

2024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事業本部 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「院内保育園の夜間保育の実施」「介護に関する相談窓口案内の実施」「障がいに関する理解を深めるための講義の実施」「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」の5項目について、活動を開始いたしました。

本年度は1,753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: 2024年6月19日～8月7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1,692名+定数外61名(非常勤教員、派遣・委託先社員)

【性別】

性別	全体	女性	男性	答えたくない
対象者	5,397	3,715	1,682	—
回収数	1,692	1,182	420	90
回収率	31.4	31.8	25.0	—

(%) * 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	353	2,869	916	1,259	—
回収数	218	954	248	274	59
回収率	61.8	33.3	27.1	21.8	—

(%)

【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	739	662	77	958	704	254	767	476	291	609	375	234	564	370	194
回収数	227	197	22	245	196	36	185	135	42	170	120	43	206	143	53
回収率	30.7	29.8	28.6	25.6	27.8	14.2	24.1	28.4	14.4	27.9	32.0	18.4	36.5	38.6	27.3

(%)

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	529	368	161	507	348	159	395	235	160	329	177	152
回収数	181	122	46	212	140	59	141	75	58	111	50	58
回収率	34.2	33.2	28.6	41.8	40.2	37.1	35.7	31.9	36.3	33.7	28.2	38.2

(%)

【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	109	27	82	661	122	539	32	24	8	145	72	73	213	94	119	133	60	73
回収数	73	15	55	99	16	76	19	12	4	15	9	5	14	6	7	17	8	9
回収率	67.0	55.6	67.1	15.0	13.1	14.1	59.4	50.0	50.0	10.3	12.5	6.8	6.6	6.4	5.9	12.8	13.3	12.3

(%)

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	69	59	10	802	447	355	2,360	2,189	171	810	582	228	63	39	24	—	—	—
回収数	37	28	6	213	125	80	759	692	36	254	131	108	36	20	11	146	120	18
回収率	53.6	47.5	60.0	26.6	28.0	22.5	32.2	31.6	21.1	31.4	22.5	47.4	57.1	51.3	45.8	—	—	—

(%)

【職位別】

教育職員職位	教授	准教授	講師	助教	非常勤助手等	その他
対象者	142	107	169	383	30	—
回収数	62	42	45	60		
回収率	43.7	39.3	26.6	15.7		—

(%)

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	81	148	350	3,058	793	—	—	—
回収数	111	47	68	144	716	148	42	6	87
回収率	81.6	58.0	45.9	41.1	23.4	18.7	—	—	—

(%)

【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
- 本学に必要な制度・施設・設備などの要望、本調査に関する意見(自由記載)

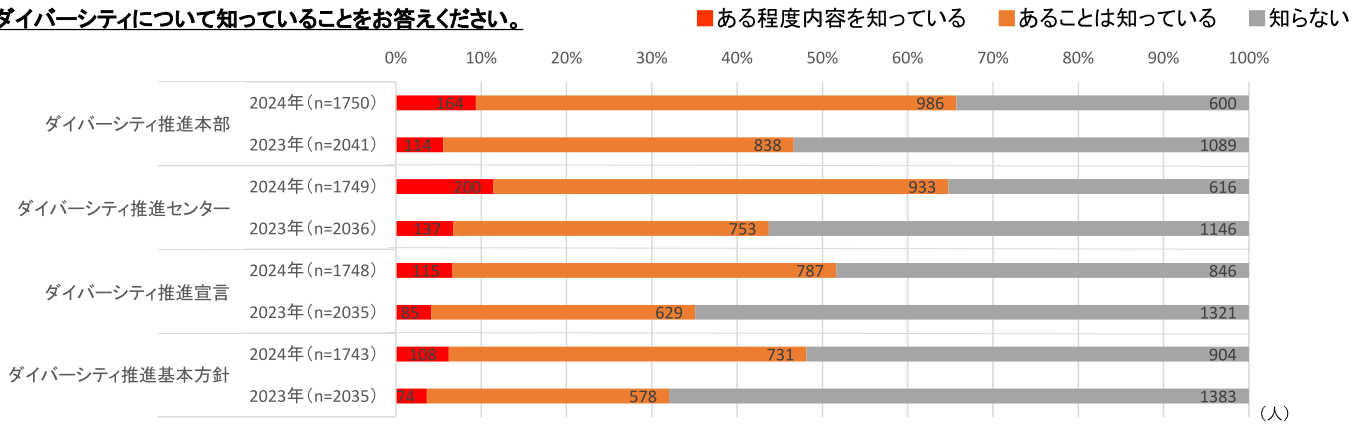
【アンケート結果概要】

- 本学のダイバーシティ推進活動の認知度はいずれの項目も昨年より向上した。
- 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。
- 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。
- 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しての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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 他の職員との関係、職場の雰囲気満足度は高い。
- 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。
- 仕事を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。

