

2023年ダイバーシティ推進に関する 意識・実態アンケート結果 概要版

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や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	1,483	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		
	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		
	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 / 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..... 3

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..... 5

4. ダイバーシティ推進のメリットについて..... 5

5. ダイバーシティ推進のデメリットについて..... 6

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..... 6

7. 6で掲げた理由以外に考えられる理由(自由記載)..... 8

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..... 8

9. 8で掲げた理由以外に考えられる理由(自由記載)..... 10

10. 本学での性別(男女問わず)による不利な扱いについて..... 10

11. 10で「不利な扱いを感じた」方の具体的な内容(自由記載)..... 11

12. 本学での仕事について..... 12

13. 本学での仕事の満足度について..... 12

14. キャリア設計について..... 13

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(選択制)..... 13

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..... 14

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..... 15

18. ポジティブ・アクションに反対する理由について..... 15

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..... 16

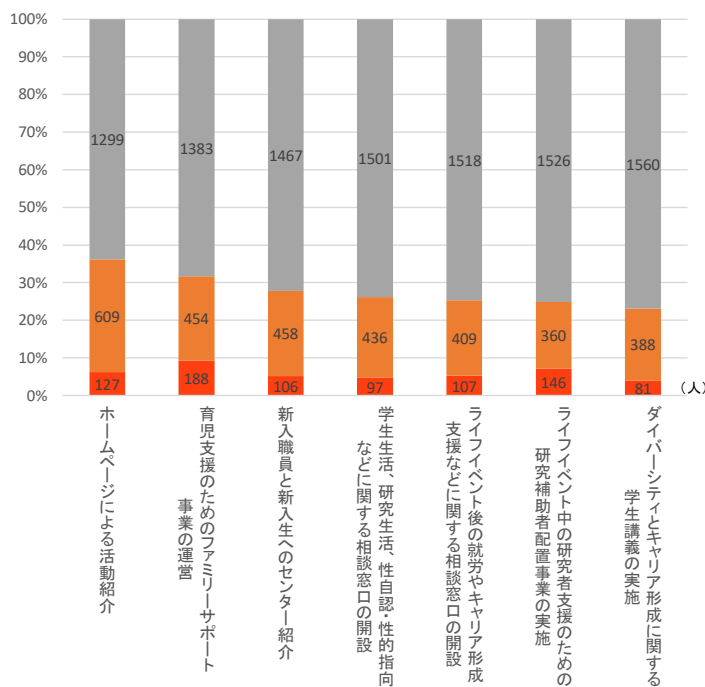
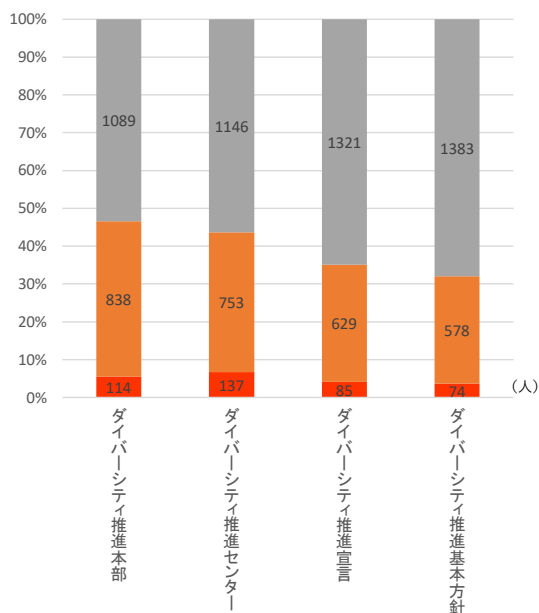
20. ポジティブ・アクションについての意見(自由記載)..... 16

