

2023 年ダイバーシティ推進に関する 意識・実態アンケート 報告書

東京医科大学 ダイバーシティ推進本部 ダイバーシティ推進センター

本学では平成 28 年にダイバーシティ推進本部を開設しました。多様な属性を持った人材が能力を発揮し、新たな発想により本学のイノベーションを進めていくためです。これを達成するため、本学では平成 29 年 2 月にダイバーシティ推進宣言を公表し、基本方針を定めています。

外に目を向けてみると、国連が「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(SDGs)」を宣言し、日本国内では内閣府が障がいと理由とする差別の解消を打ち出したり、厚生労働省が性的マイノリティに対するハラスメント防止策を講じたりするなど、世界が持続的に発展を続けていくためにダイバーシティの推進が大変重要な施策とされています。

このアンケートは、本学のダイバーシティの現在の状況を把握し、今後の活動方針を策定する為に実施しました。取り組むべき重要課題に対応すべく、ダイバーシティ推進に取り組んで参ります。

日々の業務等でお忙しいところご協力いただきました教職員の皆様にはこの場を借りて感謝申し上げます。

実施期間: 2023年6月21日～7月31日 対象: 全施設的全職員(臨時職員、派遣職員、業務委託社員含む)
調査方法: Webフォームによる無記名方式 回答者数: 定数1,998名+定数外48名(非常勤教員、派遣・委託先職員)

【性別】

性別	全体	女性	男性	答えたくない
対象者	5,473	3,748	1,725	—
回収数	1,998	1483	382	133
回収率	36.5	39.6	22.1	—

(%) * 参考 職員男女比率: 男性31.5%、女性68.5%(非常勤教員、派遣・委託先職員は除く)

【施設別】

施設	法人本部・大学	大学病院	茨城医療センター/ 霞ヶ浦看護専門学校	八王子医療センター	無回答
対象者	341	2,877	919	1,336	—
回収数	157	751	469	604	17
回収率	46.0	26.1	51.0	45.2	—

(%)

【年齢別】

年齢	25歳未満			25歳以上30歳未満			30歳以上35歳未満			35歳以上40歳未満			40歳以上45歳未満		
性別	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
対象者	646	581	65	996	739	257	817	531	286	649	398	251	602	398	204
回収数	330	286	25	316	257	37	256	178	58	215	156	44	249	174	48
回収率	51.1	50.1	38.5	31.7	35.2	14.4	31.3	34.3	20.3	33.1	40.2	17.9	41.4	46.0	24.0

(%)

年齢	45歳以上50歳未満			50歳以上55歳未満			55歳以上60歳未満			60歳以上		
性別	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
対象者	534	368	166	521	351	170	381	221	160	327	161	166
回収数	191	134	41	232	161	42	146	87	47	93	47	36
回収率	35.8	37.8	25.3	44.5	47.0	27.1	38.3	39.8	30.0	28.4	29.8	22.9

(%)

【職種別】

職種	一般教育・基礎/ 社会医学系教育職員			臨床医学系 教育職員			看護学科 教育職員			臨床研究医			後期臨床研修医			臨床研修医		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
対象者	110	30	80	674	126	548	32	25	7	157	84	73	189	74	115	128	56	72
回収数	48	14	32	99	18	73	20	17	3	16	7	8	13	4	8	10	5	5
回収率	43.6	46.7	40.0	14.7	14.3	13.3	62.5	68.0	42.9	10.2	8.3	11.0	6.9	5.4	7.0	7.8	8.9	6.9

(%)

職種	助手職員			医療技術職員			看護職員			事務職員			無回答		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
対象者	58	49	9	867	477	390	2,348	2,182	166	833	593	240	—	—	—
回収数	33	28	2	192	111	70	1,061	945	59	201	103	80	305	231	42
回収率	56.9	57.1	22.2	22.1	23.3	17.9	45.2	43.3	35.5	24.1	17.4	33.3	—	—	—

(%)

【職位別】

教育職員職位	教授	准教授	講師	助教	非常勤教員	その他
対象者	130	100	172	414	19	—
回収数	48	19	37	42	3	6
回収率	36.9	19.0	21.5	10.1	15.8	—

(%)

職員職位	管理職 (課長以上)	管理職 (課長補佐以上)	係長級	主任級	役職なし	臨時職員	派遣社員	業務委託先社員	その他
対象者	132	90	138	351	3083	844	—	—	—
回収数	82	30	40	129	971	172	44	1	28
回収率	62.1	33.3	29.0	36.8	31.5	20.4	—	—	—

(%)

【構成】

- ダイバーシティについての理解
- 本学での女性上位職の割合について
- 性別(男女問わず)による不当な扱いについて
- 本学での仕事について
- キャリア設計について
- 仕事の継続に支障となること、要望など
- ポジティブ・アクション(同等の能力・条件ならば女性を優先して採用する)について
- その他自由記載

【アンケート結果概要】

- 本学のダイバーシティ推進活動の認知度は十分ではなく、特に茨城・八王子医療センターは認知度が低い。
- 本学のダイバーシティについて、特にマイノリティを公平に扱うこと、性自認・性的指向の多様性の受け入れ、職員の国籍の多様化が実現していない。
- ダイバーシティの重要性は認識しつつも、職員によって負担が大きくなる懸念を有している。
- 女性上位職の増加には、ライフイベントへの負担軽減とアンコンシャス・バイアスの排除が望まれている。
- 事務職の昇任では評価法の確立による透明性の高いシステムが望まれている。
- 男女ともに2割強が性別による不当な差別を受けたことがあると感じており、男性は業務内容、女性はライフイベントに関する不利益を感じている。
- 本学での仕事にはやりがいを感じている職員が多いが、給与と昇任制度については改善を求める声が多い。
- 育児・不妊治療・介護についての支援体制の強化が望まれている。
- デジタル化やシステム統一による業務の効率化、保育園の夜間保育・病児保育、ハラスメント対策、茨城医療センターの設備整備、が望まれている。
- ポジティブ・アクションについては、助教以上では、女性では賛同 60%、どちらともいえない 33%、反対 1%未満であり、男性では賛同 41%、どちらともいえない 36%、反対 22%であり、男女で差があった。男性が差別されることへの懸念が最も多かった。
- 本調査の解析結果の公表と活用への期待、障がい者への対応を含めた活動が必要との意見が寄せられた。

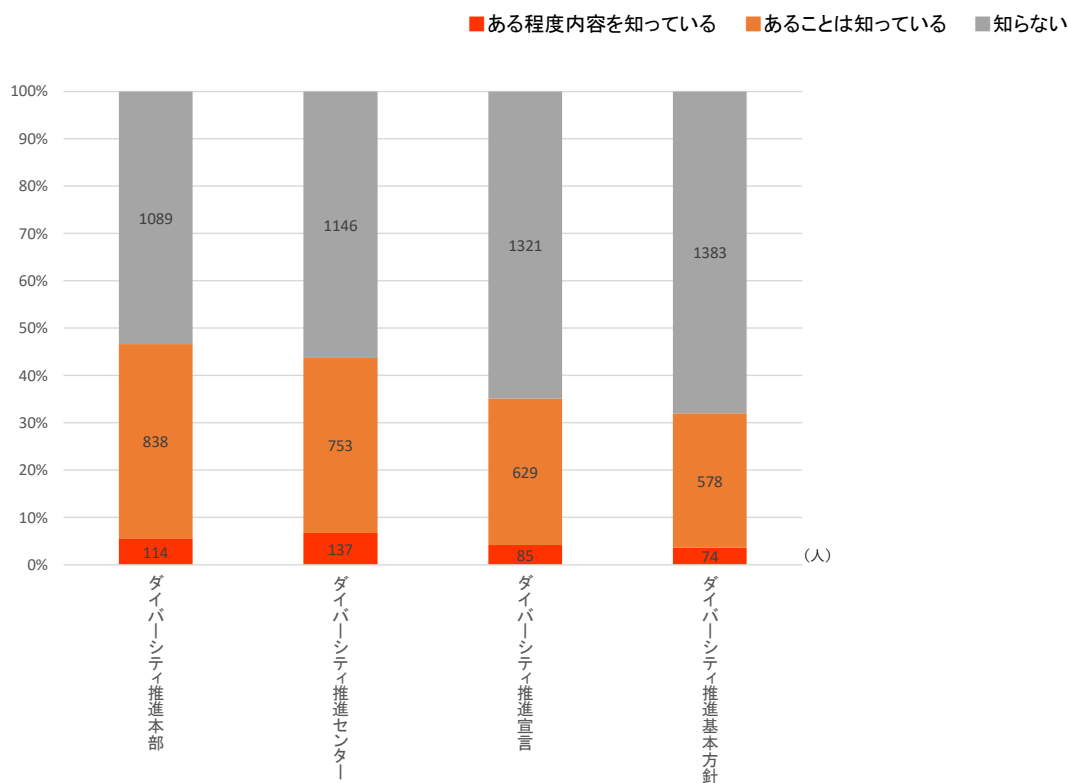
【次年度の活動の重点項目】

- 院内保育園の夜間保育の実施。(2024 年 4 月開設予定)
- ダイバーシティ推進センターにて介護に関する相談窓口案内を実施。(2023 年 12 月より開始)
- 障がいに関する理解を深めるための講義を実施。(2024 年度より開始)
- ハラスメント相談体制整備に関する提言。
- 定期的なアンケート実施によるダイバーシティに関する意識向上を推進。

目次

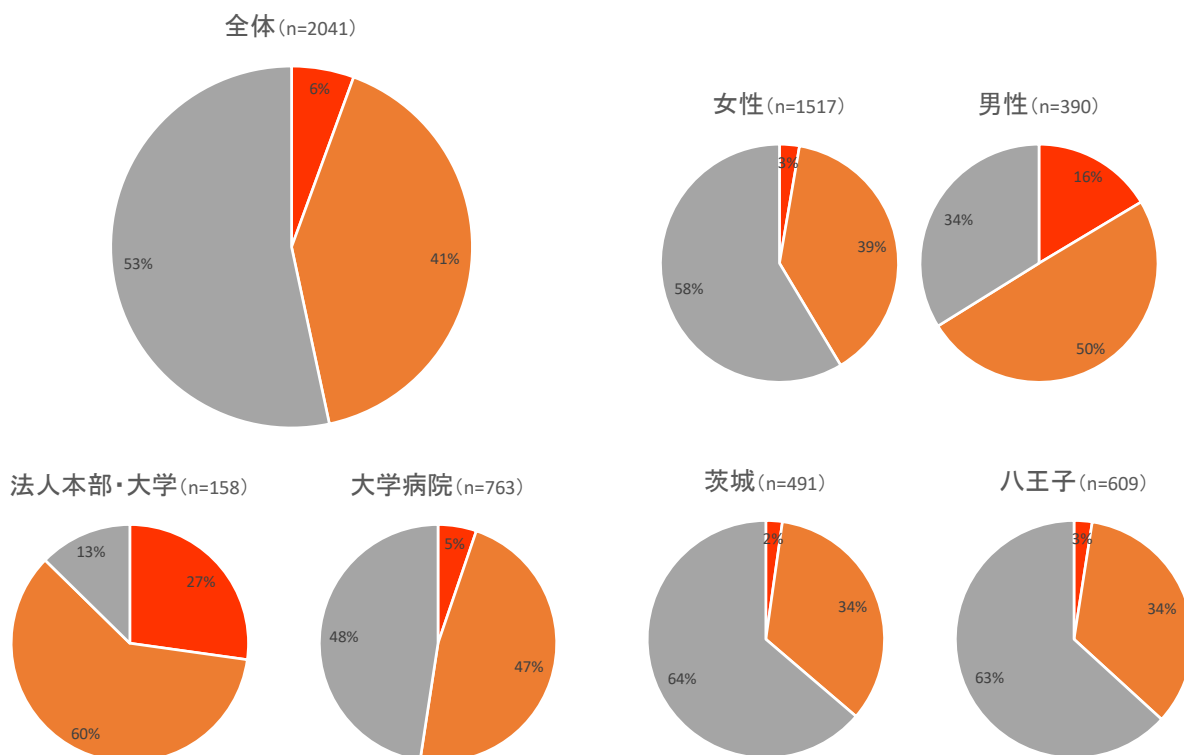
1. 本学のダイバーシティについて	3
2. 本学のダイバーシティ推進センターが実施している事業について	8
3. 本学のダイバーシティで実現していると思うことについて	15
4. ダイバーシティ推進のメリットについて	25
5. ダイバーシティ推進のデメリットについて	35
6. 本学における女性教授の比率が一般事業主行動計画に掲げる目標より低い理由について	43
7. 6 で掲げた理由以外に考えられる理由(自由記載)	47
8. 本学における女性事務職員管理職の比率が一般事業主行動計画に掲げる目標より低い理由について	47
9. 8 で掲げた理由以外に考えられる理由(自由記載)	51
10. 本学での性別(男女問わず)による不利な扱いについて	52
11. 10 で「不利な扱いを感じた」具体的な内容(自由記載)	53
12. 本学での仕事について	53
13. 本学での仕事の満足度について	61
14. キャリア設計について	69
15. 仕事を続けていく上で支障となると思うことについて(複数回答可)	70
16. 仕事を続けていく上で本学に必要な制度・施設・設備について(自由記載)	71
17. 教員の男女差を是正するための「同等の能力・条件ならば女性を優先して採用する」措置(ポジティブ・アクション)について	72
18. ポジティブ・アクションに反対する理由について(複数回答可)	72
19. ポジティブ・アクションの明言による女性応募者増加への期待について	73
20. ポジティブ・アクションについての意見(自由記載)	74
自由記載	75
早稲田大学調査との比較	75

1.本学のダイバーシティについて知っていることをお答えください。



1-1)ダイバーシティ推進本部について知っていますか？①

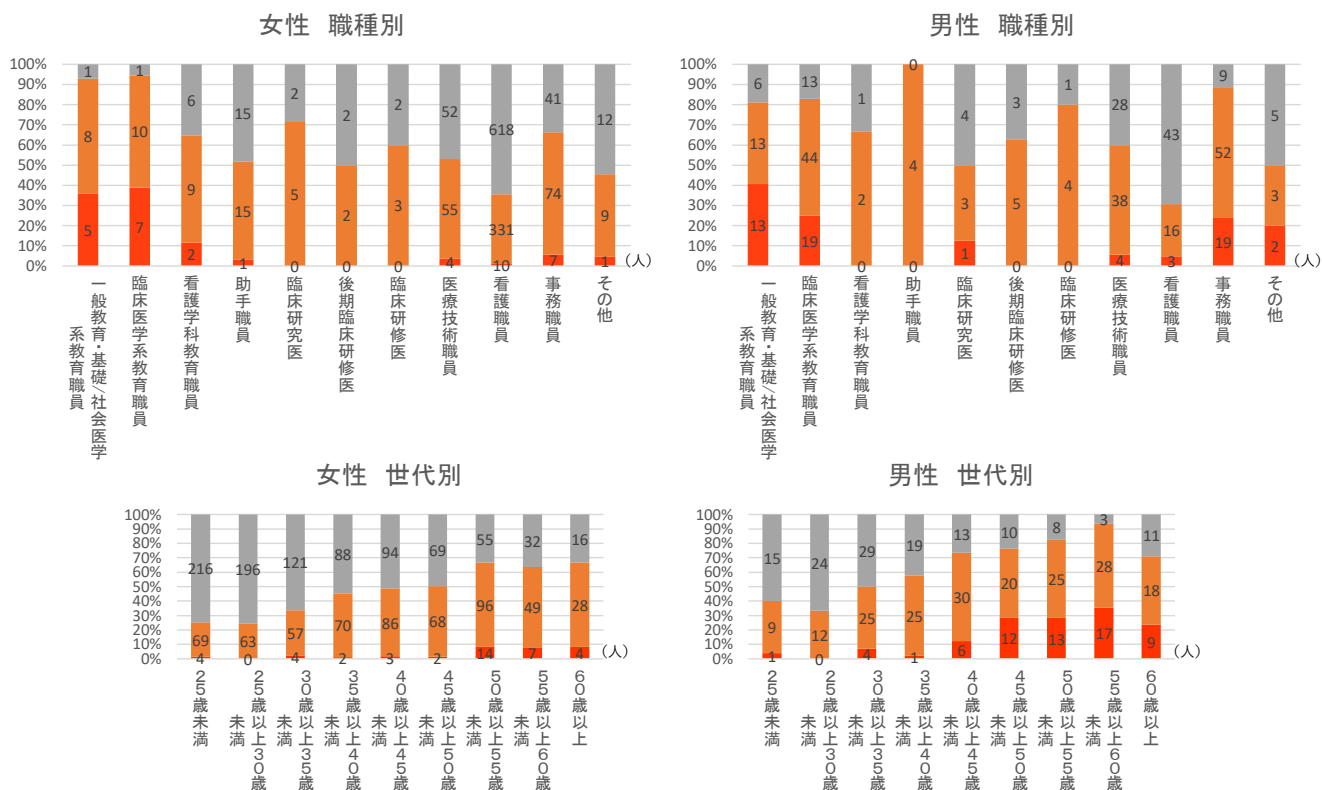
■ある程度内容を知っている ■あることは知っている ■知らない



- 男性の認知度は女性より高い。
- 大学での認知度は高いが、茨城・八王子では認知度は4割未満。

1-1)ダイバーシティ推進本部について知っていますか？②

■ある程度内容を知っている ■あることは知っている ■知らない

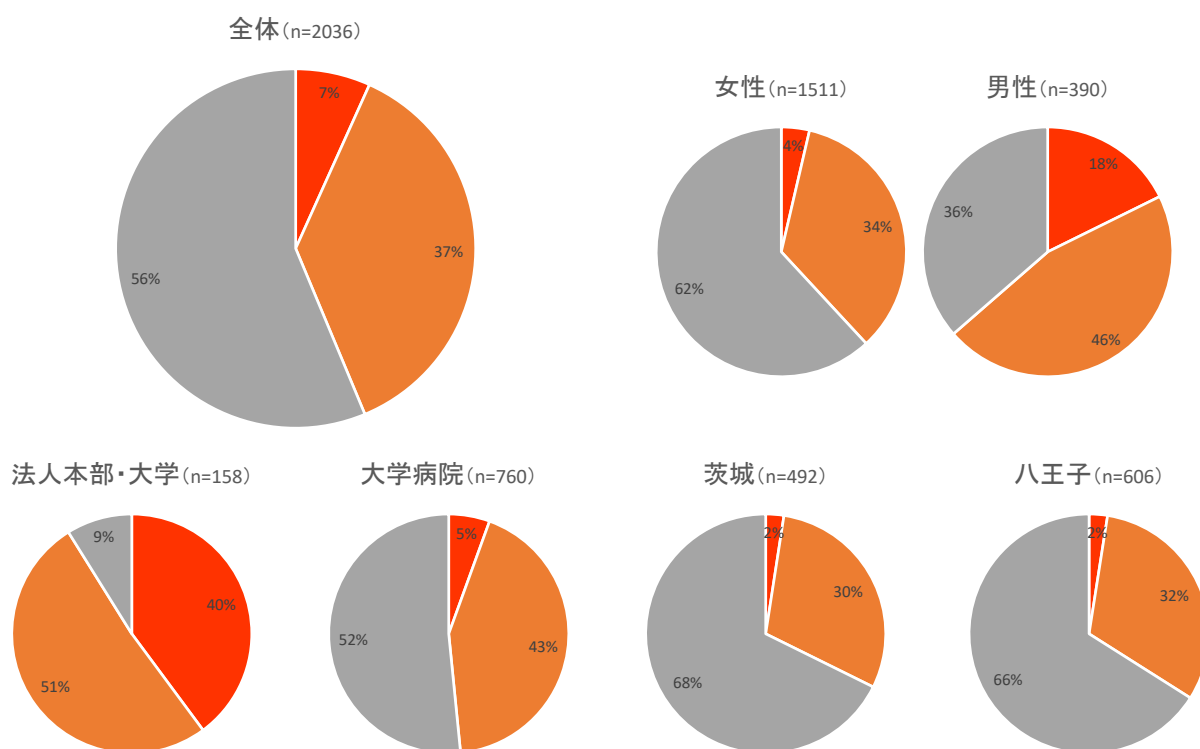


- 教育職員の認知度は高い。
- 年齢とともに認知度が高くなる。他の項目の傾向も同様。

※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

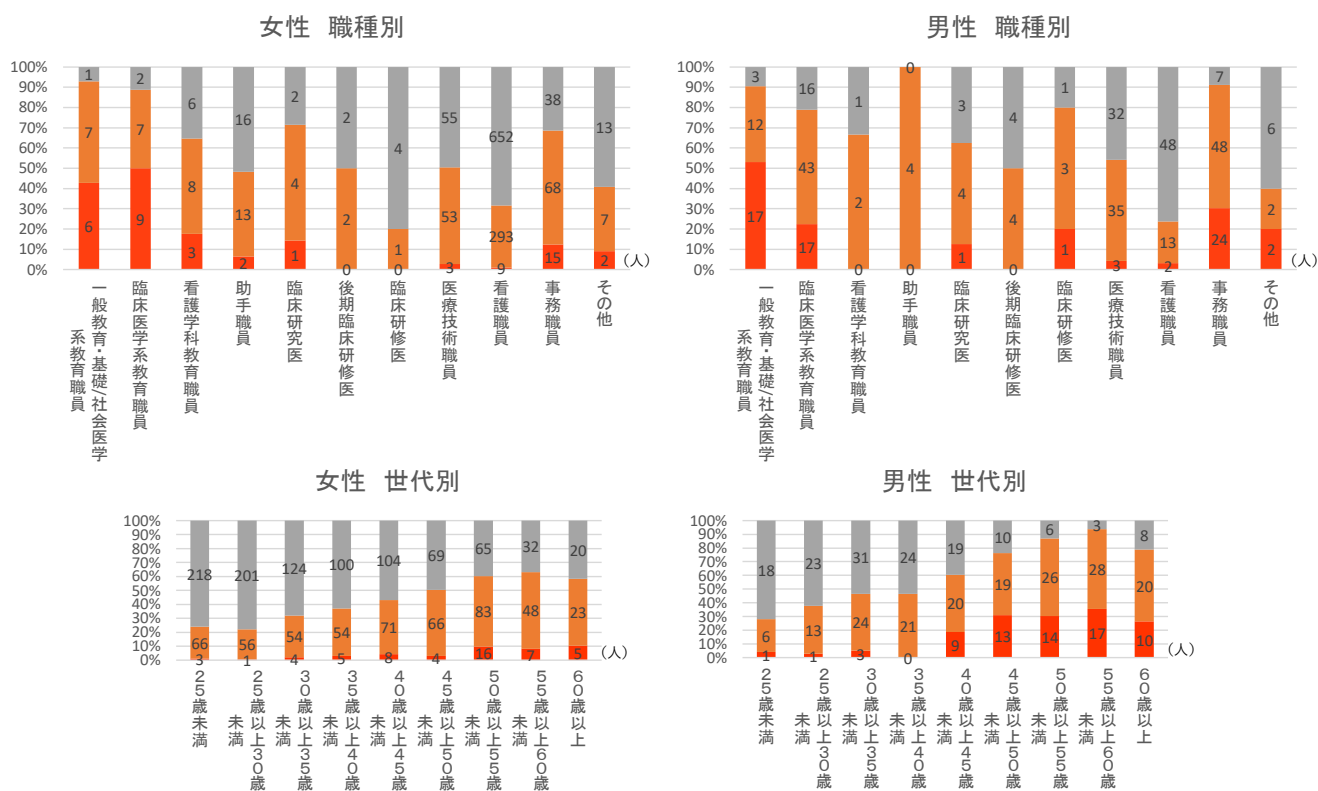
1-2)ダイバーシティ推進センターについて知っていますか？①

■ある程度内容を知っている ■あることは知っている ■知らない



1-2)ダイバーシティ推進センターについて知っていますか？②

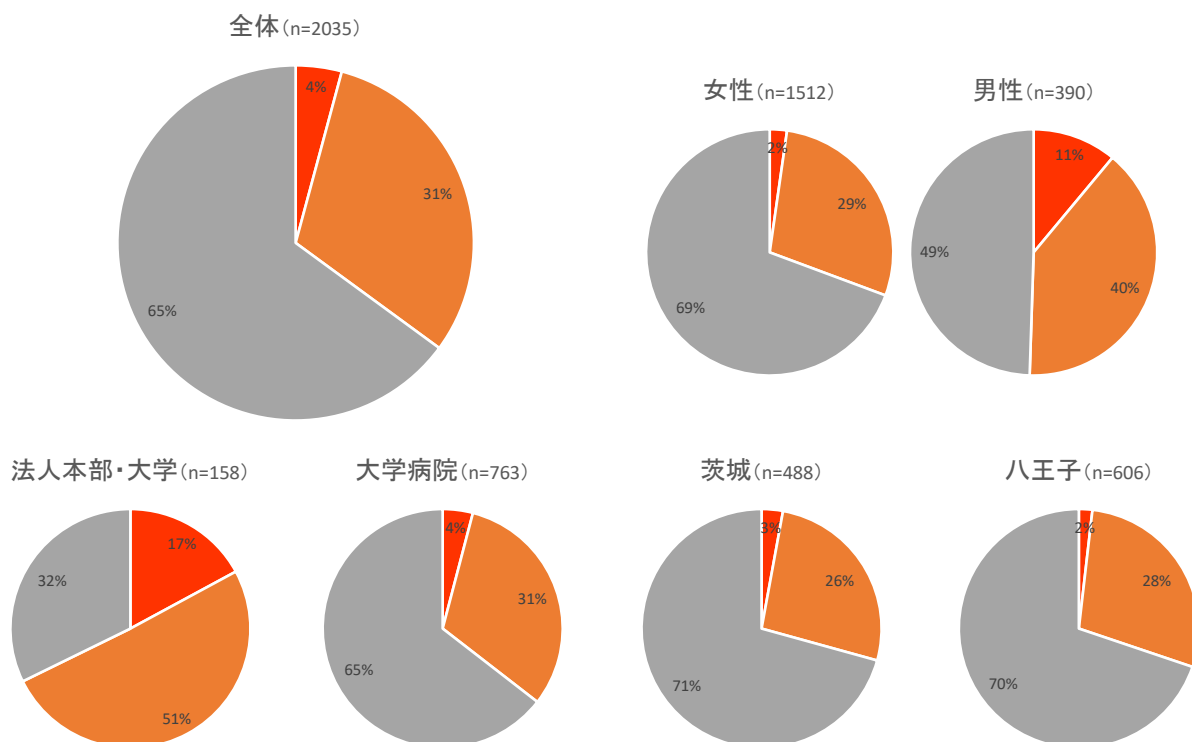
■ある程度内容を知っている ■あることは知っている ■知らない



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

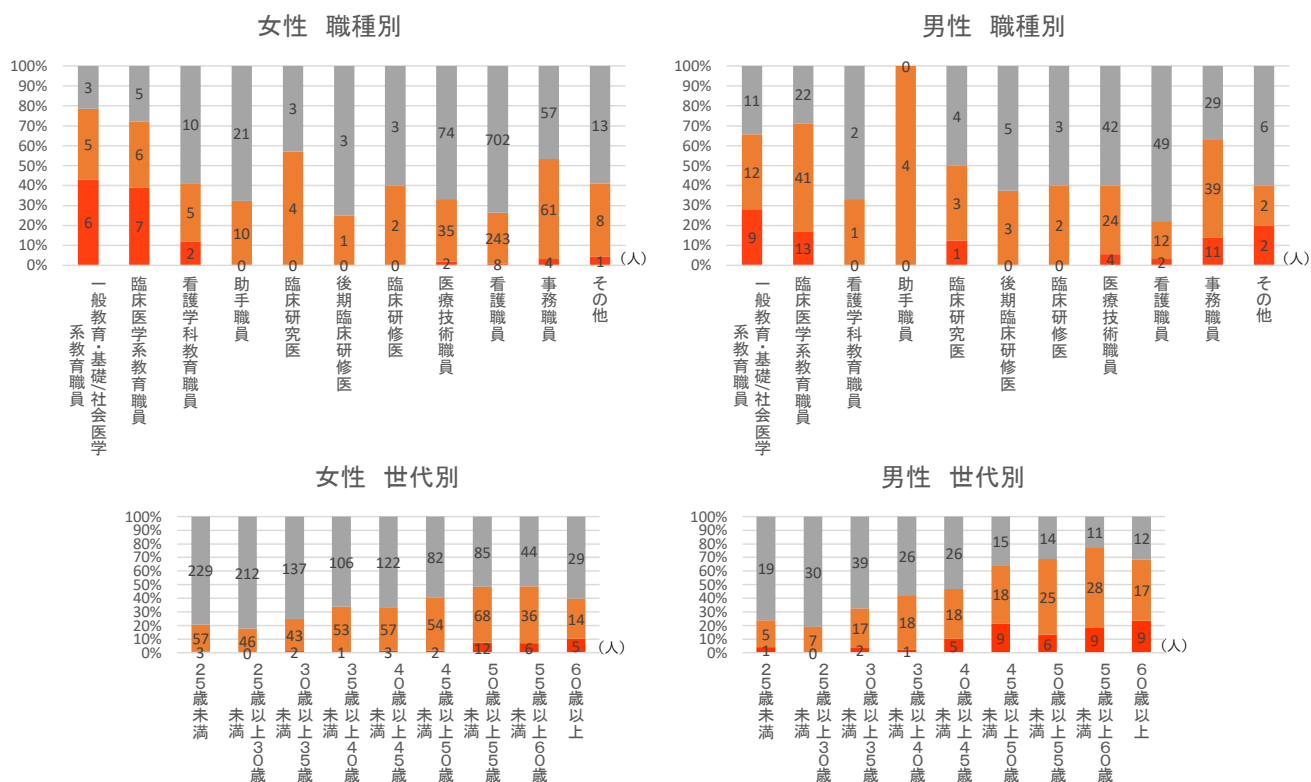
1-3)ダイバーシティ推進宣言について知っていますか？①

■ある程度内容を知っている ■あることは知っている ■知らない



1-3)ダイバーシティ推進宣言について知っていますか？②

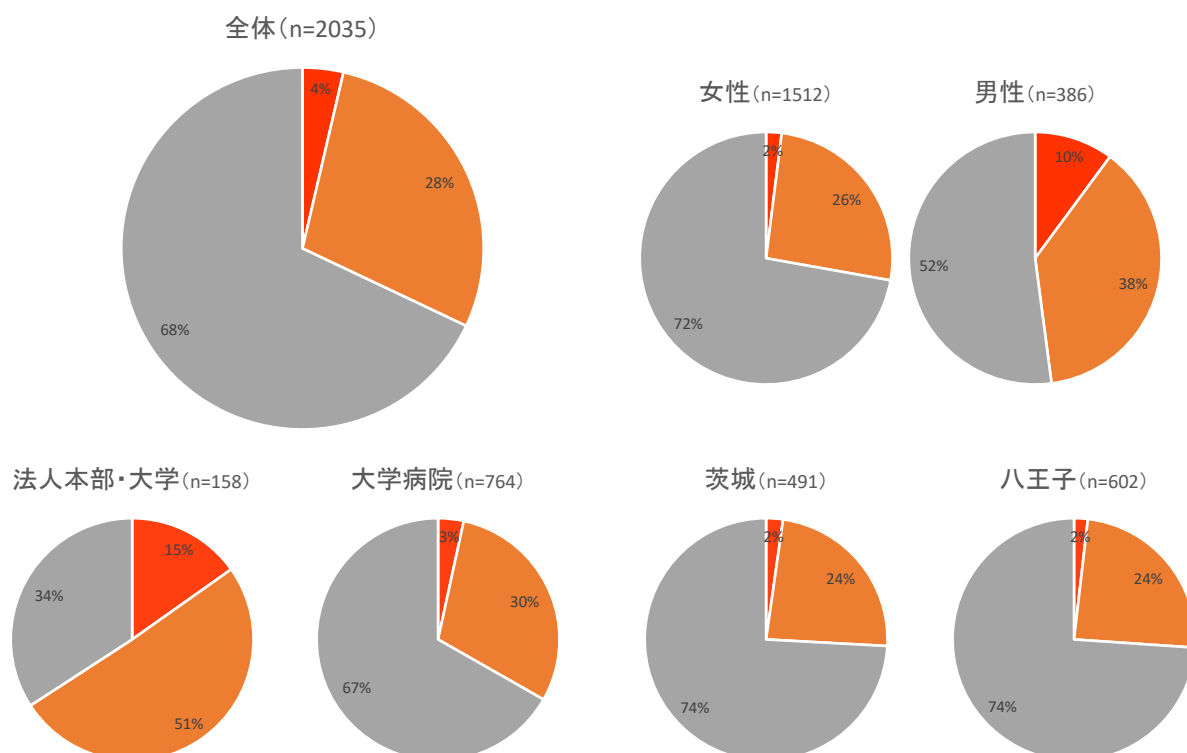
■ある程度内容を知っている ■あることは知っている ■知らない



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

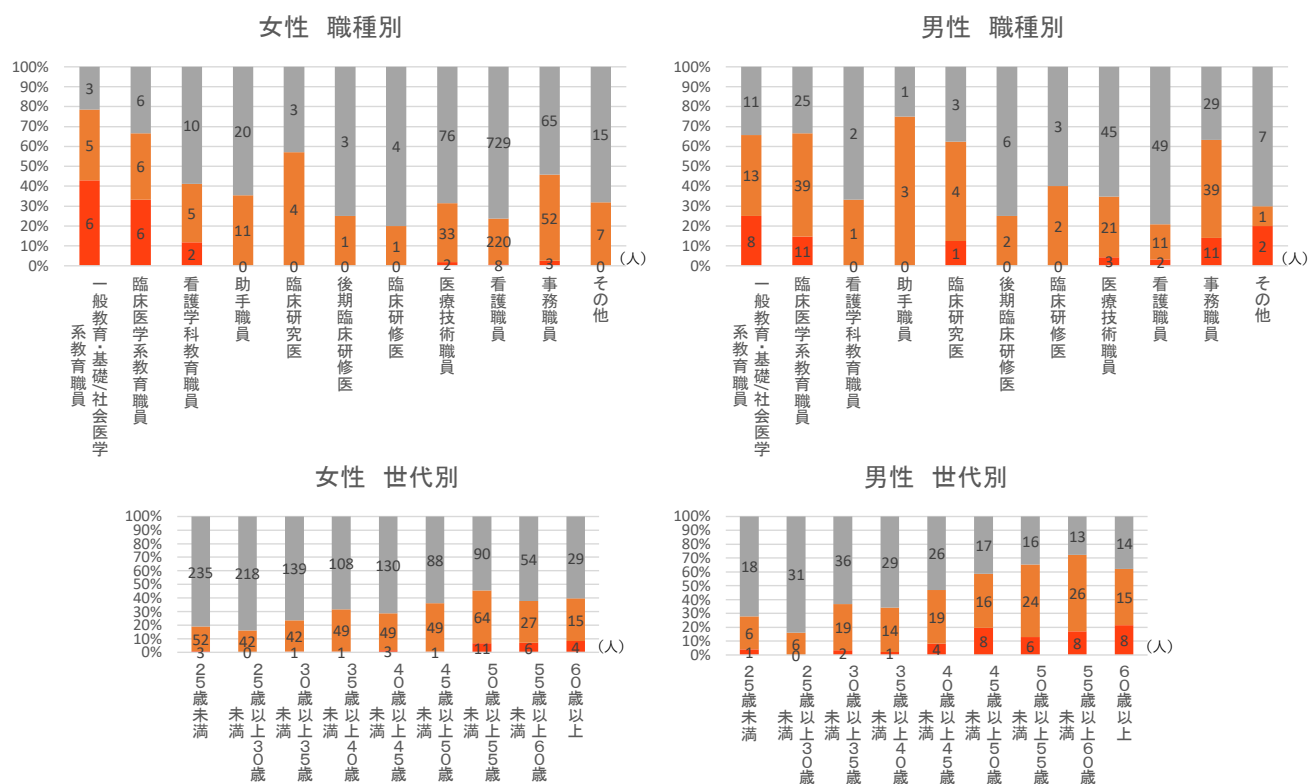
1-4)ダイバーシティ推進基本方針について知っていますか？①

■ある程度内容を知っている ■あることは知っている ■知らない



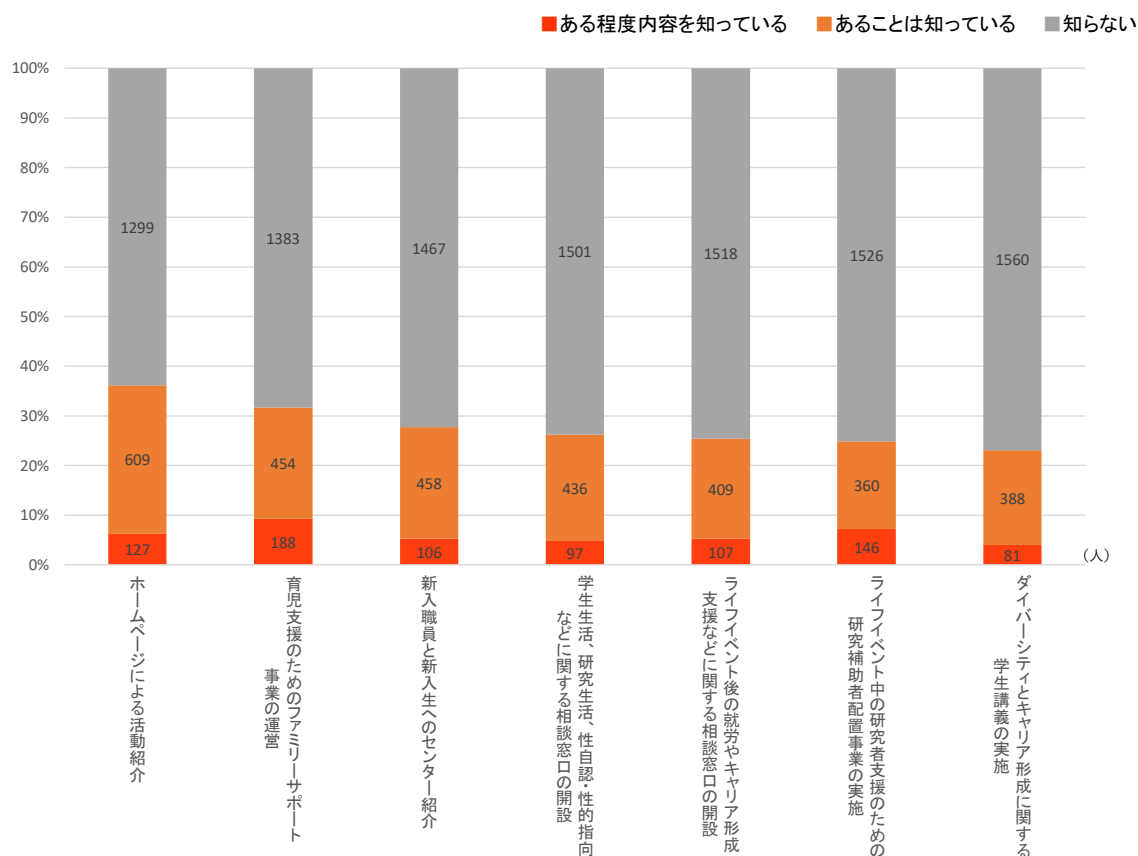
1-4)ダイバーシティ推進基本方針について知っていますか？②

■ある程度内容を知っている ■あることは知っている ■知らない

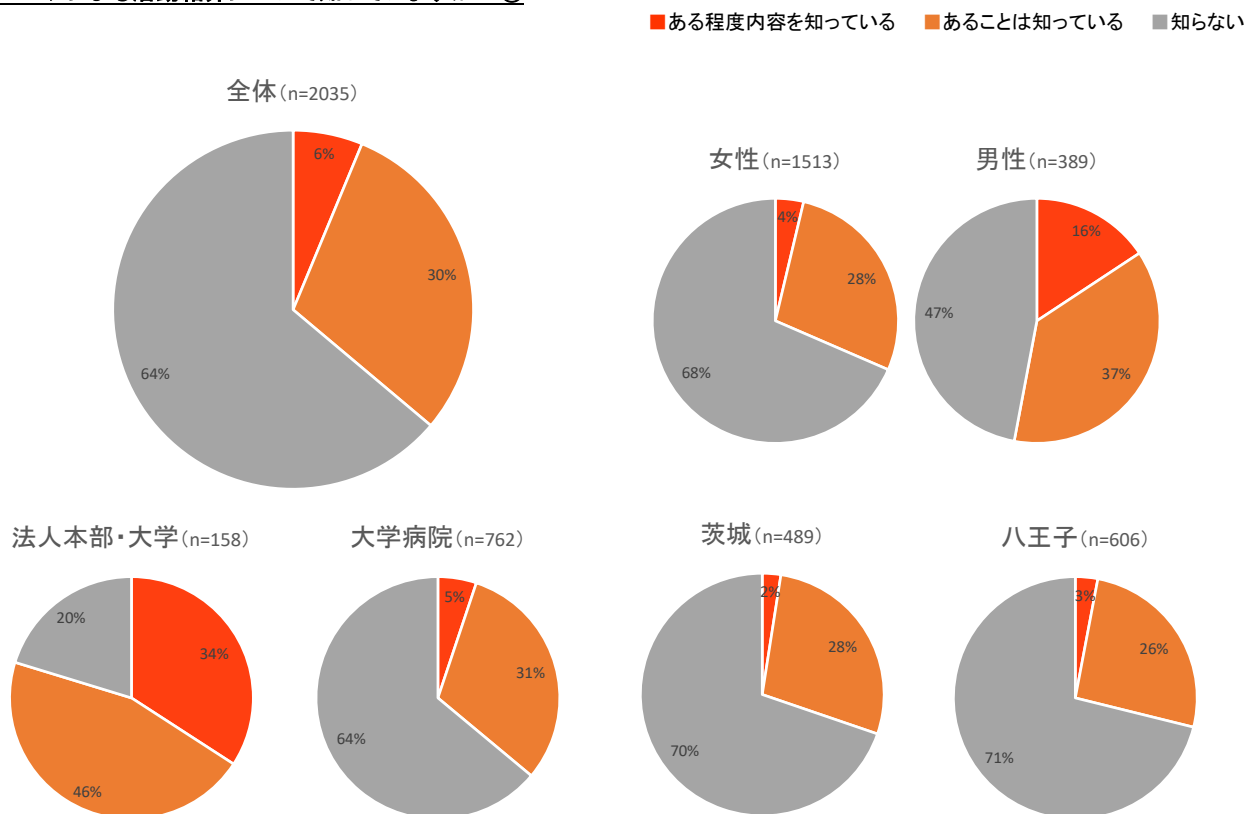


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

2.本学のダイバーシティ推進センターが実施している事業について知っていることをお答えください。

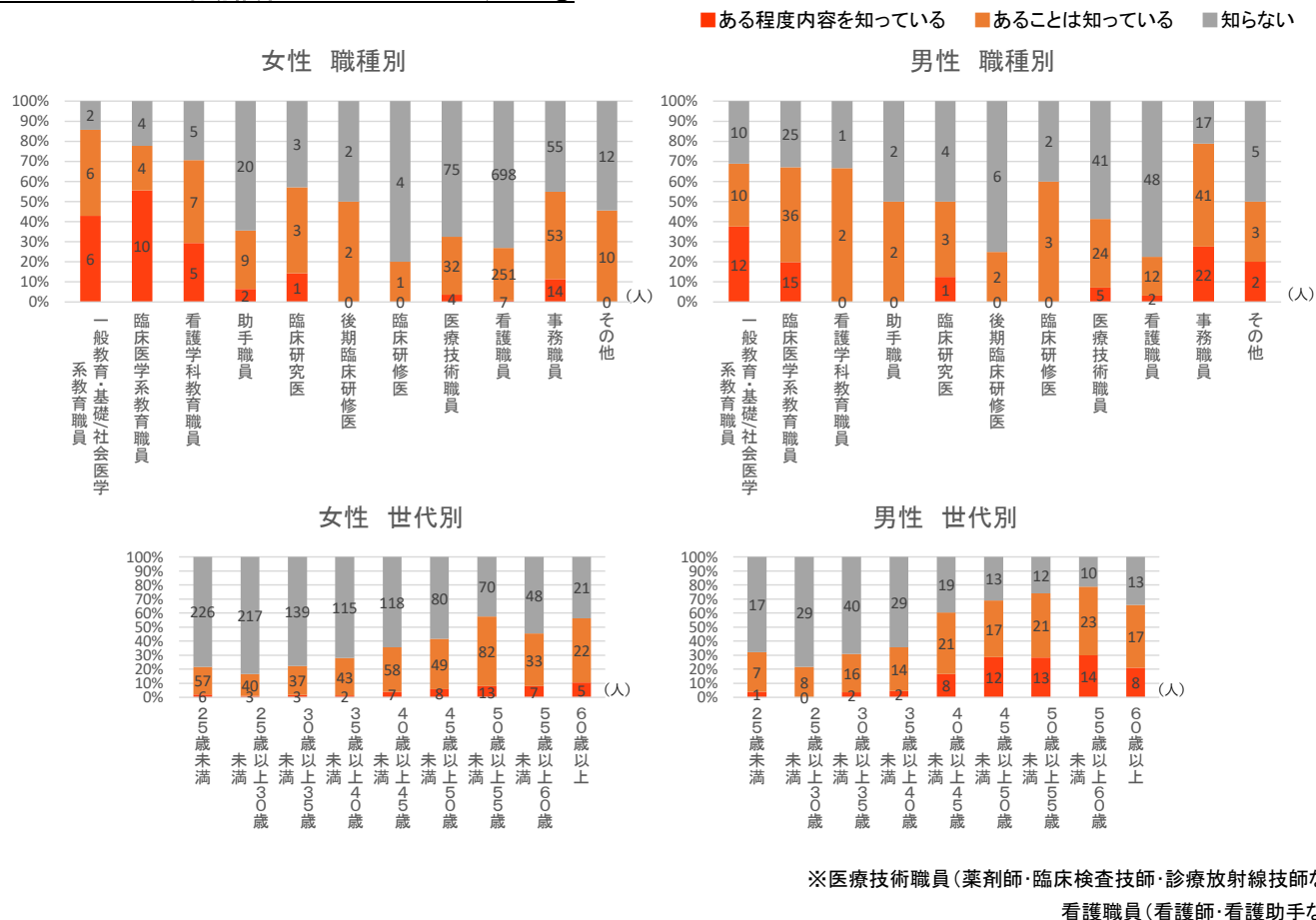


2-1)ホームページによる活動紹介について知っていますか？①

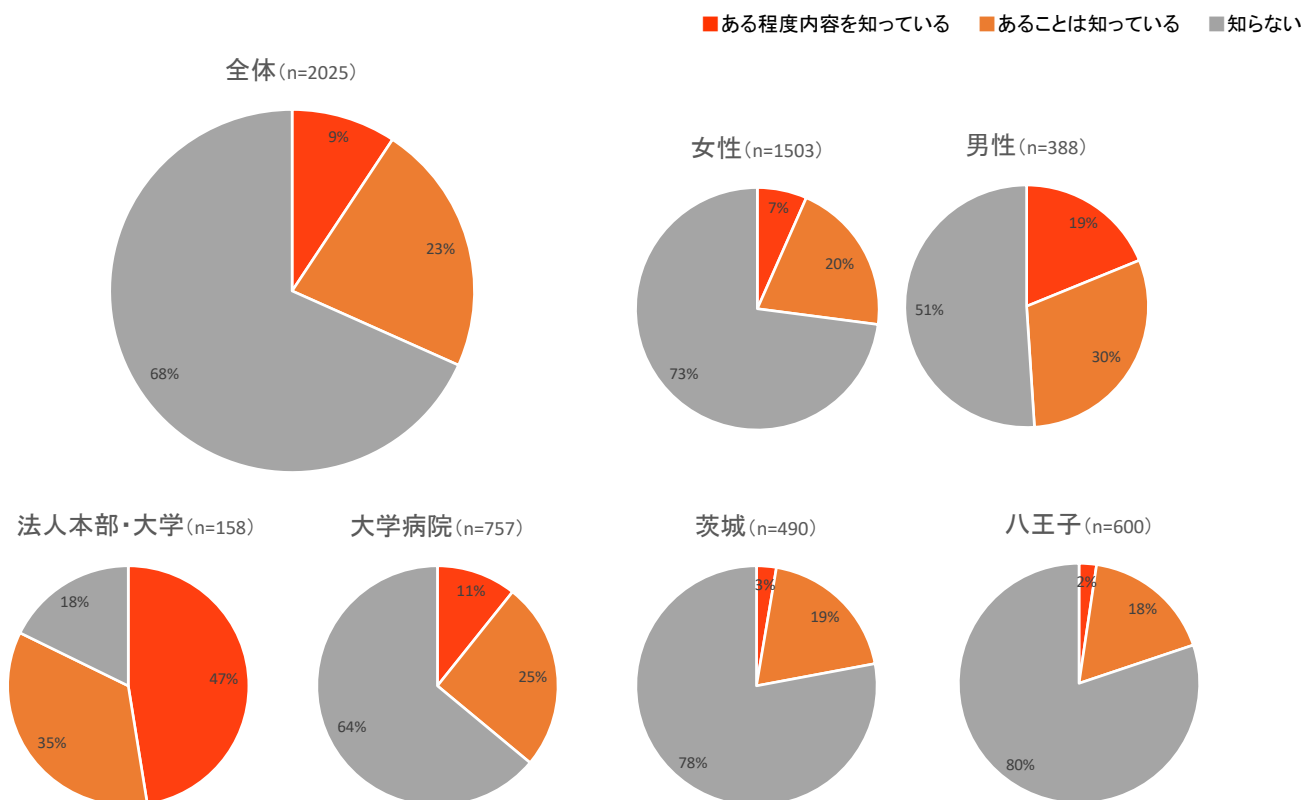


- ・ 男性の認知度は女性より高い。
- ・ 大学での認知度は高いが、茨城・八王子では認知度は3割程度。

2-1) ホームページによる活動紹介について知っていますか？②

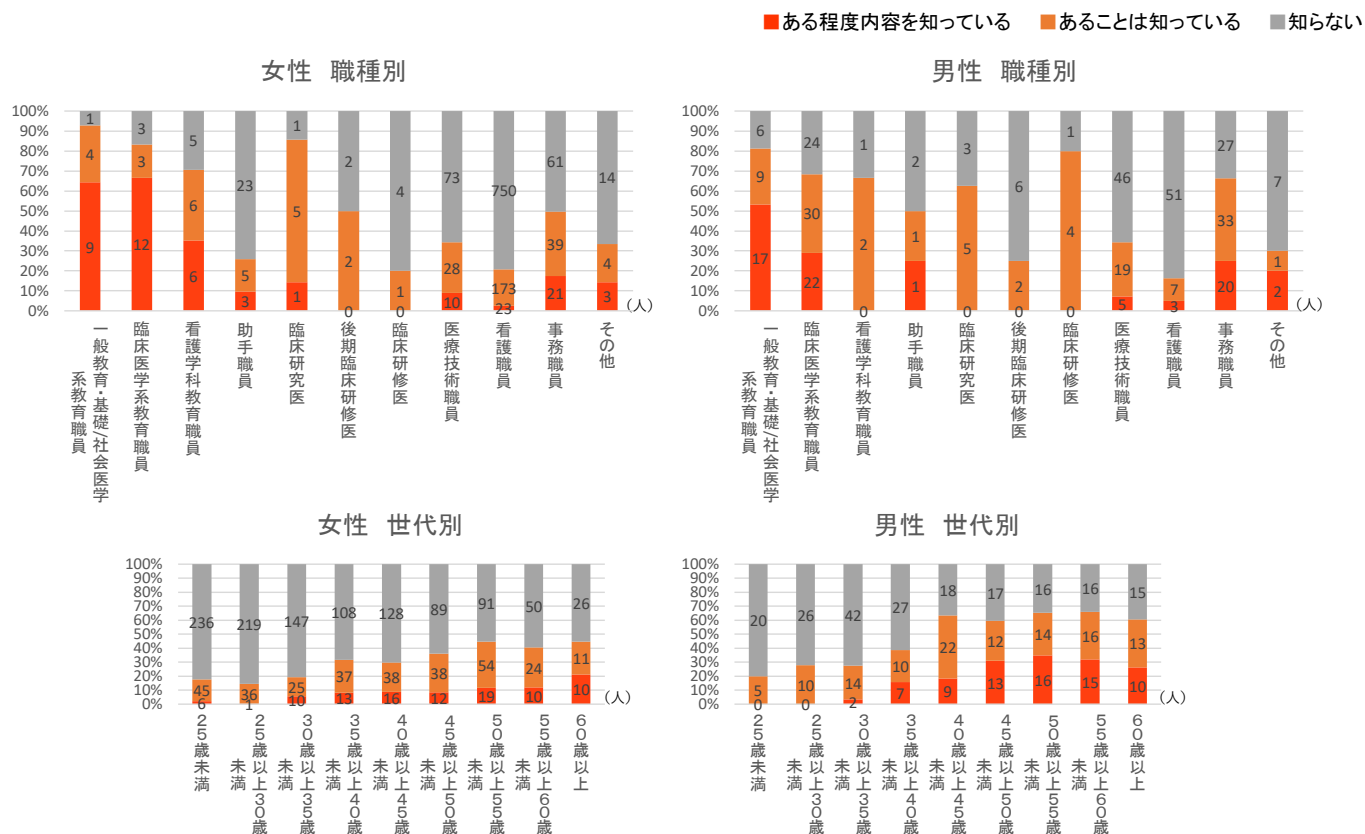


2-2) 育児支援のためのファミリーサポート事業の運営について知っていますか？①



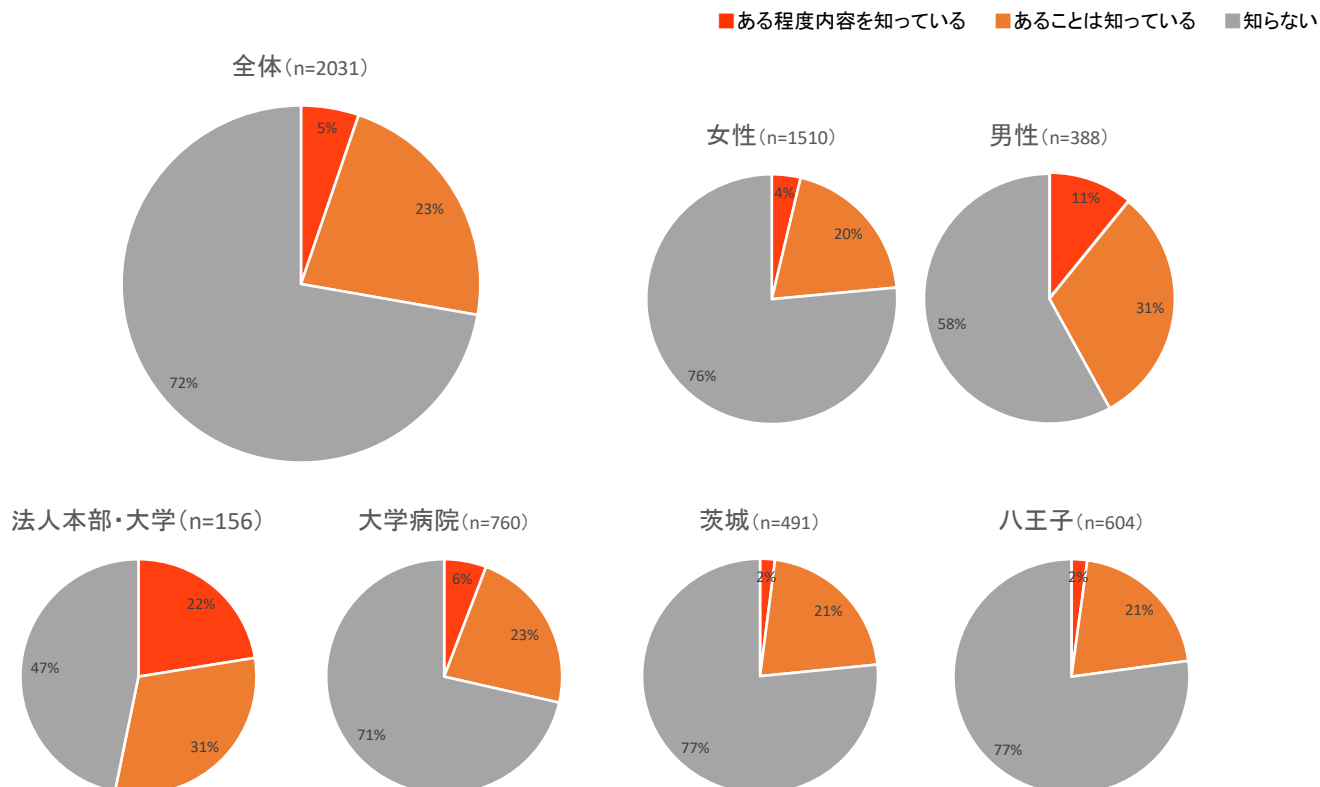
- 男性の認知度は女性より高い。
- 大学病院でも認知度は4割未満。

2-2) 育児支援のためのファミリーサポート事業の運営について知っていますか？②

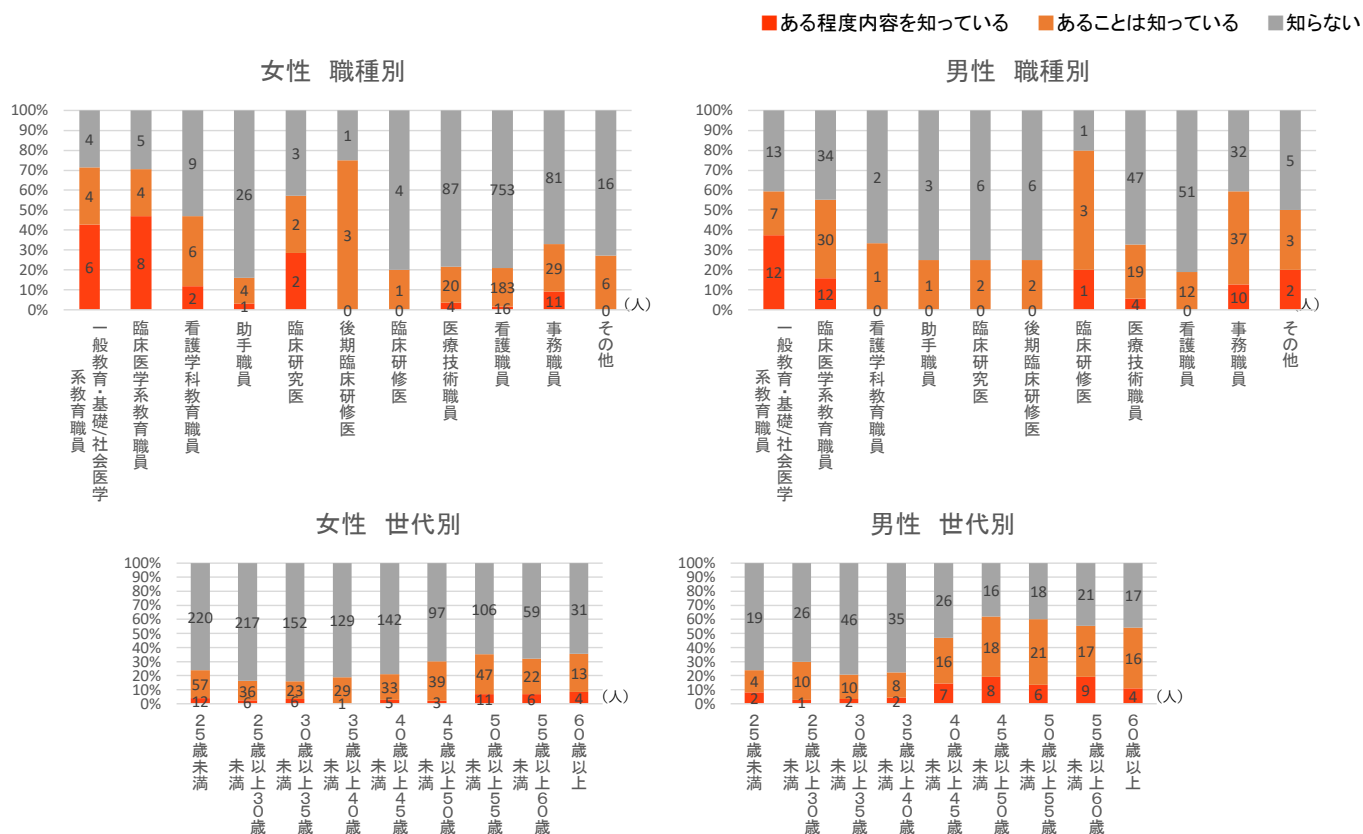


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

2-3) 新入職員と新入生へのセンター紹介について知っていますか？①

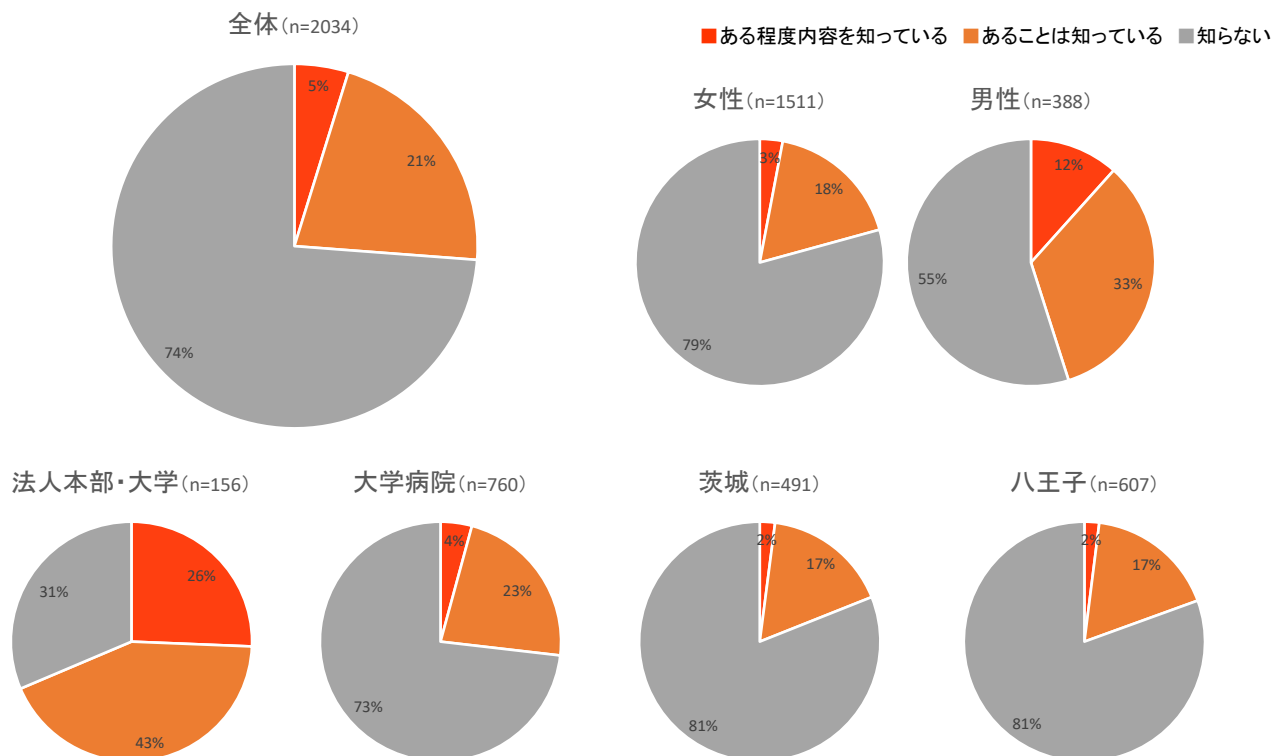


2-3) 新入職員と新入生へのセンター紹介について知っていますか？②

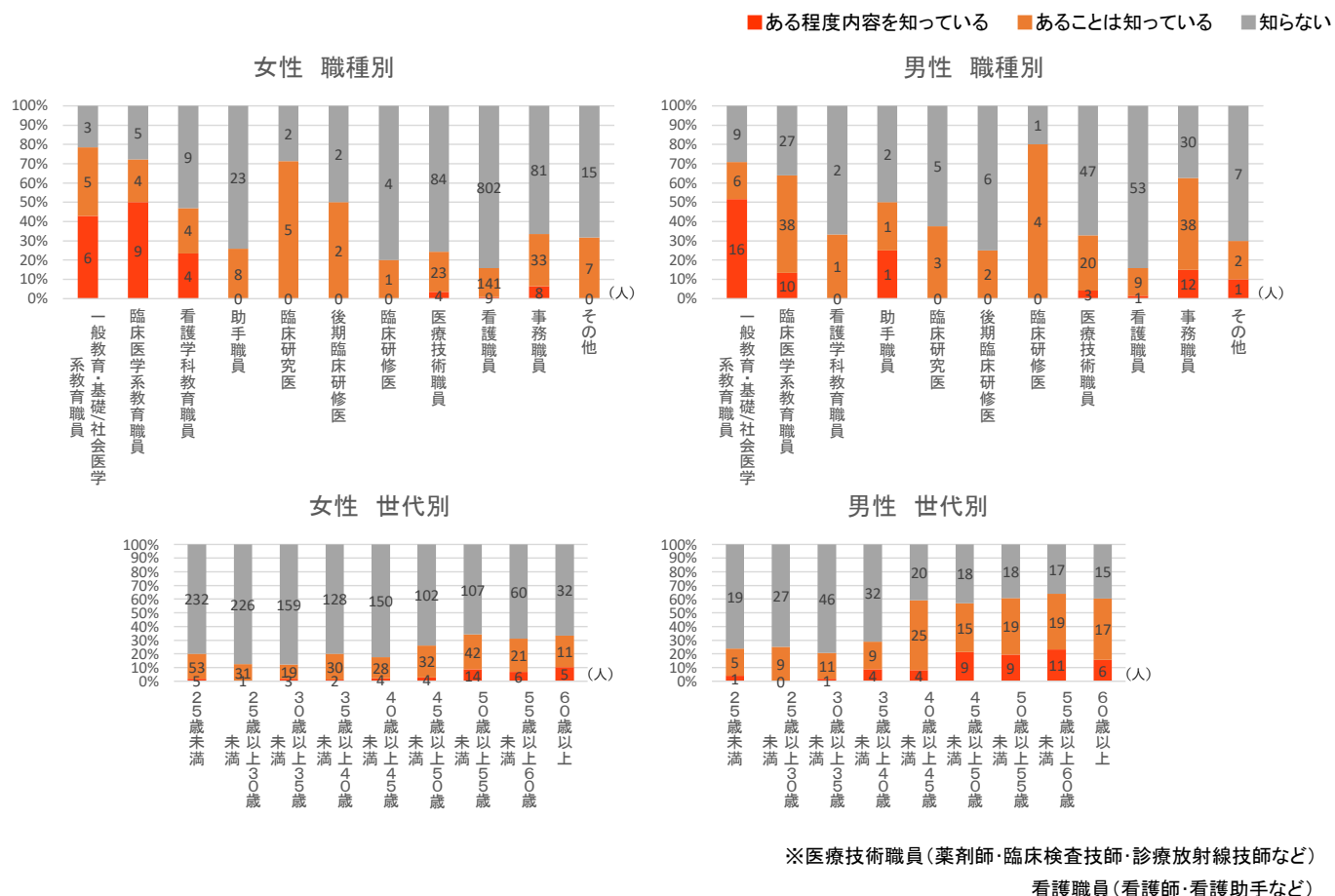


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

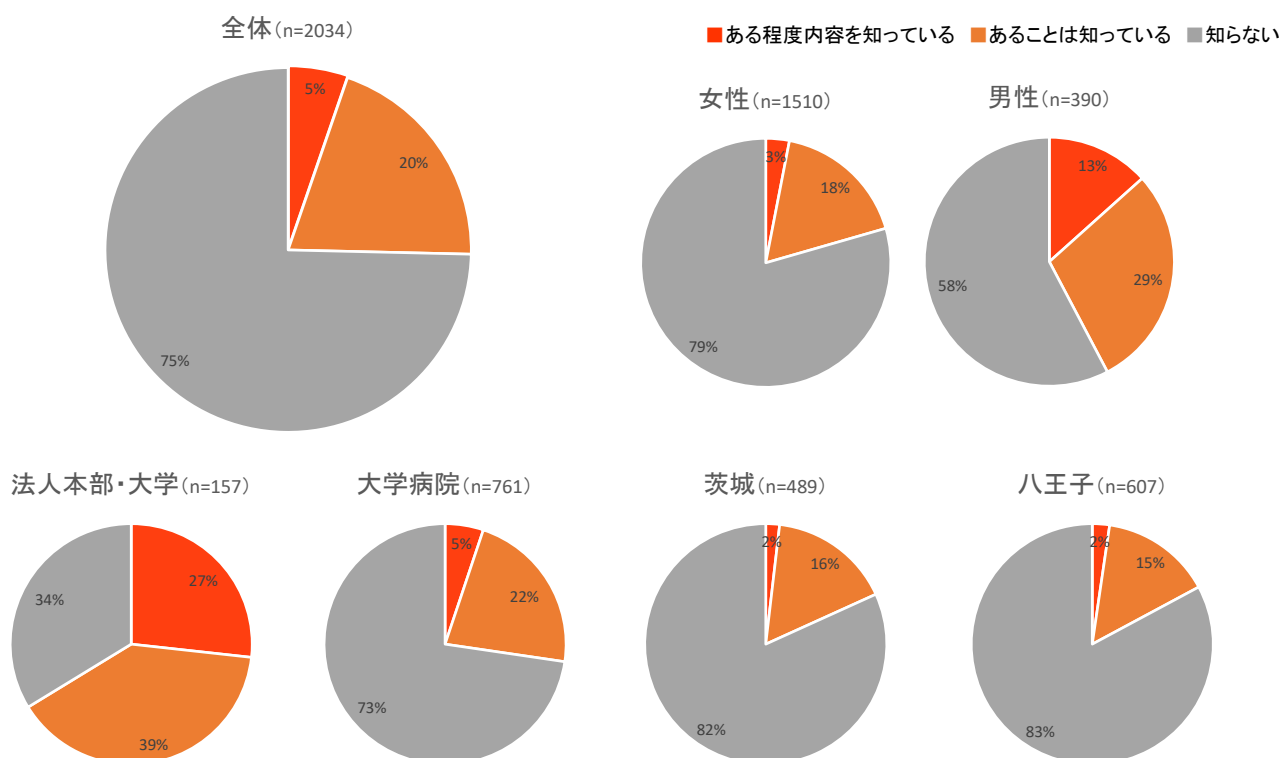
2-4) 学生生活、研究生活、性自認・性的指向などに関する相談窓口の開設について知っていますか？①