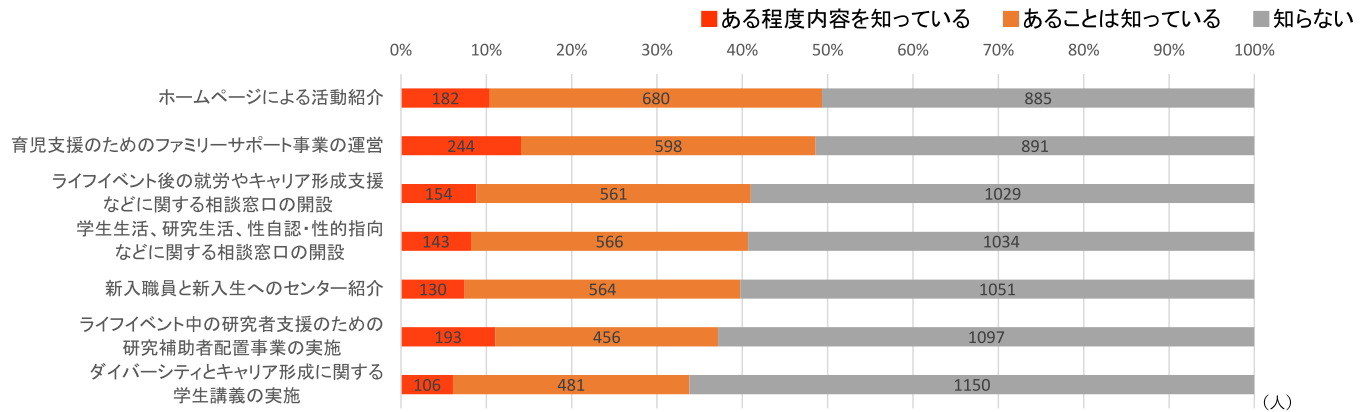
【次年度の活動の重点項目】

- SOGI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。
- 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。

