

# 2025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

昨年のアンケートをもとに今年度「SOGI(性的指向・性自認)に対する意識向上と組織対応への提言」「院内保育園の夜間・病児保育の実施検討(夜間保育は2025年3月より開始)」「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」の3項目について、活動を開始いたしました。

本年度は1,606名の教職員の皆様にアンケートにご協力いただきました。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: 2025年6月18日～7月31日

対象: 全施設の全職員(臨時職員、派遣職員、業務委託先社員含む)

調査方法: Webフォームによる無記名方式

回答者数: 定数1,485名+定数外121名(非常勤教員、派遣職員・業務委託先社員)

### 【性別】

性別	全体	女性	男性	答えたくない	無回答
対象者	5,434	3,753	1,681	—	—
回収数	1,485	990	385	87	23
回収率	27.3	26.4	22.9	—	—

(%) \*参考 職員男女比率: 男性31.2%、女性68.8%(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	367	2,895	899	1,273	—
回収数	136	995	233	98	23
回収率	37.1	34.4	25.9	7.7	—

(%)

### 【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	765	674	91	998	728	270	738	462	276	580	365	215	560	353	207
回収数	180	155	20	184	137	40	152	107	32	149	106	33	179	105	50
回収率	23.5	23.0	22.0	18.4	18.8	14.8	20.6	23.2	11.6	25.7	29.0	15.3	32.0	29.7	24.2

(%)

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	525	372	153	520	353	167	382	235	147	366	211	155
回収数	161	102	42	204	123	68	146	89	45	118	61	54
回収率	30.7	27.4	27.5	39.2	34.8	40.7	38.2	37.9	30.6	32.2	28.9	34.8

(%)

【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			専攻医			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	117	32	85	656	129	527	32	27	5	141	66	75	203	85	118	132	57	75
回収数	40	12	26	79	11	64	16	13	3	5	2	2	3	1	2	6	1	4
回収率	34.2	37.5	30.6	12.0	8.5	12.1	50.0	48.1	60.0	3.5	3.0	2.7	1.5	1.2	1.7	4.5	1.8	5.3

(%)

職種	助手職員			医療技術職員			看護職員			事務職員			その他			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	全体	女性	男性
対象者	65	55	10	810	454	356	2,403	2,226	177	812	585	227	63	37	26	—	—	—
回収数	16	12	2	305	182	112	527	477	21	441	274	131	59	30	19	14	4	4
回収率	24.6	21.8	20.0	37.7	40.1	31.5	21.9	21.4	11.9	54.3	46.8	57.7	93.7	81.1	73.1	—	—	—

(%)

【職位別】

教育職員職位	教授	准教授	講師	助教	非常勤助手等
対象者	139	123	165	377	30
回収数	44	26	33	24	18
回収率	31.7	21.1	20.0	6.4	72.0

(%)

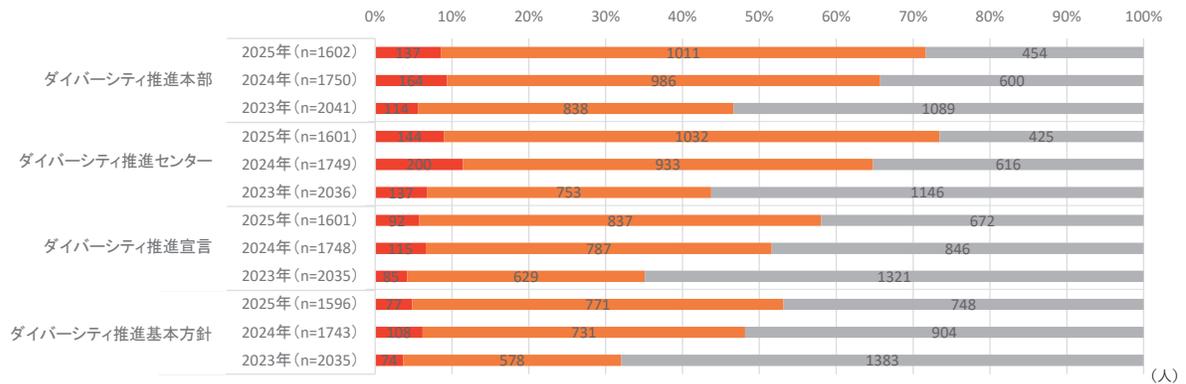
  

職員職位	管理職 (課長以上)	管理職 (課長補佐以上)	係長級	主任級	役職なし	臨時職員	派遣社員	業務委託先社員	その他
対象者	136	82	153	348	3,103	783	—	—	—
回収数	88	53	75	143	585	197	74	36	47
回収率	64.7	64.6	49.0	41.1	18.9	25.2	—	—	—

(%)

