



4/1

「ダイバーシティ推進センター」を設置

東京医科大学の新生に向けた取り組みの一つとして林学長が掲げている「ダイバーシティ推進」に向け、**施設・職種を問わず、一人ひとりが働きやすく、誰もが能力を発揮し活躍できる組織の実現をより一層推進していくため**、従来あった「医師・学生・研究者支援センター」を再編し、機能を拡充すべく、2019年4月1日「ダイバーシティ推進センター」を設置しました。

この設置にあたり、ダイバーシティ推進本部長である林学長と、ダイバーシティ推進センター長に就任された石センター長(副学長(研究科長)/組織・神経解剖学 主任教授)からメッセージをいただきました。



林 由起子 学長
(ダイバーシティ推進本部長)

昨年の学長就任時、**一人ひとりが輝ける「新生・東京医科大学」**に向けて、「**多様性と個性を尊重し、相互に高め合う医科大学を目指す**」という目標を掲げさせていただきました。

ダイバーシティ推進センターの設置により、これまで実施してきた数々の取組みを全学的に発展させ、**社会の半歩先を行く組織にしていきたい**と考えています。



ダイバーシティ推進センター
石 龍徳 センター長

私は生命科学の研究者なので、ダイバーシティという生物のダイバーシティ「生物多様性」という言葉を思い浮かべます。**生物多様性とは、この世界に多様な生物種が存在すること、そして、その一つの種の中でも、遺伝的に異なった様々な個体が存在することを意味します。**

自分の職場を見渡せば、一つの種であるヒトにも、様々な属性を持ったヒト(個体)がいて、ダイバーシティがあることは容易に理解できます。

いずれにしても、このような**多様性があること**に

よって、ある生物集団がストレスに晒されたときに、その集団がストレスに耐える力を持つことがよく知られています。多様性はその集団の力になり得ます。

このことは、大学や病院のような組織集団でも同じだと考えられます。**各部署に、多様な人材がいれば、大学や病院は強固なものになります。**

我々は、この人材の多様性を強みにして、大学、病院を運営していく必要があります。そのためには、何をすればよいのか、それをこれから皆さんと一緒に考えていきたいと思っています。

ダイバーシティ推進基本方針

東京医科大学は、ダイバーシティを積極的に推進するため、次の基本方針を策定します。

1. 多様な人材の活用と能力の発揮を実現します

- ① 本学の構成員一人ひとりを尊重し、それぞれが個性及び能力を十分に発揮できる柔軟な組織・風土づくりを目指します。
- ② 多様な人材の積極的な採用・育成、女性活躍の推進などにより、教育・研究・医療活動の活性化を目指します。
- ③ ダイバーシティの視点に立ち、医療を通して地域及び国際社会に貢献する人材の育成を目指します。

2. 誰もが働きやすい職場環境を目指し「働き方改革」を実現します

- ① 全ての構成員がやりがいを感じ、多様な学び方、働き方ができるような職場環境や教育・研究環境の整備を行います。
- ② ワークライフバランスに配慮し、勤務形態の多様化や子育て支援など、全ての構成員に一層の支援体制の整備・充実を図ります。

3. ダイバーシティに対する意識の啓発と改革に取り組み、誰もが安心してイキイキと学び、働ける大学づくりを目指します

6/24

新生セミナー「外部役員と教職員の交流会」開催

SD研修

6月24日、午後4時より東京医科大学・新生セミナー第3弾として、「外部役員と教職員の交流会」を開催しました。これは、**新役員の方から外部の知見を聞く機会を設け、新しい考え方や価値観に触れることで、“思考”のダイバーシティ推進を図ることを目的とし、また、これまで交流の機会が少なかった役員と教職員が顔を合わせ、お互いの距離が近づくことで、本学の新生を目指すものです。**

今回は、**大学職員SD研修として、「仕事」を考え直す座談会**を開催し、新役員の方に講演いただきました。座談会では、事前に募集した仕事に関する悩みやその場で出た質問について、役員ご自身の経験や考えをお答えいただくなど、**役員と事務職員が近い距離で「仕事」について考え、話し合う場となりました。**