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。

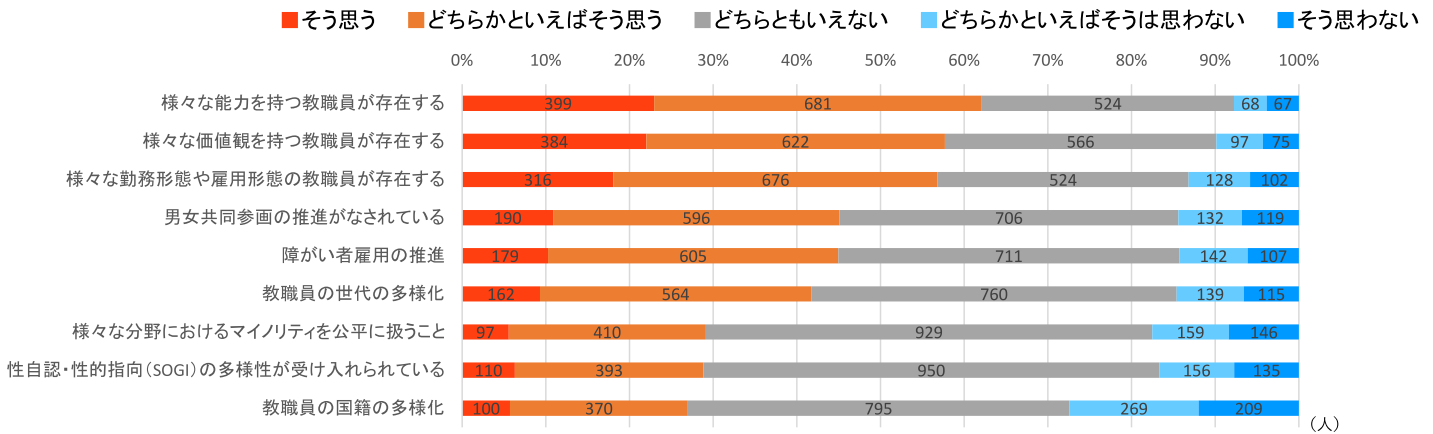


2. 本学のダイバーシティ推進センターが実施している事業について知っていることをお答えください。

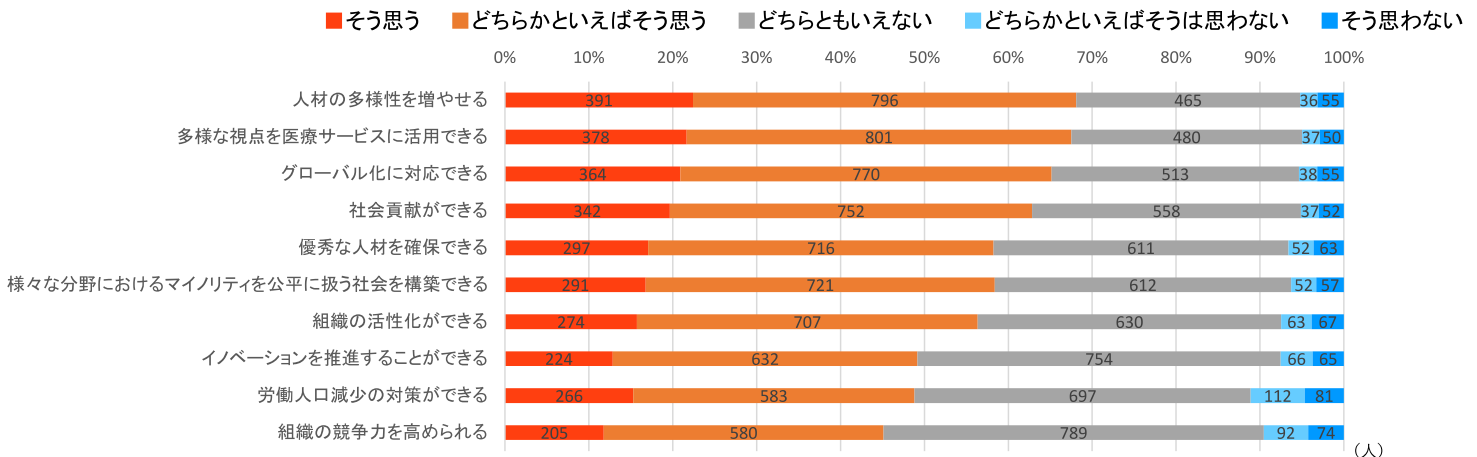


- 本学のダイバーシティについて「ある程度内容を知っている」「あることは知っている」とともに増加し、昨年より認知度が向上した。

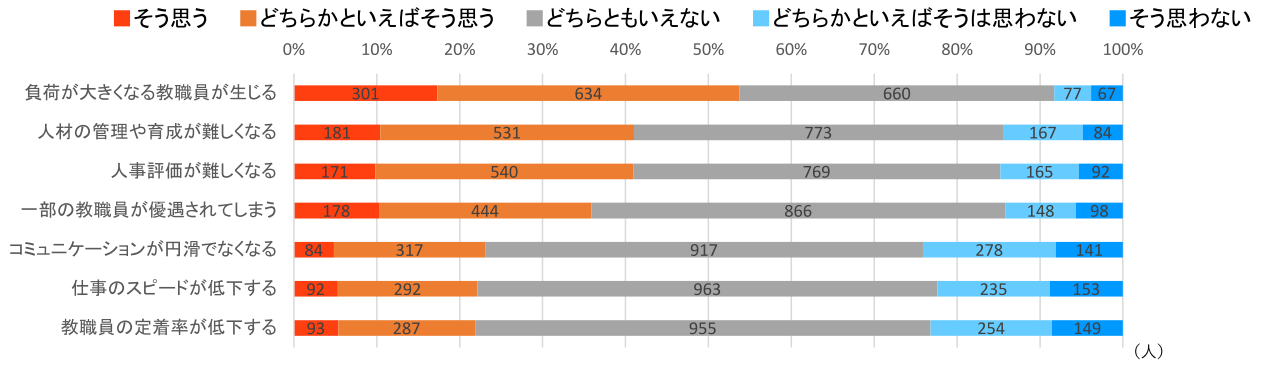
3. 本学のダイバーシティで実現していると思うことについてお答えください。



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。

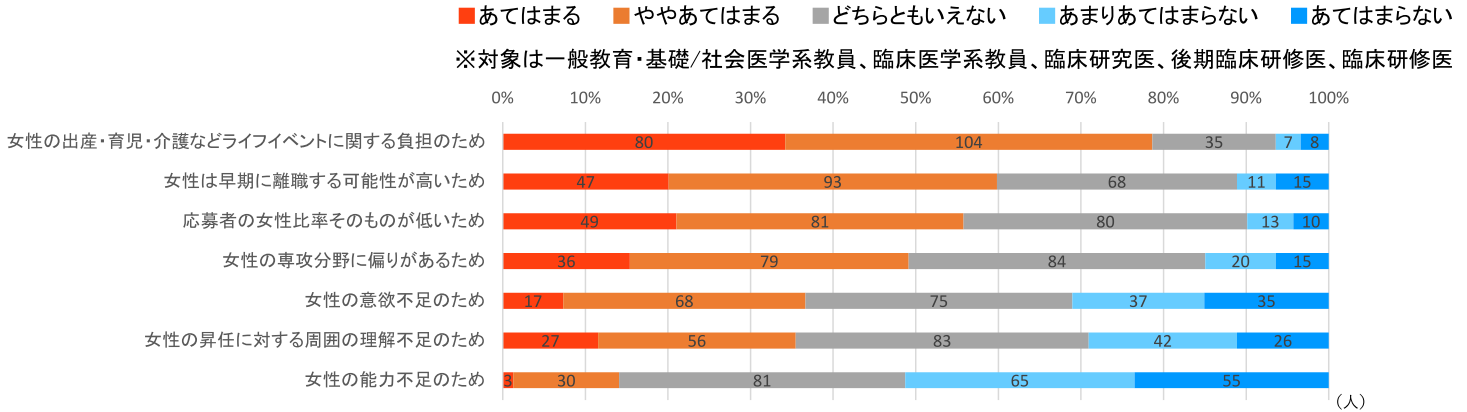


5. ダイバーシティ推進のデメリットについて自分の考えに最も近いものを回答してください。



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。

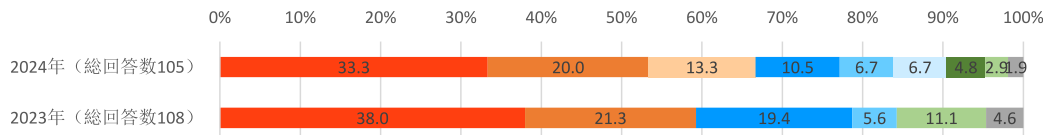
その理由について以下の事柄がどれほどあてはまると思いますか。



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
- 社会的要因
- ライフイベント
- 給与・待遇
- 女性の意欲不足(諦め)
- 道半ば・改善傾向
