

# 女性研究者の キャリアアップ

## 卒業生からみた母校への提言

田中学長と卒業生の対談 2

Round-table Discussion Vol.2

### 大隅 典子 (おおすみ・のりこ) 先生



1985年東京医科歯科大学歯学部卒。1989年同大学院歯学研究科博士課程修了。同顎口腔総合研究施設、同大学院、国立精神神経センター神経研究所を経て、1998年東北大学大学院医学系研究科発生発達神経科学分野教授に就任。同総長特別補佐(男女共同参画担当)、同ディスティングイッシュトプロフェッサー、同大学院医学系研究科附属創生応用医学研究センター長を歴任。専門は発生発達神経科学、発生生物学、分子神経科学、神経発生学など。

東北大学副学長

### 中山 啓子 (なかやま・けいこ) 先生



1986年東京医科歯科大学医学部卒。1991年同大学院医学研究科博士課程修了。ワシントン大学博士研究員、日本ロシュ株式会社主任研究員、東京医科歯科大学医学部附属病院医員、九州大学生体防御医学研究所助教授を経て、2003年東北大学大学院医学系研究科教授に就任。同メディカル・メガバンク機構 人材育成部門長、同未来型医療創造卓越大学院プログラムプログラムコーディネーターを歴任。

東北大学 大学院医学系研究科・医学部 附属創生応用医学研究センター  
がん医学コアセンター 細胞増殖制御分野 教授

### 隅田 由香 (すみだ・ゆか) 先生



1997年日本歯科大学歯学部卒。2001年東京医科歯科大学大学院歯学研究科博士課程修了。同歯学部附属病院、同大学院歯医学総合研究科顎顔面補綴学助教、講師を経て、2021年4月同大学院歯医学総合研究科顎顔面補綴学准教授(キャリアアップ)に就任。

東京医科歯科大学 大学院歯医学総合研究科 顎顔面補綴学 准教授(キャリアアップ)

### 田中 雄二郎 (たなか・ゆうじろう) 先生 東京医科歯科大学 学長



1980年東京医科歯科大学医学部医学科卒業。1985年同大学大学院医学研究科博士課程修了。同大学医学部附属病院助手等を経て、2001年同大学医学部附属病院総合診療部教授に就任、2006年同大学大学院歯医学総合研究科教授に配置換え。同大学学長特別補佐、医学部附属病院副院長、病院長、理事・副学長を歴任し、2020年東京医科歯科大学学長に就任、現在に至る。

1980年東京医科歯科大学医学部医学科卒業

### 今村 聡子 (いまむら・さとこ) 副学長 (男女共同参画担当)



1995年東京大学教育学部卒業。同年文部省入省。初等中等教育局視学官、東京大学経営支援担当部長、総合教育政策局政策課主任教育企画調整官などを経て、2020年東京医科歯科大学副学長(事務総括・男女共同参画・障害者雇用担当)・事務局長に就任。

東京医科歯科大学 副学長(事務総括・男女共同参画・障害者雇用担当)・事務局長

### 司会 古川 哲史 (ふるかわ・てつし) 先生 理事・副学長 (研究・改革担当)



1983年東京医科歯科大学医学部医学科卒業。1989年同大学院医学研究科博士課程修了。マイアミ大学医学部内科学循環器部門・リサーチアシスタントプロフェッサー、日本学術振興会特別研究員、秋田大学医学部第一生理学講座助教授などを経て、2003年東京医科歯科大学難治疾患研究所生体情報薬理学分野教授。2021年より理事・副学長(研究・改革担当)。

東京医科歯科大学 理事・副学長(研究・改革担当)

東京医科歯科大学で学び、女性研究者として活躍する3名が田中雄二郎学長と「女性研究者のキャリアアップ」というテーマで対談しました。



**古川 哲史先生 (司会)**：今回の座談会のテーマは「女性研究者のキャリアアップ」で、ゲストとして3名の女性研究者にご参加いただいております。大隅典子先生は、本学歯学部を卒業され、現在、東北大学で広報・共同企画担当の副学長をされています。中山啓子先生は、本学医学部を卒業され、東北大学で未来型医療創造卓越大学院プログラムプログラムコーディネーターをされています。そして隅田由香先生は、本学の大学院卒業後歯学部在籍され、2021年度からキャリアアップ准教授になりました。最初に今回の座談会の目的について、田中雄二郎学長よりご説明いただきます。



**田中 雄二郎学長**：大隅先生はメッセージがわかりやすく、「頑張っている現役の女性研究者」の代表ということでお願いしました。中山先生とは本学の第2内科に同時期に在籍したことがあり、どこが転機になって一流の研究者への道を歩まれたのかについて伺えば、現役の学生たちの励みになると思い、お声がけさせていただきました。さらに中山先生は東日本大震災後の東北の復興について、「復旧」と「復興」とは違う意味で、要するに元通りにはならないということを書かれていたことが印象に残り、ご参加をお願いしました。隅田先生は2021年度キャリアアップ教員に選出されて講師から准教授になられた先生で、臨床系の講座に在籍しながら研究分野でも頑張っていらっしゃるのでお招きしました。隅田先生は東京医科歯科大学の卒業生ではありませんが、大学院からずっと本学で研究されて素晴らしい業績を残されているので、こういう面でもぜひ本日ご参加いただきたいと思いました。