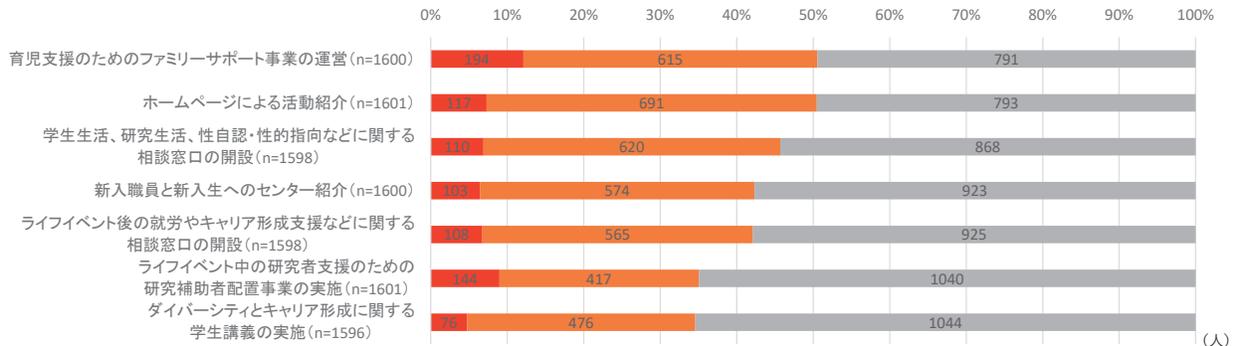
1. 本学のダイバーシティについて知っていることをお答えください。

■ 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



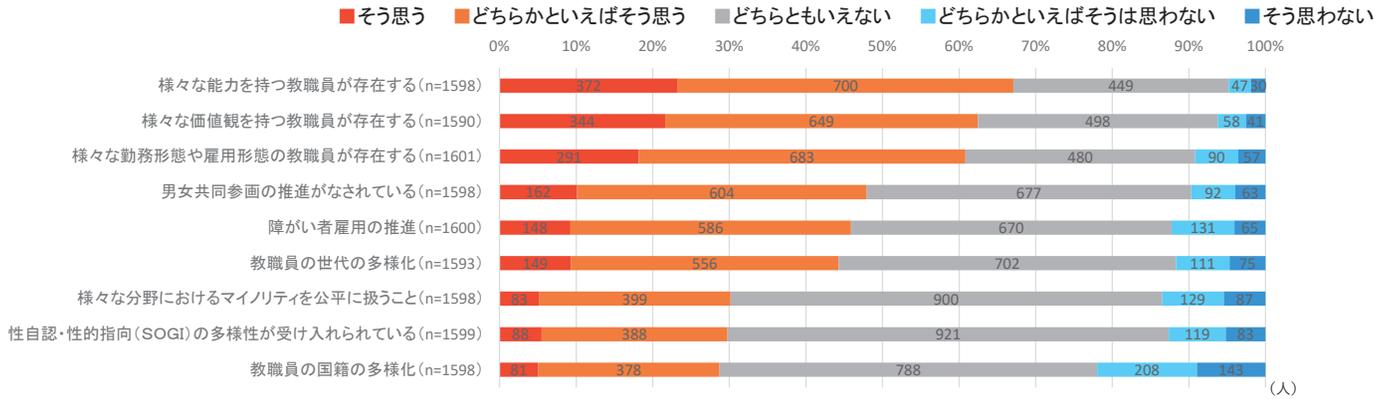
2. 本学のダイバーシティ推進センターが実施している事業について知っていることをお答えください。