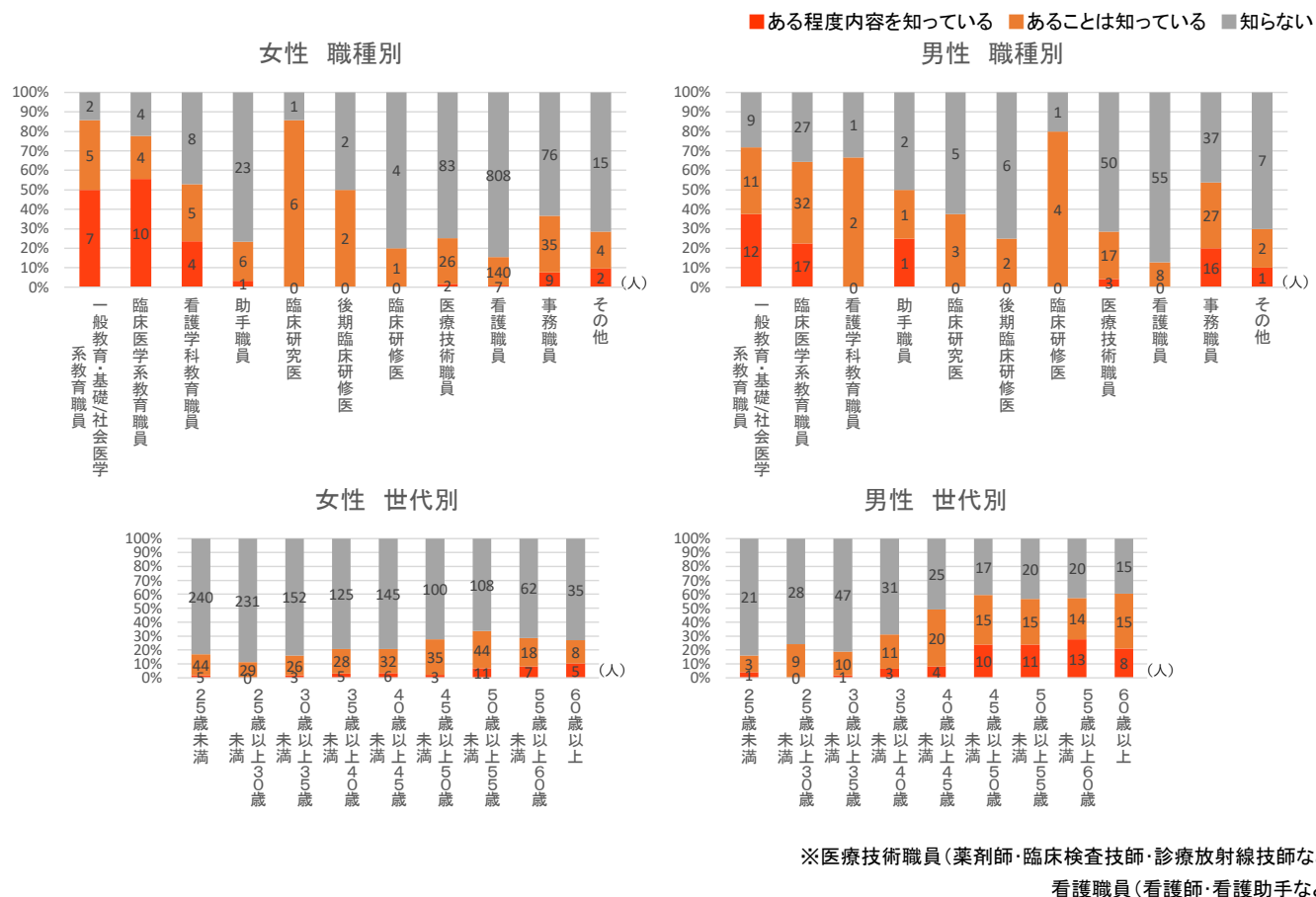
2-4) 学生生活、研究生活、性自認・性的指向などに関する相談窓口の開設について知っていますか？②



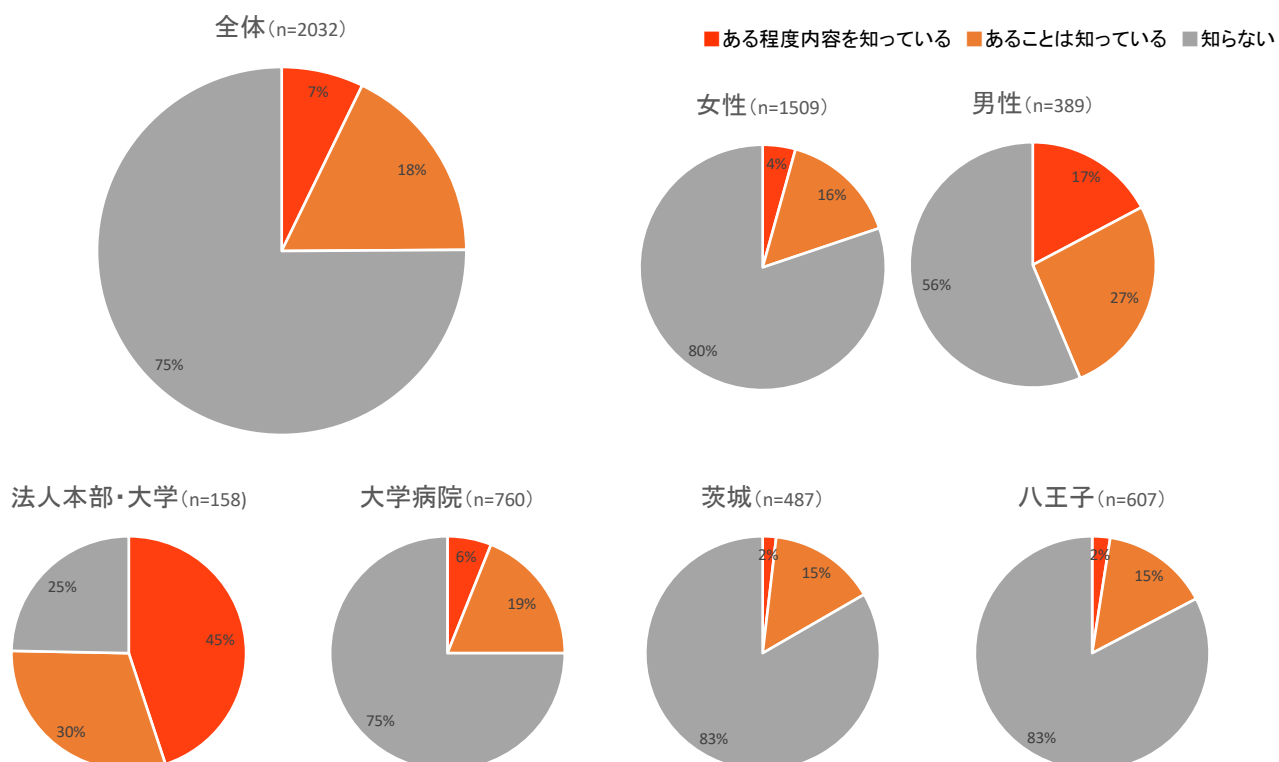
2-5) ライフイベント後の就労やキャリア形成支援などに関する相談窓口の開設について知っていますか？①



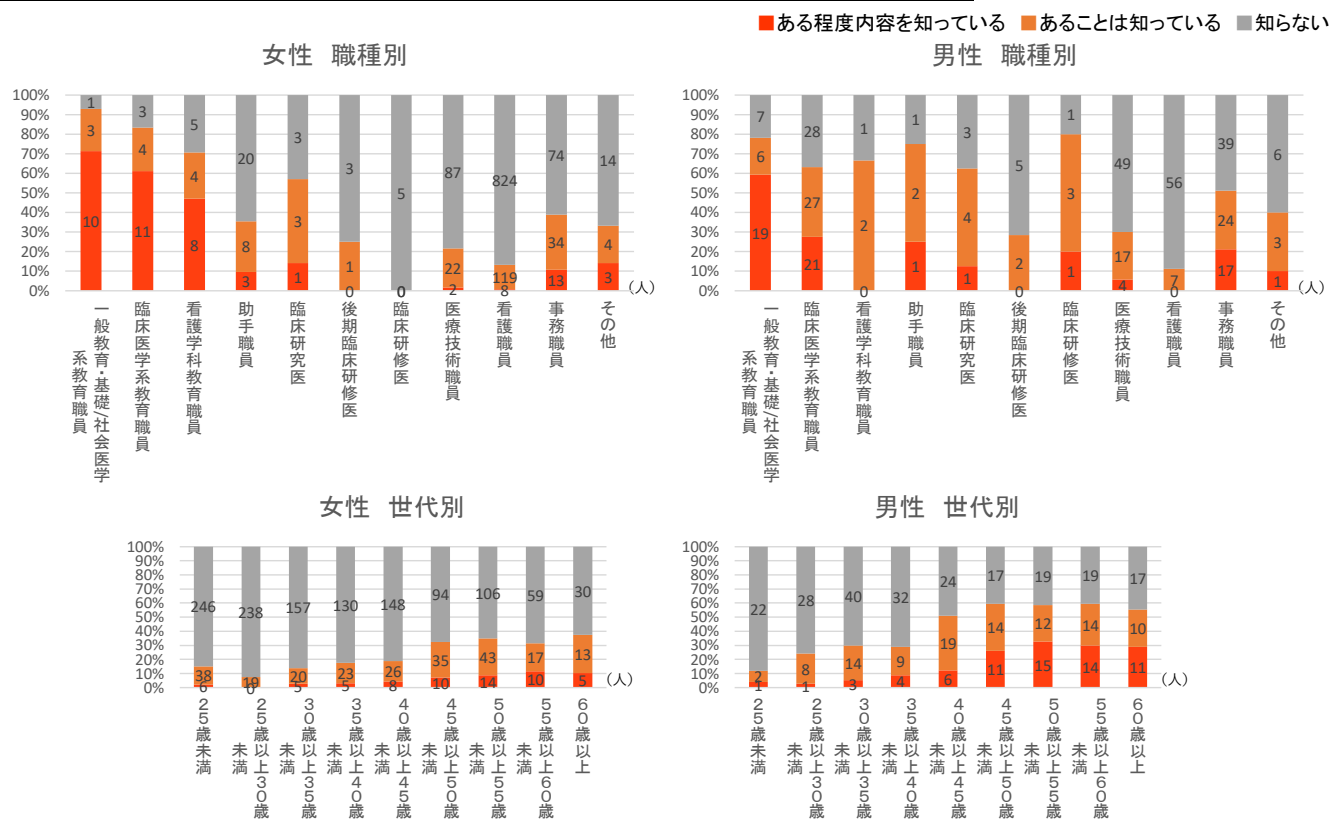
2-5) ライフイベント後の就労やキャリア形成支援などに関する相談窓口の開設について知っていますか？②



2-6) ライフイベント中の研究者支援のための研究補助者配置事業の実施について知っていますか？①

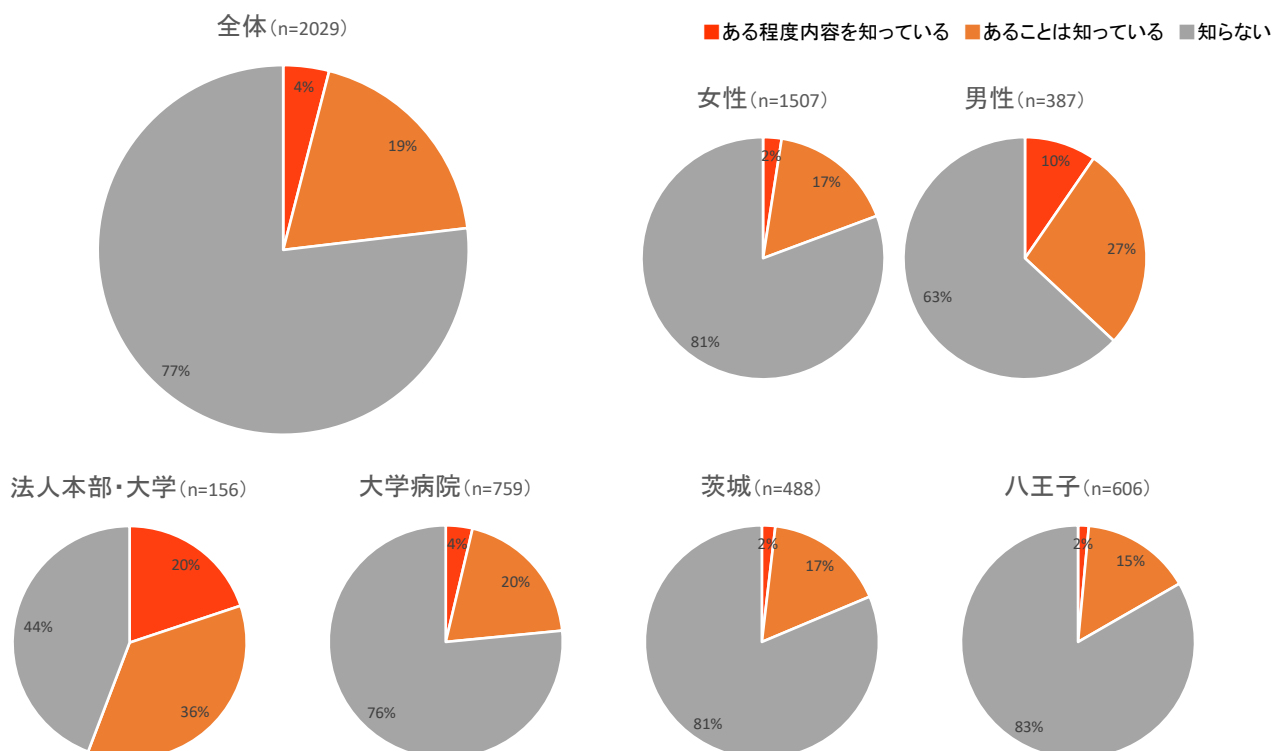


2-6) ライフイベント中の研究者支援のための研究補助者配置事業の実施について知っていますか？②

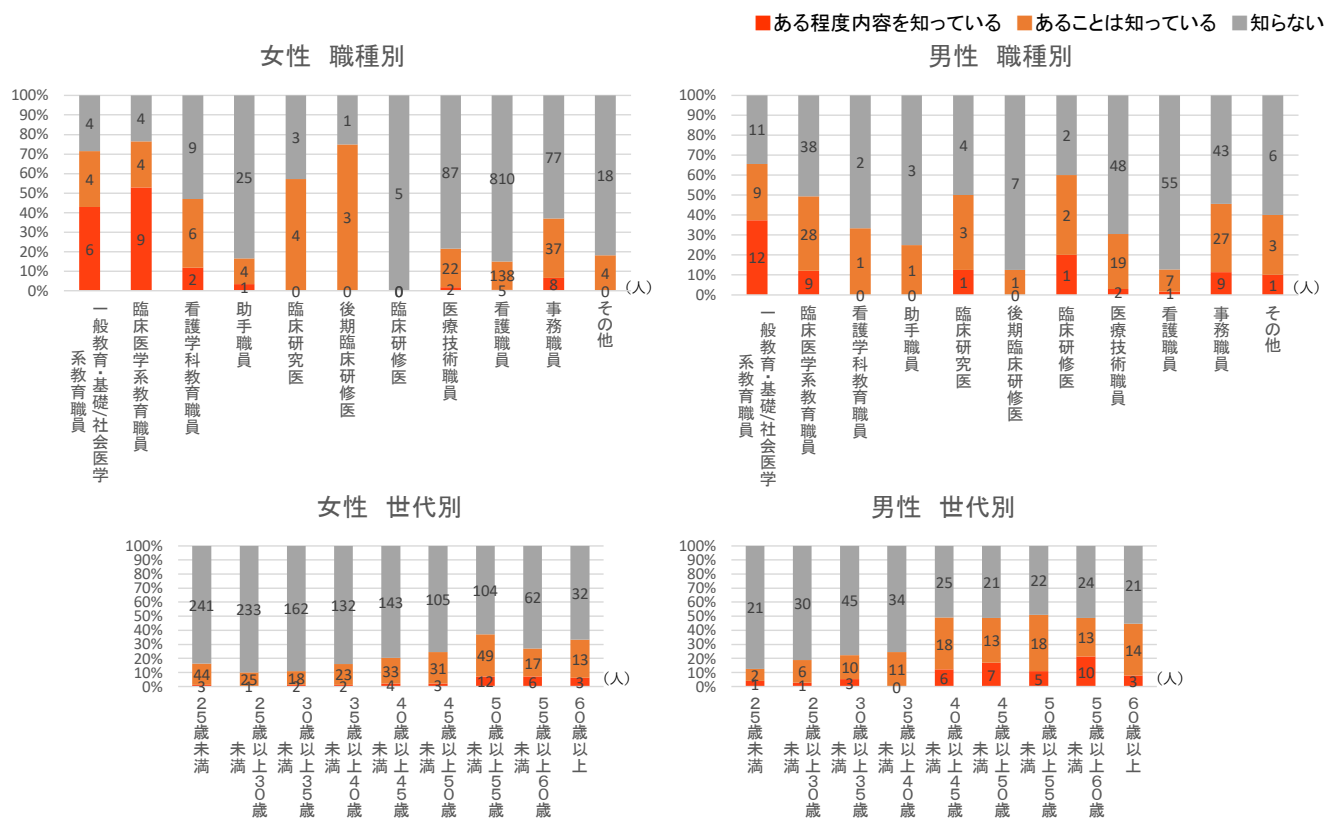


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

2-7) ダイバーシティとキャリア形成に関する学生講義の実施について知っていますか？①

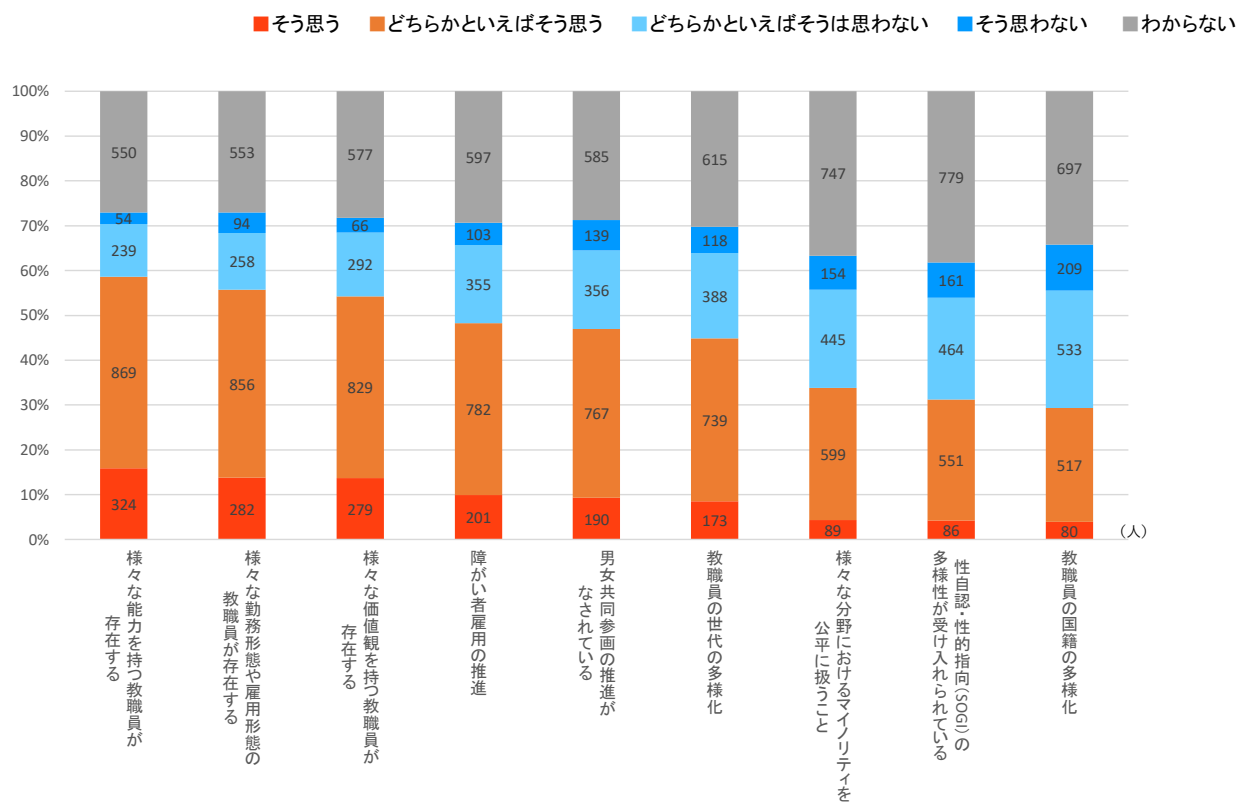


2-7)ダイバーシティとキャリア形成に関する学生講義の実施について知っていますか？②

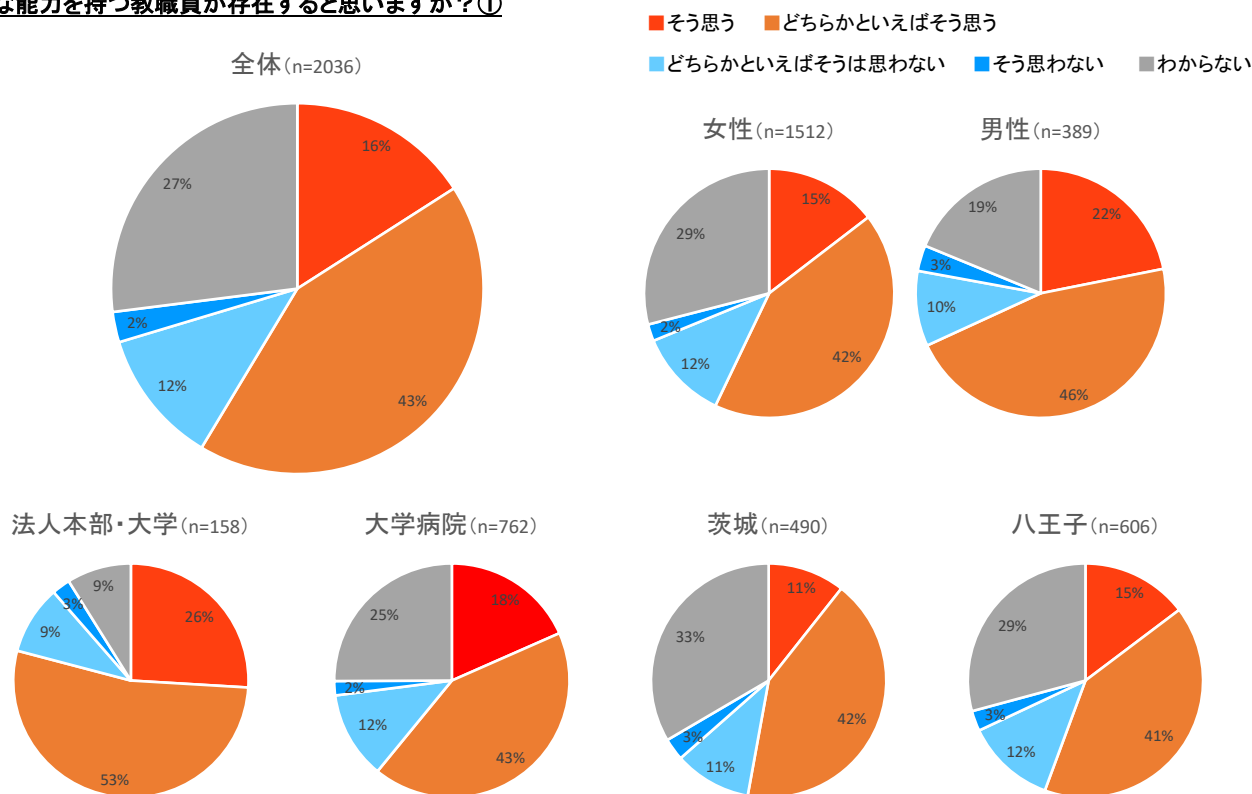


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

3.本学のダイバーシティで実現していると思うことについてお答えください。

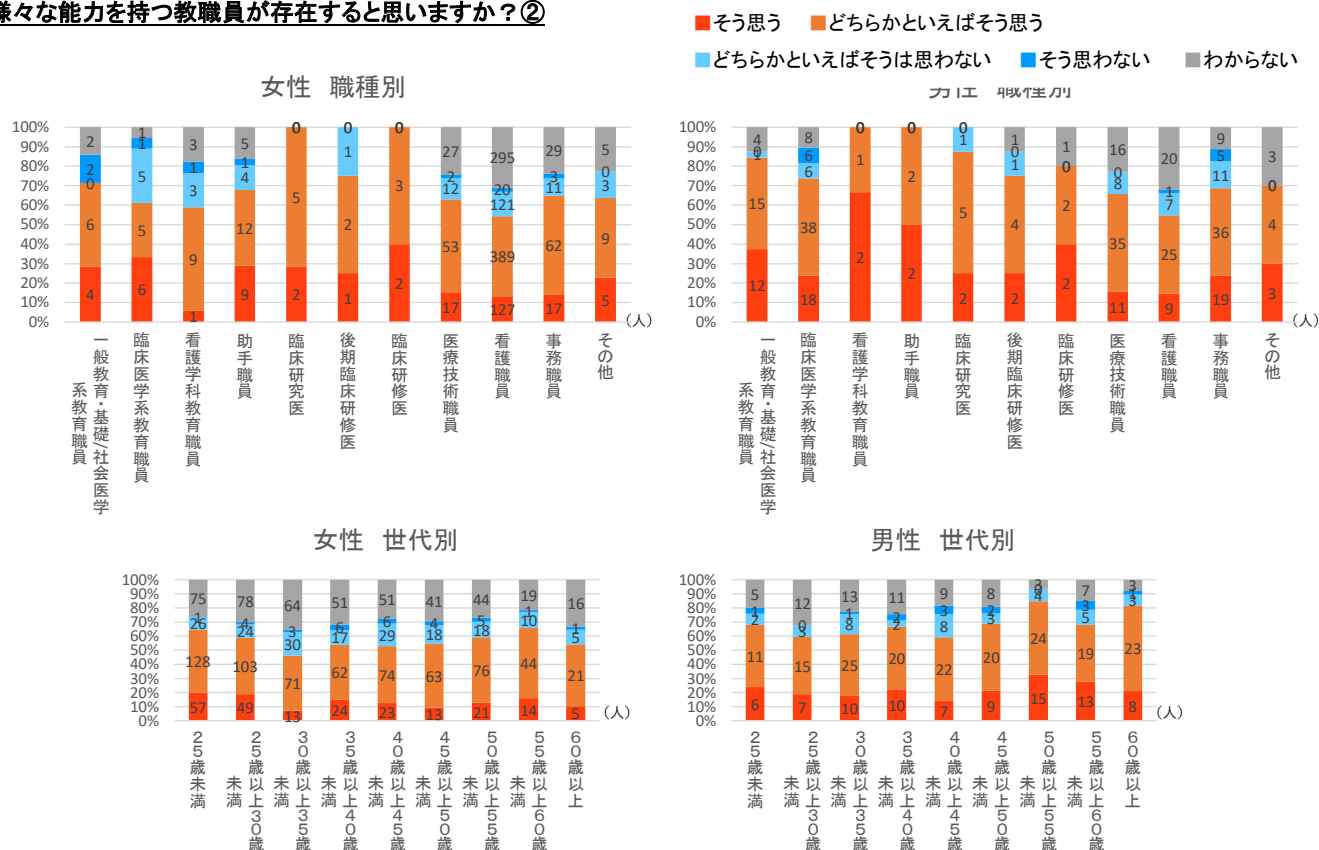


3-1)様々な能力を持つ教職員が存在すると思いますか？①



- ・性別、施設間による回答の差はない。

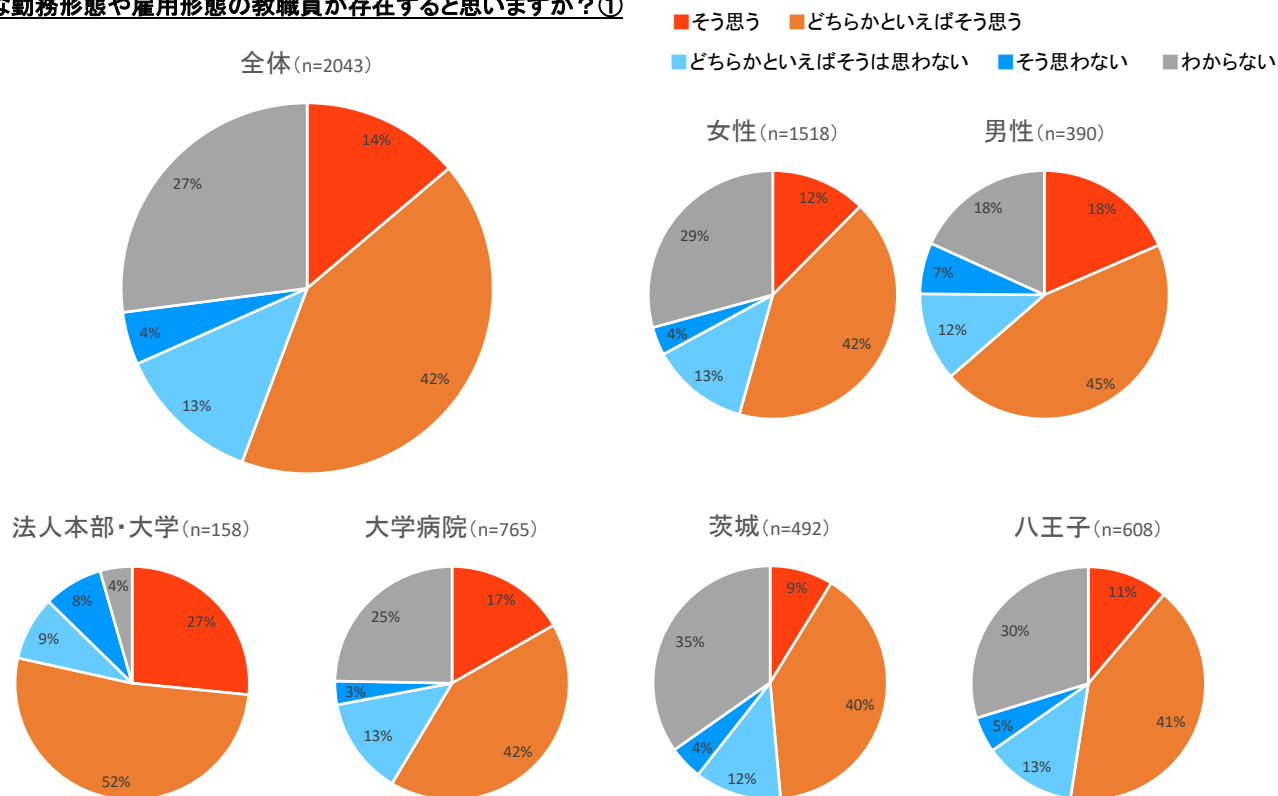
3-1)様々な能力を持つ教職員が存在すると思いますか？②



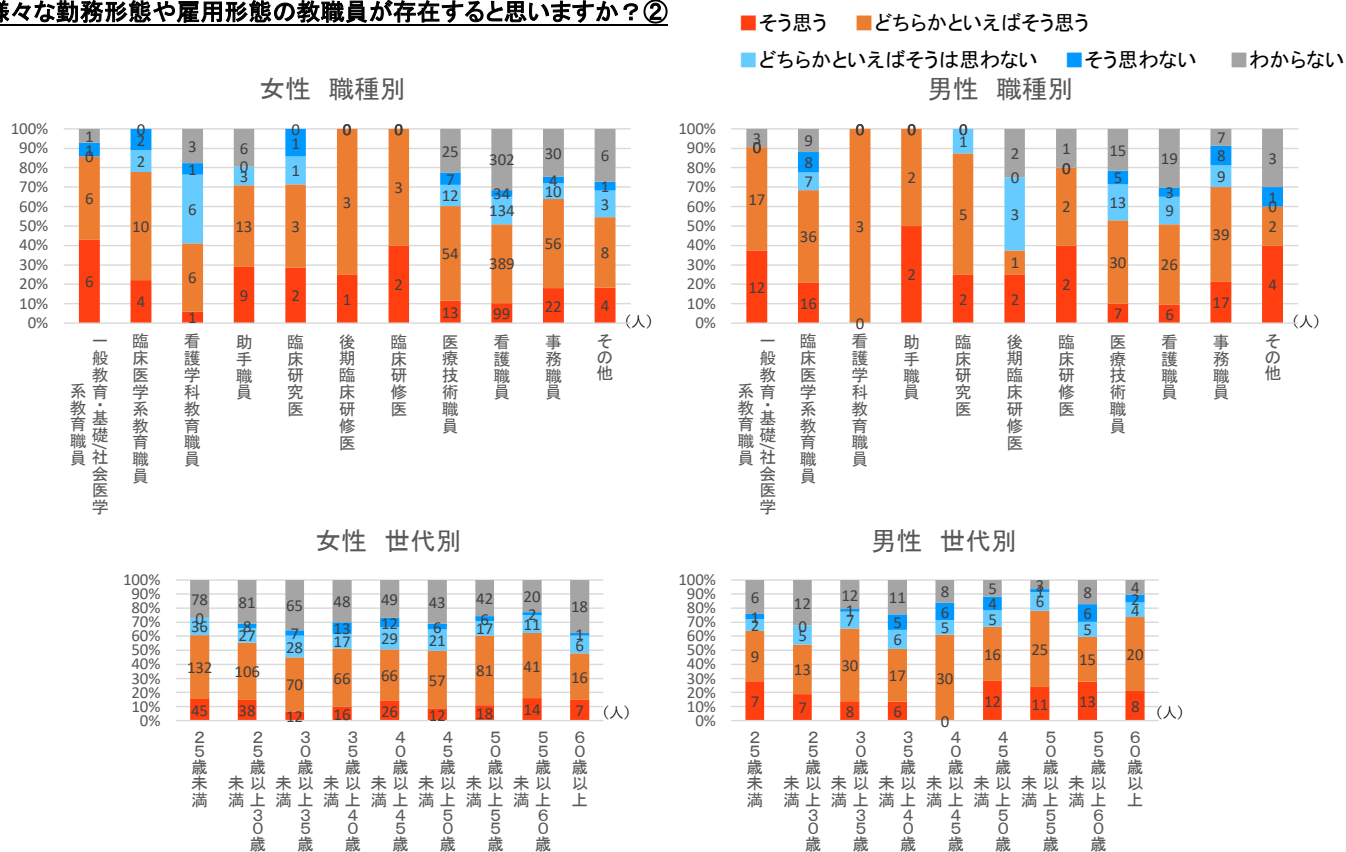
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

- ・職種、年齢による回答の差はない。

3-2)様々な勤務形態や雇用形態の教職員が存在すると思いますか？①

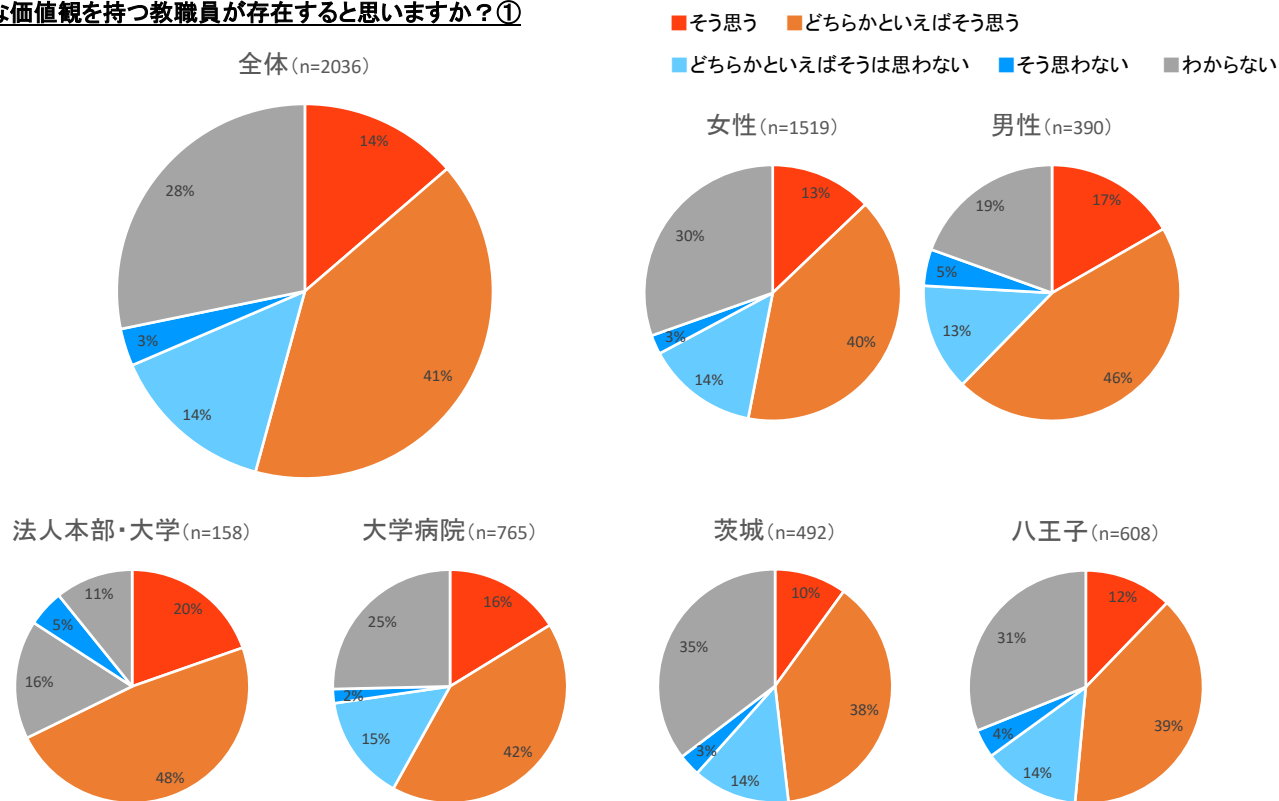


3-2)様々な勤務形態や雇用形態の教職員が存在すると思いますか？②

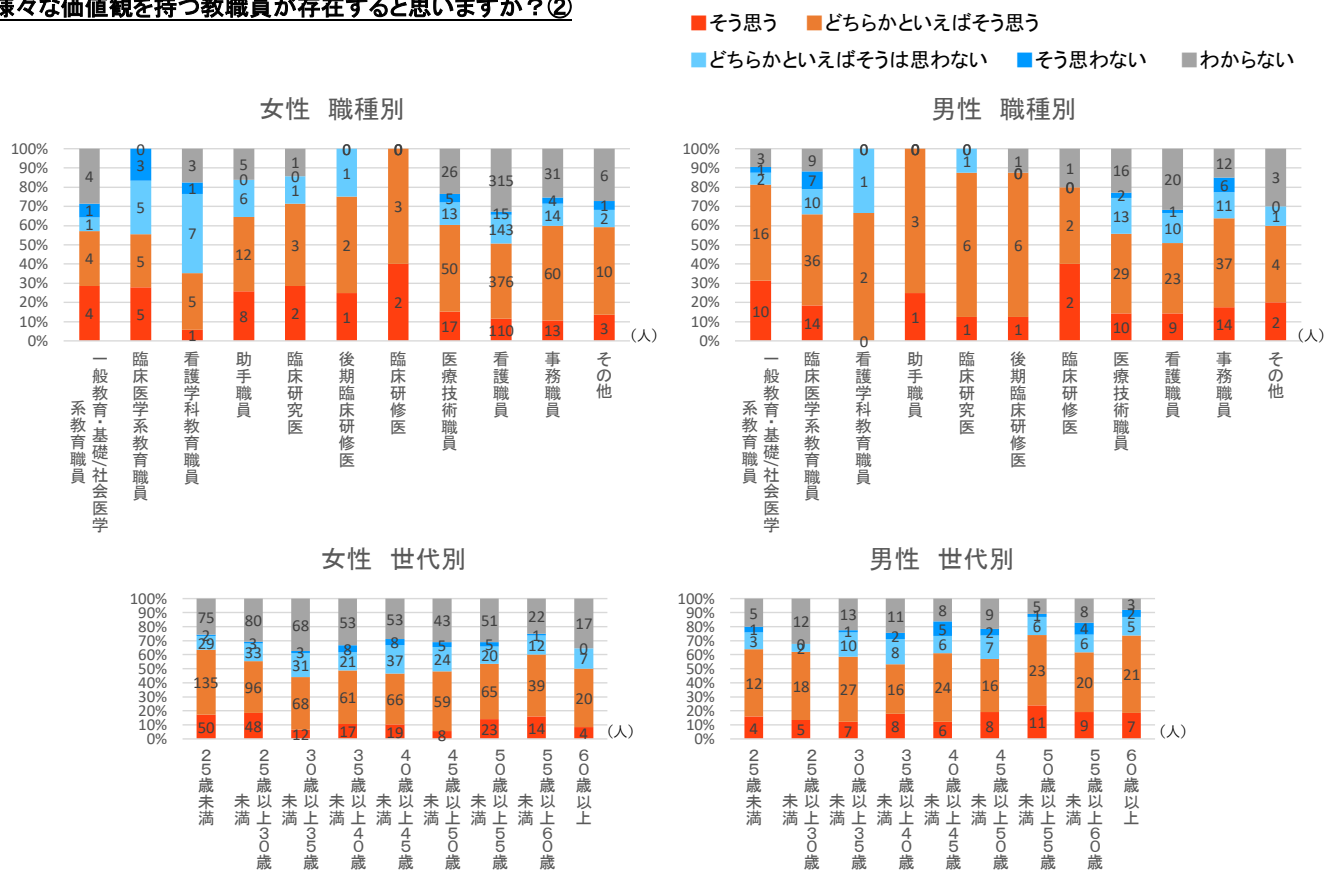


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

3-3)様々な価値観を持つ教職員が存在すると思いますか？①

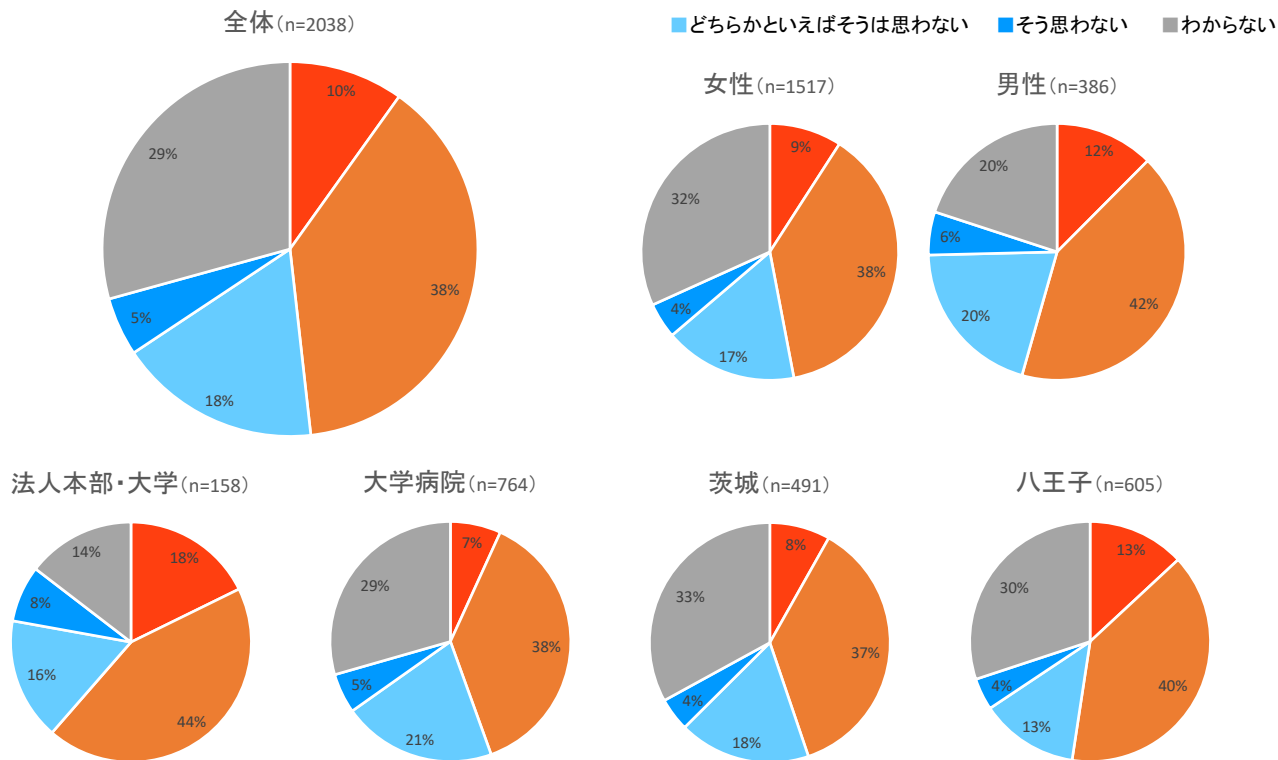


3-3)様々な価値観を持つ教職員が存在すると思いますか？②

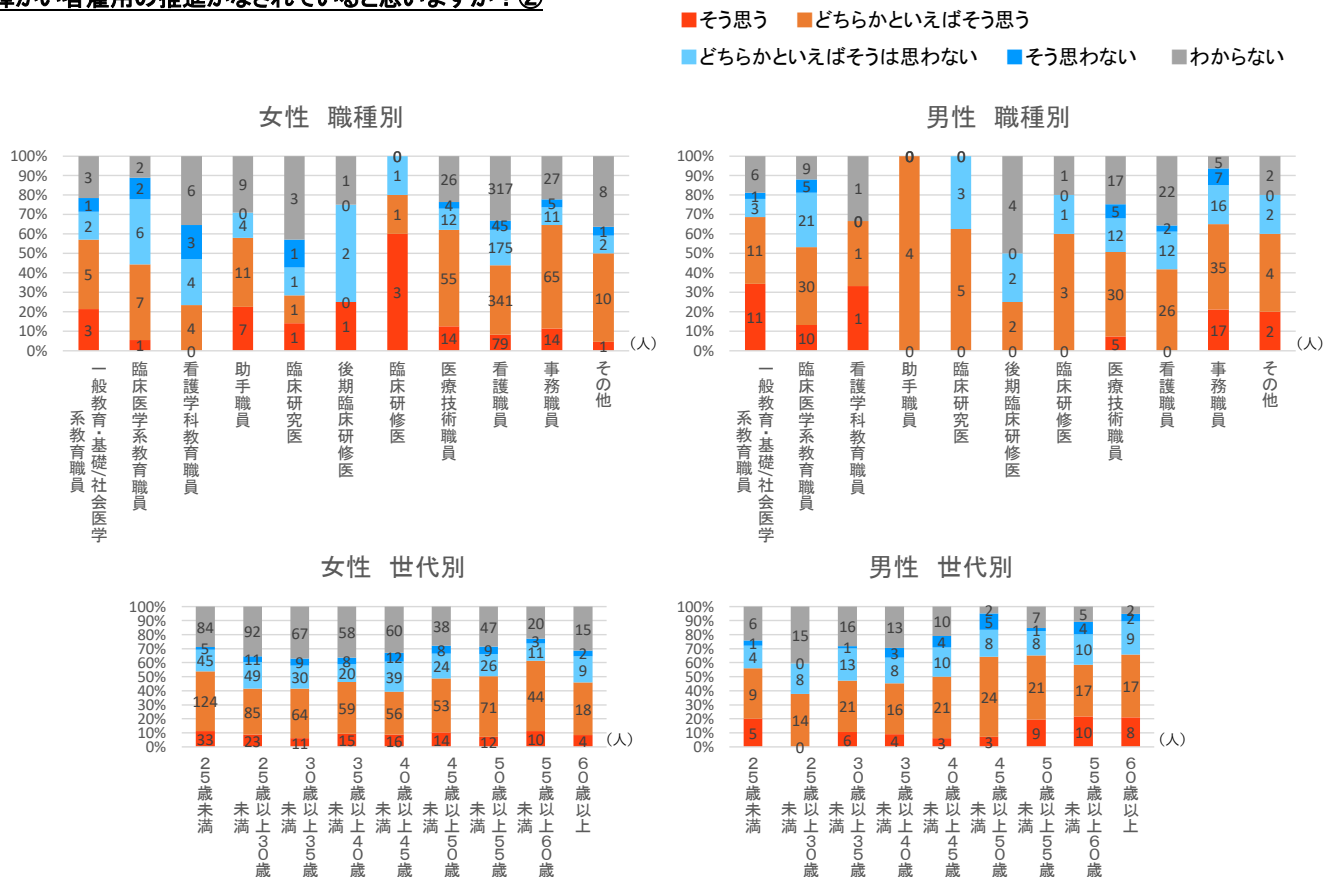


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

3-4)障がい者雇用の推進がなされていると思いますか？①



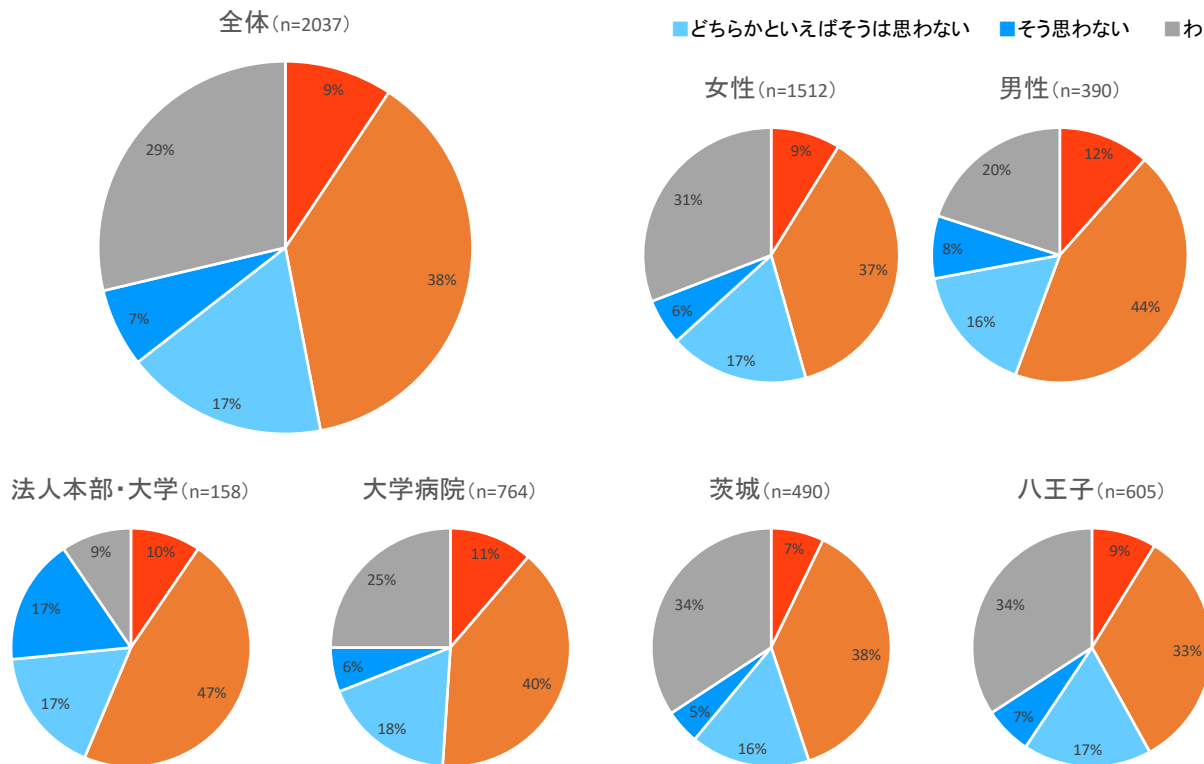
3-4)障がい者雇用の推進がなされていると思いますか？②



3-5) 男女共同参画の推進がなされていると思いますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う

■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない

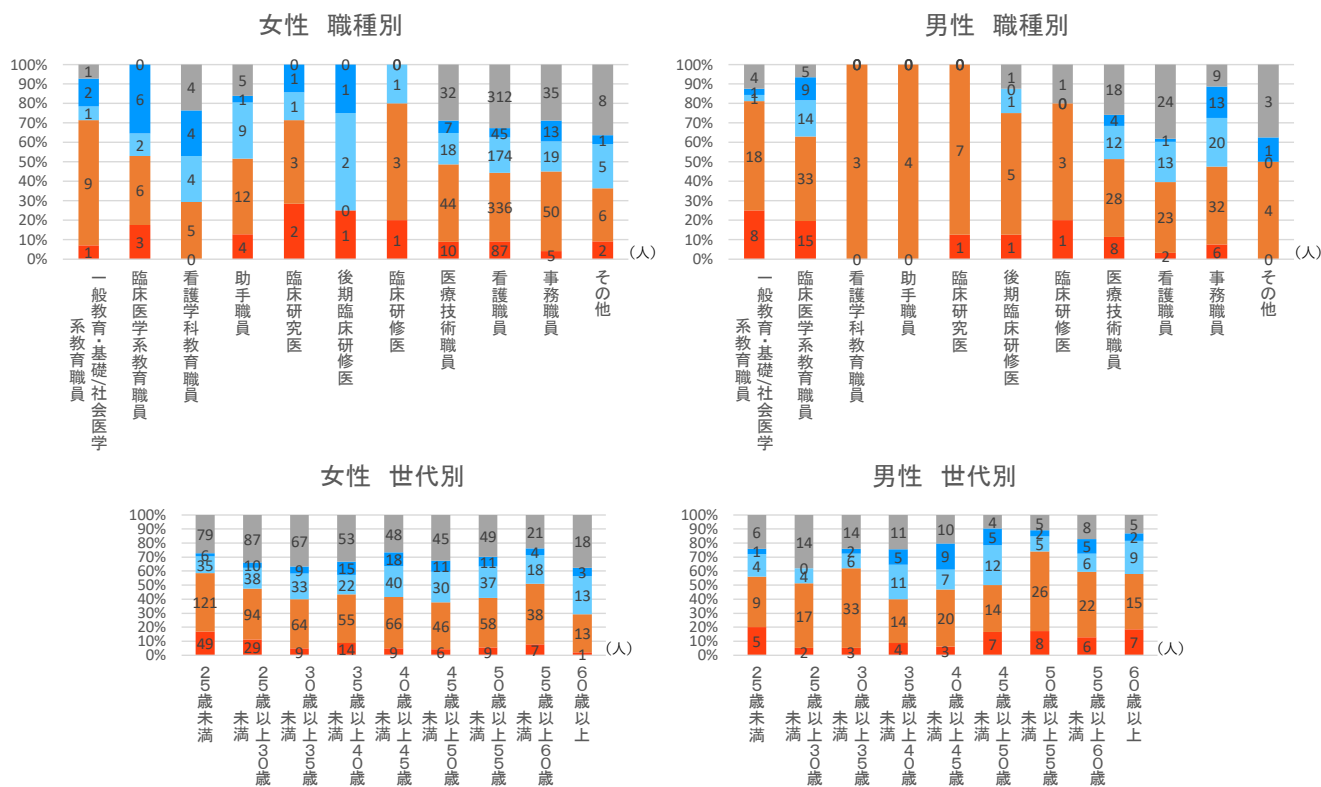


- ・ 性別、施設間による極端な認識の差はない。

3-5) 男女共同参画の推進がなされていると思いますか？②

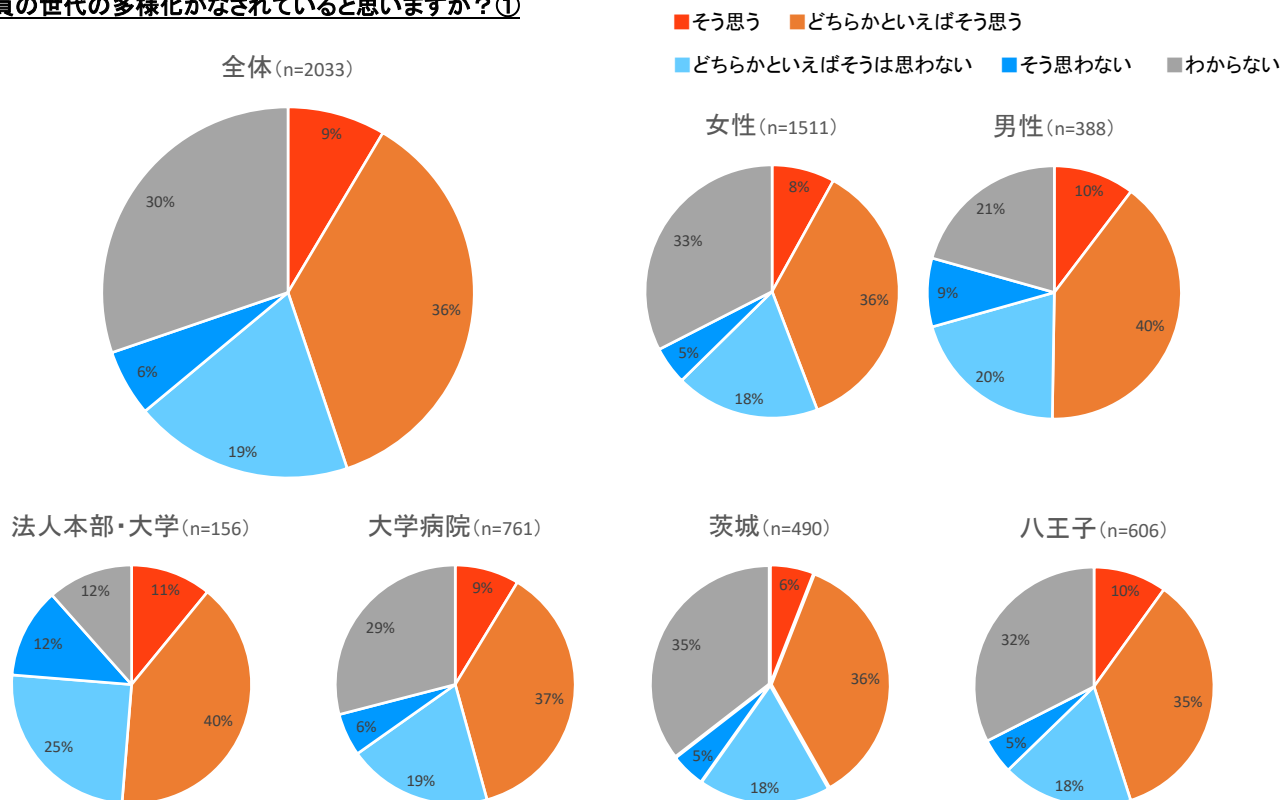
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う