## テーマ1 東京医科歯科大学を選んだ理由



**古川 哲史先生 (司会)**：それでは3人の先生方に本学を志望した動機について伺います。まず大隅先生お願いします。



**大隅 典子先生**：なぜ歯学部を受験したかについては、風邪を引いているのは自然に治るかもしれないけど、虫歯は自然に治らない…と考えて歯学部を選びました。また国立大学を1校しか受験できなかったときに、あえて歯学部を選んだのは東大・京大に歯学部がなかったからでした。親戚やまわりに医療関係

者がいなかったため、18歳当時は人の生死の場に居合わせて、医療者としてきちんと対応できるメンタリティーを持っていなかったというのも医学部でなく歯学部を選んだ理由の1つです。



**中山 啓子先生**：私は高校生の頃は「頑張って生きていこう」と漠然と思っておりました。当時は「女子、女性が頑張って生きていくときには資格を取る必要がある」という雰囲気があり…理系でしたので「薬剤師か医師しかない」と思っていました。なんでお医者さんと思ったかという、親しくしていた方のお嬢様が2つ上の学年で中学校は同じで、高校は違いましたが医学部に入られて、「女性でもそういうキャリアパスがあるのか。女性でも十分にやطيعけるんだ！」と思い、医学部を志望しました。

キャンパスライフでは1番印象に残っているのが解剖学の講義でした。残念だったのは、私は物理を選択したので、高校時代に生物をしっかり勉強しませんでした。もっと生物を知っていれば生化学とか生理学とかに興味を持っておもしろかっただろうと今になって思います。当時は本当に何も知らないところに、ぶわーっと薬理学とか訳のわからない単語だけ詰め込み、おもしろさを理解せずに卒業してしまったという感じがします。

ただ、卒業するとやっといろいろな知識が積み重なって、最後に全部がマッチングして、「あ、人の体ってこんなに不思議なものなんだ！」というのがわかってくると、自分の講義のときに学生たちに説明します。解剖学というのは目で見えるから理解できますが、それ以外の生理学とか生化学などは、なぜこんなに用語を詰め込まなければならないのか…とってしまいます。薬理学に至ってはわからないけれど答えを書く…という感じで。本当は教養部の時からいろんなことを勉強しておけば、学部の講義をもっとおもしろく感じたのかもかもしれません。





**隅田 由香先生**：父、兄に続き日本歯科大学に入学致しまして海外研修なども経験し充実した学生生活でしたが、いざ卒業という時に補綴学を大学院で学びたいと思い、東京医科歯科大学の門戸を叩きました。当時歯学部附属病院院長でした大山喬史教授にお目にかかりまして、障害者歯科学分野（当時）は障害者歯科学分野・スポーツ歯科学分野・顎顔面補綴学分野が含む分野で、海外や他大学からいらっしゃる先生方も多く、多様性の中で臨床と研究を実践できる医局であるご説明いただいたことが志望の決め手となりました。

東京医科歯科大に入学して1番嬉しかったのは、お茶の水管弦楽団の練習の音が聴こえることでした。幼少からピアノとバイオリンを習い、折に触れ演奏活動を行っておりましたので、音の溢れる環境に「ああ、なんて素敵な所に来たんだろう！」と思ったことを今でも覚えております。大学院の研究テーマに「音声言語」を希望し、東京大学音声研究所へ出向させていただくなど、医局の先輩、後輩、また高校の先輩など実に多くの方に支えられ、ここまでやってまいりました。

## テーマ2 医科歯科大での経験がキャリア形成にどう活かされているか？



**古川 哲史先生（司会）**：ありがとうございました。では次に医科歯科大学での経験がキャリア形成にどのように活かされているかについて大隅先生からお願いします。



**大隅 典子先生**：大学在学中に歯科という領域が自分にとって「狭い」と感じるようになりました。決して臨床が嫌いなわけではなく、総入れ歯の患者さんに入れ歯を入れて差し上げて「ほうれん草が噛めるようになりました」と喜んでもらったときの嬉しさもありましたが、私より臨床が上手な学生はいましたので、自分にしかできないことをやりたいと思うようになり、大学院に進んで研究の道を目指そうと思いました。

大学院の基礎系に進学し、そこは顔面の発生をやっていますが、世界探しても片手が両手ぐらいしか研究室がない分野だったので、そういうマイノリティの中で研究していくことが、自分の顔と名前と研究内容が一致するという意味では、良かったんじゃないかなと思います。大学院で、全肺培養という哺乳類の肺を数日培養するという、本当にレアなテクニックができる人ってということが、自分のキャリアを形成して行く上では、他の研究者に覚えてもらえることに繋がったと言えます。



