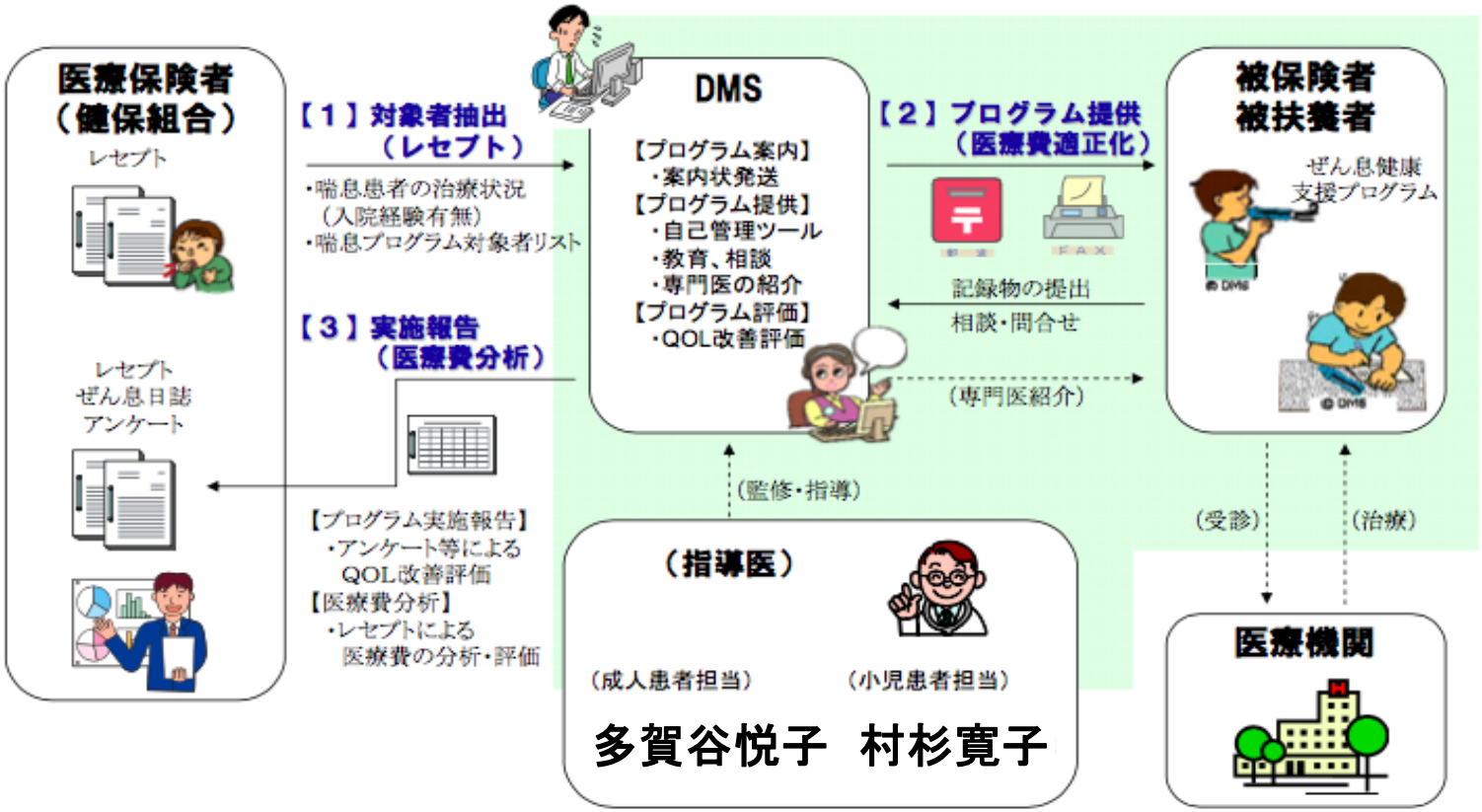


企業の管理職の女性の講演

- 資生堂ショック
- 支援を受けた人達の後輩や職場への還元
- 自分の立場だけではなく、組織全体の状況を把握する
- 医師としての社会貢献
- ロールモデルの継承・展開
- 変形労働制の導入