■ 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

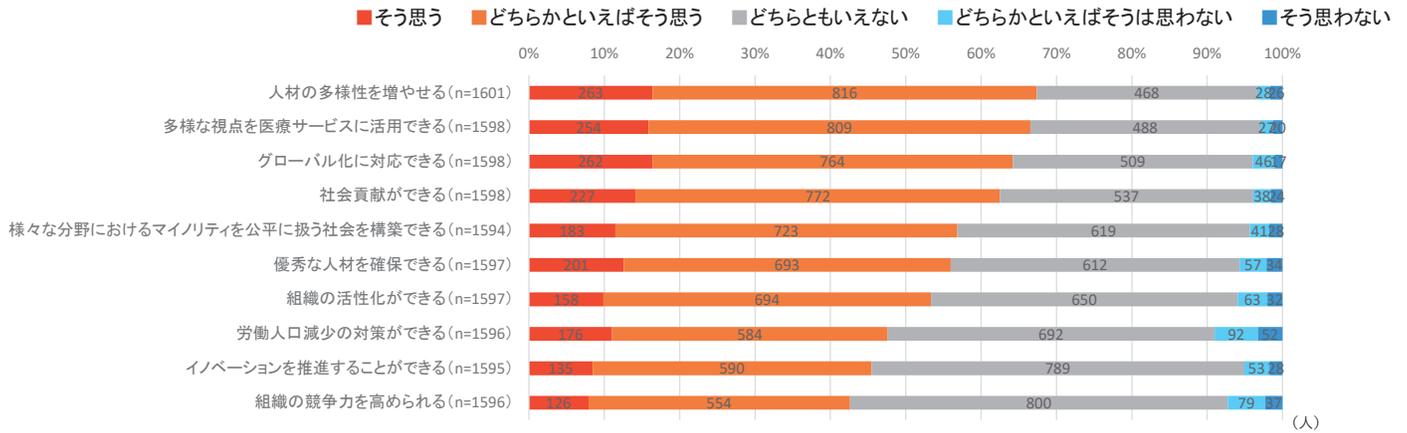


- 本学のダイバーシティについて全項目において認知度が5割以上となった。
- センターの「相談窓口」としての認知度が向上した。

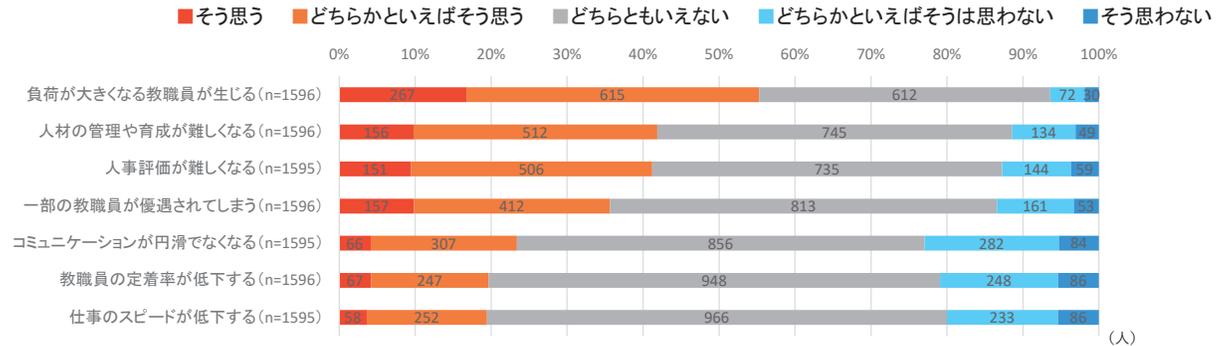
3. 本学のダイバーシティで実現していると思うことについてお答えください。



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。

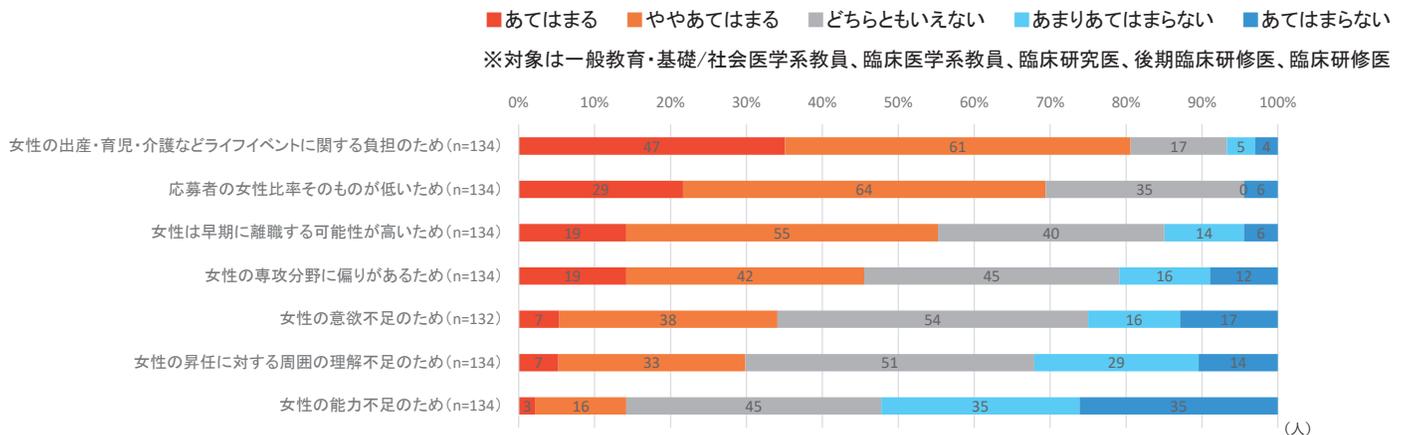


5. ダイバーシティ推進のデメリットについて自分の考えに最も近いものを回答してください。

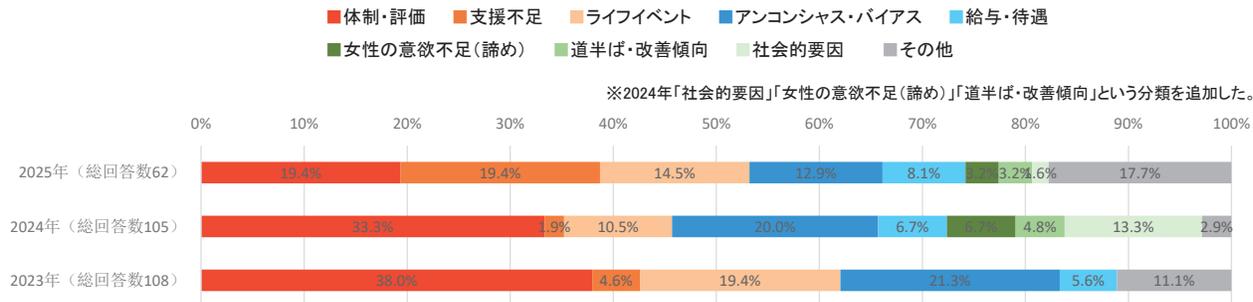


6. 東京医科大学における女性教授の比率は12.3%(R6年5月、医学科5.8%、看護学科90.0%)と一般事業主行動計画に掲げる目標より低い状況です。

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われますか。



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」「アンコンシャス・バイアス」の割合が大幅に減少した。
- ・ 女性において「ライフイベント」「支援不足」による負担が大きい。

《体制・評価》

- 上層部は男性の先生が多く前時代的な価値観がある。
- 本当の意味での能力主義ではない。

《支援不足》

- 女性の復職環境、子育て支援が整っていない。
- 出産・育児中でも働き続ける環境が整っていない。

《ライフイベント》

- 責任者になってしまうと育児を最優先できなくなる。
- 家事・育児の負担がまだまだ女性の方が大きい。

《アンコンシャス・バイアス》

- 上司による差別と偏見がある。
- 男性が昇進するという固定観念を壊せていない。

《給与・待遇》

- 管理職になると給与は上がらず責任が増すため、魅力が低い。
- 優秀な方は給与や待遇が良い、他大学で教授になることを選ぶ。

《女性の意欲不足(諦め)》

- 本人たちのやる気の問題がある。

《道半ば・改善傾向》

- 教授になるには一定の経験と年数が必要であり、まだ十分な期間が経過していない。

《社会的要因》

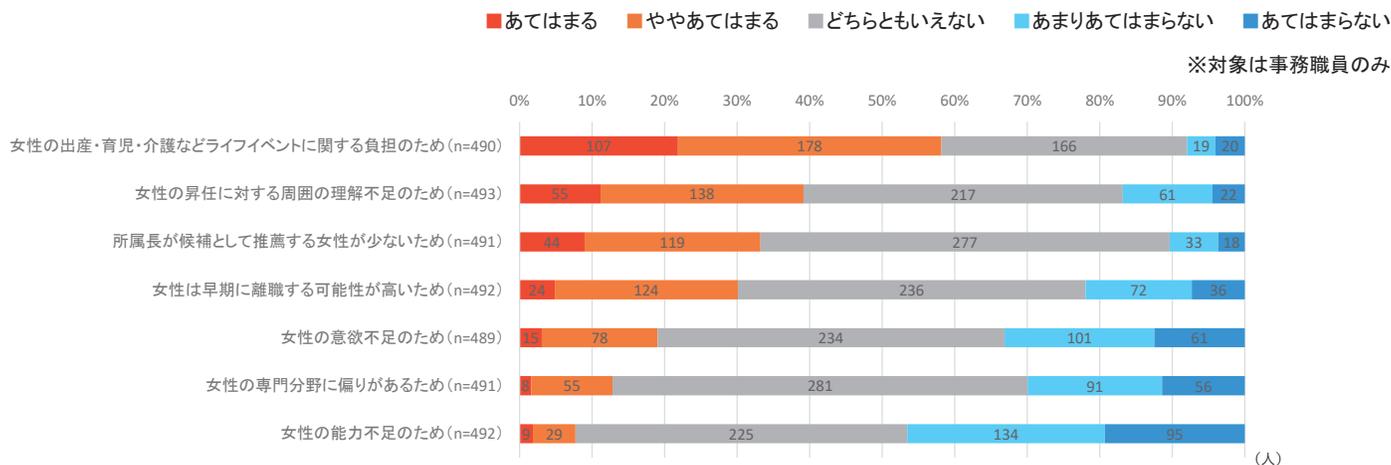
- 社会全体的な環境

《その他》

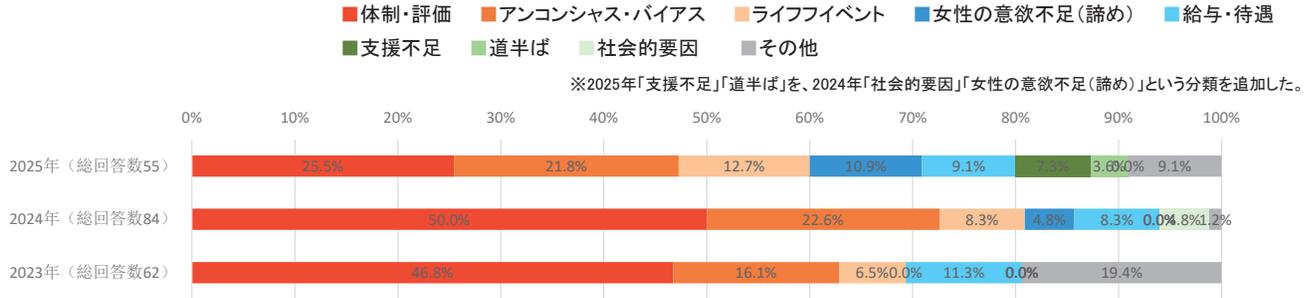
- 女性限定の公募を避ける優秀な女性がいる。
- 医学部の教授を目指す女性は男性よりも統計的に少ない。

8. 東京医科大学における女性事務職員管理職の比率は14.5%(R6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われますか。



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」「アンコンシャス・バイアス」の割合が大幅に減少した一方、「女性の意欲不足(諦め)」が倍増した。

