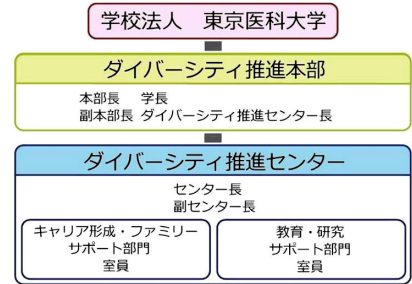


ダイバーシティ推進センター令和4年度活動報告

ダイバーシティ推進センターは、多様な人材を受け入れることで教職員が働きやすい職場環境を整備することを目的として設立された部署です。林学長を本部長とする法人本部の組織「ダイバーシティ推進本部」とともに事業を実施し、働き方改善のための提案を行っています。



【活動報告】

本学ダイバーシティ推進宣言に掲げる「多様な人材が創造的に学び、そして働くことができるような、安心できる組織づくりと職場環境の整備」を進めるため以下の活動を行いました。

1. 学生教育の支援

- ①キャリア形成支援や SOGI（性自認・性的指向）等の理解を深めるため、医療プロフェッショナルリズム教育を10講義担当しました。採点にあたっては相談員兼務の採点担当者を2名（女性2名）から10名（男女各5名）に増員し、学生がダイバーシティに対して持つ意識の把握に努めました。
- ②キャリア継続や研究活動継続等様々な相談に対応し、学内におけるダイバーシティの推進状況を理解するため、前述したとおり採点担当者兼務の相談員を10名に増員しました。
- ③「男（女）のくせに」や「女（男）だから」といったアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込みや偏見）を排した学生便覧の発行を目指し、担当部門の総合事務センターと共同で校正を行いました。

2. 研究者の支援

出産、育児、介護等のライフイベントにより研究時間の確保が難しい研究者を支援するため、12名（女性8名、男性4名）の研究者に研究補助者を配置しました。

3. 就業継続支援

- ①問題点の共有と相談員の多様性の確保を目的として、相談員を男女11名（女性8名、男性3名）に増員し、キャリア・育児支援に関する相談対応を32件（女性23件、男性9件）行いました。
- ②デジタルパンフレットを作成し、時短制度の充実に向けた提言や、男性の出産・育児休暇の取得促進について広報活動を行いました。

何をしてるの？ 東医のダイバーシティ推進センター

- キャリア形成・育児サポート部門**
 - 就労形態の相談: 就労と育児や介護などのライフイベントとの両立を支援するため、「産前産後助産士」等の働き方の相談を受け付けています。
 - 保育園・ファミリーサポート: 全施設に院内保育園を設け、各種サービスもご案内しています。
 - 院内保育園
 - つくしんぼ保育園（茨城医療センター）
 - ひまわり保育園（茨城医療センター）
 - キンダー・ベル幼稚園（八千子医療センター）
 - 提携託児所（キッズハーモニー・新南）
 - 東京女子医大・東京医大ファミリーサポート
 - 同窓会講師を対象とした育児支援。
 - ベビーシッター
 - 家事代行サービス
- 教育・研究サポート部門**
 - 研究補助者配置制度: ライフイベントにより研究時間の確保が困難な研究者に、対して、研究補助者を配置して研究活動を支援します。
 - 研究活動・ジェンダー等に関する相談: 研究活動やジェンダー、障障に関する悩み相談を受け付けています。
 - ダイバーシティ教育: 医療プロフェッショナルリズム講義、キャリアデザイン、ダイバーシティ、ジェンダーに関する講義を実施しています。

◆大学、大学病院、茨城医療センター、八丁医療センター、全施設から、医師19名、教員12名、看護師1名、薬剤師4名、中央検査部2名、放射線技師1名、学生・職員健康サポートセンター1名、事務職員7名の多職種からなる計47名の至員により、学生と教職員の活動を支援しています。

◆本センターは本学ダイバーシティ推進本部事業と連携して活動しています。

◆事務局：東京医科大学病院 8階 #dpc@tokyo-med.ac.jp

デジタルパンフレット

4. 育児支援

- ①西新宿・茨城・八王子それぞれのキャンパスに設置した保育園を紹介するポスターを作成し、普及のための広報活動を行いました。
- ②令和3年度に引き続き、地域住民の援助を受け職員が仕事と家庭の両立を図れるよう「女子医大・東京医大ファミリーサ

ポート事業」を東京女子医科大学と共同で行いました。(利用件数676件)なお、当事業は長年にわたる応急手当の普及促進への貢献を東京消防庁牛込消防署より表彰されました。

- ③お子さんを連れて気軽に相談できるよう、相談室にキッズコーナーを設置しました。



表彰の様子



相談室の様子

【令和5年度活動予定】

これまでの1～4の活動に加えて、以下を予定しています。

- ①「ダイバーシティに関する意識・実態アンケート」の実施
教職員のダイバーシティに関する意識や実態を把握し、今後の施策に役立てるためにアンケートを実施する予定です。
- ② SOGI (性自認・性的指向) 理解促進研修の実施

労働施策総合推進法 (パワハラ防止法) により、事業主はパワー・ハラスメントを防止する措置を講じることが義務化されています。その一つである SOGI ハラスメントの発生を防止することを目的として、教職員が SOGI への理解を深めるための SD 研修を実施する予定です。