■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない

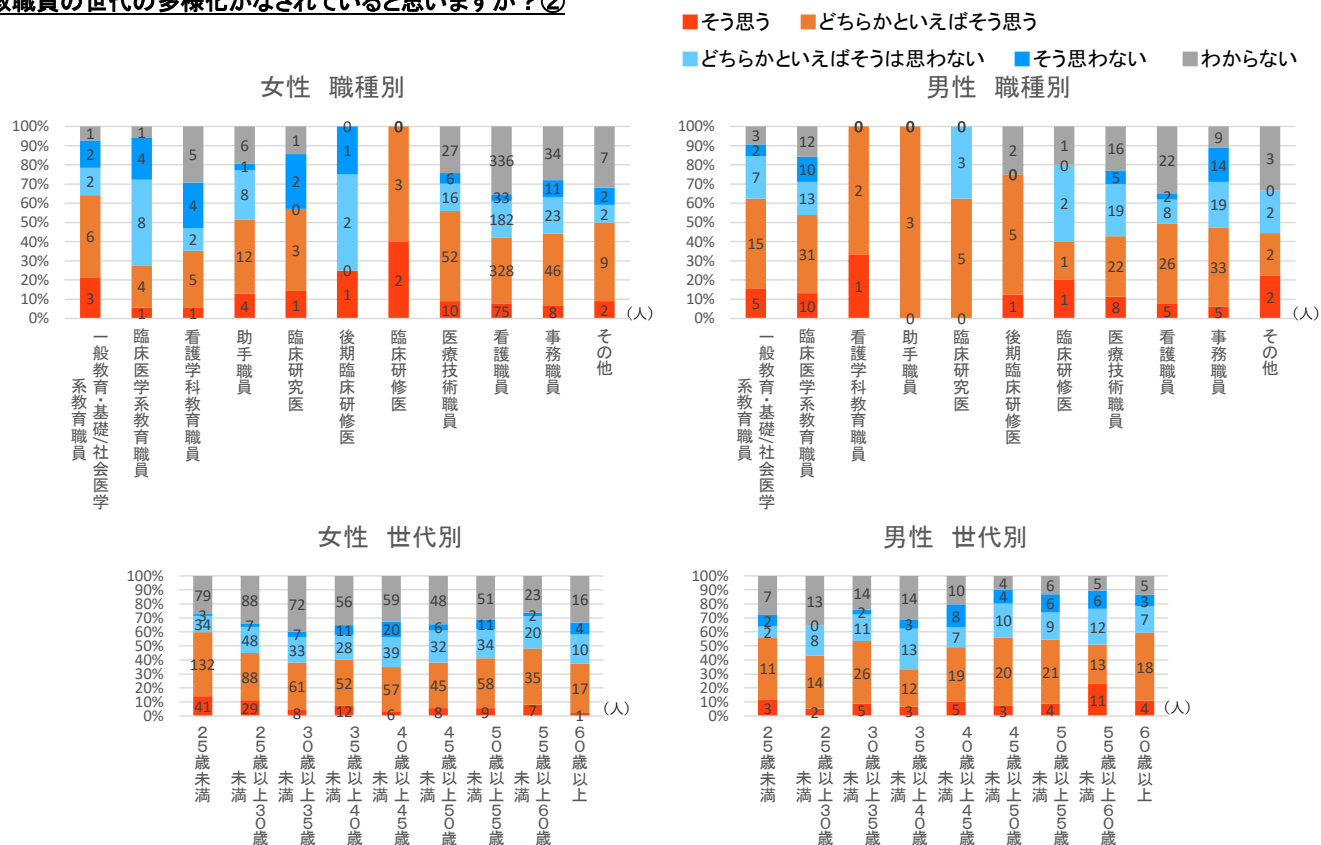


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

3-6)教職員の世代の多様化がなされていると思いますか？①

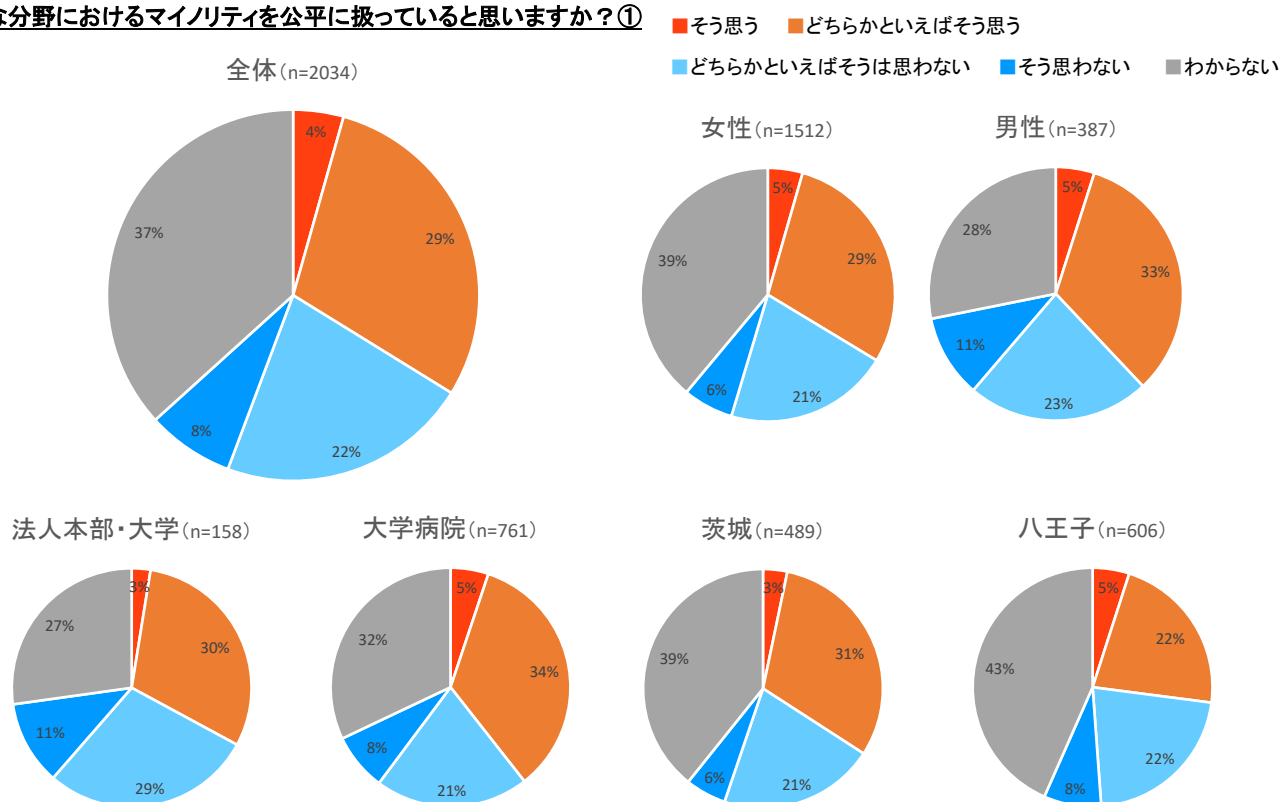


3-6)教職員の世代の多様化がなされていると思いますか？②



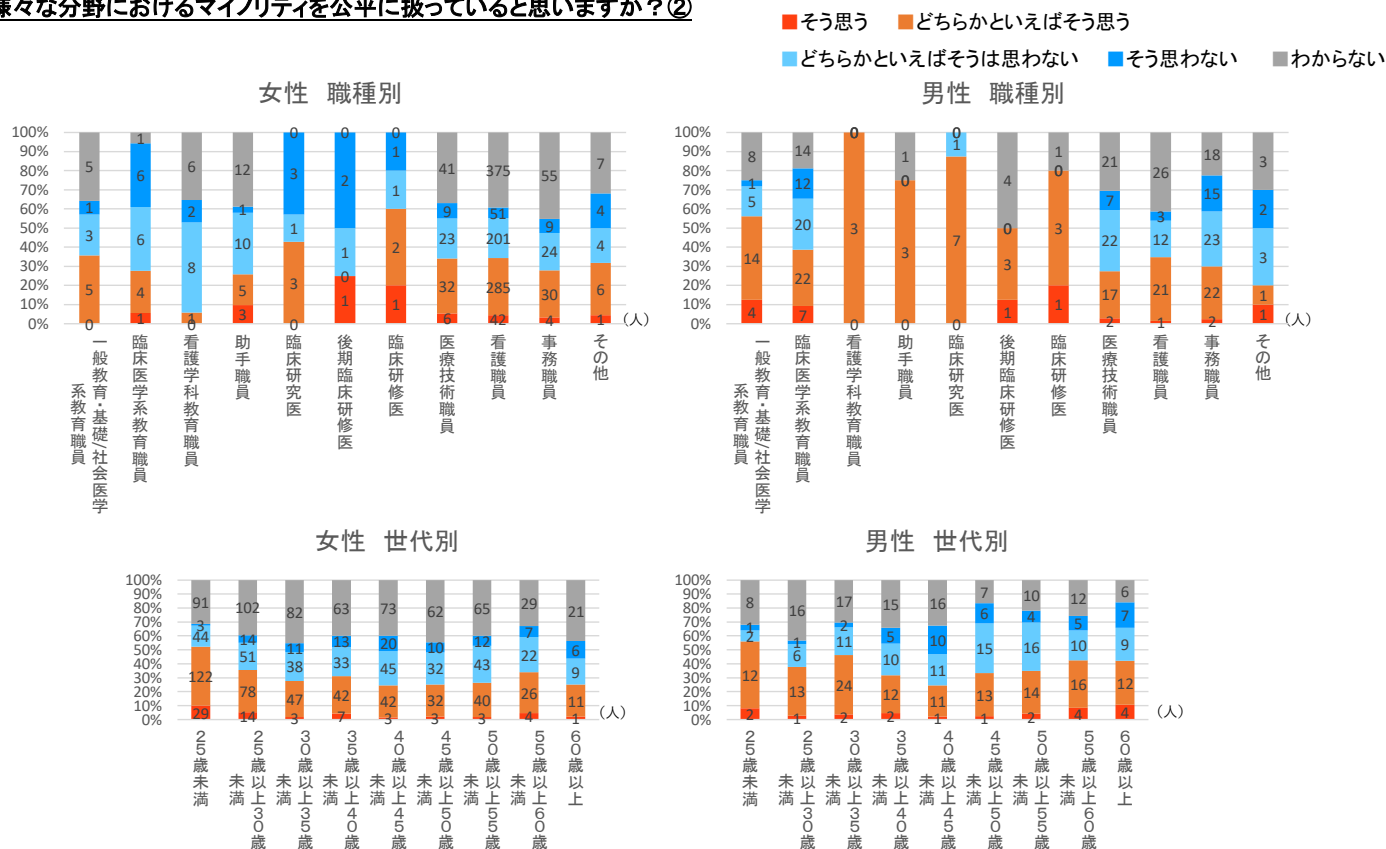
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

3-7)様々な分野におけるマイノリティを公平に扱っていると思いますか？①

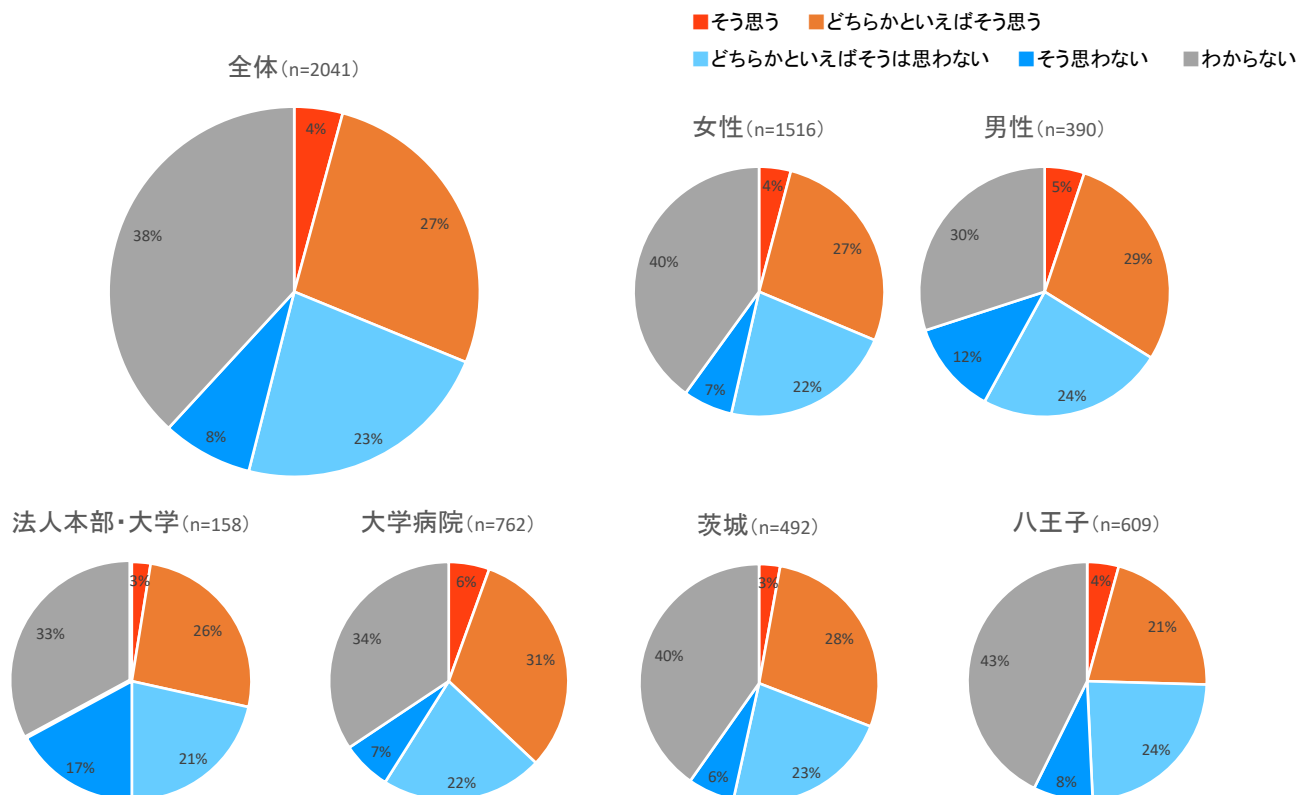


- 「わからない」が約4割であることから、本学がマイノリティを公平に扱うという制度やその情報開示が十分でないことがいえる。

3-7)様々な分野におけるマイノリティを公平に扱っていると思いますか？②

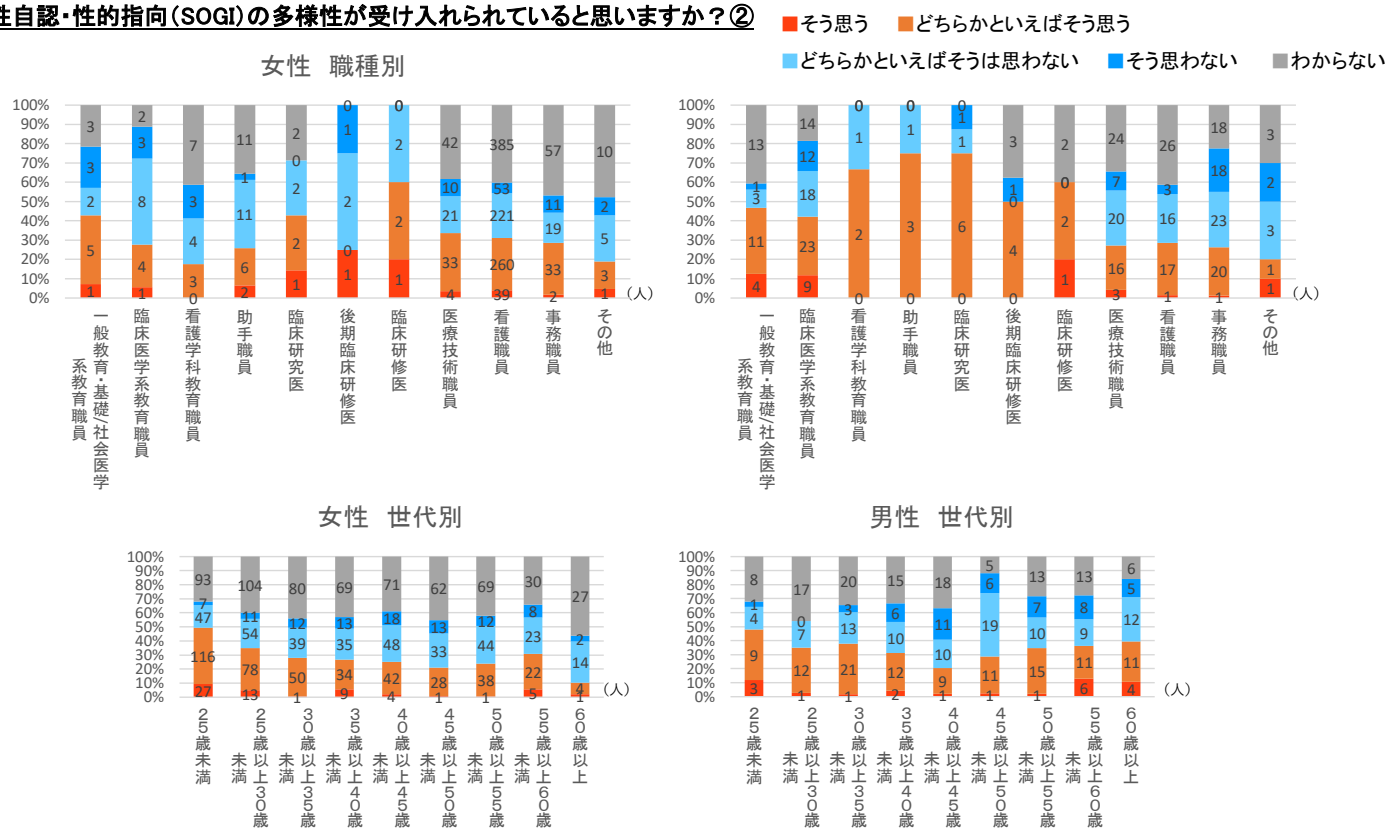


3-8) 性自認・性的指向(SOGI)の多様性が受け入れられていると思いますか？①



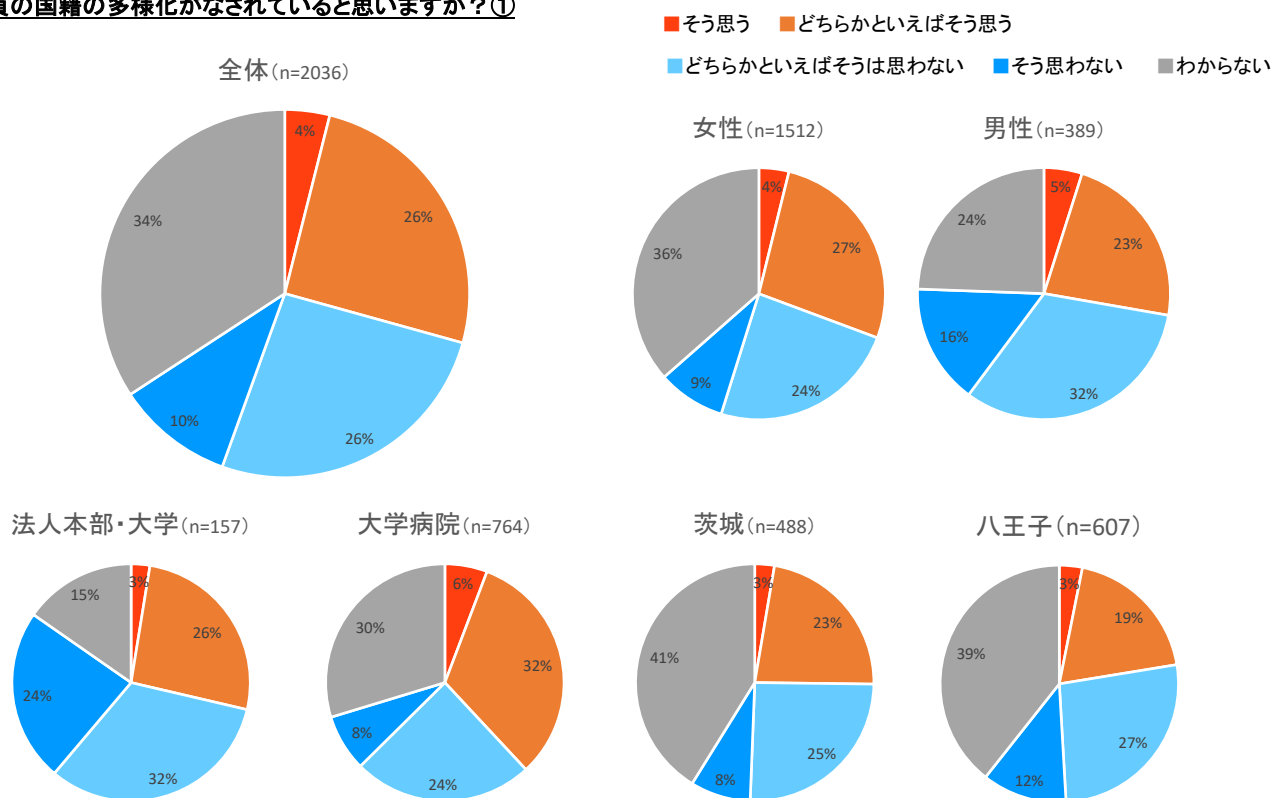
・マイノリティの公平性と同じく、「わからない」の割合が約4割と多い。

3-8) 性自認・性的指向(SOGI)の多様性が受け入れられていると思いますか？②

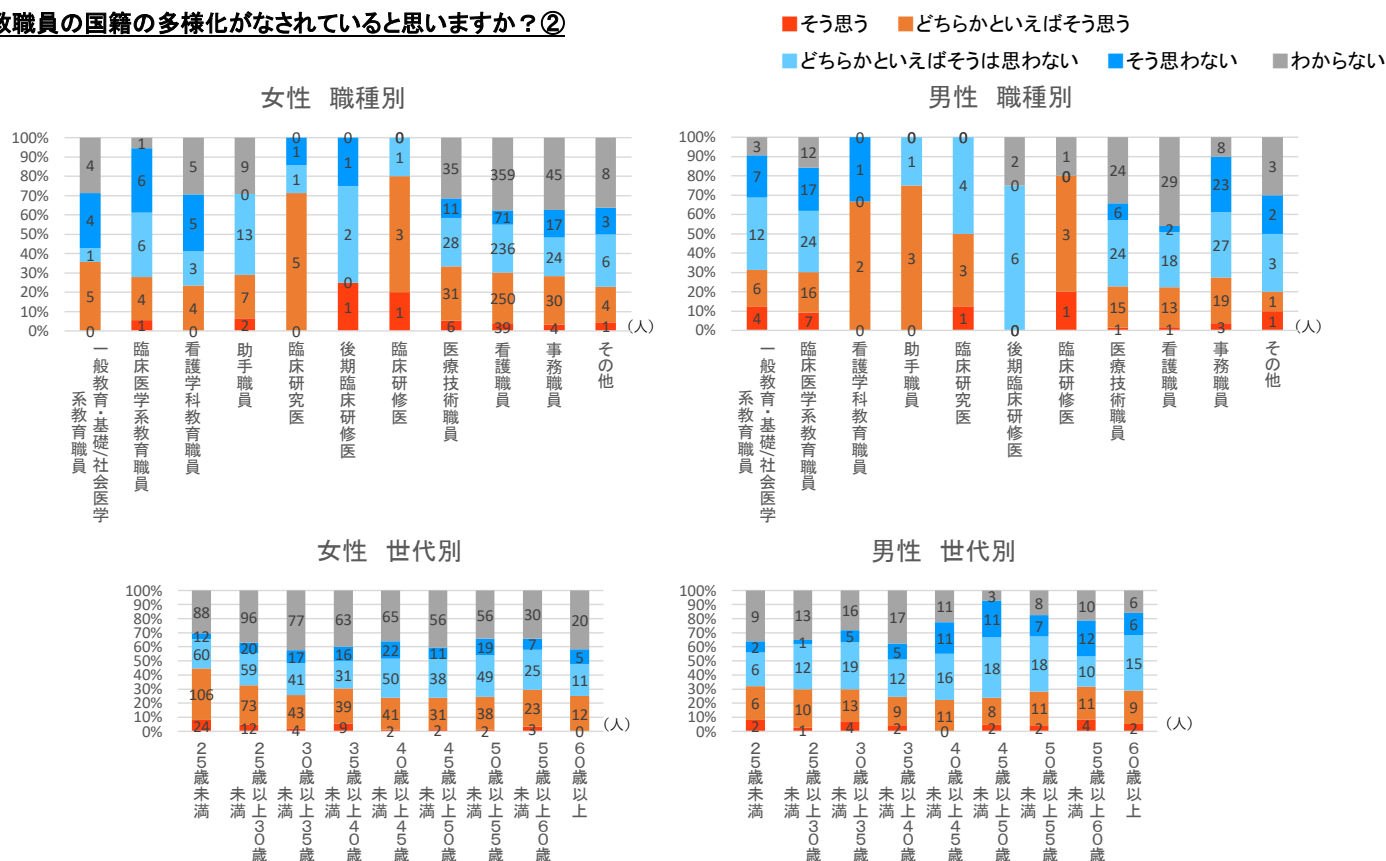


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

3-9)教職員の国籍の多様化がなされていると思いますか？①

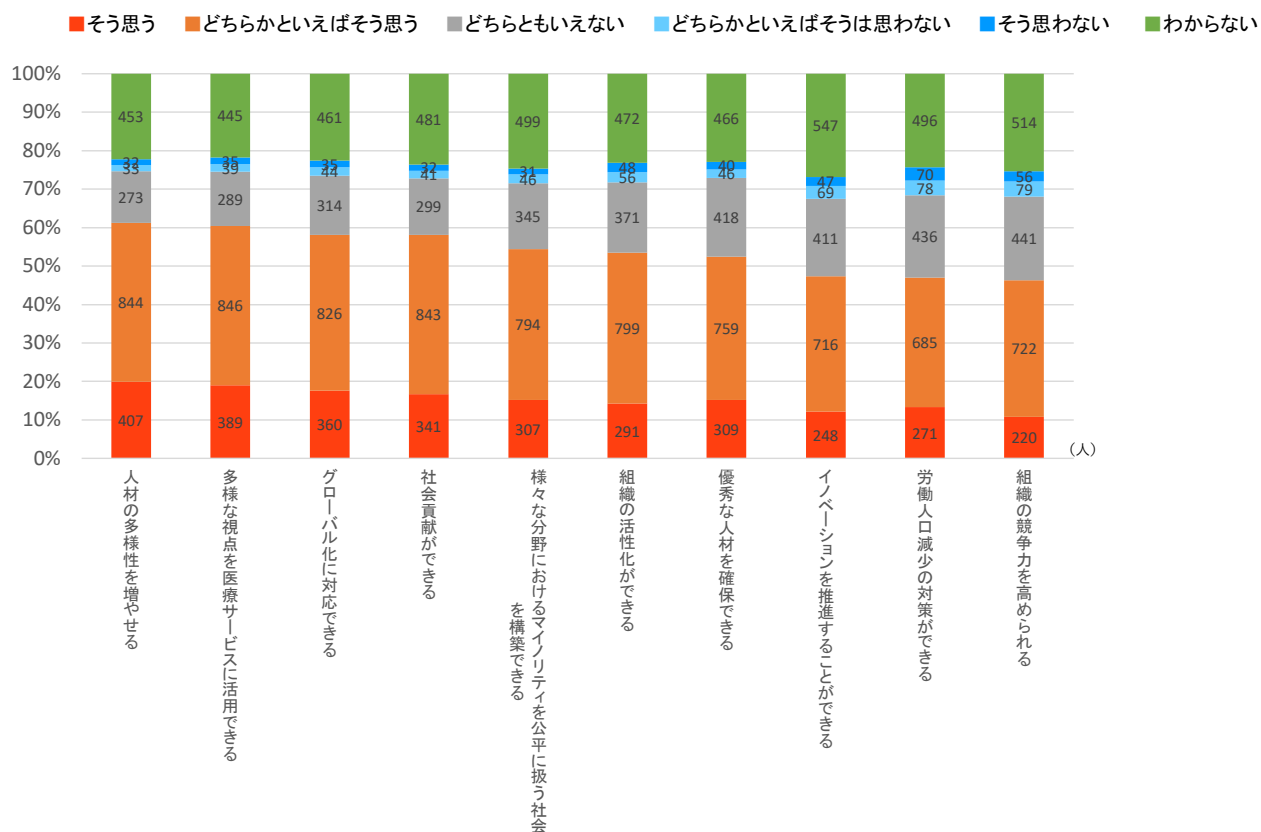


3-9)教職員の国籍の多様化がなされていると思いますか？②

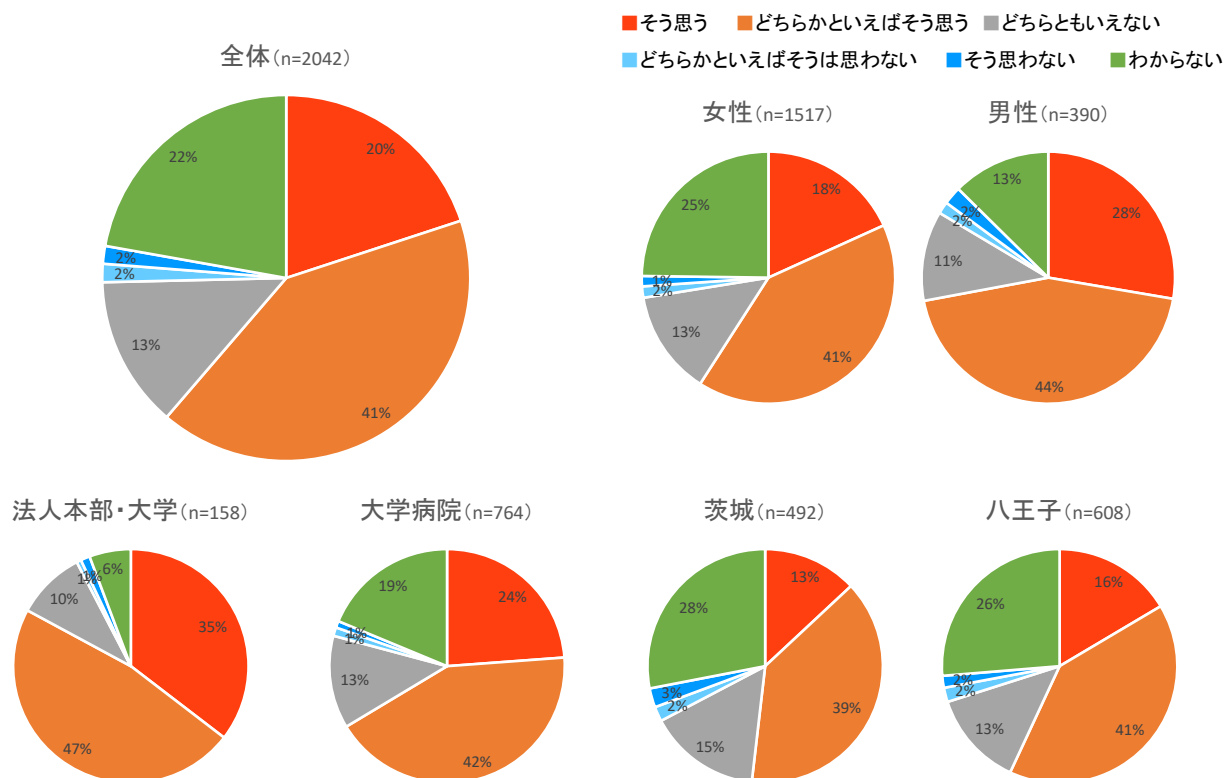


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
 看護職員(看護師・看護助手など)

4.ダイバーシティ推進のメリットについて自分の考えに最も近いものを回答してください。

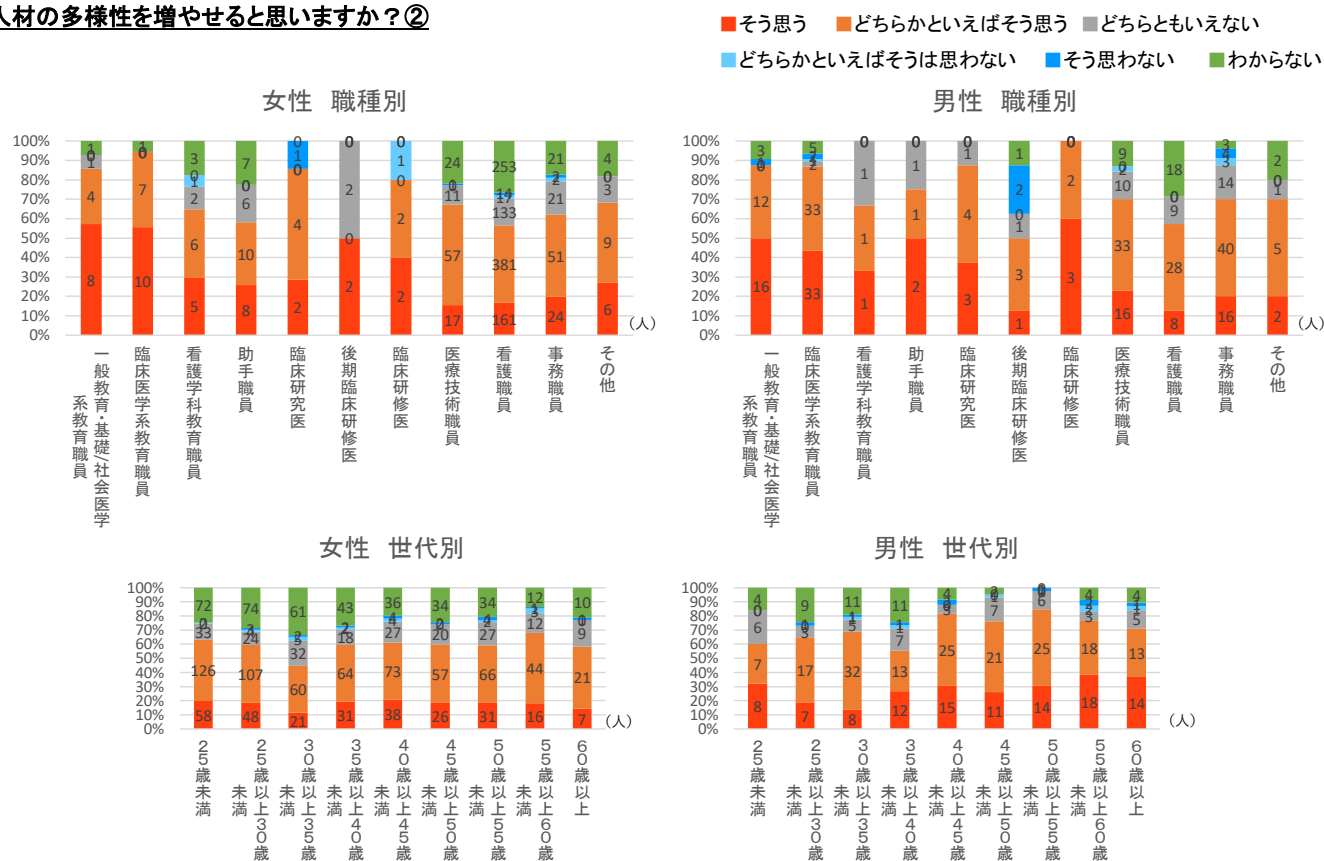


4-1)人材の多様性を増やせると思いますか？①



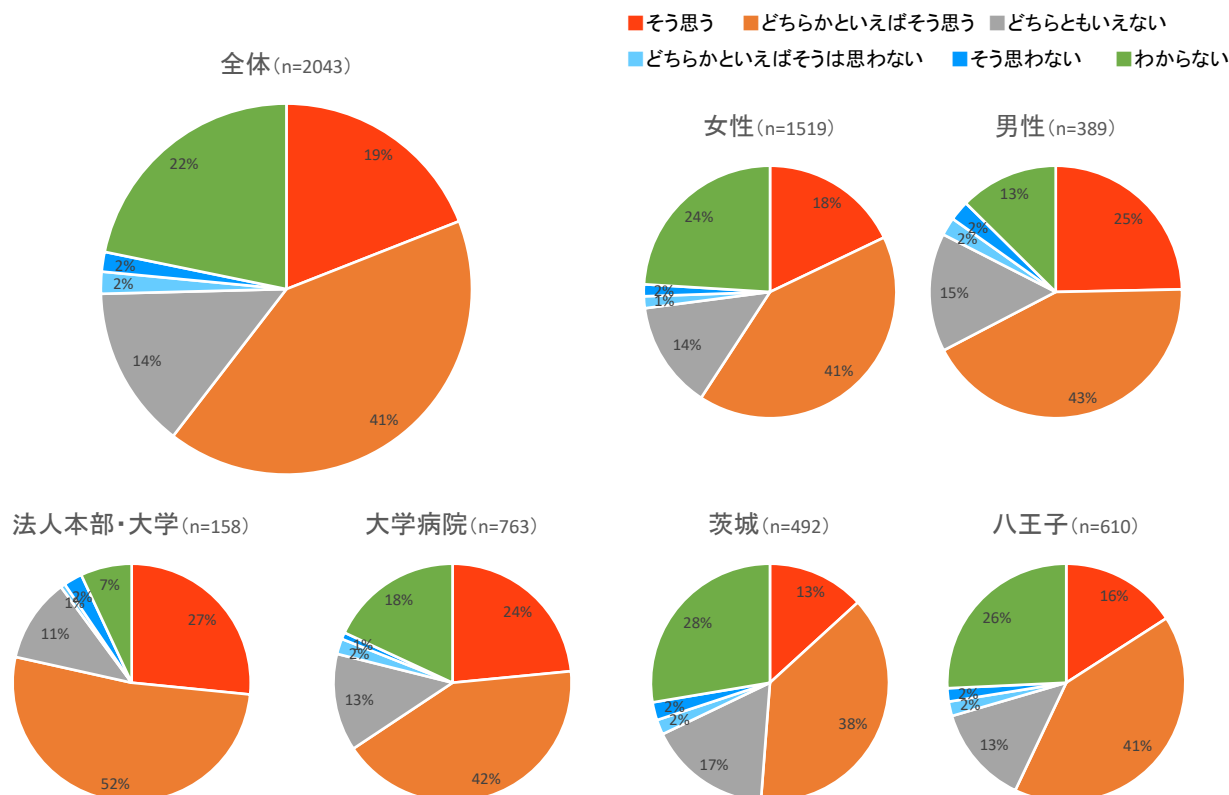
- 性別、施設間による回答の差はない。

4-1) 人材の多様性を増やせると思いますか？②



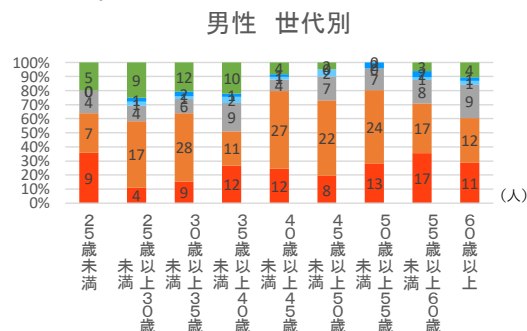
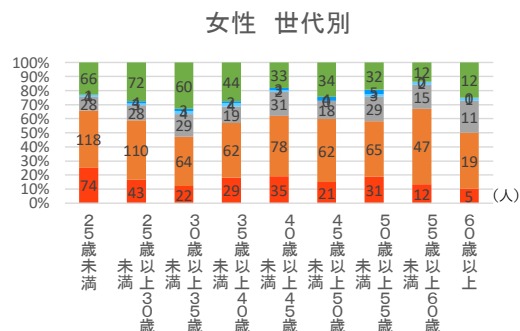
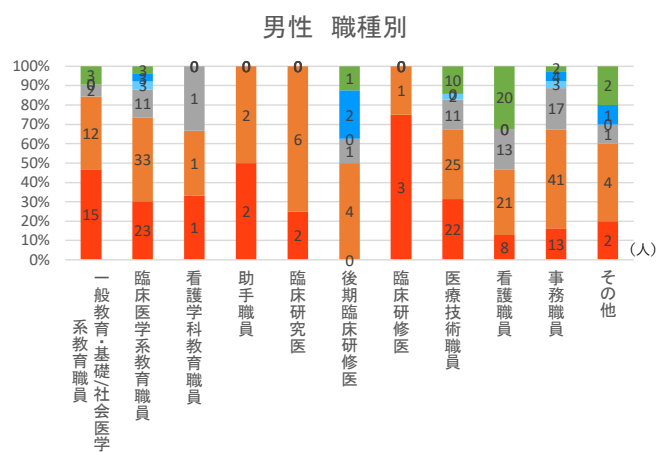
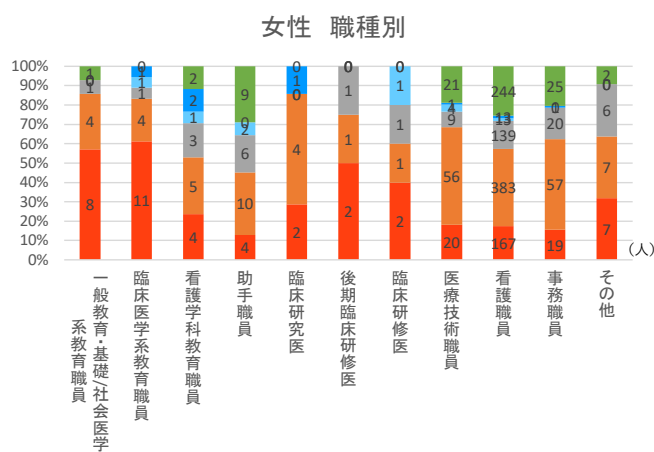
- ・ 職種、年齢による回答の差はない。

4-2) 多様な視点を医療サービスに活用できると思いますか？①



4-2) 多様な視点を医療サービスに活用できると思いますか？②

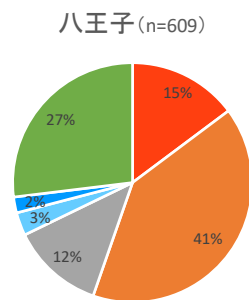
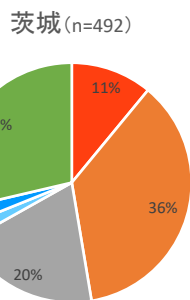
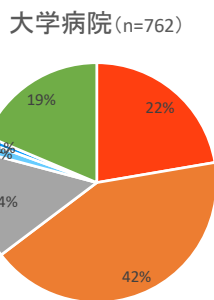
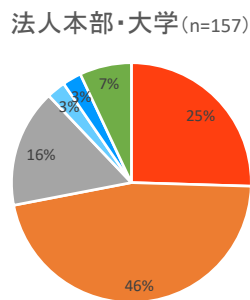
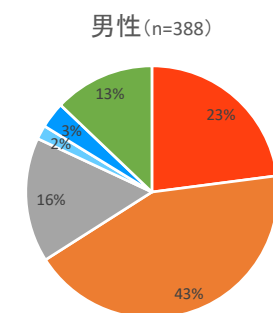
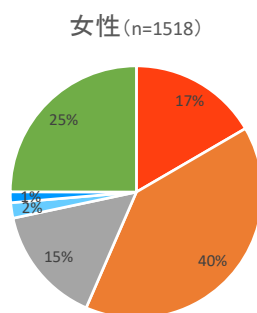
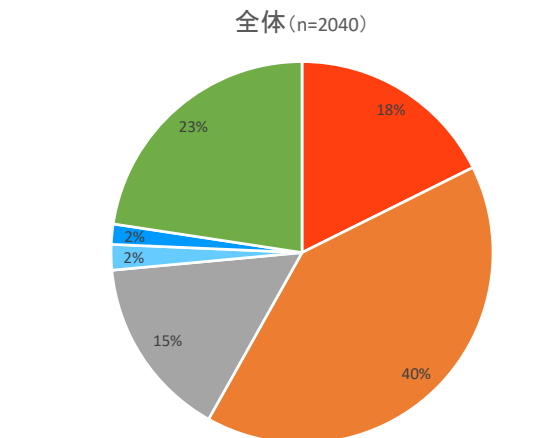
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

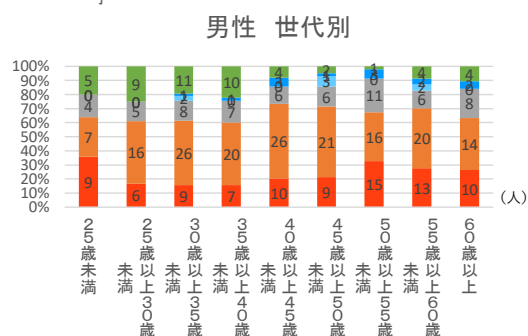
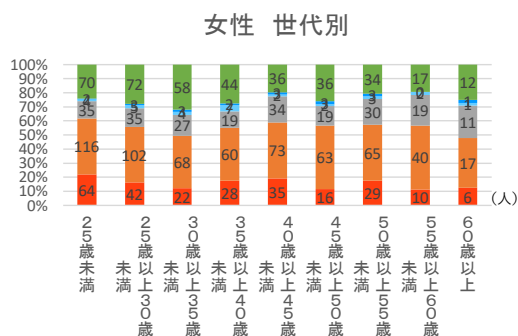
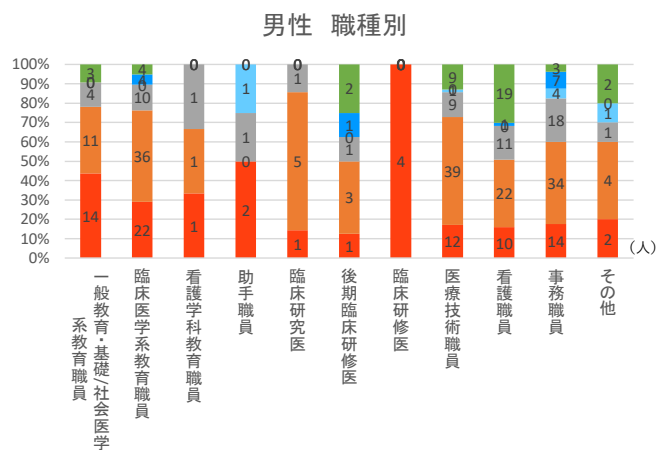
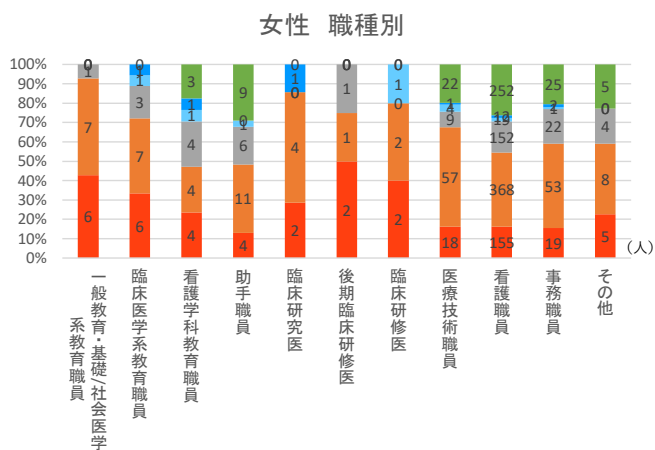
4-3) グローバル化に対応できると思いますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



4-3) グローバル化に対応できると思いますか？②

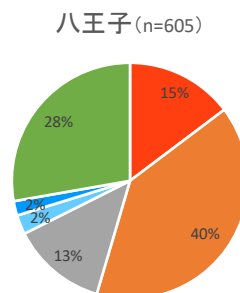
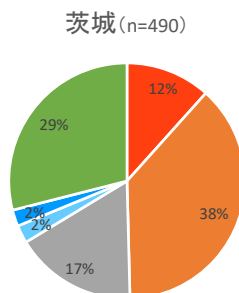
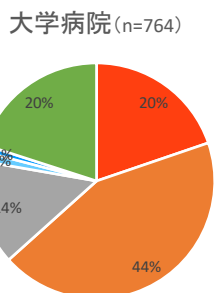
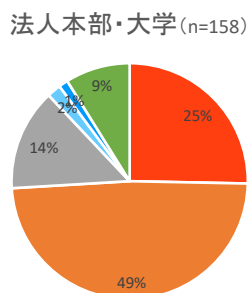
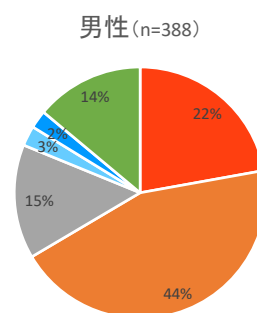
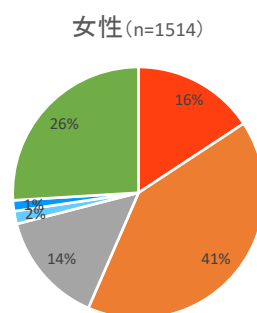
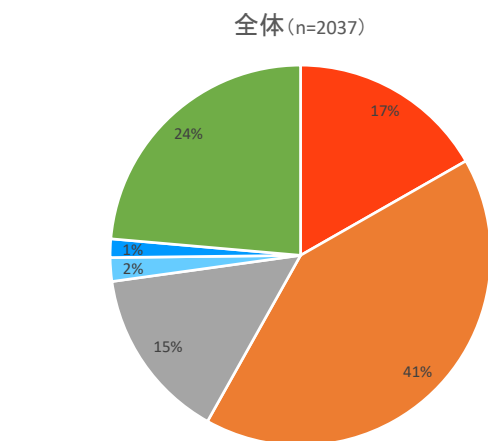
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

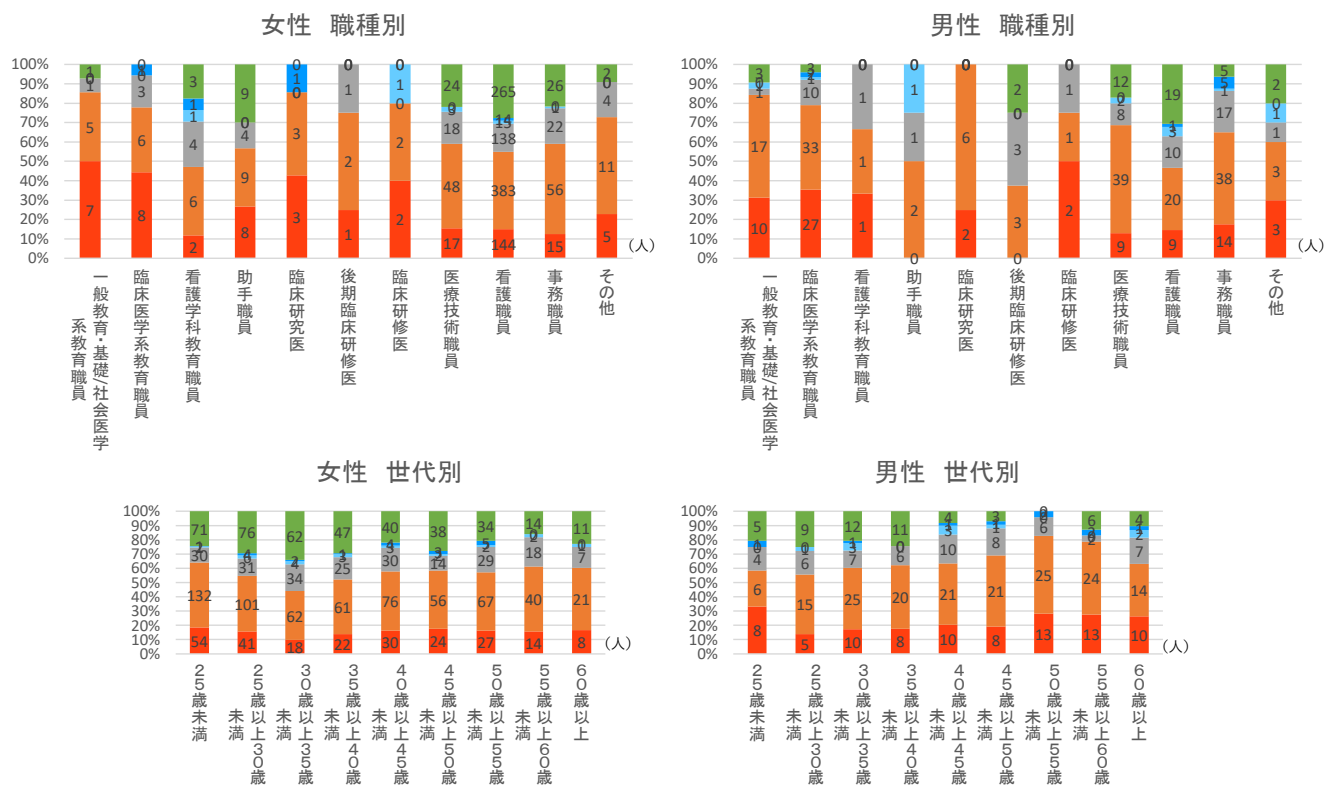
4-4) 社会貢献ができると思いますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



4-4) 社会貢献ができますか？②

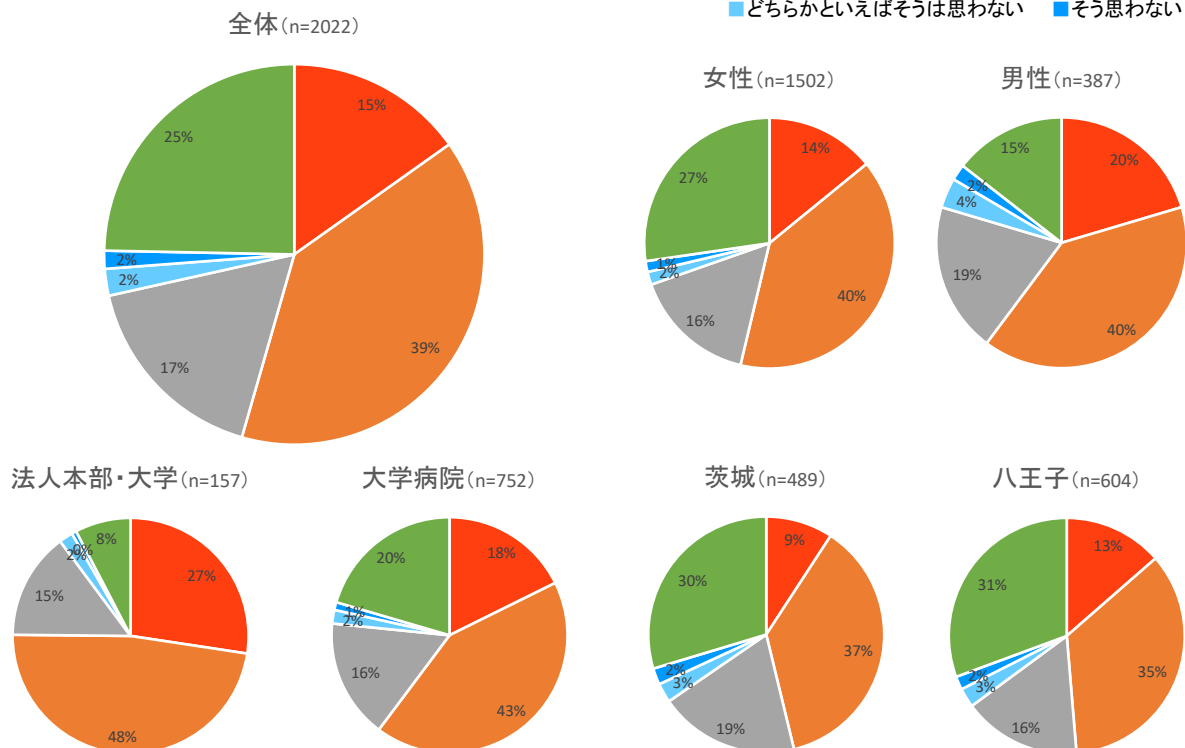
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



※医療技術職員（薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など）
看護職員（看護師・看護助手など）

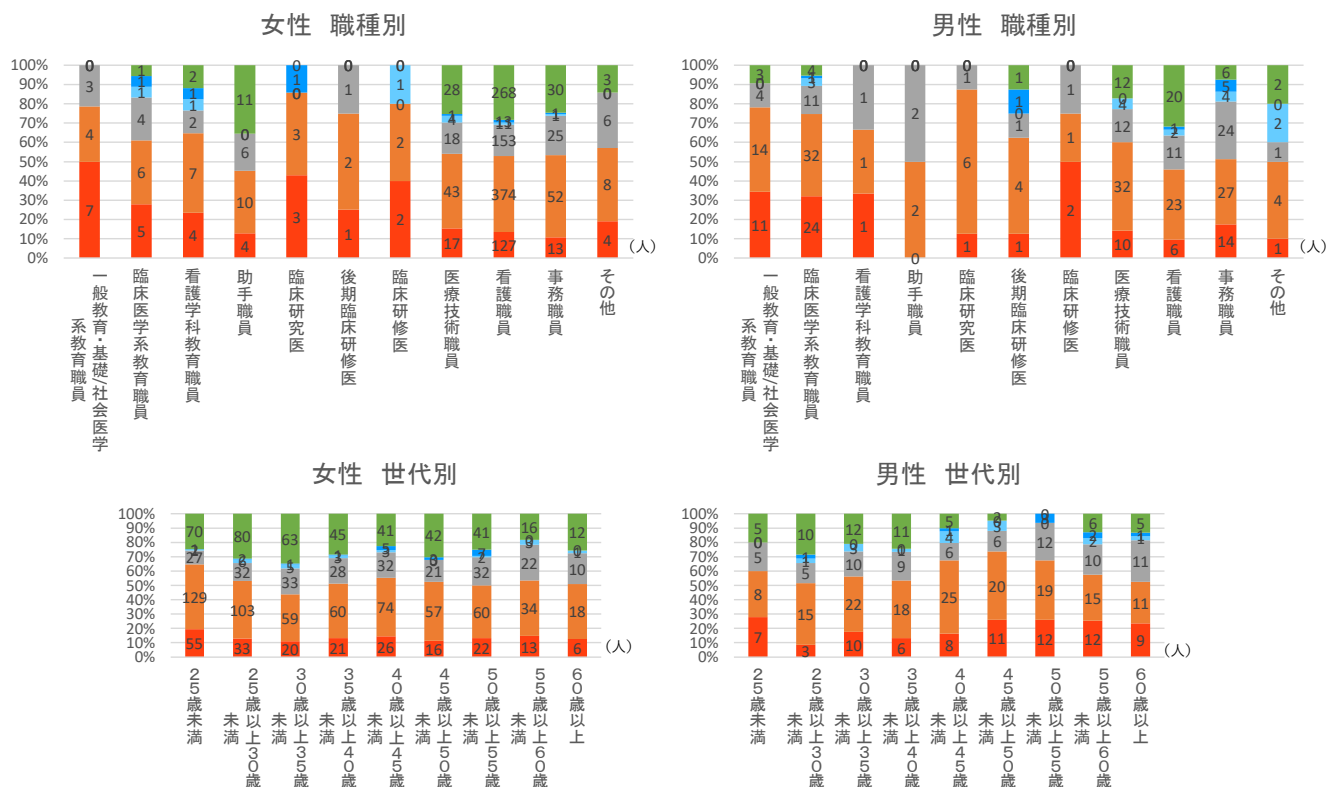
4-5) 様々な分野におけるマイノリティを公平に扱う社会を構築できると思いますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