《体制・評価》

- 古くから続く意識や風土、旧態依然などがある。
- 管理職への昇進(推薦)基準が不明。
- 現状の役職者が圧倒的に男性が多い。

《アンコンシャス・バイアス》

- 男尊女卑の考えが浸透しすぎてしまっている。
- 女性が早期に離職する決めつけがある。

《ライフイベント》

- 子育てで離れる期間があるため。
- 家庭との両立ができない。

《女子の意欲不足(諦め)》

- ロールモデルがないせい、意識が低い女性職員が多い。
- 昇任していない女性職員が多いため、意欲が落ちる。

《給与・待遇》

- 管理職になると給与は上がらず責任が増す。
- 優秀な方はより良い給料・待遇の民間企業に移る。

《その他》

- 活躍する管理職の意見交換の場がない。
- 女性職員の絶対数が少ないのではないかな。

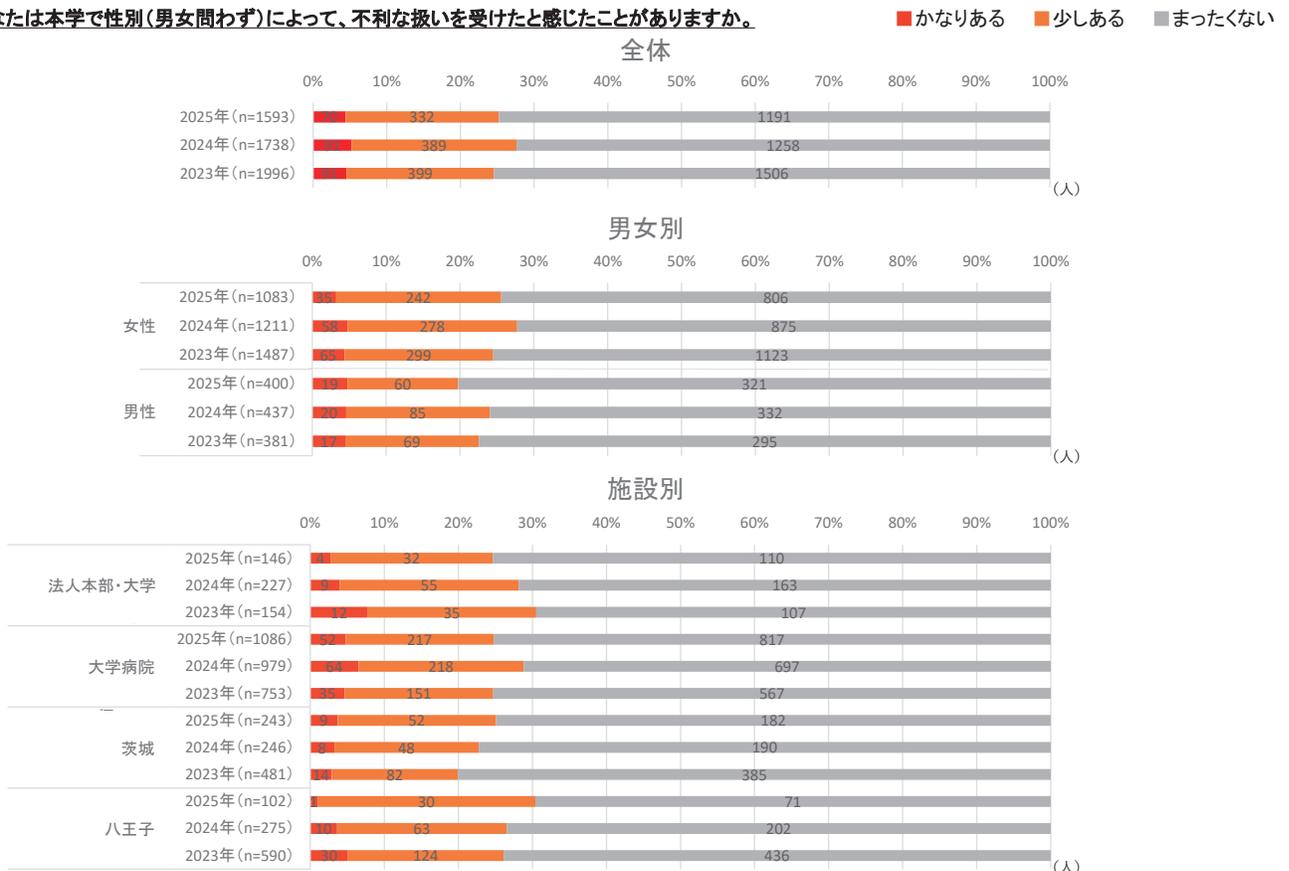
《支援不足》

- 雇用体制がライフイベントと仕事の両立にまだまだ十分ではない。
- 出産・育児、介護等、大学として支援が足りない。

《道半ば》

- 管理職になるには一定の経験と年数が必要。男女共同参画とワークライフバランスの重要性が認識されてからまだ十分な期間が経過していない。

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。



- 大学、大学病院では減少しているが、茨城、八王子では増加している。

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》

- 最近「女性であること」で昇任や学内研究費で優遇されることがある。
- 肉体労働を伴わない業務でも、暗黙の了解で「これは男性」「これは女性」という業務がある。
- 臨時職員から正職員になる順番について、「男性は家庭を守らなくてはいけなから男性が優先」と言われた。
- 男性の方が昇進が早いのが明らか。
- 女性は昇進の機会が少ない。
- 同期の男性と比較して、部門の異動に違いがあり、技術の習得に偏りがあった。
- 女性を男性の下だと思っている人が一部いる。

《ハラスメント》

- 結婚したことを理由に希望の部署へ配属してもらえなかった。
- 育児中の女性は急に休む可能性があるという理由で部署異動を拒否された。
- 受けたい研修を受けさせてもらえないことがあった。
- 特定の仕事をしかせてもらえない。
- 医者からのパワーハラスメント。
- 患者からのパワーハラスメント。
- 患者からのセクシャルハラスメント。

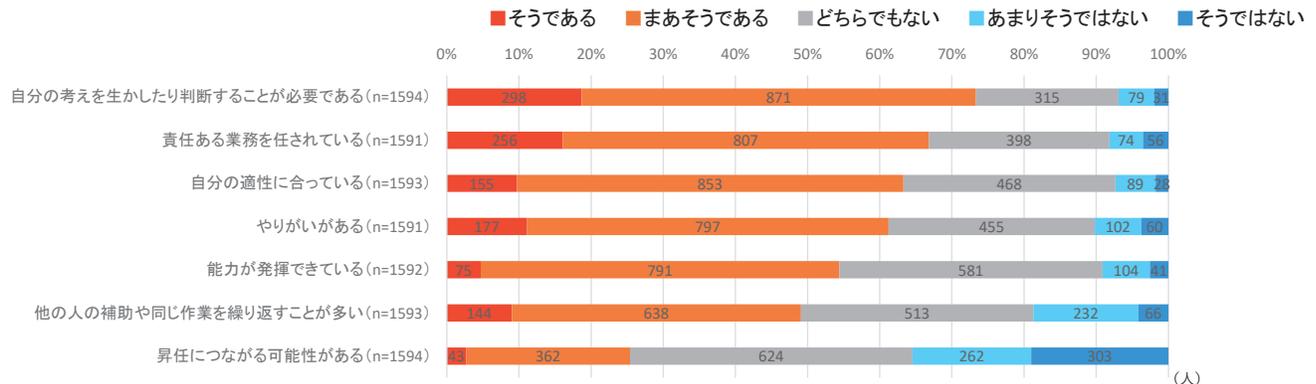
《女性》

- 旧姓使用を認められなかった。
- お茶出し、掃除、歓送迎会の幹事などは「女性だから」という理由で頼まれることがある。
- 男性職員による嫌がらせがある。
- 年齢が高めの方に侮られがちである。
- 「女だから」「女のくせに」と言われる。
- 女性が意見を言うと感情的になっていると言われる。