**中山 啓子先生**：私は医学部卒業後に第2内科に入局し、その時には循環器を専門にすることを決めていました。そこでまず当時あった「心肺研」というところに入り、最初の患者さんが「ジギタリス中毒」で、濃度を測ってといて言われて、病院中を走り回り半日かかってやっと中毒量を測ったことを覚えています。それはすごくいい経験で、自分の限界を設定しないで、頑張れるならば頑張ろうと思えるようになったと思います。それから、与えられた課題は絶対にこなさなきゃいけないと思っていました。症例は無限にきます。例えば1つの症例を見ていたら、先生方がこれもやってごらん、あれもやってごらん、とその文献をくださる。自分で新しいことを勉強するのがすごくいい経験になりました。

特に土浦協同病院での研修では、後から考えれば、本当にじっと見守ってくださって、何でも自分で決めることができる感じがありました。さらに「この勉強をやります」って言ったら、「やってみれば」と快く言ってくださって。それは逆に言うと、勉強してきちんとアピールをすれば、医療に参加している気持ちになれました。これがすごくいい経験で、何か新しいことを自分で勉強してやってみようという今の気持ちにつながっていると思います。



**古川 哲史先生 (司会)**：中山先生、ありがとうございます。それでは隅田先生、学生時代に今のキャリア形成につながっていることがあったらお話しいただけますか？



**隅田 由香先生**：はい。日本歯科大学在学中にはアジア歯科学会 (APDSA) に所属し、また姉妹校交換留学制度の機会を頂くなど、日常的に海外との繋がりがあったことが、世界と共に仕事をする今につながっています。また解剖部に属した経験は、頭頸部の3次元構造の理解を深め、顎顔面補綴という舌や顎を失い低下した機能を回復させるための治療に従事する今の自分に活かされています。

東京医科歯科大学大学院に入学し、医局内で初めての研究テーマとなる発声・発語の研究生活を通じて多くの方との出会いを頂きました。東大音声研の先生方は勿論、UCLA 留学から帰って来られたばかりの尾澤助教 (現在愛知学院大学教授) が指導教官としてご指導下さったことも大切な出会いです。国際学会での発表、さらに発表賞にノミネートされ、続いて学位論文が国際誌に掲載されるなど外部評価を得たことは、私立大学出身の大学院生など殆ど居ない時代でしたが、医局内での評価につながったのではないのでしょうか。発声・発語の研究チームを持ち、多くの優秀な後輩が参画してくれたお陰で歯学の世界で発声・発語研究を継続できている研究チームは我々だけですし、この音響解析

技術を使って、演奏や演奏を助ける音楽家医学にも繋がりました。最近では音楽と健康を繋げる取り組みも開始しています。

実は、私が大学院生としてこの東京医科歯科大学に入学を決めた際、母校に残らない以上は日本歯科大では取り組めないことに挑戦しなくてはならないという使命感を持って参りました。今もその思いは変わりません。さらに、国立大学である本学の職員に採用されてからは、社会貢献は私の義務と認識して取り組んでいます。大隅先生も「レアなテクニックを」とお話をいただきましたが、私も世界的にも有数の顎顔面補綴専門チームの一員として、大学院時代から培った技術と研究データを基に、腫瘍切除などで顎や舌を失った方を対象に機能回復と整容性の改善を行っています。顎顔面補綴治療臨床は東京医科歯科大学だからこそできる特筆すべき領域であり、卓越した症例数を誇ります。希少疾患で苦しむ患者さんを支える社会貢献に従事できることは私の喜びです。また、社会保険制度の改定にも取り組んでおります。私が直接診ることのできる患者さんの数には限りがありますが、社会保険制度の改定は本邦で苦しむ多くの頭頸部欠損患者さんの助けとなります。制度改定の交渉の場となる労働省ヒアリングに立てるのは東京医科歯科大学で前谷口教授のご指導のもと多くの臨床と研究の経験を積んだからこそ、与えられた機会であり責務と思い取り組んでおります。



**古川 哲史先生 (司会)**：ユニークなテクニックを身に付けるのは、なかなか難しいと思いますがどうことが役に立って、今につながっていると思われますか？



**隅田 由香先生**：そうですね。傾聴で患者さんの実情や問題点を共有したうえで、解決に向けて患者さんとともにチャレンジをしますので、大事なことは粘り強さでしょうか。手術後の形態変化、さらに話す・飲む・食べるといった機能時の軟組織の動きは症例によって全く異なります。ある患者さんにうまくいったことが他の症例でもうまく行く訳ではありませんので、打たれ強い精神力も要求されると思います。しかし、負け試合の経験が何年後かに役に立つこともあり、その喜びはひとしおです。この喜びが日々の臨床の原動力になり、挑戦を継続できているのだと思います。

### テーマ3 キャリアアップ教員制度について



**古川 哲史先生（司会）**：ありがとうございます。次の質問ですが、本学の女性研究者のキャリア形成に関する取り組み 2021 年度創設「女性上位職登用制度」に対する評価点と改善点等をもとに討議したいのですが、この制度に関して、隅田先生から説明していただいてよろしいですか？