自由記載..... 17

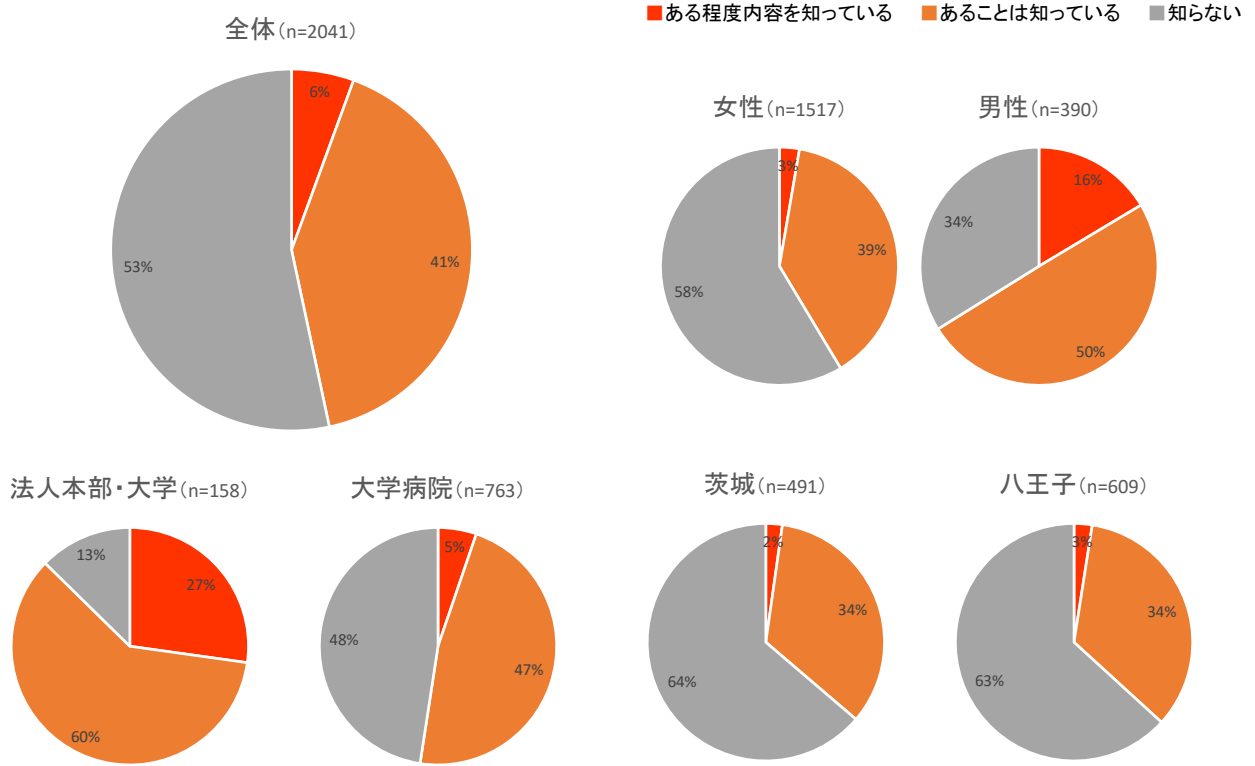
1.本学のダイバーシティについて知っていることをお答えください。

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。

■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

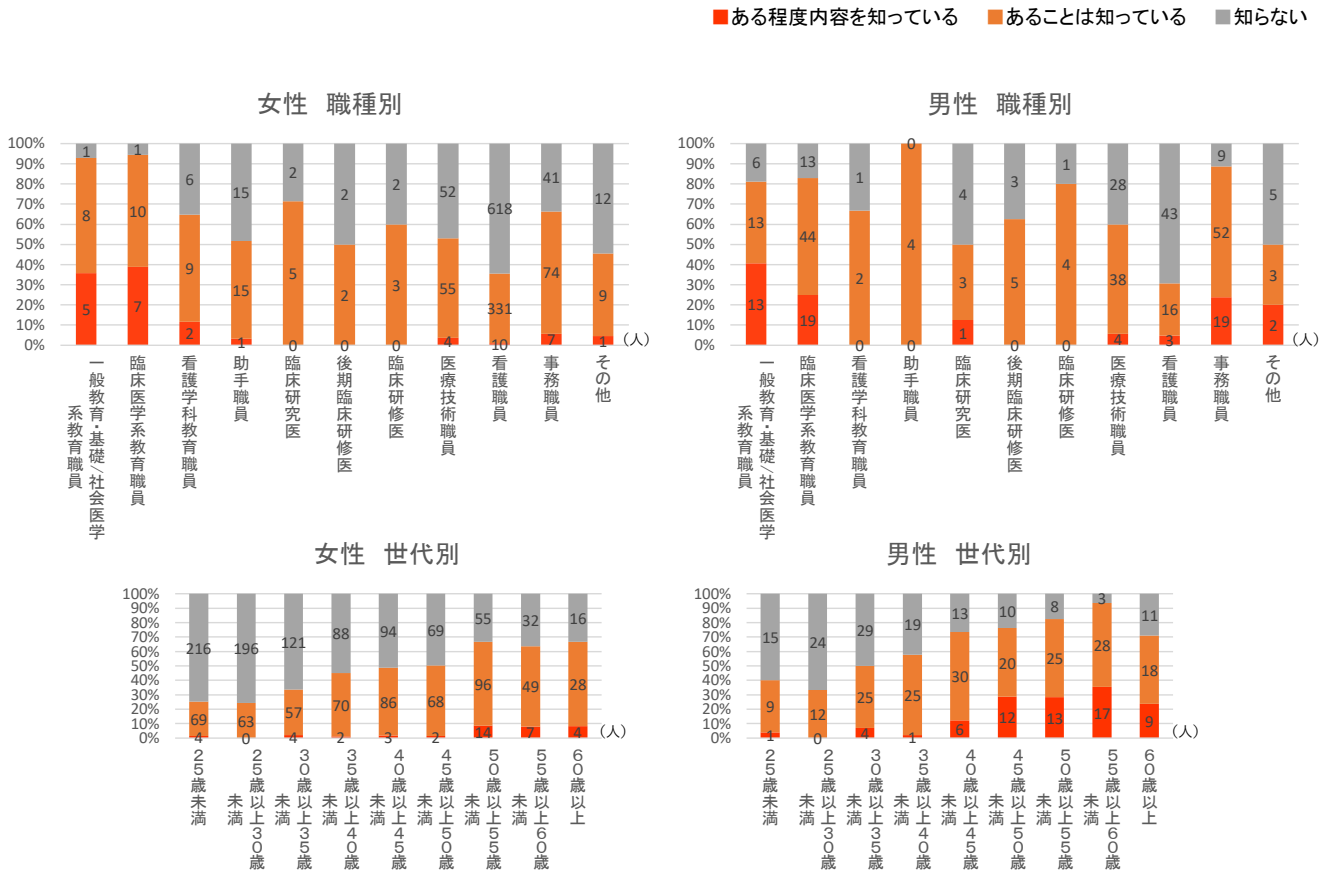


1-1)ダイバーシティ推進本部について知っていますか？①



- 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。

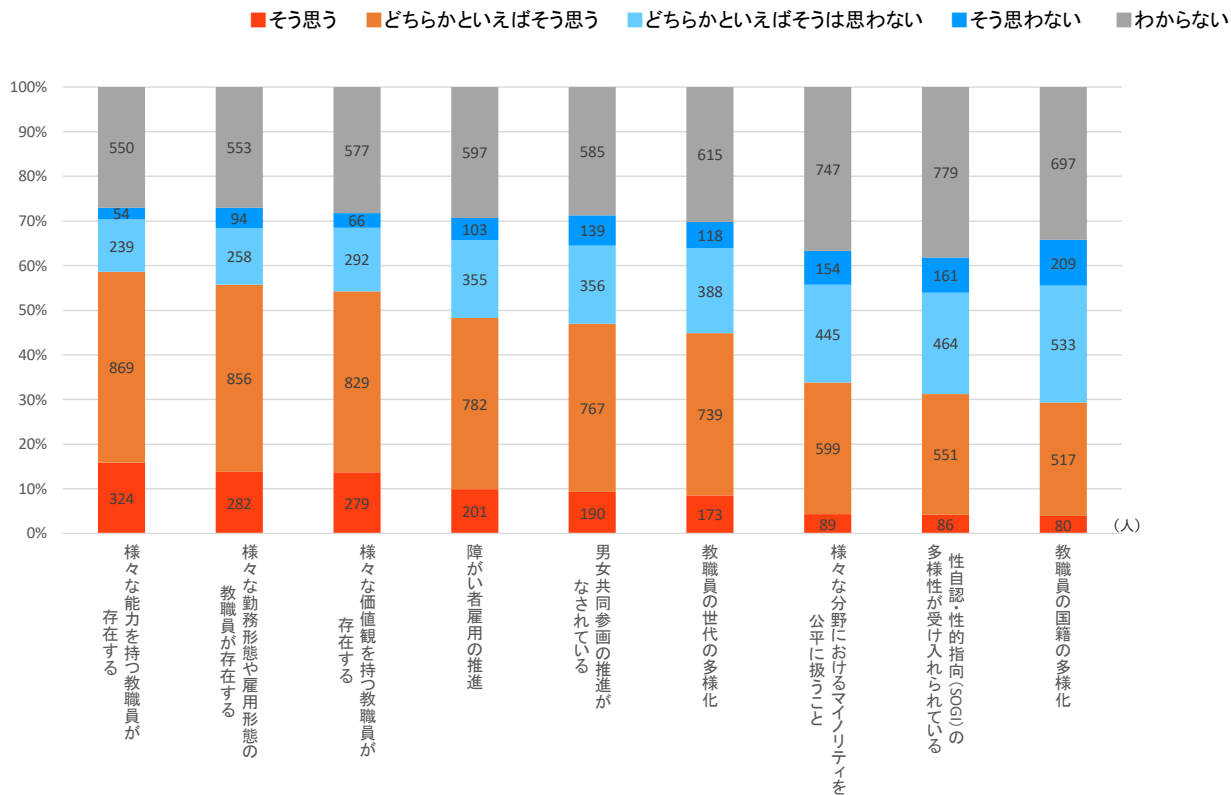
1-1)ダイバーシティ推進本部について知っていますか？②



- 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。

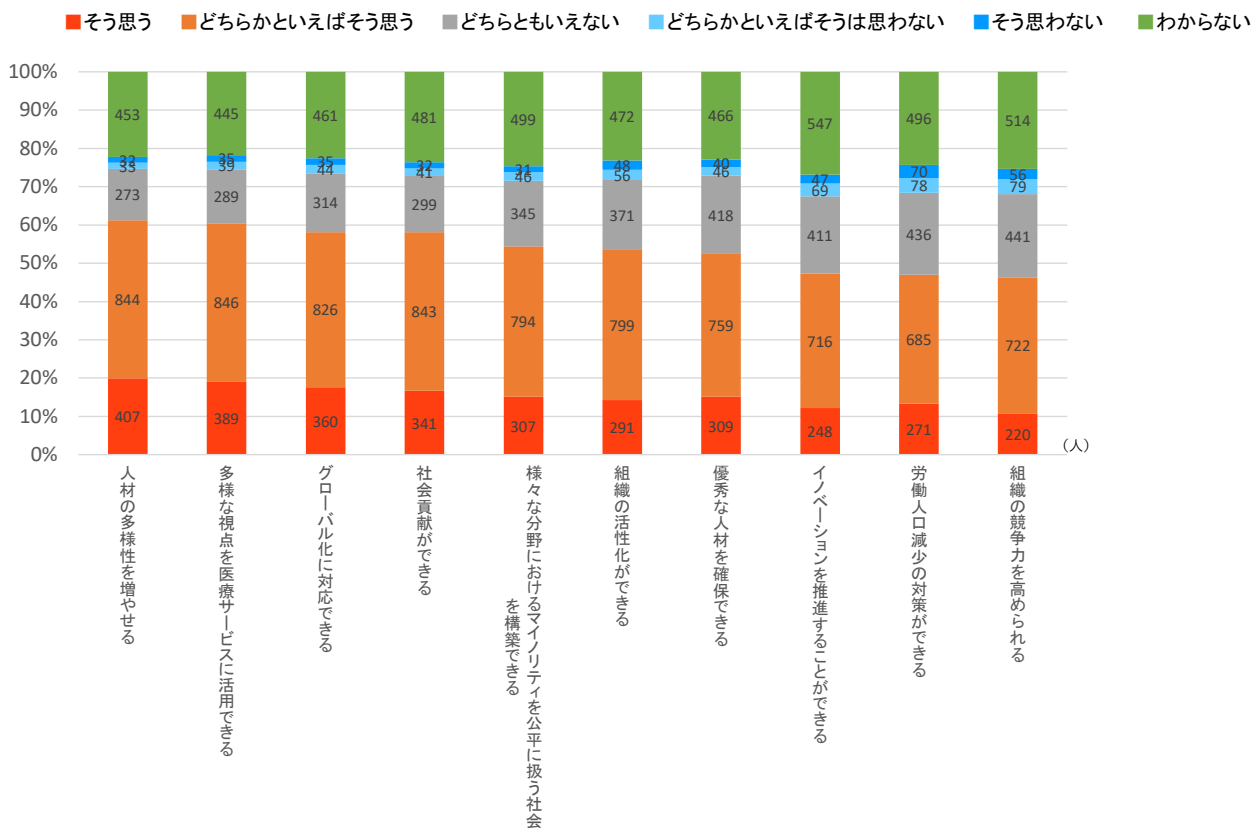
※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
看護職員(看護師・看護助手など)

