

生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ
—大学における女性リーダーからみた課題と展望—

看護系大学の急増と
リーダーのジェンダー・ダイバーシティ課題と挑戦

公立大学法人神戸市看護大学
副理事長・学長 南 裕子

1



2

看護系大学における個人的経験

- 高知女子大学当時の関わり
- 学生として、そして教員として
 - 学生時代は東大との2大学時代、そして6大学へ
- 聖路加看護大学(現聖路加国際大学)での関わり
- 教授として、日本看護協会会長、日本看護系大学協議会役員
 - 博士後期課程の創設、WHO協力センターの創設、専門看護師制度創設にかかわる
- 兵庫県看護大学から兵庫県立大学への関わり
- 学長、副学長、地域ケア開発研究所長、JNA会長、JANPU会長、ICN会長
 - 研究所開設、EAFONS開催、WHO指定研究センター創設、世界の看護教育ネットワーク
- 近大姫路大学(現姫路大学)での関わり
- 学長、ICN会長
- 私立大学の創設、WANS理事長
- 高知県立大学での関わり
- 理事長・学長、副理事長・学長
- 公立大学法人 神戸市看護大学
- 副理事長・学長、いちかんダイバーシティ看護開発センター長

3

看護系大学急増の背景と忘れがちな課題
—ジェンダー・ダイバーシティの観点から

- 1952年から6大学時代
- 看護職人材確保法のパワー：1990年代の急増
- 2000年代の看護系大学増加の背景と課題
- 現日本看護系大学協議会の組織化の意義

4

看護と看護学発展の背景：ジェンダー・ダイバーシティの観点

- 著書「F. ナイチンゲールはフェミニストだったのか？」が問うこと
- 医学と看護学の関係そして医師と看護師・保健師・助産師
- 人の日常生活に関する科学の観点：普遍性の追求が困難
- 目的的理论思考の看護学の狭量：「こうあるべき」からの脱却

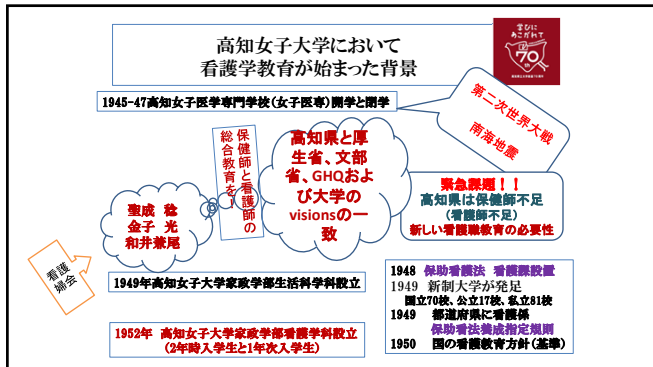
5

高知女子大学看護学科創設の背景

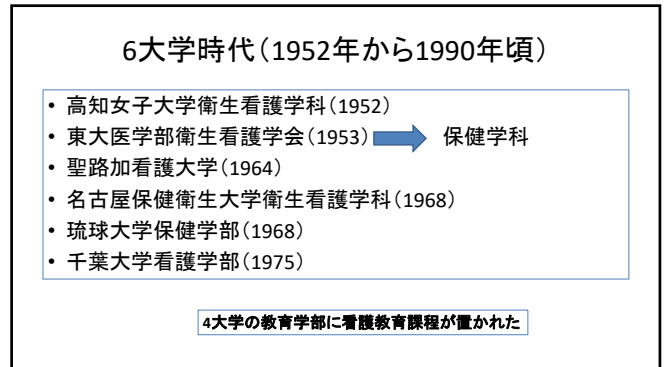
第二次世界大戦の終戦直後の、そして
南海地震の被災を受けて、
激貧時代の高知県でなぜ「看護学教育を大学
で」が実現できたのか？

