



【特集】東京医大のダイバーシティ推進の取組み

■ 2021年10月～新体制始動

2021年10月、ダイバーシティ推進センター長に横山詩子主任教授（細胞生理学分野）が就任しました。本部長である林学長と横山センター長が、各部門からヒアリングを行い、課題を抽出した結果、今後は、**2つの部門に集約し、職種横断で「ダイバーシティ推進」を進めていくこと**となりました。

◆ キャリア形成・ファミリーサポート部門

@西新宿キャンパス

1. 病院助教申請相談
2. 育児・介護・家事支援

◆ 教育・研究サポート部門

@新宿キャンパス

1. 相談（研究、キャリア、LGBTQ、障がいについてなど）
2. 医療プロフェッショナリズム講義支援
3. 研究補助員配置

学校法人 東京医科大学

ダイバーシティ推進本部

本部長 学長
副本部長 ダイバーシティ推進センター長

ダイバーシティ推進センター

センター長
副センター長

キャリア形成・ファミリー
サポート部門
室員

教育・研究
サポート部門
室員

- ◆ 本部長：林由起子学長
- ◆ センター長：横山詩子主任教授（細胞生理学）
- ◆ 副センター長：石川孝主任教授（乳腺科）、
赫寛雄准教授（脳神経内科）、西洋孝（産科・
婦人科）、横須賀忠主任教授（免疫学）

■ 林学長（本部長）メッセージ

本学では、多様な人材が創造的に学び、働くことができる組織づくりと職場環境の整備を推進することを目的に、2016年10月にダイバーシティ推進本部が設置されました。2018年10月に本部長に就任後、**全学的アンケート調査の実施や学長ほっとラインの設置**等により、教職員の皆様から多くの貴重なご意見を頂戴し、様々な取り組みを進めています。2019年4月には、医師・学生・研究者支援センターを発展させたダイバーシティ推進センターを設置し、本年10月より新体制に移行しました。一人ひとりの小さな気づきを大切に、共に検討・改善を重ねていくことの大切さを感じています。これからも「**多様性と個性を尊重し、相互に高めあう医科大学**」を目指していきます。



林由起子学長
(ダイバーシティ推進本部長)

■ 横山センター長 メッセージ

新体制ではこれまでの活動基盤をもとに、性別や業種を含めた**あらゆる属性を問わない全学的な活動を目指し、業種横断的な2部門体制**としました。教育・研究サポート部門では、研究活動やLGBTQ・SOGIIに関する悩みなどについての相談窓口の設置、新たな研究補助者配置体制、学生時代からキャリア形成や多様性を意識できるような教育プログラムの充実を予定しています。キャリア形成・ファミリーサポート部門では、育児を想定したライフイベント支援加えて、増加している介護に関するサポートにも柔軟に対応できるようにしたいと考えています。センター単独で出来ることはありません。**皆様の働き方やキャリアの充実が支援できるよう、学内をつなぐ存在として活動**して参ります。皆さま、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。



横山詩子センター長
(細胞生理学 主任教授)

【TOPICS】近年のダイバーシティ推進の取組みを紹介

2020/12/14

全国ダイバーシティネットワークより認定証を授与

本学の取組みが評価され、**女性研究者活躍促進に向けた環境整備に取り組む機関として認定**されました。



<女性や若手の研究力向上支援>

- ライフイベント中の研究者のための研究活動支援者配置事業
- 科研費フォローアップ助成金の学内創設と女性研究者枠の実施

HP>>



2021/02/20

全国ダイバーシティネットワーク 特別企画セミナーをオンライン開催

「誰もが活躍できる医師の働き方改革を目指して ～医師の働き方を考え、女性医師のキャリアアップを推進する～」と題したセミナーを本学にて開催しました。オンラインながら、幅広い視点から働き方の問題点と改革へ向けた取り組みについて講演と意見交換会を実施しました。

HP>>



2021/06/01

大学病院敷地内に「新・保育園」が開園し、職員が働きやすい環境を整備

大学病院敷地内の立体駐車場棟1階に、大学及び大学病院で働く教職員向けの「**新・保育園**」(つくしんぼ保育園)が開園しました。



HP>>



2021/07/16～

「イクメンプロジェクト2021」始動 ～「男性育休」推進、啓発ポスター作成

本学では、男性育休を推進することで、誰もが働きやすい職場環境の整備に繋げるべく、「**男性育休**」の取得を推進しています。



【PICK UP!】男性育休取得のいま

昨年度、茨城は取得者ゼロ、八王子はアンケート依頼中!

◆「育児・介護休業法」改正のポイント

これまで、育児休業の取得は、子1人につき原則1回までしか取得できませんでした。男性については、子の出生後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得できる「**パパ休暇**」の制度がありますが、この制度を使っても3度目の育児休業は取得できませんでした。

今回の改正で創設された「**出生時育休**」(令和4年10月1日施行)により、**子の出生後から8週間以内に、男性による4週間までの育児休業取得が可能**になります。(2回まで分割して取得可)。この出生時育休によって、産後の最もサポートが必要な時期に、柔軟な育児休業取得が可能になっています。

また、現行制度では、育児休業の取得は、原則1ヶ月前までに申し出る必要がありました。が、**2週間前までに申し出れば良いことになりました**。加えて、**労使協定を締結したうえで、休業中に就業することも可能**です。

詳しくは、[厚生労働省HP](#)をご覧ください。



◆本学の男性育休取得状況 (単位:人)

	大学	大学病院	茨城	八王子
2019年度	1	2	1	2
2020年度	1	5	0	3

◆男性育休取得者(昨年度)の声をご紹介します!

Q 育休を取得して良かったと思いますか?

A はい。毎日が新しい発見の連続で、子供の日々の成長を見ることができましたし、一方では育児の大変さ・妻の大変さを実感した貴重な体験でした。また、本学では男性の育休取得者が少ないため、**積極的に取得することで取得率アップに貢献したい**という思いもありました。育休の取得にご理解いただいた課員の皆様には感謝しております。(大学 会計課・事務)

A 思います。乳幼児は日ごとに成長が見てとれます。短期間でも非常にかけがえのない貴重な経験となりました。(大学病院 救命救急センター・医師)

Q 育児休業取得の経験は、今後の生活・仕事面に活かされると思いますか?

A 新生児の育児に参加できたのは貴重な経験でした。私が子供の頃は母親が育児のほとんどを行うことが当たり前の時代でしたが、**育児の大変さを実際に経験することで協力して育児を行うことが大切だ**という意識が芽生えたと思います。もし育児に参加していなかったら育児の大変さを理解することができず、妻に負担をかけたばなしになっていたかもしれません。(大学 組織・神経解剖学・教員)

A はい。乳児の扱いに慣れたので、**小児急患への向き合い方が変わりました**。(大学病院 救命救急センター・医師)

Q 今後、東京医科大学で、男性の育休が普及していくには何が必要だと思いますか?

A **男性も育児に積極的に関わると意識をもつこと**、育休を取りやすいような職場の環境作りが必要だと思います。(大学 組織・神経解剖学・教員)

A 課員へインセンティブ(手当支給、賞与上乗せなど。育休取得により減額となる給与等を財源とする)／人事課からの後押し(結婚or出産の書類をもらいに来た男性職員に、併せて育休取得の案内を行う)／課員からの後押し／男性育休取得者からの定期的なアピール(大学 会計課・事務)