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。



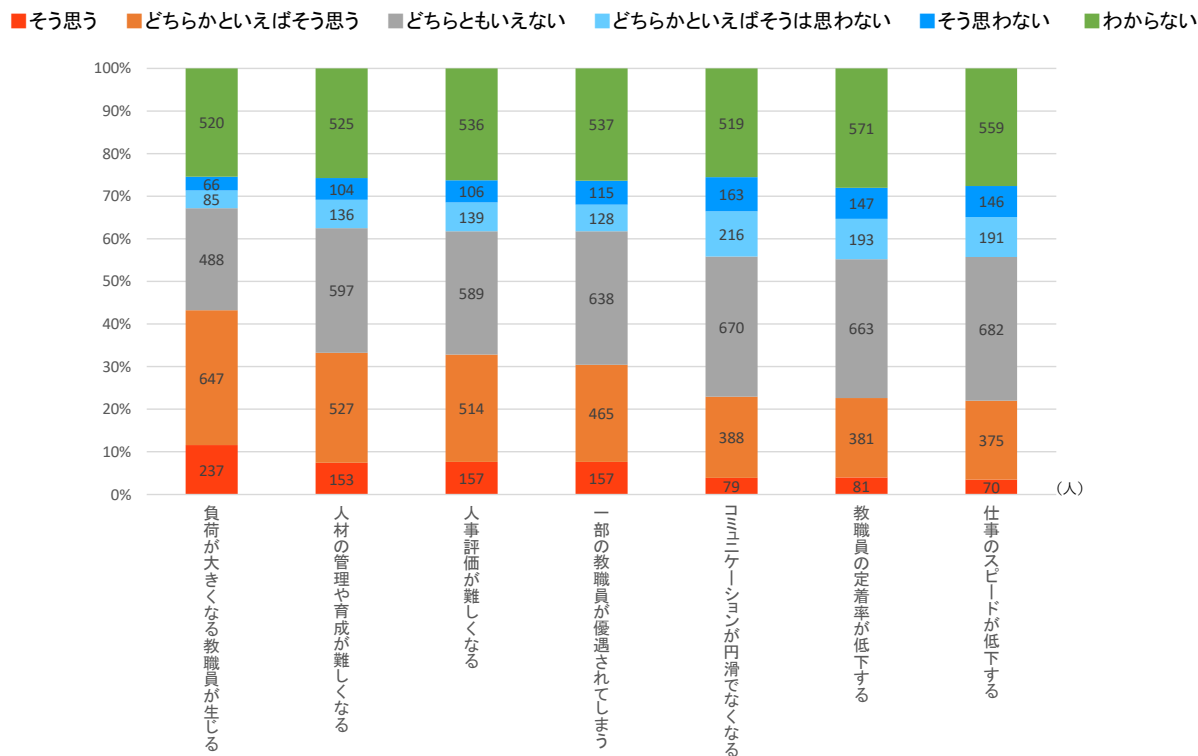
・性別・年齢・職位・施設間による回答の差はない。

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。



・性別・年齢・職位・施設間による回答の差はない。

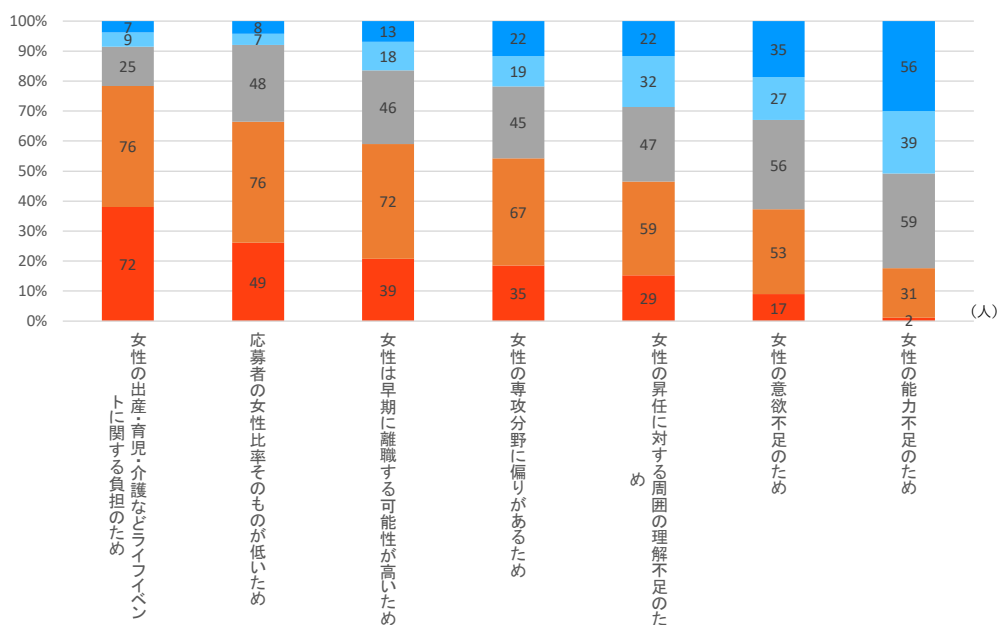
5.ダイバーシティ推進のデメリットについて自分の考えに最も近いものを回答してください。



・性別・年齢・職位・施設間による回答の差はない。

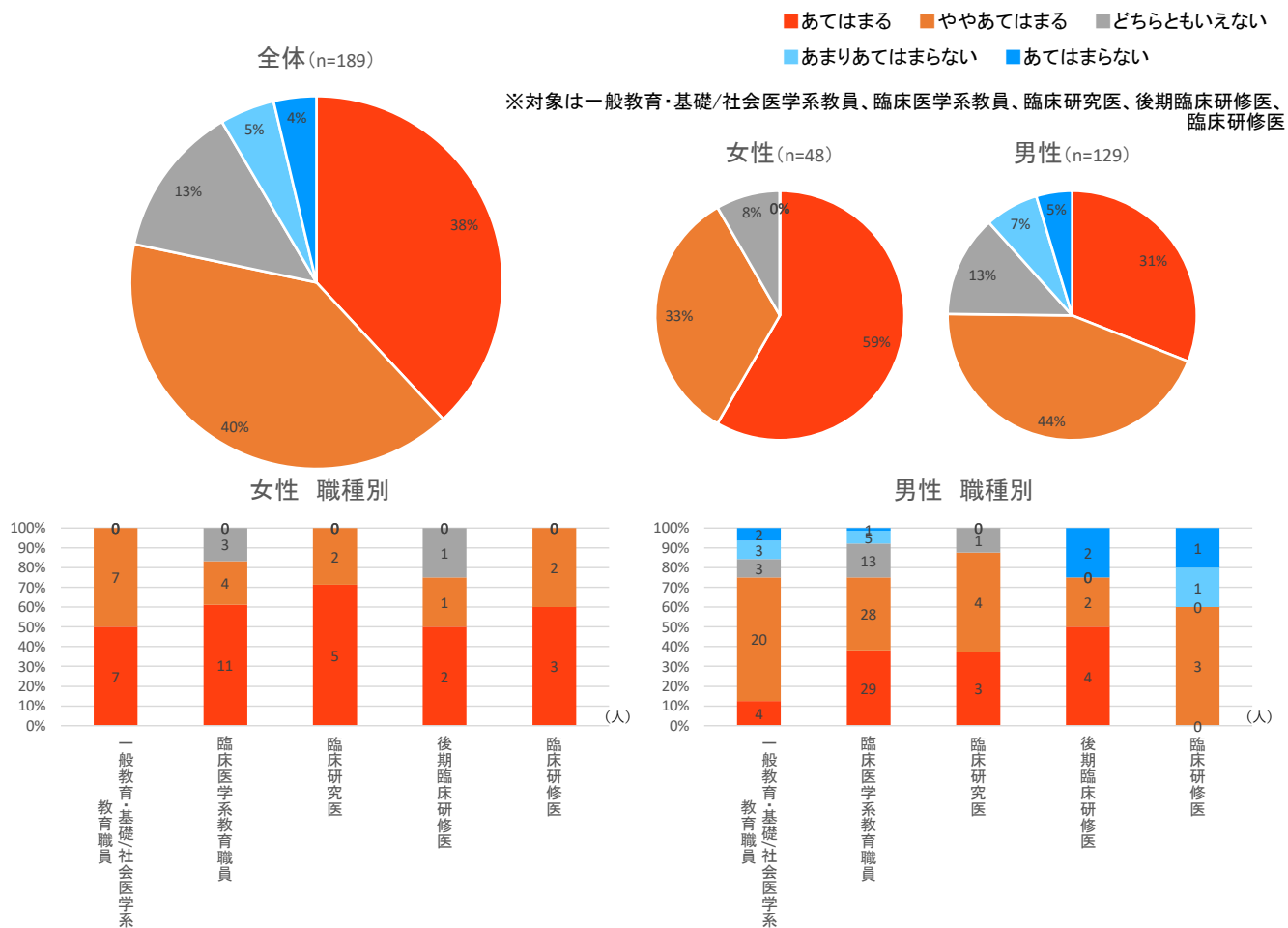
6.東京医科大学における女性教授の比率は 11.9%(R4 年 5 月、医学科 6.4%、看護学科 88.9%)と一般事業主行動計画に掲げる目標より低い状況です。その理由について以下の事柄がどれほどあてはまると思いますか？

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない
 ※対象は一般教育・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