- その他
- 支援不足

※2024年「社会的要因」「女性の意欲不足(諦め)」「道半ば・改善傾向」という分類を追加した。



《体制・評価》

- 採用する側に女性が少ない。
- 臨床・研究・教育から妥当な総合評価システムが不明。
- 多様な働き方を受け入れられる人員を含めた環境が不十分。

《アンコンシャス・バイアス》

- 上位職に男性が多く、同性を選びがちである。
- 男尊女卑の観念を持っている人がいる。

《社会的要因》

- 企業努力には限界があり、政府の力強い介入に期待する。
- 社会での女性が働く環境・サポート体制が不十分である。

《ライフイベント》

- 家事・育児との両立が難しい。
- 出産にはタイムリミットが存在し、キャリア設計に悩む。

《給与・待遇》

- 業務負担が増え、給与が下がるのであればメリットがない。
- 優秀な女性研究者は給料・待遇の良い他学や研究機関を望む。

《女性の意欲不足(諦め)》

- やる気がある人となない人の差が大きい。
- ロールモデルがあまりないため、どうせ無理だろうと諦めている。

《道半ば・改善傾向》

- 早期の目標達成は難しいが、世代交代で実現できると予想する。
- 体制が整うのに10年程かかるかもしれないが、改善途中である。

《その他》

- 女性医師のアカデミアでのキャリアパスを開くためにも、女子学生への意識調査による実態把握や若手医師へのサポート体制にも着目する必要がある。
- 男女は同じではなく、適材適所におさまるのが真の平等であり、多様性である。目標を設定すること自体が思想的・道徳的に間違っている可能性が高いと言わざるを得ない。

