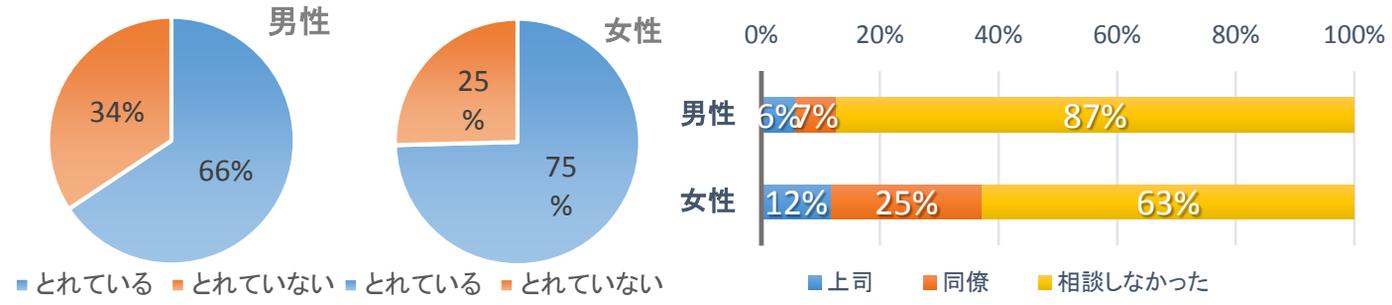


調査期間: 平成27年7月31日～9月30日  
 対象者数: 全学教職員 1,084名  
 回答者数: 540名(男性 348名, 女性 188名, 無回答その他 4名)、有効回答率 49.8%  
 年代別数:20代 60名, 30代 130名, 40代 171名, 50代 139名, 60代 36名, 無回答 4名

**1. ワーク・ライフ・バランス(WLB)がとれていると回答した方は約7割でした。一方で、約3割の方はバランスがとれていないとの回答でした。またとれていないと答えた約6割の人が、職場での相談を行っていませんでした。特に、男性で強い傾向が示されました。**

※組織として職場で相談できる環境作りに取り組む必要性が示されました。



**2-1. ワーク・ライフ・バランス推進のための施策として、「超過労働時間の短縮」や「勤務時間の弾力的運用」が求められている事が示されました。また、育児・介護支援策の一層の充実を望む声が出されました。**

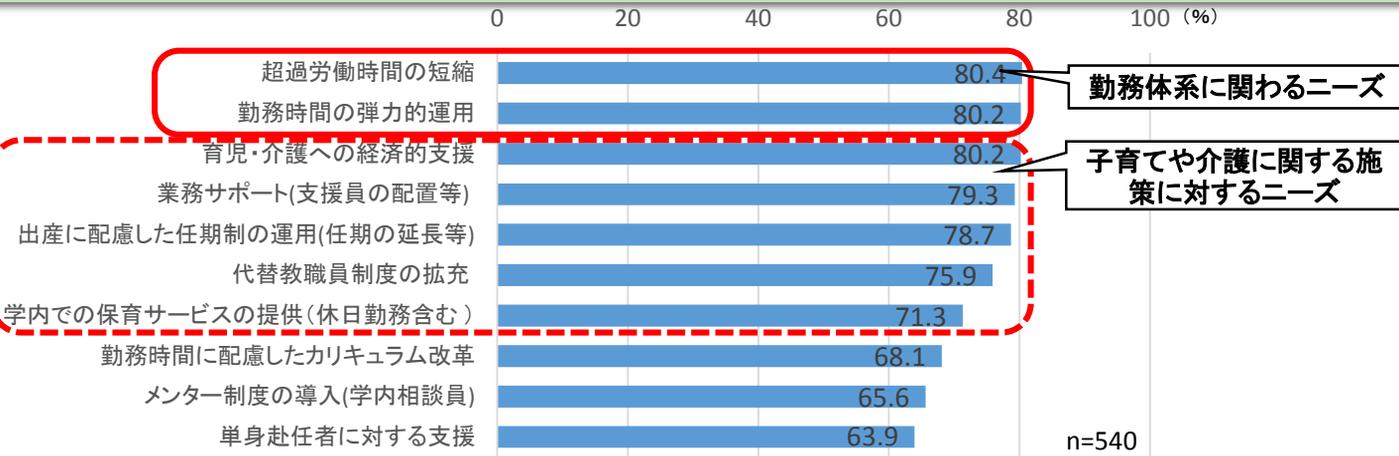


図3 WLBの推進の為に組織として必要な施策・制度 (4検法 必要・やや必要の割合、上位10項目)