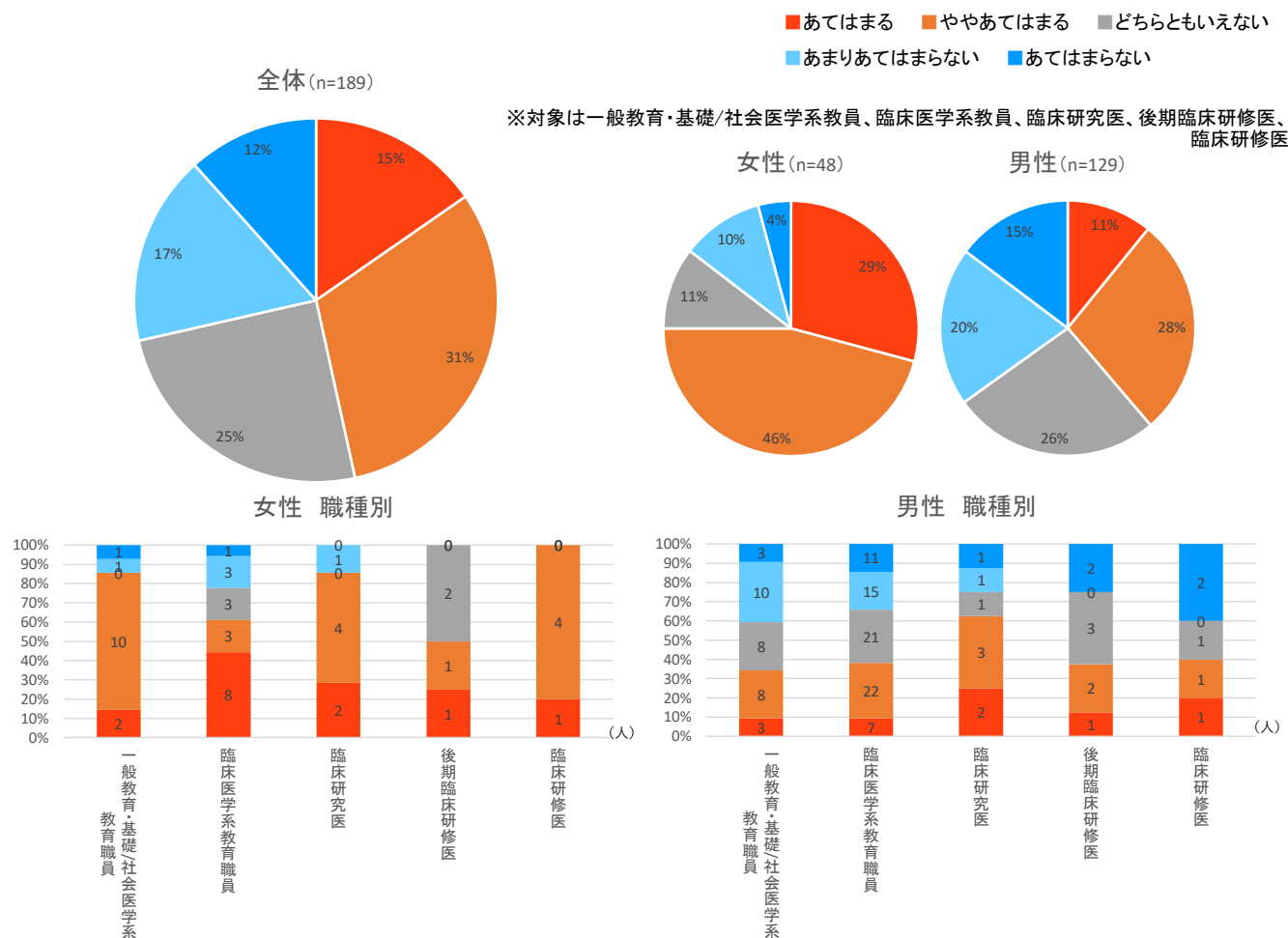


・女性の方がライフイベントの負担と周囲の理解不足が理由としてであると回答（次ページ）。
 ・他の性別・年齢・職位・施設間による回答の差はない。

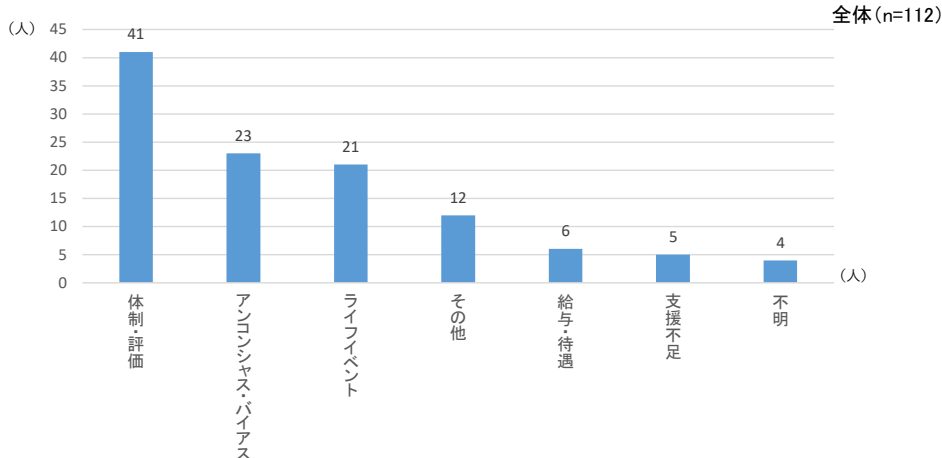
6-1) 女性教授比率が低い理由「女性の出産・育児・介護などライフイベントに関する負担のため」の分析



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

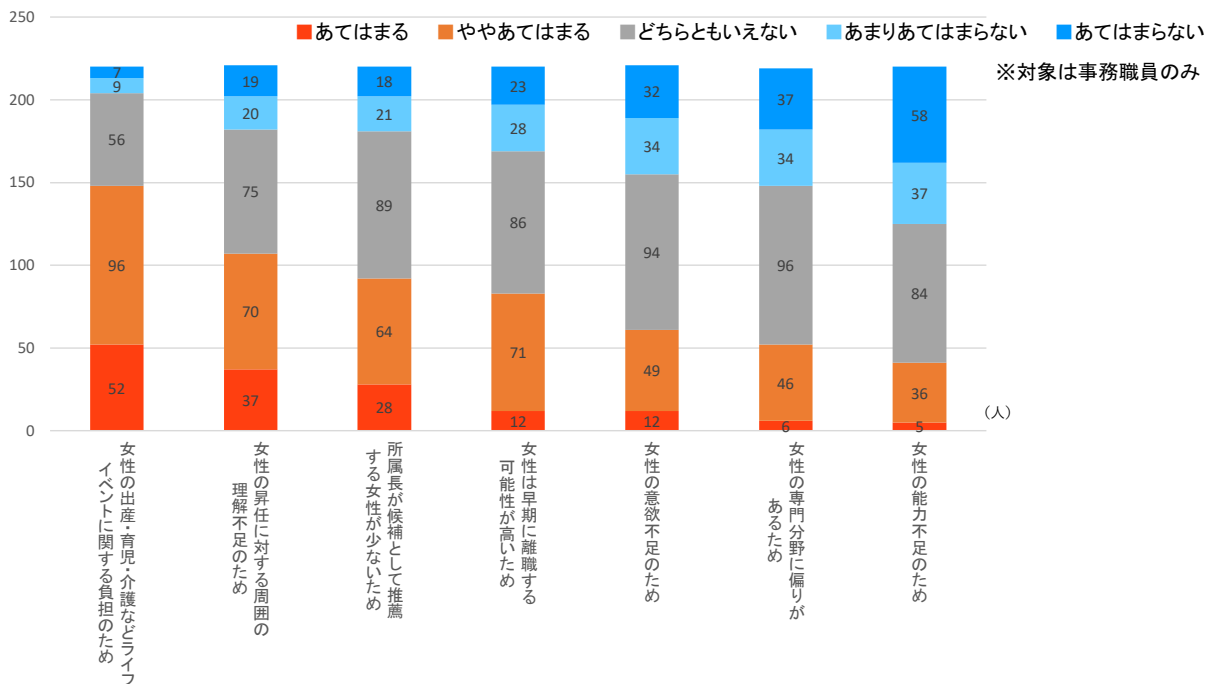


7.女性教授比率が低い理由について、ほかに考えられる理由がありましたら具体的に記入してください。



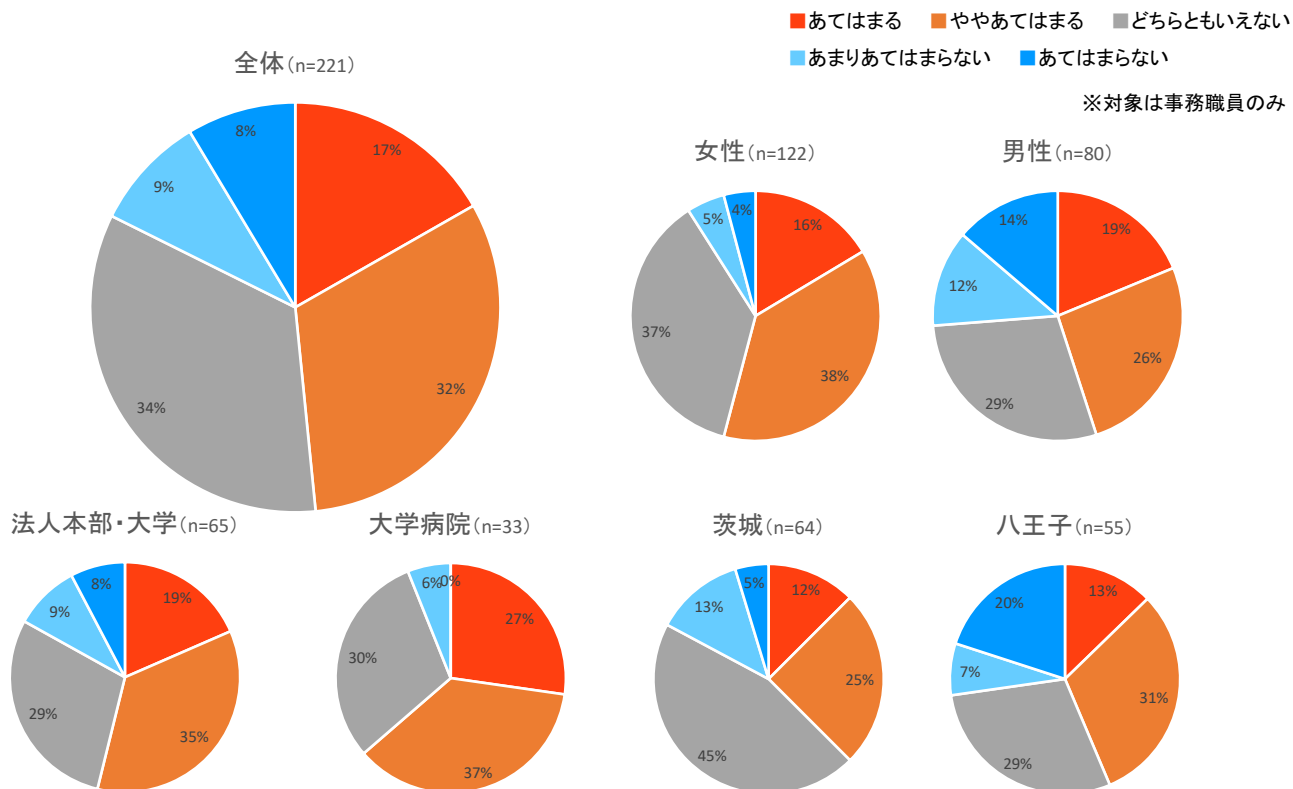
- 《体制・評価》 ●女性の活躍に対して機会が平等に与えられていない。 ●まだまだ女性を昇格させる職場風土ができていない ●男性管理職に男性が多いため、共働きや女性の労働・社会進出に対する理解度が低い。
- 《アンコンシャス・バイアス》 ●男尊女卑的な古い考え ●多様性の利点を十分に理解している教職員が少ない。 ●アンコンシャス・バイアスに気付いていない教職員が多い。
- 《ライフイベント》 ●妊娠・出産・子育てなどの理由により、女性は昇任に必要な条件である論文数を満たせない。
- 《給与・待遇》 ●優秀な女性教員は本学で教授職を目指すより、給与や待遇が良い他学を目指すのではないかと。 ●教授になるまで大学に残るメリットがない。
- 《支援不足》 ●男女問わず、育児に関われる支援体制がない。 ●ライフイベントに対する救済措置や優遇がない。