参考資料：山崎美恵子 大学課程における看護教育の始まり
2000年に、看護を語る：急いでしかし着実に実務を果たす時が来た
日本看護協会出版社 2000年7月

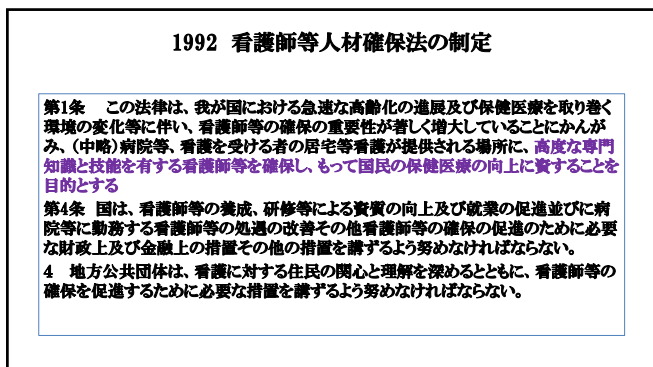
6



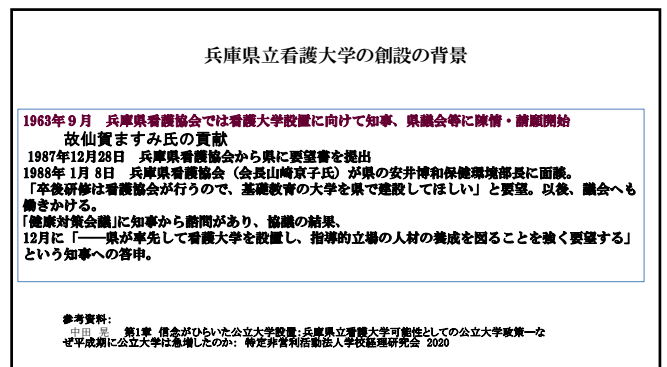
7



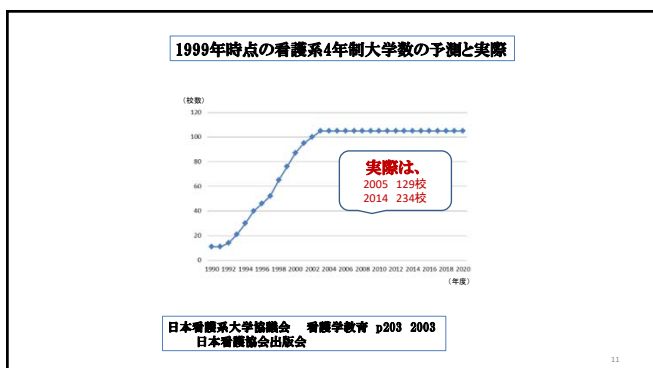
8



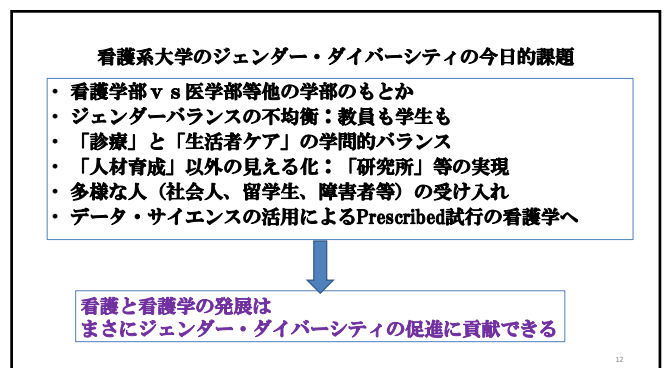
9



10



11



12

地方の公立大学から ジェンダー・ダイバーシティを考える

西澤 直子
石川県立大学学長



1

農学系学部が設置されている大学 (66校/786校)

国立大学 (40校/86校)

公立大学 (8校/93校)

私立大学 (18校/607校)

北海道大学
帯広畜産大学
弘前大学
岩手大学
東北大学
山形大学
福島大学
茨城大学
筑波大学
宇都宮大学
千葉大学
東京大学
東京農工大学
東京海洋大学
新潟大学
山梨大学
信州大学
岐阜大学
静岡大学
名古屋大学

三重大学
京都大学
京都工芸繊維大学
神戸大学
鳥取大学
鳥根大学
岡山大学
広島大学
山口大学
水産大学校
香川大学
愛媛大学
高知大学
徳島大学
九州大学
佐賀大学
長崎大学
宮崎大学
鹿児島大学
琉球大学

宮城大学
秋田県立大学
石川県立大学
福井県立大学
滋賀県立大学
京都府立大学
大阪府立大学
京大
県立広島大学

東京農業大学
酪農学園大学
北里大学
玉川大学
日本大学
日本獣医生命科学大学
麻布大学
明治大学
高崎健康福祉大学
新潟食料農業大学
近畿大学
中部大学
名城大学
吉備国際大学
龍谷大学
岡山理科大学
東海大学
南九州大学

学部長・専攻長

82名
(女性3名)

熊谷 日登美 (2020)

2

生命科学系学部の学部長の女性比率

分野	総数	女性数	女性 (%)	備考
医学部	80	2	2.5	一般社団法人全国医学部長病院長会議広報誌No.71 (2019年4月)
歯学部	29	1	3.4	各大学のホームページ (2020年3月30日)
薬学部	75	3	4.0	令和元年度薬学教員名簿 (令和元年8月発行)
看護系大学	290	143	49.3	各大学のホームページ等 (2020年4月20日)
家政学部	111	30	27.0	各大学のホームページ等 (2020年3月30日)
農学部	82	3	3.7	全国農学部長会議名簿 (令和2年度)
理学部	45	2	4.4	各大学のホームページ (2020年3月26日)

日本学術会議提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して - 2030年に向けた課題 - (2020)」

3

日本農学会加盟学協会的女性会員数

No.	学協会名	2021年度		
		基準会員数(人)	女性会員数	女性割合
1	(一社)園芸学会	1,994	322	16.1%
2	システム農学会	217	22	10.1%
3	実践総合農学会	291	27	9.3%
4	樹木医学会	667	113	16.9%
5	(一社)植物化学調節学会	487	86	17.7%
6	森林計画学会	199		
7	森林立地学会	389		
8	生能工学会	382	45	11.8%
9	地域農林経済学会	482		
10	(一社)日本育種学会	1,826	261	16.1%
11	(一社)日本応用遺伝学協会	1,021	212	20.8%
12	日本応用動物昆虫学会	1,634	287	17.6%
13	日本海学会	357		
14	日本求畜学会	331		
15	日本国際地域開発学会	254	60	23.6%
16	日本砂丘学会	142		
17	日本作物学会	1,305	198	15.2%
18	(一社)日本養蚕学会	427	81	19.0%