4-5)様々な分野におけるマイノリティを公平に扱う社会を構築できると思いますか？②

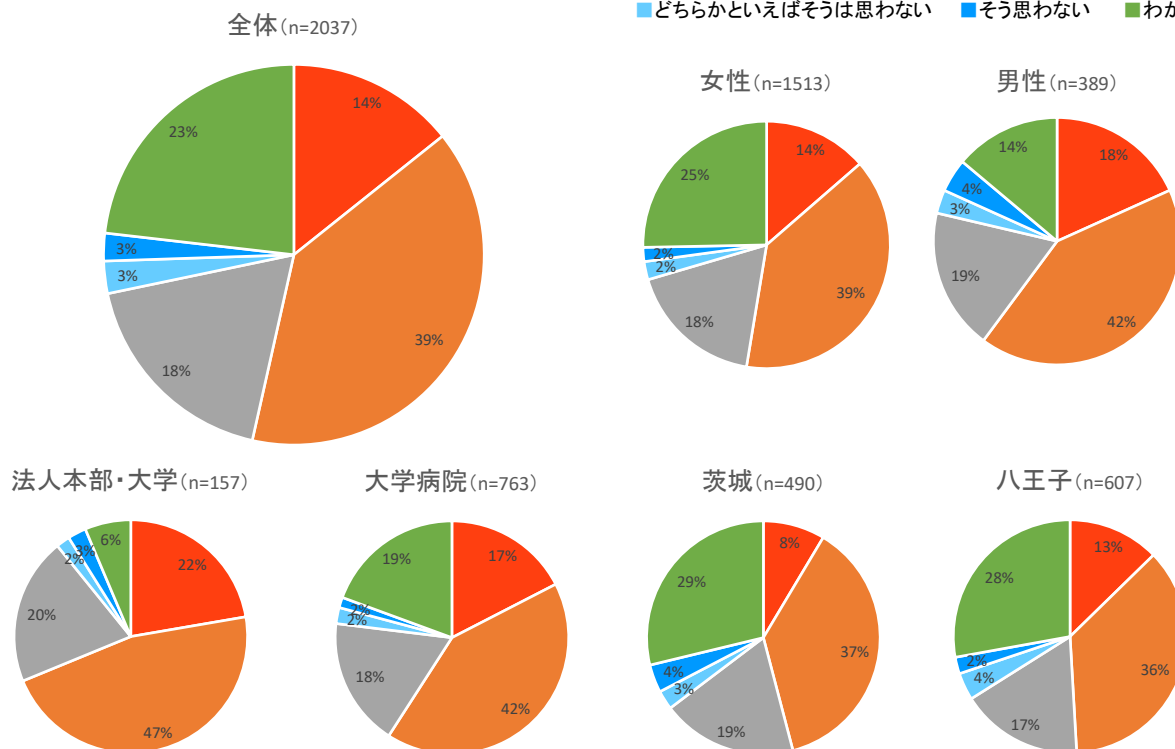
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
 ■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



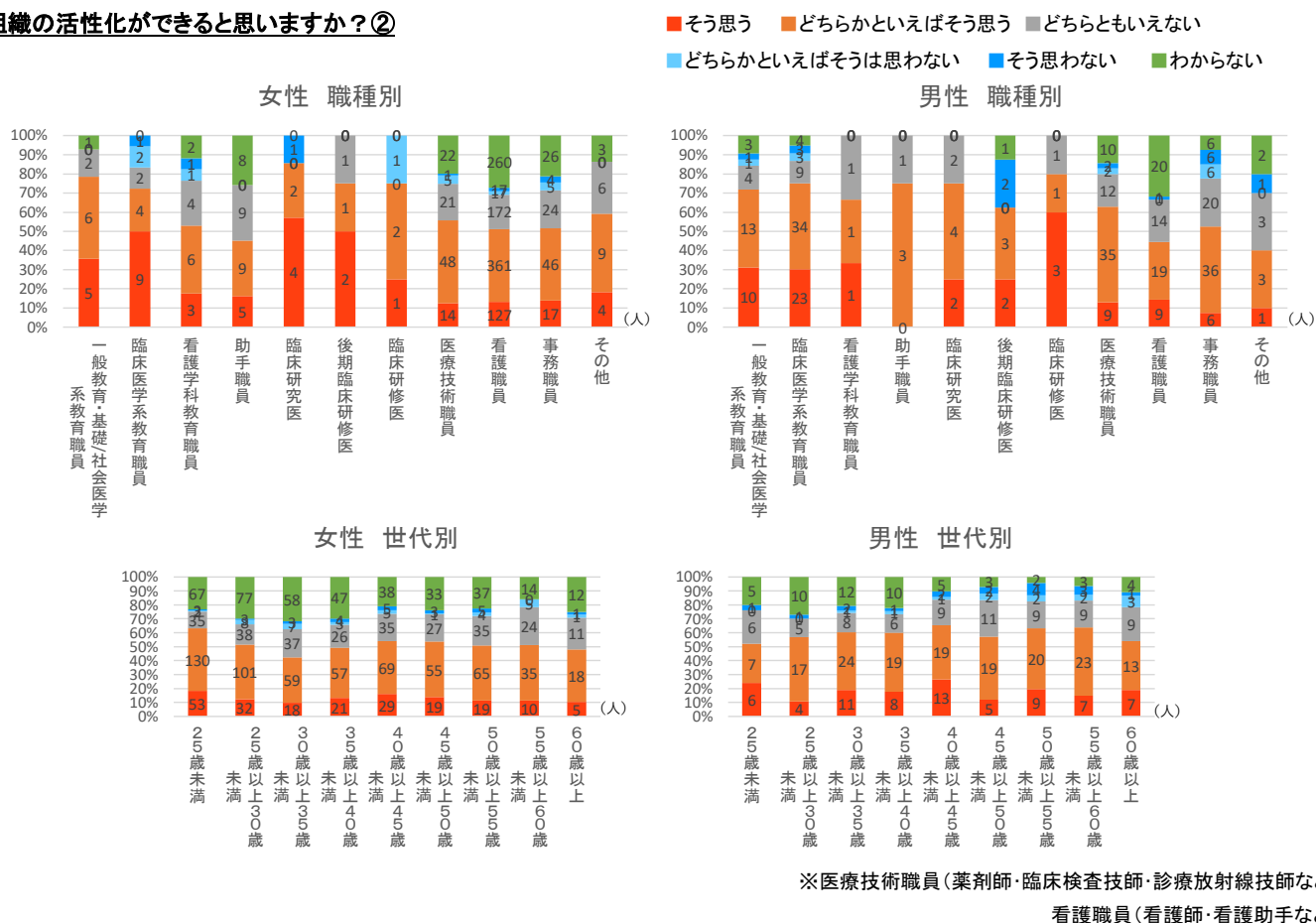
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
 看護職員(看護師・看護助手など)

4-6)組織の活性化ができますか？①

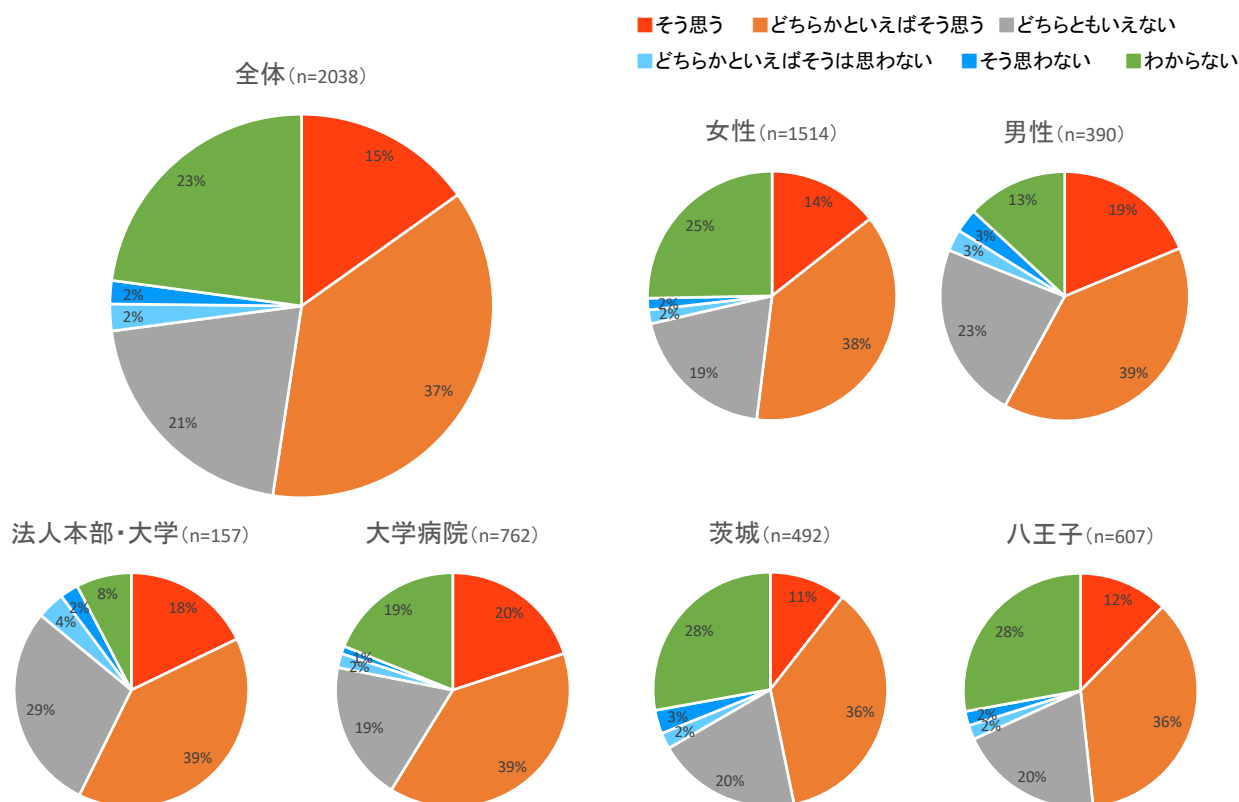
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
 ■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



4-6)組織の活性化ができますか？②

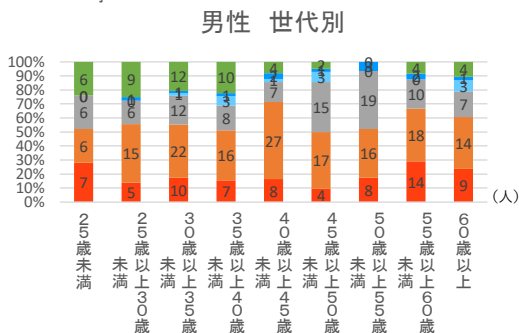
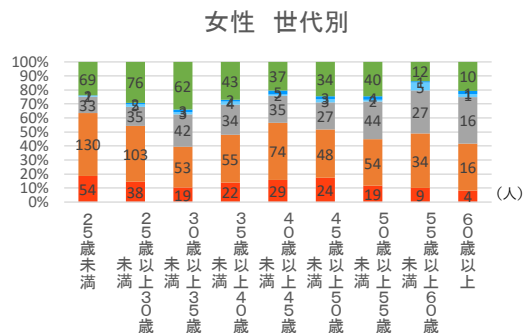
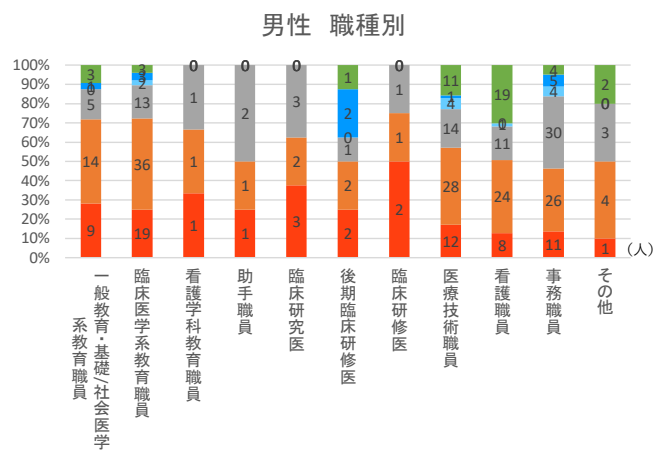
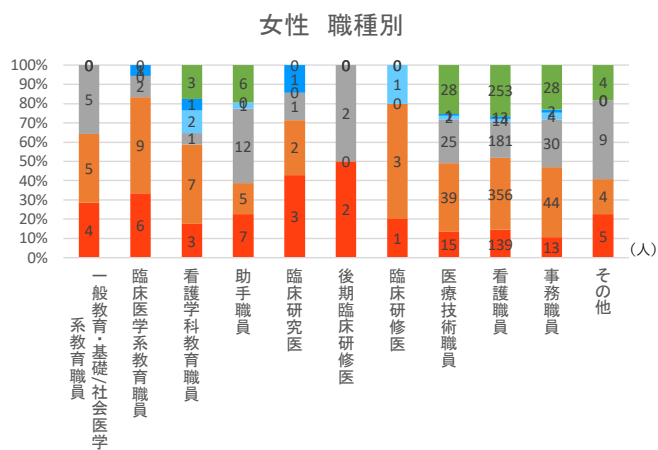


4-7)優秀な人材を確保できると思いますか？①



4-7) 優秀な人材を確保できると思いますか？②

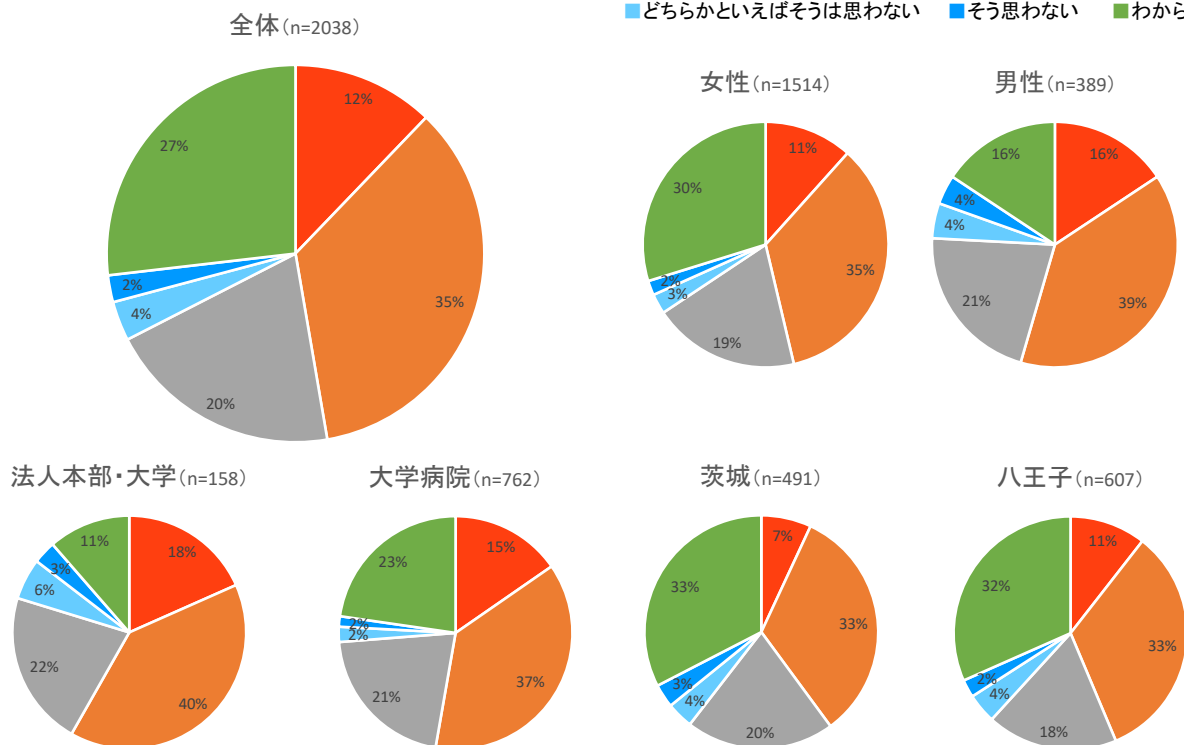
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

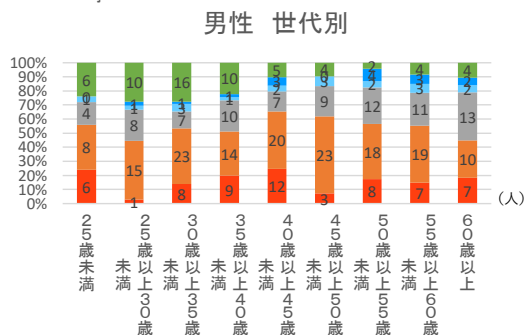
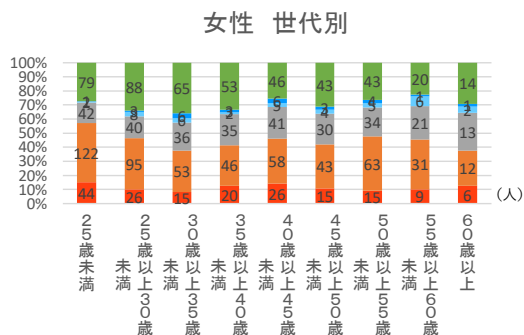
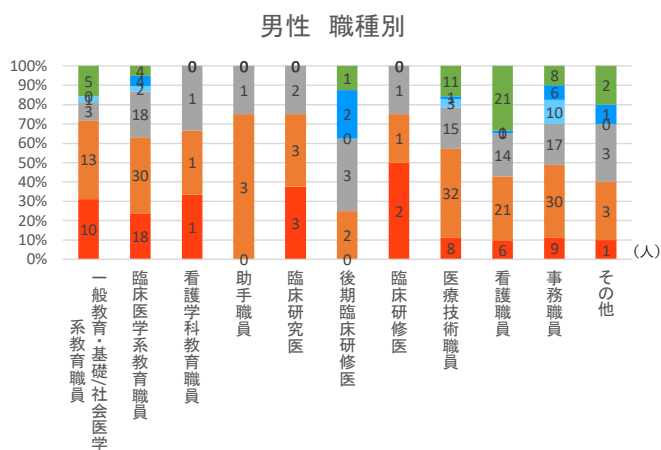
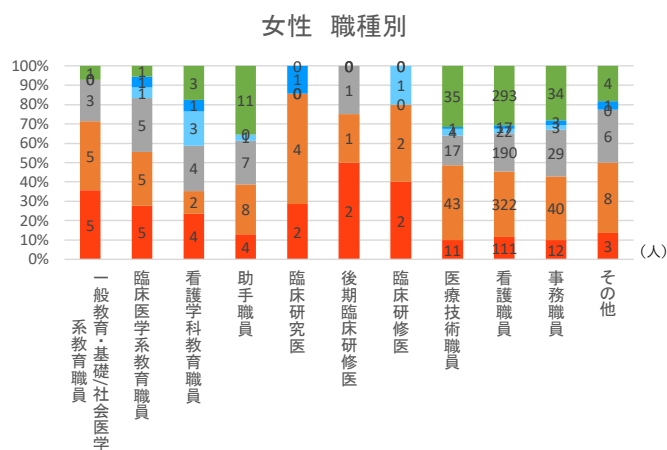
4-8) イノベーションを推進できると思いますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



4-8)イノベーションを推進することができますか？②

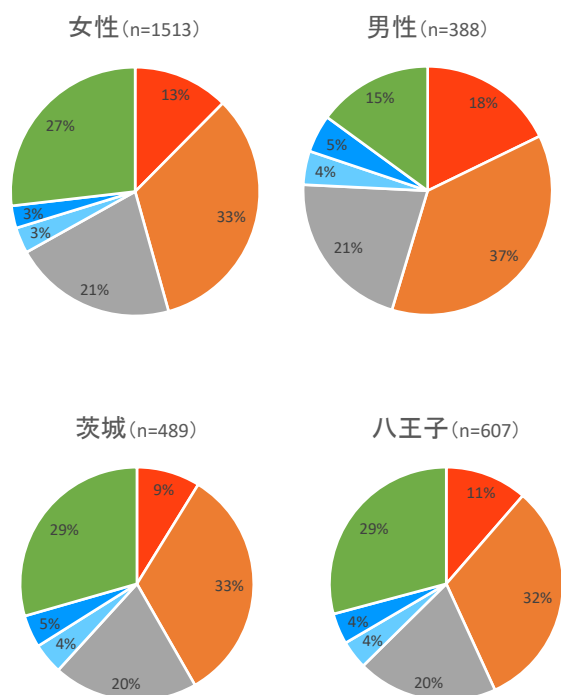
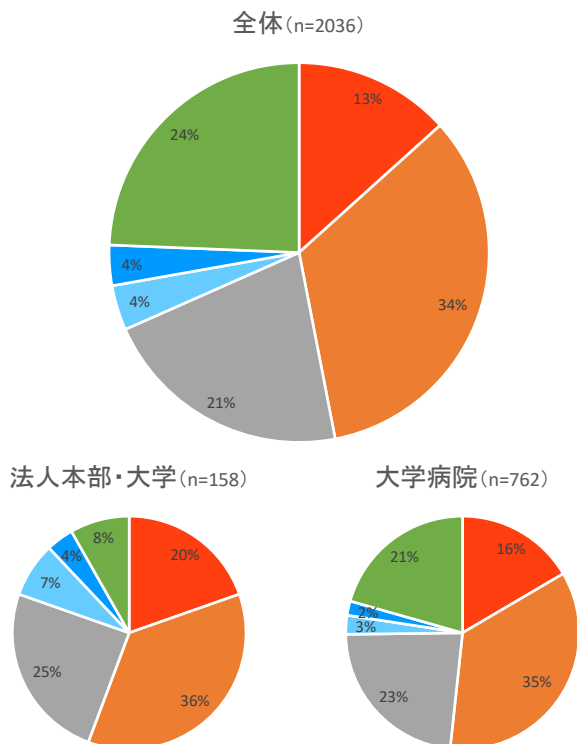
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

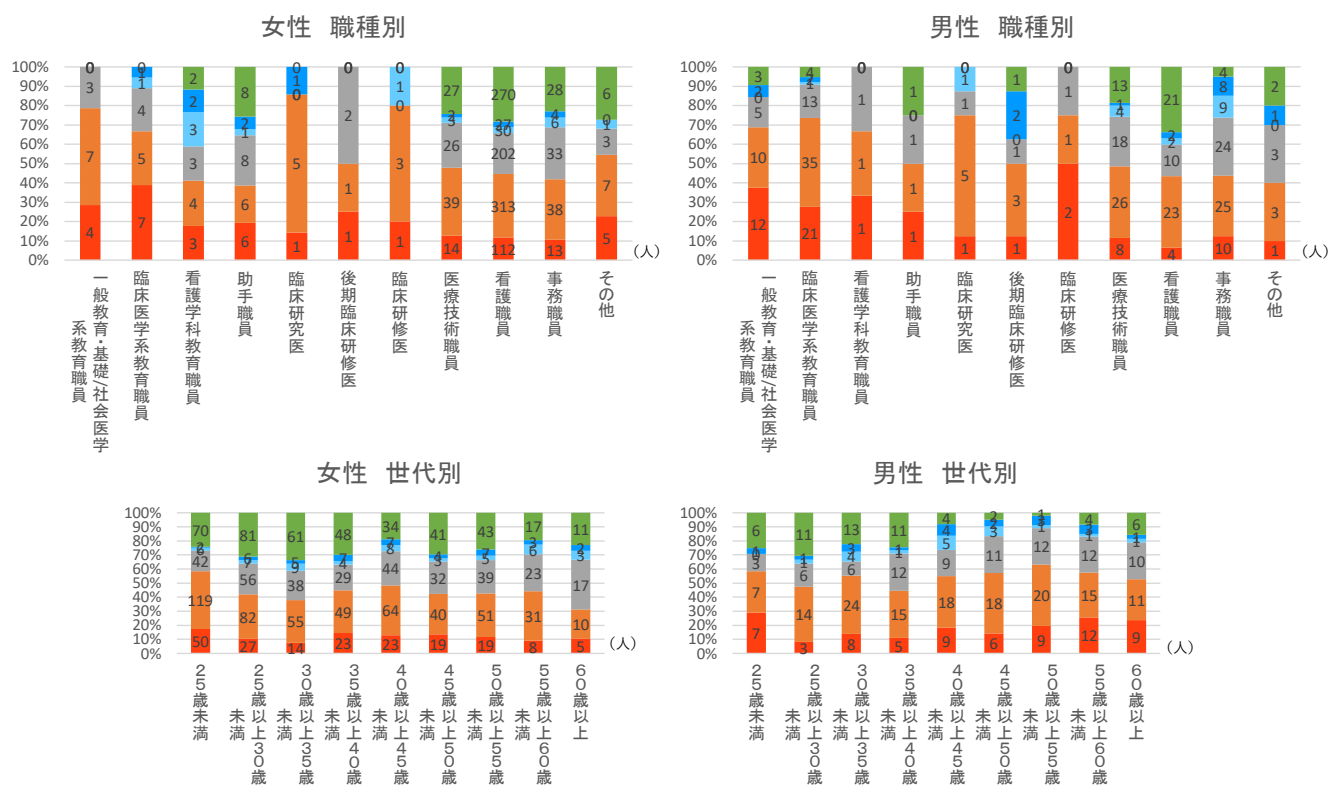
4-9)労働人口減少の対策ができますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



4-9) 労働人口減少の対策ができますか？②

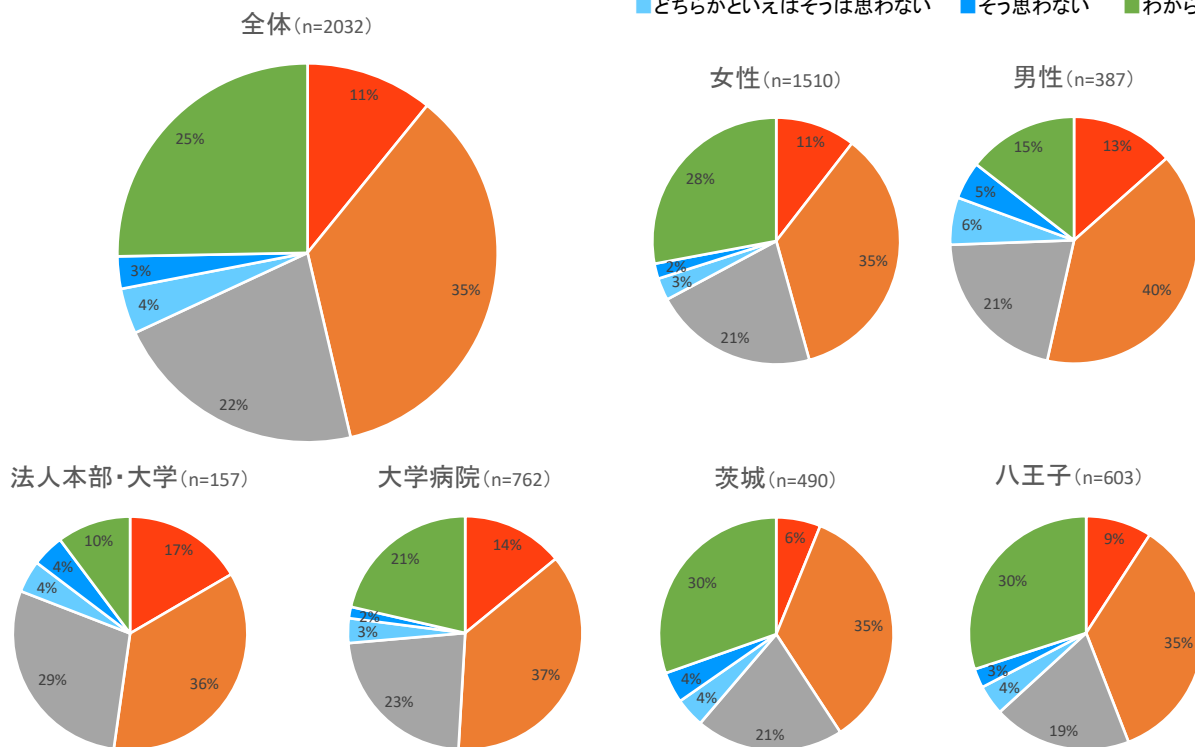
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



※医療技術職員（薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など）
看護職員（看護師・看護助手など）

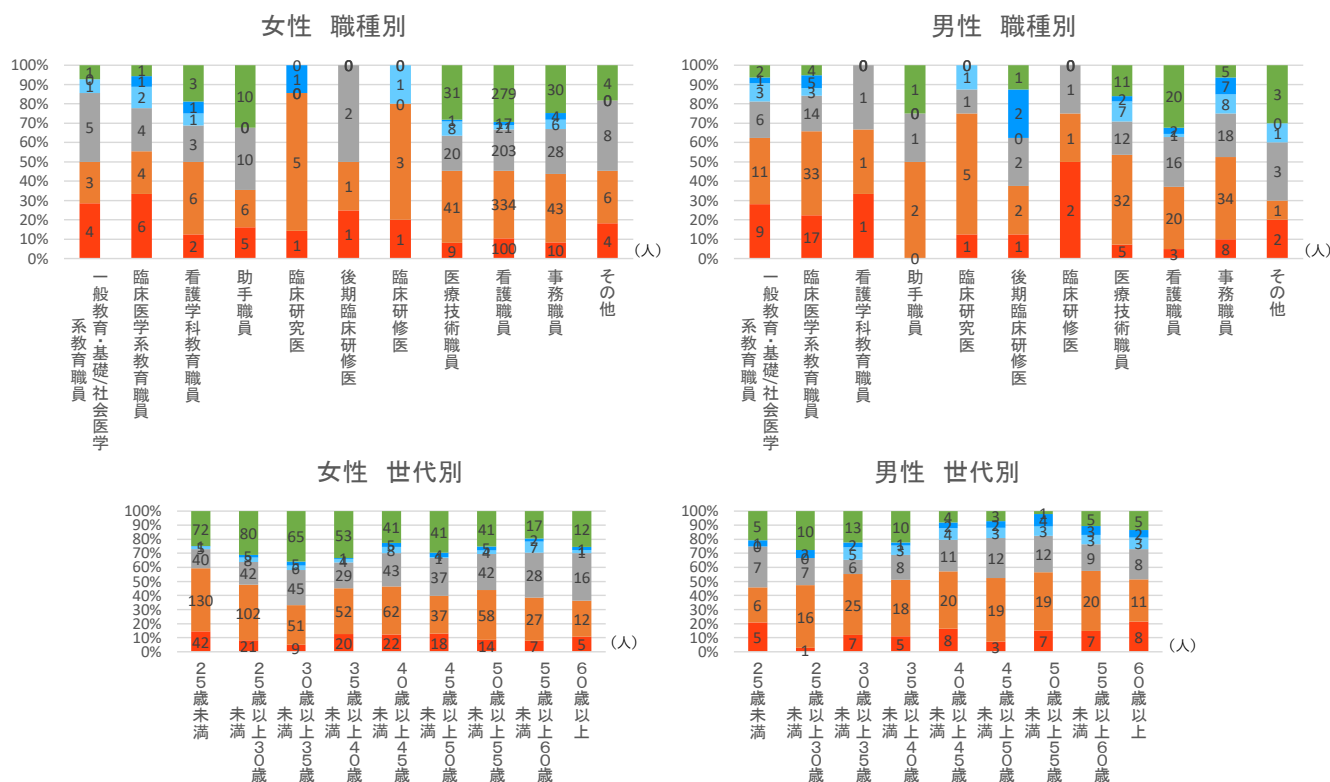
4-10) 組織の競争力を高められると思いますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



4-10) 組織の競争力を高められると思いますか？②

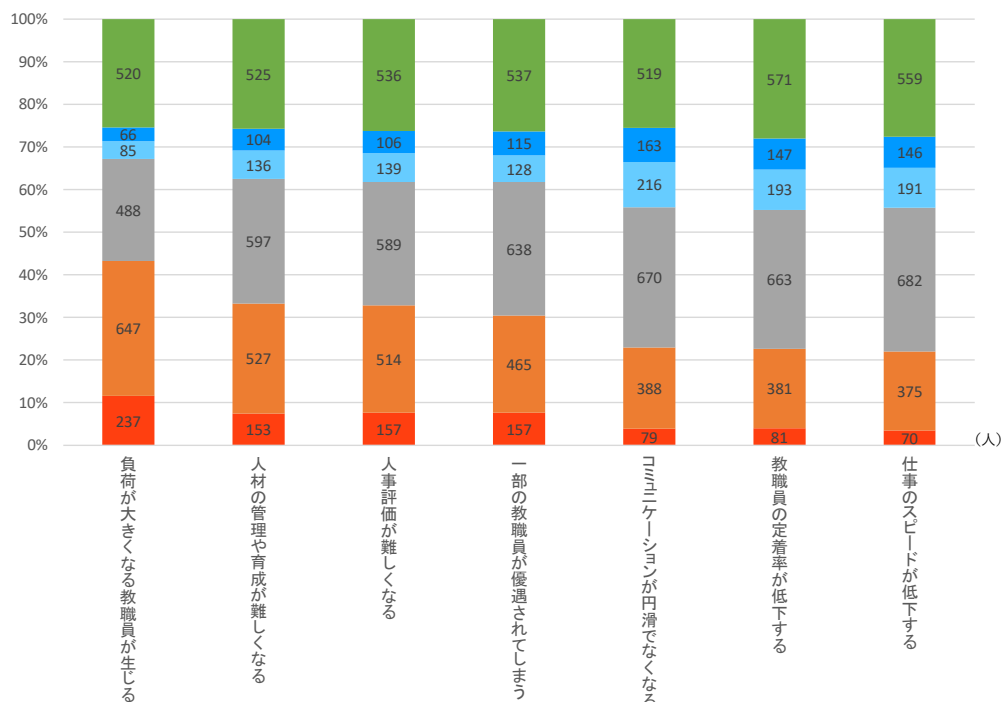
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



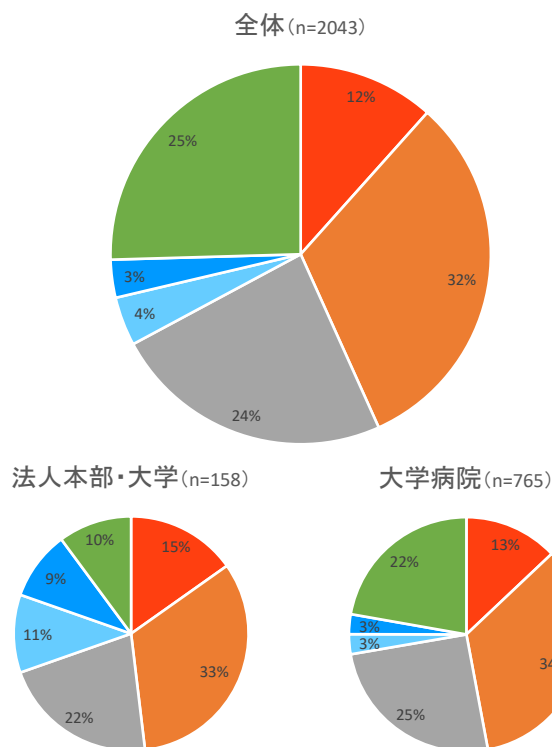
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

5.ダイバーシティ推進のデメリットについて自分の考えに最も近いものを回答してください。

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない ■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない

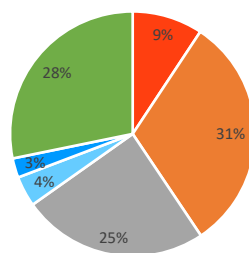


5-1) 負荷が大きくなる教職員が生じると思いますか？①

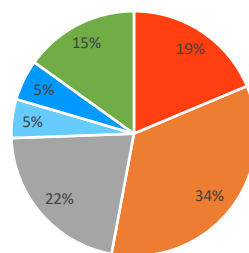


■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない

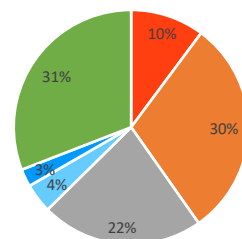
女性 (n=1517)



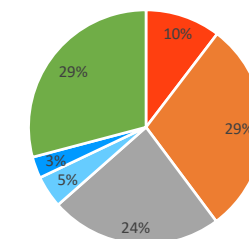
男性 (n=391)



茨城 (n=492)



八王子 (n=608)

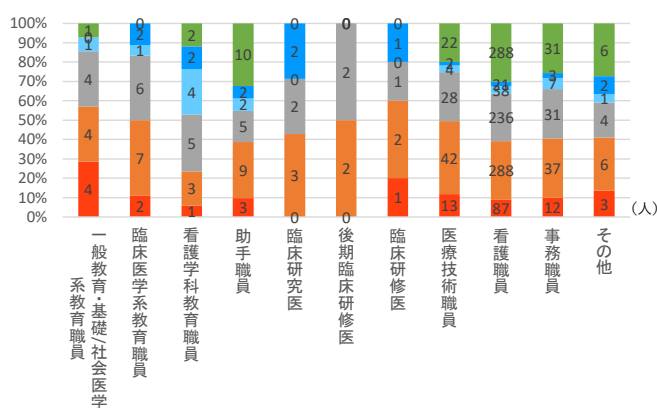


- 性別、施設間による回答の差はない。

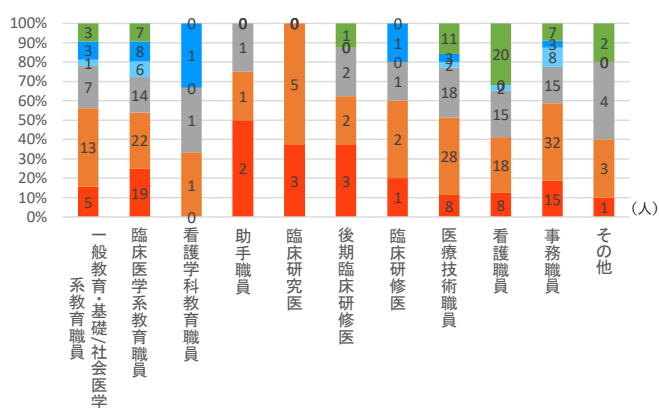
5-1) 負荷が大きくなる教職員が生じると思いますか？②

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない

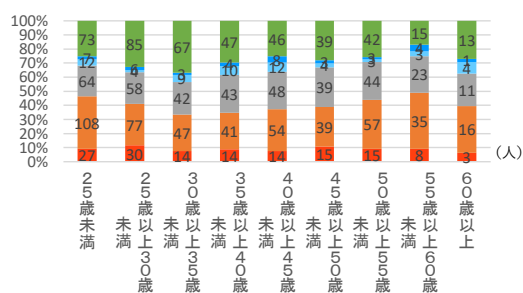
女性 職種別



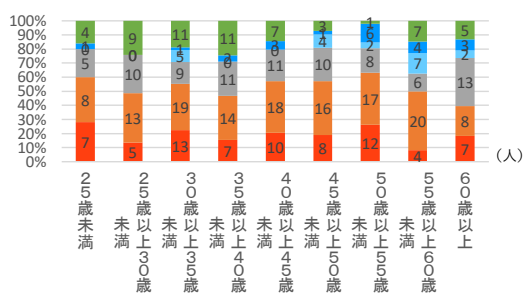
男性 職種別



女性 世代別



男性 世代別

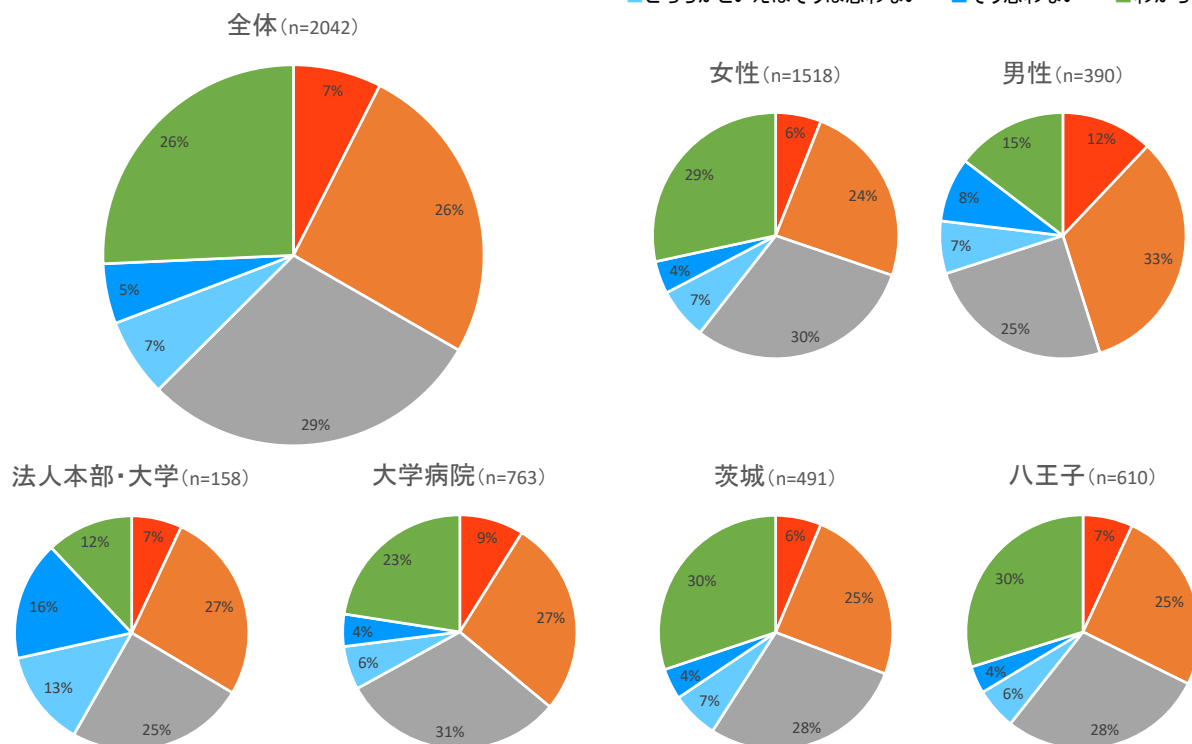


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

- 職種、年齢による回答の差はない。

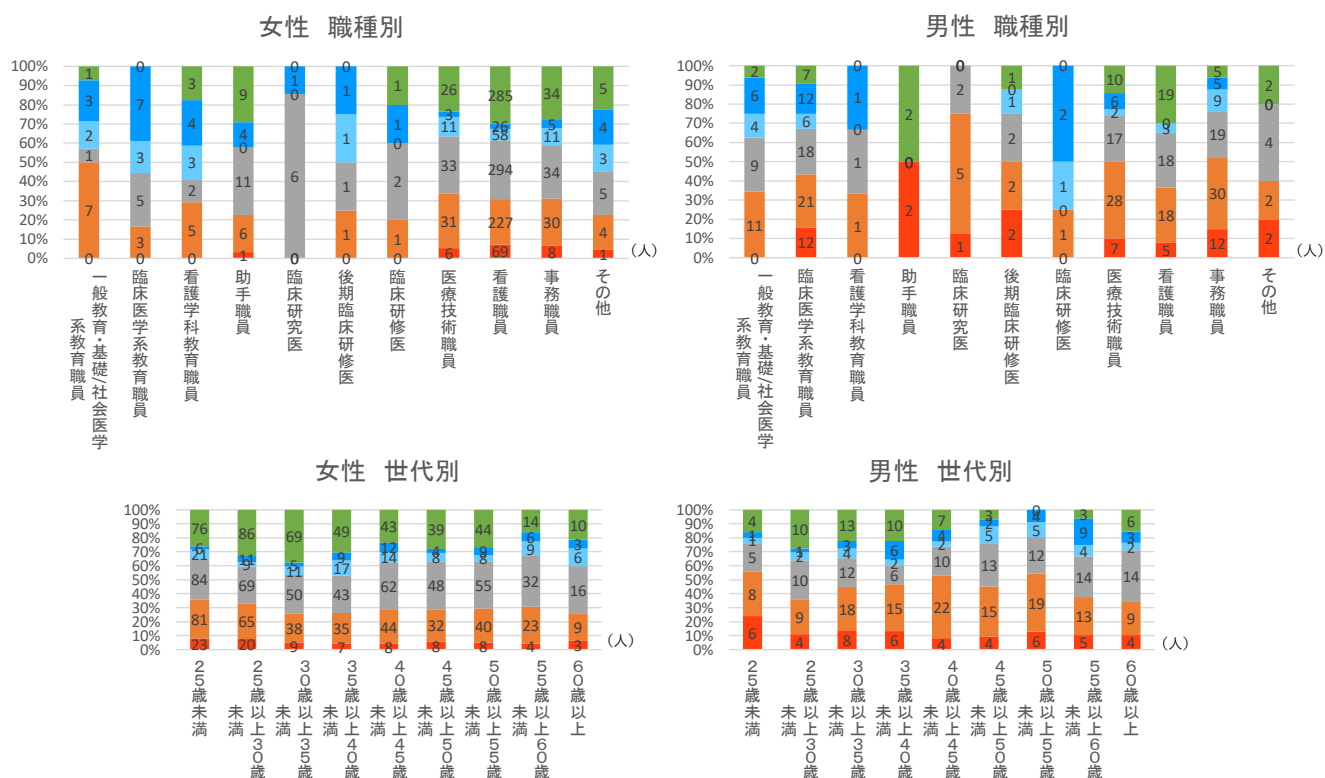
5-2) 人材の管理や育成が難しくなると感じますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



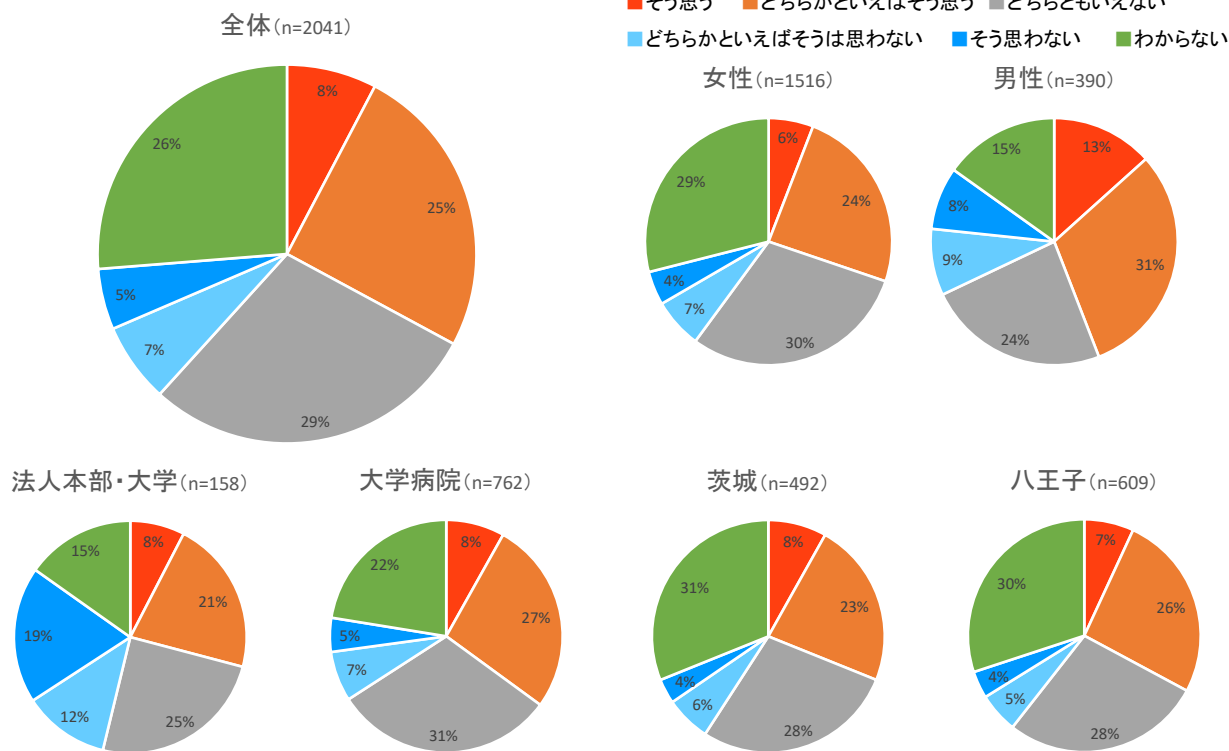
5-2) 人材の管理や育成が難しくなると感じますか？②

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない

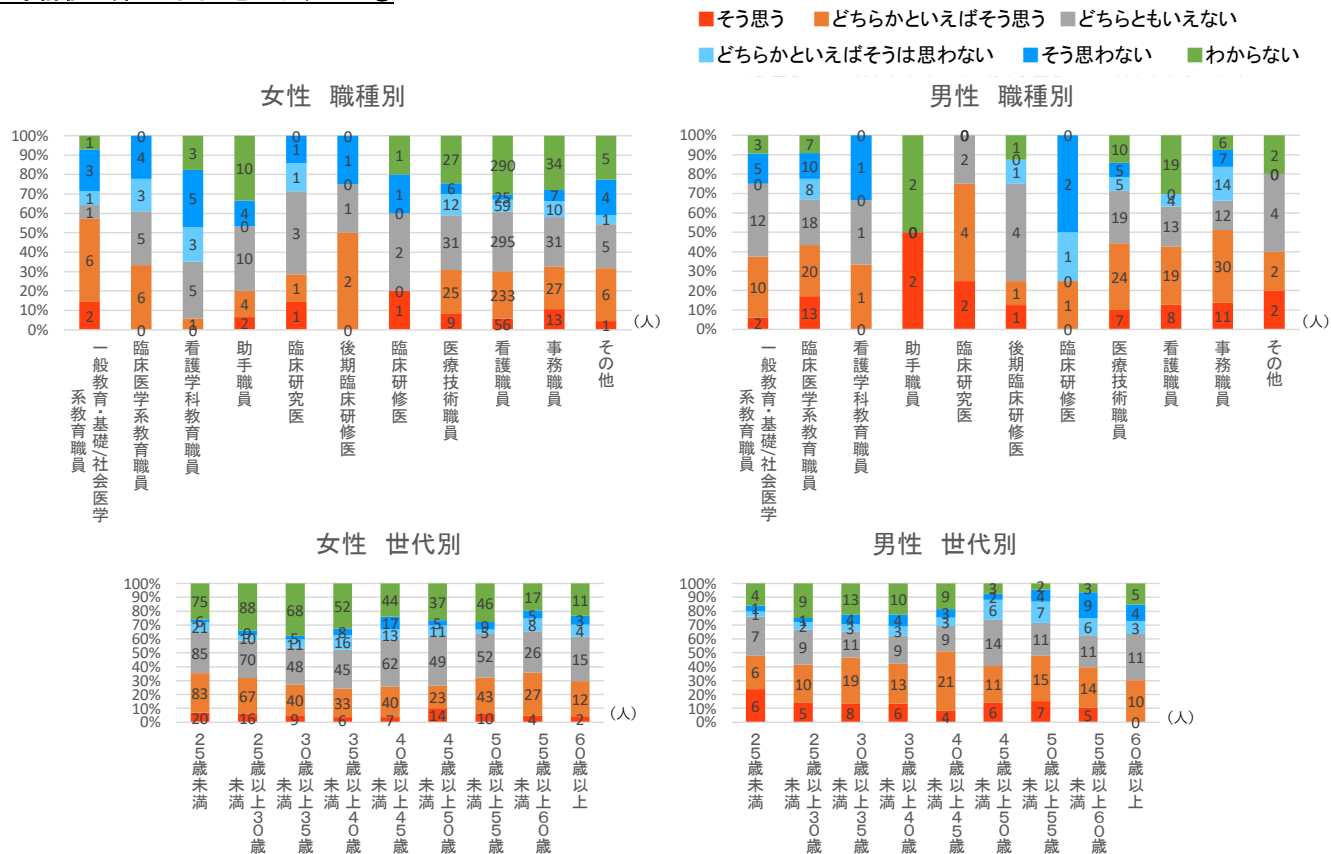


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

5-3) 人事評価が難しくなると感じますか？①

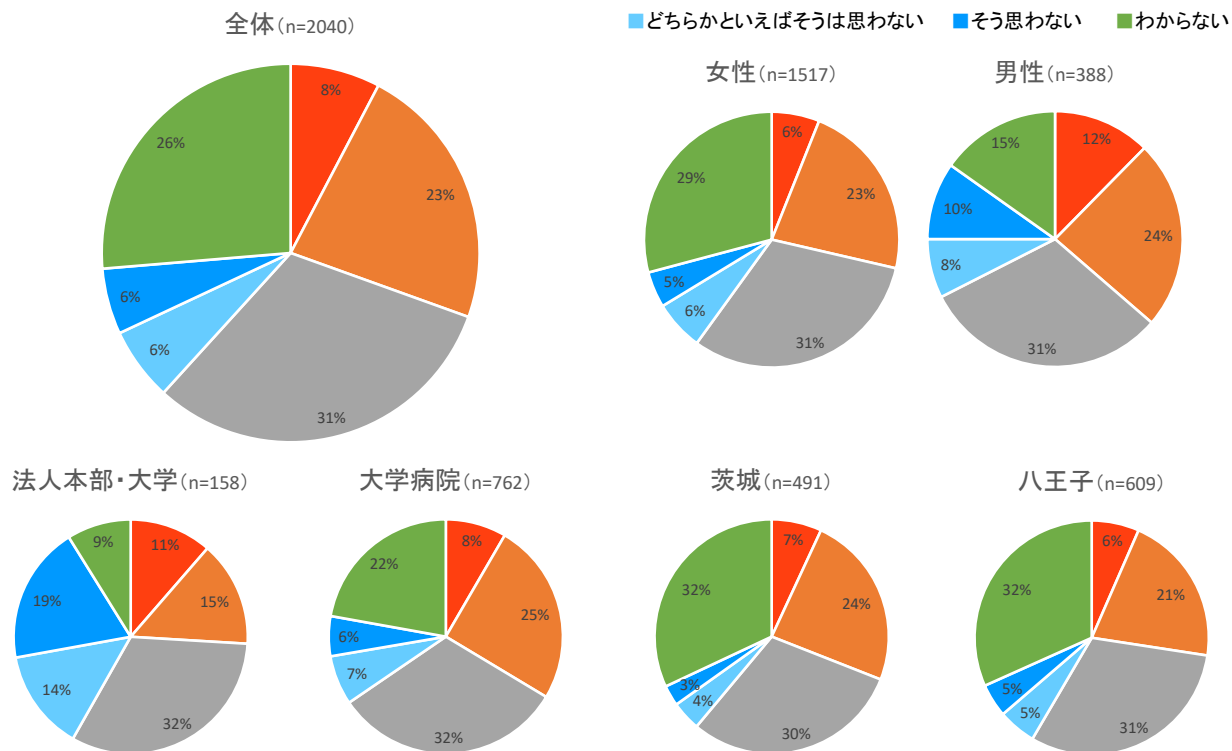


5-3) 人事評価が難しくなると感じますか？②



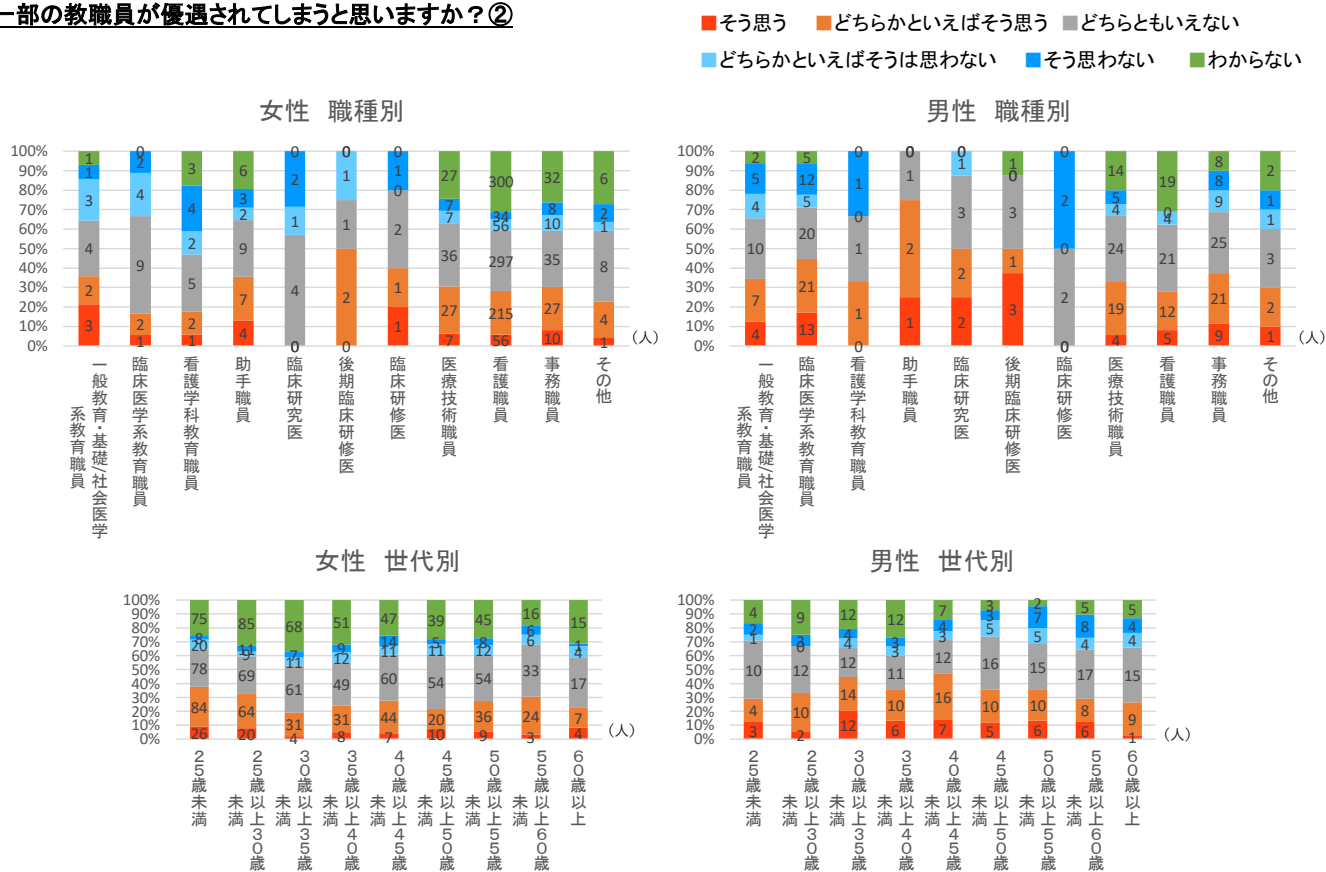
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