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感じますか？

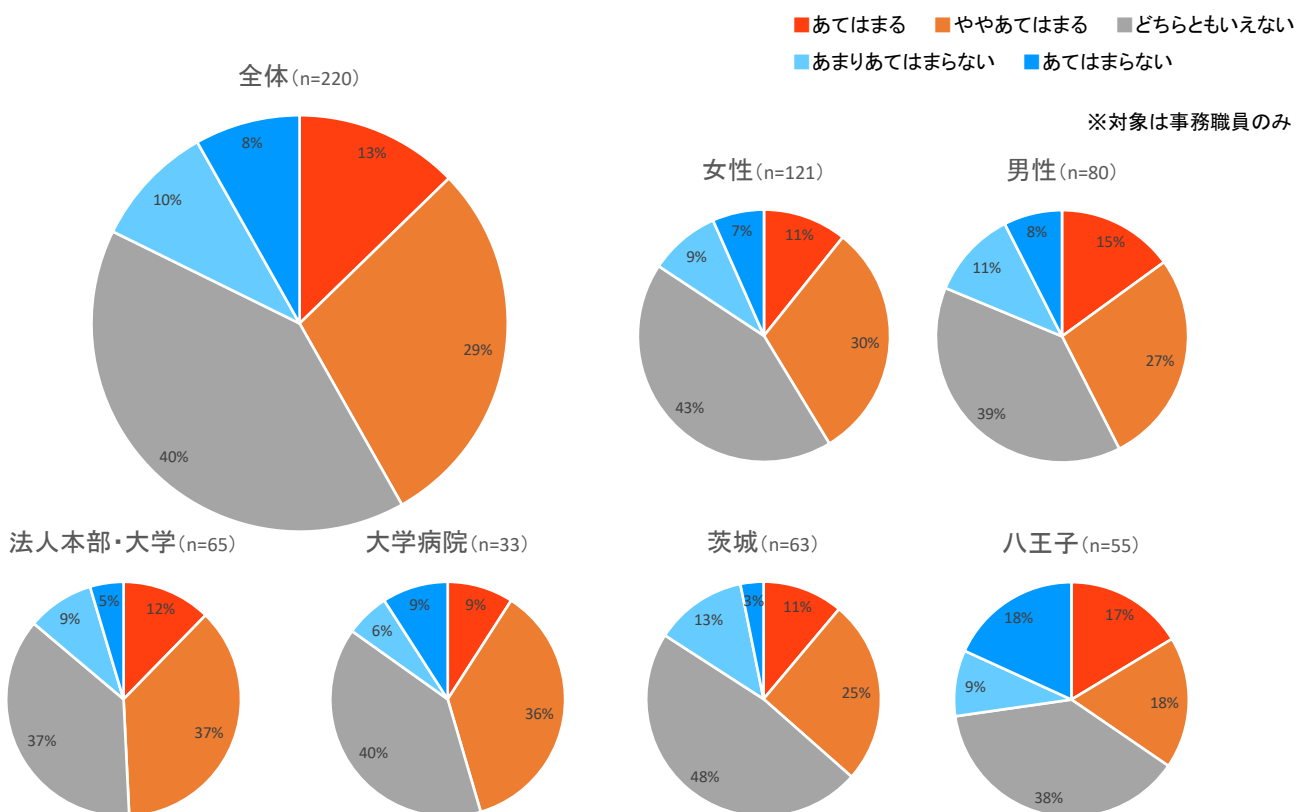


- ・ 大学と大学病院では周囲の理解不足、推薦が少ないことを理由としている割合が多い（次ページ）。
- ・ 他の性別・年齢・職位・施設間による回答の差はない。

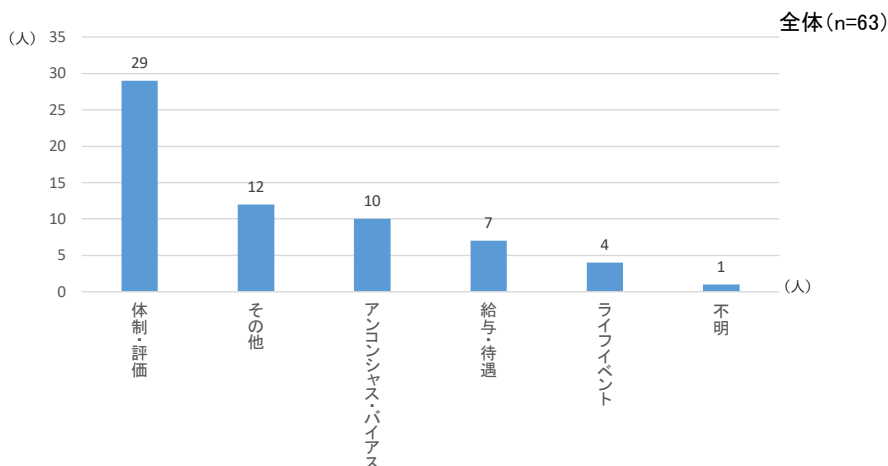
8-2) 女性事務職員管理職比率が低い理由「女性の昇任に対する周囲の理解不足のため」の分析



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



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。

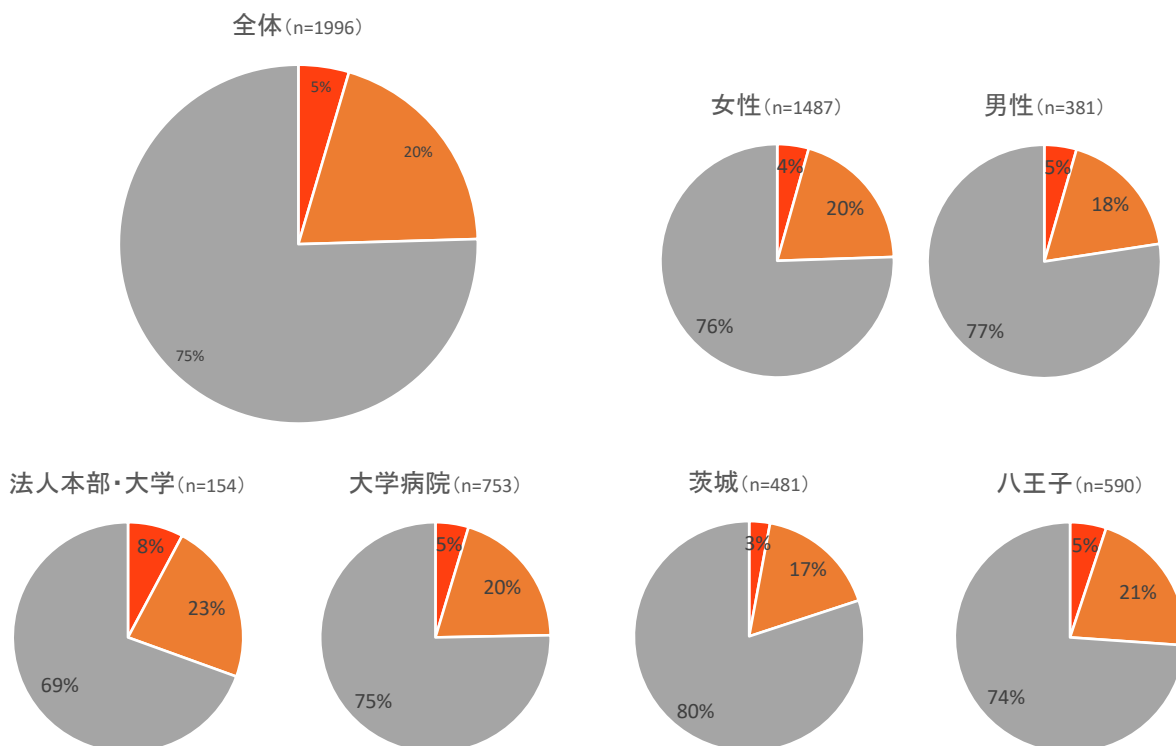
《アンコンシャス・バイアス》 ●多様性を理解していない、アンコンシャス・バイアスに気付いていない教職員が多い。
 ●評価する側が男性だと男性ばかり評価されている印象。