黒住 圭子 (2021)

4

日本農学会加盟学協会的女性会員数

19	(一社)日本雑草学会	533	81	15.2%
20	日本芝草学会	625	22	3.5%
21	(公社)日本獣医学学会	3,276	788	24.1%
22	日本植物病理学会	1,664	404	24.3%
23	(一社)日本森林学会	2,195	446	20.3%
24	(公社)日本水産学会	3,294	396	12.0%
25	日本水産工学会	390	16	4.1%
26	日本生物環境工学会	760		
27	日本草学会	494		
28	(公社)日本造園学会	2,321	379	16.3%
29	(公社)日本畜産学会	1,727	299	17.3%
30	日本動物遺伝育種学会	240	40	16.7%
31	(一社)日本土壌肥料学会	2,115	230	10.9%
32	日本土壌微生物学会	394		
33	日本熱帯農業学会	465	58	12.5%
34	日本農業気象学会	556	59	10.6%
35	日本農業経営学会	674	117	17.4%
36	日本農業経済学会	1,501	284	18.9%
37	(公社)日本農芸化学学会	9,338	2,265	24.3%
38	日本農作物学会	369	21	5.7%
39	日本農業学会	1,141	129	11.3%

黒住 圭子 (2021)

5

日本農学会加盟学協会的女性会員数

40	(公社)日本繁殖生物学学会	753	174	23.1%
41	日本フードシステム学会	599	118	19.7%
42	日本ペドロジー学会	360		
43	(一社)日本木材学会	1,763	318	18.0%
44	(公社)日本木材加工技術協会	806	43	5.3%
45	日本有機農業学会	257	47	18.3%
46	(一社)農業食料工学会	1,035	50	4.8%
47	農業施設学会	381		
48	農業情報学会	328		
49	(公社)農業農村工学会	10,351	549	5.3%
50	農村計画学会	861	143	16.6%
51	復興農学会	150	29	19.3%
52	木質構造研究会	331	20	6.0%
53	林業経済学会	381	70	18.4%
合計		64,633	9,309	14.4%

黒住 圭子 (2021)

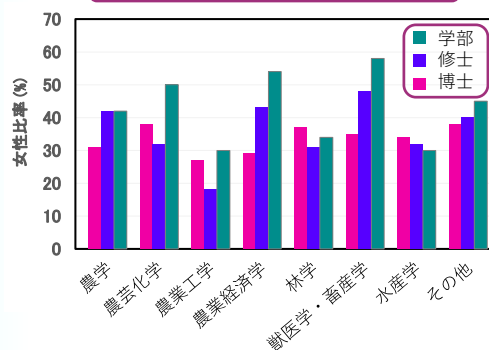
6

日本農芸化学会の男女共同参画活動

- 2012年 男女共同参画学協会連絡会に加入
- 2014年～ 大会時に男女共同参画ランチョンセミナー開催
- 2015年 男女共同参画委員会設置
- 2015年～ 大会時の託児ルーム（2003年から設置）を無料化（毎年約30名が利用）
- 2017年～ 女性研究者賞設立
- 2017年 ロールモデル集刊行
- 2019年 ダイバーシティ推進委員会に名称変更
- 2019年 男女共同参画学協会連絡会の幹事学会

7

農学系学科の女子学生比率



令和元年度 文部科学省学校基本調査

熊谷 日登美 (2020)

8

発展する大学の中で学生・教職員が
ハッピーになるために

神戸薬科大学学長

宮田 興子



Kobe Pharmaceutical University

学生数、教職員、事務職員数

学部学生数：1701名（男子507名、女子1194名）
大学院生数：修士課程 2名（男女各1名）；
博士課程 18名（男子13名、女子5名）
教職員 89名：教授 33名（女性 5名、講座主任教授 0名）；
准教授 17名（女性 9名）；
講師 22名（女性 13名）；
助教、特任助教、助手 17名（女性 3名）
事務職員 44名（女性 19名）：事務局長、課長 10名（女性 1名）

女性の教授、課長職は非常に少ない

Kobe Pharmaceutical University

大学力の強化 一番大切にしていること

垣根を取り払って、風通しの良い意見交換、建設的な議論ができる環境
信頼関係作り

目標に向かって学内全員が、協働できる体制の構築、仲間意識
(組織力の向上)