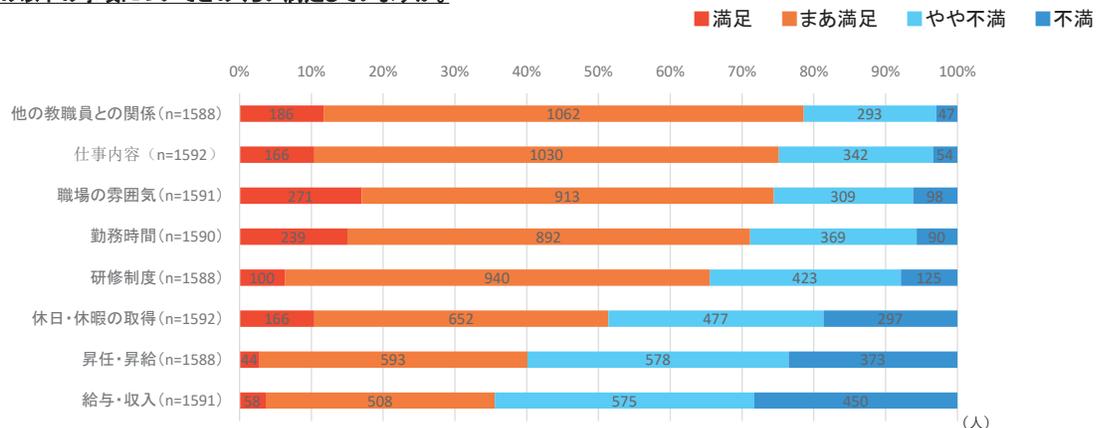
《男性》

- 児誕生後のオンコールなど、女性と男性とで免除に差がある。
- 遠隔地の赴任を女性スタッフが拒否したため、男性スタッフで対処せざるを得なかった。
- 男性という理由で遠方に出張させられる。異動が多い。
- 女性職員の勤務が優遇されるため、自身が育児中であろうとも男性職員が負担せねばならない。
- 力仕事、クレーム処理、中長期的な管理業務は男性に回される傾向がある。
- 自衛消防隊など男性事務職のみから選出される。

12. 東京医科大学での仕事についてどのようにお考えですか。

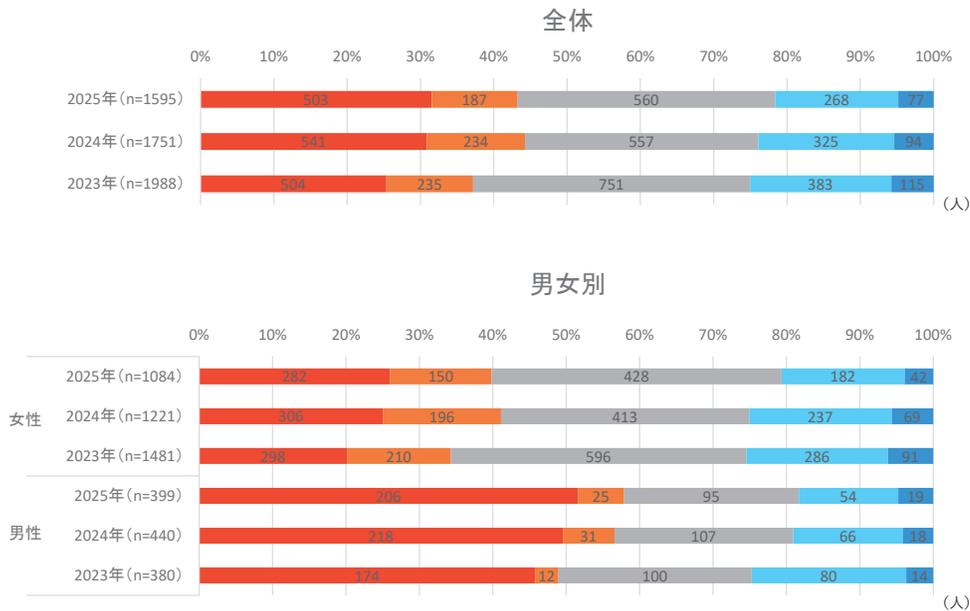


13. 東京医科大学での仕事の以下の事項についてどのくらい満足していますか。



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。

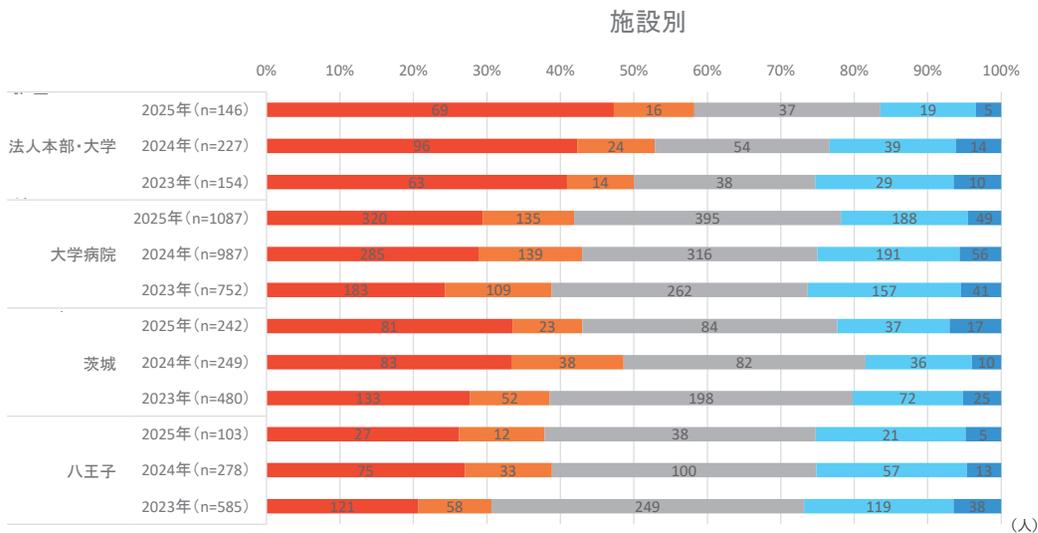
- 本学で現在のキャリアを継続したい
- ライフイベントにより中断することがあっても本学でキャリアを継続したい
- 特に決めていない
- 新たなキャリアを模索している
- 本学以外で現在のキャリアを継続したい



