

# 「ワーク・ライフ・バランスに関する調査」のまとめ

平成 25 (2013) 年度実施

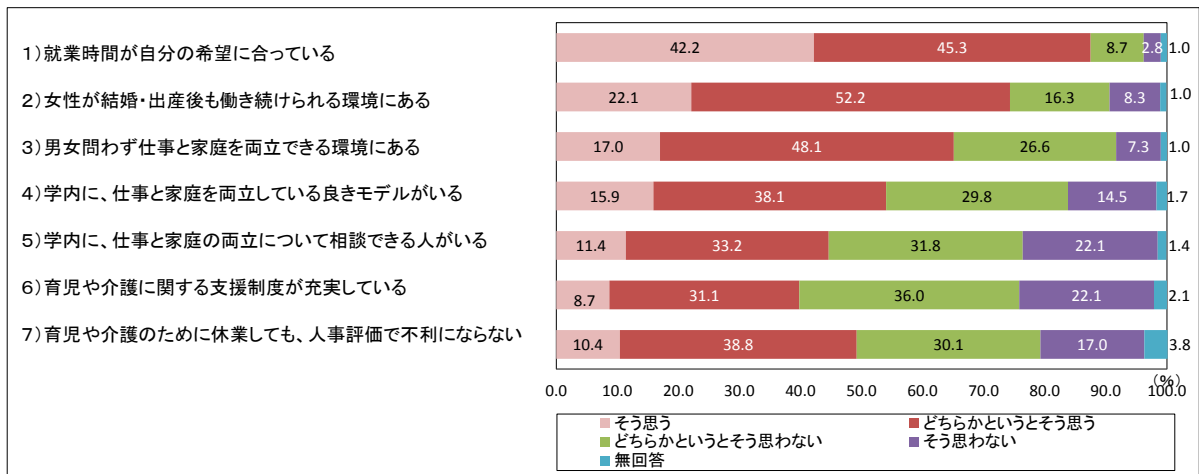
## (1) 職場環境評価について

職場環境についての評価は、「就業時間が自分の希望に合っている」は、9割以上が「そう思う」「どちらかというと思う」と回答、次に「女性が結婚・出産後も働き続けられる環境にある」も、全7割以上が「そう思う」「どちらかというと思う」と回答しています。

「男女問わず仕事と家庭を両立できる環境にある」「学内に、仕事と家庭を両立している良きモデルがいる」も「そう思う」「どちらかというと思う」あわせて半数を超えています。

しかし、「学内に、仕事と家庭の両立について相談できる人がいる」、「育児や介護に関する支援制度が充実している」、「育児や介護のために休養しても、人事評価で不利にならない」に関しては、平成 23 年度に行った調査（以後平成 23 年度調査）よりも「そう思う」「どちらかというと思う」とする回答は、高くなってきていますが、まだまだ4割台にとどまっています。

図1 職場環境評価(n=289)

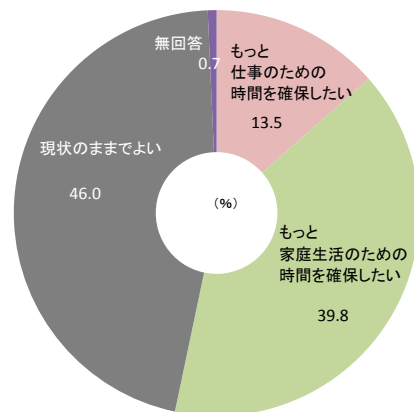


## (2) ワーク・ライフ・バランス満足度について

現在の仕事と家庭生活のバランスに満足度については、平成 23 年度調査と同様、男性では「現状のままでよい」との評価が多いのに対し、女性では「現状のままでよい」との回答は低くなっていますが、その差については改善の傾向が見られます。

属性別にみると、文系教員が「もっと仕事のための時間を確保したい」としているのに対し、理系教員では「もっと家庭生活のための時間を確保したい」としており、教員でも研究分野によって重視するものが違うことが分かります。子どもがいる人で、「もっと仕事のための時間を確保したい」が比較的多く、「もっと家庭生活のための時間を確保したい」も多くなっています。

図2 ワーク・ライフ・バランス満足度(n=289)