**2-2. 職場環境に求める事として、「土日業務に対する配慮」や「定時以降の会議の抑制」など職場としてワーク・ライフ・バランスに配慮する取り組みを望んでいる声が出されました。 ※その他、組織としてワーク・ライフ・バランスの推進体制を強化することが求められていました。**

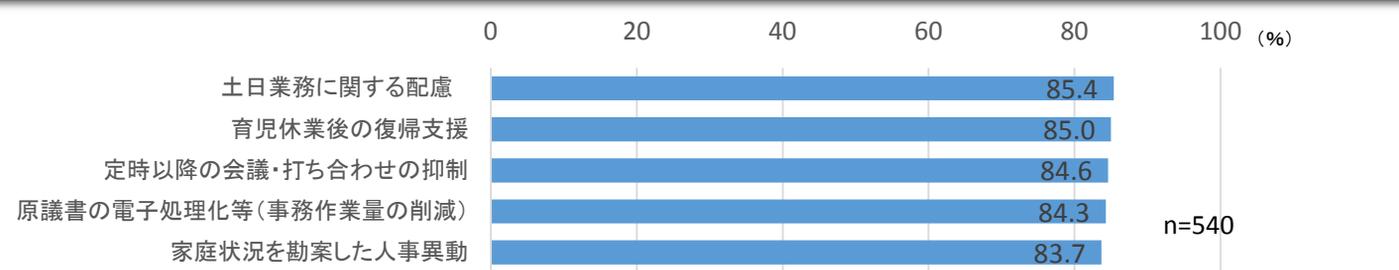


図4 職場環境に求める事(制度を伴わない事象)(4検法 必要・やや必要の割合、上位5項目)

※この他、子育て支援に関連し、キッズスペースの設置や学内保育園の設置に対して7割近くの方が組織として必要であると回答されました。

3. 本学にもいろいろな**育児・介護支援制度**がりましたが、6割以上の方が知りませんでした。利用されている方では約半数の方は使いやすいと感じていました。

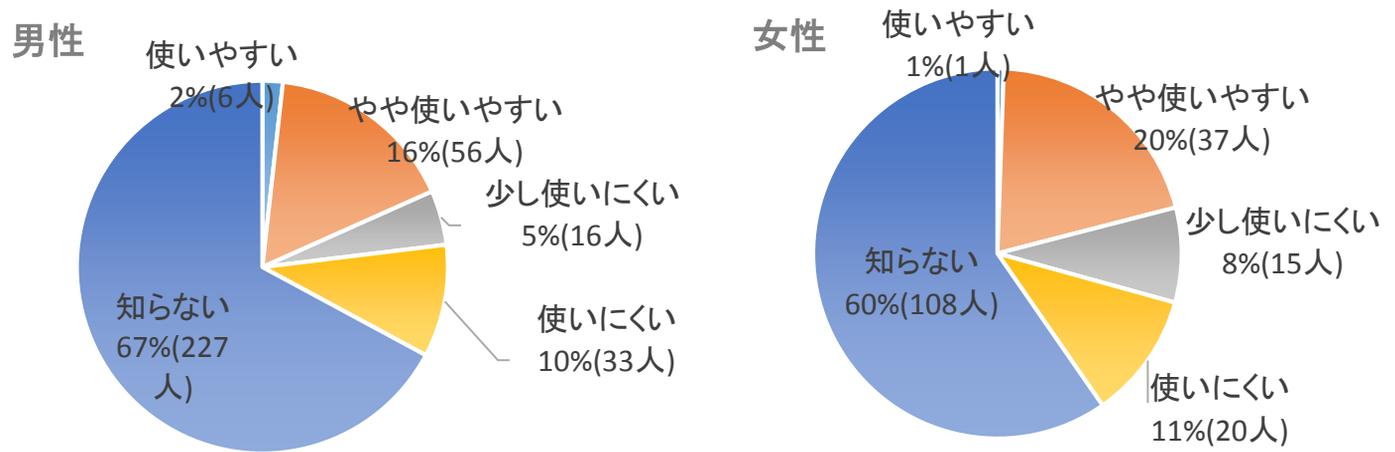


図5 本学の育児・介護支援制度は使いやすいですか？(男女別)