**隅田 由香先生**：女性研究者を増加させるという目的で、田中学長のトップダウンで実施していただきました取り組みです。申請方法ですが、キャリアアップ教員を目指す者は書類を作り、分野長（隅田の場合は分野長代理）に提出します。分野長に提出し、分野長は推薦書を作成しますが、この理由は、推薦する分野長には、申請者のキャリアアップを円滑に進めるための時間配慮、業務配慮といった環境を整える義務が生じるためです。つまり、本人のやる気や個人の能力に委ねるだけでなく、分野長が申請者の3年間をいかなるバックアップで支えるつもりであるのかを具体的に言及する書式となっており、申請者だけでなく分野長の理解があり、体制や環境への配慮は十分であるのかとも審査の対象になっているものと推察しております。いかに優秀であるかを述べるにとどまる従来の推薦書と異なる内容の記載が求められるあたりに、採択された後に申請者には孤独な奮闘をさせずに、周囲のサポートを惜しまないという大学側のメッセージ、田中学長、今村副学長はじめ関係各位のきめ細やかな配慮を感じました。

選考後ですが、わたくしは、キャリアアップの准教授という名称を付与していただきました。これは、対外的なフィールドを広げるチャンスを意味し、例えば科研費の提出にはキャリアアップ准教授という名称を使って出せるようになり、羽ばたけるチャンスをいただいております。



**大隅 典子先生**：何人ぐらいこの制度を使っていますか？



**今村 聡子副学長**：3年間で22名のキャリアアップを付与する予定です。



**田中 雄二郎学長**：一期生は12名ですね。この制度のもう1つのメリットは、隅田先生が3年間で業績をあげたら、正式な准教授になりますが、その時に隅田先生が座っている講師のポジションがそのまま残り、准教授のポストも1つ増えます。だから隅田先生も頑張り、まわりもサポートすると分野のポストが1つ増える…というしくみになっています。私は前から思っていたのですが、

結局皆さんすごく頑張るけれども、まわりの人も支えると、もっと頑張れるんじゃないかなって思いました。それでこういう制度設計にしてもらいました。いかがでしょう？ 大隅先生、中山先生のご意見をお聞かせください。



**中山 啓子先生：**いや、さすが医科歯科大だと思いました。実は東北大にも同じような仕組みがありますが総合大学の場合は工学部が何人といったか、医学部は頑張っただけでこうしたいとか、そういう部局間争いになってしまい、結局は隅田先生を支援したいという気持ちが、上の人事に伝わっていかない感じが、要するに、「全学の中でこの人を出しておけば採用してもらえるかな」という感じに、どうしてもなりやすいです。その点は医科歯科大らしく共通認識をみなさんでシェアしている中で人事を動かすのは、ある意味フェアで顔が見ている形にできていると思ってお話を伺いました。同じ制度は東北大にもありますよね？



**大隅 典子先生：**うちは多分、そこまで人件費を使っていないと思います。結局全体のボリュームがどうしても大きいので、例えば女性の教員の数を1%上げるのに必要な1のボリューム感が違うので、同じような形ではできていないです。JSTさんからダイバーシティ研究環境実現プロジェクトというお金を私たちもいただきましたが、最初の3年時にキャリアアップの方にその差額分の人件費を中央から出すとか、それから純粋な女性限定公募を行うというのを、数えるほどしかできなかったもので、本学はまずロールモデルを増やさないといけないということで、結局何にシフトしたかというクロスアポイントメント制度ですね。例えば10%分の給与に相当する人件費分を、所属部局と本部で折半することにより支援し、数を増やしました。でも今日お話を伺ってキャリアアップの制度というのが、分野っていう単位でもすごいインセンティブがあるってというのが、すごく背中を押す形になっていることを理解しました。



第1期キャリアアップ教員の名称授与式(2021年4月22日)の様子。  
2021年度は全12名が「准教授(キャリアアップ)」および「講師(キャリアアップ)」に着任しました。





**隅田 由香先生**：研究支援員を雇えるというサポートもあります。上位職の責務として、臨床・教育・研究に従事するのは当然、多くの会議に出席するだけでなく、外部資金獲得や社会貢献が求められますが、とにかく時間との勝負です。書類作成やデータの入力、事務に提出などといった代行可能な諸所の業務を週16時間請け負っていただけるということは、自分自身、あるいは貴重な人材である医局の後輩の週16時間をクリエイティブな仕事に充てられるということで感謝しかありません。



**大隅 典子先生**：支援要員もお金もかかるので、なかなか大変ですよ。そうした女性が増えると、さらに支援要員が増える、という形のやり方だと、あんまりサステナブルではないので、そこはどこかの時点で本当は考えないといけないことなのかもしれないですね。



**田中 雄二郎学長**：サステナビリティっていうのももちろん大事ですが、そこは今村さん、どういうふう考えたのですか？



**今村 聡子副学長**：ある程度はやはり、投資といいますか。お金をかけるのは必要なことかなというふうに思っています。どうしてもやはりライフイベントとかありまして、時間が制約される中で、一定の時間軸の中で成果を上げていかないと不利な状況になるということです。そこを大学として支援するということは合理的な説明ができるかなと。3年間プラス2年間、この最長5年の中できちんと成果を出していただくということが要件になっています。