5-4)一部の教職員が優遇されてしまうと思いますか？①



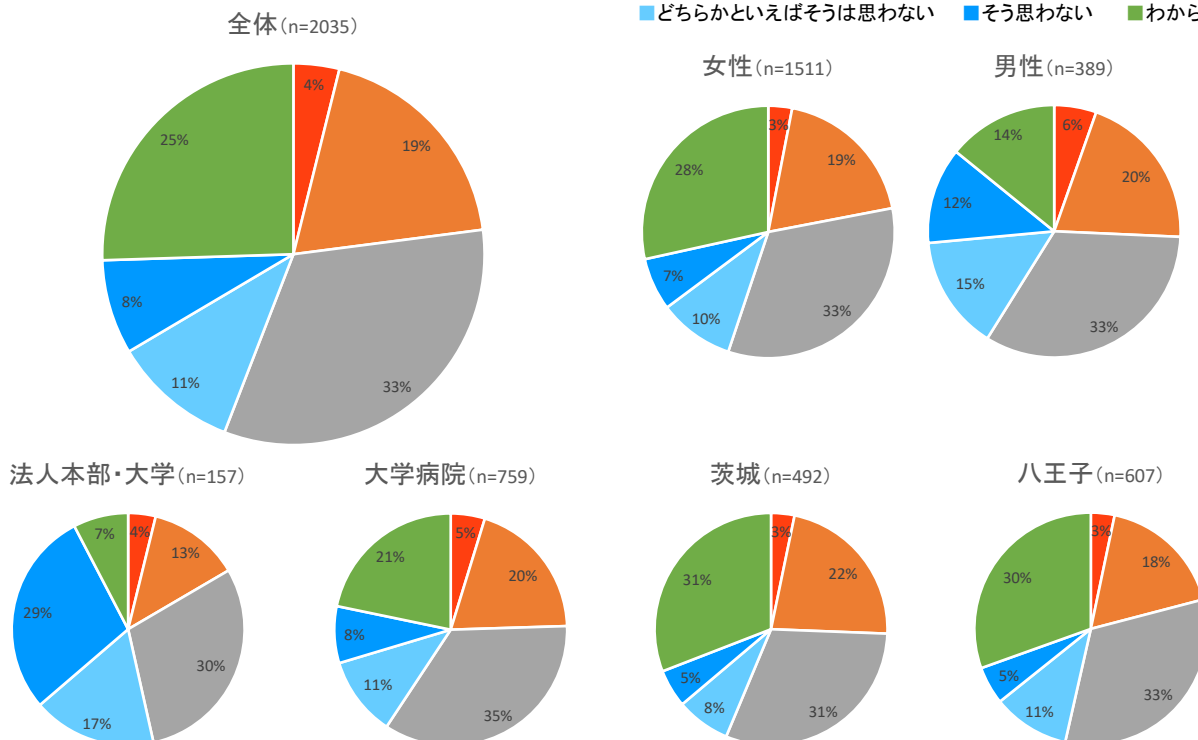
- ・大学では明確な否定の意思表示が他施設の3倍以上ある

5-4)一部の教職員が優遇されてしまうと思いますか？②



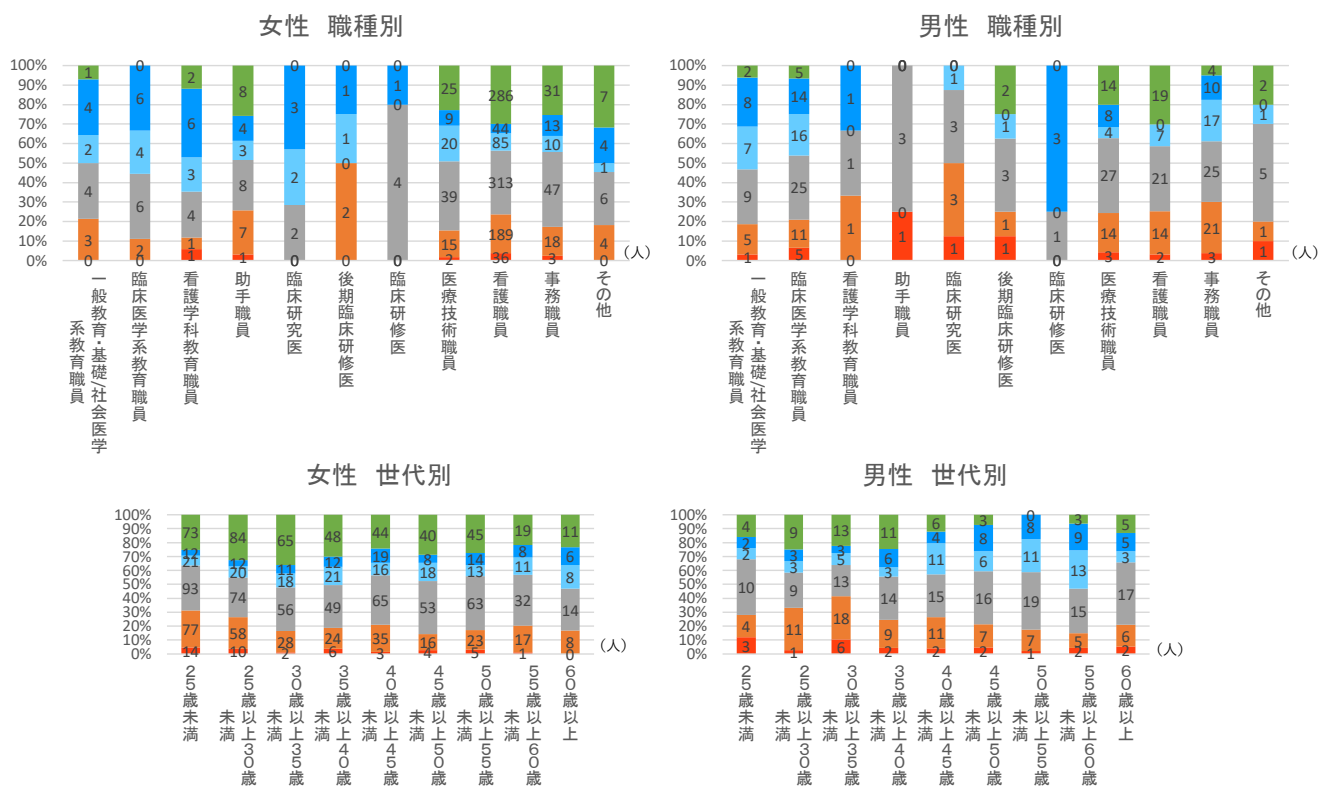
5-5)コミュニケーションが円滑でなくなるといいますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



5-5)コミュニケーションが円滑でなくなるといいますか？②

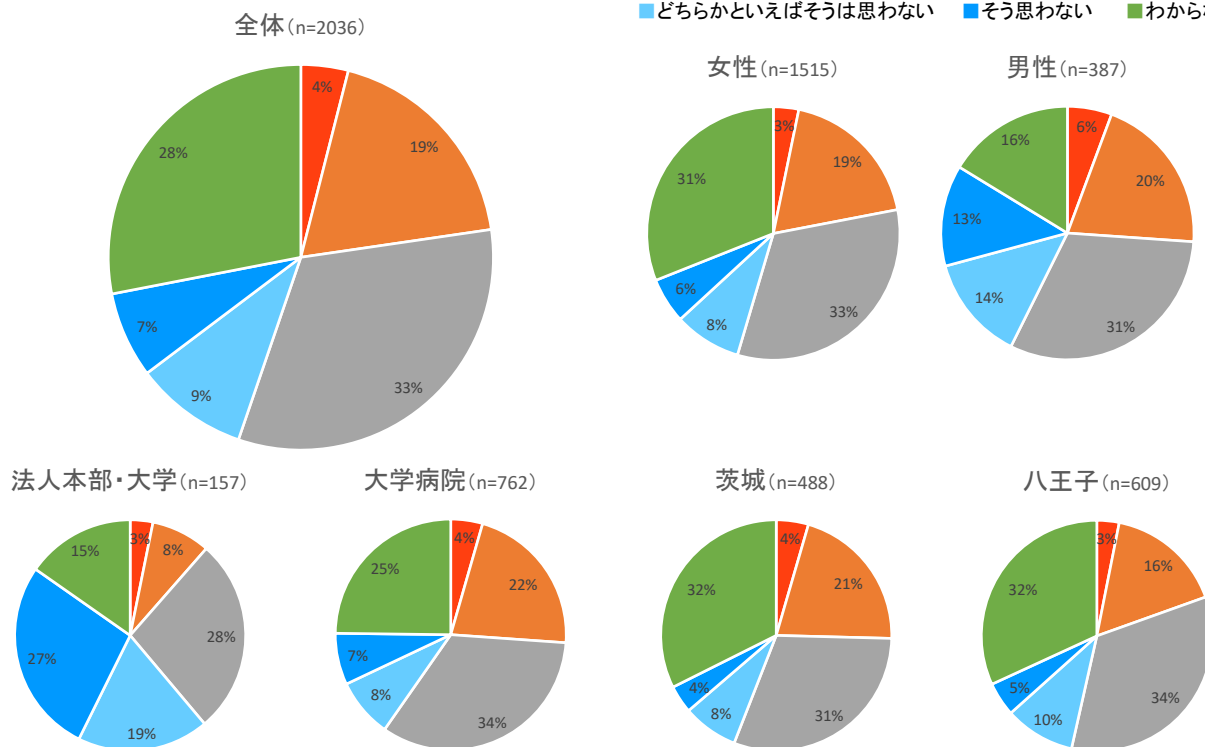
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

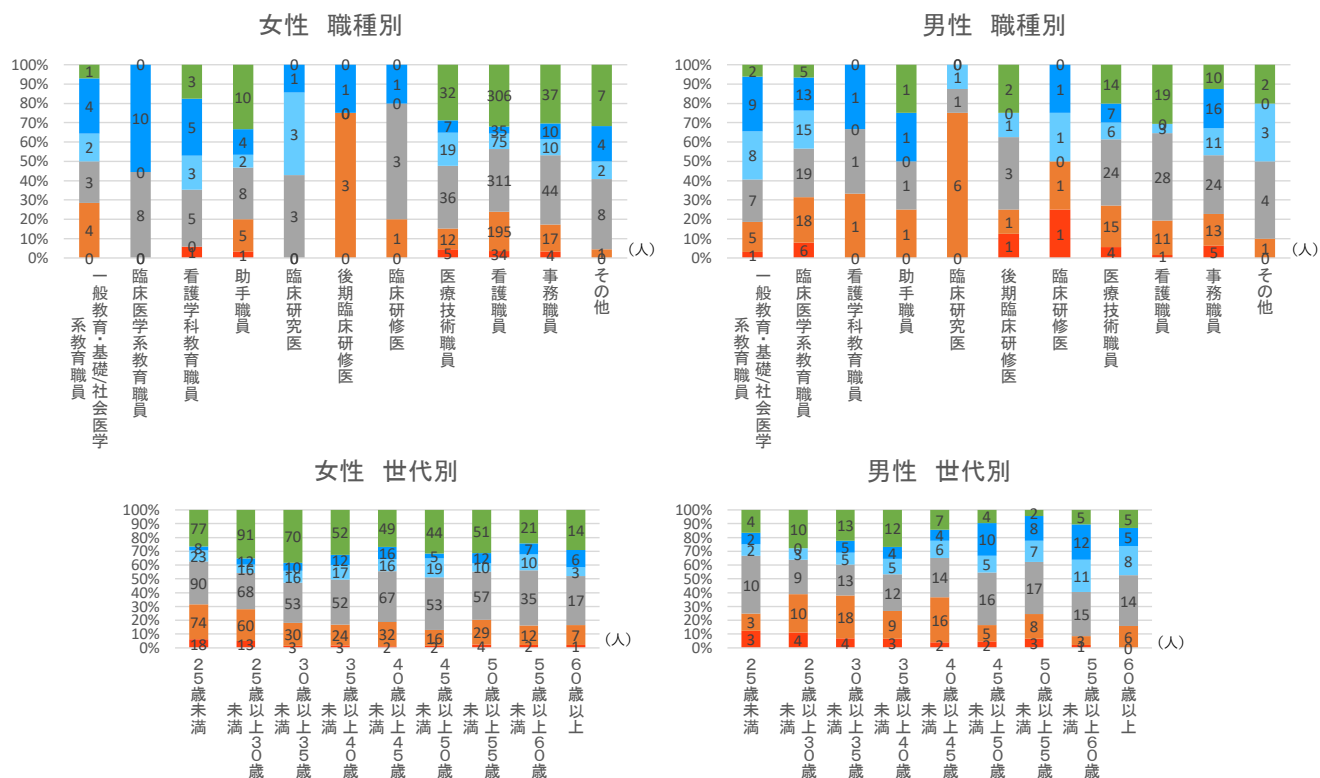
5-6)教職員の定着率が低下すると思いますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



5-6)教職員の定着率が低下すると思いますか？②

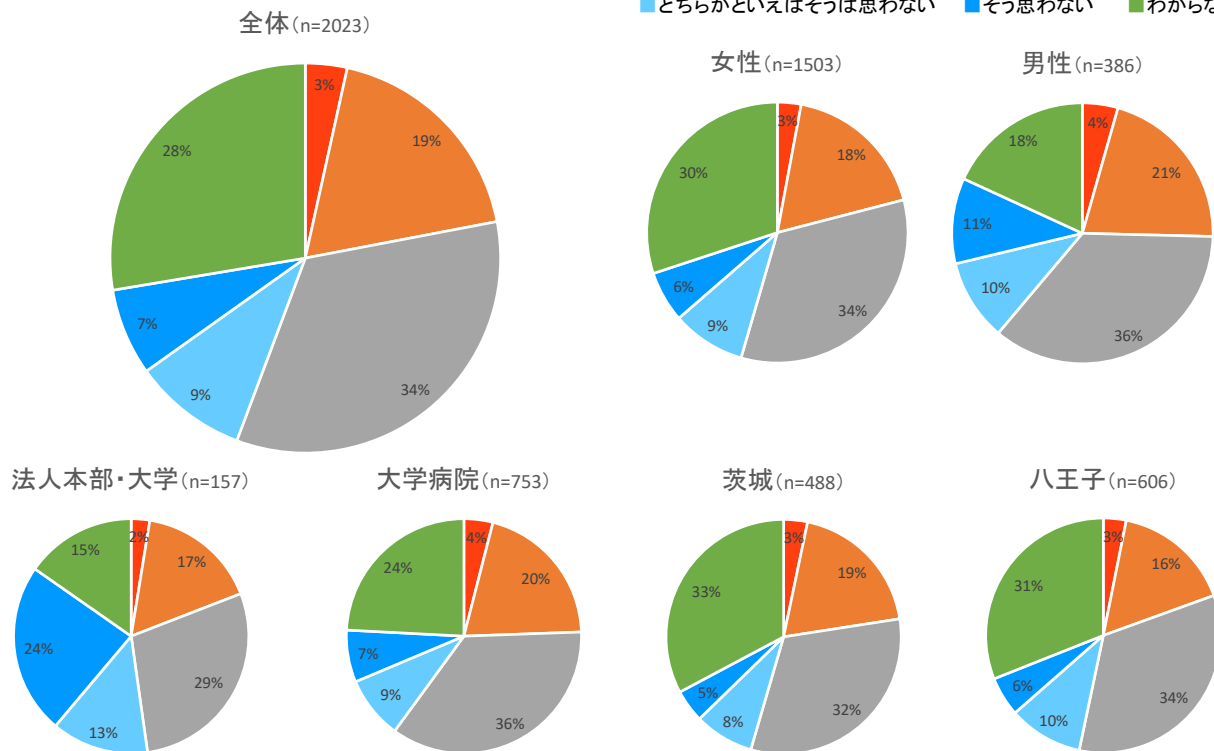
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

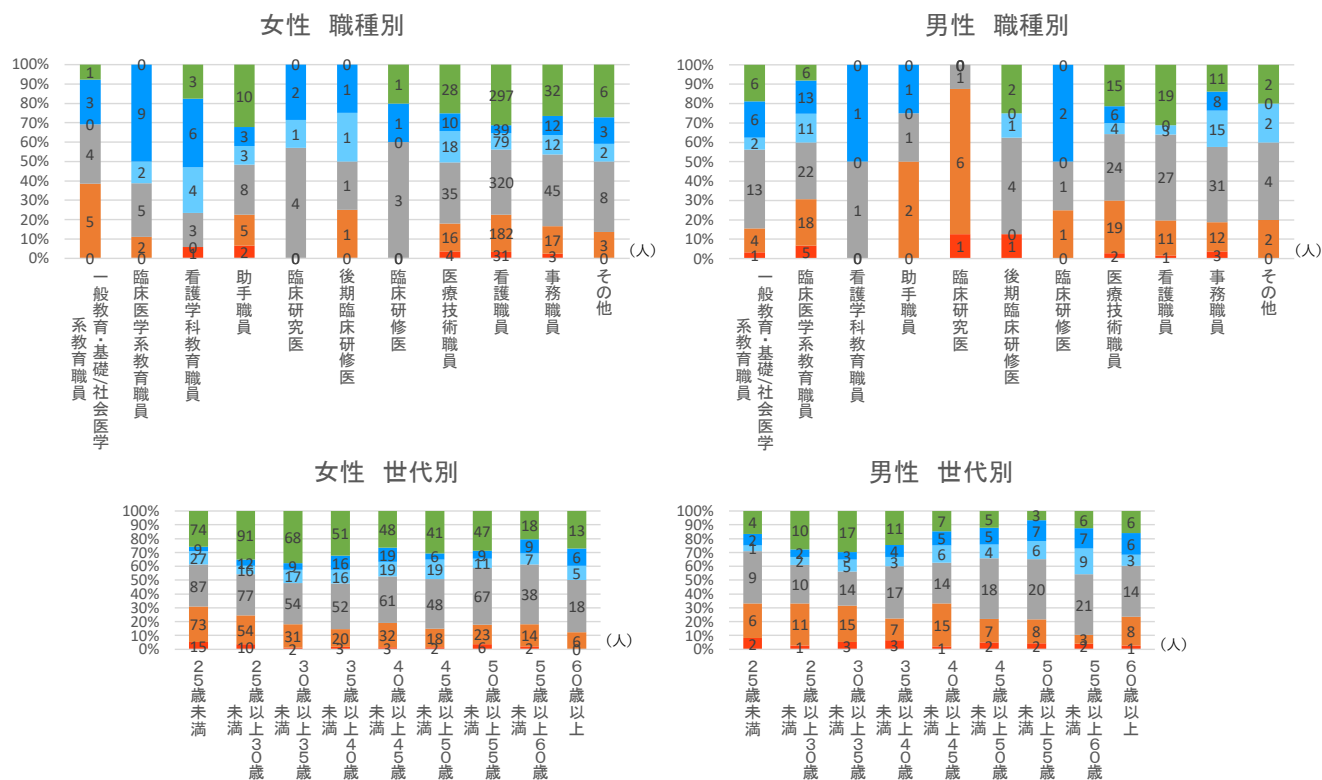
5-7) 仕事のスピードが低下すると思いますか？①

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない



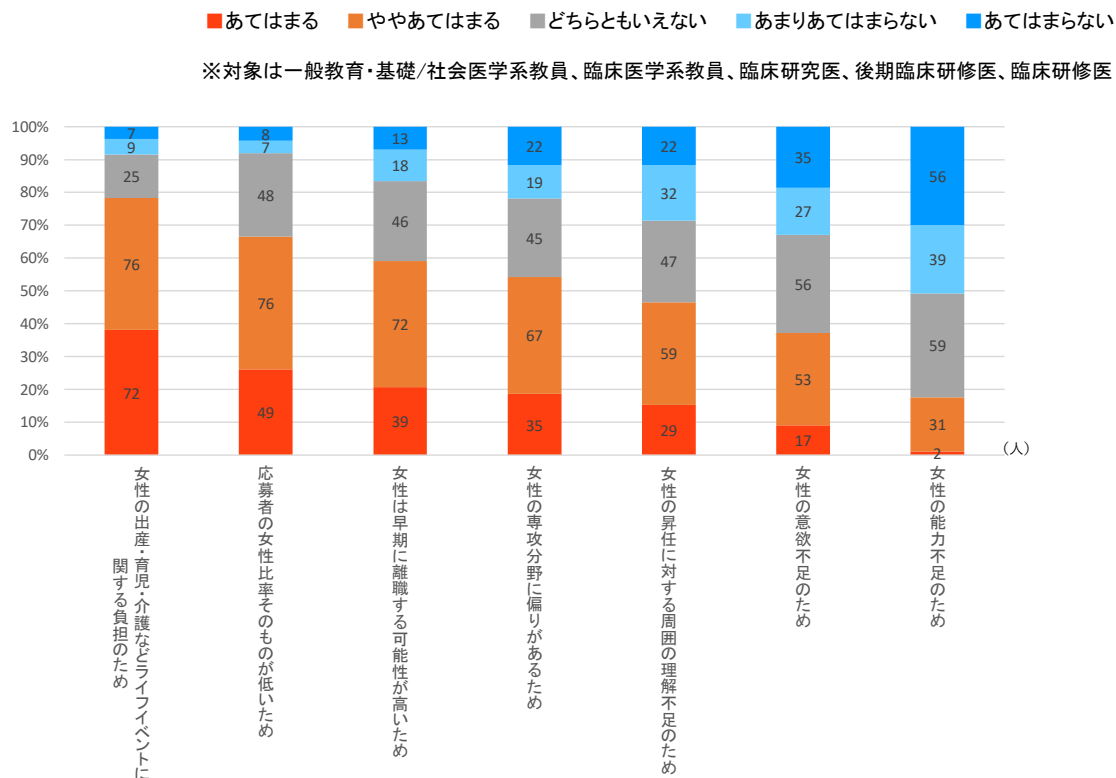
5-7) 仕事のスピードが低下すると思いますか？②

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない
■ どちらかといえばそうは思わない ■ そう思わない ■ わからない

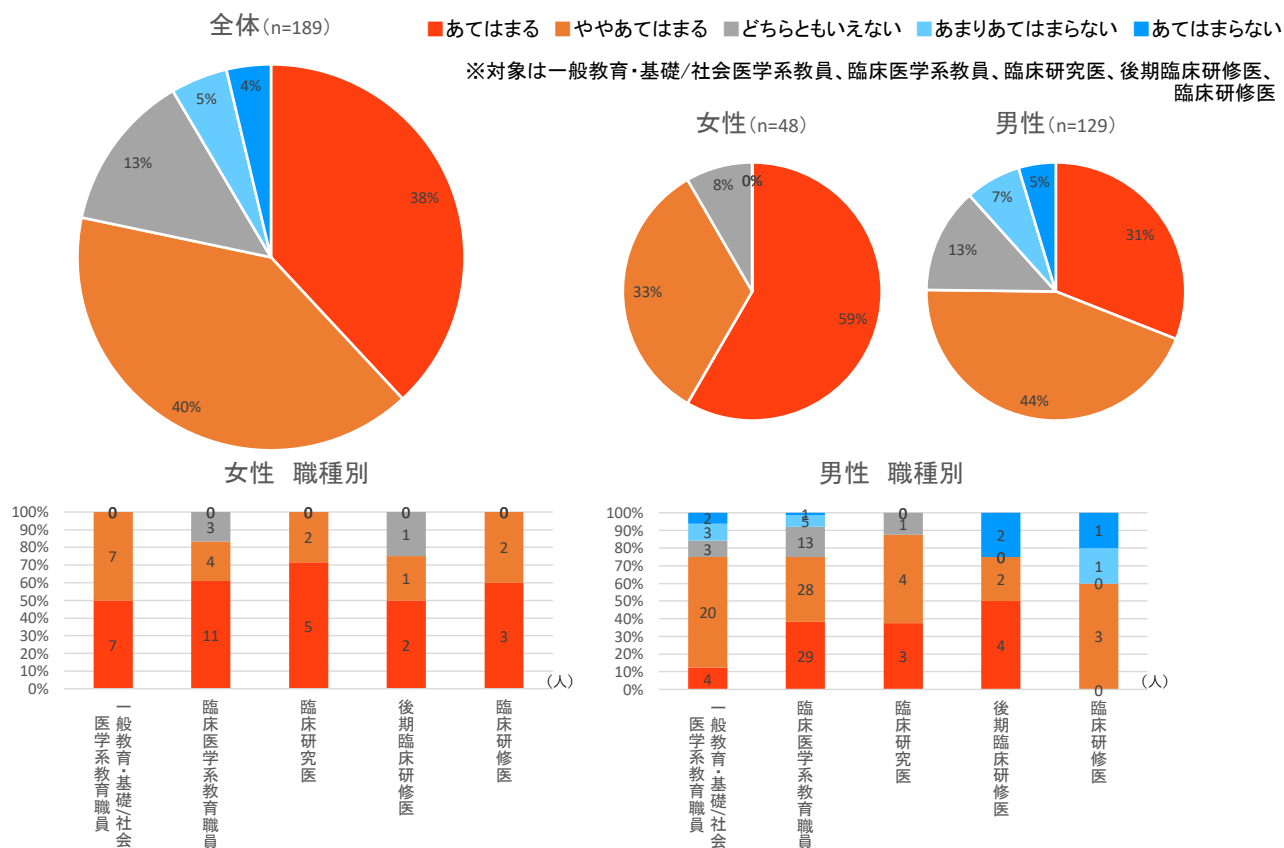


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

6.東京医科大学における女性教授の比率は 11.9%(R4 年 5 月、医学科 6.4%、看護学科 88.9%)と一般事業主行動計画に掲げる目標より低い状況です。その理由について以下の事柄がどれほどあてはまると思いますか？

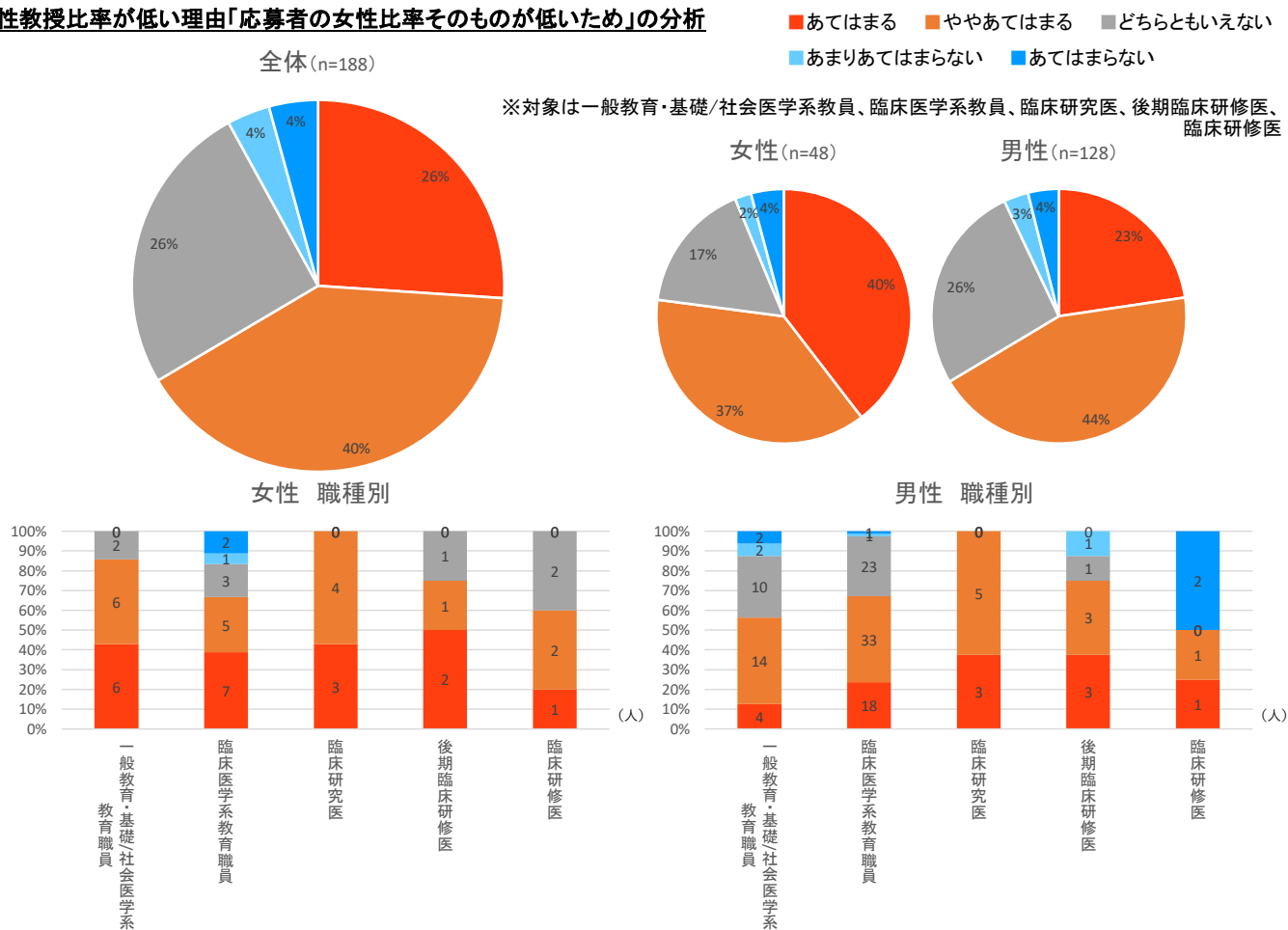


6-1) 女性教授比率が低い理由「女性の出産・育児・介護などライフイベントに関する負担のため」の分析

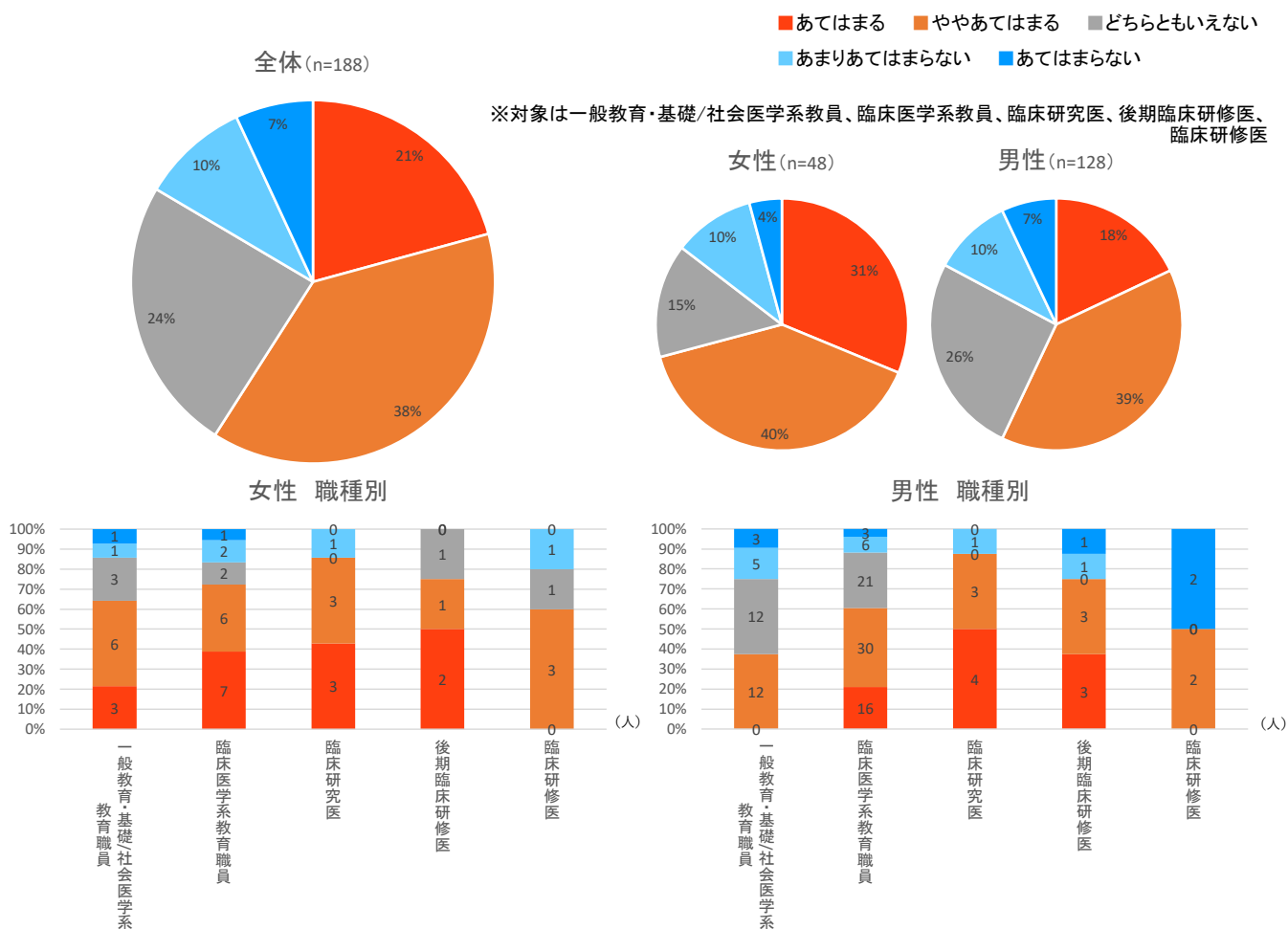


- ・女性の方が、ライフイベントに関する負担が理由としてあると回答。

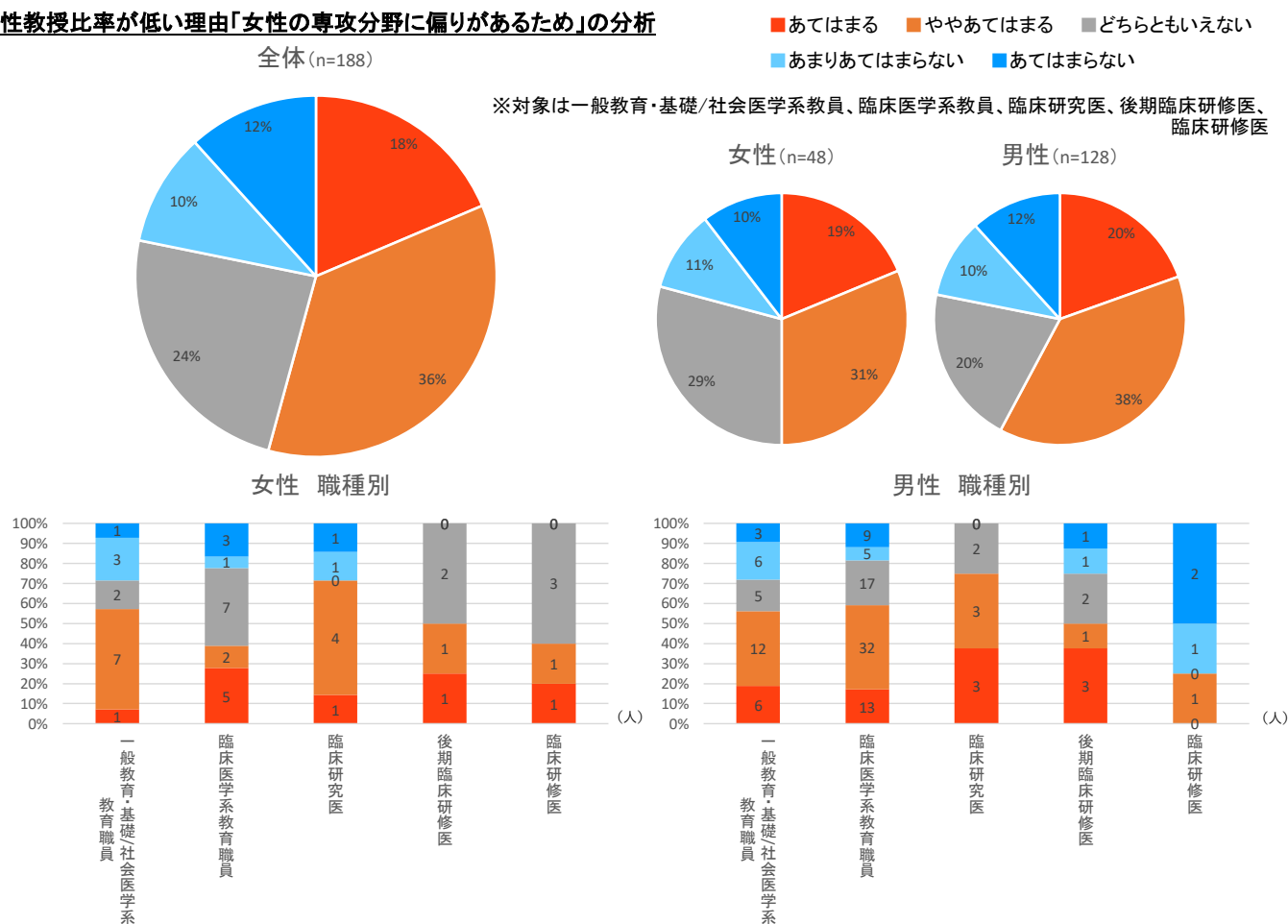
6-2) 女性教授比率が低い理由「応募者の女性比率そのものが低い」の分析



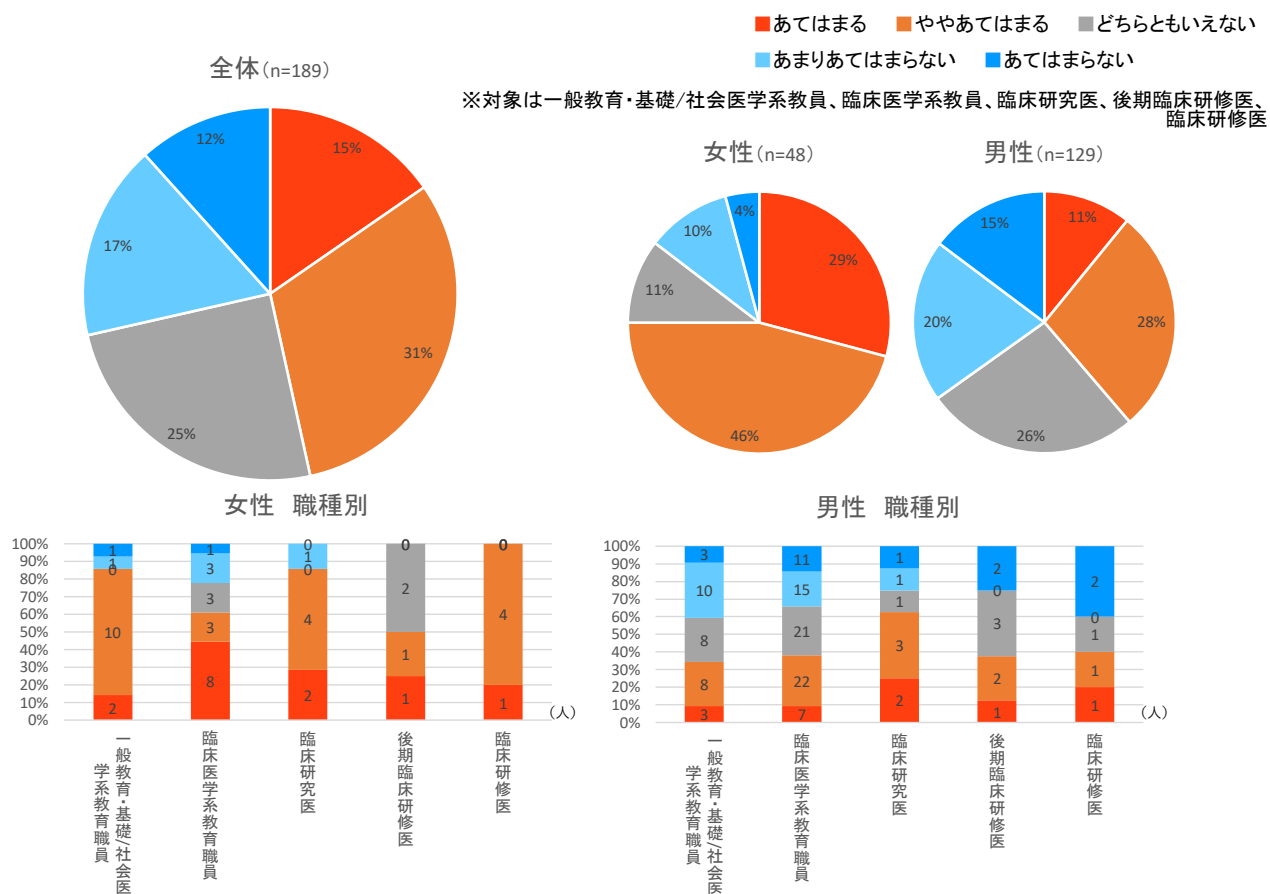
6-3) 女性教授比率が低い理由「女性は早期に離職する可能性が高い」の分析



6-4) 女性教授比率が低い理由「女性の専攻分野に偏りがあるため」の分析

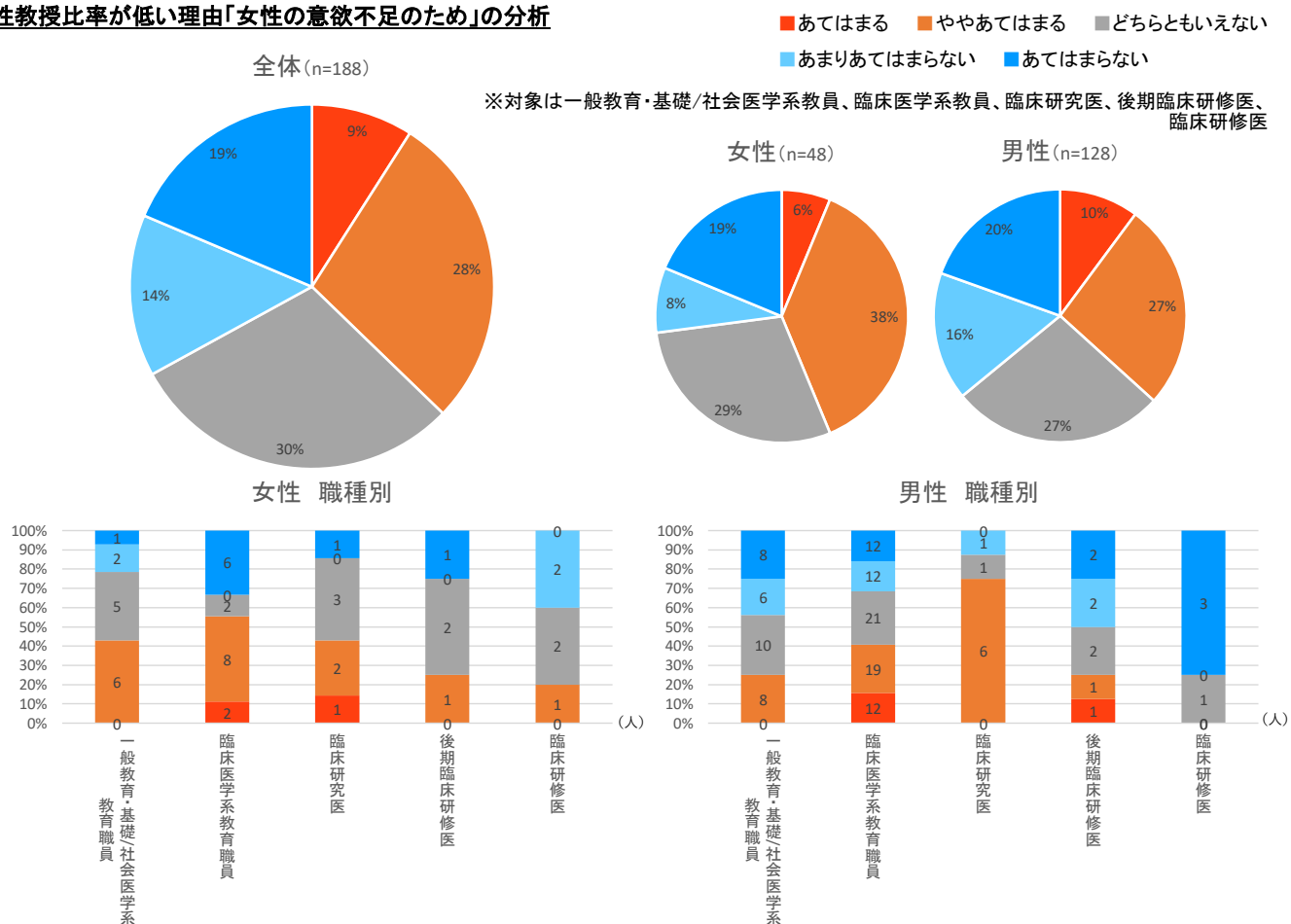


6-5) 女性教授比率が低い理由「女性の昇任に対する周囲の理解不足のため」の分析

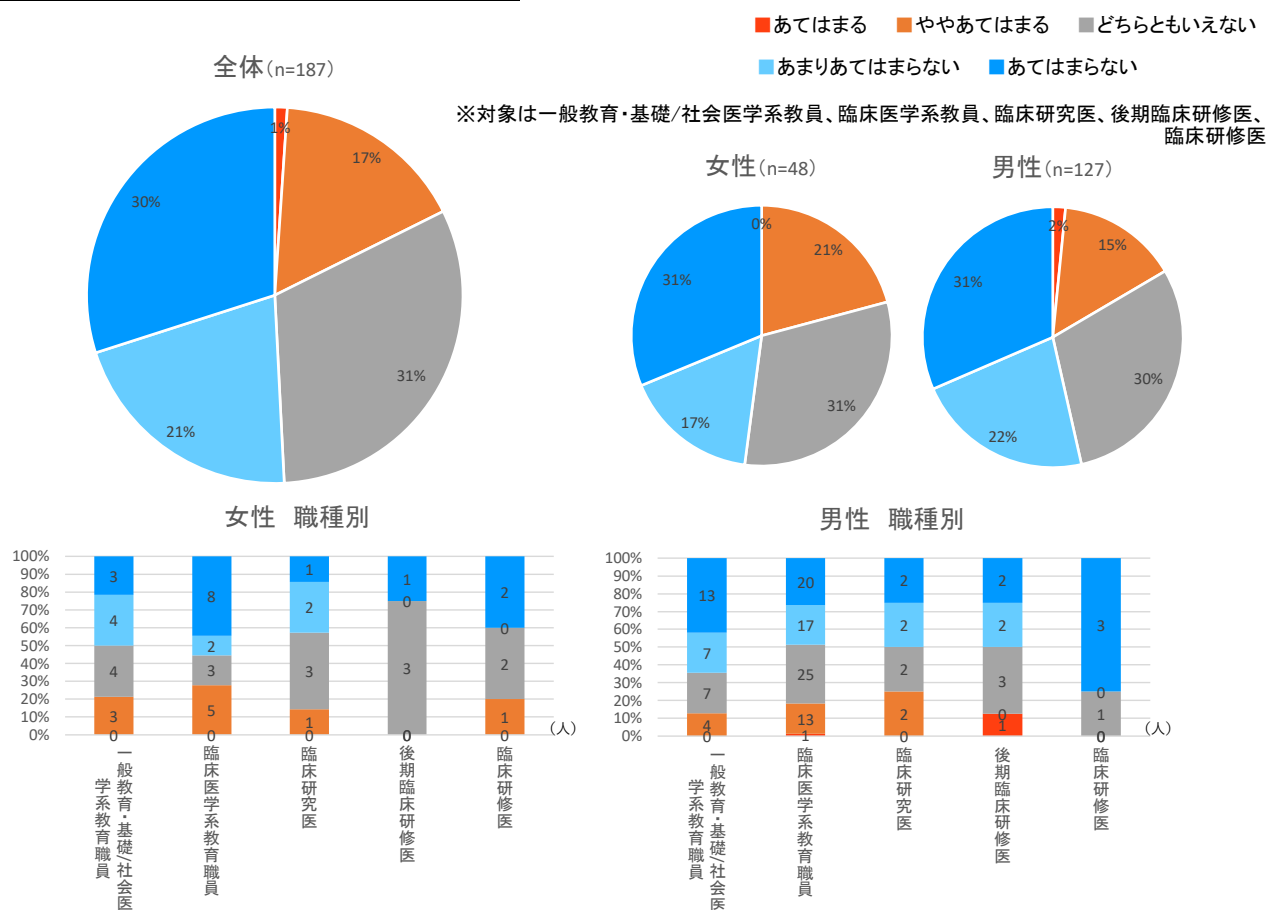


- ・ 半数が、周囲の理解不足を理由としているが、女性の方がよりあてはまると考えている。

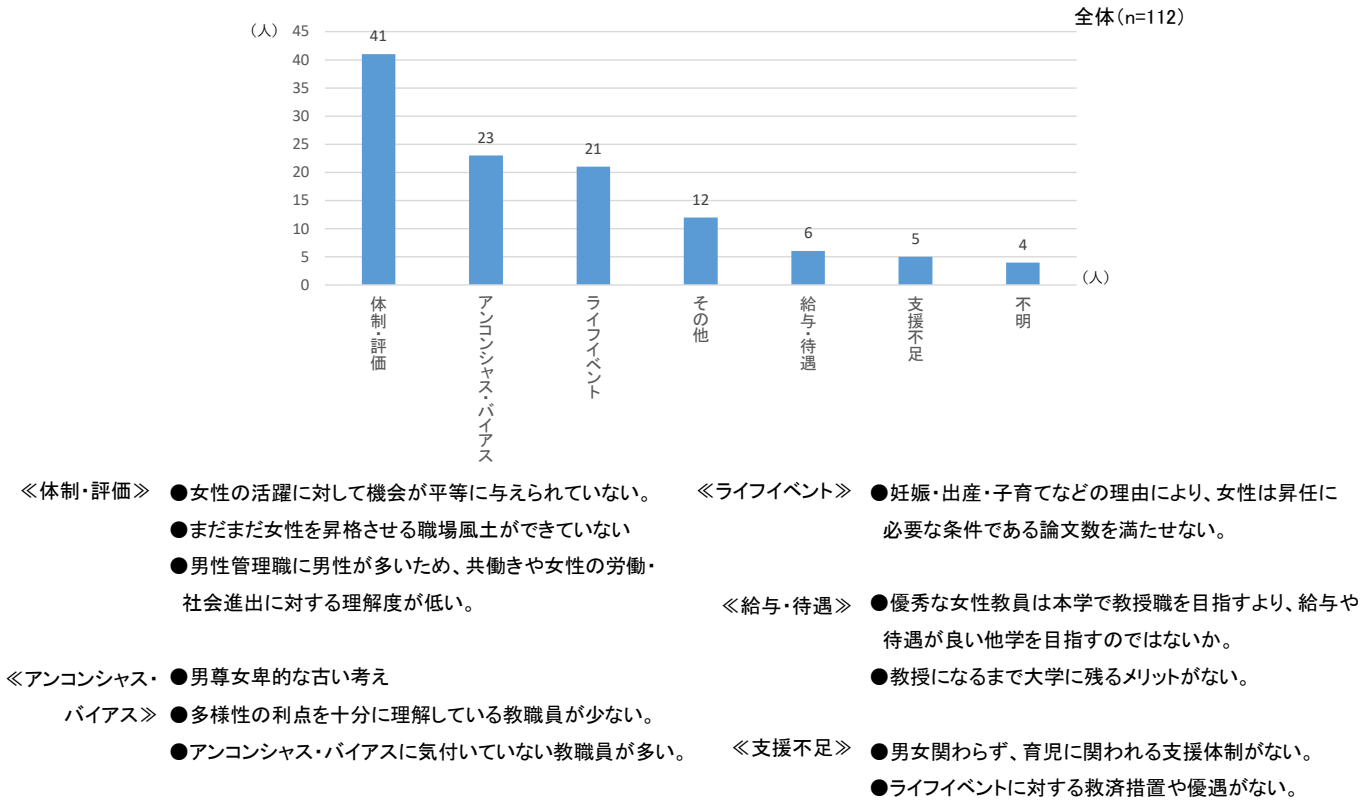
6-6) 女性教授比率が低い理由「女性の意欲不足のため」の分析



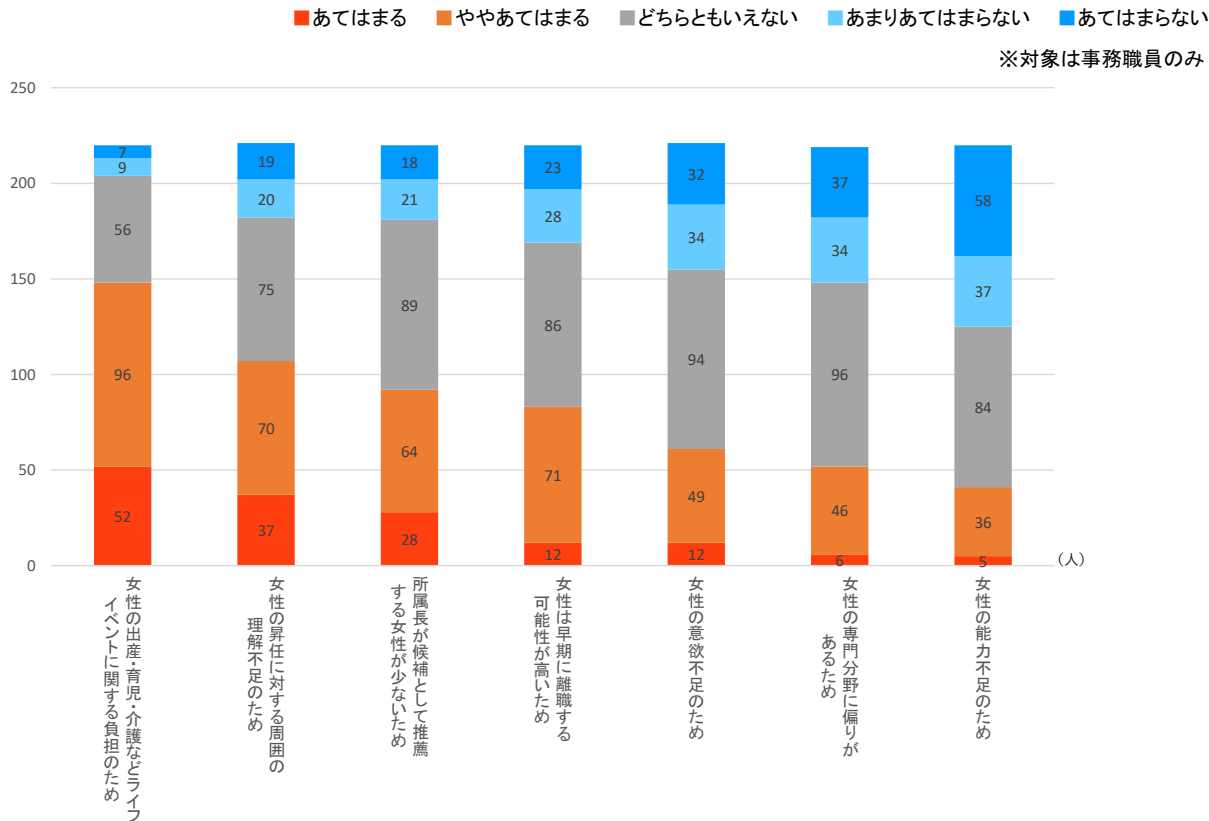
6-7) 女性教授比率が低い理由「女性の能力不足のため」の分析



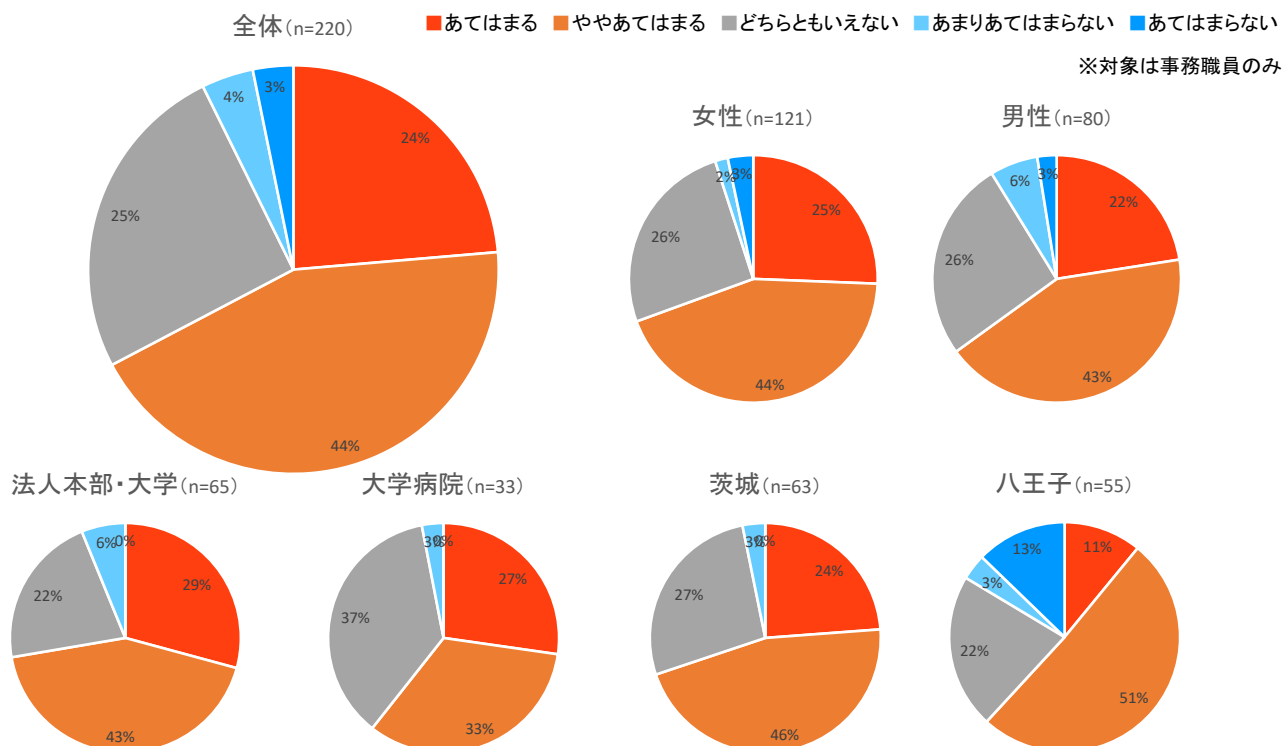
7.女性教授比率が低い理由について、ほかに考えられる理由がありましたら具体的に記入してください。



8. 東京医科大学における女性事務職員管理職の比率は 18.8%(R4 年 5 月)と一般事業主行動計画に掲げる目標より低い状況です。その理由について以下の事柄がどれほどあてはまると思いますか？

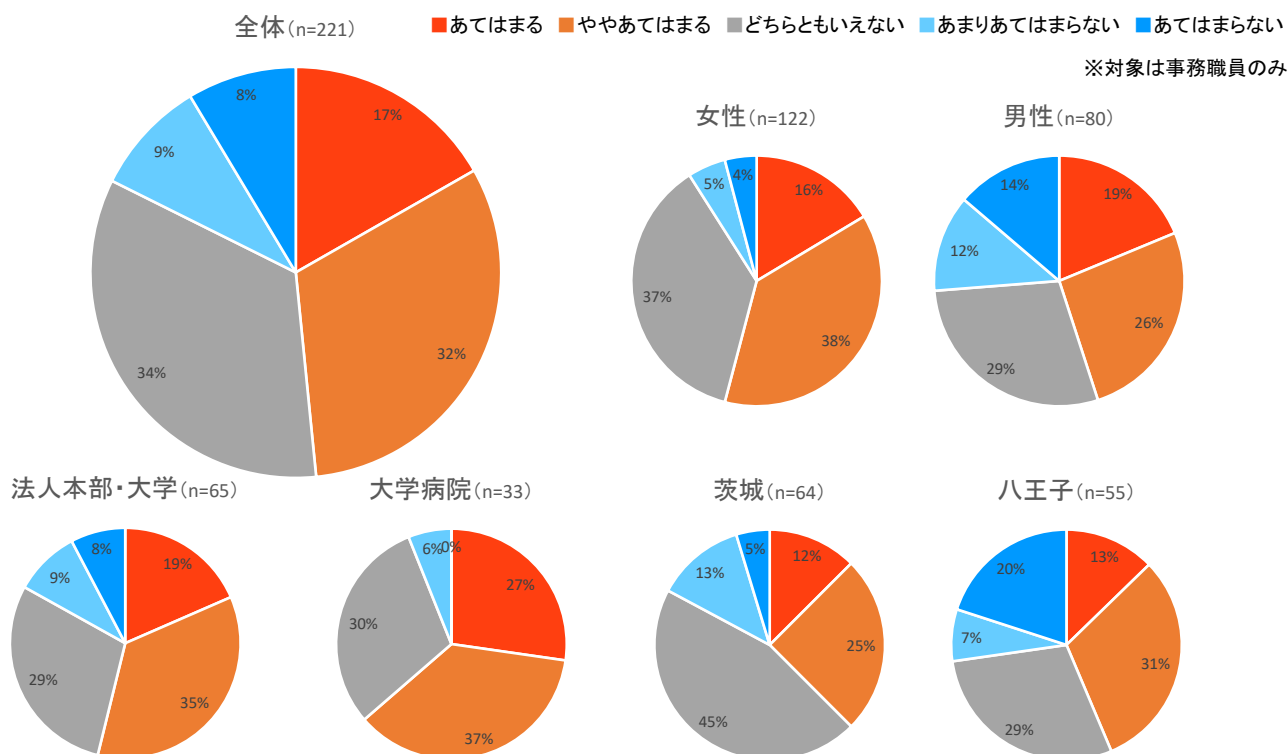


8-1) 女性事務職員管理職比率が低い理由「女性の出産・育児・介護などライフイベントに関する負担のため」の分析



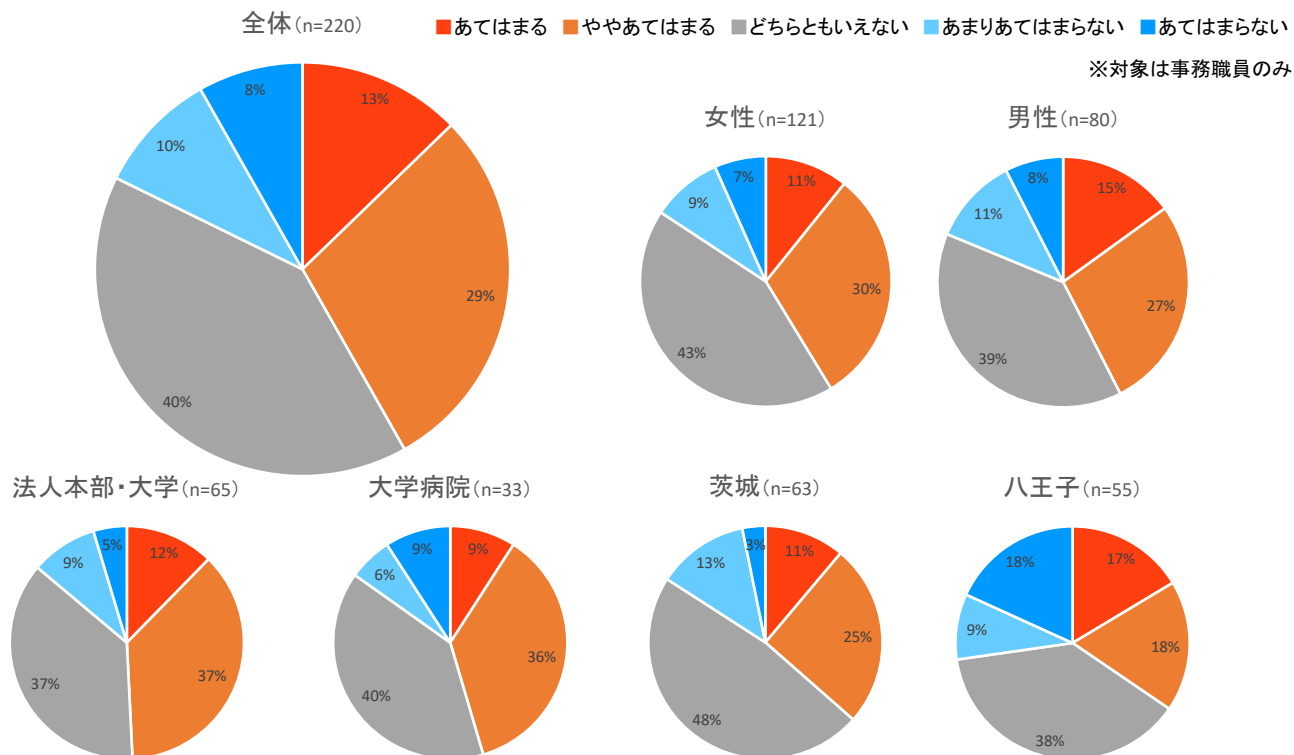
- ・ 男性も女性と同程度に、女性のライフイベントに関する負担が理由としてあると回答。
- ・ 八王子では、女性のライフイベントに関する負担が理由としてあてはまらないと考える意見が2割弱と他施設より多い。