### (3) ダイバーシティ推進室について

ダイバーシティ推進室の認知度については、93.1%の人が「知っていた」と回答しています。

つぎに、ダイバーシティ推進室の取組みについて、最も認知度が高かったのが、「3) ニュースレター『ダイバーシティ通信』の発行」で、7割以上の人を知っていたと回答しています。ついで、「2) ダイバーシティ推進室の紹介リーフレットの発行」「17) 東京理系女子探検隊プロジェクト」「5) ダイバーシティ推進室フォーラムの開催」となっています。

各取組みの評価については、「よい」と回答した人が最も多いのは、「8) 祝日一時保育の実施」で半数以上となっています。ついで、「6) 女性研究者研究支援員制度の創設と実施」「17) 東京理系女子探検隊プロジェクト」「7) 『妊娠・出産・育児・介護のための両立支援ガイドブック』発行」「9) ダイバーシティ推進室相談の実施」が4割を超えています。

また、「よい」「どちらかと言えばよい」をあわせて最も多いのは、「3) ニュースレター『ダイバーシティ通信』の発行」で、ついで、「2) ダイバーシティ推進室の紹介リーフレットの発行」「1) ダイバーシティ推進室 WEB サイトの運営」「17) 東京理系女子探検隊プロジェクト」が、「よい」「どちらかと言えばよい」をあわせて8割を超える結果となっています。

図3 ダイバーシティ推進室の認知度(n=289)

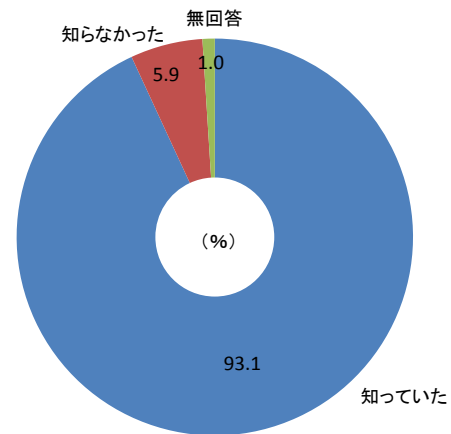


図4 ダイバーシティ推進室の取組みの認知度(n=289)

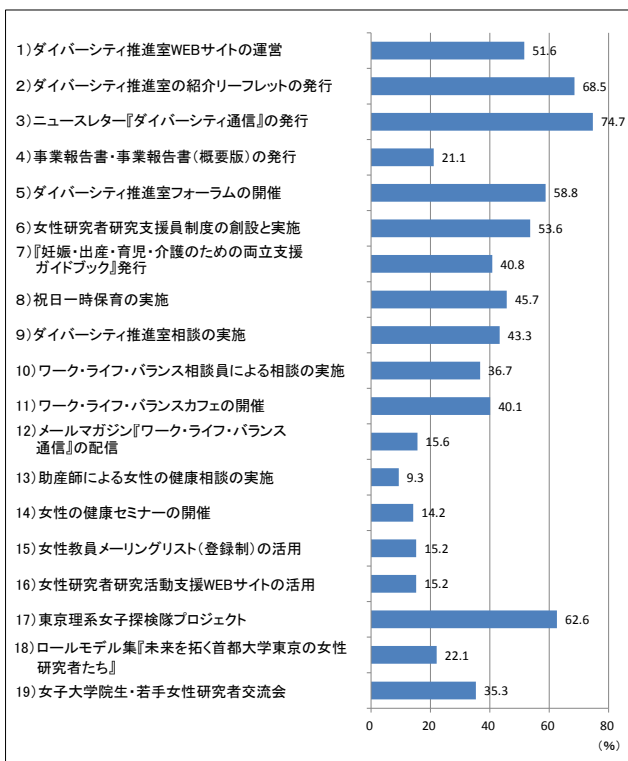
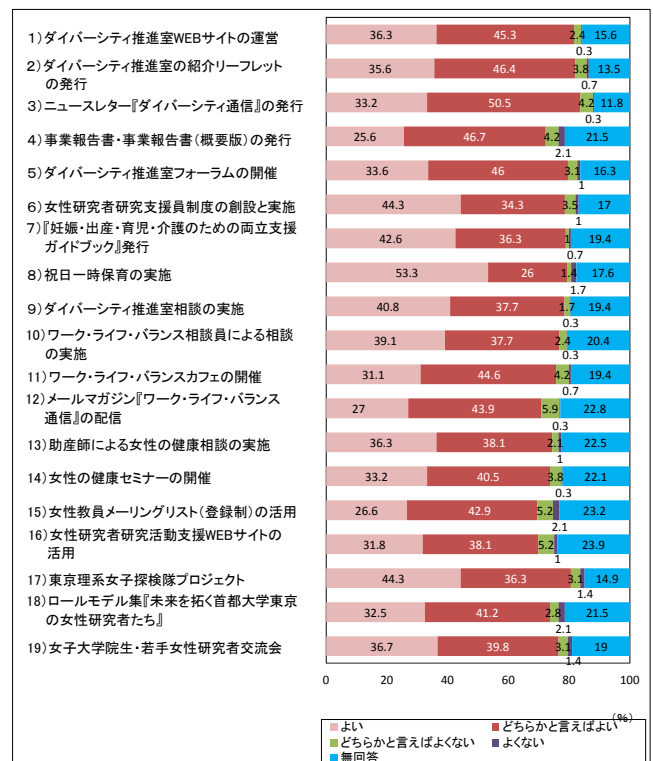