**田中 雄二郎学長**：だからずっと永続的にこの制度を続けるというイメージではありません。まず5年間やってみようという感じです。その間に何か成果が上がれば良かったし、制度をもう少しモディファイして、ローコストでできるようになればそれもいいかもしれない。でも、まあとりあえずやってみようという感じです。例えば18時間じゃなくて、将来的にはもう少し時間が短くなるかもしれないですが、それでも隅田先生が言われたように、少しでも手伝わってくれば優先順位も決められるし、「私は今この仕事から逃れられれば、ずいぶん違うのに！」というのがあると思います。それを代わりにやってもらう人を作ろうということです。



**中山 啓子先生**：すごく下世話な話なんですけど、コストは学長裁量経費から出るということですか？



今村 聡子副学長：裁量経費から出ています。



田中 雄二郎学長：男女共同参画という分野に、学長裁量費を投入して一気に改革を進めていこうとしているところです。



中山 啓子先生：やはり学長が全体を見渡しているという前提が大学内にあるので、学長の裁量である程度自由度をもって使うことができるということですね。総合大学の場合は、理系の総長に対して、文系のことなんて分からないでしょ、という批判が出てしまうことは否めない事実です。それが大きな大学の腰の重たさになっていると思います。医科歯科大は違う研究を行っているにしても何となく生命科学というか医学という中に入っていて、みんなでやっている一体感が違いますね。



田中 雄二郎学長：それはそうかもしれませんね。例えば、研究をやっている時にどこがボトルネックだという感覚を共有できますね。ちょっとそこに資源を投入すれば、ずいぶん違うよねというようなところは、たぶん共有できますので。



中山 啓子先生：私が医科歯科大から東北大に来て思ったのは、総合大学というメリットを、もっと活かせばいいのに、ということでしたが、決して今その総合大学のメリットは活かせてないなと思っています。おそらくはこの大学もそうなのではないかと思っています。医科歯科大は、すごくいいポジションにいると思って拝見しています。



第2期キャリアアップ教員の名称付与式(2022年4月28日)の様子。  
2022年度は全3名が「准教授(キャリアアップ)」、「講師(キャリアアップ)」に着任しました。

#### テーマ4 女性研究者を取り巻く環境の変化



**古川 哲史先生(司会)**:ありがとうございます。それでは別の話題に移りますが、以前と比べて女性研究者を取り巻く環境で何か体感されている変化等があったら教えていただけますか？



**大隅 典子先生**:大学院の面接で「大隅君、女性は男性の2倍の業績があって、初めて同じとみなされるから、そのつもりでいたまえ」って言われました。今だったら絶対にアウトな発言ですけど、当時は受け入れてもらえただけでも幸運に思えるくらい、女性が研究者になることに対して厳しい環境でした。私が東北大学に就職したころ10歳年上の文系の先生にこの話をしたんですね。そうしたら「あら大隅さん、私の頃は3倍って言われたのよ。でも私の更に先輩の先生は5倍って言われていたわ」とおっしゃっていました。今はもうそういうことを言わないですよ。少なくとも、Politically incorrectだということを、分野の長になられるような方は、皆さん感じていらっしゃると思うので。そういう意味では、意識はずいぶん変わったと思います。もう一方で若い男性の働き方の意識というのも、実際に随分変わっていると思います。男性の育休取得というのが義務化になりましたが、東北大学でも丸々一年育休を取ろうという職員がいるということを知っています。医療系大学の場合にはいろいろ事情も違うかもしれないと思いますが、そういう若い男性の働き方についてもだいぶ違ってきていると思っています。ただ一方で、理系の大学進学っていう時点で、日本は非常に「女だったら理系はちょっと…」っていうのが、未だに続いているということはあって、そこは社会全体の意識を少し変えていかないといけないと思います。SDGsという考え方は、ある意味それをブレイクするための1つのきっかけになるのかなと思っています。男女で差がどれほどあるのかというのは、平均値の差と個人差と両方あるので、簡単に言えませんが。でもSDGs的な考え方というのは、例えば自分の研究も、その先に人類が、世界の人が、地球が、と先が見えるような形に紐づけられるところがあるので、自然にいわゆる理工系の分野にも、女性が参画しやすくなると期待しています。やはり医学の分野ですと、数年前に某私立大学医学部さんで、入試で男性に下駄を履かせていたという事実が発覚して、その下駄を履かせていなかったらずいぶん女性の入学者が増えるということもありました。そういったところで、こうした改革は進むのかなと期待します。ただ、中山先生が本当に当直が大変だったというような医療の分野の働き方自体も、もう少し変わらないと、更に

先に進むというのは難しいのかな、とも正直なところ思っています。



**中山 啓子先生**：そうですね。医療現場について言えば、どうしても現場自体が「男性が作りあげてきた現場」になっていて、それをどうやって変えていくかは、それなりに時間がかかるだろうなとは思っています。

隅田先生もそうですが、すごく頑張ってらっしゃるので、そこはきちんとアピールしていただければと思います。一方で、医療はサービス業なので、ユーザーが本当に安心できる相手は誰か？ということになってしまうかとも思っています。医療現場はいろいろな人の共同体なので、何十年と続いてきた中での役割分担もあると思います。

