



11/19

12/14

## 「ダイバーシティ推進」に関するアンケート実施

東京医科大学の新生に向けた取り組みの一つとして林学長が掲げている「ダイバーシティ推進」に向け、現在の職場での状況を把握し、改善に向けた取り組みを推進していくため、平成30年11月19日～12月14日に全教職員向けのアンケートを実施しました。

### ▼まずは、基本方針を再確認

#### 基本方針

東京医科大学は、ダイバーシティを積極的に推進するため、次の基本方針を策定します。

- 多様な人材の活用と能力の発揮を実現します
    - 1) 本学の構成員一人ひとりを尊重し、それぞれが個性及び能力を十分に発揮できる柔軟な組織・風土づくりを目指します。
  - 多様な人材の積極的な採用・育成、女性活躍の推進などにより、教育・研究・医療活動の活性化を目指します。
  - ダイバーシティの視点を立ち、医療を通して地域及び国際社会に貢献する人材の育成を目指します。
- 誰もが働きやすい職場環境を目指し「働き方改革」を実現します
    - 1) 全ての構成員がやりがいを感じ、多様な学び方、働き方ができるよう職場環境や教育・研究環境の整備を行います。
    - 2) ワークライフバランスに配慮し、勤務形態の多様化や子育て支援など、全ての構成員に一層の支援体制の整備・充実を図ります。
  - ダイバーシティに対する意識の啓発と改革に取り組み、誰もが安心してイキイキと学び、働ける大学づくりを目指します。

アンケート回答率  
**17.2%**

- 法人・大学 **50%**
- 大学病院 **9%**
- 茨城 **17%**
- 八王子 **24%**

ダイバーシティ推進本部認知率

**25.2%**

ダイバーシティ基本方針認知率

**14.7%**

※分母は正職員数として計算（但し、回答数には正職員以外も含む）



アンケート結果から見た本学に今必要なこと  
それは、一人ひとりが「**関心**」を持つこと

## Step1 自分の職場のよい点、他施設・他部門のよい点を再確認する

法人・大学	大学病院	茨城医療センター	八王子医療センター
<p>■教育職・助手職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 上司の理解・支援</li> <li>② 休暇の取得しやすさ</li> <li>③ 仕事の裁量がある</li> <li>④ 研究のしやすさ・コミュニケーション</li> </ol>	<p>■教育職・助手職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 育児への理解・配慮</li> <li>② 上司の理解・支援</li> <li>③ 意見の言いやすさ</li> <li>④ 人間関係のよさ</li> </ol>	<p>■教育職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 毎朝の科長会議</li> <li>② 定期的なカンファレンス 放射線技師・研修医の 当直明け制度</li> </ol>	<p>■教育職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 多職種連携のしやすさ (特にコメディカル)</li> <li>② 意見の言いやすさ・ 風通しのよさ</li> </ol>
<p>■医療技術職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 休暇の取得しやすさ</li> <li>② 業務提案・業務改革のしやすさ</li> <li>③ 話し合える関係性</li> </ol>	<p>■医療技術職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 休暇の取得しやすさ</li> <li>② 自己研鑽・研究活動への理解</li> <li>③ 夜勤免除（本人申請）</li> </ol>	<p>■医療技術職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 休暇の取得しやすさ</li> <li>② 自己研鑽・研究活動への理解</li> <li>③ 夜勤免除（本人申請）</li> </ol>	<p>■医療技術職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 風通しのよさ・ コミュニケーション</li> <li>② 休暇の取得しやすさ</li> </ol>
<p>■看護職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 休暇の取得しやすさ</li> <li>② スタッフ間の理解・協力</li> <li>③ 育児短時間勤務・ 上司の理解</li> </ol>	<p>■看護職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 休暇の取得しやすさ</li> <li>② 上司・先輩の理解・ スタッフ間の協力体制</li> <li>③ 定時退勤できる・ 多職種連携のしやすさ</li> </ol>	<p>■看護職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 休暇の取得しやすさ</li> <li>② 上司・先輩の理解・ スタッフ間の協力体制</li> <li>③ 定時退勤できる・ 多職種連携のしやすさ</li> </ol>	<p>■看護職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 意見の言いやすさ・ 相談しやすさ</li> <li>② 休暇の取得しやすさ</li> <li>③ チーム医療連携会議</li> <li>④ リフレッシュ休暇・ 教育システム</li> </ol>
<p>■事務職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 時差出勤</li> <li>② 休暇の取得しやすさ</li> <li>③ 制服自由化</li> </ol>	<p>■事務職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 意見の言いやすさ</li> <li>② 休暇の取得しやすさ</li> <li>③ 残業削減のためのシフト勤務</li> </ol>	<p>■事務職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 意見の言いやすさ・ 相談のしやすさ</li> <li>② 他部署との連携がとれている</li> </ol>	<p>■事務職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 多職種連携のしやすさ</li> <li>② 上司の理解・ 相談のしやすさ</li> </ol>