図5 ダイバーシティ推進室の取組みの評価(n=289)



#### (4) 妊娠・出産・育児支援について

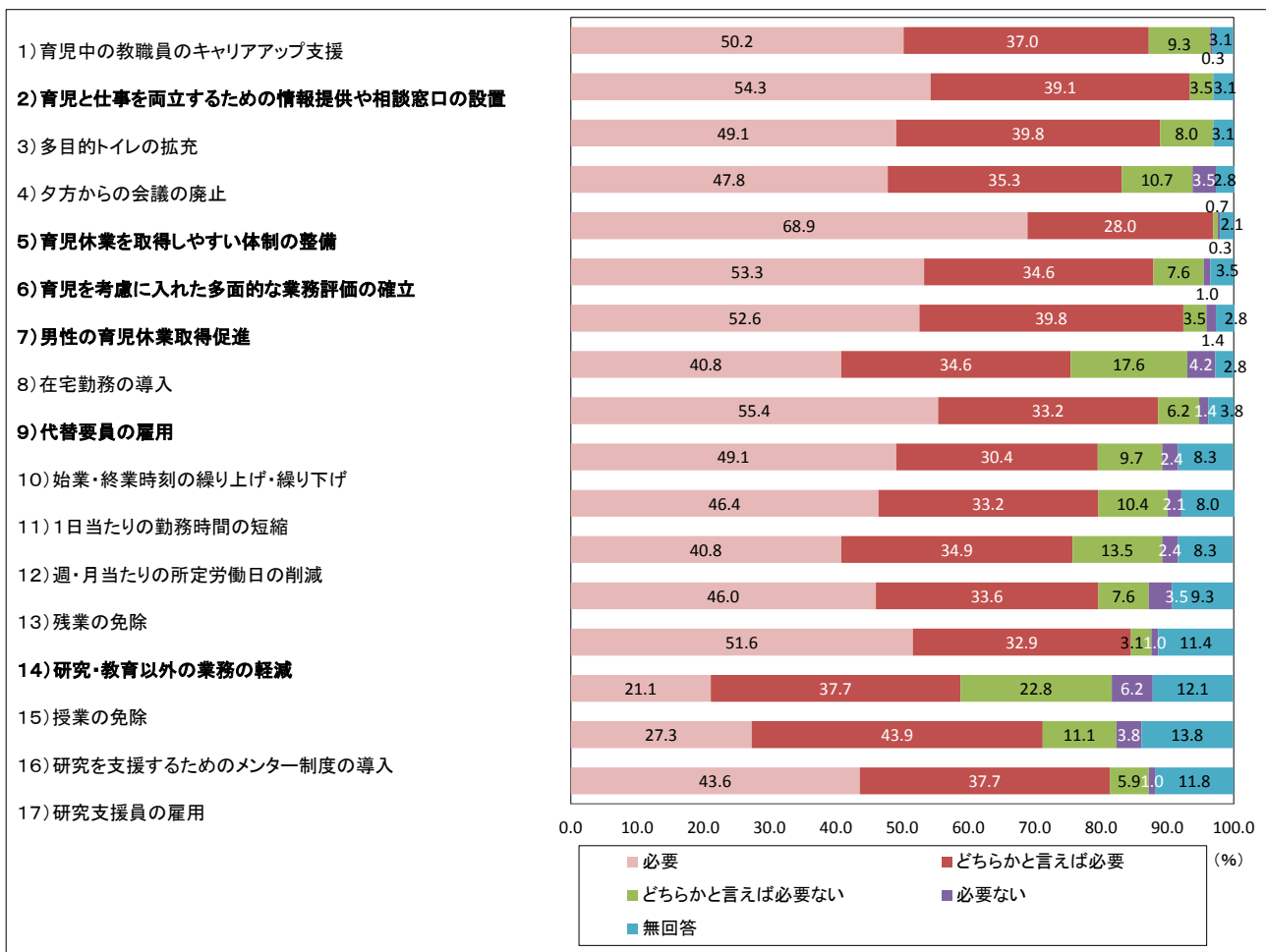
妊娠・出産・育児に関する望ましい支援として「必要」との意見が最も多かったのは、平成23年度調査と同様、「5) 育児休業を取得しやすい体制の整備」で、68.9%でした。「どちらかと言えば必要」28.0%とあわせると96.9%で、ほとんどの人が必要であると感じているものと思われます。