《支援不足》

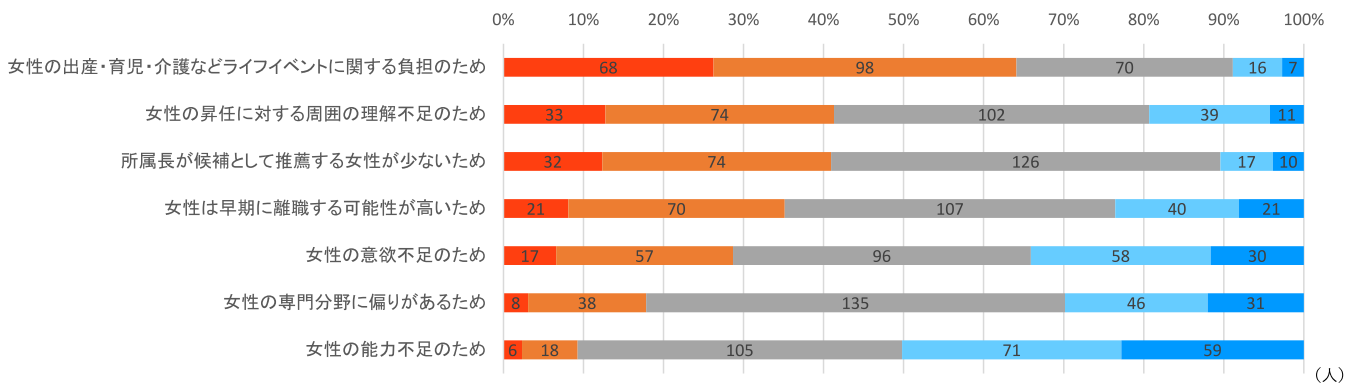
- 女性のライフイベントを考えたサポートが不足している。
- 子育てのしやすい環境が整っていない。

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

※対象は事務職員のみ

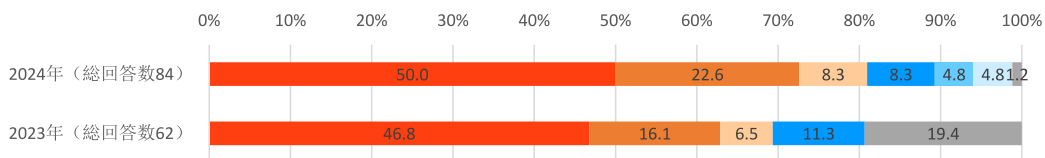


(人)

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 ■ライフイベント ■給与・待遇 ■社会的要因 ■女性の意欲不足(諦め) ■その他

※2024年「社会的要因」「女性の意欲不足(諦め)」という分類を追加した。



《体制・評価》

- 上位職に男性が多い。
- 承認・評価基準が不明。
- 年功序列や男性優位の考えが多い。

《アンコンシャス・バイアス》

- 上位職の男性が女性に機会を与えていない。
- 男尊女卑の考えが強い。

《社会的要因》

- 配偶者控除・年収の壁があるため。
- 女性はライフイベントにより非正規を選択しやすい。

《ライフイベント》

- ライフイベントと昇任時期が重なりやすい。
- 育児・介護などの負担が多い。

《給与・待遇》

- 管理職に業務負担・給与等でメリットを感じられない。
- より良い給料・待遇の民間企業に移る。

《女性の意欲不足(諦め)》

- 育児などのライフイベントが発生したら離職すると決めている人がいる。
- 女性は結局働かない。

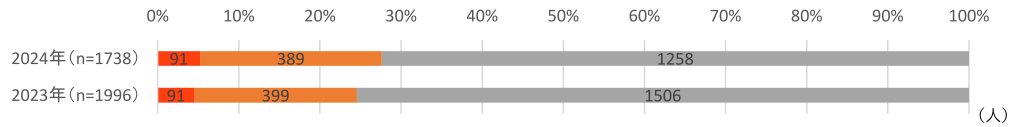
《その他》

- 本当に苦勞している人が幹部にならないと、本人の辛さには寄り添えない。
- ダイバーシティの本質が理解されにくい。

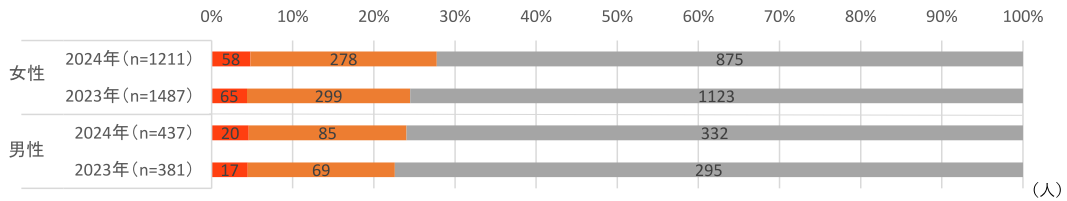
10. あなたは本学で性別(男女問わず)によって、不利な扱いを受けたと感じたことがありますか。①