研究に関して言えば、特に生物学研究は、今までは完全に個人プレーでした。そうするとやはり体力がある方が有利ですし、家事をやってくれる人がいる方が有利なので、それやむを得ないと。でもだんだん複数の研究者が協同して研究を遂行するようになってきています。それこそ私が学生の頃は単名、またはポストと2人で論文書くというのがたくさんありましたが、最近そうではなくなって、10人・15人の論文になっています。そうすると、そのようなコミュニティを作るかどうか、が重要となります。それは、意外と女性の方が得意じゃないかなと最近は思っています。そういう意味では、生物学研究も女性がどんどん頑張れる領域になりつつあるようです。コミュニティを作るというのも、男性側から見るとあの人と組みたくないとか、どうしてもバイアスがかかってしまう、ということがあるのではないかなと、考えることもあります。私はフェアに雰囲気を作って盛り上げていくのは、女性の方が得意なのではないかと思っているので、今後そのような立場で女性が活躍してくれるのではないかと



と期待しています。また、後輩の育成は、女性の方が好きのように思います。そういう意味で、若い人をどんどんエンカレッジして分野を盛り上げるのも、女性の方が得意ではないかと思えます。私を含めて我々の世代が、もっと学会などで、そういう立場で発信していかなければいけないかなと思っています。



**隅田 由香先生：**このキャリアアップ制度が実行されたことがかなり大きな変化ですね。さらに将来を見据え、大隅先生がおっしゃる通り、SDGs という側面から鑑みますと周りの理解を深め、サポート環境が成熟させる必要があるのは否めません。田中学長のご発案の本制度は、女性のキャリアアップだけに特化した制度ではなく、もっと広い視野に立ったものつまり、東京医科歯科大学のダイバーシティ構想の取り組みの一つとしてこのキャリアアップ制度を実行なさったことと拝察しております。つまり LGBT、男性、女性だろうと、外国人であろうと、障害を持っていようと、病気を持っていようと、生き活きと仕事ができる多面性に溢れる組織への変革チャレンジのなかの一つの制度であり、手始めに女性研究者の数を挙げるという、数のハードルをクリアさせることをきっかけに、多様性あふれる集団に変革し、今回の COVID-19 のような不測の事態が生じても、社会に取り残されることなく、タフでしなやかな集団として生き残れるようにしているではないでしょうか？ 10年後 20年後に東京医科歯科大学が社会と調和し、輝かしく存在できるための策の一つであるということをご理解くださることが、継続・発展に繋がると思えます。

しかし、女性キャリアや本学卒業以外の人間、国籍の違う者への捉え方や働き方の捉え方は、ご両親のこれまでの教えだったり、今までの小中高大の友人関係や奥様だったりこれまでの環境で確立されていると忸怩たる思いをすることは未だあるのは事実です。若い世代であっても女性蔑視や多様性を受け入れられる能力の差があり、これまでの人生で培われた人格を急に変えるというのは難しいと思います。従って多様性に対する意識改革は一朝一夕でできるような簡単なことでは無いと思いますが、田中学長による今回の一連の取り組みは、東京医科歯科大学にとって転機であり正念場なのではないでしょうか？是非、女性どうこうとか、女性の育休とか、女性の働き方を楽にするという視点のみで考えるのではなく、ご自身が事故にあう、病気をした時に、「自分の能力を活かし、この組織で働き続けられるかな」と想像していただいて、いろいろな状況になった時に働ける環境を作ることを心がけていただきますと、多様な働き方と、多種多様の意見のでる組織作りにつなげていただきたいと思います。

私自身が今回キャリアアップによる名称付与をいただき留意していることの一

つに、あえて「わきまえない」ということを心がけています。多くの方のご尽力にて、この場所に立たせていただいた以上は、次の世代のために、どこかで爪痕として残るべきことを申し上げることも、私自身に課された課題、責務と思っています。短期的な話ではなく、割とここは大きいスパンで、次世代の研究者や、次世代の医科歯科大学の強さ、しなやかさを拡大することに尽力したいと思っています。

### テーマ5 女性研究者のキャリア形成に必要な支援について



**古川 哲史先生(司会)**:最後のテーマ「女性研究者のキャリア継続形成に対して、1番必要な支援とは何か」ということを端的にお話いただければと思います。



**大隅 典子先生**:1番必要なことは、やはり周囲の理解でしょうか。隅田先生が、多様な人材が参画することが組織を強くすることにつながるかというような趣旨の話をされたと思いますが、そのコンセプトを分かっていたかどうかというところが、やはり大きな鍵だと思います。

田中学長の前で一言言わせていただくとすると、やはり男性はボーイズクラブの中にいる方が心地良いんですね。もしかするとボーイズクラブだと気づかずに心地良く過ごされているのかもしれない。女性は少なくとも隅田先生の所ぐらいまでは男性が圧倒的に多い、男性が作ってきた社会で、どうやってサバイブするか、サバイブするために男性側の方になるべく合わせて折り合いつけてやってきたところがあります。そこに多様性を増やしましょうということになると、男性にとって居心地が悪くなる部分もあるでしょうが、日本が変化しないでこのままいくと、GDPにしても、論文数にしても、追い抜かれていくような気がします。これではいけないと思うのであれば、研究の世界でも多様性を確保するということが大事というコンセプトを、みなさんがどれだけ共有していただけるかということかなと言うのが結論です。