次に多かったのは「9) 代替要員の雇用」で、「必要」が55.4%、「どちらかと言えば必要」33.2%とあわせると88.6%でした。

3番目に多かったのは「2) 育児と仕事を両立するための情報提供や相談窓口の設置」で、「必要」54.3%、「どちらかと言えば必要」39.1%とあわせると93.4%でした。

4番目以下は、「6) 育児を考慮に入れた多面的な業務評価の確立」（「必要」53.3%）、「7) 男性の育児休業取得促進」（「必要」52.6%）、「14) 研究・教育以外の業務の軽減」（「必要」51.6%）、「1) 育児中の教職員のキャリアアップ支援」（「必要」50.2%）の順で、この4項目は「必要」が5割を超え、「どちらかと言えば必要」とあわせるといずれも8割を超えています。

図6 妊娠・出産・育児に関する望ましい支援(n=289)

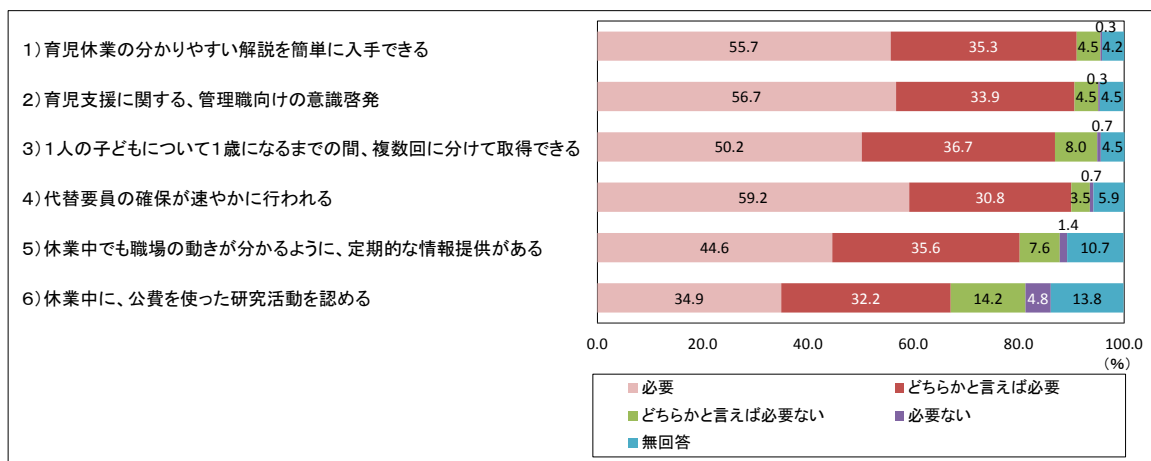


育児休業制度を利用しやすくするために必要な対策としては、「必要」との意見が最も多かったのは、「4）代替要員の確保が速やかに行われる」（59.2%）で、「どちらかと言えば必要」（30.8%）とあわせると90.0%で、ほとんどの人が必要であると感じているものと思われます。