《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。

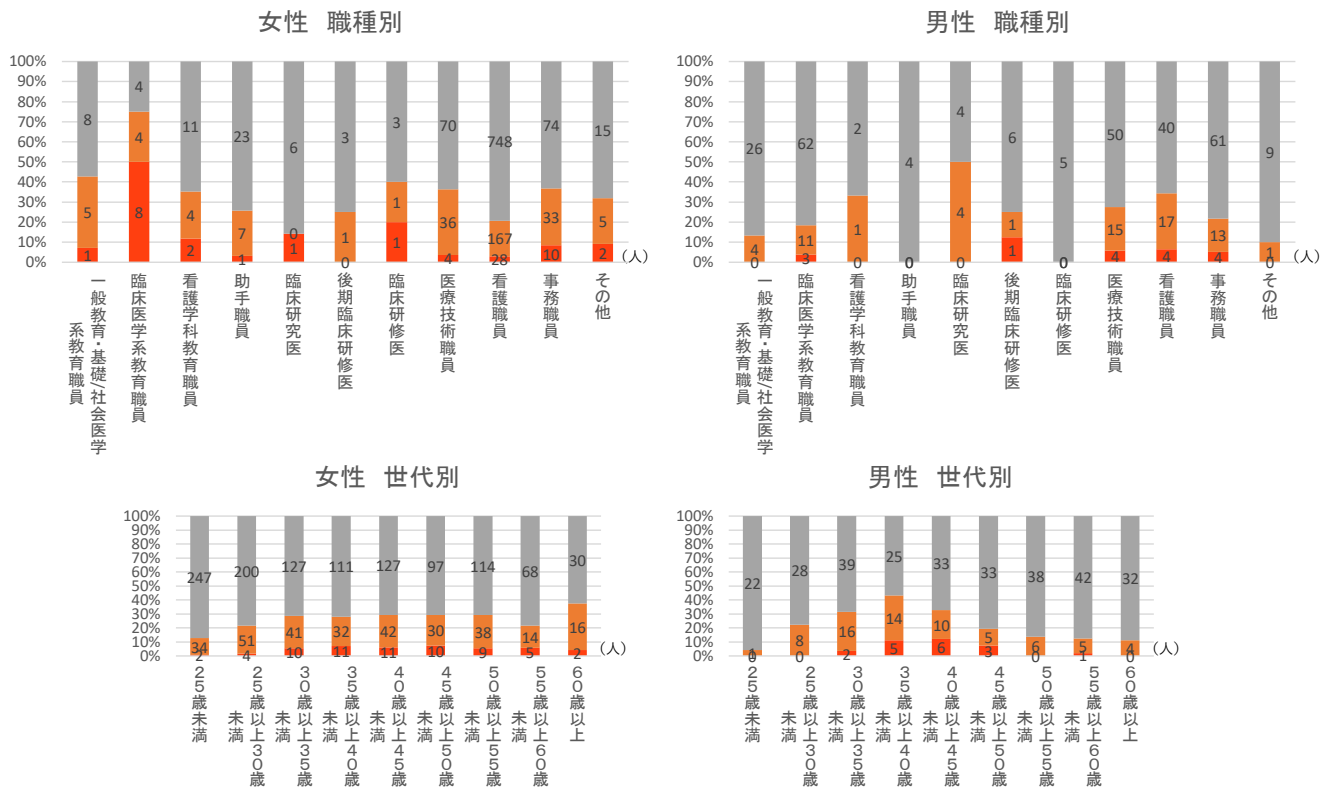
10. あなたは本学で性別(男女問わず)によって、不利な扱いを受けたと感じたことがありますか。①

■かなりある ■少しある ■まったくない



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。②

■ かなりある ■ 少しある ■ まったくない

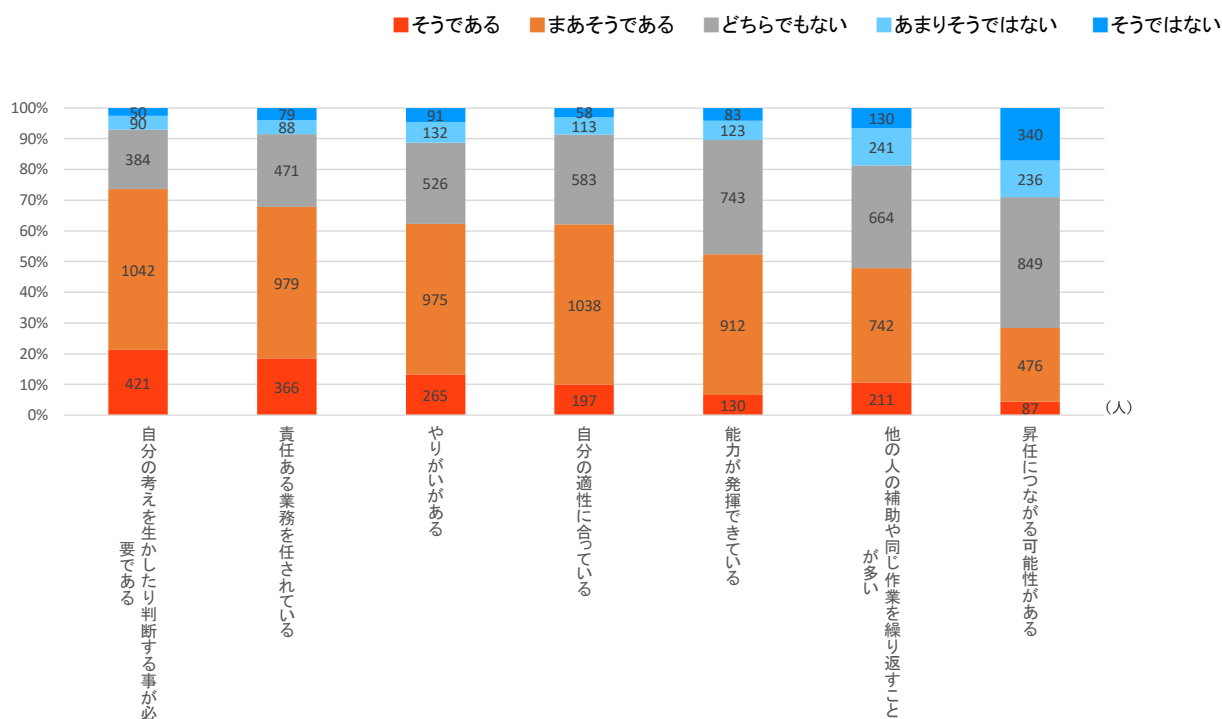


※医療技術職員(薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師など)
 ※看護職員(看護師・看護助手など)

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。

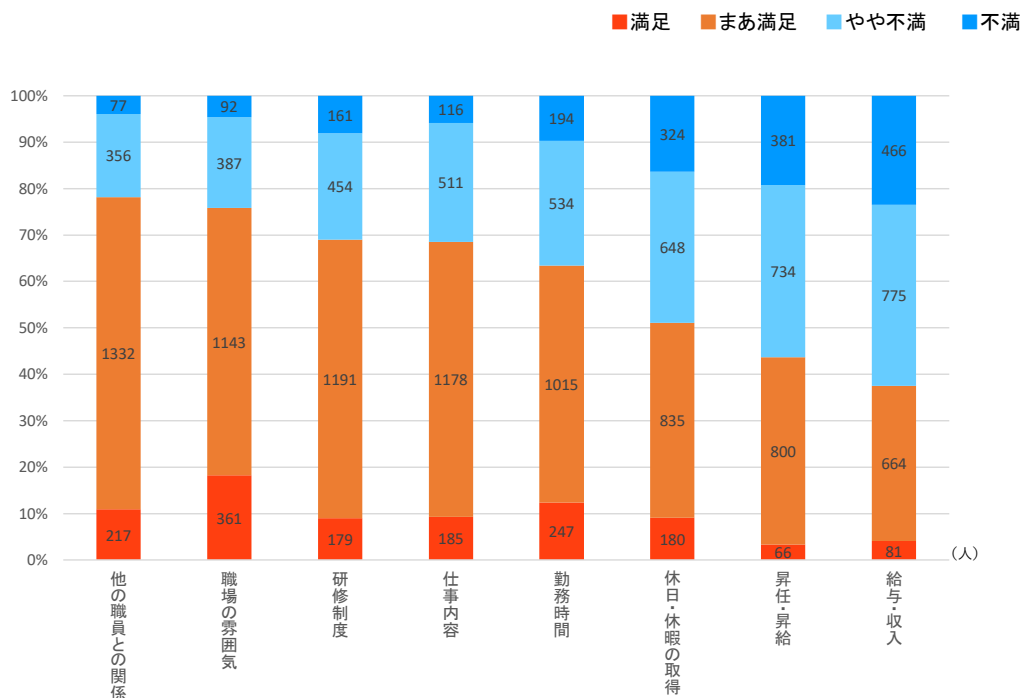
- 《アンコンシャス・バイアス》 ●男女で仕事を振り分ける上司がいる。
 ●昇任に関してアンコンシャス・バイアスを感じたことがある。
 ●性差による異動や評価。
- 《男性》 ●男性だから当直、力仕事を任される。
 ●母親は当直を免除されているのに、父親は新生児がいようと何も免除されない。
 ●キャンパス間異動は男性に集中している印象がある。
 ●父親が育児参加(保育園行事参加による休暇取得など)しにくい雰囲気がある。
- 《女性》 ●(医師や患者から)「女だから」何度も言われたことがある。
 ●育児短時間勤務だと所属長の推薦が必要な昇任試験を受けることができない。
 出産育児がペナルティにな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



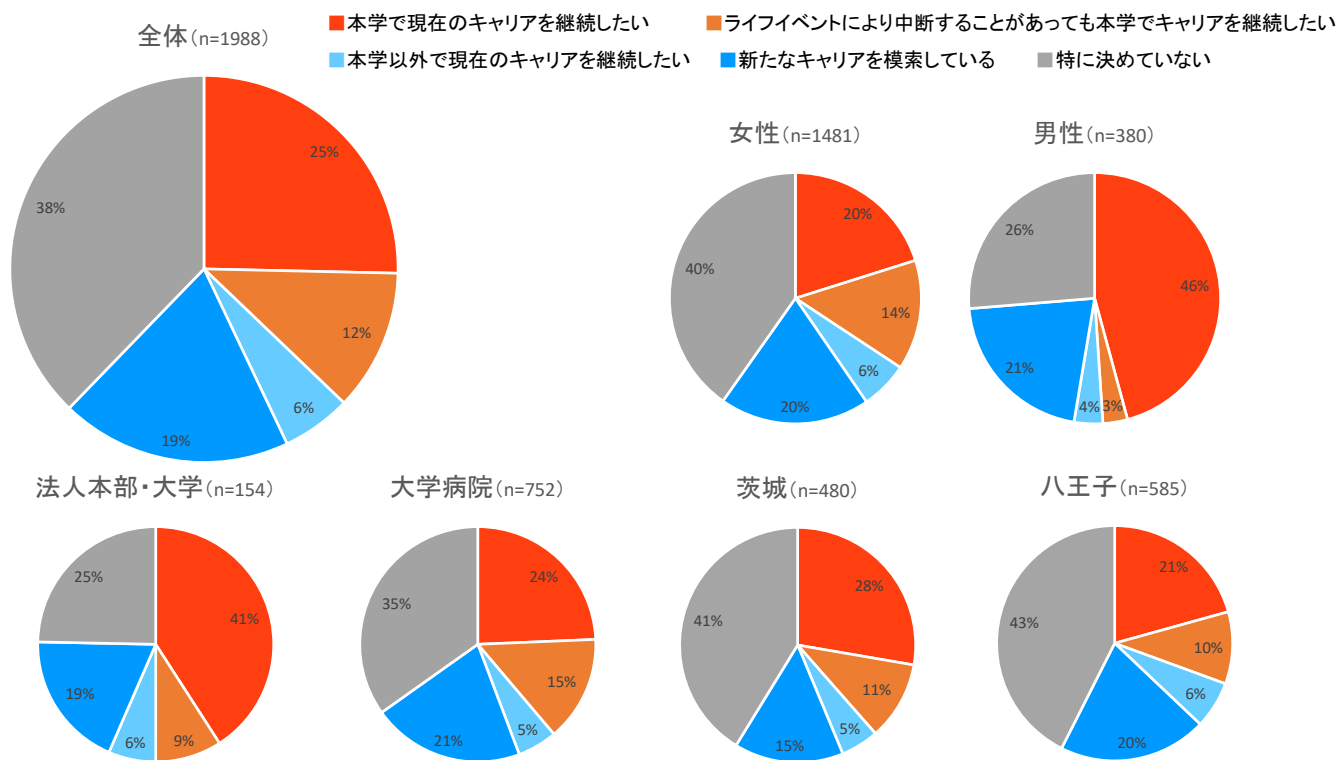
- 概ね肯定的だが、昇任については期待が低い。
- 性別・年齢・施設では差が無い。