**中山 啓子先生**:田中先生や医科歯科大が何を目指しているのかなと思ったときに、大隅先生や隅田先生のお話もすごく将来のことを考えたことだと思います。長期的な視野でお考えいただけると女性は嬉しいと思います。例えば、来年、再来年の業績を上げるためには、やはり今業績を出せそうな人をリクルートしてくる方がいいわけです。それこそがやはり日本の大学、特に国立大学のあまり良くない所だと思っています。ヒエラルキーで、高齢の方が偉くなって、自分の任期の間にいい業績を出そう、という仕組みになってしまっていることは、問題だろうと思っています。

短期的な目標も当然重要ですが、5年後、10年後に医科歯科大をどうしたいのか？と考えた時、そこにはどういう人材がいたらいいのかということを考えて、さまざまな方をリクルートすべきだと思います。その中には女性も当然入ってくると思いますが、男女は関係ありません。これから研究の方向性がどうなっていくのかということ、ぜひ特に若い方たちに考えていただくと、より発展して行くのではないかと考えています。もう私もあと定年まで5年ぐらいしかなくて、そうすると5年間何しようかなと思うけれど、10年後の話となると少なくとも研究の分野において私は考えなくなってきました。そうではなくて、若い先生が5年後にこれをしたくて、10年後にこれをしたいと言える環境を作ることは、そこに将来の発展するための土壌ができあがるということです。そしてそこには女性がこうあるべき、女性の参画がこういうふうであるべき、という話も生まれてくると思います。



**隅田 由香先生**：申請など学内事務の簡素化を挙げます。事務の方々、管理者も事務処理に費やす時間を減らすために、何をするにも直属上司の承認が必要という体制を簡素化できないでしょうか。この提案には時間短縮の他の理由もあります。全ての申請が分野長の承認が必要なことで、独創的で尖がっている、あるいは性別の違う人間を埋もれさせているのではという危惧です。科学研究費のように直接応募できると、大学全体の観点から必要で優秀な人材が登用し易くなります。中山先生のご指摘の適切な人材登用に繋がるかと存じます。日本社会に独特の上司の承認の義務化は、責任の担保を取れる利点があると同時に、医療系大学独特の医局という閉鎖空間で起こりうるアカハラやパワハラ勃発の危険性もありますので、それらを防止するという意味でも、事務処理の簡潔化や学内申請の直接公募などにより、より開かれた人事が進むことは得策と存じます。

もう一点が、大隅先生のおっしゃった周りの理解を得ることです。田中学長により現実ものとなりました女性キャリアアップ制度をはじめとし、ダイバーシティ・インクルージョン推進への想いを、職員が理解・共感できるようにすることです。繰り返しになりますが、執行部を始め教授の先生方が、ご自身が病気や事故になっても働ける職場を想像し、国際的な人材登用、時短、テレワーク、シフト制など自分が病気になっても事故にあっても働ける環境を整えておくことは自分自身のためにも有効、というようなキャンペーンを打っていただきたいです。



**田中 雄二郎学長**：2020年に、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進宣言」というものを出しました。私は自分の分野を持っていた時に、インクルージョンを達成できるようにいろいろ工夫はしてきたつもりです。私も教授を

20年やりましたが、振り返ってみればやっぱりそうした方が良かった、常にインクルージョンを進めて良かったというような、確信みたいなものを持っています。今回学長としては、任期は最大あと4年半ありますが、私ができる範囲の中では、こういうものをある程度、大学に定着させていきたいと思っています。私が教育に力を入れてきたのには理由があって、結局、将来のことをずっと見通したグランドデザインってなかなかできないものです。いつもいろいろなところで取り上げられていますが、5年ごとぐらいに書き換えられて変わっているというところ、あるいは変わらない場合は非常に総花的なものだったりして。結局、5年後は5年後の人達がリーダーシップを取りますから、その5年後にリーダーシップをとれるような人を育てておくということが大事、というふうなことを自分の中に持っているから、教育を重視しています。だから、10年後の大学はどうあるべきか？20年後は？という明確なビジョンはなくても、10年後にその時代に最もふさわしいような人材を抱えておきたい、育てておきたい、というビジョンは持っています。そういう意味で、ダイバーシティもインクルージョンも重要だと思っています。女性、男性ということは意識しないでのびのびと仕事ができる環境がベストだと思っていますが、現実にはまだまだです。近い将来、そういう環境になるまではサポートが必要なので、今はその必要なサポートをしていると考えて実行しています。ご参加いただきました大隅先生、中山先生、隅田先生、今村副学長、ありがとうございました。



**古川 哲史先生 (司会)**：今回感じたのは、活躍している女性の先生方を拝見して「Stay Hungry. Stay Foolish.」というスティーブ・ジョブズの言葉を思い浮かべました。皆さんもちろん foolish ではないんですけど、すごく hungry で、前例がないからとか考えなくて、とにかくやってみよう、ダメだったらやめればいやっていう感じで、思い切ってやられるというところがあっ