- 女性は「本学でキャリアを継続したい」が微減したが、男女ともに「本学以外でのキャリア継続」「新たなキャリアを模索」が減少した。

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。

- 本学で現在のキャリアを継続したい
- ライフイベントにより中断することがあっても本学でキャリアを継続したい
- 特に決めていない
- 新たなキャリアを模索している
- 本学以外で現在のキャリアを継続したい



- 大学では昨年に引き続き、「本学でキャリアを継続したい」が増加した。
- 茨城では「本学でキャリアを継続したい」が減少したことと併せて、「本学以外でのキャリア継続」「新たなキャリアを模索」が増加した。

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)

- 介護
- 提供する労働に対する賃金が見合わない
- 出産・育児
- 休暇を取りづらい
- 長時間労働になることが多い
- 結婚
- 本務以外の業務に忙殺される
- 労働時間が固定されていて勤務しづらい
- 不妊治療
- その他

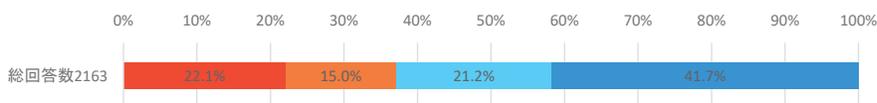
※2023年の「出産・育児・不妊治療」という選択肢を、2024年以降「出産・育児」「不妊治療」に分割した。



- ・ 昨年に引き続き、「介護」が最も多く占め、年々増加している。
- ・ 2023年最も多かった「出産・育児」の割合が、2025年は3番手に減少した。

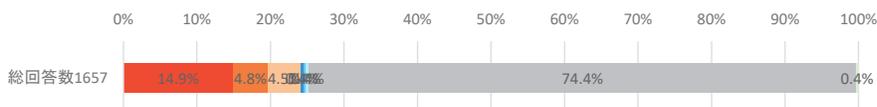
16. 本学の介護支援制度について知っているものはどれですか。

- 介護休業(対象家族1人につき、通算93日まで。3回を上限とし、分割取得可)
- 介護短時間勤務(勤務時間を1時間短縮できる。対象家族1人につき利用開始から3年間の範囲で2回まで取得可)
- 介護休暇(対象家族が1人の場合は年度内で5日、2人以上の場合は年度内で10日取得可)
- すべて知らない



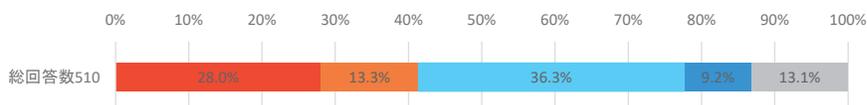
17. あなたのご家庭またはご家族で現在、介護を必要とする人はいますか。(複数選択可)

- 自分の親
- 配偶者の親
- 祖父母
- 配偶者
- 兄弟
- 子
- いない
- その他



18. 主に介護を行っているのはどなたですか。(複数選択可)

- 自身
- 配偶者・パートナー
- その他の家族
- ヘルパー
- その他

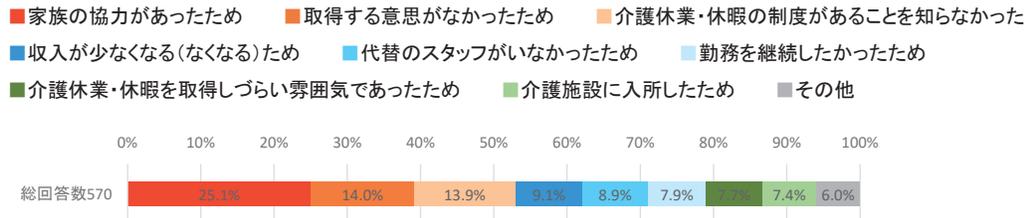


- ・ 約4割に介護支援制度を認知されていない。
- ・ 現在、介護を必要とする家族がいる割合は全体の25.3%、かつ自身が介護を行っている割合は28.0%となっている。

19. 介護休業・休暇を取得していますか。

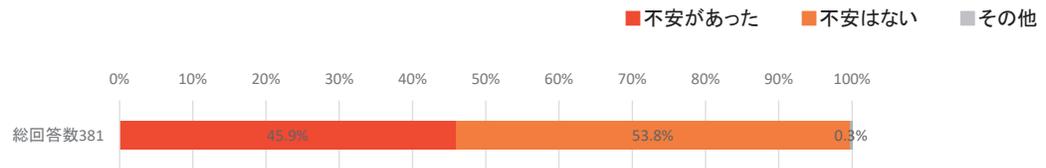


20. 介護休業・休暇を取得しなかった理由を教えてください。(複数選択可)

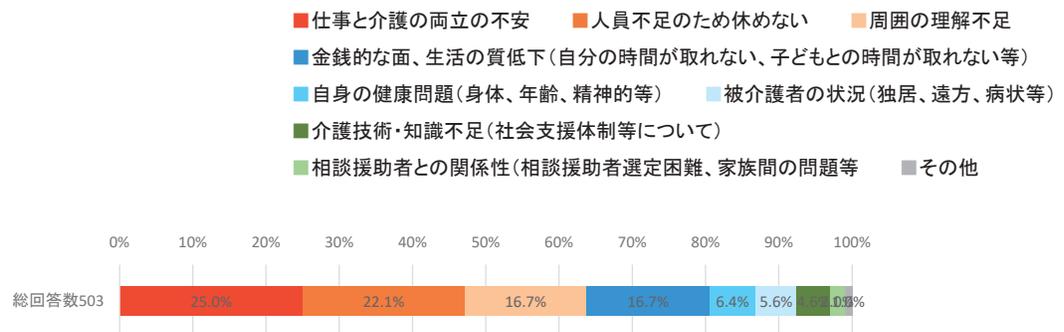


- ・ 4割以上が介護休業・介護休暇を取得していない。
- ・ 「取得する意思がなかった」「勤務を継続したかった」という理由が21.9%である一方、「代替スタッフがいない」「取得しづらい雰囲気」という理由が15.6%であった。

21. 介護休業・休暇を取得することに対する不安はありましたか。

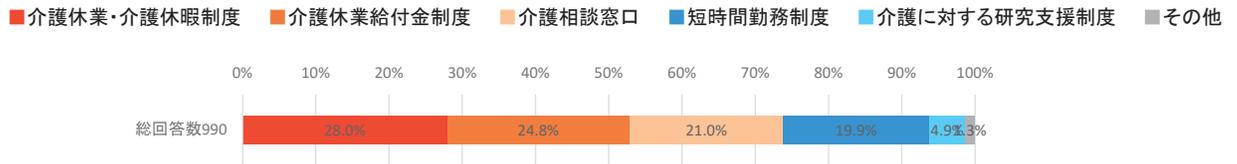


22. 不安があった理由を教えてください。(複数選択可)