新規事業（時代の変化に対して迅速に対応）

学生にとって魅力ある大学
学生がこの大学で学んでよかったと思っただけの大学
教員、職員にとって生きがい、働きがいのある大学

学長のリーダーシップ（サーバントリーダー）
・信頼される存在 ・教員、職員と意思疎通（意見交換、対話）
・課題を発見、共有、解決 ・学生との話し合い

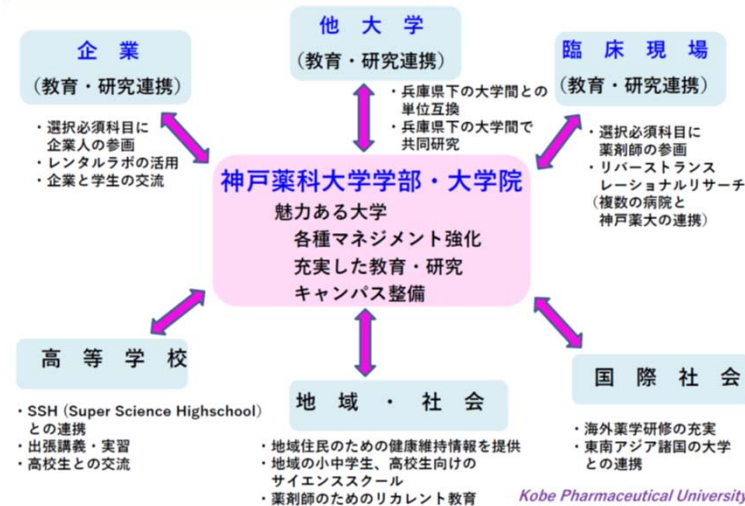
Kobe Pharmaceutical University

学 歴	神戸女子薬科大学大学院薬学研究所修士課程修了
1975年3月	
学 位	薬学博士（大阪大学）
1979年1月29日	
長期海外出張	
1981年2月－	フンボルト財団（ドイツ）の奨学研究員としてドイツのコンスタンツ大
1982年5月	学（Prof. R. R. Schmidt）へ出張
職 歴	
1976年4月	神戸女子薬科大学生物薬品化学（現薬品化学）研究室 助手
1987年4月	神戸薬科大学薬品化学研究室 講師、准教授を経て
2008年4月	神戸薬科大学薬品化学研究室 教授
2016年4月	神戸薬科大学 特別教授、学長特命補佐
2016年2月	大阪市立大学大学院理学研究科 客員教授
2006年6月	神戸薬科大学評議員
2016年4月	神戸薬科大学理事、同窓会長
2019年4月	神戸薬科大学 学長 理事 現在に至る
賞 罰	
2005年10月	第3回有機合成化学協会関西支部賞
2013年8月	平成24年度特別研究員等審査会専門委員表彰
1987年4月	平成24年度日本薬学会学術貢献賞
2016年3月	平成28年度兵庫県教育功労賞
2016年5月	平成28年度兵庫県教育功労賞
専 門	有機合成反応の開発、生物活性物質および機能性分子の合成研究
講 義	有機化学、医薬品化学、医薬品開発、創薬化学
2016年4月～	臨床と基礎をつなぐ新しい教育：臨床医薬品化学研究会のメンバー
学外での役職：	日本私立大学協会理事、日本私立薬科大学協会理事、全国薬科大学長・
（現在）	薬学部長会議常任理事、薬学教育協議会理事、薬学教育評価機構理事

3

持続的な神戸薬科大学発展の仕組み

単科大学の強み、弱み



5

女性のリーダーシップ

サーバントリーダーを実行するのに適している

女性の強みを生かすことが大切。

きめ細やかな気配り⇒話しをきく⇒アイデアや問題点の提示をされたら⇒問題点の場合一解決するために話し合う、
アイデアの提示に関しては「面白い！」やってみましょう、
実現するためにどうすればよいか考えてください、ヤル気にさせる⇒各個人1の力を1.1、あるいはそれ以上にする⇒大学を改革するための大きな原動力となる

信頼関係の構築＝協力体制の充実

距離を短くするために、生の声を大切に

お互いを理解するために学生、事務職員、教職員との対話が重要

傾聴が大切＝サーバントリーダー

Kobe Pharmaceutical University

学生と一緒にランチを楽しむ。2020年度からは開催できていない。
 今後は、Zoomミーティングで行う予定。
 学生と交流し、学生から各種情報を得て、今後の教育、大学運営に活かす。
 その他、奨学金贈呈式の時やキャンパス内でも学生に気軽に声をかけ、
 情報収集に心がけている。



「興子の部屋」は毎日、学長とランチを楽しむための企画です。各自持ち寄ったお弁当を食べながら、気軽に参加できるこのランチ会は、学長と学生から情報収集に学生の交流を促している学長が中心となり、学長室で開催しています。



Kobe Pharmaceutical University



コロナ禍でも、教育の質を担保する方策を迅速に行った

新型コロナウイルス感染拡大を最大限に防止しながら、教育の質を担保するための方策を危機対策本部で議論し、また、メンバー以外にも幅広く意見を求め、迅速かつ適切な判断をすることができた。行動指針および行動基準を策定。教職員が一丸となって対策に当たる。

- 2020年度前期**；ゴールデンウィーク前から、オンデマンドで講義配信。資料は学生に送付。
 6月1日から対面授業も実施。対面授業、実習は、従来の人数の1/2で実施。卒業研究は3密回避で、感染防止対策を万全にして行う。
 緊急事態宣言発出中は、課外活動禁止。

