

2023.1

vol. 7



# Diversity & Inclusion

～ “いのちのつながり”に貢献する医療、研究のために～

## 敬讓相和の精神でダイバーシティを推進

本事業の連携機関の一つである日本獣医生命科学大学の新しい学長に、鈴木浩悦氏が就任しました。今後の日獣大のダイバーシティ推進で重視する基本的な考え方について聞きました。

### Interview

日本獣医生命科学大学(日獣大)は、1881年に日本初の私立獣医学校として開学しました。獣医学部と応用生命工学部に4つの学科があり、先生方も獣医から看護、動物科学、食品科学に至るまで、それぞれに背景や専門性が異なります。こうした多彩な先生方と多様な学生の皆さんが出会い、ともに学びながら、イノベーションの創出につながる場として機能するには、ダイバーシティの推進が極めて重要です。

戦前に作られ今日まで歌い継がれている本学の学歌の四抄には、ダイバーシティを推進する上で拠りどころにできる言葉があります。それは、本学の学是となっている「敬讓相和」です。敬讓相和とは、謙讓と協調、慈愛と人倫を育む科学者の創出を目指すということ。自分は一步引いて他の人を敬い、相互に理解し合いながら協働していくことの大切さを説いています。この言葉を念頭に置きながら、ダイバーシティ推進室が中心となって本事業と歩調を合わせながら取り組んでいるところです。

本学では、女性研究者を全体の30%に増やす目標に対して、現状21%にとどまっています。このため、特任教授のポスト設置も含めた教授への選抜と若手の採用・昇進の支援を同時に進めています。私自身、女性の同僚から良いコメントやアイデアをもらったり、異なる考え方を提案してもらったりしたことに助けられてきました。そういったことを学内に反映させるために、もっと多くの女性を学内の重要なポストに指名していくことも必要ではないかと考えています。

連携機関による共同研究への研究費補助と研究支援員の配置については、実績が出てきました。今後は、制度の

運用をしっかりと整えながら引き続き進めたいと考えています。日本医大とは研究分野が異なるので、逆にもっと色々と一緒にできることがあるのではないかと思います。

一方で、女性だけに限らない支援も重要であると認識しています。昨今育児や介護を男性も担うようになり、男性も含めて休みやすい環境を整備する必要があります。

本事業では、管理職が率先して誰もが働きやすく休みやすい職場環境の実現を目指すイクボス活動を始めました。しかし、育児休業を取得した男性教員は本学でもまだ少ない状況です。小規模な大学ということで、周りに迷惑をかけるはならないという気持ちが余計に強いようです。相談しやすい雰囲気づくりや協力し合える人間関係づくりをしているつもりではありますが、休む人をフォローできる物理的なサポート体制の構築までしていく必要があると考えています。

私自身、たくさん意見が出る会議のほうが有難く、より良い決断につながっていると感じています。もちろん多様な人材の集まりですので対立することもあります。ダイバーシティ研究環境の実現に向けて、敬讓相和の精神を大切にしながら取り組んでいきます。



日本獣医生命科学大学  
学長 鈴木 浩悦(すずき ひろえつ)

## 男性育休特集

# 男性の育児休業取得を促進するため、育児

2022年10月1日より、改正育児・休業法に基づき男性の育児休業取得を促進させるための新制度が始まりました。これにより、これまで原則分割ができなかった育児休業を分割して2回取得することができたり、「産後パパ育休(出生時育児休業)」が創設されて出生直後の時期に育児休業を取得できたりするなど、より柔軟な休み方が可能となります。

	産後パパ育休 (育児休業とは別に取得可能)	育児休業
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1カ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
1歳以降の延長		育児開始日を柔軟化
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能

### 改正ポイント 1 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

産後パパ育休(子の出生後8週間以内に4週間(28日)の休業)が創設され、子の出生直後の時期に男女共に柔軟に休業できるようになりました。主に産後休業していない男性職員が対象となりますが、養子等の子がいる場合は女性職員も対象となります。