■ かなりある ■ 少しある ■ まったくない

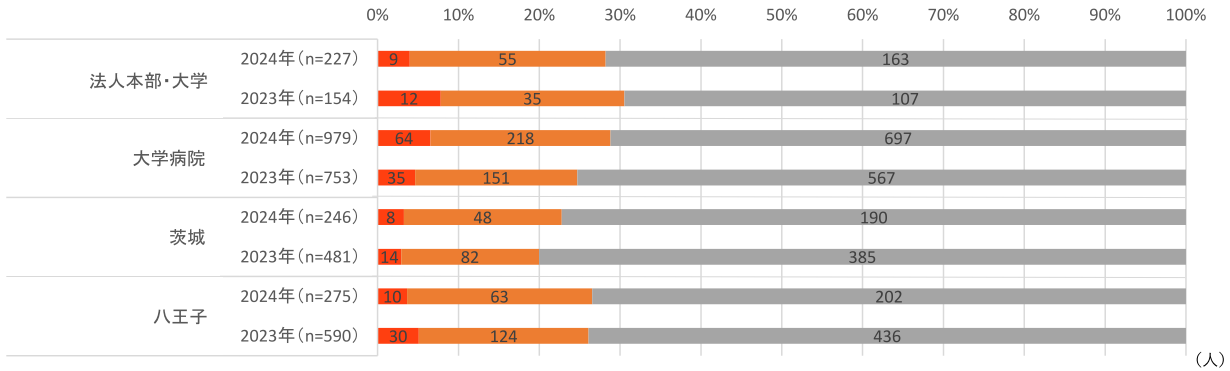
全体



男女別



施設別



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》

- (男女ともに) 特定の性別が昇任人事に優先して選ばれる。
- 男性はキャリアを長く続けられるから優遇される。
- 男尊女卑の考えをもつ人がいる。
- 学歴や職位により顕著に対応を変える。

《ハラスメント》

- 妊娠の報告を上司にした際に、その反応で感じた。
- 常勤だったが、「ママさんだから」という理由で学会で発表させてもらえず、ロッカーも与えてもらえなかった。
- 経験年数や立場の違いから怒鳴られることがあった。
- 出産や子育てに理解が得られなかった。
- 「どうせ結婚・出産で辞めるんだから」と業務を教われなかった。
- 「妊婦だから」と手術の見学をさせてもらえなかった。
- 患者からのセクシャルハラスメント。
- 医者からのパワーハラスメント。

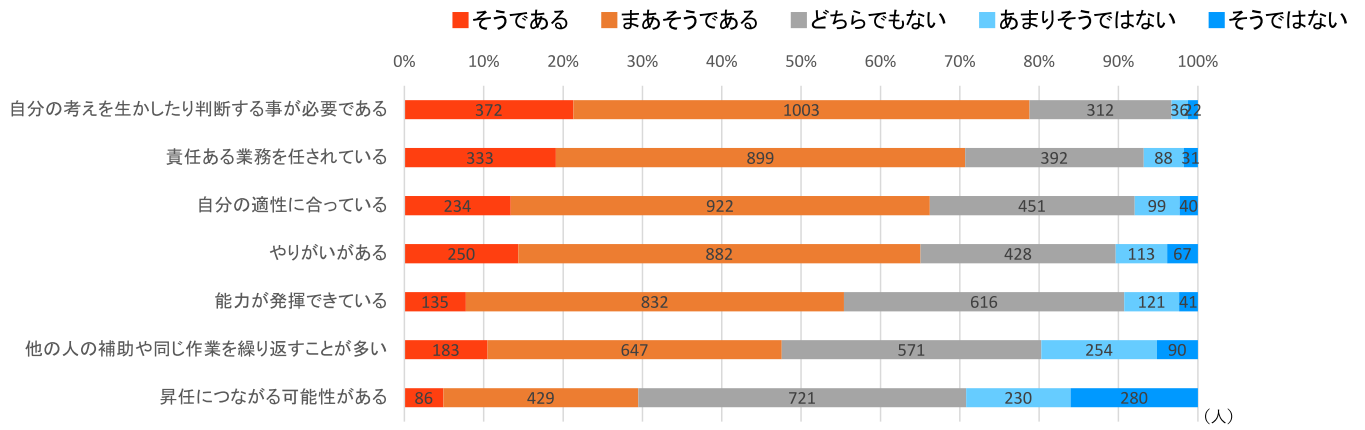
《女性》

- ネームプレートは旧姓では作成できない。
- 子育てのためにパートに移行せざるを得なかった。
- 来客へのお茶出しや応対は女性の仕事という暗黙の了解がある。
- 制服の選択肢がスカートしかない。
- より若い男性職員の方がワーキンググループを経験している。
- 「これだから女は！」と言われる。