Kobe Pharmaceutical University

垣根を取り払って、風通しの良い意見交換、建設的な議論ができる環境目標に向かって学内全員が、協働できる体制の構築、仲間意識

メンバー数人の会議

必ず、一人一人ご意見を言ってもらいます。
 「学長の提案通りでよいと思います」：イエスマンは必要ない可能であれば異なる意見を提示することを促す。
 建設的な意見を発言し、議論をして、そこから新しい考え方を見出し、神戸薬大の特徴的な新事業を行う。
 時間が許すときには、「神戸薬科大学の強みと弱み」についても議論をする。

Kobe Pharmaceutical University

新型コロナウイルス感染拡大に伴う学生への支援について

- (1) 困窮学生への支援
 ① 奨学金制度の拡充 (2020年度～)
 ●神戸薬科大学応急援助奨学生制度 (給付型)
 学部の半期授業料相当額 (900千円)
 7,000千円
 ↓
 各学年10名×半期授業料相当額 (900千円) ×6学年= 54,000千円
 ② 「学びの継続」のための『学生支援緊急給付金』10、20万円 (2020年度)
 合計218名、2,470万円 (1次、2次、追加推薦枠)
 ③ 遠隔授業活用推進補助事業：合計 13,809千円 (2020年度)
- (2) オンライン授業実施に伴う学生への支援 (2020年度)
 ① Wi-Fiルーター (月間アクセス容量60GB) の無償貸与
 ② WindowsノートPCの無償貸与

Kobe Pharmaceutical University

成長し続ける神戸薬科大学を目指して




Kobe Pharmaceutical University

2021年10月28日

日本学術会議シンポジウム
生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ
—大学における女性リーダーから見た課題と展望—

女性医師の活躍と医師の働き方改革


東京医科大学 学長
林 由起子

1

なぜ、医師の働き方が問題になっているのか？

医師の診療業務の特殊性

↓

公共性、継続性、利便性等の確保 → 医師の応召義務

病の不確実性

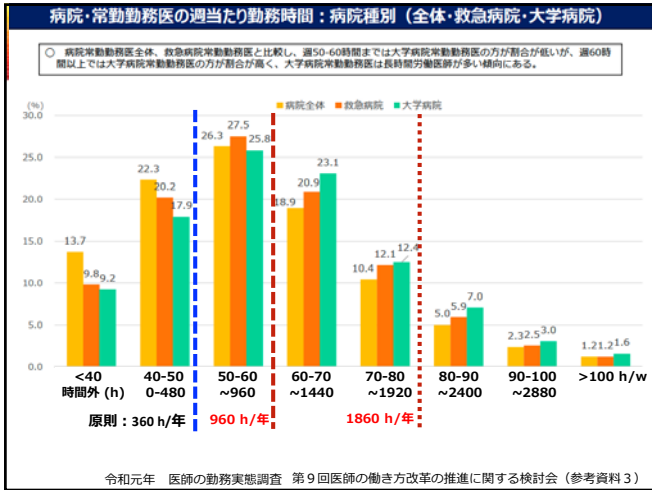
高度の専門性

技術革新と水準向上

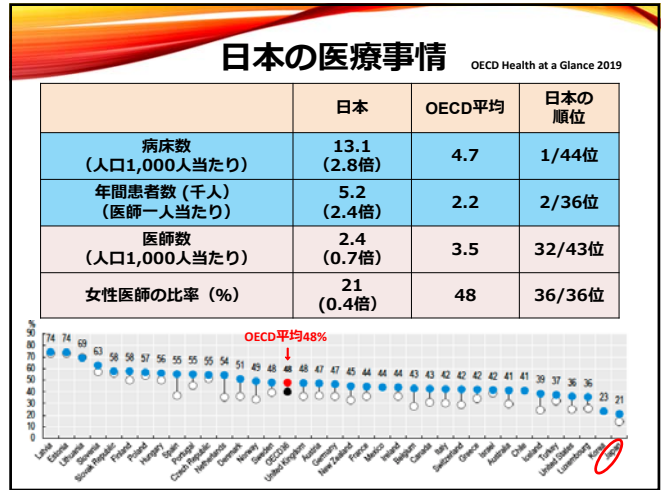
医師の長時間労働

医師の働き方改革に関する検討会 報告書より抜粋 (H31.3.28)

2



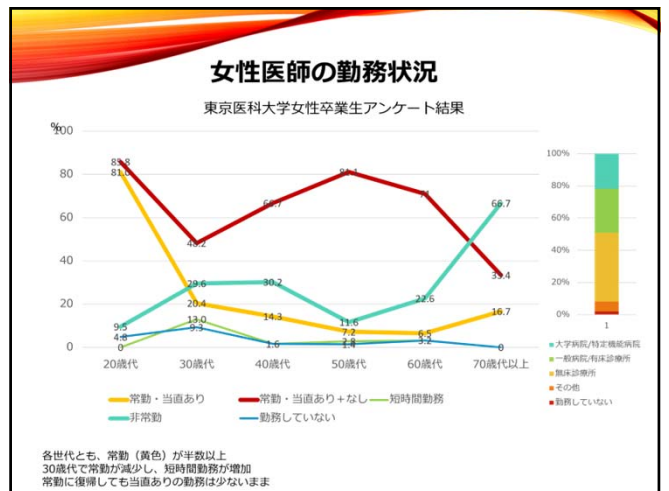
3



4



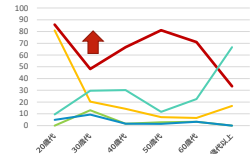
5



6

医師の働き方改革推進のために

- ・ 診療業務の効率化
タスクシフティング・タスクシェアリング
特定看護師、医師事務作業補助者
- ・ AIやICTの活用による業務の効率化
- ・ 女性医師の活躍支援