## Step2 各部門でこんな取り組みも！自分の職場に活かせないか考える

### 法人・大学

#### ■教育職

- 月1回の教員会議
- 課題研究の会議
- ポスター発表懇談会
- 研究日設定
- 研究補助者配置
- 教室の「行動指針」を皆で作成し、共有

#### ■事務職

- 時差出勤  
7時～、8時～、10時～、11時～の勤務が選択できる(土曜日8時～、10時～の勤務が可能)
- 制服自由化  
制服・私服の選択ができる

### 大学病院

#### ■教育職

- 育児中の夜勤免除
- 院外助教という働き方
- 診療科でのPhD採用

過去に採用した医師ではない研究者が医局員としており、実験等で活躍している

#### ■医療技術職

- 改善提案体制
- 所属長面談
- 医療機器の中央管理の一部を委託化

#### ■看護職

- 育児中の夜勤回数制限
- 月1回多職種ミーティング

### 茨城医療センター

#### ■教育職

- CITAやYAGEE導入による雑務軽減の可能性

#### ■医療技術職

- 早出、遅出の有効活用
- 将来計画検討委員会で検討

#### ■看護職

- 夜勤明け休日
- フィッシュ活動

#### \*フィッシュ哲学

「注意を向ける・遊ぶ・喜ばせる・態度を選ぶ」の4つのマインドを持って仕事に取り組むことで職場を活性化させるマネジメント手法

- 育児短時間勤務
- 相談役の設置

### 八王子医療センター

#### ■教育職

- 外来クレークのサポート
- 2交代制の導入

#### ■医療技術職

- 資格支援手当・外部研修
- 入り明け制度の遵守

#### ■看護職

- リフレッシュ休暇

8年以上のスタッフは最大2週間の休暇取得可(年休利用)

- プリセプター制度

教育システムが確立している

- 外部研修費用負担
- 目標管理

看護部目標を説明し、病棟目標・個人目標につなげている

## Step3 目の前の当たり前前は当たり前じゃない！外部の視点・知見を取り入れる

1/24

### ダイバーシティ推進セミナーを開催

1月24日午後5時30分より、教育研究棟(自主自学館)3階大教室にて、「ダイバーシティ推進セミナー」が全教職員・学生を対象に行われました。

講演1

#### 「日本の男女共同参画を現場で進めるために ～無意識の偏見に気付く～」

演者：村上 由美子 氏(OECD東京センター所長)

講演2

#### 「プロフェッショナル教育になぜ多様性が必要か」

演者：桃井 眞里子 氏(自治医科大学名誉教授)

\*12月22日より本学理事に就任

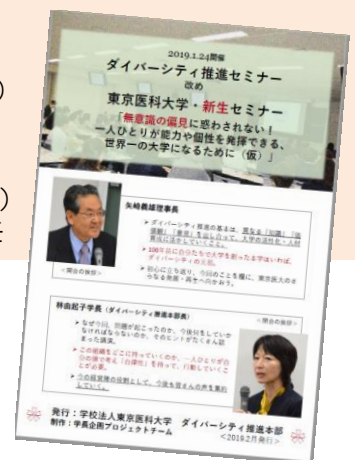
講演後の意見交換会では、参加者から多くの質問や意見が活発に出され、演者の先生方からの回答に、さらに理解を深めていました。

セミナー参加者からの満足度も高く、「ぜひセミナーをもう一度」という要望も高かった本セミナーの学びを、一人でも多くの教職員に共有していくため、「東京医科大学・新生セミナー」と改め、

#### 「無意識の偏見に惑わされない！一人ひとりが能力や個性を発揮できる、世界一の大学になるために(仮)」

とタイトルを新たに、セミナーの内容をリーフレットにまとめ、あわせてセミナーのビデオ聴講ができるよう、学内コンテンツを整備しました。

今後、各施設において、ビデオ上映会を開催するなど、少しでも多くの教職員一人ひとりが、「東京医科大学・新生」に向け、できること・すべきことを考えていく「きっかけ」として、最大限活用していきます。



### ▼学内専用コンテンツ

#### ▶ セミナーリーフレット

▼講演1：村上氏  
(約37分)

- ▶ ビデオ視聴
- ▶ 講演資料

▼講演2：桃井氏  
(約40分)

- ▶ ビデオ視聴
- ▶ 講演資料