次に「必要」との意見が多かったのは、「2）育児支援に関する、管理職向けの意識啓発」で「必要」（56.7%）、「どちらかと言えば必要」（33.9%）をあわせると90.6%でした。

3番目以下は、「1）育児休業の分かりやすい解説を簡単に入手できる」（「必要」55.7%）、「3）1人の子どもについて1歳になるまでの間、複数回に分けて取得できる」（「必要」50.2%）、「5）休業中でも職場の動きが分かるように、定期的な情報提供がある」（「必要」44.6%）、「6）休業中に、公費を使った研究活動を認める」（「必要」34.9%）となっています。

図7 育児休業制度対策(n=289)



学内の一時保育施設の利用意向については、「利用する」と回答した人が40.8%。「利用しない」と回答した人が45.7%でした。その利用頻度については、最も多かったのが、「不定期」でした。

また、未就学児がいる人で、利用しない理由として、最も多かったのが、「子供の送迎が困難」、ついで「現在の保育に子どもが慣れている」、「他の保育施設等で一時保育を利用している」の順でした。

その他の保育環境の必要性については、最も多かったのは、「長時間保育」、ついで「病児・病後児保育」「常時保育」の順となっています。

図8 学内一時保育施設の利用意向(n=298)

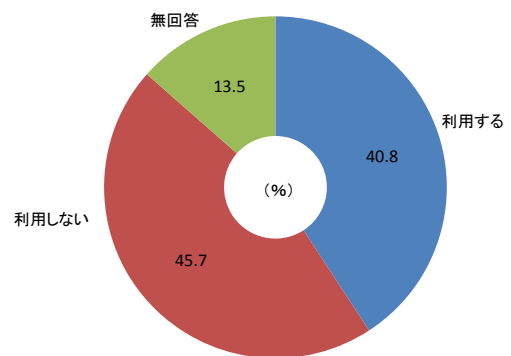
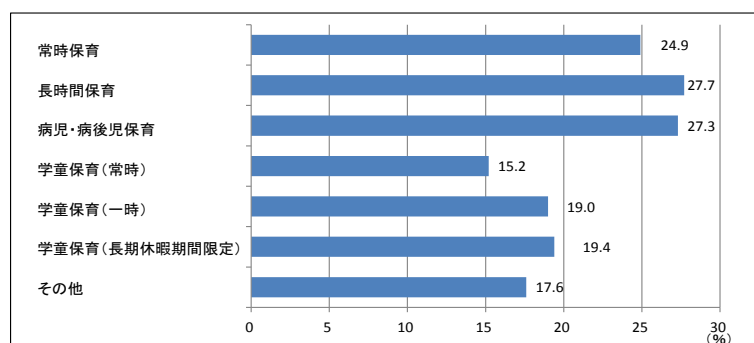