※学校法人日本医科大学育児休業規則第11条から第16条

### 改正ポイント 3 1歳以降の延長(開始日の柔軟化)

延長開始日を柔軟に設定できるようになりました。

※1歳以降の育児休業の途中で配偶者と交代で休業することもできます。

職員本人と配偶者が重複して休業することも可能です。

※育児休業規則第2条第4項ただし書き、第2条第6項ただし書き

### 改正ポイント 2 育児休業の2分割取得

子が1歳になるまでの育児休業を分割して2回取得することが可能となりました。

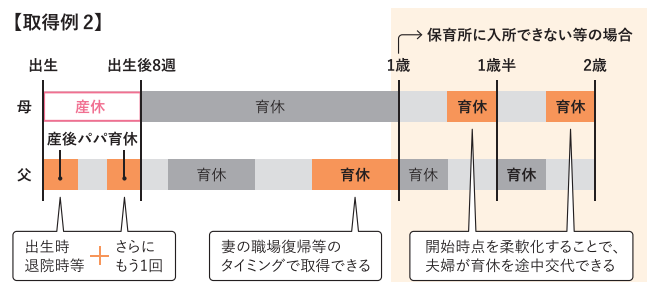
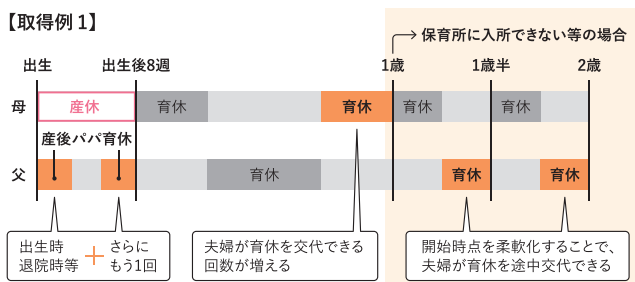
※産後パパ育休とは別 ※育児休業規則第3条第2項

### 改正ポイント 4 1歳以降の再取得

特別な事情がある場合に限り、再取得が可能となりました。

※育児休業規則第2条第5項、第2条第7項

今回の改正 ●産後パパ育休(新設) → 分割して2回取得可能 ●育児休業 → 夫婦ともに分割して2回取得可能 ●1歳以降の育児休業 → 途中交代可能



## 活動報告

### イクボスワークショップ in 千駄木

2022年8月4日(木)、第1回イクボスワークショップを開催し、日本医科大学・千駄木地区の大学院教授、教授、特任教授の24名が参加しました。講師には、昨年12月18日に武蔵小杉病院で行われたイクボスセミナーでご講演いただいたNPO法人ファザーリング・ジャパン理事の川島高之氏をお招きしました。参加者は、管理職として、部下育成とチーム・組織作りに関わる4つのテーマについてそれぞれ10分間、4名×6グループに分かれてディスカッションし、グループごとに話し合われた内容を発表しました。参加者からは「グループディスカッションで、他の研究室や医局の管理職にある先生方がどのような悩みを抱えているか、経験談や解決策を伺うことができ、共感し、大変参考になりました。どうもありがとうございました」「今まで、管理職対象のセミナーに参加したことがなかったが、参加されたグループの先生方と経験を共有することができた。より良いチームにするにはどうしたらよいか、ともに考えることができたよい機会となった」などの感想をいただきました。今年度は千駄木地区の他、武蔵小杉病院、多摩永山病院、千葉北総病院、武蔵境キャンパスでもイクボスワークショップの開催を予定しています。

イクボスに関する情報はこちらからもご覧いただけます。



# ・介護休業法が改正されました

2022年  
10月1日  
施行



神奈川県立がんセンター 婦人科(派遣)  
医師 納富 嗣人(のうとみ つぐと)

【育休取得回数】1回

【取得期間】生後8カ月～1カ月間

## Voice < 育児休業取得経験者に聞きました

### 妻の仕事復帰と子の保育園入園のタイミングで取得

当時在籍していた多摩永山病院の産婦人科部長の関口敦子先生からご提案をいただき、取得しました。妻と相談し、第1子の時の経験から妻の仕事復帰と子どもの保育園入園とが重なるタイミングで取得しました。女性は自分の仕事復帰だけでも大変で、子どもも慣らし保育で大変な時期ですので、そのタイミングがいいと考えました。

大変だったのは、やはり仕事の調整です。また、現状の制度では取得期間中は一切労働できません。夜間休日のヘルプなど「この日だけはちょっと…」という調整がききません。バイトもできません。このため、育休ではなく有給休暇を消化するほうが多いのも事実です。この点、もう少しどうにかできないのかなとも思います。

育児は夫婦で協力して行うもので、その先も長く続くものですが、男性は自分の身で妊娠、出産ができない分、どこかで実感を持ちにくいものです。男性自身が育児にしっかり携わっていく足掛かりとして育休を利用するのは、非常に有用だと思いますし、実際に取得して良かったです。その前に妊婦健診、分娩に立ち会うことも忘れずに。

### ゼミと実習のガイダンス資料やスケジュールなどを整理、作成して取得

前々から研究室の教授の植木美希先生より取得を勧められており、妻の家族の事情もあって早い段階から相談していました。研究室で担当しているゼミと実習については、育休期間前にガイダンス資料、スケジュール等をできるだけ詳しく作成しておきました。

育休期間はミルクづくり、オムツ替え、書類の記入・整理などであつという間に過ぎていきました。あまりに慌ただしかったためか、当時の記憶はおぼろげで、予定表を見返して「こんなこともあったな」と思い出すような感じです。たとえ短い期間でも、子どもに24時間向き合える経験はまたとありません。子どもの豊かな表情を心ゆくまで眺めるだけでも、育休を取得する意義はあります(それだけでは家庭内で苦情が出かねませんが)。