8-2) 女性事務職員管理職比率が低い理由「女性の昇任に対する周囲の理解不足のため」の分析



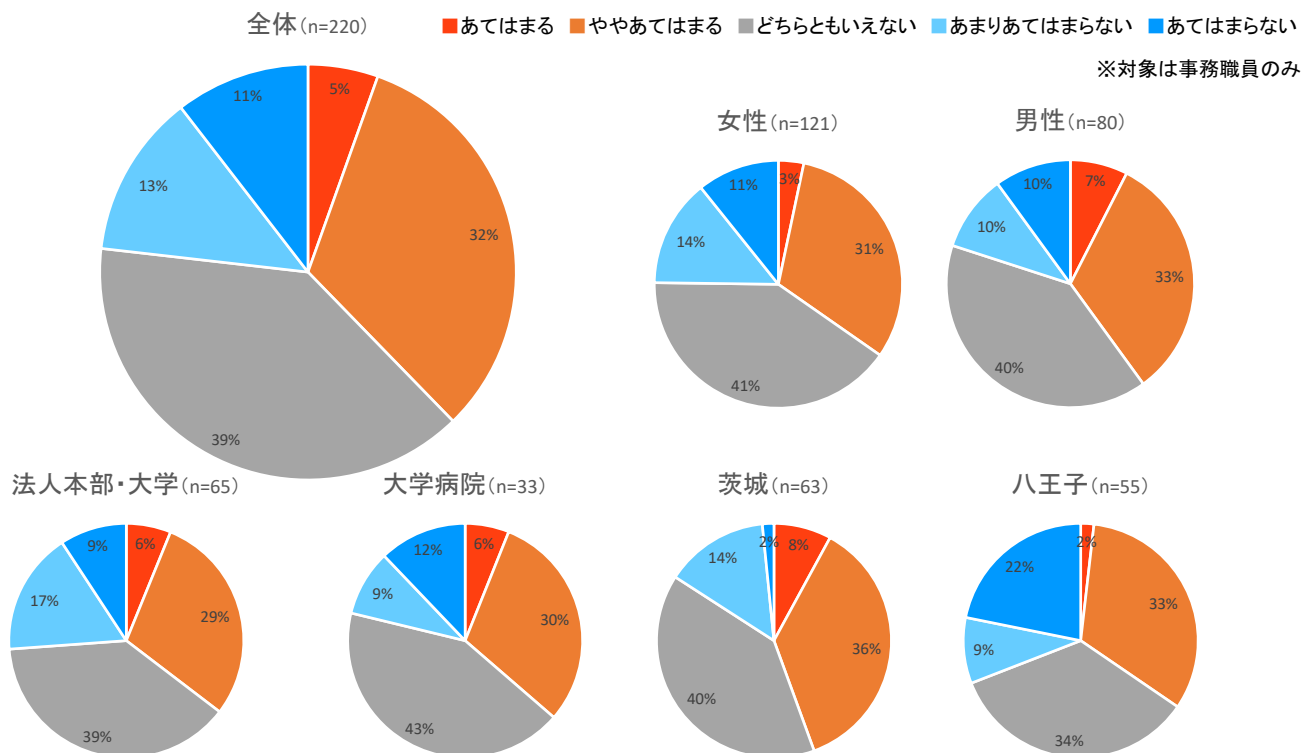
- ・ 大学と大学病院では、周囲の理解不足を理由と考えている割合が過半数を超える。

8-3) 女性事務職員管理職比率が低い理由「所属長が候補として推薦する女性が少ないため」の分析

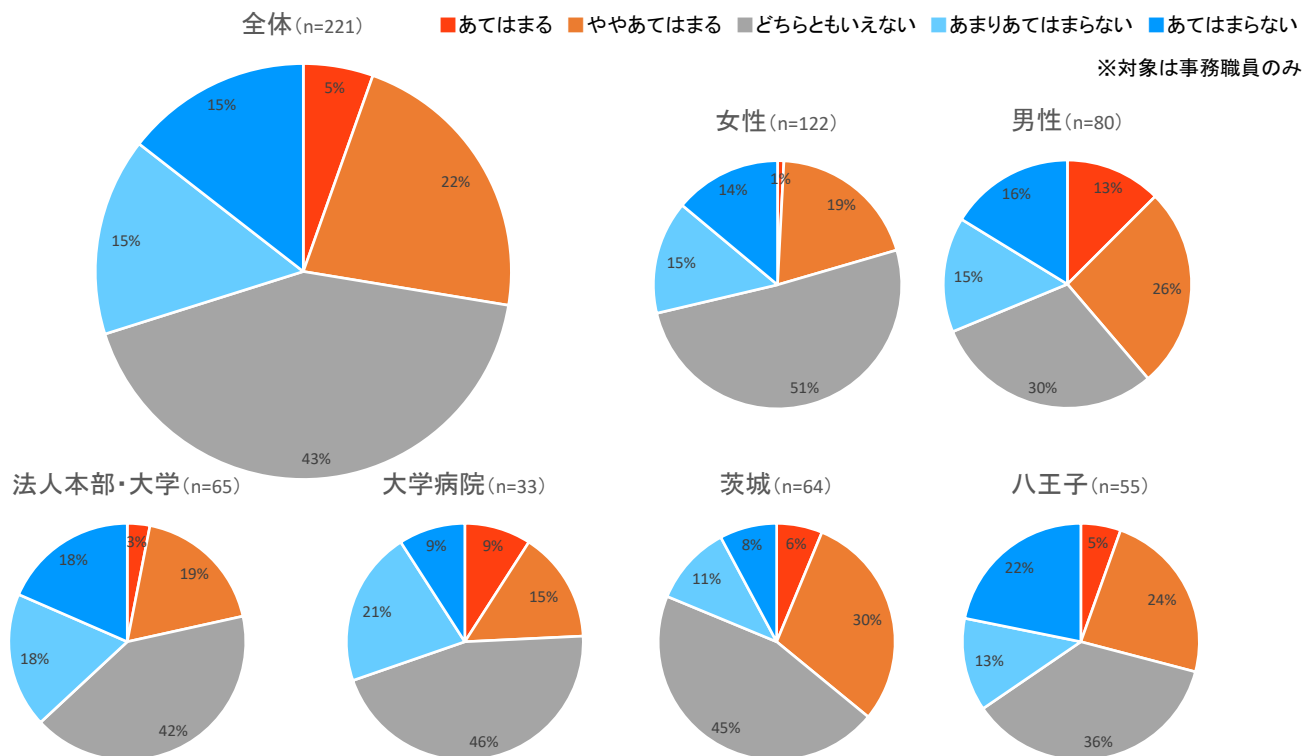


- 大学と大学病院では、所属長が推薦する女性が少ないことを理由と考えている割合が多い。

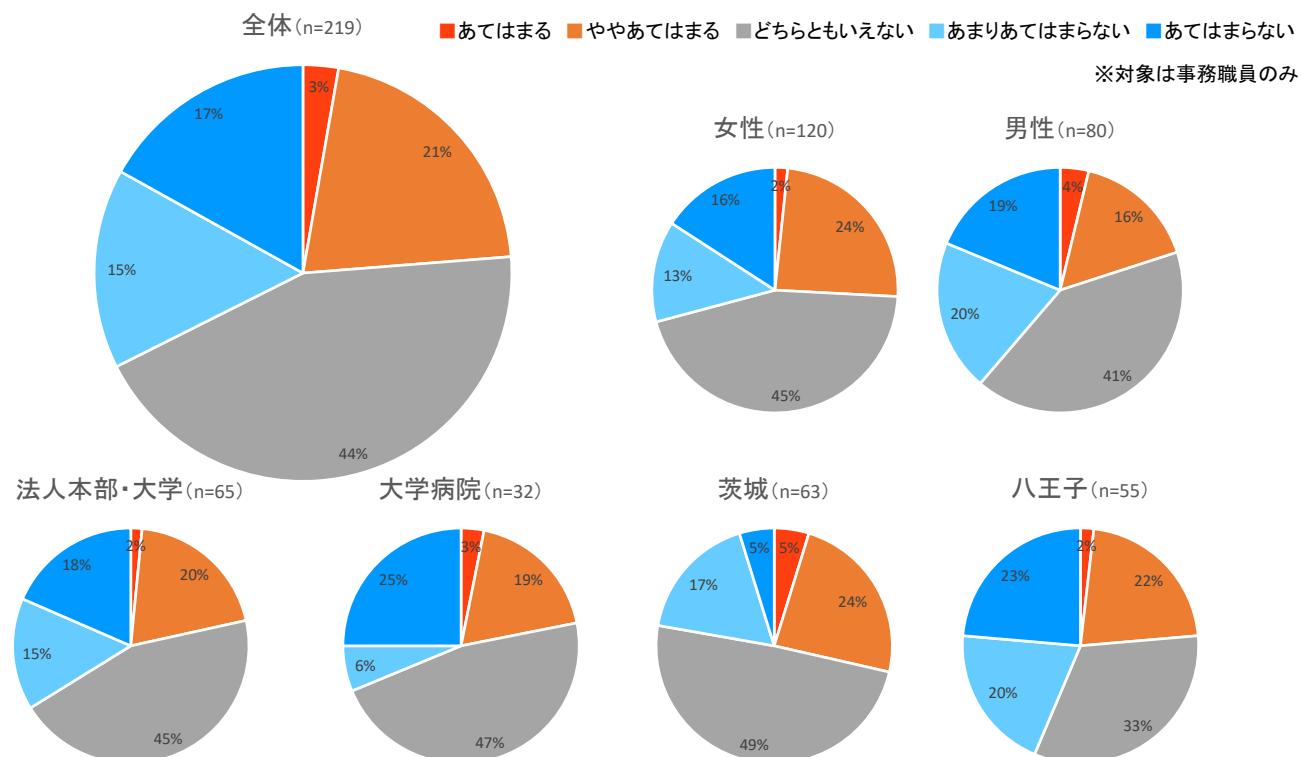
8-4) 女性事務職員管理職比率が低い理由「女性は早期に離職する可能性が高いため」の分析



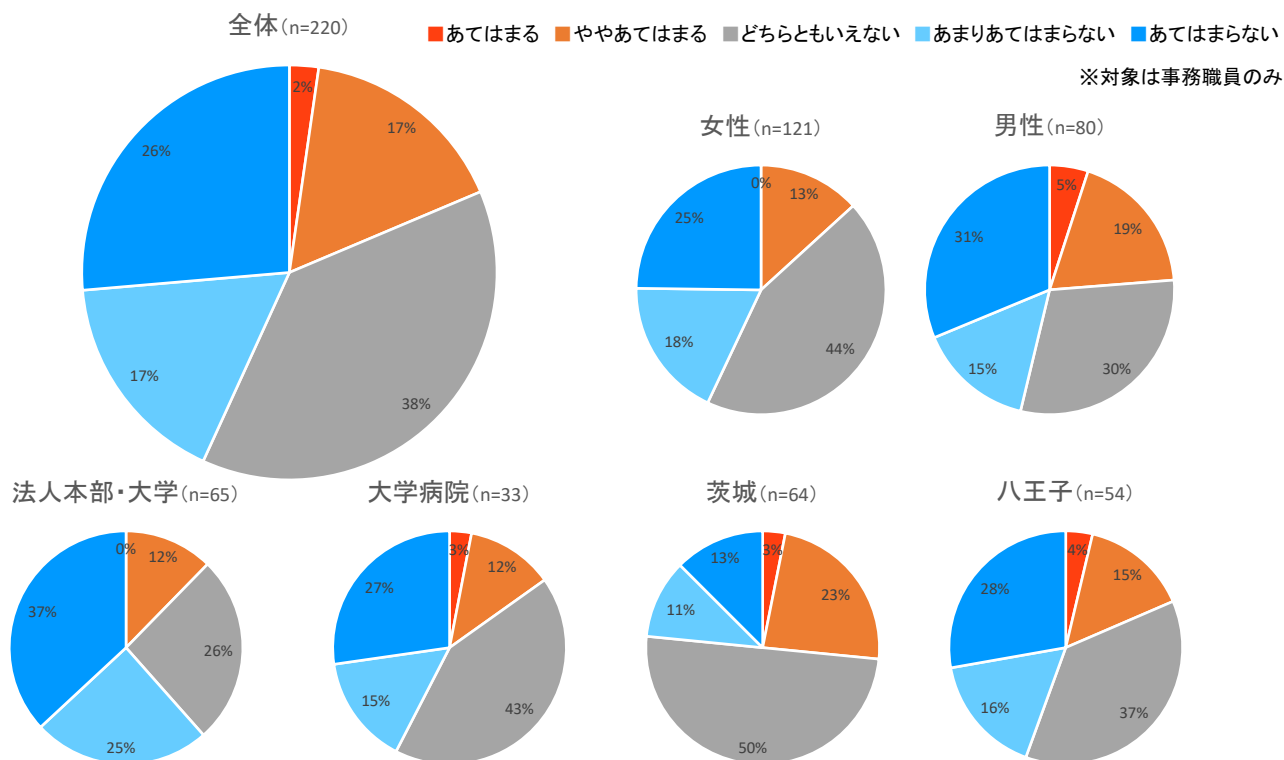
8-5) 女性事務職員管理職比率が低い理由「女性の意欲不足のため」の分析



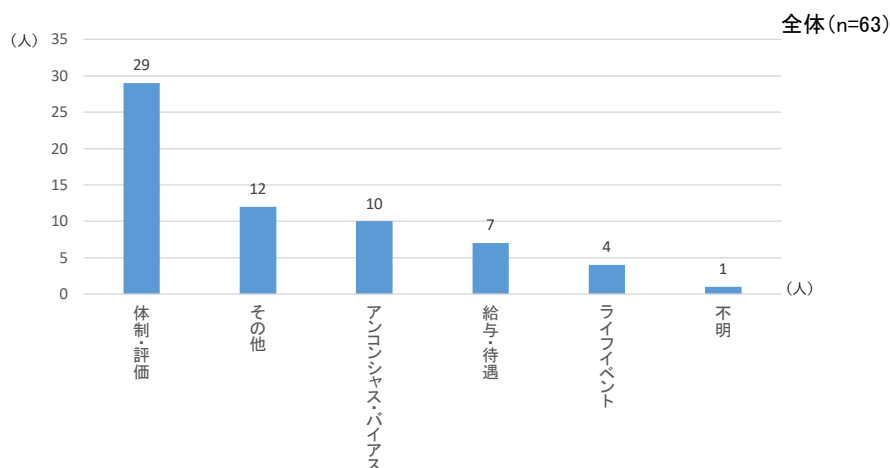
8-6) 女性事務職員管理職比率が低い理由「女性の専門分野に偏りがあるため」の分析



8-7) 女性事務職員管理職比率が低い理由「女性の能力不足のため」の分析



9. 女性事務職員管理職比率が低い理由について、ほかに考えられる理由がありましたら具体的に記入してください。



《体制・評価》 ●根本的な給与・労働環境。完全週休二日制を導入するなど、ワークライフバランスの改善を行うべき。
●承認要件が年功序列以外に明確な基準がない。
●事務職の人材育成や評価の仕組み、管理職のマネジメント能力開発が不十分。

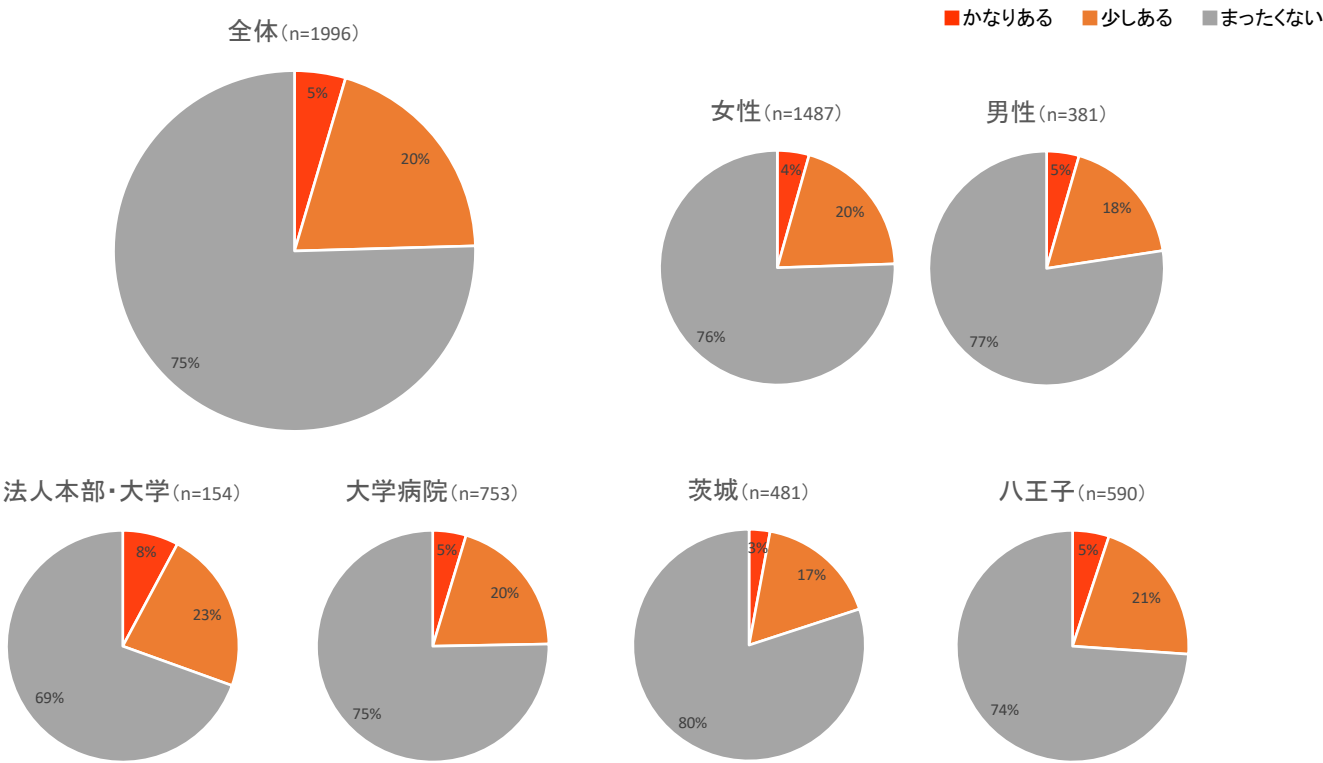
《その他》 ●女性が積極的ではない。
●女性が希望をしていない。

《アンコンシャス・バイアス》 ●多様性を理解していない、アンコンシャス・バイアスに気付いていない教職員が多い。
●評価する側が男性だと男性ばかり評価されている印象。

《給与・待遇》 ●管理職になるメリットを感じない女性職員が多いように感じる。
●残業や人事管理など負担が増すイメージ。

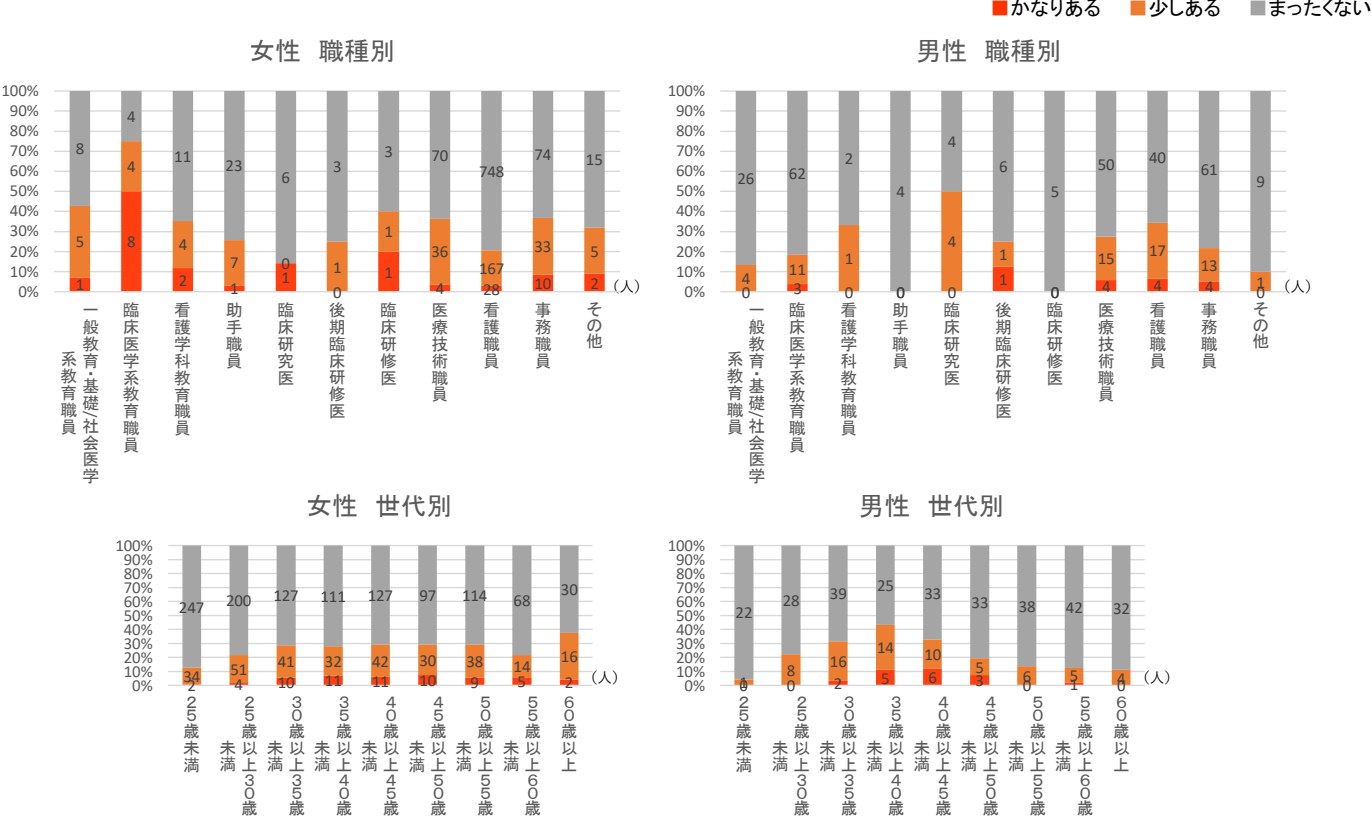
《ライフイベント》 ●出産などで離れる可能性がある。
●ライフイベント的に女性の負担が大きい。

10. あなたは本学で性別(男女問わず)によって、不利な扱いを受けたと感じたことがありますか？①



- 男女ともに2割程度が性別による不利な扱いを受けたと感じている。

10. あなたは本学で性別(男女問わず)によって、不利な扱いを受けたと感じたことがありますか？②

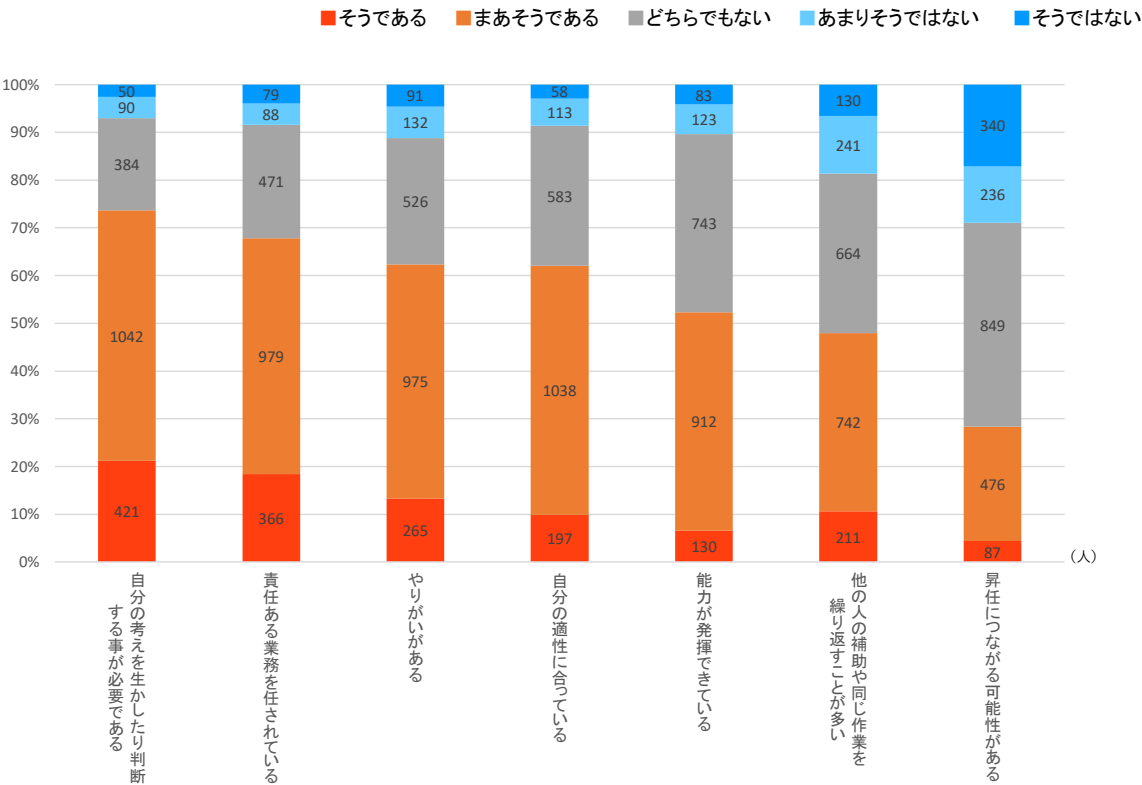


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
※看護職員(看護師・看護助手など)

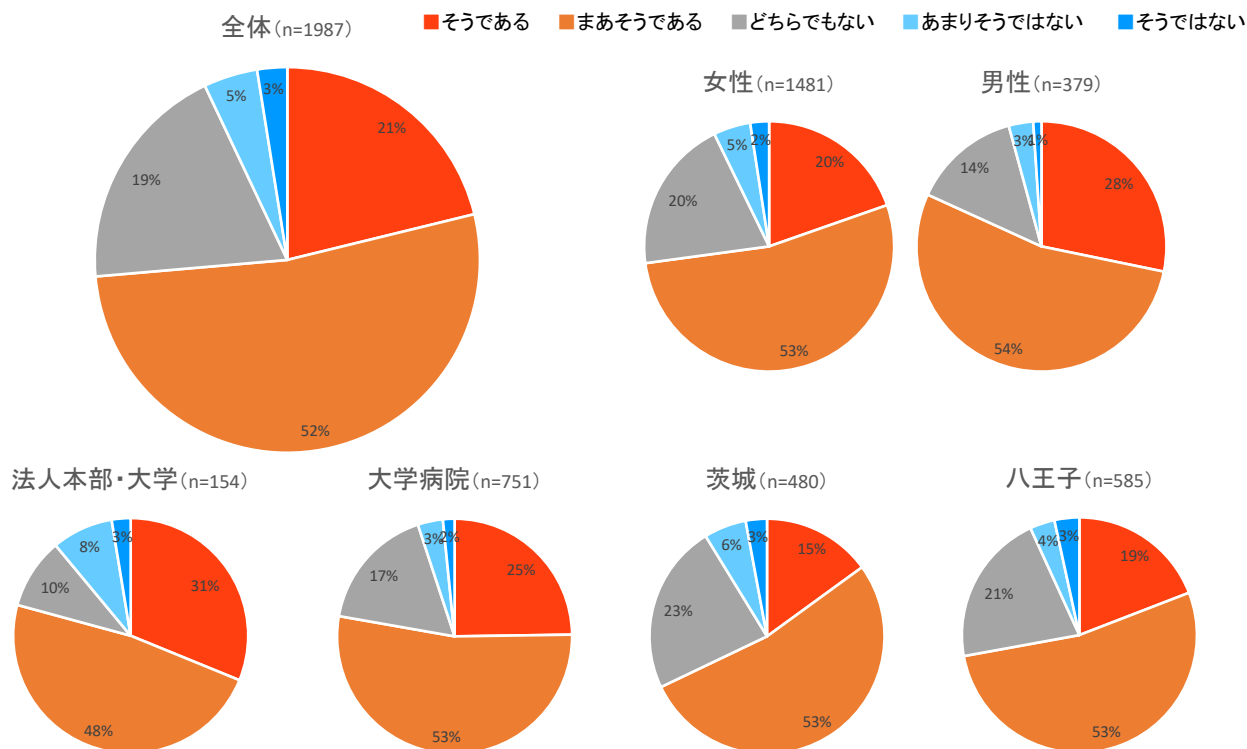
11. 性別(男女問わず)によって、不利な扱いを受けたと感じたことがあるとお答えの方にお伺いします。よろしければ、その内容を具体的に記入してください。

- 《アンコンシャス・バイアス》 ●男女で仕事を振り分ける上司がいる。
●昇任に関してアンコンシャス・バイアスを感じたことがある。
●性差による異動や評価。
- 《男性》 ●男性だから当直、力仕事を任される。
●母親は当直を免除されているのに、父親は新生児がいろいろ何も免除されない。
●キャンパス間異動は男性に集中している印象がある。
●父親が育児参加(保育園行事参加による休暇取得など)しにくい雰囲気がある。
- 《女性》 ●(医師や患者から)「女だから」何度も言われたことがある。
●育児短時間勤務だと所属長の推薦が必要な昇任試験を受けることができない。
出産育児がペナルティになっている。
●育児取得を反対され、降格人事を言い渡され、業務を外来の方に制限される。
●妊娠の際、不当な対応(退職を促すなど)をされた。

12. 東京医科大学での仕事についてあなたはどのようにお考えですか？

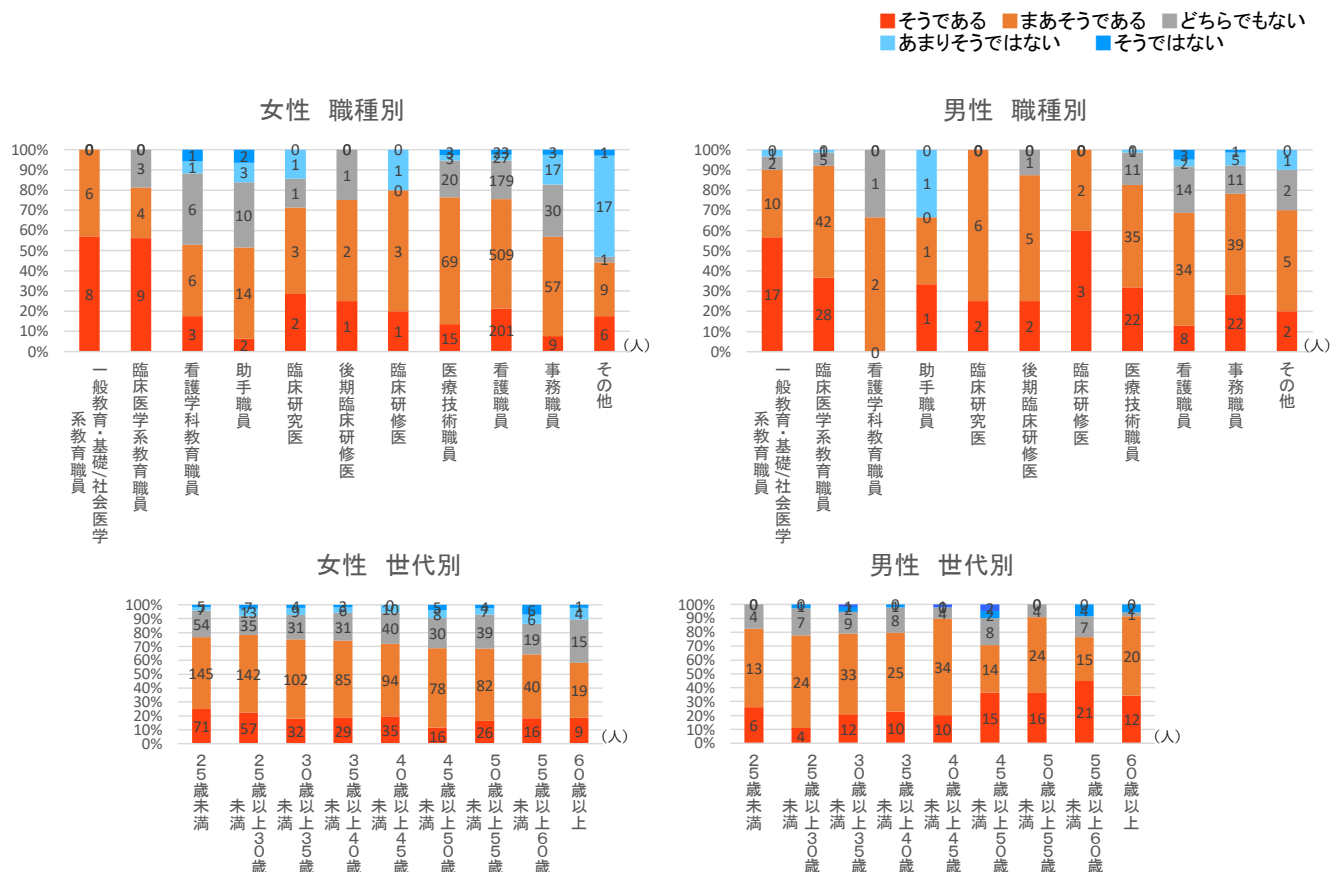


12-1) 自分の考えを生かしたり判断する事が必要であると思いますか？①



- 概ね肯定的であり、性別、施設間による差がない。

12-1) 自分の考えを生かしたり判断する事が必要であると思いますか？②

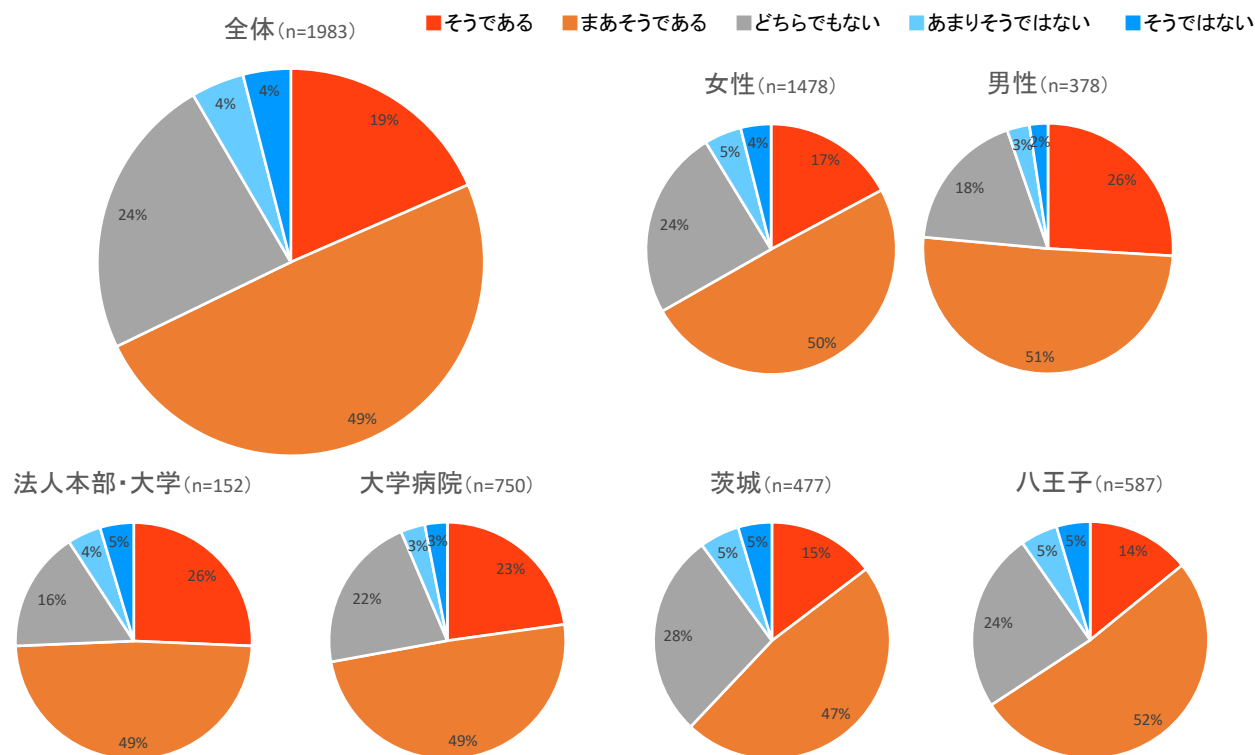


- 職種、年齢による差はない。

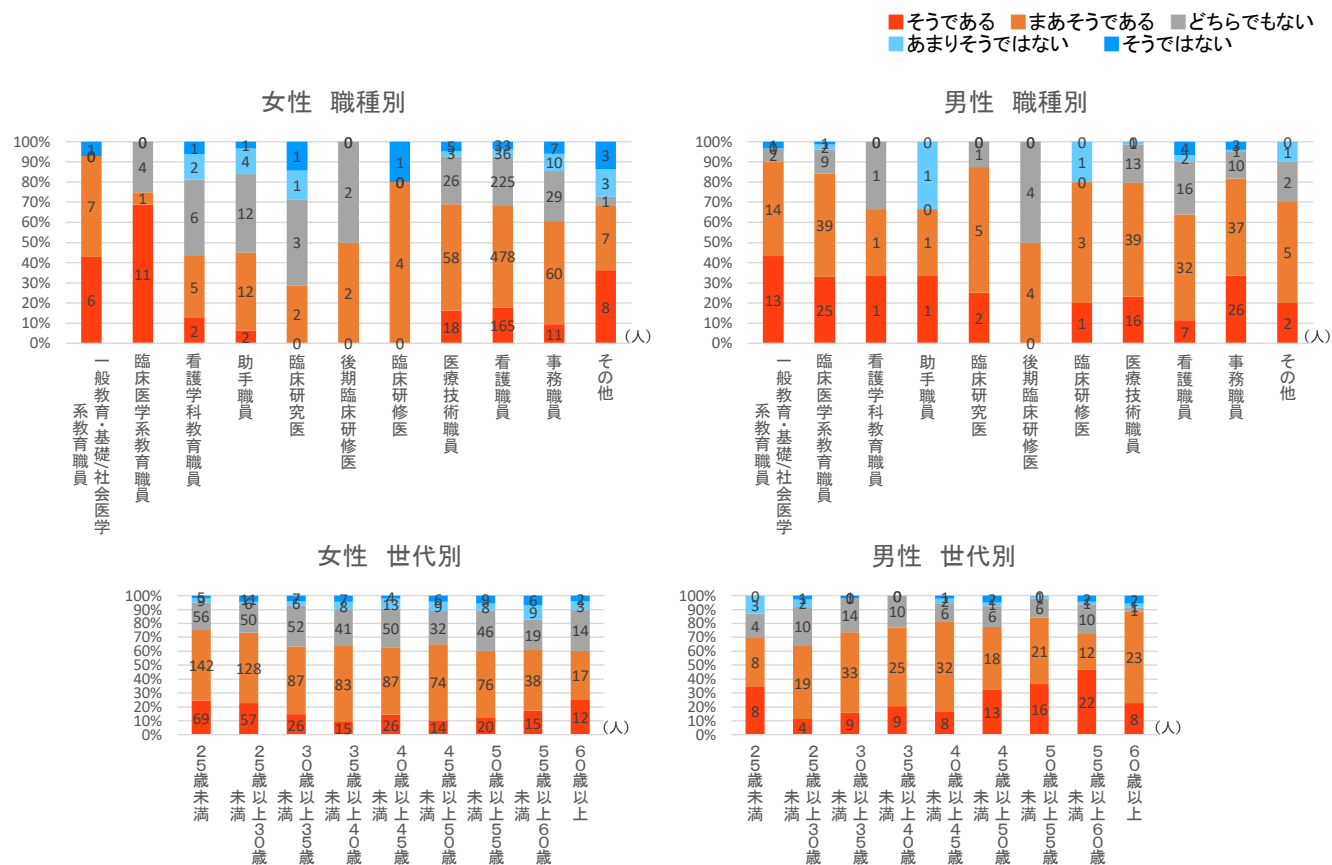
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

※看護職員(看護師・看護助手など)

12-2) 責任ある業務を任されていると思いますか？①



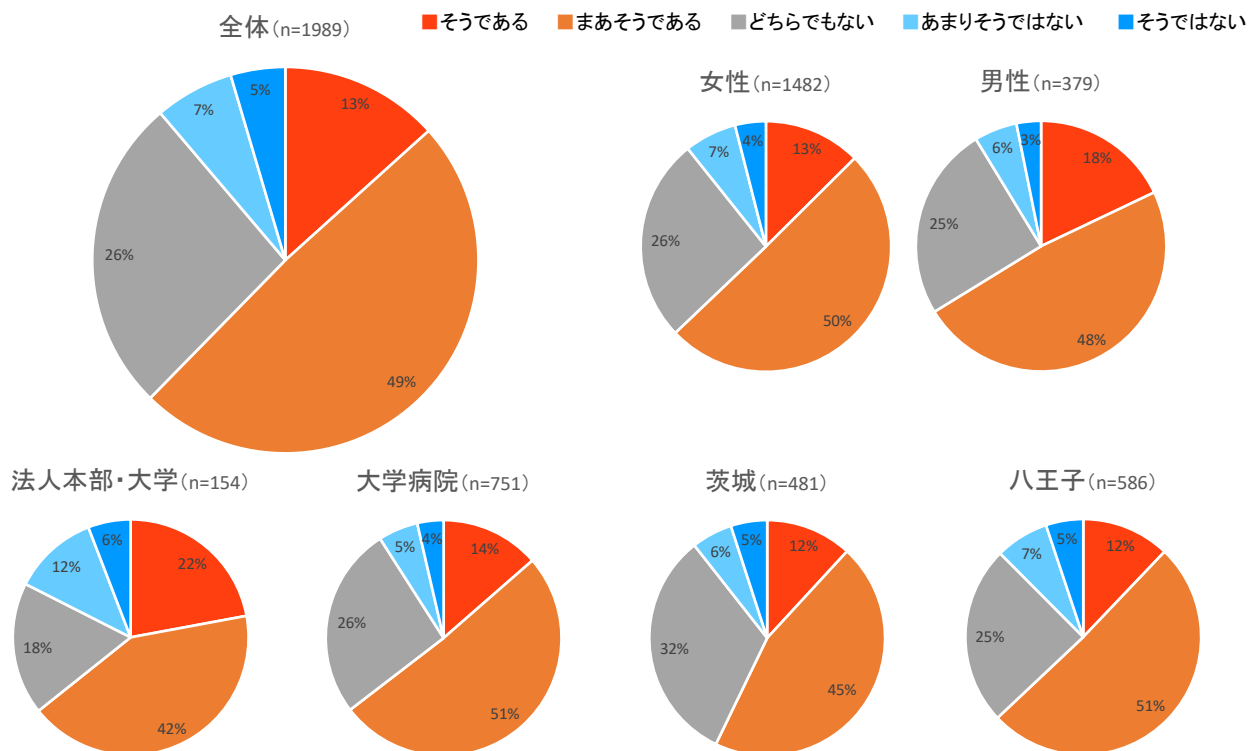
12-2) 責任ある業務を任されていると思いますか？②



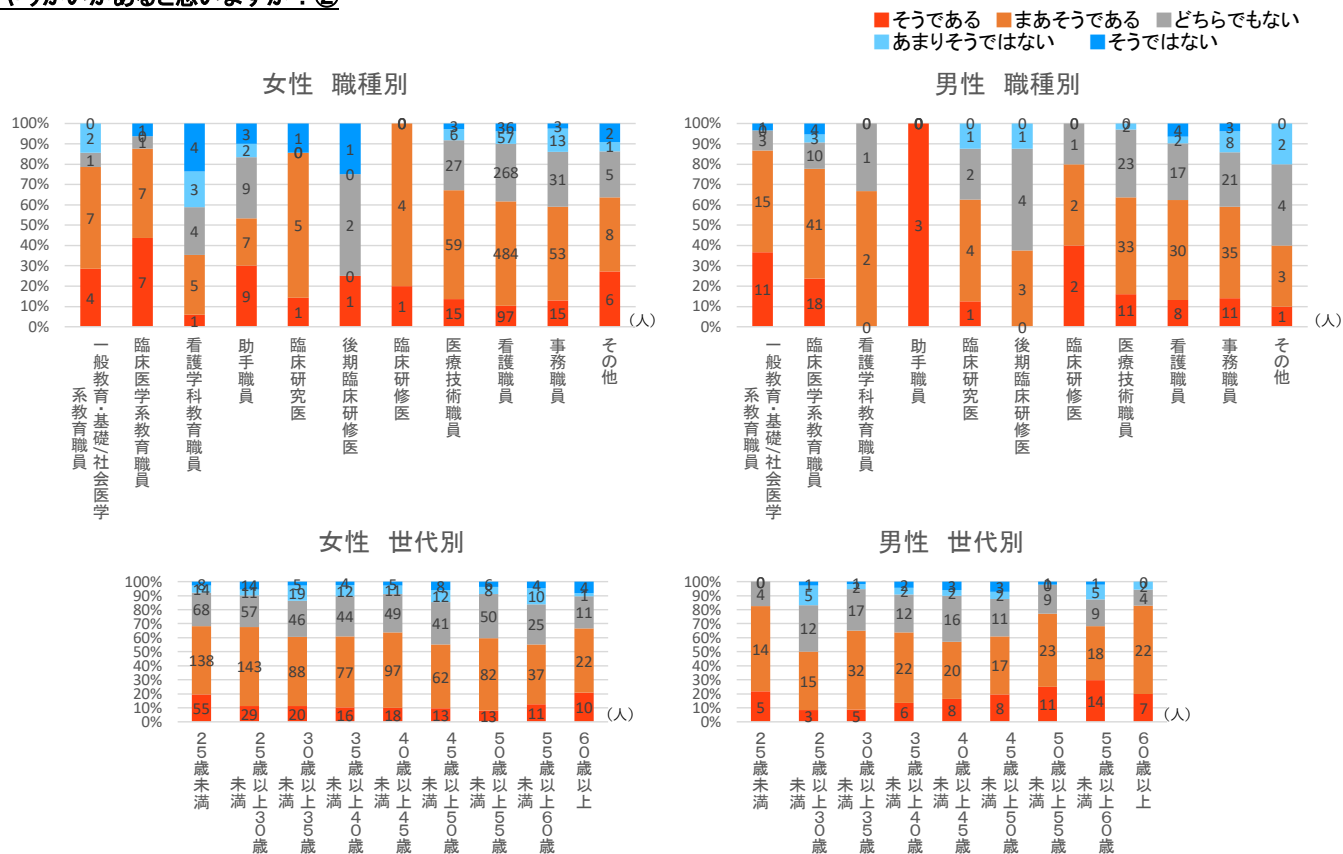
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

※看護職員(看護師・看護助手など)

12-3) やりがいがあると思いますか？①



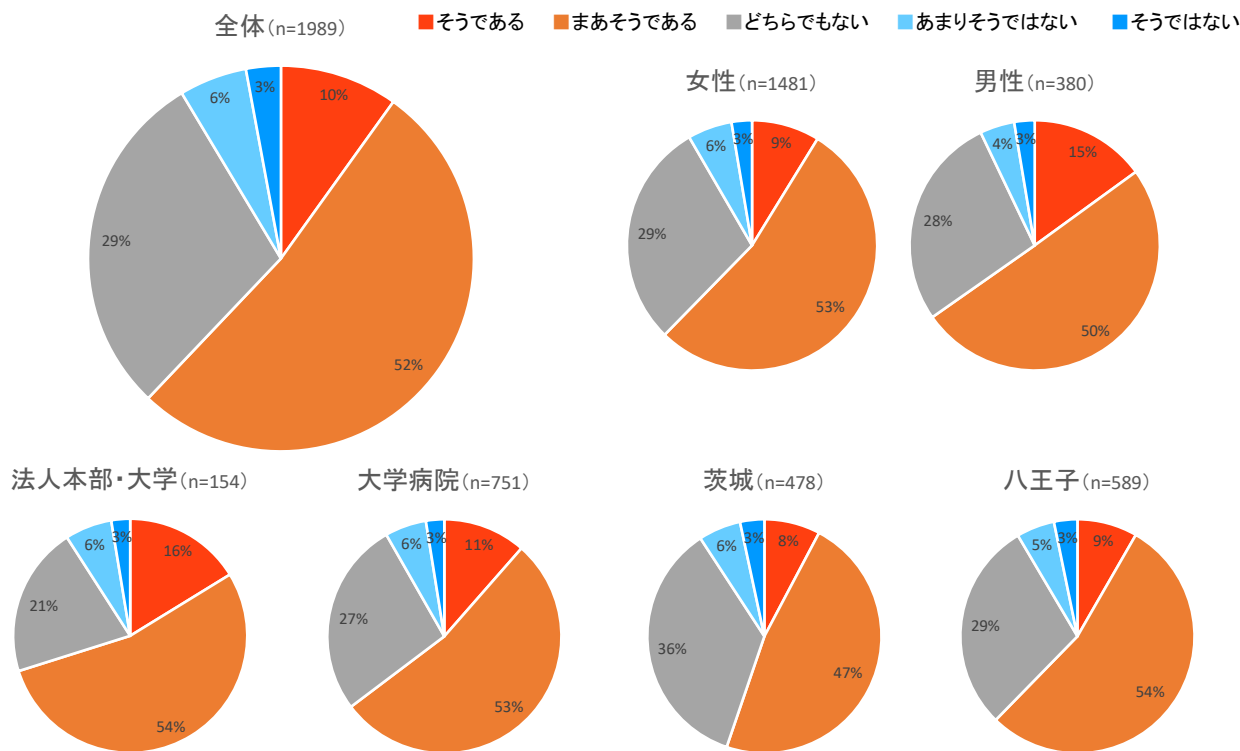
12-3) やりがいがあると思いますか？②



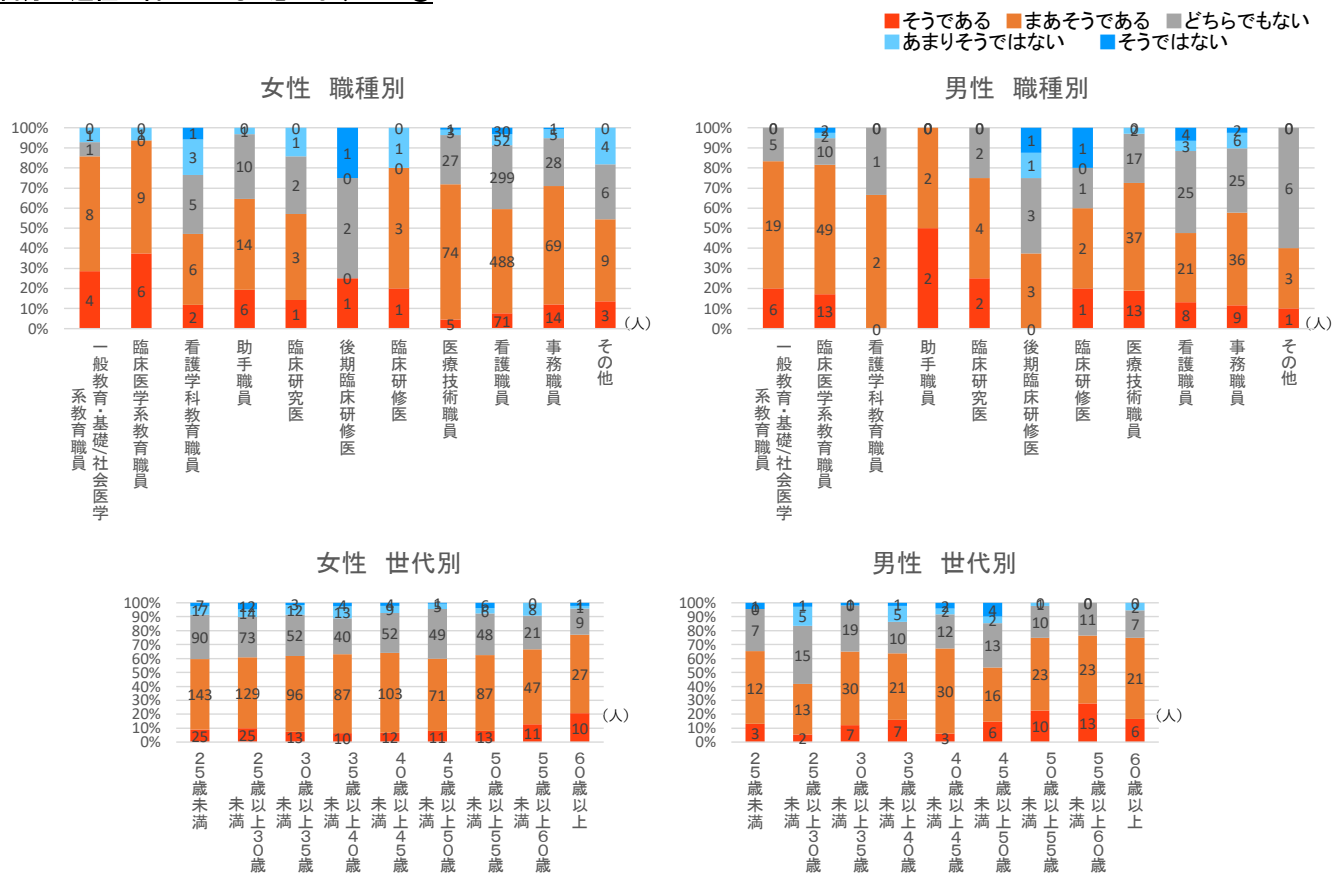
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

※看護職員(看護師・看護助手など)

12-4) 自分の適性に合っていると思いますか？①



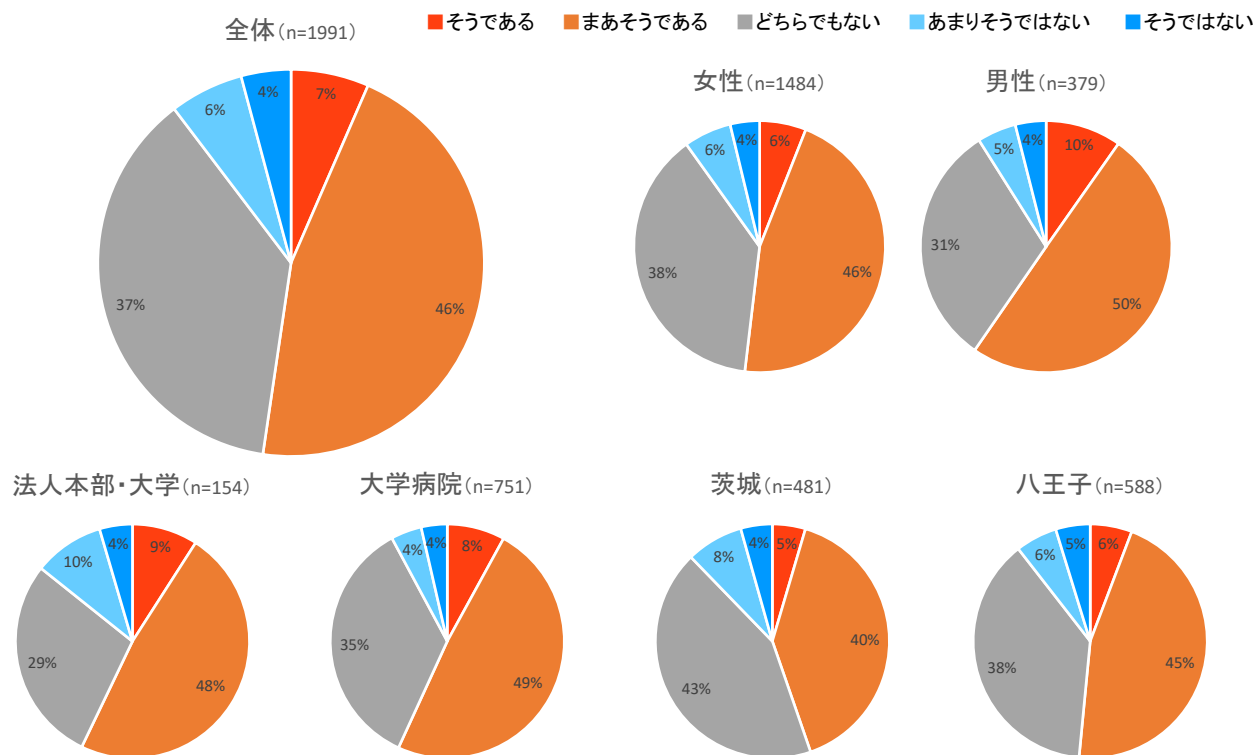
12-4) 自分の適性に合っていると思いますか？②



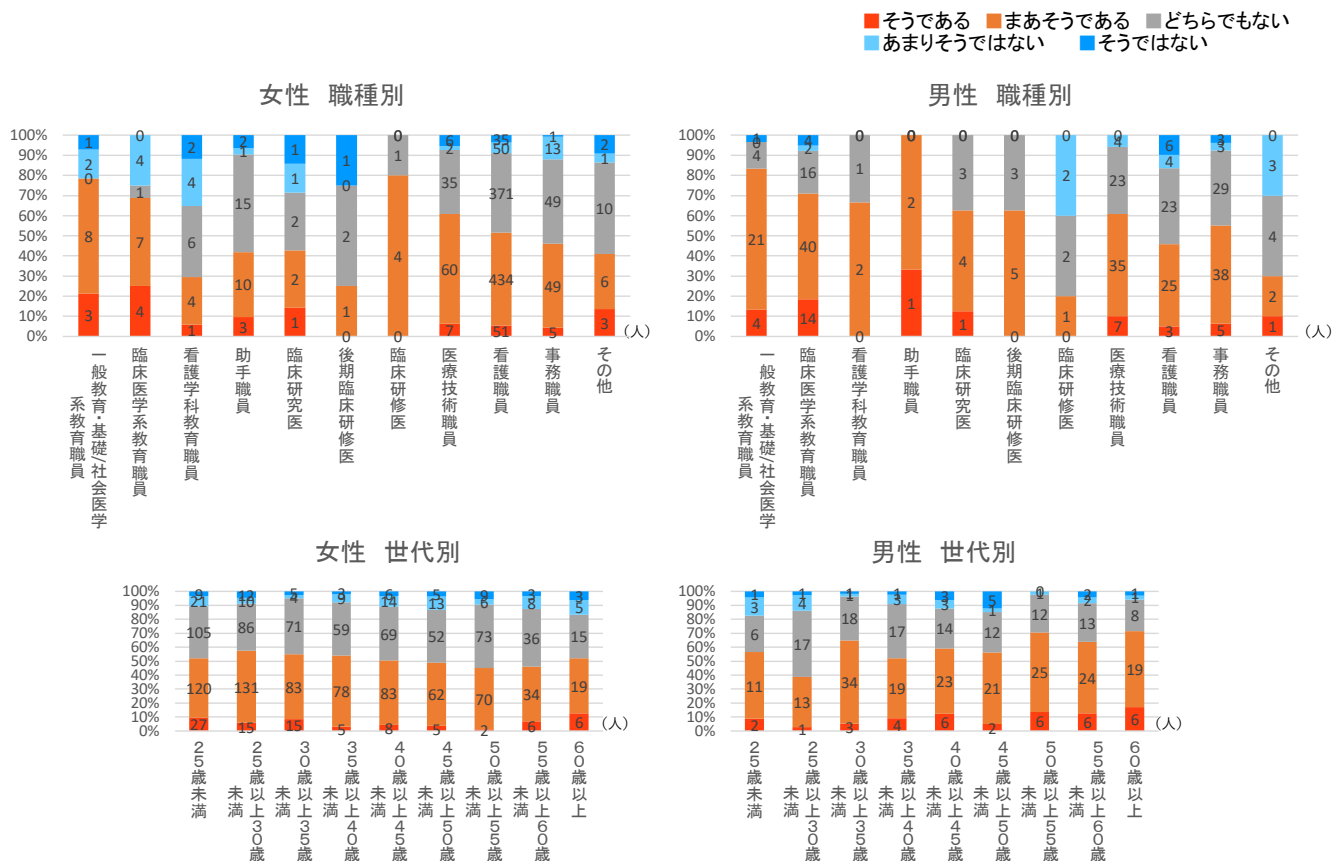
※医療技術職員（薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など）