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？



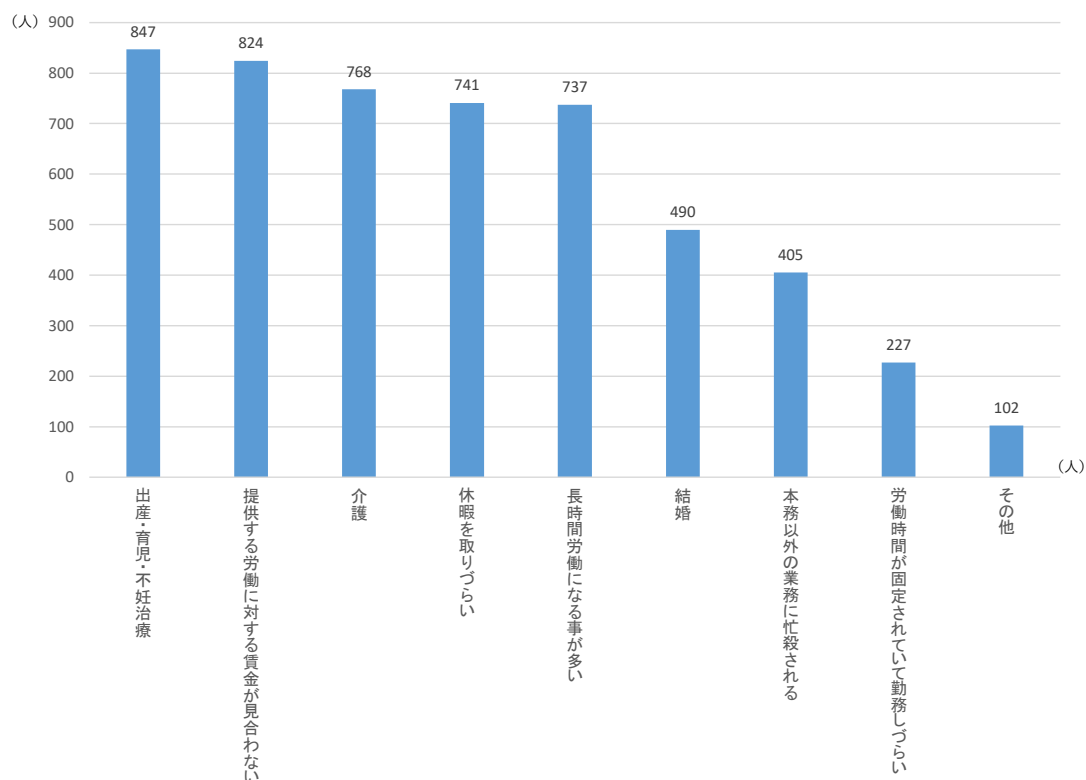
- 職場の環境には肯定的だが、待遇については満足度が低い。
- 性別・年齢・施設では差が無い。

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？

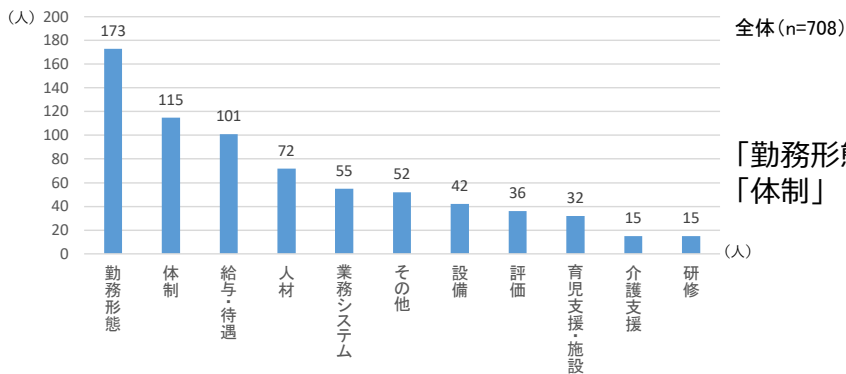


- 全体の約4割、男性においては半数が本学でのキャリア継続を希望。
- 性別・年齢では差が無い。

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。

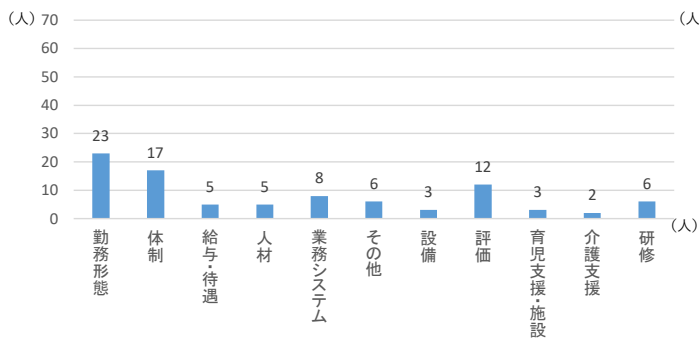
《育児支援》 ●保育園の夜間保育、病児保育
《介護支援》 ●介護休暇

《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。

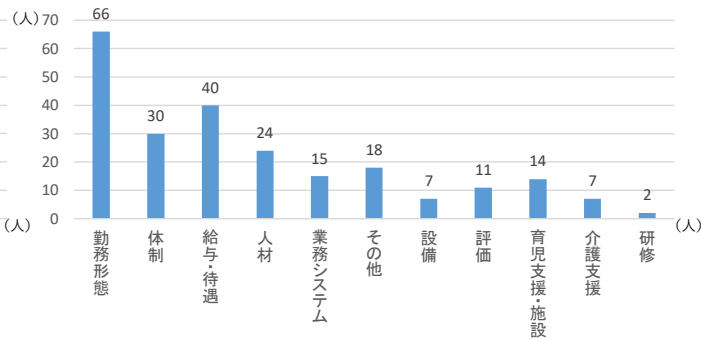
《研修》 ●大学人、社会人としての基礎的な知識や技能を学べるプログラム、研修制度。

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

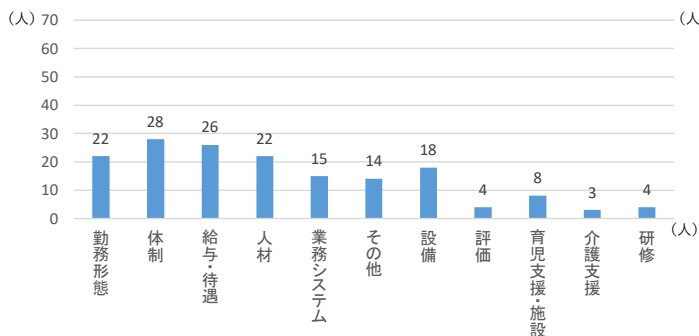
法人本部・大学 (n=90)



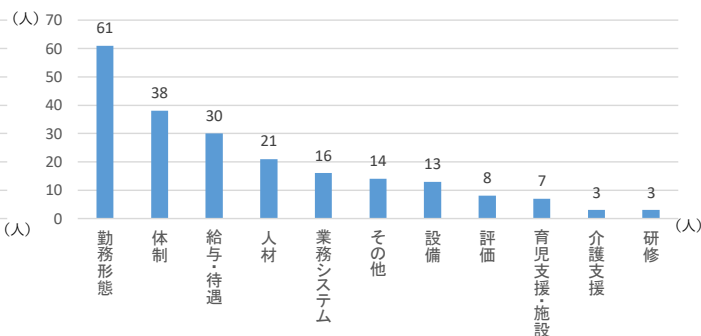
大学病院 (n=234)



茨城 (n=164)