4. 職場における男女差別は、男性は仕事内容、女性は言葉遣いや態度に感じている人が多くいました。

※男性では**34%**、女性では**38%**の方が職場において何らかの差別を感じていました。

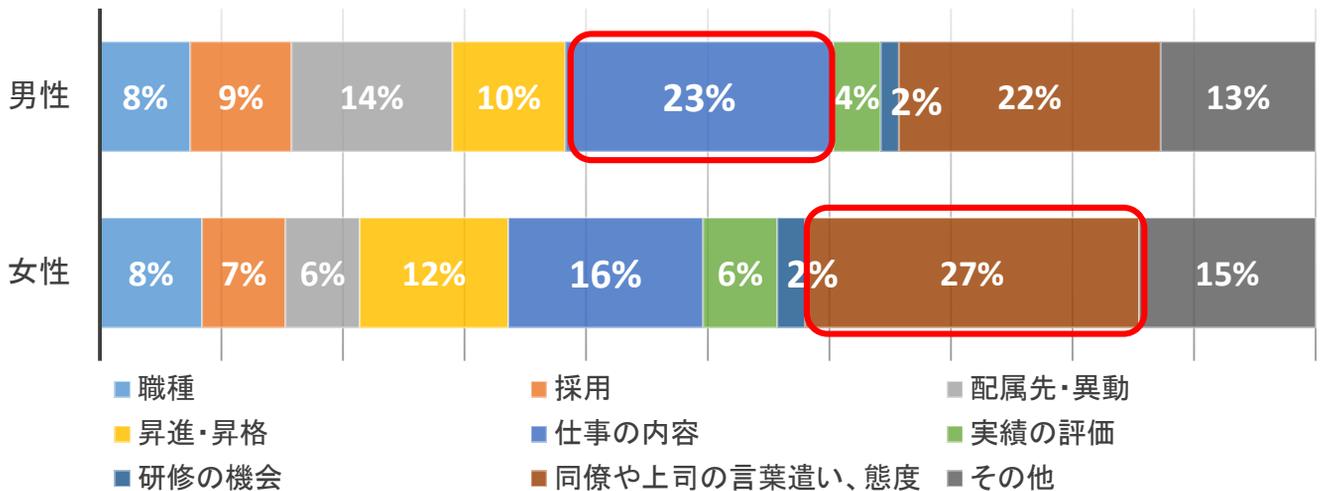


図6 職場において感じる男女差別はあるか(複数回答 男女別)

5. 仕事において、男性と共に女性が指導的地位に就くには、ワーク・ライフ・バランスの見直しの機会が必要だと考える人が7割いました。他に評価者の意識改革、業務評価におけるライフイベントの考慮などが上位を占めました。

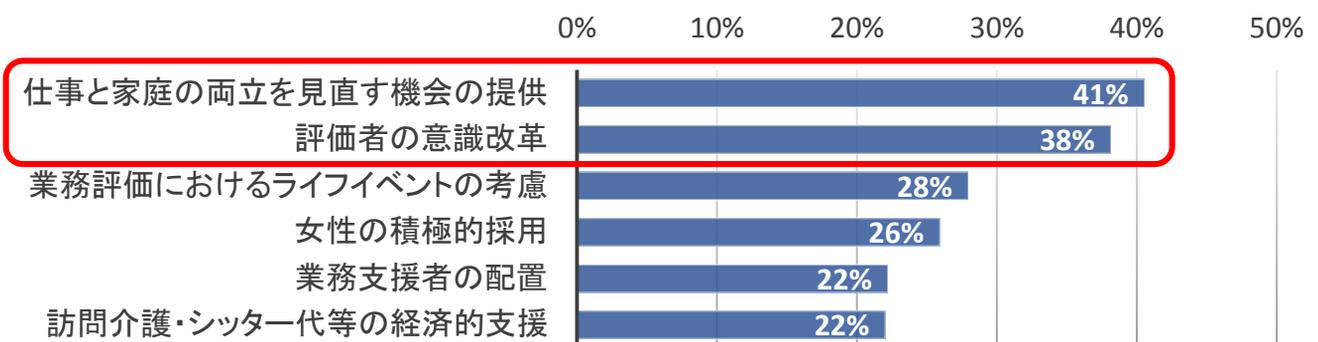


図7 女性が指導的地位に就くには何が必要か (複数回答)

n=540