※看護職員（看護師・看護助手など）

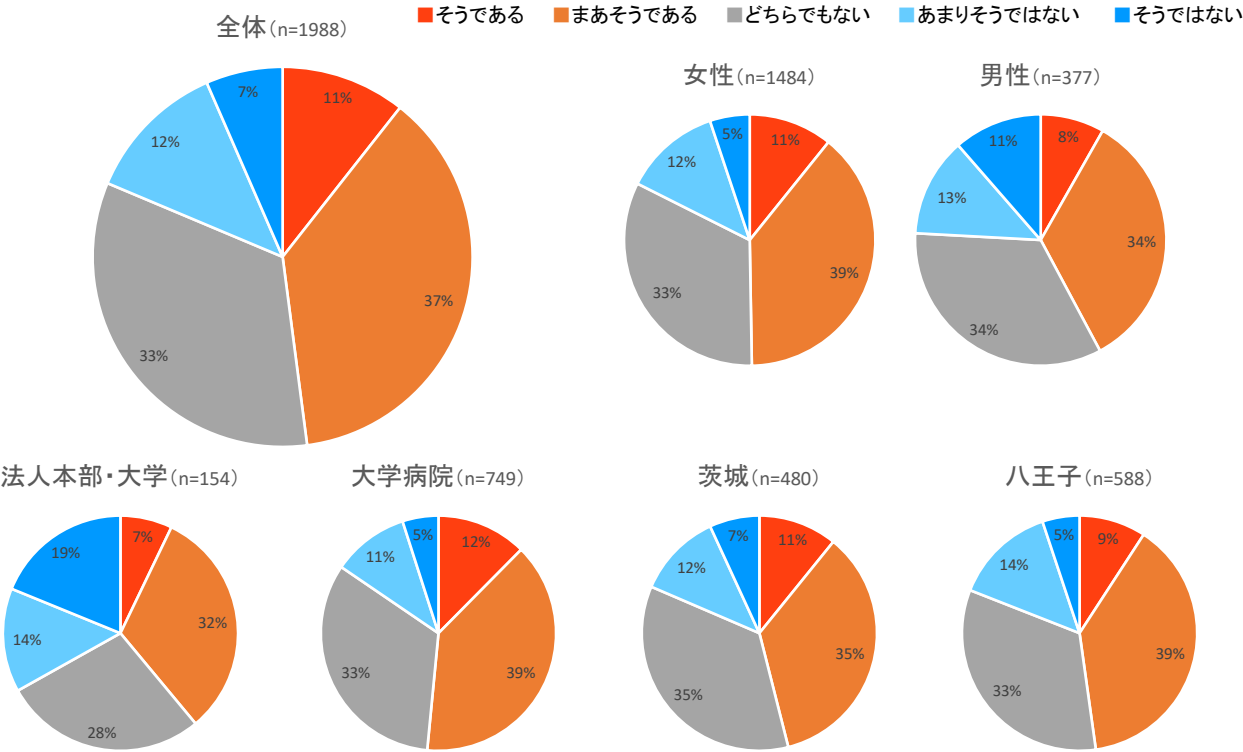
12-5) 能力が発揮できていると思いますか？①



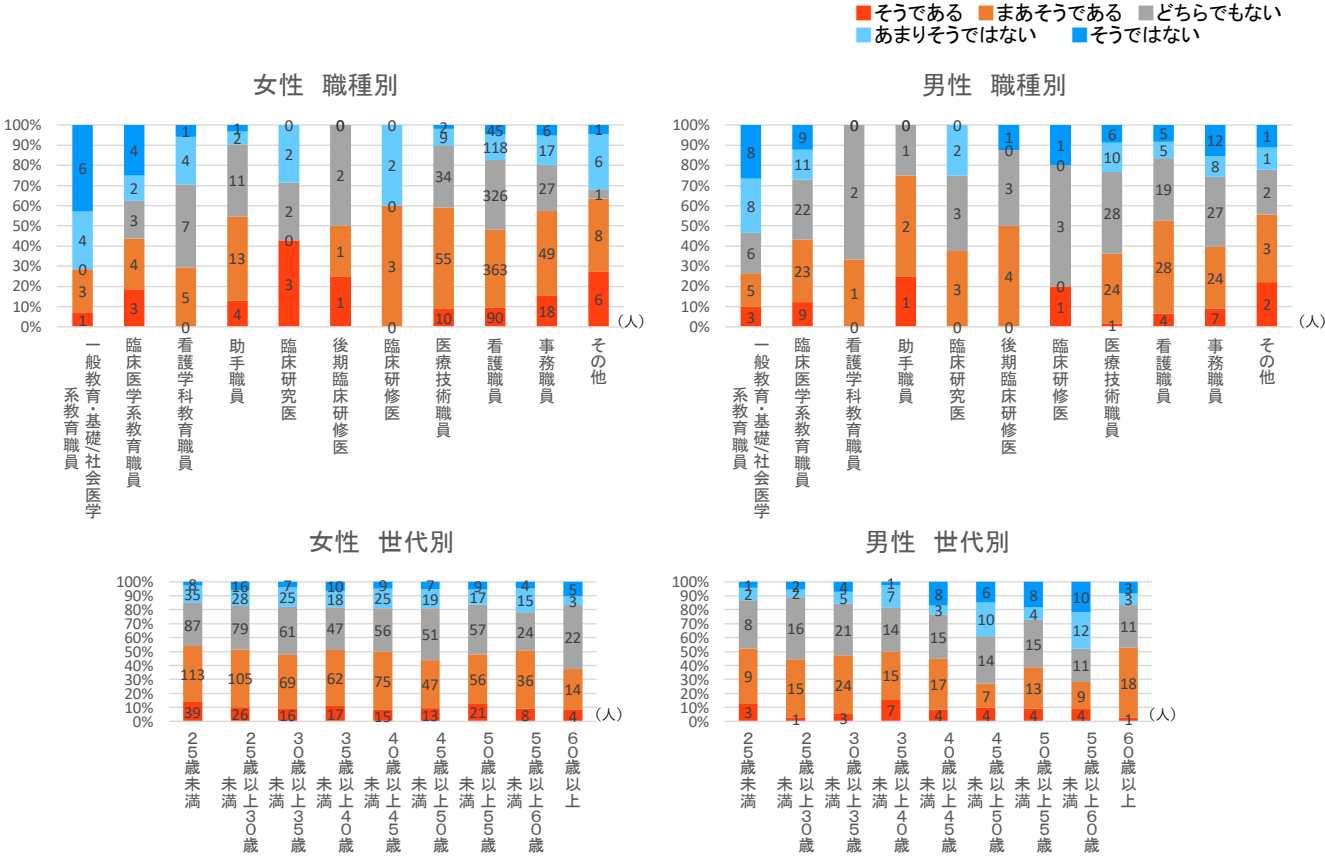
12-5) 能力が発揮できていると思いますか？②



12-6) 他の方の補助や同じ作業を繰り返すことが多いと思いますか？①

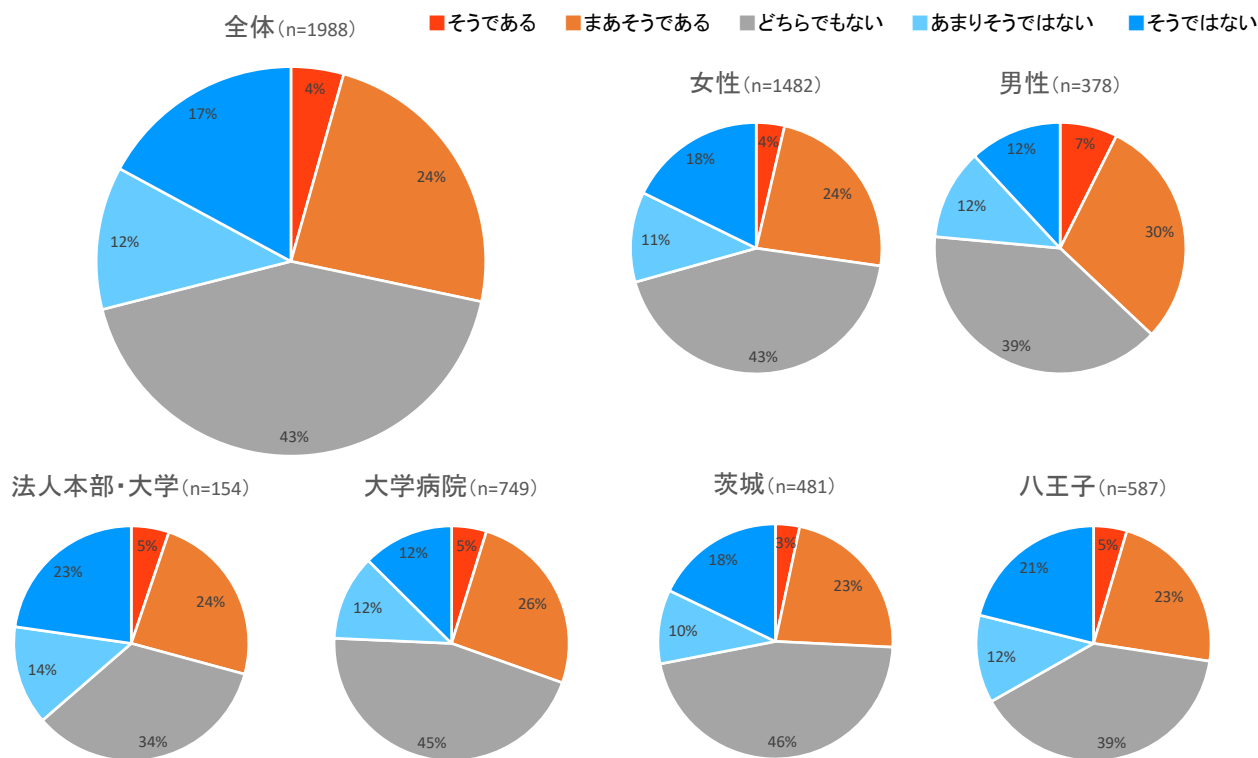


12-6) 他の方の補助や同じ作業を繰り返すことが多いと思いますか？②



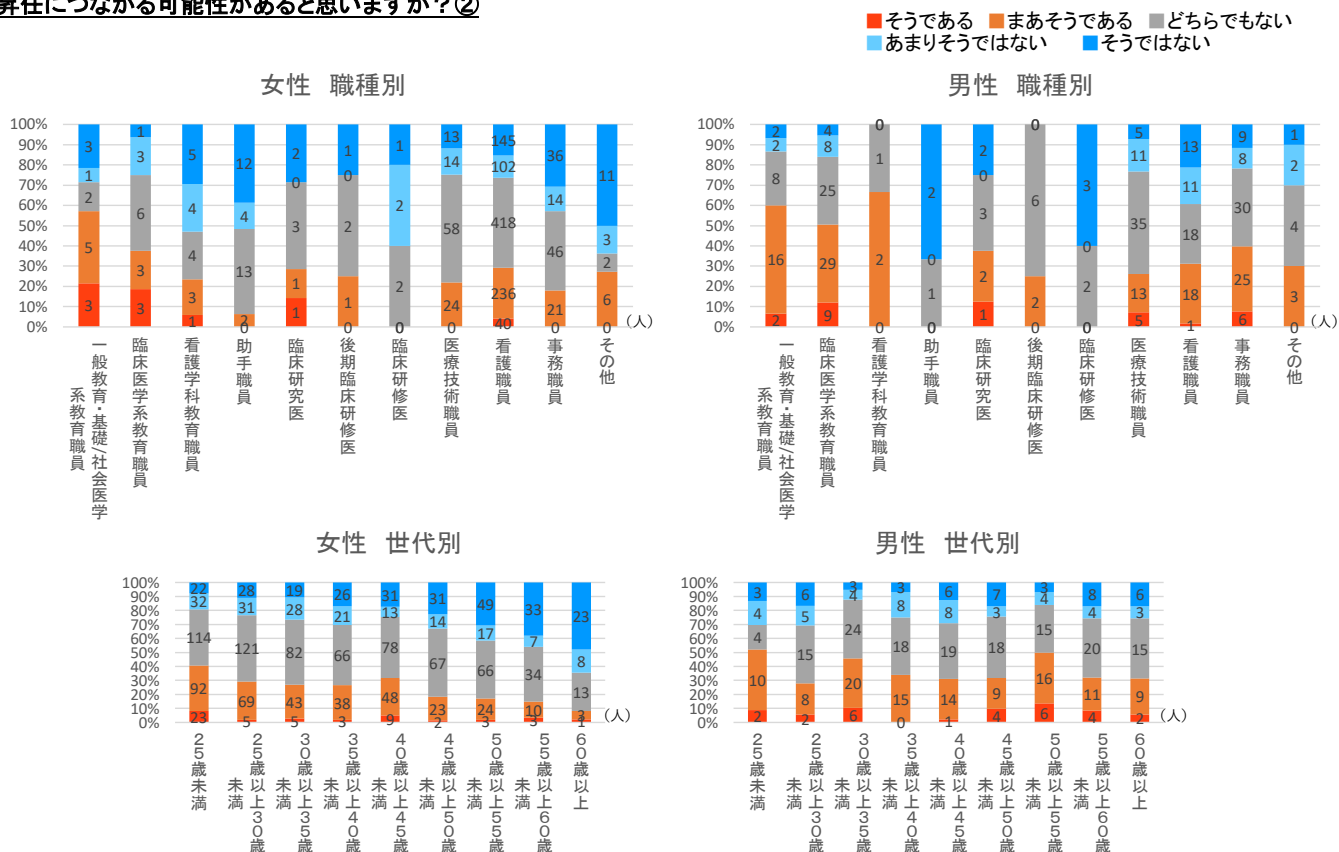
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
※看護職員(看護師・看護助手など)

12-7) 昇任につながる可能性があると思いますか？①



- ・昇任については否定的意見が3割で期待値が低い。

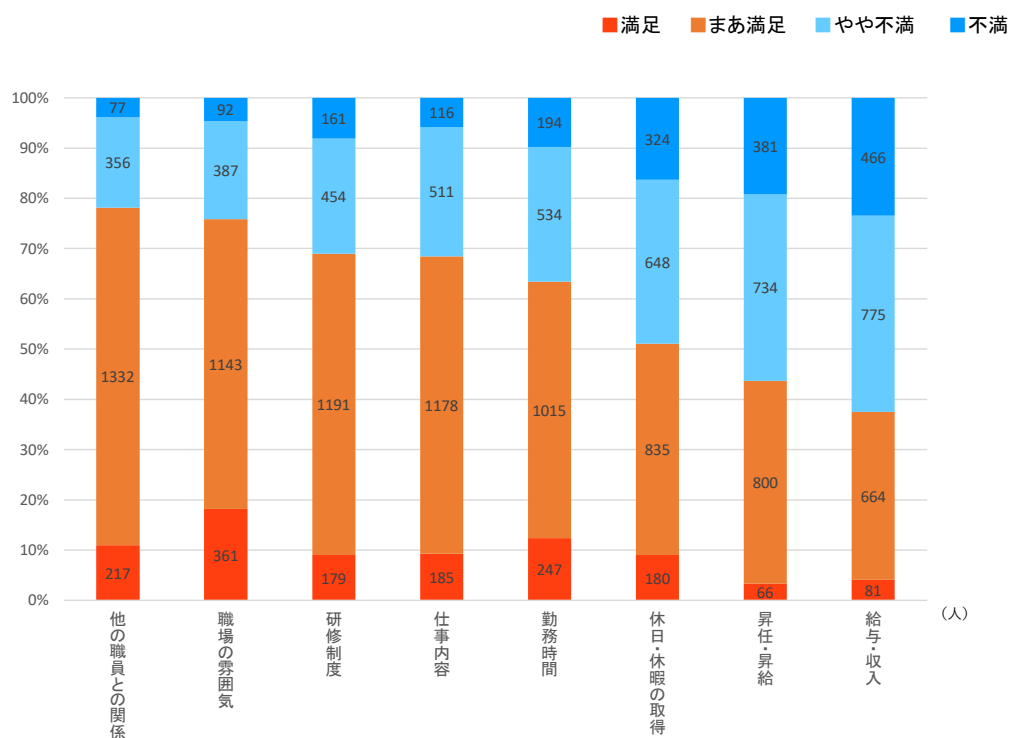
12-7) 昇任につながる可能性があると思いますか？②



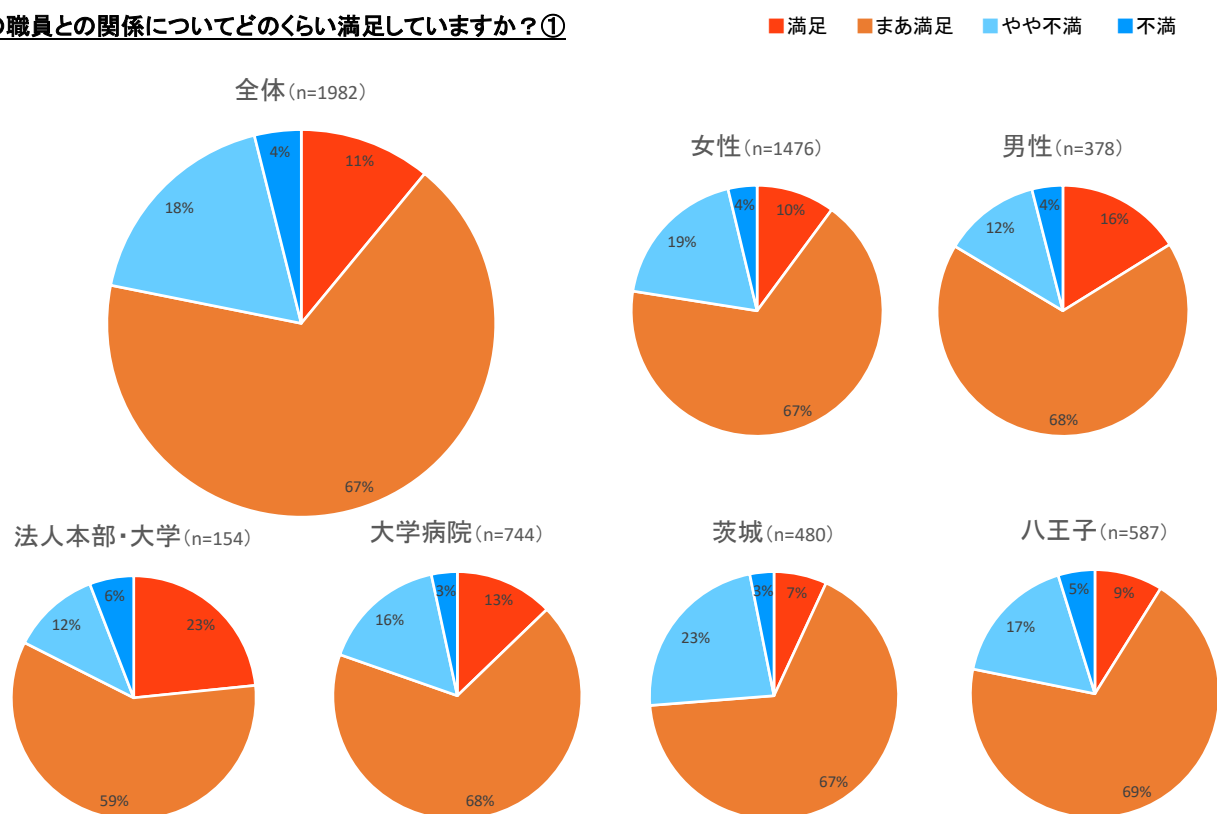
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

※看護職員(看護師・看護助手など)

13. 現在、東京医科大学での仕事の以下の事項についてどのくらい満足していますか？

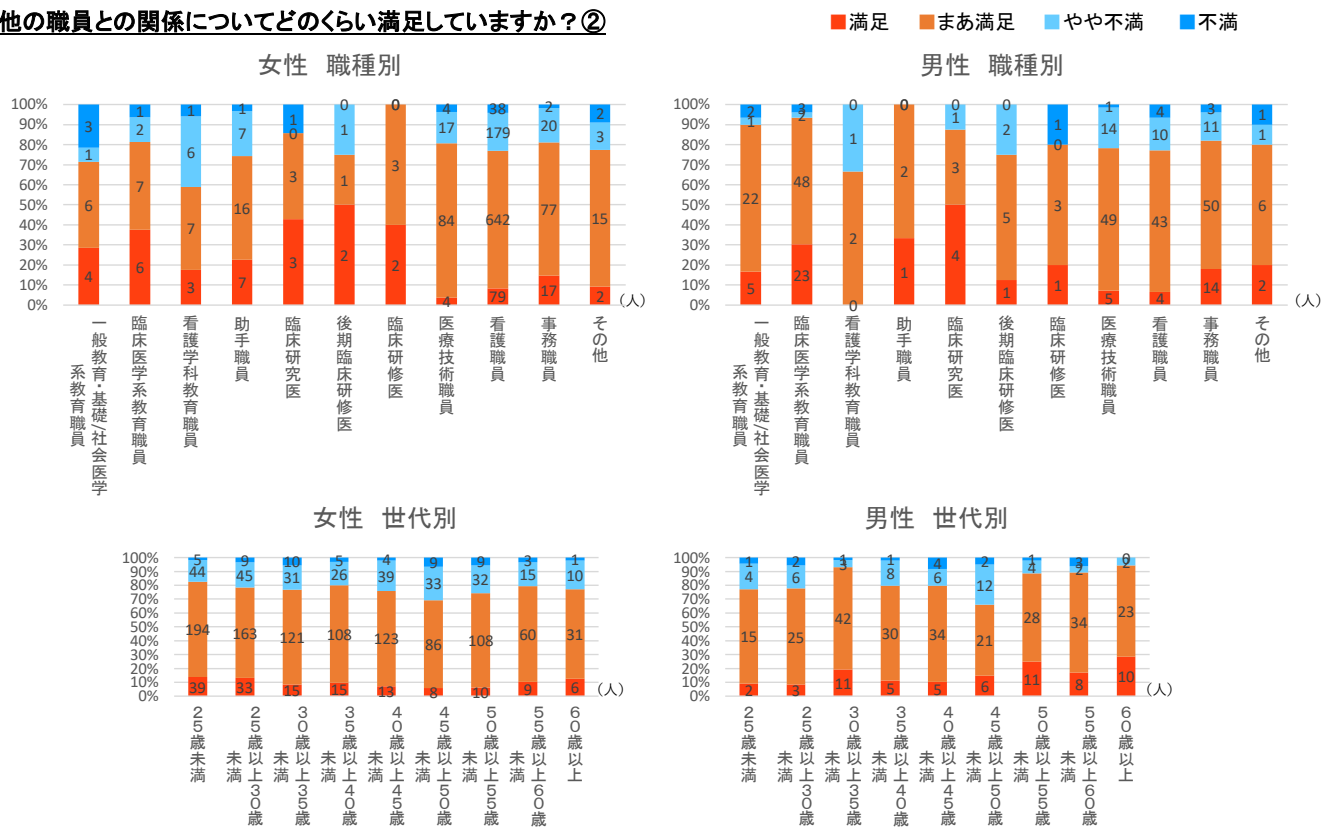


13-1) 他の職員との関係についてどのくらい満足していますか？①



- 肯定意見が約8割と満足度が高い。

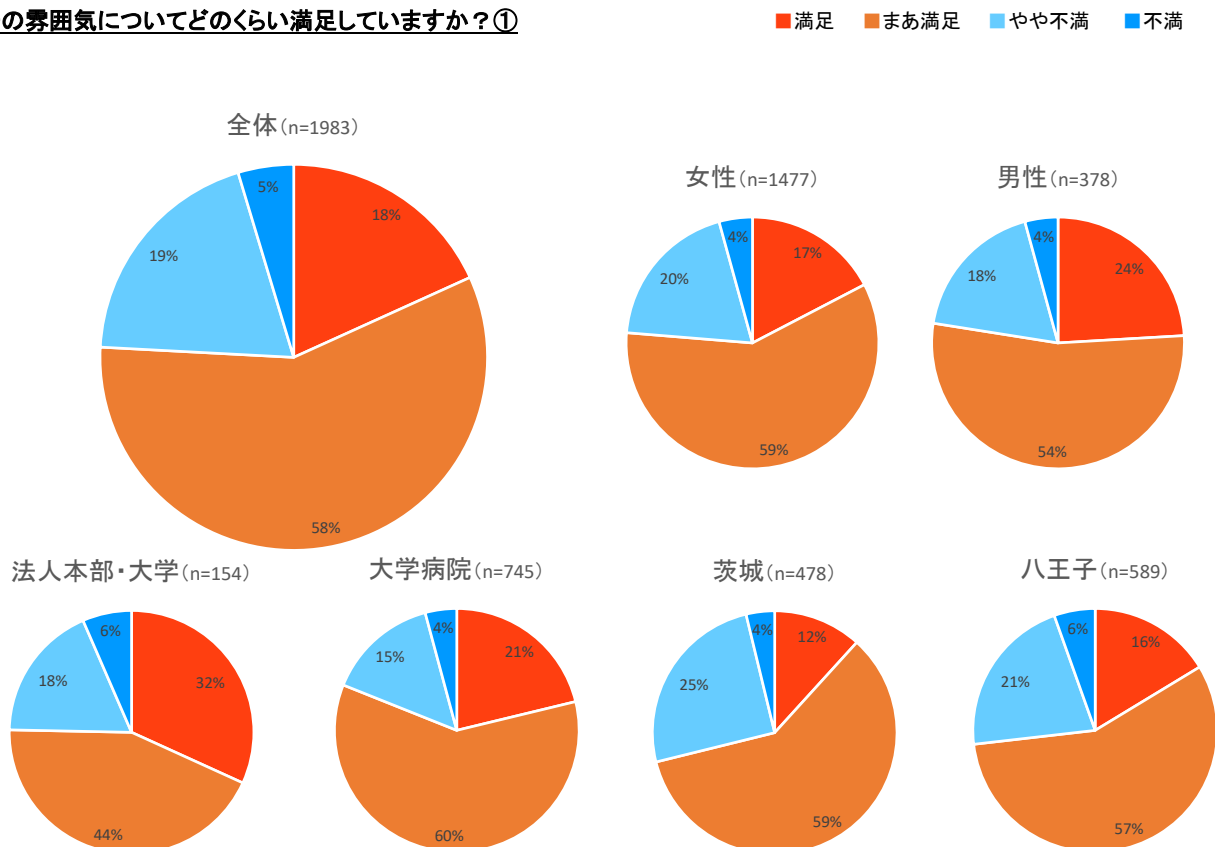
13-1) 他の職員との関係についてどのくらい満足していますか？②



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

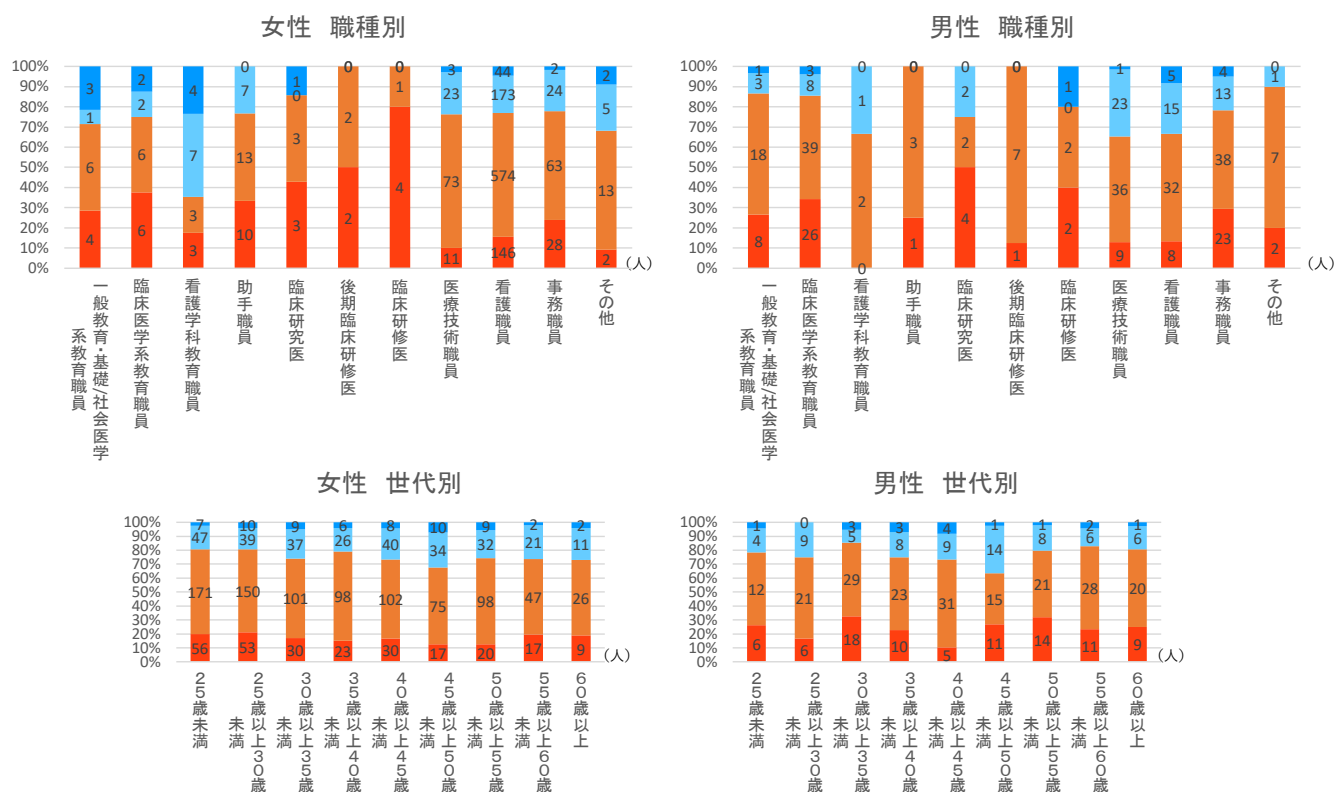
※看護職員(看護師・看護助手など)

13-2) 職場の雰囲気についてどのくらい満足していますか？①



13-2) 職場の雰囲気についてどのくらい満足していますか？②

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満

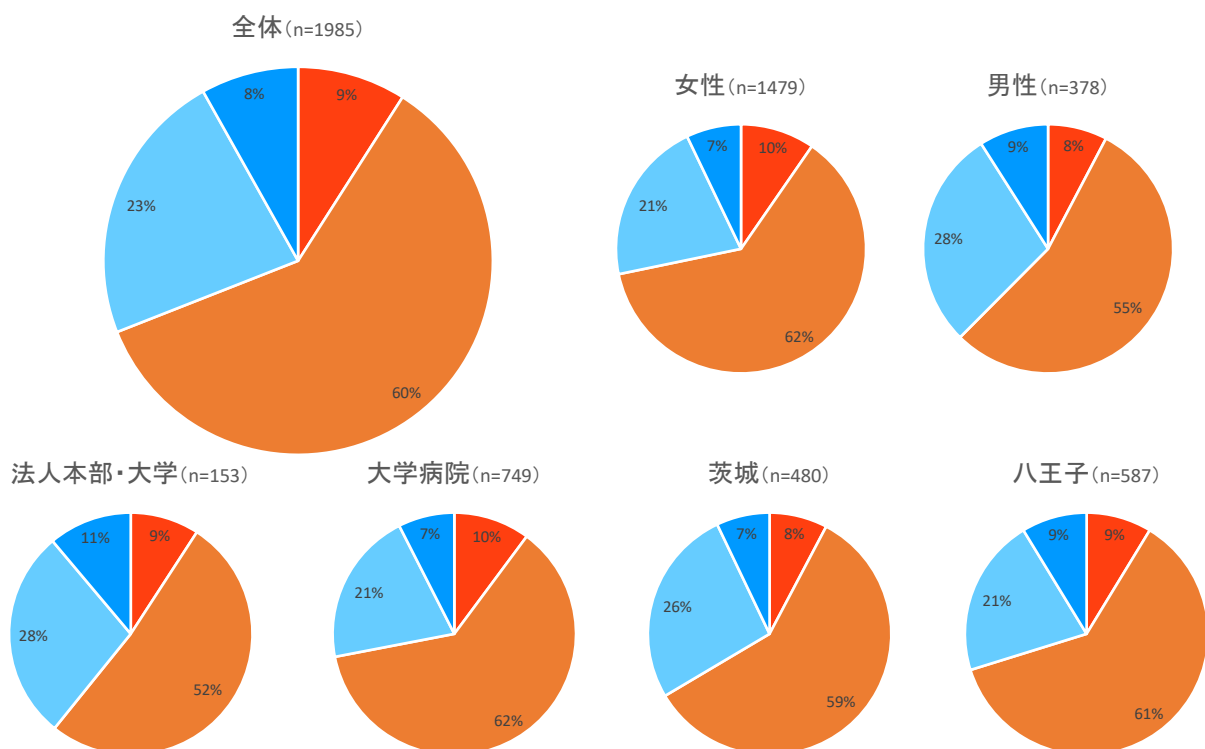


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

※看護職員(看護師・看護助手など)

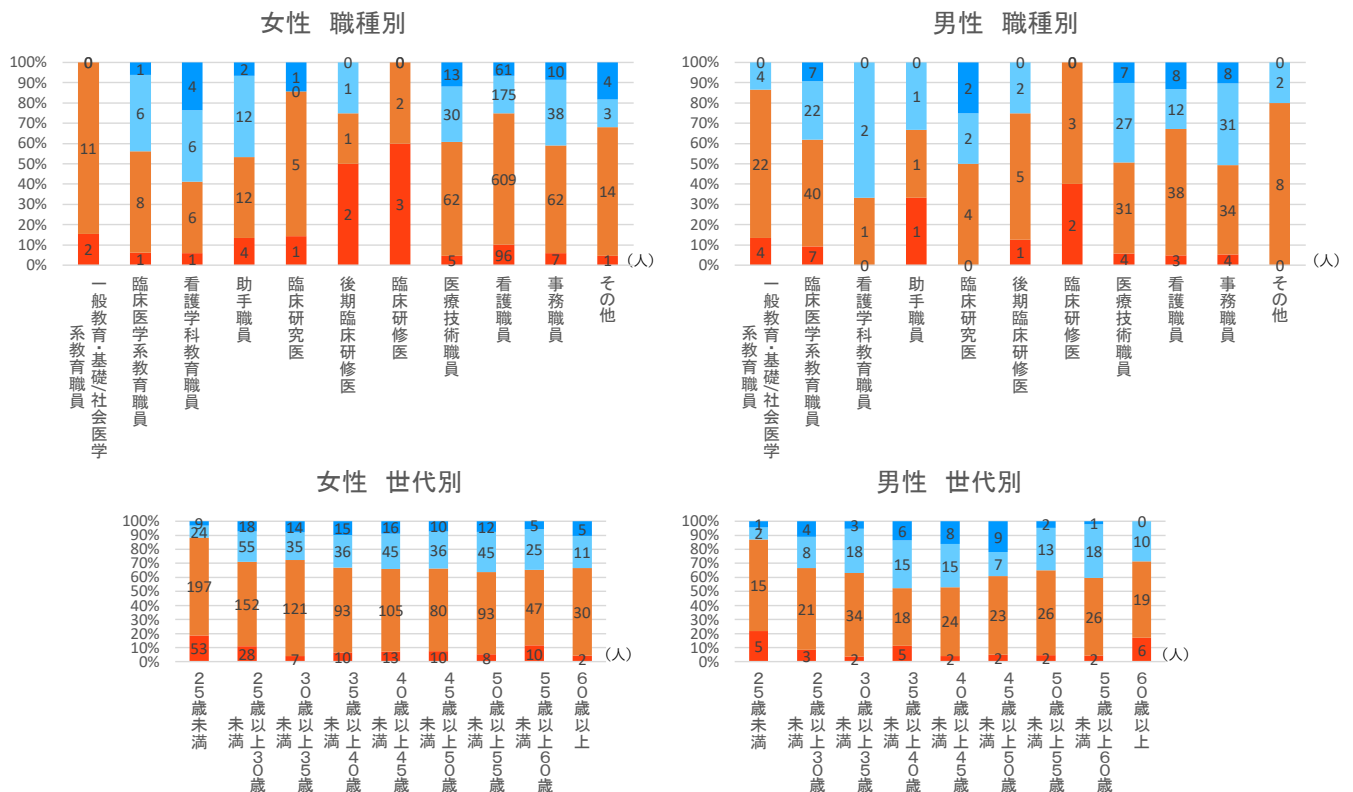
13-3) 研修制度についてどのくらい満足していますか？①

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満



13-3) 研修制度についてどのくらい満足していますか？②

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満

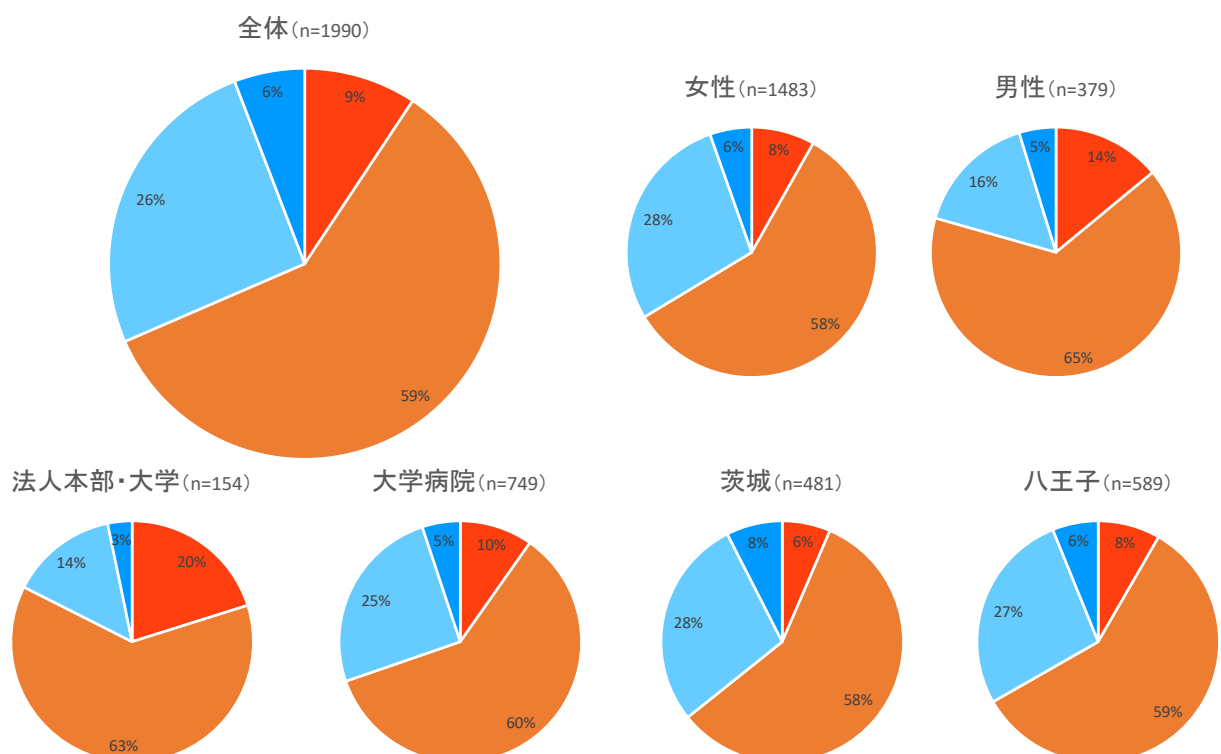


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

※看護職員(看護師・看護助手など)

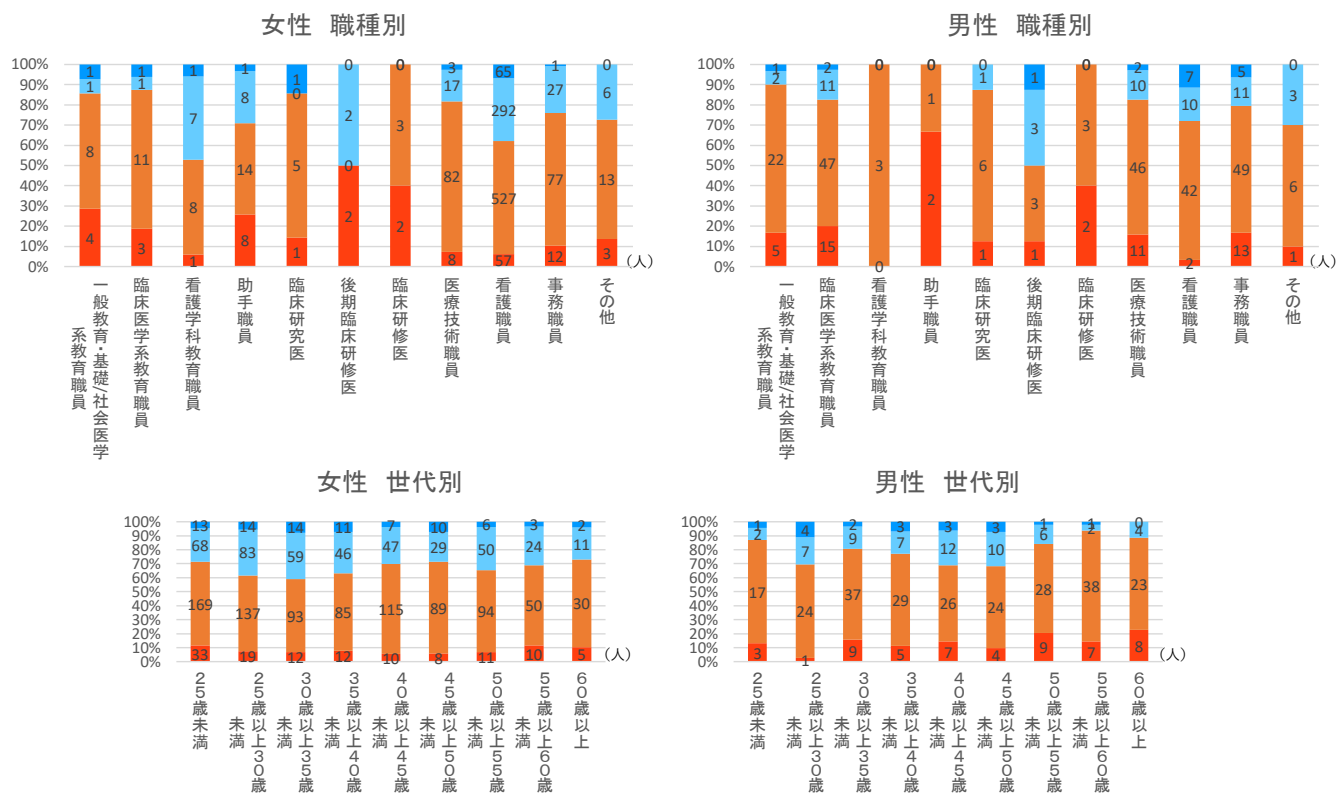
13-4) 仕事内容についてどのくらい満足していますか？①

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満



13-4) 仕事内容についてどのくらい満足していますか？②

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満

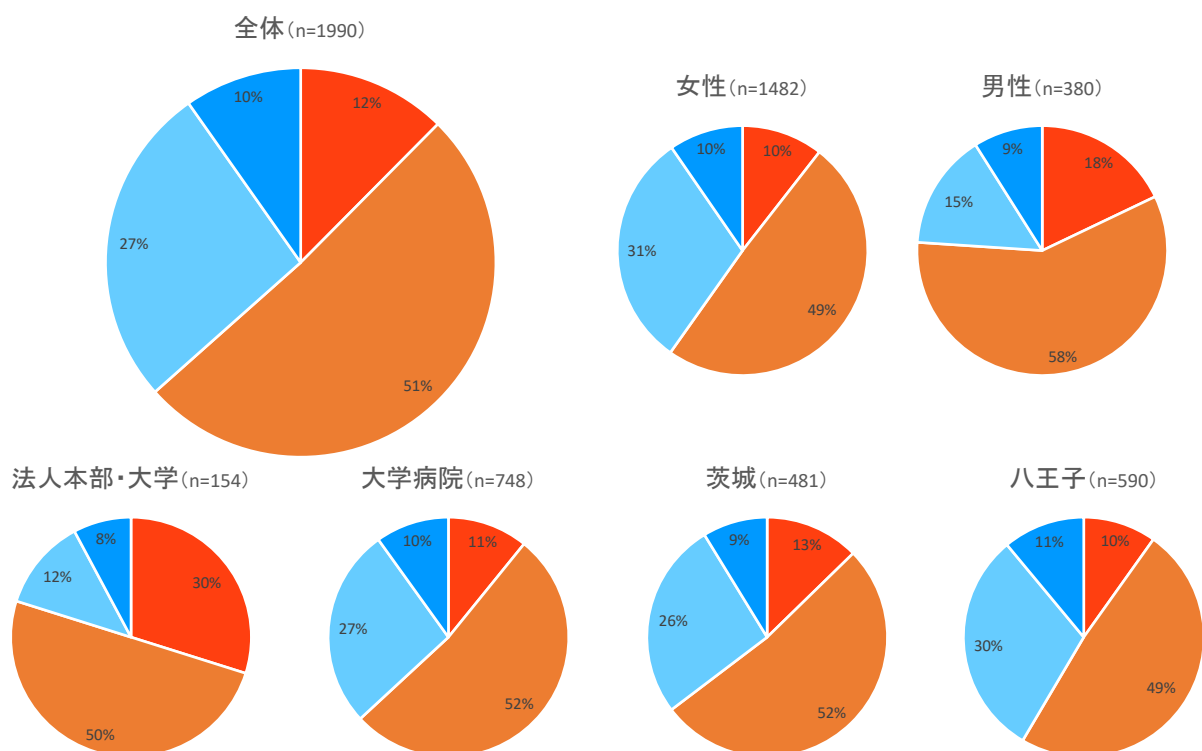


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

※看護職員(看護師・看護助手など)

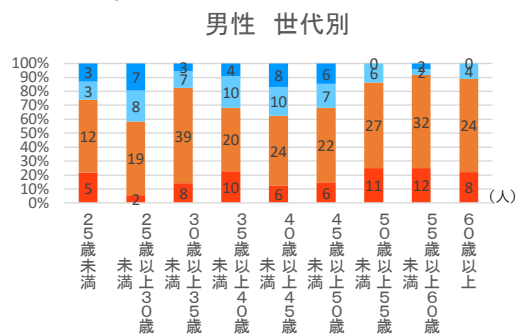
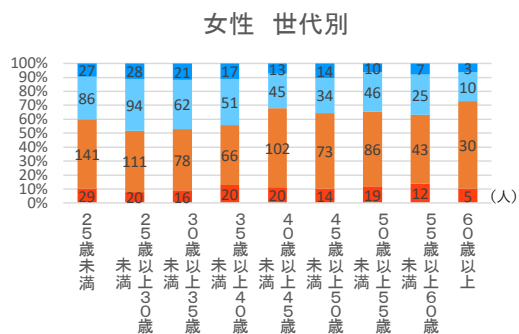
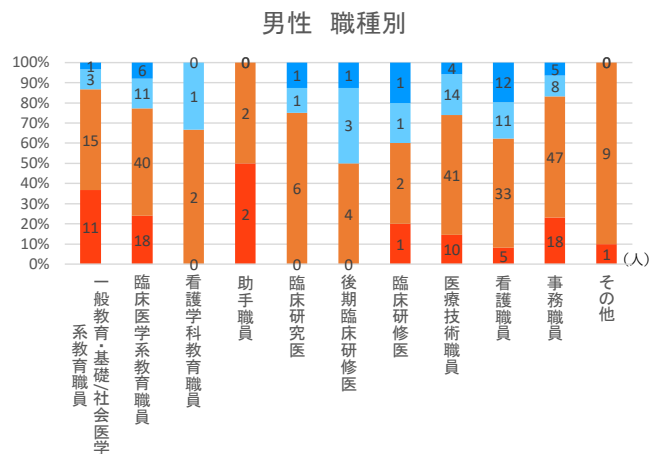
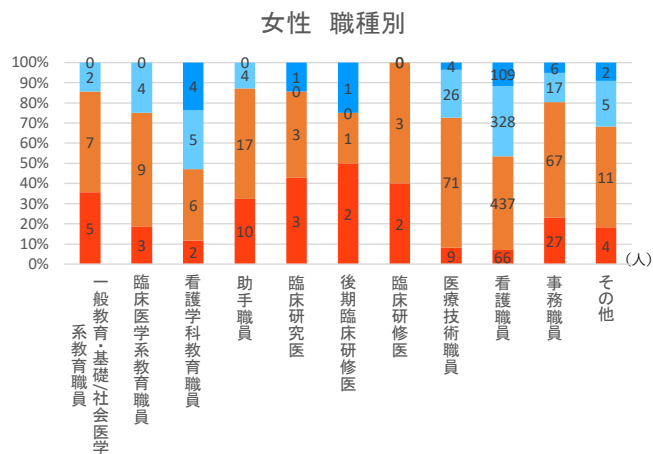
13-5) 勤務時間についてどのくらい満足していますか？①

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満



13-5)勤務時間についてどのくらい満足していますか？②

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満

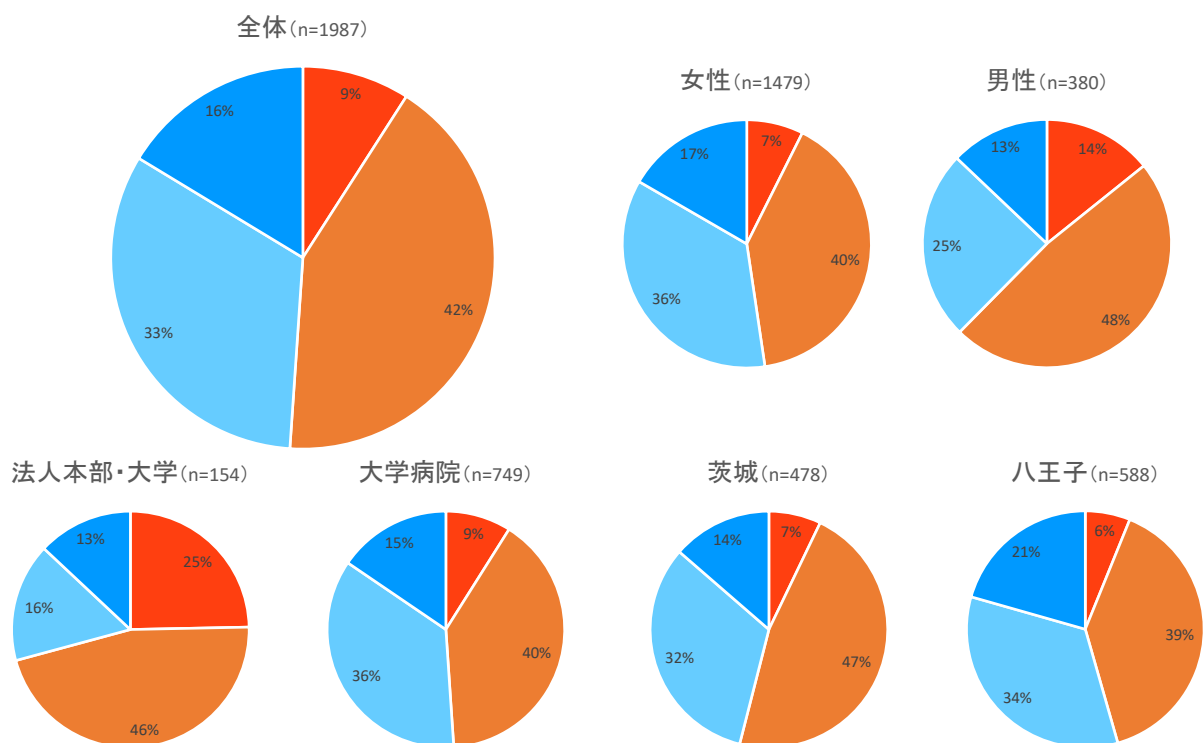


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

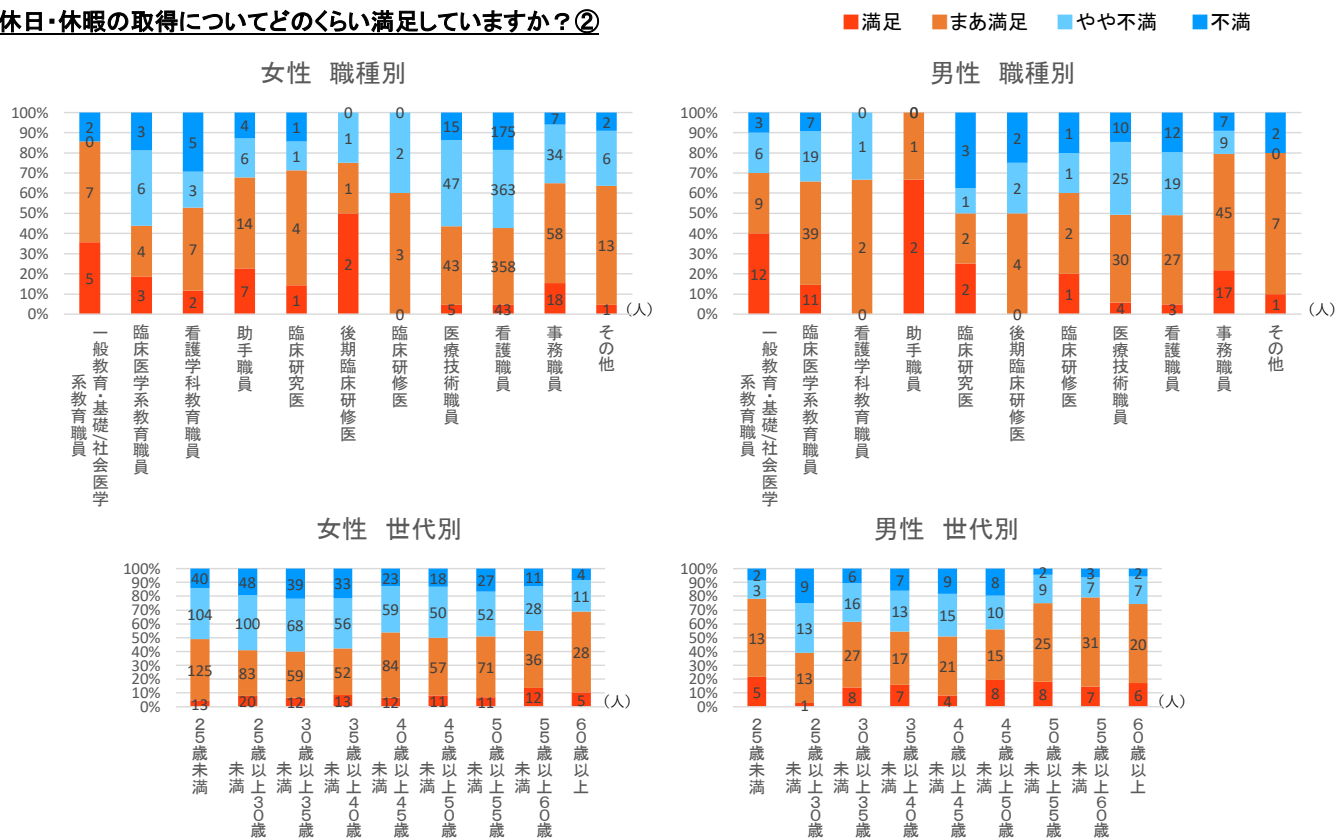
※看護職員(看護師・看護助手など)

13-6)休日・休暇の取得についてどのくらい満足していますか？①

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満



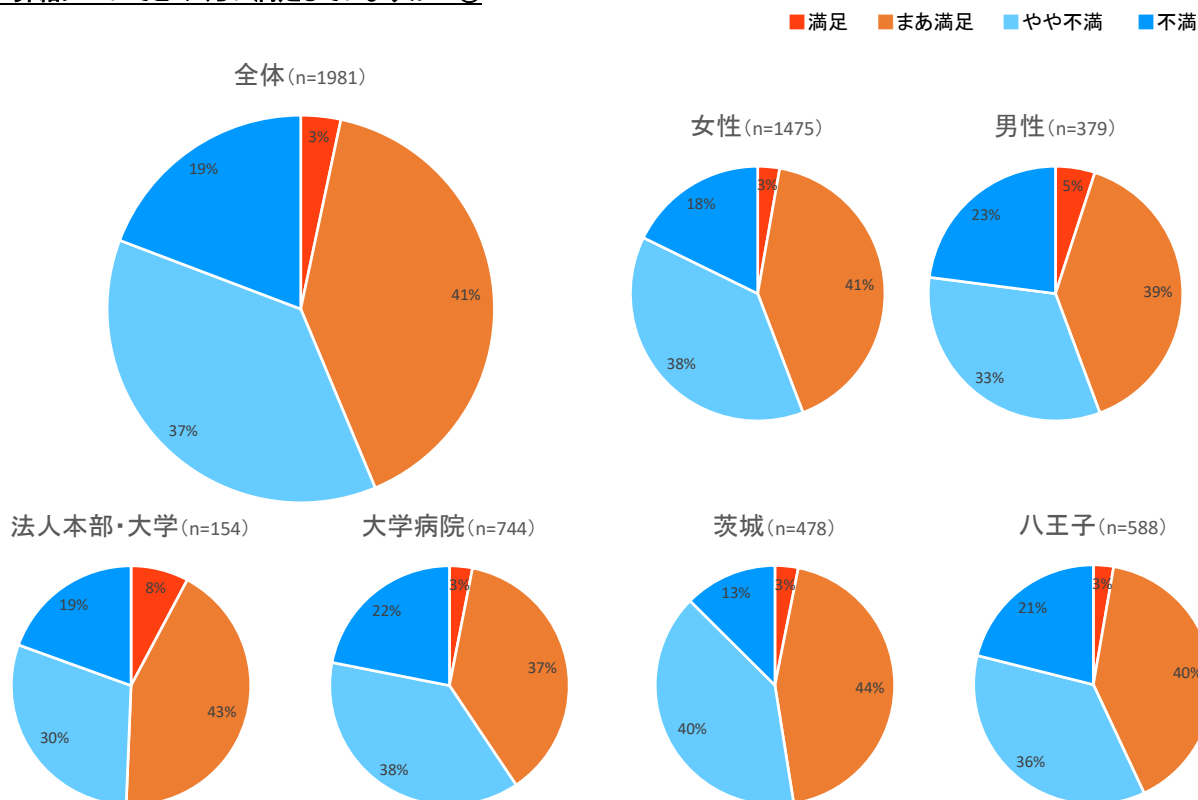
13-6) 休日・休暇の取得についてどのくらい満足していますか？②



※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

※看護職員(看護師・看護助手など)

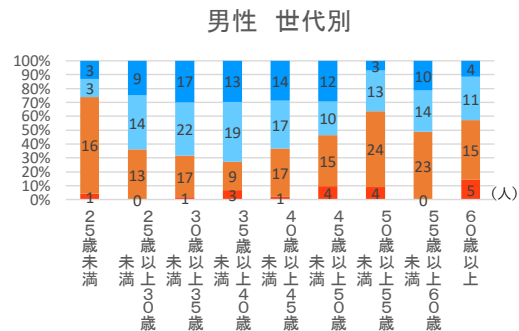
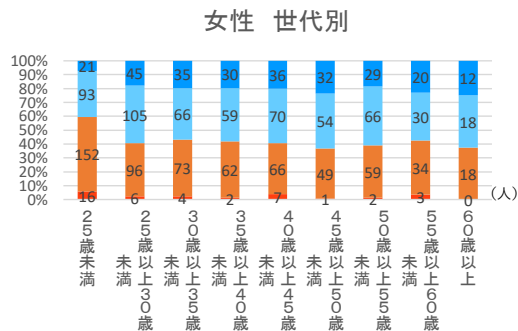
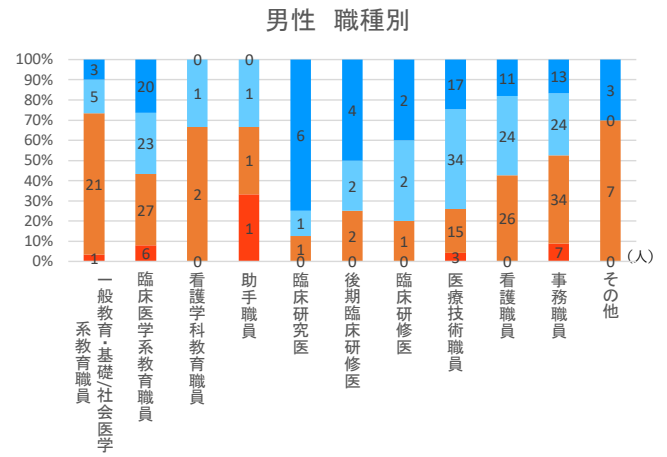
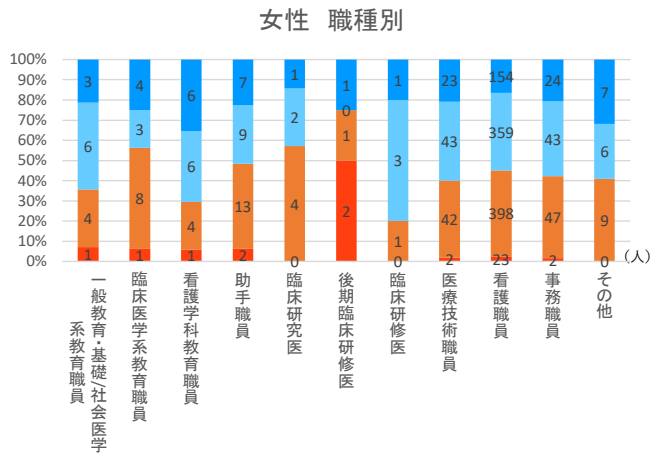
13-7) 昇任・昇給についてどのくらい満足していますか？①



- 他項目で概ね満足度が高かった大学でも、不満と回答した割合が過半数を超える。

13-7)昇任・昇給についてどのくらい満足していますか？②

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満

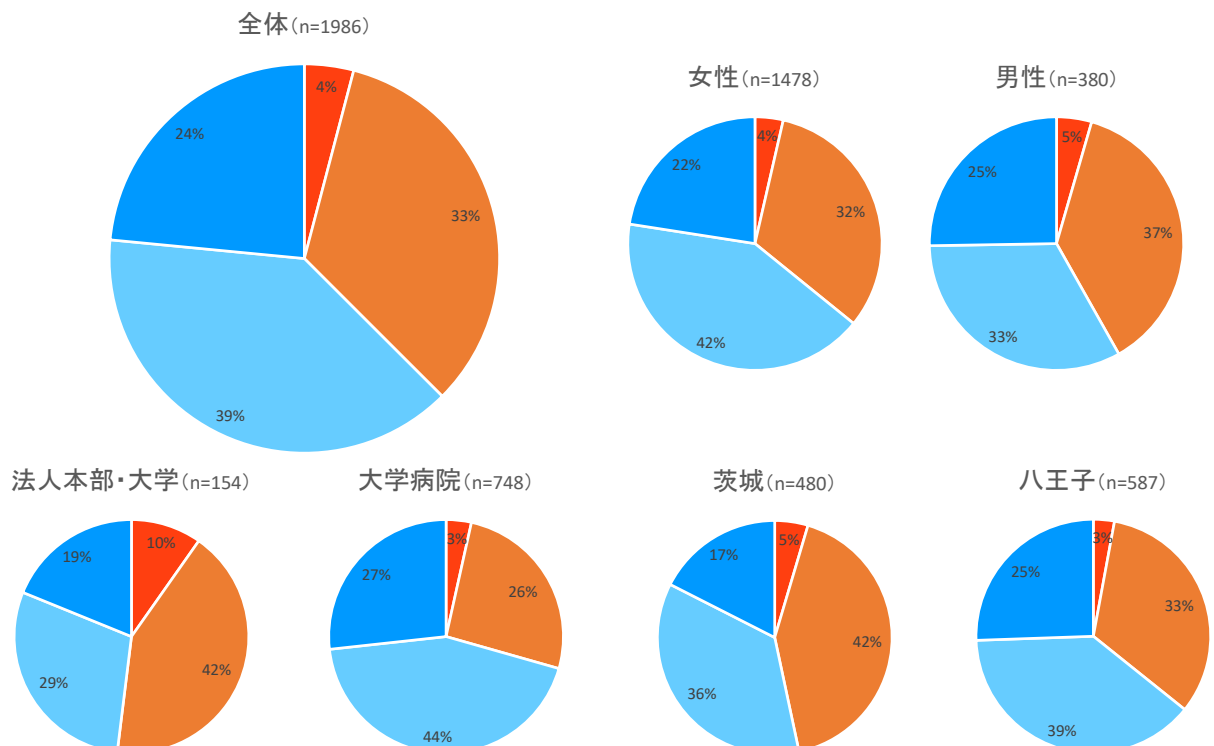


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)