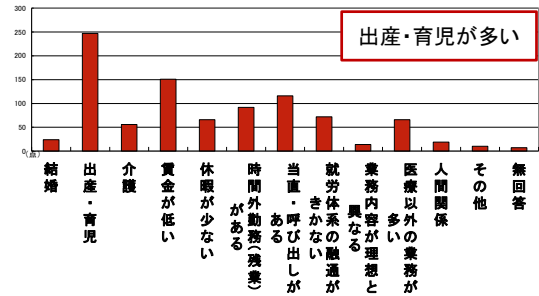


第5回医師の働き方改革に関する検討会 抜粋改変

7

現在の仕事を続けていく上で、支障と思われる点

東京医科大学病院女性医師アンケート

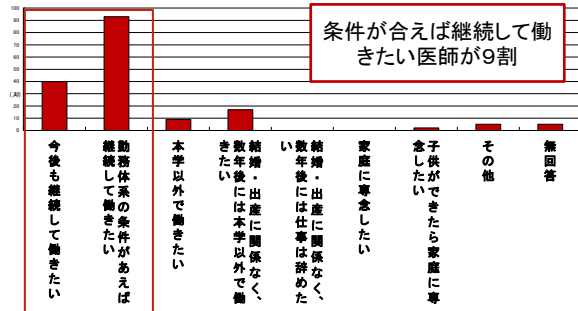


(平成22年、東京医科大学病院生涯教育部門・支援センター、第1回女性のワークライフバランスアンケートより本学女性医師169名回答、回収率52%)

8

結婚・出産後の本学での勤務をどのようにお考えですか

東京医科大学病院女性医師アンケート

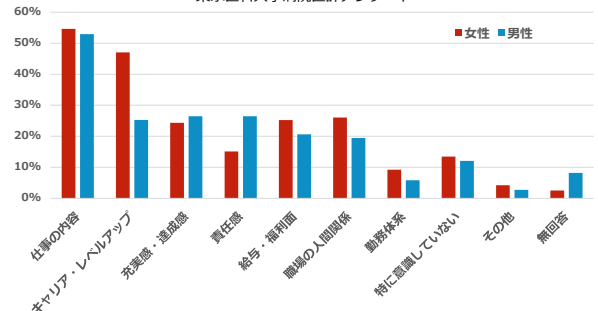


(平成22年、東京医科大学病院生涯教育部門・支援センター、第1回女性のワークライフバランスアンケートより本学女性医師169名回答、回収率52%)

9

大学病院で勤務を継続している原動力・魅力は何ですか

東京医科大学病院医師アンケート



(東京医科大学病院生涯教育部門・支援センター、第2回ワークライフバランスアンケート平成23年より) 医師：376名 (回収率41%) うち男性医師257名、女性医師119名回答

10

女性医師が活躍するために必要なこと

～アンケート調査結果より～

- ① 長時間労働・過重労働の見直し = 働き方改革
- ② 家庭生活と仕事を両立できる柔軟な勤務形態
育児や介護も含めた短時間勤務やフレックス勤務の導入
- ③ 保育施設の整備
病児保育、病後児保育、夜間保育を含めた院内保育施設の整備
- ④ 復職支援
- ⑤ 職場および配偶者の協力、理解
- ⑥ キャリア形成

11

東京医科大学の取り組み

働きやすい環境整備

- 育児短時間勤務制度
- 院内保育園設置
- 東京女子医大・東京医大ファミリーサポート
- 就業支援相談・復職支援プログラム
- イクメン・イクボスプロジェクト
- 男性育児休暇取得促進



キャリア支援

- ダイバーシティ教育
- 医師短時間正規雇用勤務制度 (病院助教・研究助教)
- 常勤臨床研究医の処遇改善 (臨床助教)
- 研究支援相談
- 研究補助者配置
- 学内研究費の女性枠設置

12

公開シンポジウム「生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ」
第1回「大学にける女性リーダーから見た課題と展望」シンポジウム

パネルディスカッション

司会：小松浩子

4つのテーマについての意見交換

1

1. 女性上位職を増やすための具体策（インセンティブ）

**Q&A: 女性上位職を増やすための具体策の提案。多様な試みがなされているが、意識改革が進まない
ので女性の上位職は増えていない現状がある。女性上位職を増やすには強制力、インセンティブなど
が必要ではないか？**

（林伴子）

インセンティブは必要。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」の中で、大学における上位職（学
長・副学長・教授）の登用について付議されている。文部科学省において、女性上位職の登用の取り組み
について補助金などの検討につながると考える。