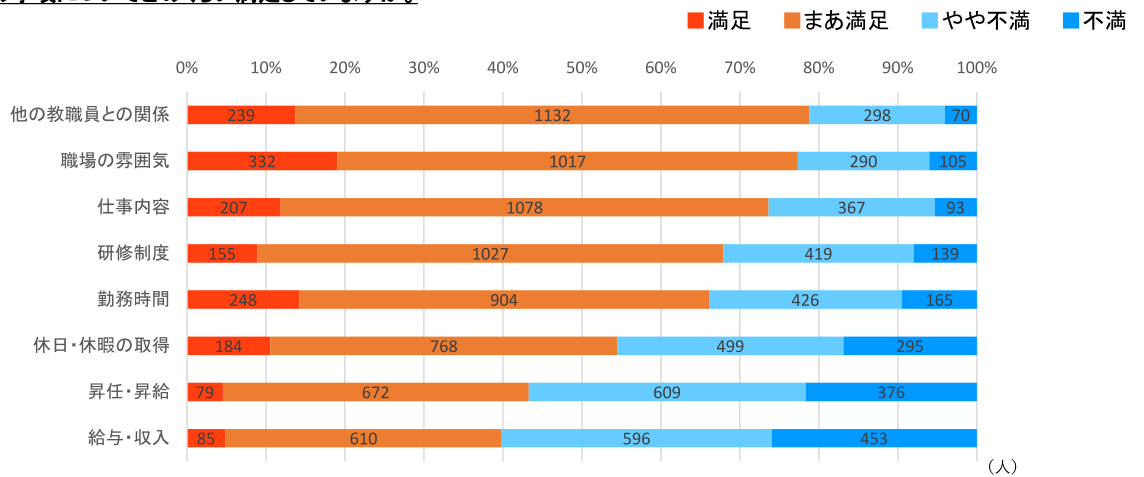
《男性》

- 女性が当直等免除された結果、男性にしわ寄せがくる。
- 男性だと、産休・育休が取得できず、当直が多いのも当たり前。
- 「男性なんだから責任をもって」と面倒な仕事を押し付けられる。
- 男性だから、と忙しい出向先を選ばれがち。
- 性別の違いを理由に異動を決定された印象がある。
- 自衛消防隊など男性職員に限定される業務がある。

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。



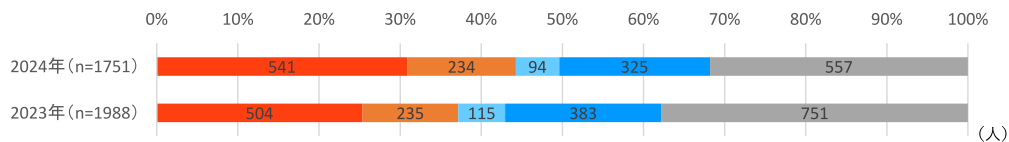
13. 東京医科大学での仕事の以下の事項についてどのくらい満足していますか。



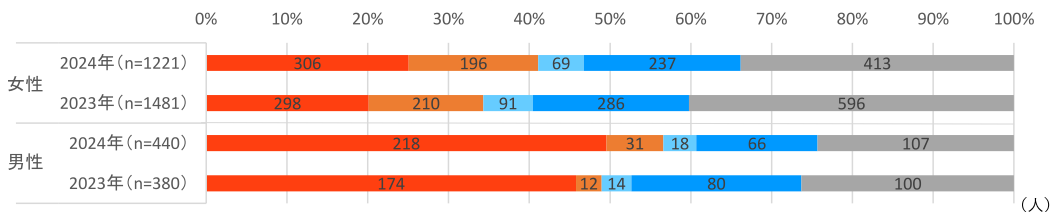
14. キャリア設計についてお伺いします。今後どのようにしたいと考えていますか。

■ 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
 ■ 本学以外で現在のキャリアを継続したい ■ 新たなキャリアを模索している ■ 特に決めていない