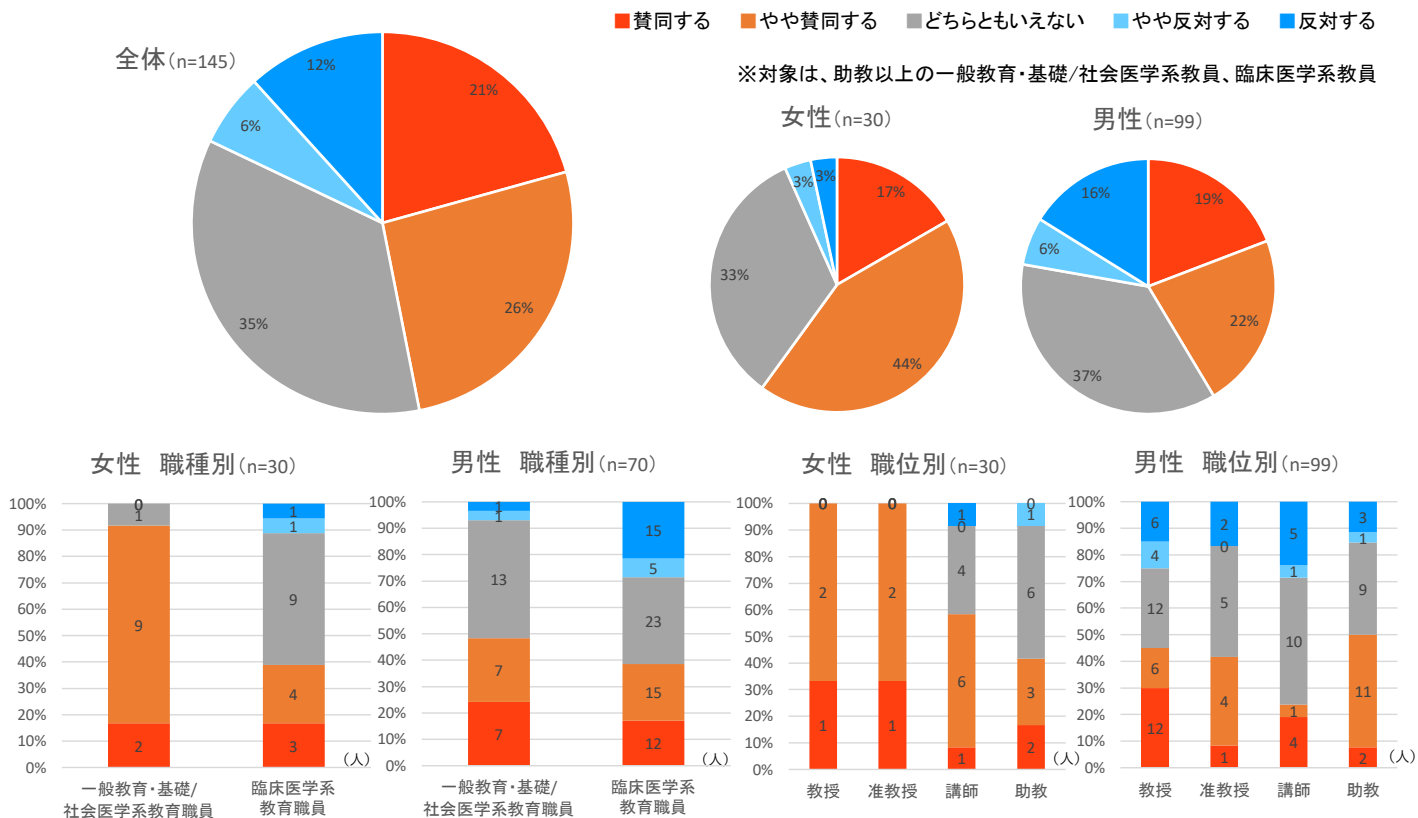


八王子 (n=214)

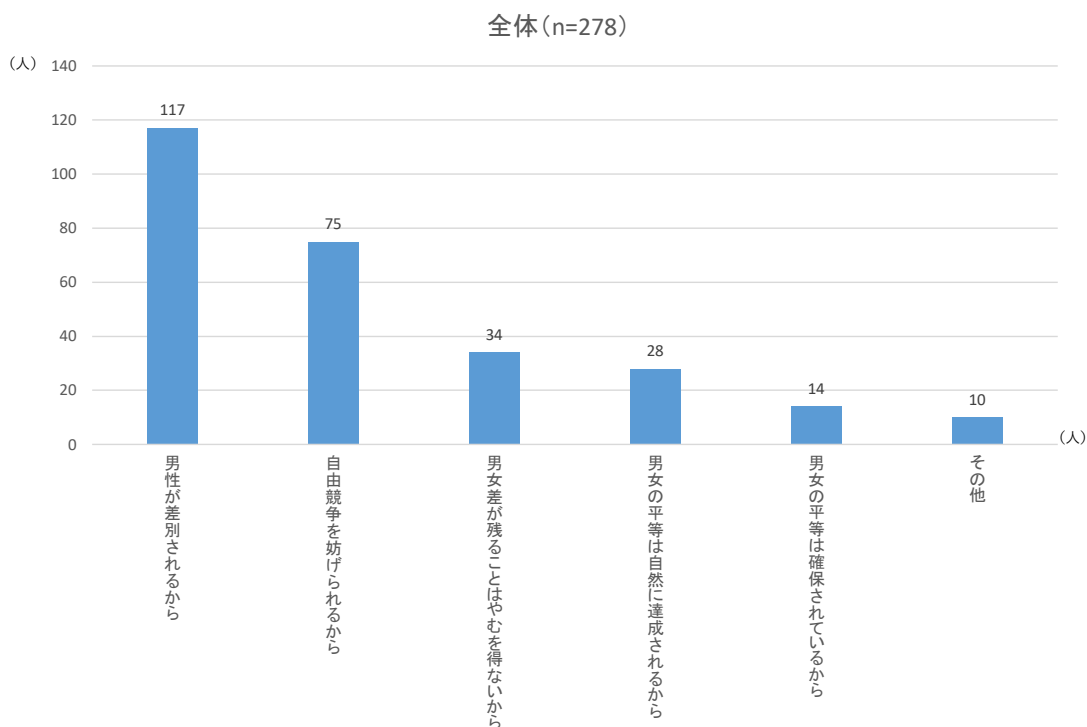


・大学では「評価」、大学病院では「給与」、茨城では「設備」が多い傾向

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)についてうかがいます。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。(複数回答可)

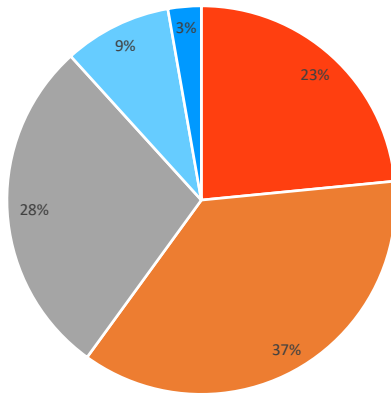


19. ポジティブ・アクションを明言することで女性の応募者は増えると思いますか？

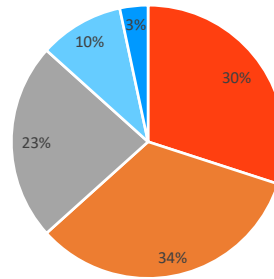
● そう思う ● どちらかといえばそう思う ● どちらともいえない
 ■ どちらかといえばそうは思わない ■ 全くそうは思わない

※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

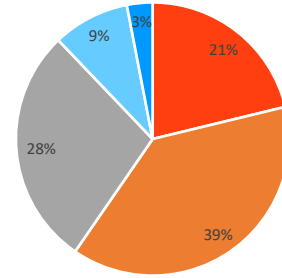
全体 (n=145)



女性 (n=30)

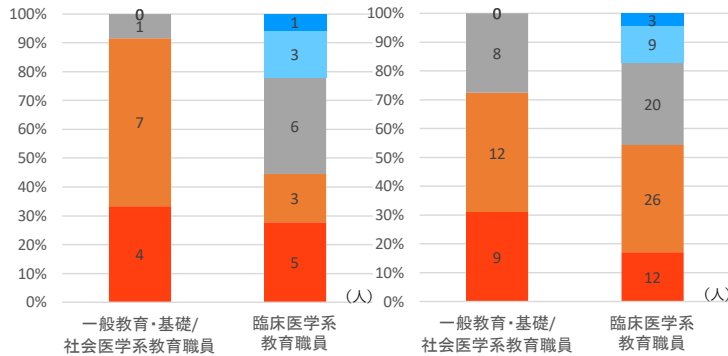


男性 (n=99)



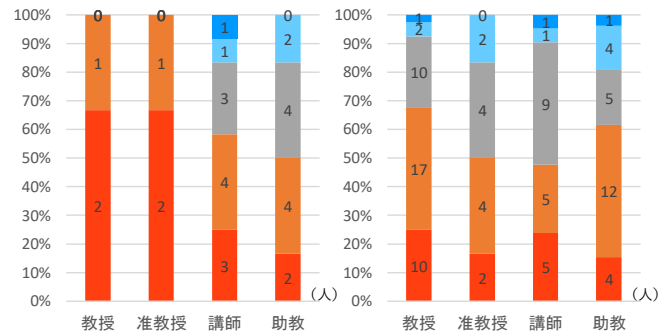
女性 職種別 (n=30)

男性 職種別 (n=99)



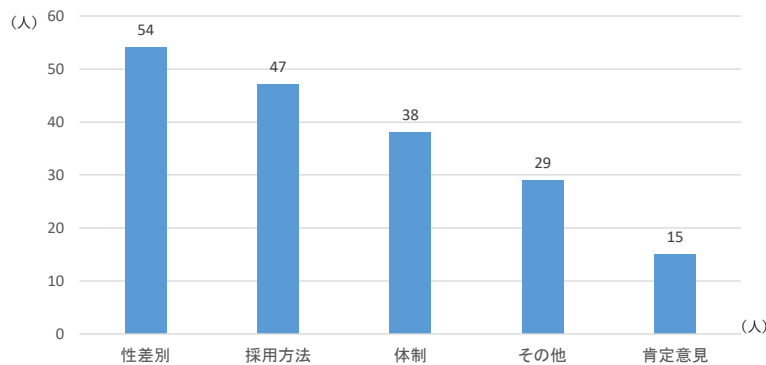
女性 職位別 (n=30)

男性 職位別 (n=99)



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

全体 (n=183)



- 《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と。
 ● 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・条件などはあり得ない。
 ● 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。
 ● 世界的な流れに合わせるために取れる手段の一つ。まずはやってみるべき。

自由記載

- 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。