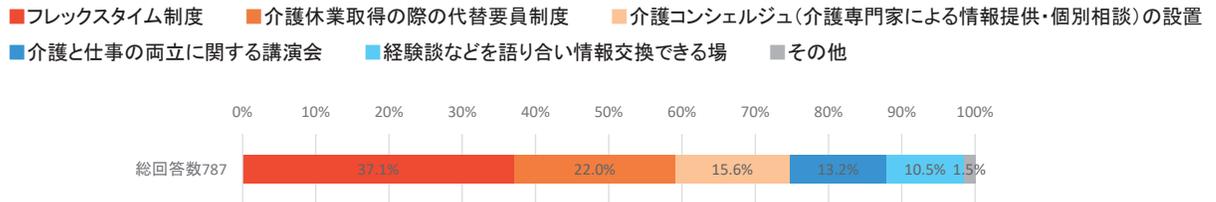


- ・ 介護休業・介護休暇取得への不安として「両立の不安」「人員不足」「周囲の理解不足」で6割以上となった。

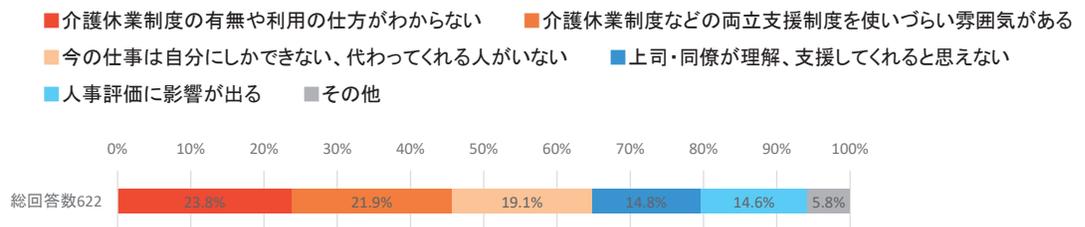
23. どのような職場の介護支援が最も役立つ(役立った)と思いますか。(複数回答可)



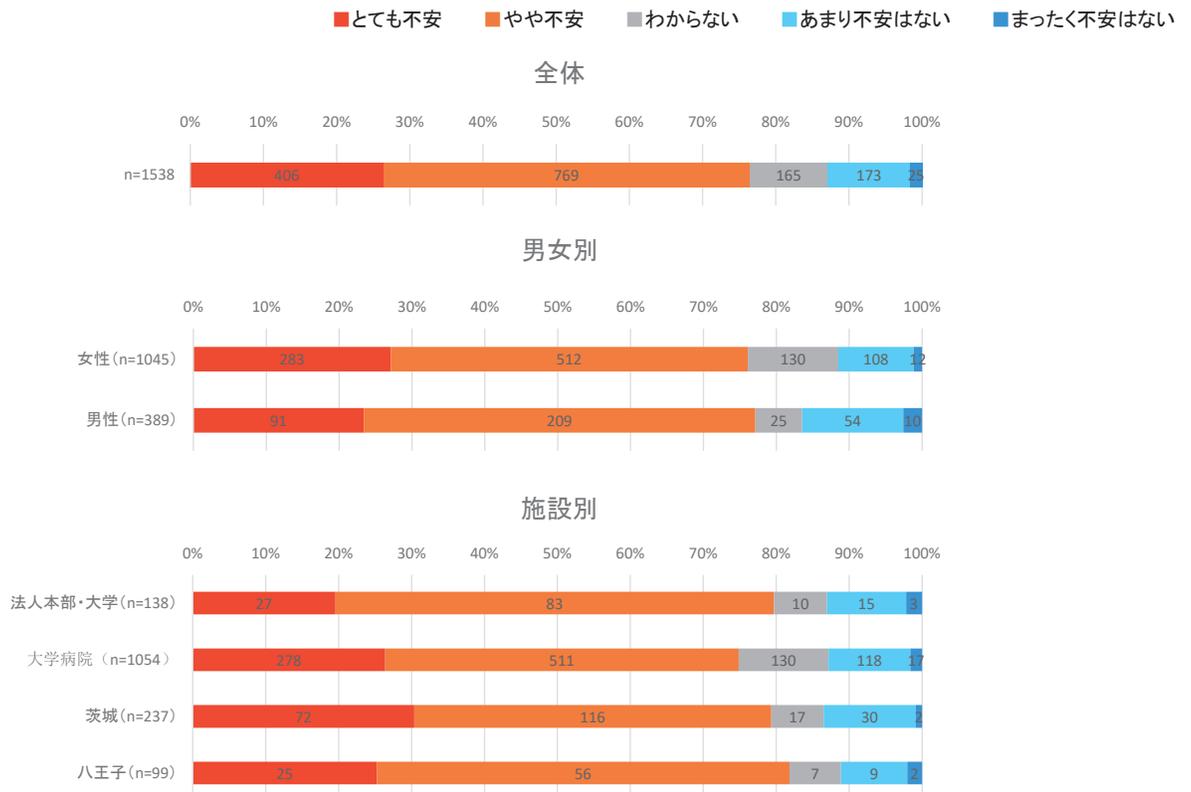
24. 介護支援に加えてほしい事業・サービスはどんなものがありますか。(複数選択可)