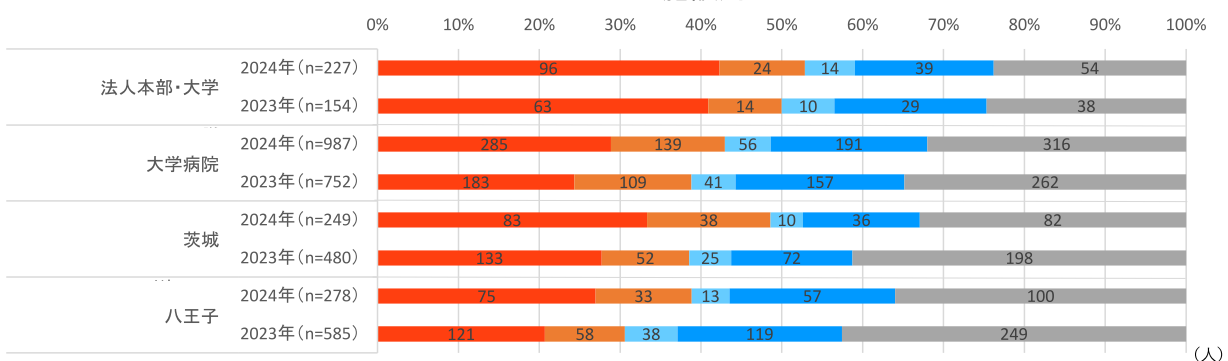
全体



男女別



施設別

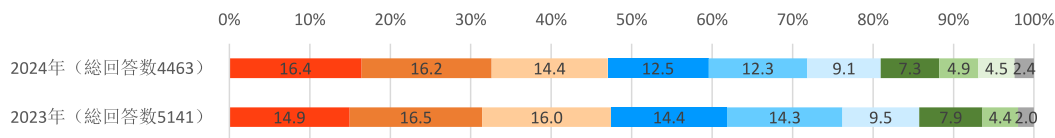


・男女ともに、各施設でも「本学でキャリアを継続したい」が増加した。

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
- 出産・育児
- 提供する労働に対する賃金が見合わない
- 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年は「出産・育児」「不妊治療」に分割した。

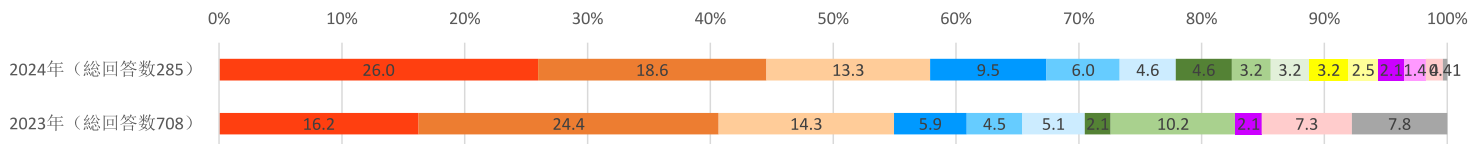


- ・ 「介護」が昨年より1.5ポイント増加し、最も多かった。
- ・ 「出産・育児」と分割した「不妊治療」についても約5%を占めた。

16. 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。

- 体制
- 勤務形態
- 給与・待遇
- 設備
- 育児支援
- 評価
- 研修
- 人材
- 副業
- 業務負担軽減
- ハラスメント
- 介護支援
- 意識改革
- その他
- 業務システム

※2024年「副業」「業務負担軽減」「ハラスメント」「意識改革」という分類を追加した。



《体制》

- 女性管理職の登用。
- 男女ともに管理職の人数を拡大。
- 雇用形態の多様化。
- 全施設・全部署での制度統一。

《勤務形態》

- 土日完全週休二日。
- 介護短時間勤務制度。
- 育児短時間勤務期間延長。
- 月曜祝日勤務の廃止。

《給与・待遇》

- 給与が増えれば、人材不足も解消する。
- 他学を調査した上で給料改定。優秀な人材が流出してしまう。

《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》

- 夜間保育
- 病児保育

《評価》

- 適正に応じた人事評価システム。
- 評価制度の透明化・明確化。

《研修》

- キャリアアップのための研修。
- 管理職のハラスメント研修義務化。

《人材》

- 人手不足をいる人でまかなうことの見直し。増員してほしい。

《副業》

- キャリアアップのための副業を認めてほしい。

《業務負担軽減》

- 17時以降の時間外労働(会議、授業、カンファレンス等)が多い。

《ハラスメント》

- 完全に独立したハラスメント相談窓口の設置。

《介護支援》

- 介護と両立できる柔軟な制度。

《意識改革》

- ダイバーシティ推進について一人ひとりの意識改革が必要。

《業務システム》

- 全施設の職員に関わる部署のデジタル化。