齋藤 英秋

理事長付参与
[現 常務理事]



講演内容→
(学内専用)

今回は、みずほ銀行常務取締役や証券ジャパン代表取締役社長を歴任された齋藤英秋理事長付参与から、ご自身の金融業界での経験を始め、医科大学において、医師や看護師など医療職でない「事務職員」として働くとはどういうことかを改めて考え直すきっかけとなるようなお話をさせていただきました。



働きやすい取組みを 法人・大学事務局 Pick Up! 「時差勤務／制服自由化」

「ダイバーシティ推進」に関するアンケート活用

[アンケート集計結果はこちら](#)
(学内専用)

～法人・大学事務局 市原克彦 事務局長に聞きました～



組織の成長と活性化に必要なリーダーとは「がんばる人」ではなく「変えることに挑戦する人」です。変化は、新たな発見や視野も広がってくれます。視野を広げることで、仕事だけではなく、人生の見方も大きく変わり、よりよい方向へと進みます。是非、新たな制度の活用を奨励して、成長につなげましょう。

時差勤務

大学人事課

Q. 対象者、取得方法は？

働き方改革の一環として、ワークライフバランスの向上や超過勤務の削減を目的に、大学事務職員が、事前に所属長の承認を得ることで、時差勤務ができる制度です。2017年8月から導入され、その後、大学助手職員も利用できるようになりました。

Q. 時差勤務の取得可能区分は？

平日 (7h) 9:00～17:00	7:00～／8:00～／8:30～ 10:00～／11:00～
土曜 (4h) 9:00～13:00	8:00～／8:30～ 10:00～

■時差勤務アンケートを実施しました！(2019年7月)

①大学職員の時差勤務利用状況

よく利用する……………16%
時々利用する……………55%
利用したことがない……………29%

7割が時差勤務を活用しています！

②時差勤務を利用した理由

- 1 業務の都合……………59%
- 2 プライベート……………44%
- 3 家族との時間のため……………29%
- 4 自己研鑽(習い事等)……………10%
- 5 通勤ラッシュ回避……………7%

[時差勤務の
すすめ](#)
(学内専用)

[アンケート
集計結果](#)
(学内専用)

- 利用した人の6割以上が利用したことのない職員や他施設の職員にも活用してほしいと回答しています。
- また、回答者の9割以上が時差勤務はワークライフバランスの向上につながると思うと回答、7割以上が超過勤務削減につながると思うと回答しています。

[時差Bizご存知ですか？](https://jisa-biz.tokyo/about/) <https://jisa-biz.tokyo/about/>

東京都では、東京2020大会期間中の交通混雑緩和も見据え、交通量の抑制や分散に向けた交通需要マネジメント(TDM)やテレワーク、時差Bizなどの取組を「スムーズBiz」として一体的に推進しており、時差Bizとは、通勤ラッシュ回避のために通勤時間をずらす働き方改革のひとつです。



制服自由化

大学総務課

Q. どんな制度？

大学の女性事務職員が、自ら考え、制服か私服かを自由に選択できる制度です。女性活躍を促進する風土を組織に醸成させる動機付けとし、職場に相応しい私服を自ら選択して、アクティブでポジティブな働き方を奨励するものです。

Q. 導入の経緯は？

2018年
2～4月

毎週水曜日を制服か私服を選択できる日として、トライアル実施

2018年
5～7月

職員評価アンケート(*)を踏まえ選択できる曜日を拡大し試行期間延長



①私服選択・賛成の理由 (*抜粋)

- 着替えの時間を短縮でき、出退勤がスムーズ
 - 多様化した社会に対応する人材育成のため
 - 私服のほうが生き生きしているように思う
 - 明るくなった・快活な感じがする
 - 本人の意思が反映される
- 等

2018年8月

制服自由化(全日、私服選択可)

2019年2月

職員の希望に応じ、制服返却にも対応

②経費削減の効果も！

制服の返却により、年間約30万円の経費削減(平成30年度)になりました。

Q. 私服の選択率は？ (2019年7月現在)

制服を着用……………20%
制服と私服を選択……………47%
私服を着用(制服を返却)……………33%

8割が私服を選択しています！