（西澤）

公立大学の場合、管轄は総務省であるため、総務省への働きかけが不可欠。

（林由紀子）

現実的には、女性は上位職の条件に合致していても、育児など生活を支えてくれるサポート体制が整って
いないとチャレンジが困難。女性を支える職業（保育や介護）において女性が大勢であり、給与低い実態
がある。バックアップする人々の処遇の改善が必須。

2

2. 制度の重要性について

Q & A: 医師の働き方改革により制度改革が進む中で、女性医師の割合が増加傾向にある。この例から見ても制度の重要性がみてとれる。

(林由紀子)

女性の医学生が増加している。制度により大きく流れが変わってきた。また、医師の働き方改革により看護師の特定行為研修制度など、タスクシフトが進んできている。

(南)

特定行為研修制度は医師の指示、ガイドラインに基づく医行為の実施であるため、看護師が自律してタスクをシェアすることまではすすんでいない。指示待ちではない関係性の中で自律的に働くことが重要。医師－看護師の関係性が、男性－女性という関係性の中で進んできた歴史的背景がある。今、女性医師と看護師という女性同士の間でこのような問題の解決の方向性を議論することが重要である。

(林由紀子)

医師によるトップダウンによる医療があるのが現実。一方で、チームアプローチによる医療が進んでいる。特定技能を持つ看護師が増えることが重要。コミュニケーションが良くなることでタスクシェアがすすむ。看護師の活躍が重要で、それによりチームがつくられていく。

(南)

特定行為のできる看護師は医師の補助 (physician assistant) に位置づけられていると考える。一部のタスクシフトとはいえ、女性がみていく生活から医療を継続されていくことを進めていくことが重要。高度実践看護師の役割拡大が必要。

互いの仕事のダイナミックな在り方の検討が今後必要。

3

3. Affirmative Actionの重要性

(長谷川) **Affirmative Action**に関しては、当事者である女性が抵抗感を示すことがある。しかし、女性上位職の3割以上を確保する上で、推進する必要があるのではないか？

(南)

ある一定期間は必要。看護学分野では、看護系大学の開設が進む初期に、男性の医師が学長職などトップリーダーの職位を占めていた。制度として、女性上位職が活躍できるポジションの増加を進める必要があり、その意味からAffirmative Actionは重要。

(室伏)

ノルウェーの首相は女性で、講演の中で、1970年代にAffirmative Actionの導入により、時間をかけながら、現在では、「女性が首相」が当たり前の状況があることを述べていた。意識を変えるために、Affirmative Actionは重要。まず、女性の候補者をたて、女性が上位職になるのは当たり前という状況をつくること、そのポジションを得てやってみること、それを部局長が、女性による実践力のある活動を支えることが必要。

(長谷川)

現役の女性の中には、責任をもつ立場になることを避けたがる方、女性だからという理由で選ばれるのを嫌う方がおられる。そのような現実についても対応が必要。

4

つづき

(室伏)

昇任の際、最終候補には必ず一人は女性を入れるようにしてきた。その女性のもつ力をみることができるようにするために。論文数にはかわらず、女性が不利である背景なども含め、皆で話し合っただけで納得してすすめてきたという経験がある。

(宮田)

公募しても女性からの応募が少ない。女性の意識改革が必要。

(林由紀子)

女性集団が少ない中では、女性が規模の小さい委員会でもよいのでイニシアティブをとる経験をするのが重要。その中で、どのような化学反応が起こるかを実感し、成功体験を増やすことが求められる。

(室伏)

女性上位職で頑張っている人を見る体験、若い人達が将来の姿を見る体験が必要。ロールモデルを増やし、その素質を普通の感覚で培っていくことが重要。

5

4. 学術会議としての取り組み

日本学術会議が今後に向けて取り組むべきことに対する意見

(林伴子)

今回の議論にある制度改革やAffirmative Actionなどの推進について強力な提言の発出を望む。

(熊谷分科会委員長)

提言の発出はこれまで、分科会毎に行っていたが、今期より、学術会議として発出することに変更となった。今回の議論は持ち帰り、学術会議におけるジェンダー・ダイバーシティに関する委員会を取りまとめている望月副会長のもとで検討をすることになる。

(小松)

室伏先生の講演で述べられたように、女性がリーダーシップをとっていくことで研究の在り方が広がっていく。Diversity・Equity・Inclusionなどのphilosophyに基づく新しい研究が進むことで、多様な現象を女性の視点から学問分野横断的に発展できると考える。このような研究の在り方をまとめた科学的助言も必要と考える。

(室伏)

Diversity・Equity・Inclusionに基づくイノベーションを研究に取り入れていくことで、研究をやっている人達が力づくことができる。男性を巻き込むことができる。

6


連続公開シンポジウム
第一回

日本学術会議 第二部生命科学ジェンダー・ダイバーシティ分科会 科学者委員会 男女共同参画分科会 主催

生命科学分野におけるジェンダー・ダイバーシティ —大学における女性リーダーから見た課題と展望—

2021年10月28日 (木) 13時～16時30分

アンケート結果



1

13:00～13:05
主催者挨拶 望月 真弓 (日本学術会議副会長、慶應義塾大学名誉教授)