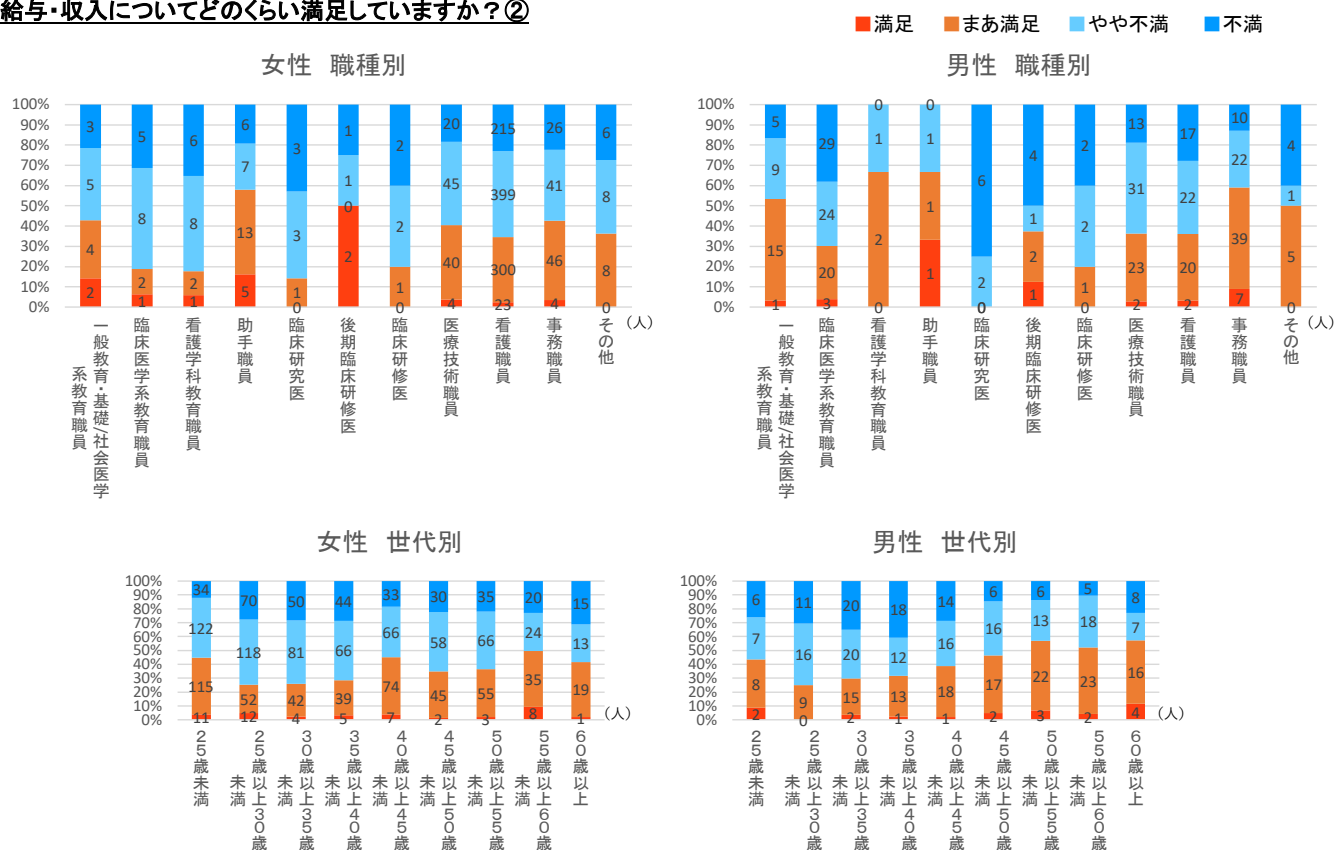
※看護職員(看護師・看護助手など)

13-8)給与・収入についてどのくらい満足していますか？①

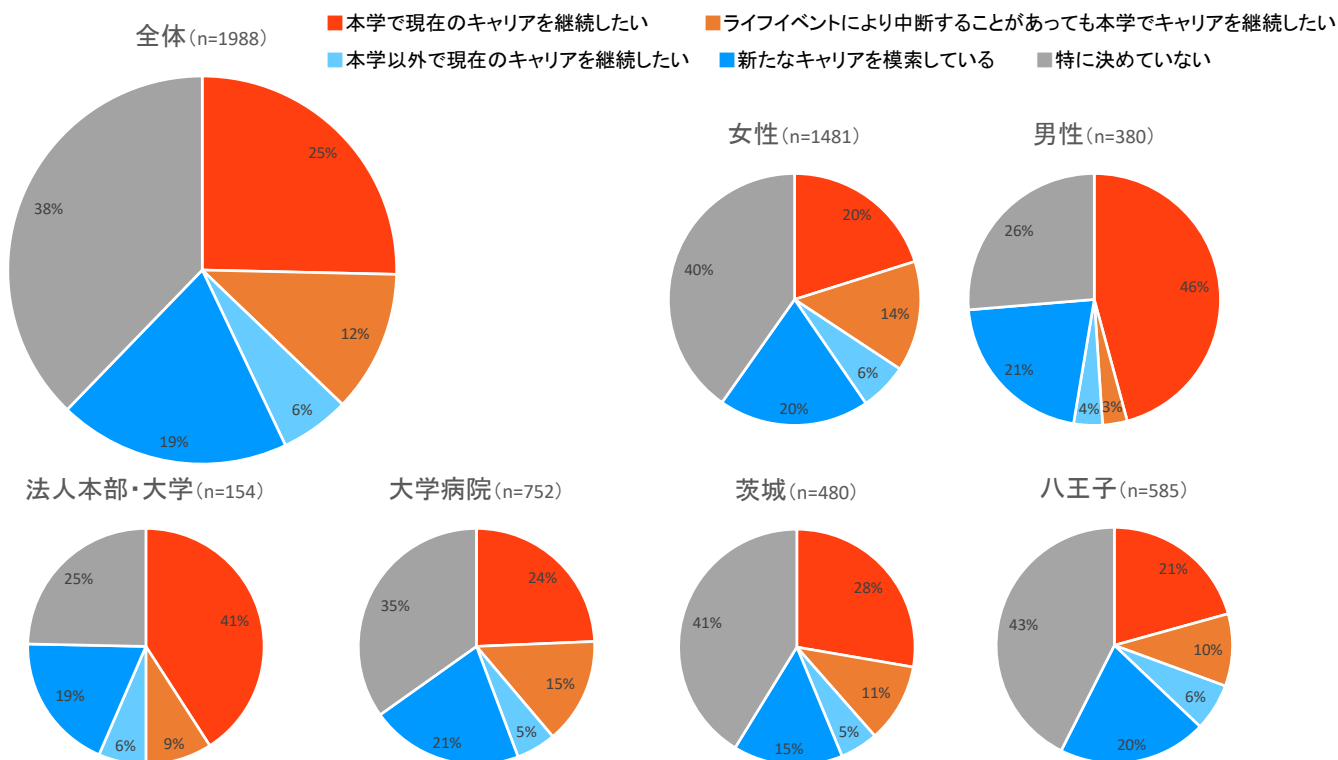
■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満



13-8) 給与・収入についてどのくらい満足していますか？②

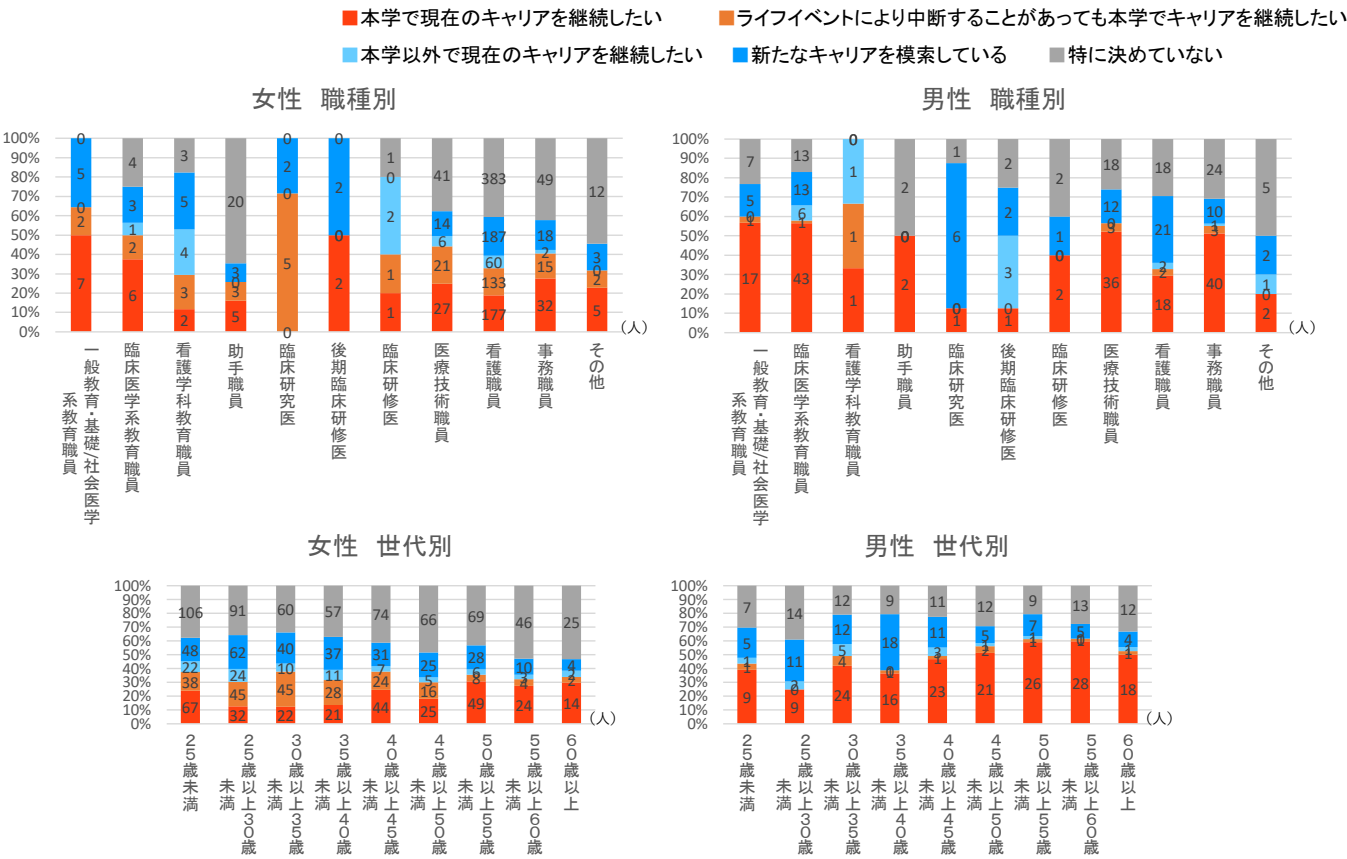


14. キャリア設計についてお伺いします。今後どのようにしたいと考えていますか？①

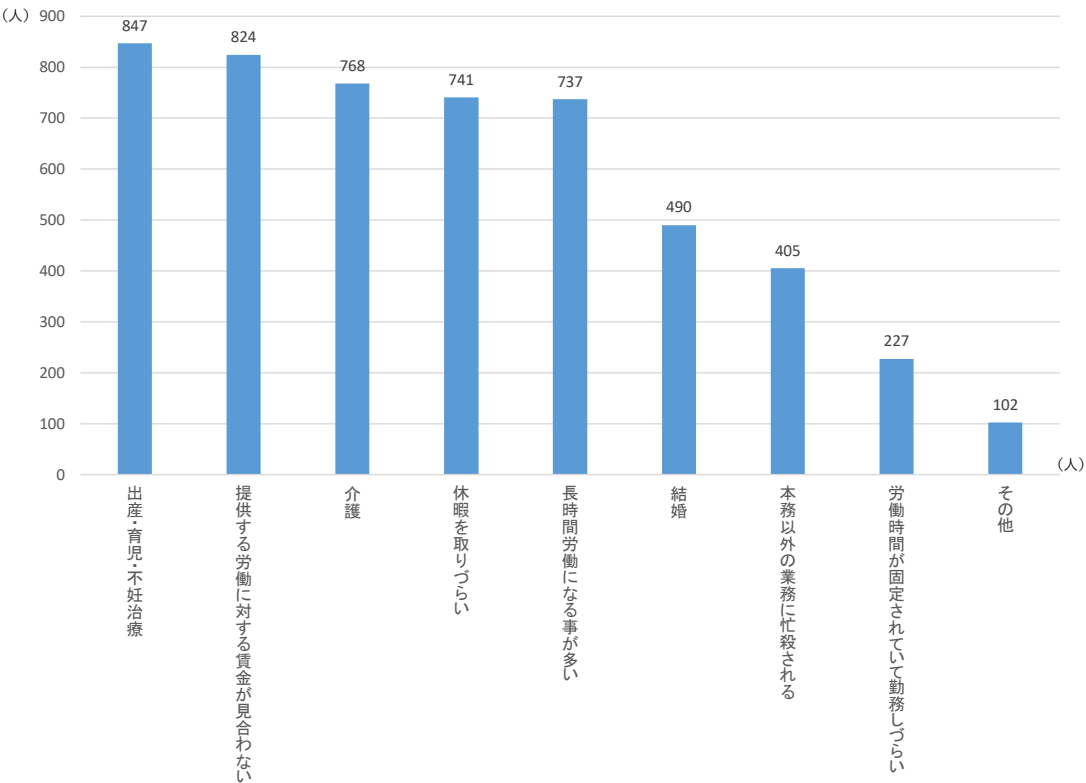


- 全体の約4割、男性においては半数が本学でのキャリア継続を希望。

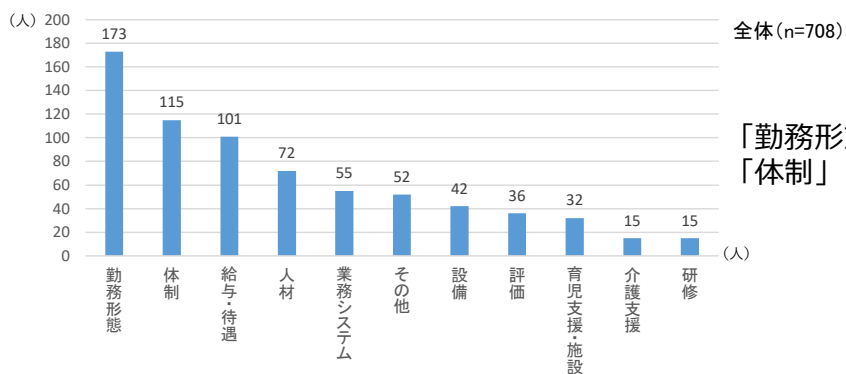
14.キャリア設計についてお伺いします。今後どのようにしたいと考えていますか？②



15. 現在の仕事を続けていく上で、下記のうち支障となると思うことをお答えください。(複数回答可)



16. あなた自身が仕事を続けていく上で本学に必要な制度・施設・設備は何ですか？①



「勤務形態」に加えて、「体制」「人材」を必要とする意見が多かった。

《勤務形態》 ●週休二日、時差勤務、在宅勤務。
●育児短時間勤務の期間延長。

《その他》 ●副業を可能とする。
●他部署との交流。 など

《体制》 ●ハラスメント対策組織委員会
●組織変革

《設備》 ●病院の建て替えとインフラ整備
●綺麗な職場、雨漏りのない職場。

《給与・待遇》 ●給与が上がらないと優秀な人材は残りません。
●正社員、パート関係なく同じ仕事であればそれに見合った賃金・ボーナスの支給を。

《評価》 ●能力に応じた人事評価システム
●人事制度を年功序列から実力評価に変更してほしい。

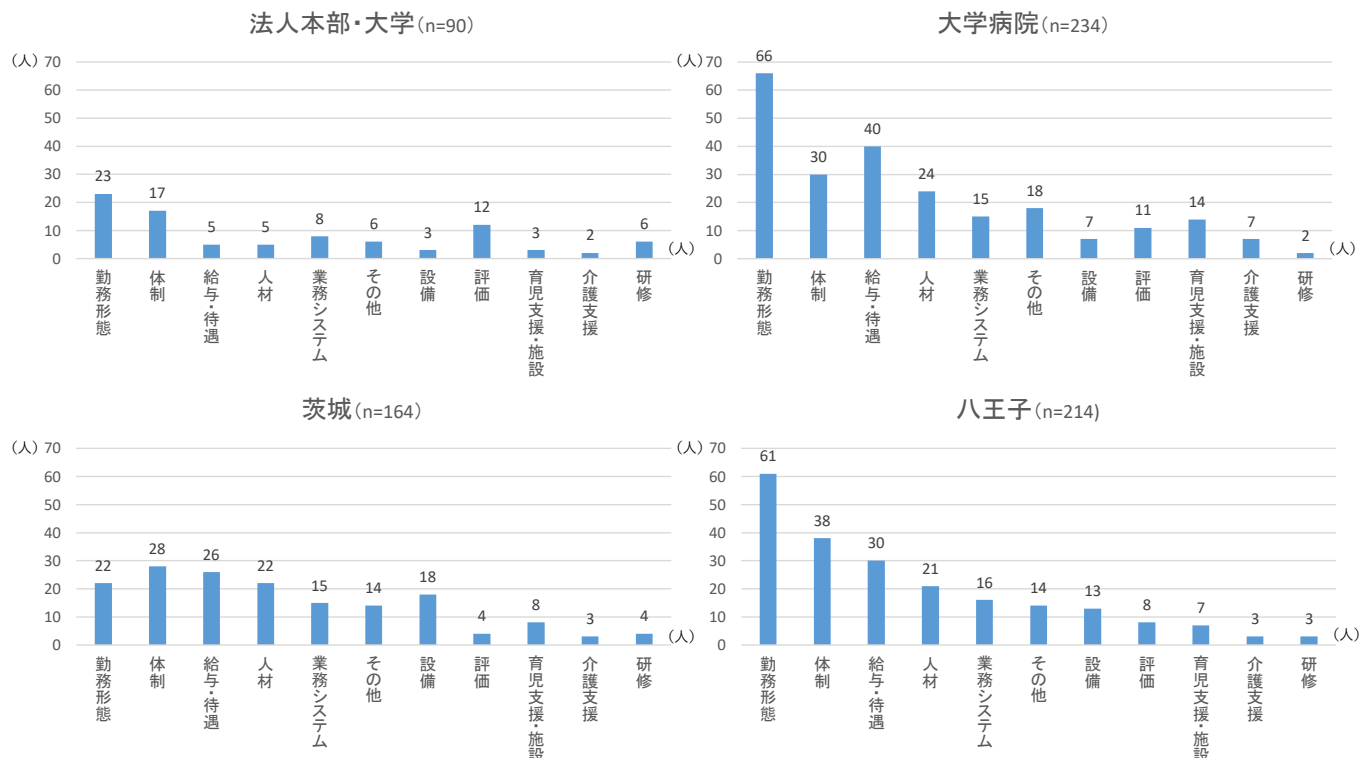
《人材》 ●人材不足をどうにかしてほしい。
●マンパワー不足。

《育児支援》 ●保育園の夜間保育、病児保育
《介護支援》 ●介護休暇

《業務システム》 ●各施設で主要システムを統一してほしい。
●紙ベースの事務作業が多く、労働生産性が低い。

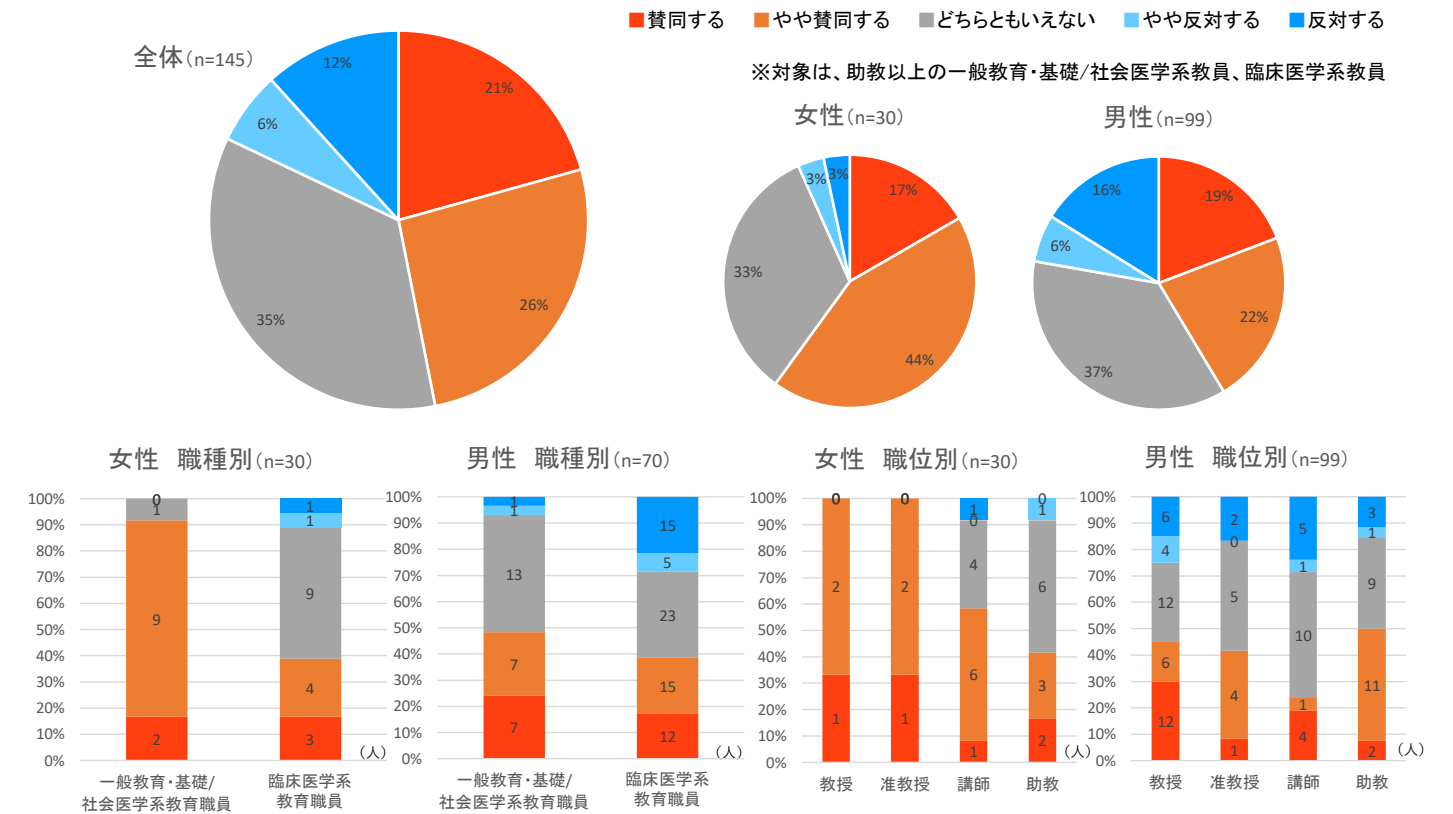
《研修》 ●大学人、社会人としての基礎的な知識や技能を学べるプログラム、研修制度。

16. あなた自身が仕事を続けていく上で本学に必要な制度・施設・設備は何ですか？②

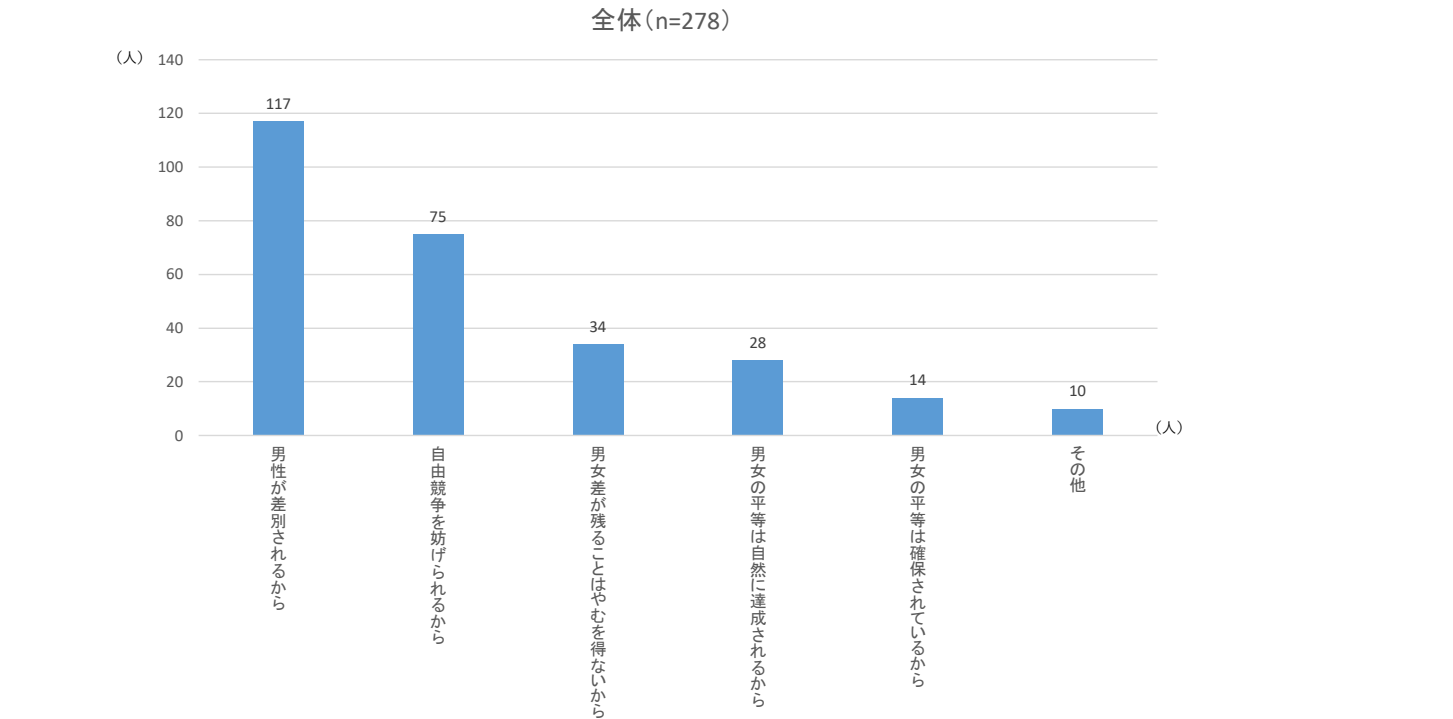


・ 大学では「評価」、大学病院では「給与」、茨城では「設備」が多い傾向。

17. 教員の男女差を是正するための「同等の能力・条件ならば女性を優先して採用する」措置(以下、ポジティブ・アクションと表記)についていかがいます。ポジティブ・アクションをとることについてどう思いますか？



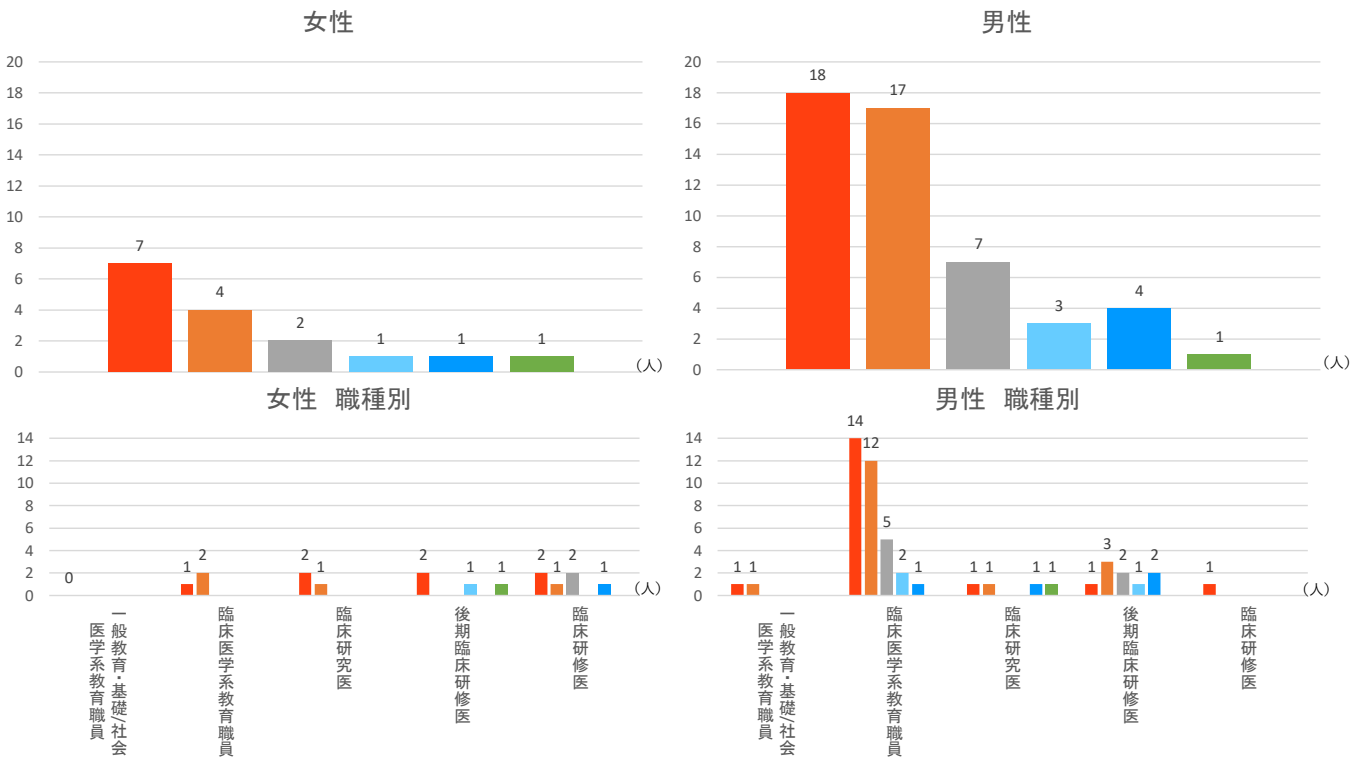
18. ポジティブ・アクションに反対するとお答えの方に伺います。そう思う理由についてあなたの考えに近いものをお答えください。①(複数回答可)



18. ポジティブ・アクションに反対するとお答えの方に伺います。そう思う理由についてあなたの考えに近いものをお答えください。②(複数回答可)

- 男性が差別されるから
- 自由競争を妨げられるから
- 男女差が残ることはやむを得ないから
- 男女の平等は自然に達成されるから
- 男女の平等は確保されているから
- その他

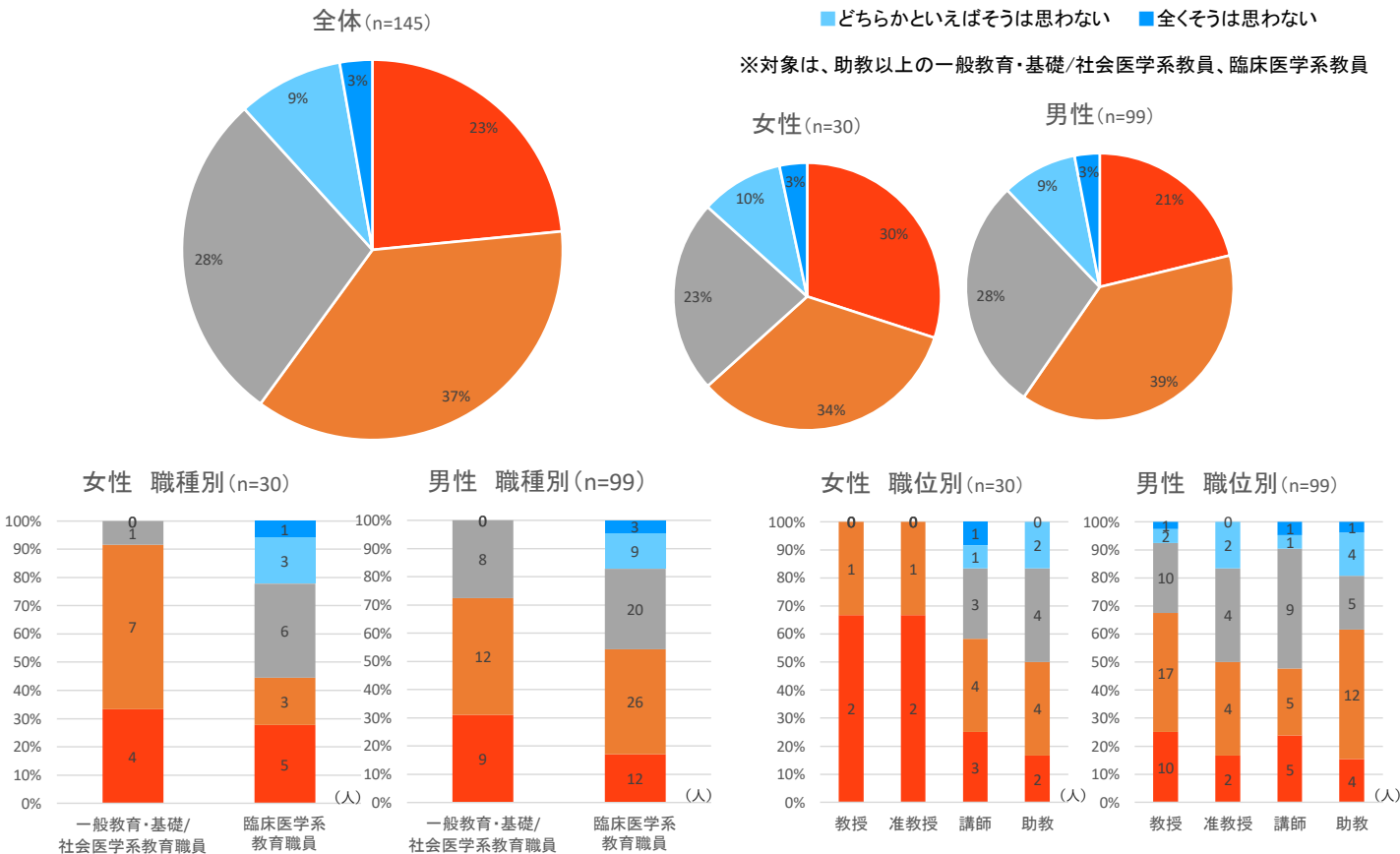
※一般教育・基礎/社会医学系教員、臨床医学系教員、臨床研究医、後期臨床研修医、臨床研修医のみで解析



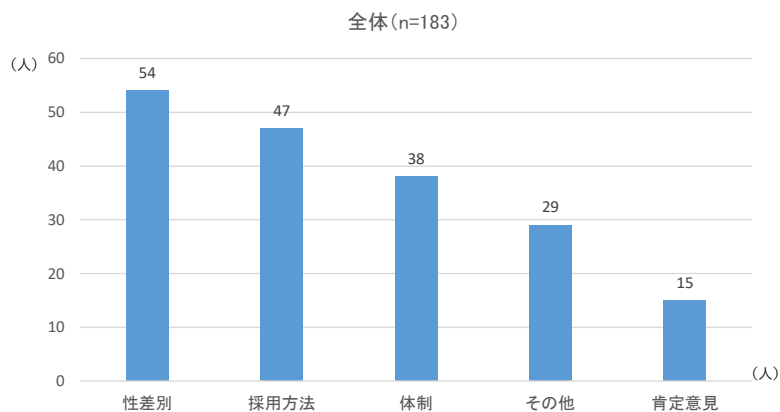
19. ポジティブ・アクションを明言することで女性の応募者は増えると思いますか？

- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらともいえない
- どちらかといえばそうは思わない
- 全くそうは思わない

※対象は、助教以上の一般教育・基礎/社会医学系教員、臨床医学系教員



20. ポジティブ・アクションについて何かご意見がありましたらお書きください。①



- 《性差別》 ●男性のモチベーションが下がる。
 ●逆に男性差別につながる事があってはならない。
 ●「女性だから採用された」「女性だから昇進した」という差別的な見方をされる懸念がある。
 ●「ポジティブ・アクション」自体が差別につながると思う。

- 《体制》 ●女性の応募者が増えるよう、まずは組織の土台作り。
 ●女性が働き続けることができる環境・制度の整備が必要。

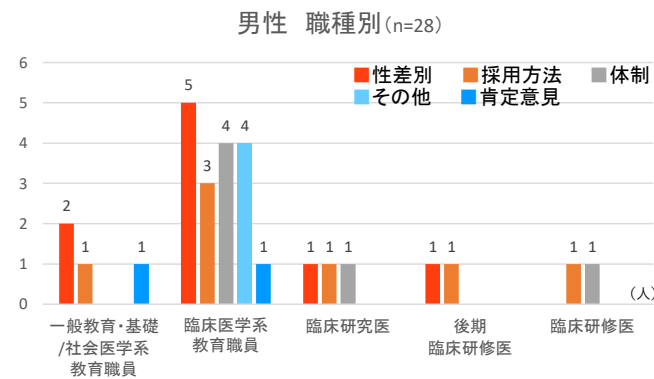
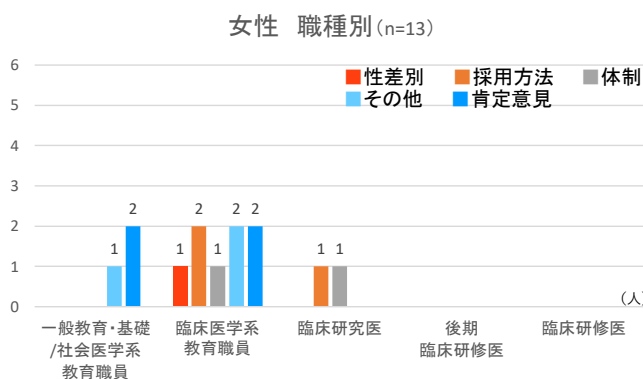
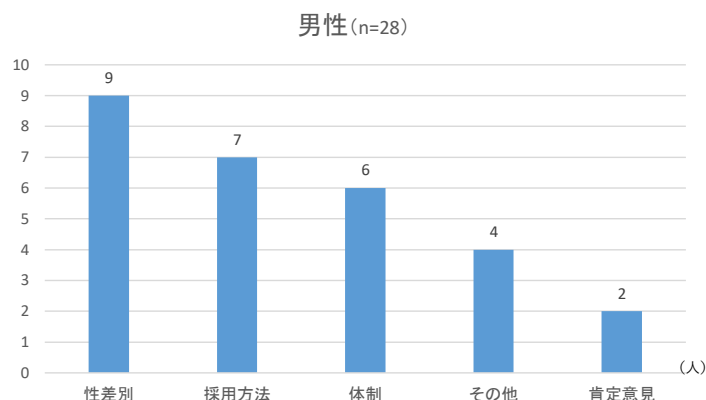
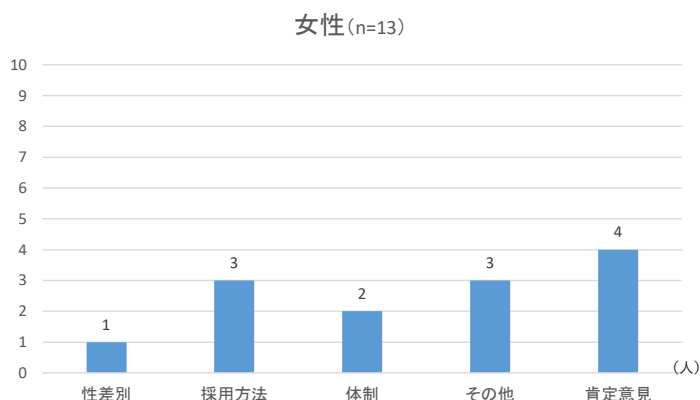
- 《その他》 ●社会の定着状況で判断すべきではないか。
 ●性別とともに多国籍・障害者雇用なども取り組むべき。

- 《採用方法》 ●公平に採用するならば、性別を伏せた上で審査すればよいのではないか。
 ●能力を数値化して評価する仕組みがあるといい。
 ●同等の能力・条件などはない。
 ●男女やジェンダー関係なく能力で判断すべき。
 ●採用者も男女比率を同等にすべき。

- 《肯定意見》 ●女性優遇制度を作らない限り、女性管理職、女性教授は増えない。
 ●設定目標達成までの時限的措置として試行したらよいのでは。
 ●世界的な流れに応じるために取れる手段の一つ。まずはやってみるべき。

20. ポジティブ・アクションについて何かご意見がありましたらお書きください。②

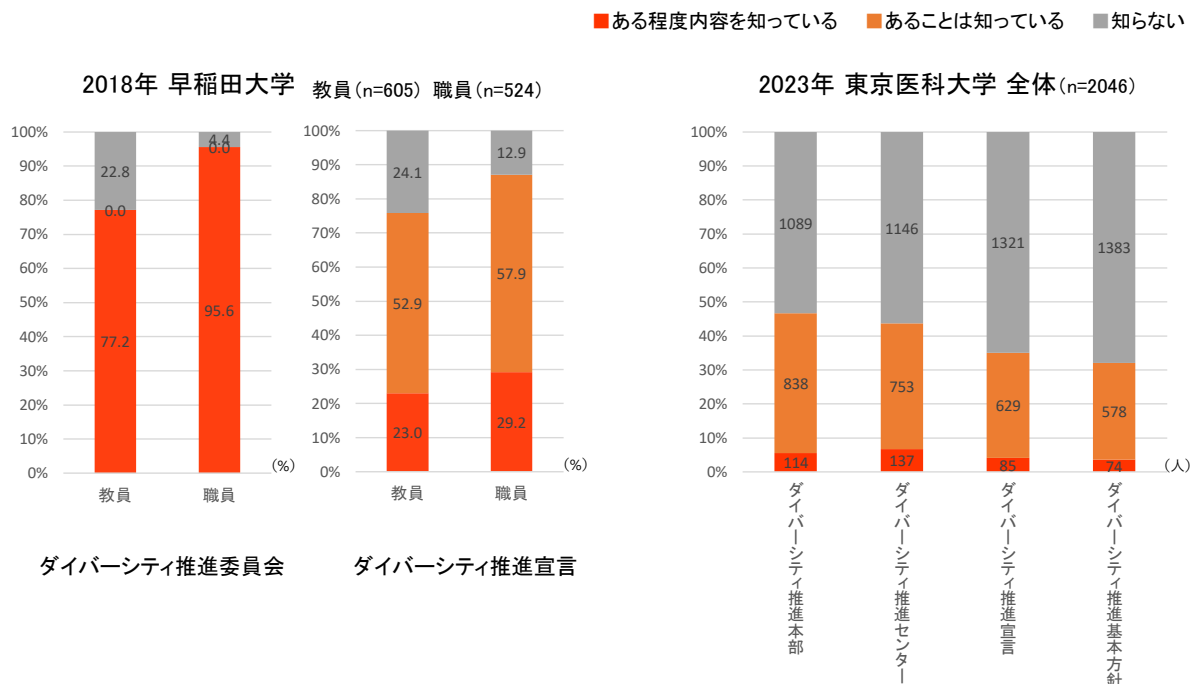
※一般教育・基礎/社会医学系教員、臨床医学系教員、臨床研究医、後期臨床研修医、臨床研修医のみで解析



- 解析に期待する。
- この調査がどう活かされるのか楽しみ。
- 定期的な実施がダイバーシティ推進につながる。
- 働き方の選択肢が広がり、ライフイベントによる離職をせずにいらればよいと思う。
- 調査結果の公表、及び調査結果をもとにした今後の方針について周知。
- このような調査があるだけで、ものすごい進歩だと思う。
- 残念ながら意識改善の兆しを感じられない。
- ダイバーシティが分からない人多すぎると思う。
- 同様にハラスメントの調査もお願いします。
- 言葉の理解が難しい。
- 性別や国際色に対するダイバーシティばかりではなく、バリアを抱える人へのダイバーシティに触れられていないのが気になった。

早稲田大学調査との比較

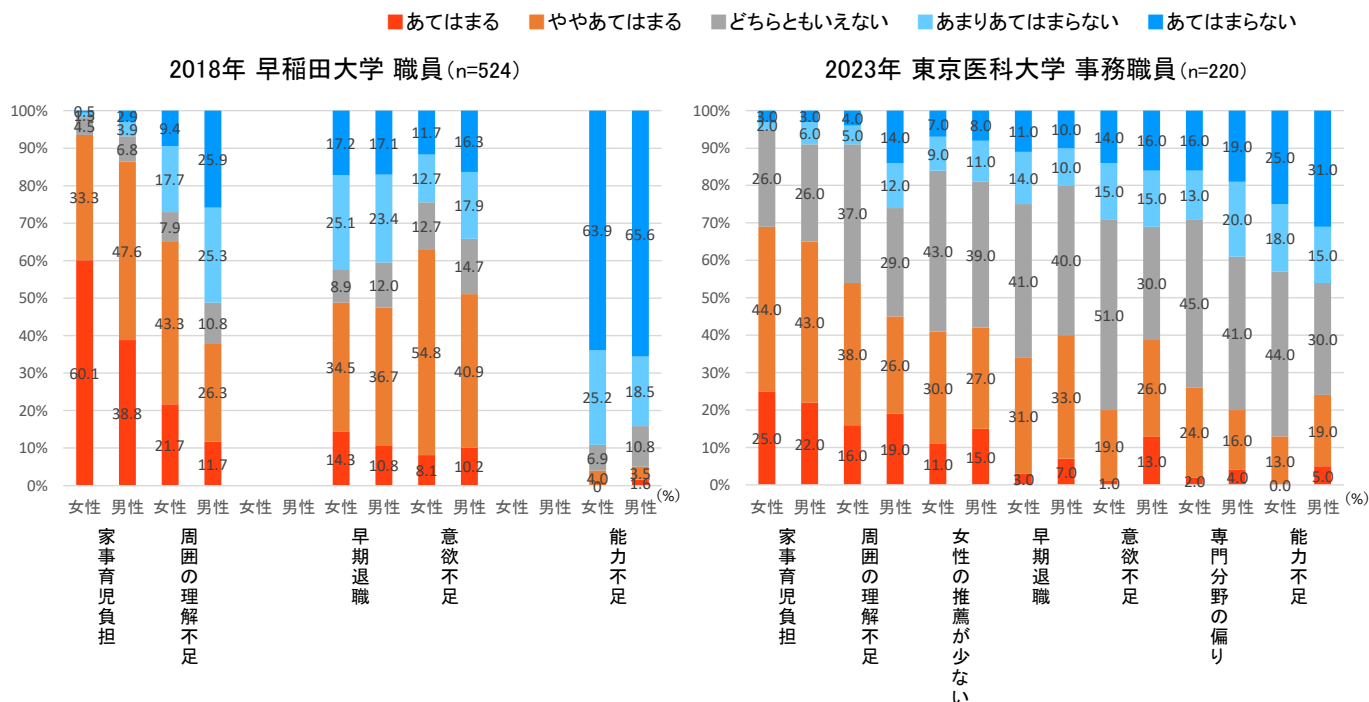
ダイバーシティ推進に関する認知度



- 早稲田大学では認知度が約8割であるが、本学は5割以下である。

※早稲田大学ダイバーシティ推進室編集・発行
「2018年度早稲田大学のダイバーシティ推進に関する意識・実態アンケート報告書」より

女性管理職比率が低い理由



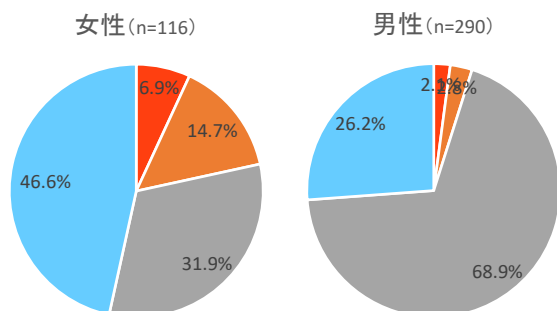
※本学のみ:「女性の推薦が少ない」「専門分野の偏り」

※早稲田大学ダイバーシティ推進室編集・発行
「2018年度早稲田大学のダイバーシティ推進に関する意識・実態アンケート報告書」より

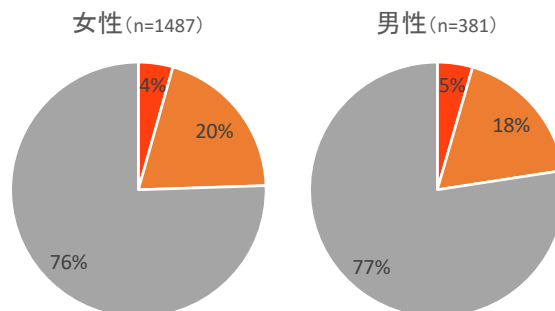
性別による不当な扱いの有無

■かなりある ■少しある ■まったくない ■該当しない

2013年 早稲田大学 職員



2023年 東京医科大学 全体



※早稲田大学のみ「昇進や昇給の時に」と限定した設問。

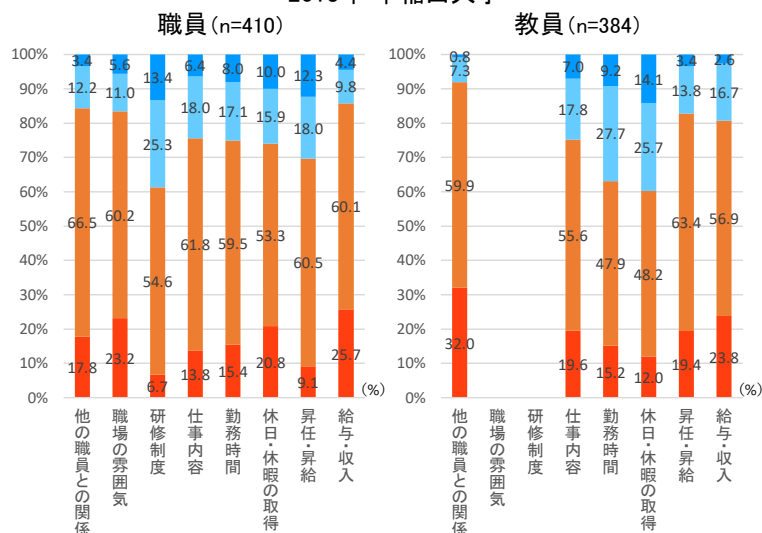
※本学の調査では「該当しない」という選択肢を設けていない。

※早稲田大学男女共同参画推進室編集・発行
「2013年度早稲田大学の男女共同参画に関する意識・実態調査 調査報告書」より

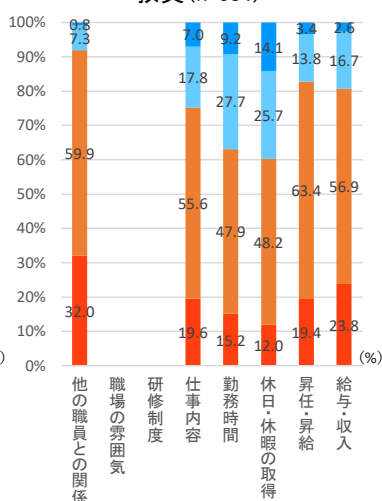
仕事の満足度

■満足 ■まあ満足 ■やや不満 ■不満

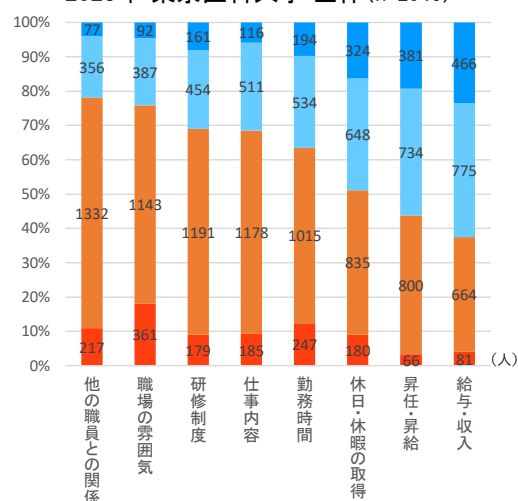
2013年 早稲田大学



教員 (n=384)



2023年 東京医科大学 全体 (n=2046)



- 仕事の内容や環境については両大学とも満足度は概ね良好であるが、早稲田大学では給与・収入の満足度が高かったのに対し、本学では低い。

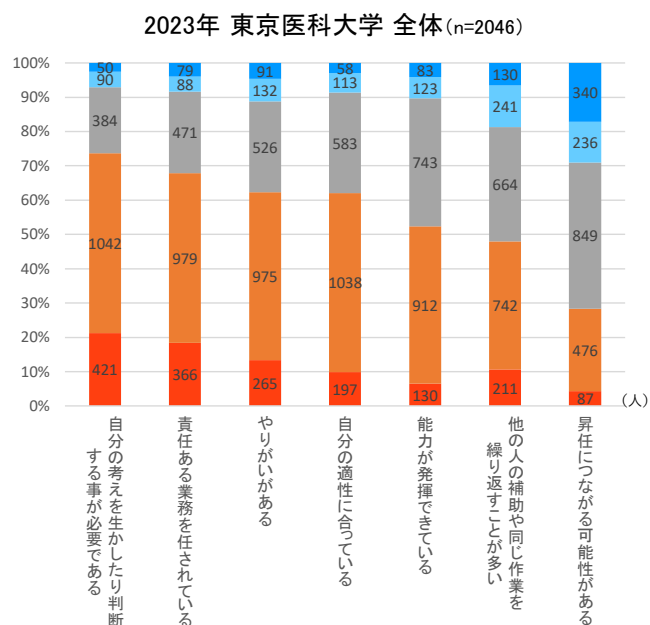
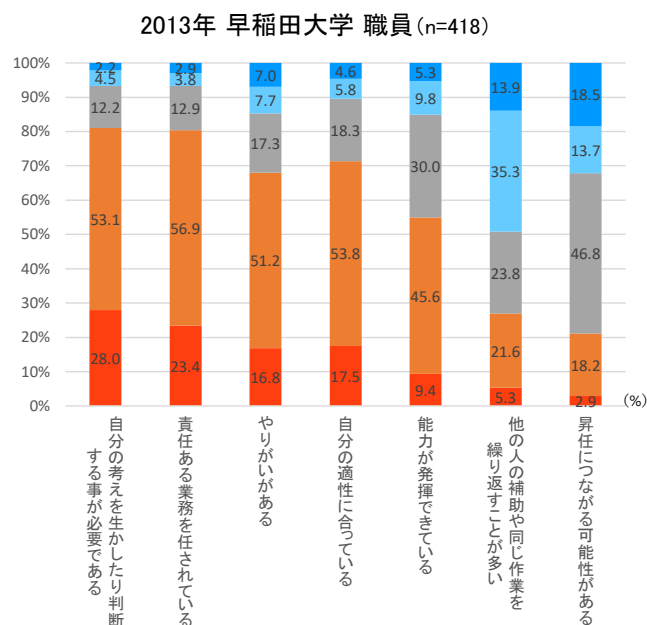
※早稲田大学(職員)のみの設問「教員との人間関係」「学生・生徒との人間関係」は省略

※早稲田大学(教員)のみの設問「他の教員との人間関係」「学生との人間関係」「サバティカル」「研究支援制度」省略

※早稲田大学男女共同参画推進室編集・発行
「2013年度早稲田大学の男女共同参画に関する意識・実態調査 調査報告書」より

現在の働き方

■ そうである ■ まあそうである ■ どちらでもない ■ あまりそうではない ■ そうではない

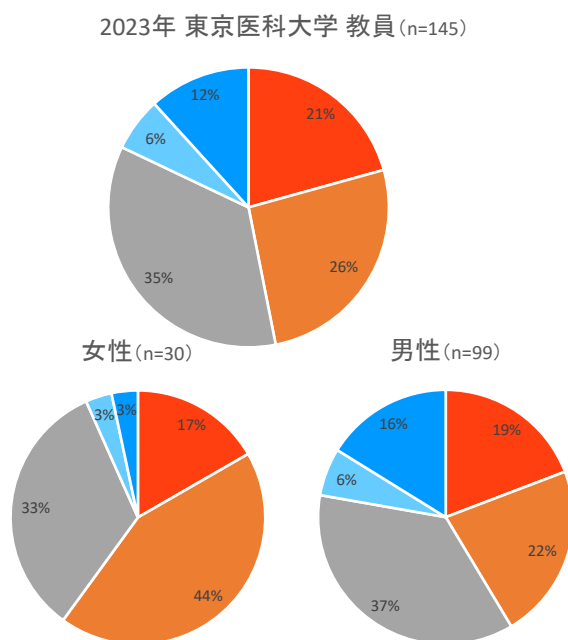
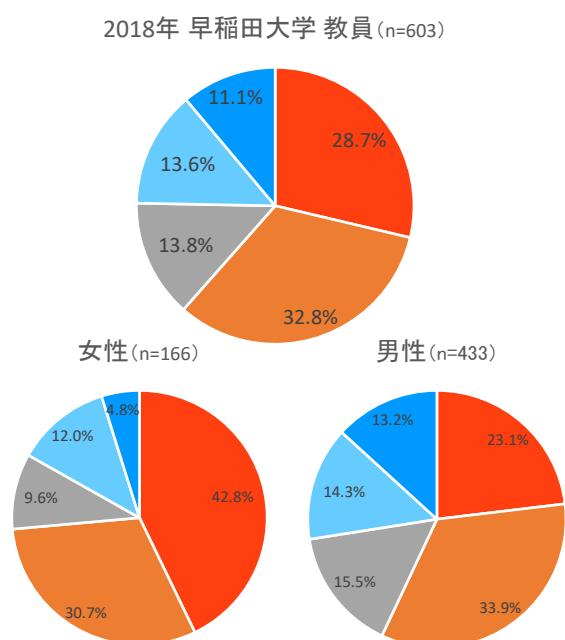


- 早稲田大学よりも本学の方が他の人の補助や同じ作業を繰り返すことが多いと感じている。

※早稲田大学男女共同参画推進室編集・発行
「2013年度早稲田大学の男女共同参画に関する意識・実態調査 調査報告書」より

ポジティブ・アクションについての賛否

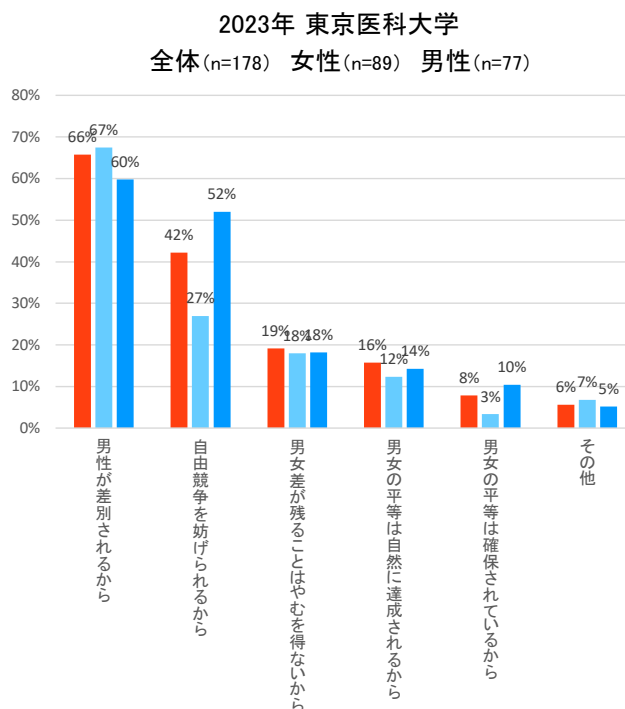
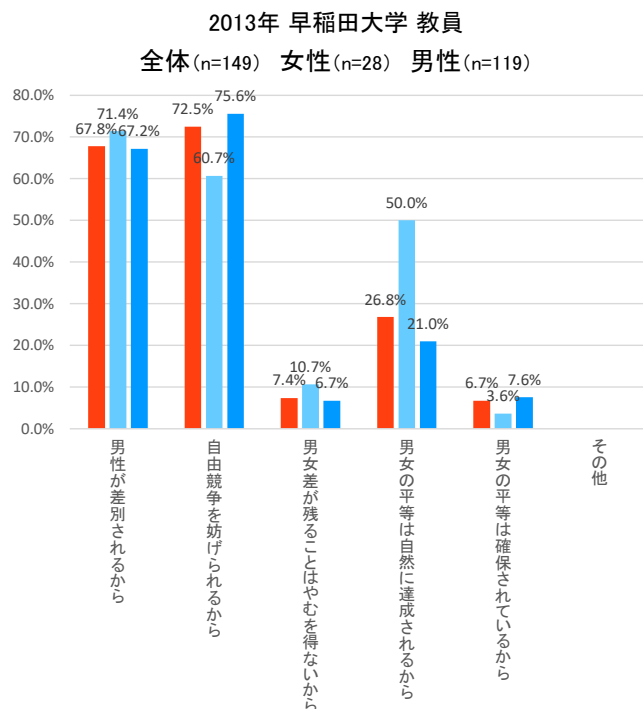
■ 賛同する ■ やや賛同する ■ どちらともいえない ■ やや反対する ■ 反対する



- 本学では明確な反対意見は比較的少ないが、どちらともいえないと回答する割合が多い。

※本学での対象は助教以上の一般教育・基礎/社会医学系教員、臨床医学系教員

※早稲田大学ダイバーシティ推進室編集・発行
「2018年度早稲田大学のダイバーシティ推進に関する意識・実態アンケート報告書」より



- 両大学ともに男性が差別されることの懸念を持っている。本学の方が男女差が残ることを受け入れる意見が多く、早稲田大学では男女平等は自然に達成されるという考え方が多い。

※本学のための設問:「その他」

※早稲田大学男女共同参画推進室編集・発行
「2013年度早稲田大学の男女共同参画に関する意識・実態調査 調査報告書」より