講義・実習・ゼミ等があると育休を取得しづらいかもしれませんが、資料や記録を定期的に整理しておくことで多少ハードルが下がると思いますし、教育の質向上に役立ちます。

取得が難しい理由(理屈)を考え出せばきりがありません。しかし、新生児や乳児は理屈を理解できません。どうすれば子育てと仕事を両立できるのか、研究室や学科内で工夫をこらし、知恵を絞ることが、生まれた子どもへの何よりのプレゼントになると思います。



日本獣生命科学大学  
応用生命科学部 食料自然共生経済学教室  
准教授 桑原 考史(くわばら たかし)

【育休取得回数】1回

【取得期間】生後半月～1カ月半(約1カ月間)

- 育児休業は、本人からの申し出が必要です。まずは、直属の上司に相談してみましょう。

## ダイバーシティ推進講演会「網膜再生治療開発物語」

2022年11月10日(木)、日本医科大学同窓会橋桜会館ホールで株式会社ビジョンケア代表取締役社長の高橋政代氏をお招きし、「網膜再生治療開発物語」と題してご講演いただきました。会場とオンラインのハイブリット形式で開催し、108名の教職員、学生の方々にご参加いただきました。普通の眼科医だったと話す高橋先生は、アメリカ留学をきっかけに神経幹細胞と出会ったことで、2014年世界で初めて患者本人のiPS細胞から網膜細胞を作って移植する手術を実現し、現在は自ら社長として今なお患者様のニーズに応えるべく走り続けています。大きな壁にぶつかっても行き当たりバッチリと解決策を見出し日々奔走する高橋先生のお話は、本気であること、視野を広げること、賢いGIVERであることの大切さを教えてくれるものであり、なによりも高橋先生が先駆者となって切り開く新しい医療の未来にワクワクするものでした。



講演する高橋氏



本セミナーは連携機関の皆様にご視聴いただけます。



## 令和4年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)」に採択されました

文部科学省の科学技術人材育成費補助事業のうち「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の令和4年度の新規取組機関として、女性リーダー育成型において、日本医科大学(代表機関)と日本獣医生命科学大学(共同実施機関)の取組が採択されました。

女性リーダー育成型では、教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進するため、挑戦的・野心的な数値目標を掲げる大学等の優れた取組に対して補助金による支援が行われます。

本法人は、令和元年度に同事業の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択されて以降、女性研究者の活躍促進に向けた環境整備を進めていて、これまでに整えた体制と実績をベースに、「飛躍的な女性上位職登用」と「女性・若手研究者育成」に取り組みます。具体的には、女性上位職比率を2025年度までに准教授を30%、2027年度までに教授を日本医大25%、日獣大26%にすることを目指します。これらの内容を着実に実行していくために両大学に新たに「飛躍的上位職登用プロジェクトチーム」および「女性・若手研究者支援プロジェクトチーム」を発足させました。このチームのもと、「女性上位職登用」と「女性・若手研究者育成」の二つの取組を両輪に、即効性と継続性のある女性・若手研究者の活躍推進を実現します。

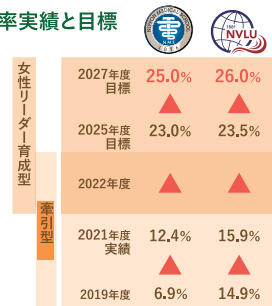
実施期間	令和4年度から令和9年度 (うち補助期間5年)	目 標
補助金額	上限7,000万円程度/年	

1. 女性研究者の上位職への飛躍的な登用促進
2. 女性および若手研究者(40歳未満)の研究力の向上・産学連携の推進
3. 女性および若手研究者のキャリア形成支援と活躍推進

### ● 目標と行動計画および実施体制



### ● 女性教授職比率実績と目標



## 活動報告と活動予定

…動画配信あり

2022年	
7月12日	研究費獲得に向けたセミナー 科研費編 開催
7月28日	第3回女性・若手研究者キャリアデザインプロジェクト研究発表会
8月4日	イクボスワークショップ in 千駄木 開催
11月10日	ダイバーシティ推進講演会 高橋 政代先生ご講演『網膜再生治療開発物語』
11月17日	研究力を向上させる医学統計入門
11月22日	効果的に伝えるためのスライド作成 中級編
12月1日、8日、15日	英語論文の書き方 基礎編 at lunch time
12月13日	イクボスワークショップ in 武蔵小杉 開催

2023年	
1月20日	イクボスワークショップin多摩永山
2月7日	イクボスワークショップin千葉北総
3月23日	イクボスワークショップin武蔵境



詳細、お申し込みなどは  
One Healthのウェブサイトをご確認ください