# 厚生労働省　保健局保険事業
# データ分析に基づく保険事業の立ち上げ支援事業
# 喘息健康支援プログラム



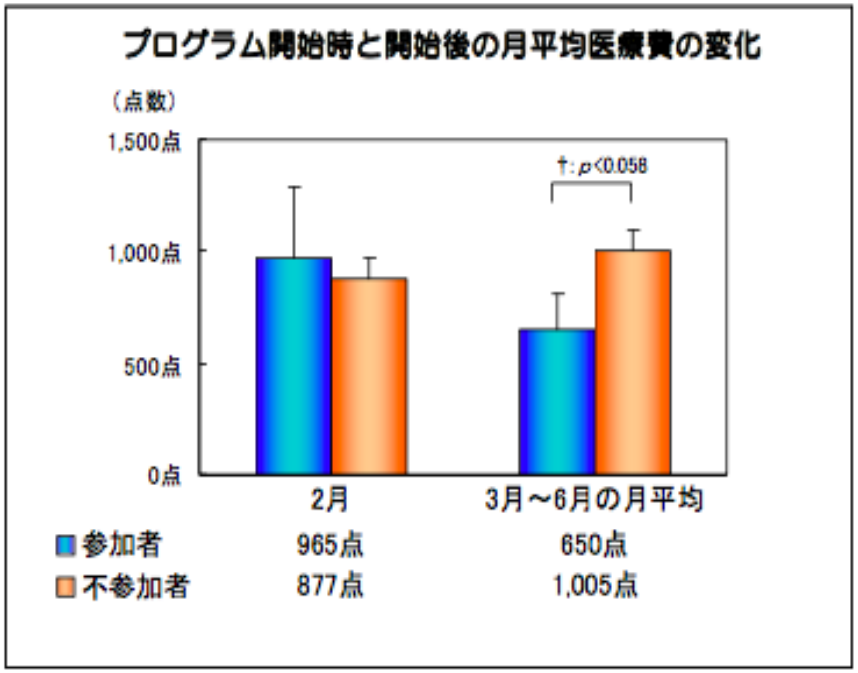

1．　ピークフローメーターおよび日誌の配付
2．　ピークフローグラフの送付
3．　教育パンフレットの送付
4．　重点指導文の送付
5．　アンケート調査の実施

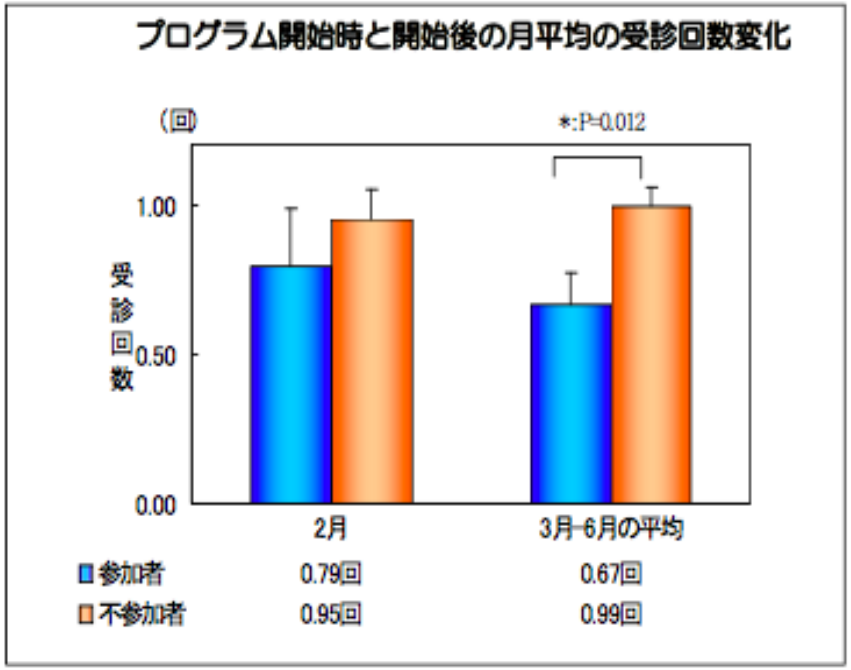
Allergology International. 2005;54:527-531

ORIGINAL ARTICLE

# The Role of a Self-management Program in the Control of Mild to Moderate Asthma: a Randomized Controlled Study

Etsuko Tagaya[1], Jun Tamaoki[1], Atsushi Nagai[1], Hiroko Murasugi[2] and Hiroshi Igi[3]




- ■ 喘息症状コントロール
- ■ 呼吸器科医の支援　（育児・介護など）
- ■ 医療費の適正化
- ■ 喘息児の親子支援：就労改善

# 呼吸器科医の発展のために

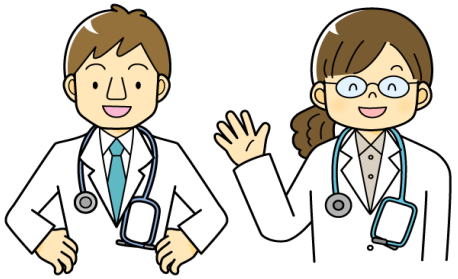
## ■ 仕事の継続

・短時間勤務制度 (育児, 介護)
・複数主治医制 (チーム性)
・ジョブシェアリング制度導入
・変形労働制の導入
・復帰支援　（産休、育休後、留学後）、介護支援
・管理職の支援
・AIの活用、電子媒体の活用
・ 3Ｈ 「Head」「Husband」「 Housemaid」
・法律的な情報の共有



## ■ キャリアアップ

・指導医の育成、支援
・社会貢献
・経験を積ませる, 新たな仕事にチャレンジ
・病院, 学会, 医師会などの役職への登用
・国内, 海外留学



**インセンティブの獲得、多施設連携や、効率を考えたシステム作り**