13:05～13:15
主賓挨拶 松尾 泰樹 (内閣府科学技術・イノベーション推進事務局長)
林 祥子 (内閣府男女共同参画局局长)

13:15～13:25
題旨説明 小松浩子 (日本学術会議第二部会員、日本赤十字九州国際看護大学学長)

13:25～14:10 基調講演
室伏 美み子 (前お茶の水女子大学学長、内閣府男女共同参画推進連携会議議長)
「高等教育機関における Diversity・Equity・Inclusion の実践 ～ 真の男女共同参画の実現に向けて～」

シンポジウム

14:15～14:35
長谷川 真理子 (総合研究大学院大学学長)
「国立大学の学長をめぐる諸問題」

14:35～14:55
南 祐子 (日本学術会議連携会員、神戸市看護大学副理事長・学長)
「看護系大学の急増とリーダー (学長、学部長等) のジェンダー・ダイバーシティ課題と挑戦」

14:55～15:15
西澤 直子 (石川県立大学学長)
「地方の公立大学からジェンダー・ダイバーシティを考える」

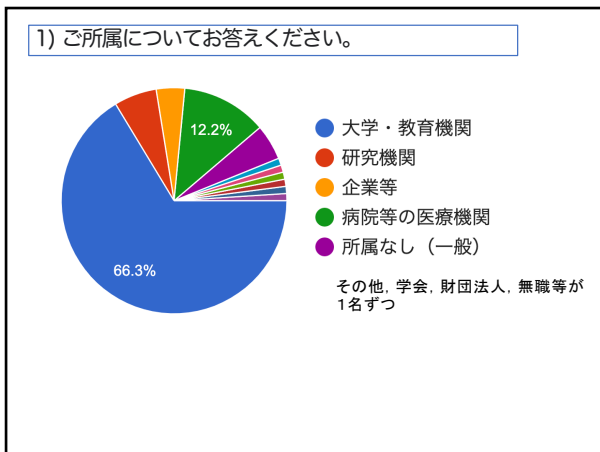
15:15～15:35
宮田 興子 (神戸薬科大学学長)
「発展する大学の中で学生・教職員がハッピーになるために」

15:35～15:55
林 由起子 (日本学術会議連携会員、東京医科大学学長)
「女性医師の活躍と医師の働き方改革」

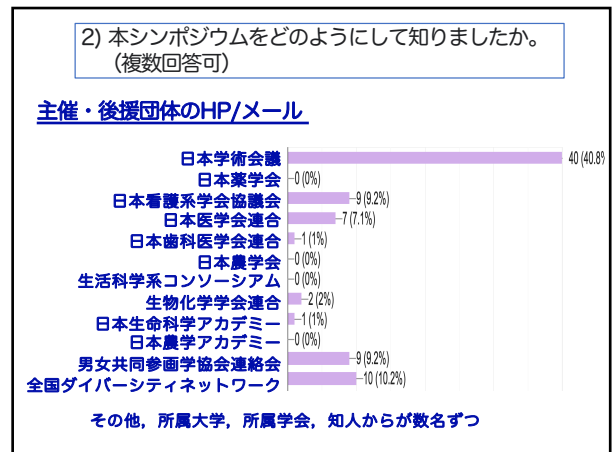
16:00～16:30 パネルディスカッション



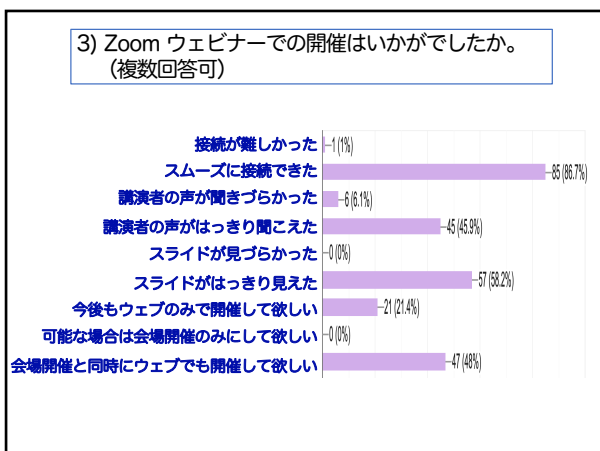
2



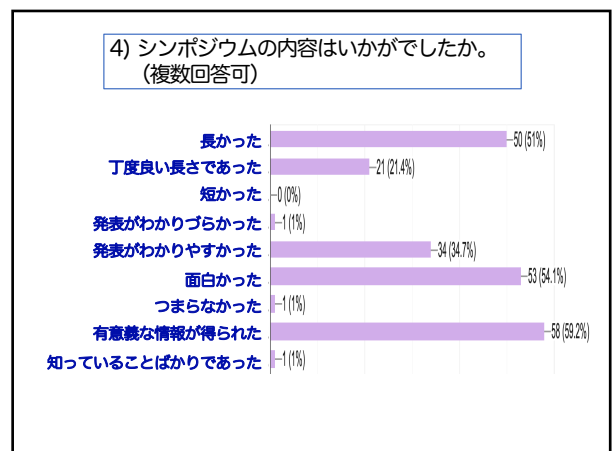
3



4



5



6