25. 介護について、現在一番お困りのこと(あるいは過去の介護で一番困ったこと)は何ですか。



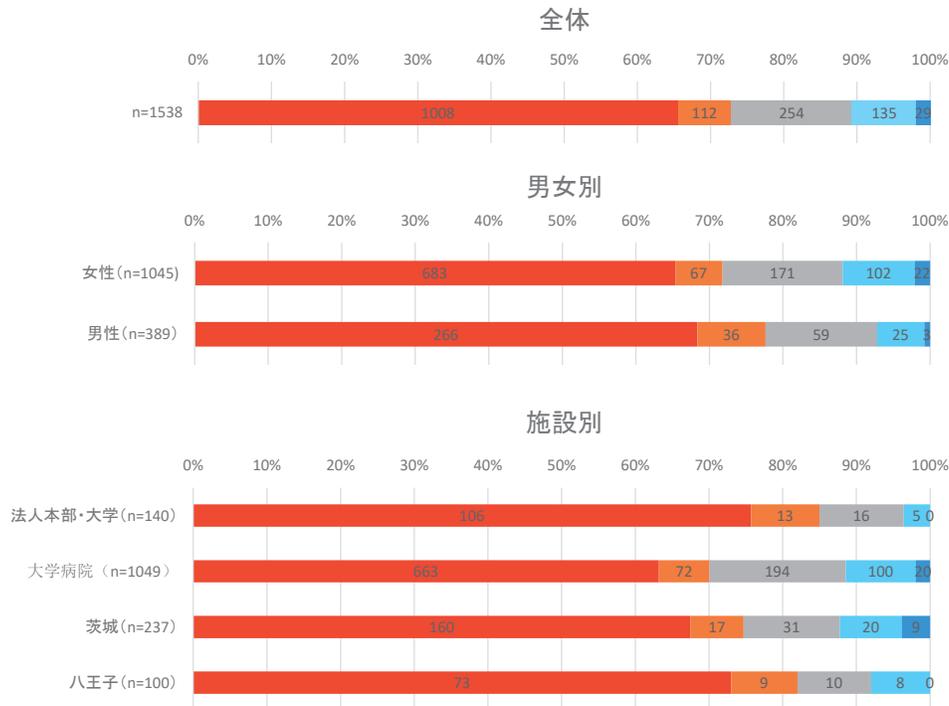
26. 現在、もしくは将来の介護にどの程度不安を感じていますか。



・性別に関わらず約8割が現在・将来の介護への不安を抱えている。

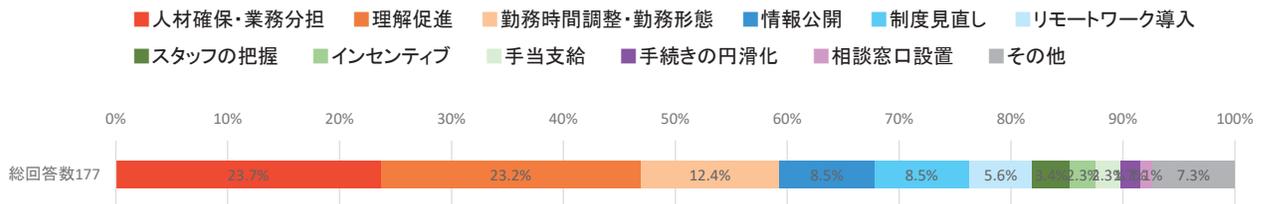
27. 仕事と介護のバランスはどのような形が望ましいですか。

- 仕事を続けながら、適切な支援を受けて仕事と介護を両立していきたい
- 介護は家族や施設など周りに任せて仕事に専念したい
- わからない
- 仕事は続けたいが、できれば介護に専念したい
- 仕事を辞めて、介護に専念したい



・性別に関わらず約7割が「仕事に専念」「介護との両立」を望んでいる。

28. 介護休業・休暇を取りやすくする仕組みとして、どのようなことが考えられますか。(自由記載)



・育児休業と同様、代替要員雇用などの「人材確保」に加え、取得しやすい環境となるための「職場の理解」が多かった。

《人材確保・業務分担》

- 代替要員の雇用。
- 各部署の定員を十分な人数に設定する。
- 人員を確保し、業務を分担する。
- 属人化しない体制を作る。

《理解促進》

- 職場の理解が必要。
- 育休同様、取りやすい環境にする。
- 上司の皆様が積極的に取得し、実績をつくっていく。

《勤務時間調整・勤務形態》

- 労働時間の調整ができる。
- 様々な時間帯での短時間勤務。
- 勤務形態の変化
- フレックスタイム制
- 夜勤・祝日出勤の免除

《情報公開》

- 利用できる制度を掲示板等で周知してほしい。
- HP等いろいろな媒体でもっとアピールしてほしい。

《制度見直し》

- 家族1人につき93日まででは対応できない。
- 時間給を無制限にしてほしい。

《リモートワーク導入》

- 在宅勤務の導入

《スタッフの把握》

- 上司が介護者がいるスタッフを把握するべき。
- 本人からの情報開示。

《インセンティブ》

- 育児休業や介護休業を支えている職場の人たちへのインセンティブ(支給等)

《手当支給》

- 経済的サポート
- 保障の充実

《手続きの円滑化》

- 事務的な手続きに時間がかかりすぎる。
- 急な要介護で事前申請の融通が利かないと難しい。

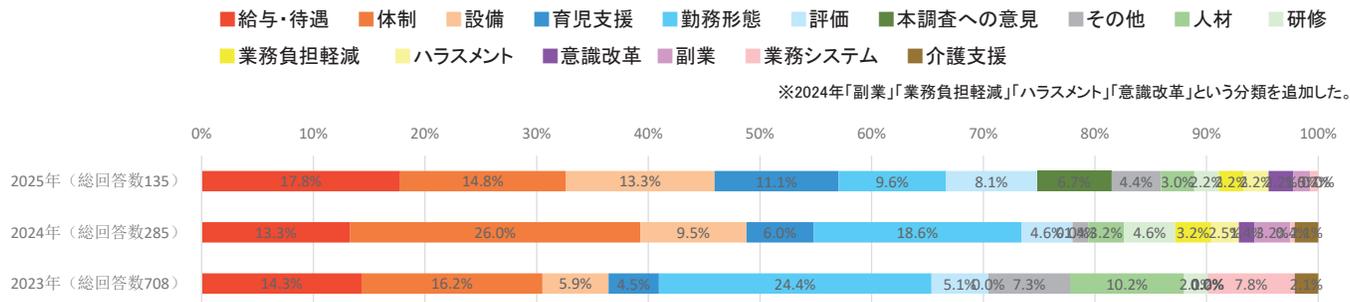
《相談窓口設置》

- 相談できる窓口の設置。

《その他》

- 介護施設と連携して、要介護の家族を預けやすくする。
- 介護時短職員向けの業務ポストを用意する。
- 本人が希望すれば部署異動。

35. 本学に必要な制度・施設・設備などのご要望、本調査に関するご意見などございましたらご記入ください。



・これまでの「勤務形態」「体制」よりも「給与・待遇」に関する意見が多かった。

《給与・待遇》

- 昇任し業務が増える一方、給与がさほど変わらないのが問題。
- 前残業の撤廃。 ●臨時職員の給与・賞与の見直し。

《体制》

- エンゲージメント向上を意識した取組を組織的に推進。
- 臨時職員採用の撤廃。 ●定員制度の廃止。

《設備》

- 施設の老朽化の解消。 ●バリアフリー化の促進。《育児支援》
- 病児病後児保育 ●時短勤務・夜勤免除の拡大(小学6年まで等)

《勤務形態》

- テレワーク、フレックス制の導入 ●4週8休(土日完全週休2日)
- 日勤専従、夜勤専従などを認めてほしい。

《評価》

- 成果主義による人事評価。 ●適正に応じた人員配置・異動。

《本調査への意見》

- 調査結果を受けて、どのような施策があり、どう改善されたのか知りたい。

《その他》

- 施設間の短期交流(移籍)制度
- 患者対応を行う部署を含めた「スマートカジュアル」への服装規定の検討。

《人材》

- 産休・育休、病気療養中の代替として定員外教員を雇用できる制度。

《研修》

- 看護師のラダーレベル研修をパート勤務・臨時職員も勤務時間内に受講。

《業務負担軽減》

- 不要なものを中止・排除。

《ハラスメント》

- ハラスメント相談体制の充実。 ●パワハラの根絶。

《意識改革》

- 部活動の女性マネージャーのようにジェンダーロールに疑問を感じる。

《業務システム》

- 全キャンパスで標準化してほしい。