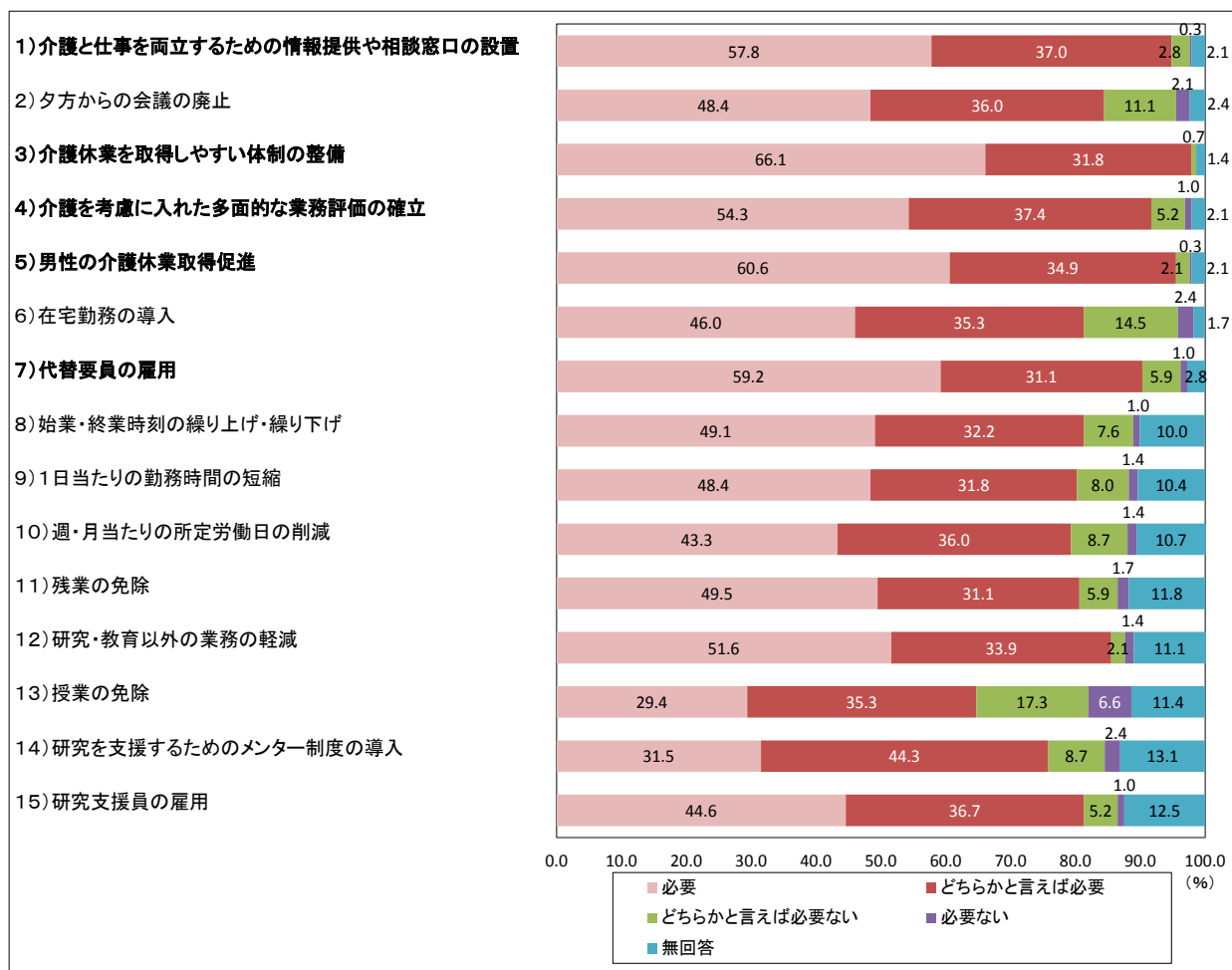
図9 その他保育施設の要望(n=298)



## (5)介護支援について

平成23年度調査と同様、「介護をしたことがない」と回答した人が約8割でしたが、介護に関する望ましい支援として、「必要」との意見が多かったのは、「3）介護休業を取得しやすい体制の整備」（66.1%）、「5）男性の介護休業取得促進」（60.6%）、「7）代替要員の雇用」（59.2%）、「1）介護と仕事を両立するための情報提供や相談窓口の設置」（57.8%）、「4）介護を考慮に入れた多面的な業務評価の確立」（54.3%）で、「どちらかと言えば必要」とあわせると、いずれもと9割を超えています。

図 10 介護に関する望ましい支援(n=289)



介護休業制度を利用しやすくするための対策として最も「必要」とされているのは、「1) 介護休業の分かりやすい解説を簡単に入手できる」(63.0%)で、続いて「6) 代替要員の確保が速やかに行われる」(61.2%)、「5) 3カ月を分割して取得することができる」(60.2%)、「ワーク・ライフ・バランスに関する、管理職向けの意識啓発」(59.2%)、「非同居で非扶養の祖父母、兄弟姉妹、孫の介護も介護休業の対象とする」(58.1%)が多くなっており、「どちらかと言えば必要」とあわせると、いずれもと9割を超えています。

図 11 介護休業制度対策(n=289)

