

## ダイバーシティ推進センター 令和 6 年度活動報告

「ダイバーシティ推進センター」は、学長を本部長とする「ダイバーシティ推進本部」と共に、多様な人材が本学で存分に活躍できるよう、ダイバーシティ推進事業を推進しております。

### 【活動報告】

#### 1. 教育と研究活動の支援

- 医療プロフェッショナルリズム講義のうち10コマ（キャリアデザイン・SOGI等）を担当しました。今年度は「2023年ダイバーシティ推進アンケート」結果を基に、重度障がい者でもある医師による講義を実施しました。
- ライフイベント中の研究者を支援する「研究補助者配置制度」に基づき、10名の研究者に研究補助者を配置しました。論文数、学会発表数、研究費獲得数のいずれもが令和5年度よりもさらに増加しました。制度利用者からのアンケート結果も参考に、次年度以降の研究者支援に向けて配置方法の見直しをいたしました。
- 研究補助者配置制度や留学・学位取得、研究継続や科研費申請書についてなどの相談が学生・職員から寄せられ、相談対応をいたしました。

#### 2. 就業継続支援

- 育児、介護、不妊治療などライフイベントと仕事の両立や復職後の就業支援に関する相談対応をいたしました。

#### 3. 育児・介護支援

- 東京女子医科大学と連携し、子育て中の職員が地域住民の支援を受けられるファミリーサポート事業を継続しました。また、制度を広めるため東医祭などで広報活動を行いました。
- 介護休業等資料の共有や、ソーシャルワーカーの協力のもと、本学や地域の介護支援制度を案内できる体制を構築しました。

#### 4. その他の調査・啓発活動

- センターの活動周知のため、新入生、新入職員に向けたオリエンテーションや研修医のためのワンポイントレクチャーを実施しました。
- 外部講師を招き、全教職員を対象としたLGBTへの理解を深めるためのSD研修会「その配慮、大丈夫ですか？～性の多様性の観点から考える」を令和6年5月17日に実施しました。
- 令和5年度に引き続き、推進本部と推進センター共同で、本学の全施設、全教職員を対象に「ダイバーシティに関する意識・実態アンケート」を実施しました。5,397名中1,692名（回収率31.4%）と多くの方にご回答いただきました。アンケート調査報告書を「概要版」「全体版」として、東京医科大学ホームページ及び当センターホームページに掲載しております。

#### アンケート調査報告書公開



【概要版】



【全体版】

### 【アンケート結果概要】

1. 本学のダイバーシティ推進活動の認知度はいずれの項目も昨年より向上した。
2. 推進活動の内、研究補助者配置、学生の講義については引き続き認知度が低かった。
3. 本学のダイバーシティの実現について、全体的に否定的意見は減少した。
4. 男女共同参画の推進、障害者雇用の推進、世代の多様化、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に関する肯定的意見は昨年同様半数以下で、かつ昨年より減少した。
5. ダイバーシティ推進のメリットについては、昨年と同様、「人材の多様性を増やせる」「医療サービスに活用できる」について肯定的意見が多く、対して「組織の競争力を高められる」についての肯定的意見は比較的少ない。
6. 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は昨年より増加した。
7. 昨年同様、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。
8. 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。
9. 本学での仕事にはやりがいを感じている職員が多く、昨年よりもさらに増加したが、給与と昇任制度については改善を求める声が多い。
10. 他の職員との関係、職場の雰囲気の満足度は高い。
11. 本学でキャリア形成を継続したいと考える割合が昨年より増加した。
12. 仕事を継続する上で障害になることとして昨年より「介護」が増え最多となり、不妊治療も約5%を占めた。

### 【次年度の活動の重点項目】

1. SOGIに対する意識向上と組織対応への提言
2. 院内保育園の夜間（令和7年3月より開始）・病児保育の実施検討
3. 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