て、女性の研究者で成功されている人は、そういうところが強いのかなと感じました。男性もそこは見習わなくていけないところだとお話しを伺っていました。今日はお忙しいところ貴重な意見をいただきまして、本当にありがとうございました。参考にさせていただきたいと思います。今後もよろしくお願いたします。

## 対談を終えて



**大隅典子先生**：田中学長自らが、このような形で母校における男女共同参画を推進されようとするのを、同窓生として大変心強く思いました。医療系の指定国立大学として、さらなるご発展を祈っております。



**中山啓子先生**：皆さんとお話ができ大変楽しい時間を過ごさせていただきました。特に、私が入局した時、若手医師として活躍されていた先生方と、全く違う立場となってお話しさせていただき不思議な気持ちでした。日本の真ん中に位置する医科歯科が、医学・医療の世界をリードされることを期待しています。



**隅田由香先生**：田中学長はじめ大隅先生、中山先生らとお話しをさせていただく機会を与えてくださり、誠にありがとうございます。次世代のために、今自分ができることを粛々と実行する所存でございます。引き続きましてご指導のほど宜しくお願い申し上げます。



**田中雄二郎学長**：本学OGである女性研究者の貴重なご意見を伺うことができ、今後の女性活躍推進活動に役立てていきたいと思っております。2022年1月には「東京都女性活躍推進大賞」を受賞し、本学の取り組みが多くの方々に認められたということを大変喜ばしく感じております。本学の取り組みはまだ道半ばであり、今後も改善を行い、新たに挑戦し、充実を図っていくことで更により良い取り組みへと発展させるよう努めてまいります。



**古川哲史先生(司会)**：3名の先生とも、オリジナリティのある考え方・テクニックなどを持たれていることに強い感銘を受けました。本座談会は女性研究者のキャリアアップが主題ですが、これは男性研究者にも参考になるのではないのでしょうか？



**今村聡子副学長**：大隅先生、中山先生、隅田先生が大変「険しい山々」を踏破されて輝かしいキャリアを築かれたことを改めて拝聴し感銘しました。若い世代には、ライフイベントが乗り越えられない「険しい山々」にならない職場環境の構築が極めて重要だと改めて認識しました。

田中学長によるダイバーシティ&インクルージョン推進宣言を受け、まずは女性研究者育成の取組に注力しつつ、男女ともに能力を発揮でき多様性を活力にできる「医科歯科モデル」の構築を進めてまいります。

キャリアアップ教員インタビュー記事  
My Career Story  
～未来のグローバル女性リーダーを目指して～



## 令和3年度 東京都女性活躍推進大賞を受賞



東京医科歯科大学の様々な女性活躍のための取り組みに対して、2022年1月に「令和3年度東京都女性活躍推進大賞（教育分野）」が授与されました。「東京都女性活躍推進大賞」は、全ての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、女性の活躍推進に取り組む企業や団体及び個人に贈呈されます。

## 東京医科歯科大学ダイバーシティ&インクルージョンの推進宣言

東京医科歯科大学は、基本理念である「知と癒しの匠を創造し、人々の幸福に貢献する」の下、性別・年齢・国籍・障がいの有無・セクシャルオリエンテーションなど、多様な背景をもった職員ひとりひとりの個性と能力が評価され、それぞれの役割を自覚し、教育・研究・医療及び地域・社会貢献を通じて自らの使命を実現していくこと。そのためにも活き活きと持続的に働ける組織づくりを目指し、ダイバーシティとインクルージョンへの取り組みを推進します。

### 基本方針

#### ダイバーシティの意識改革と醸成

本学教職員にダイバーシティの正しい理解と多様性を尊重する意識を醸成する。

#### 国際的視点を踏まえた男女共同参画社会に寄与する教育・研究活動の推進

本学の使命として、教育・研究活動を通じて男女共同参画社会に寄与する人材を育成し送り出す。

仕事と生活の相乗効果（ワーク・ライフ・シナジー）安心して育児・介護・治療ができ、男女共に協力してライフイベントとキャリア形成を両立できるワークスマートな環境を充実する。

#### 大学運営における意思決定への男女共同参画の促進

大学運営において積極的に女性人材の活用を進め、役員への登用を促進するとともに、高度な教養と専門性を備えた女性リーダーを育成し、男女共同参画社会の実現を牽引する。

### 次世代育成の推進

若手研究者や学生が目指し憧れる女性リーダーのロールモデル（医科歯科モデル）をつくり、後継者として育成するシステムを構築し、社会へ還元する。

### アクションプラン

- ・女性人材の積極的活用とリーダーの育成
- ・女性教員の少ない分野への女性の参画推進及び研究環境の整備
- ・女子学生数、女性上位職数の拡充加速化
- ・ダイバーシティ環境実現に向けた職員・学生の意識改革
- ・男女共同参画社会に寄与する教育・研究活動の推進
- ・教育、研究、診療と家庭生活（育児・介護）との両立の支援
- ・医科歯科モデルの開発とシステム構築
- ・一般事業主行動計画の実施