

## 働きやすい職場づくりアンケート

目的：「多様性から学び合う組織文化」の浸透度合いを可視化し、現状と課題を明らかにすること

対象者：本学に所属し大学専用メールアドレスが付与されている全ての教職員 5,162名

実施期間：2025年11月4日～11月30日

方法：オンライン（Google form）による質問紙票調査、無記名式

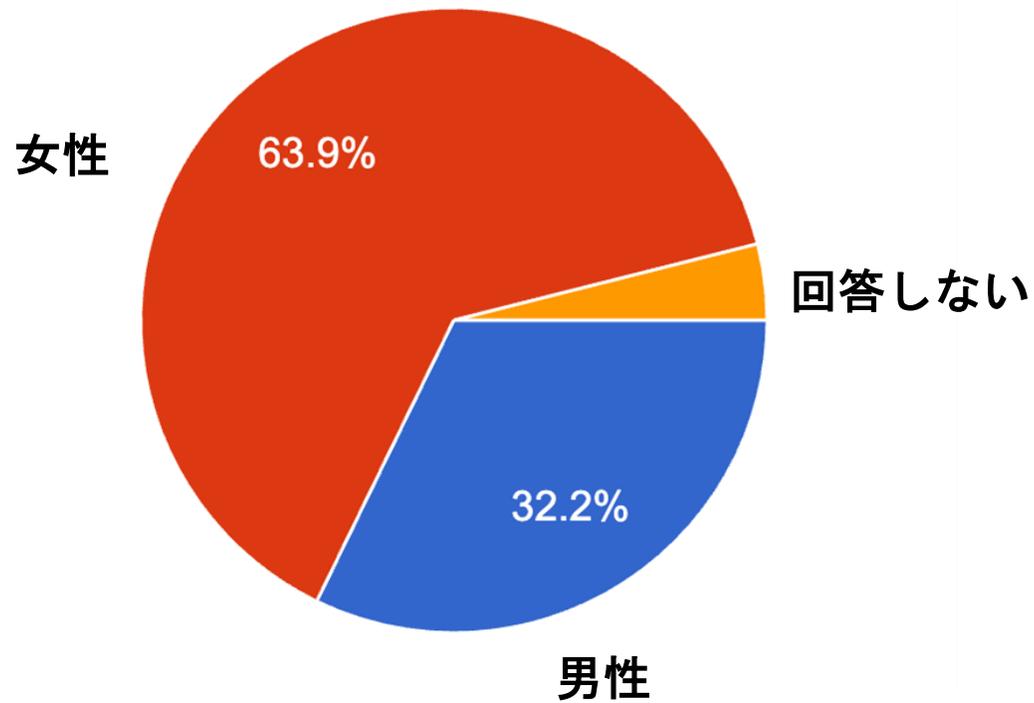
## 結 果

回答者数 2,001名（回答率 38.7%）

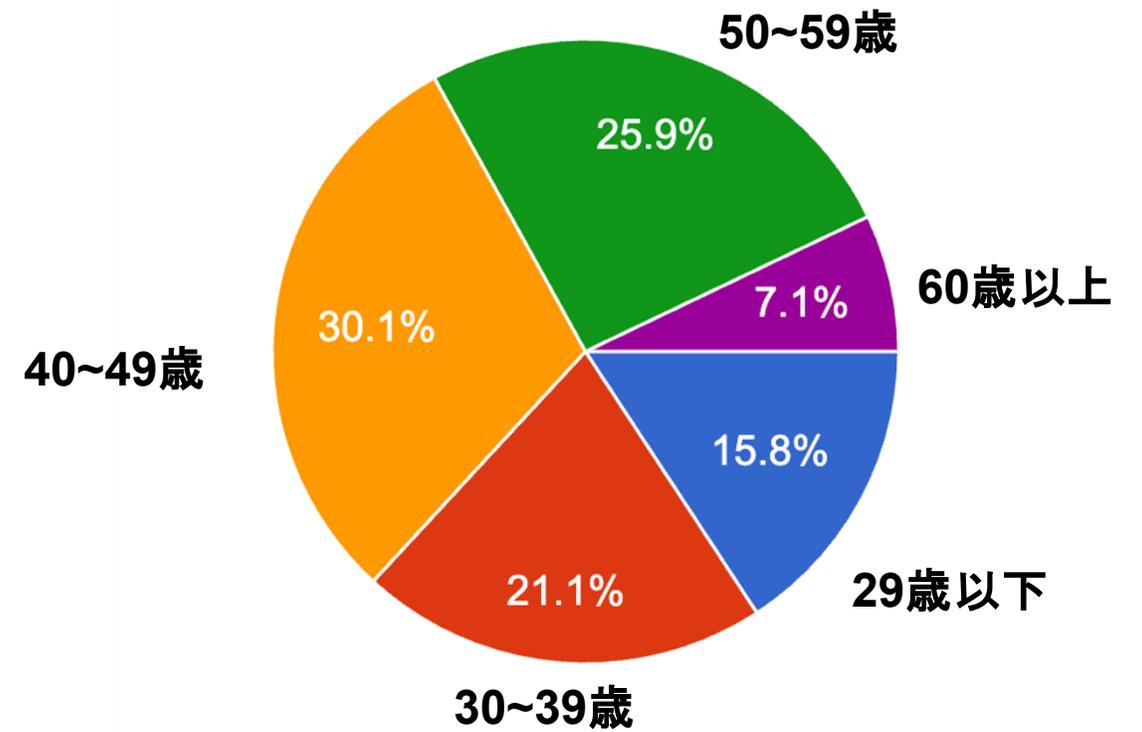
調査同意への有無	「同意します」	1,984名 (99.2%)
	「同意しません」	17名 (0.8%)

# 対象者背景（総数 1,984名）

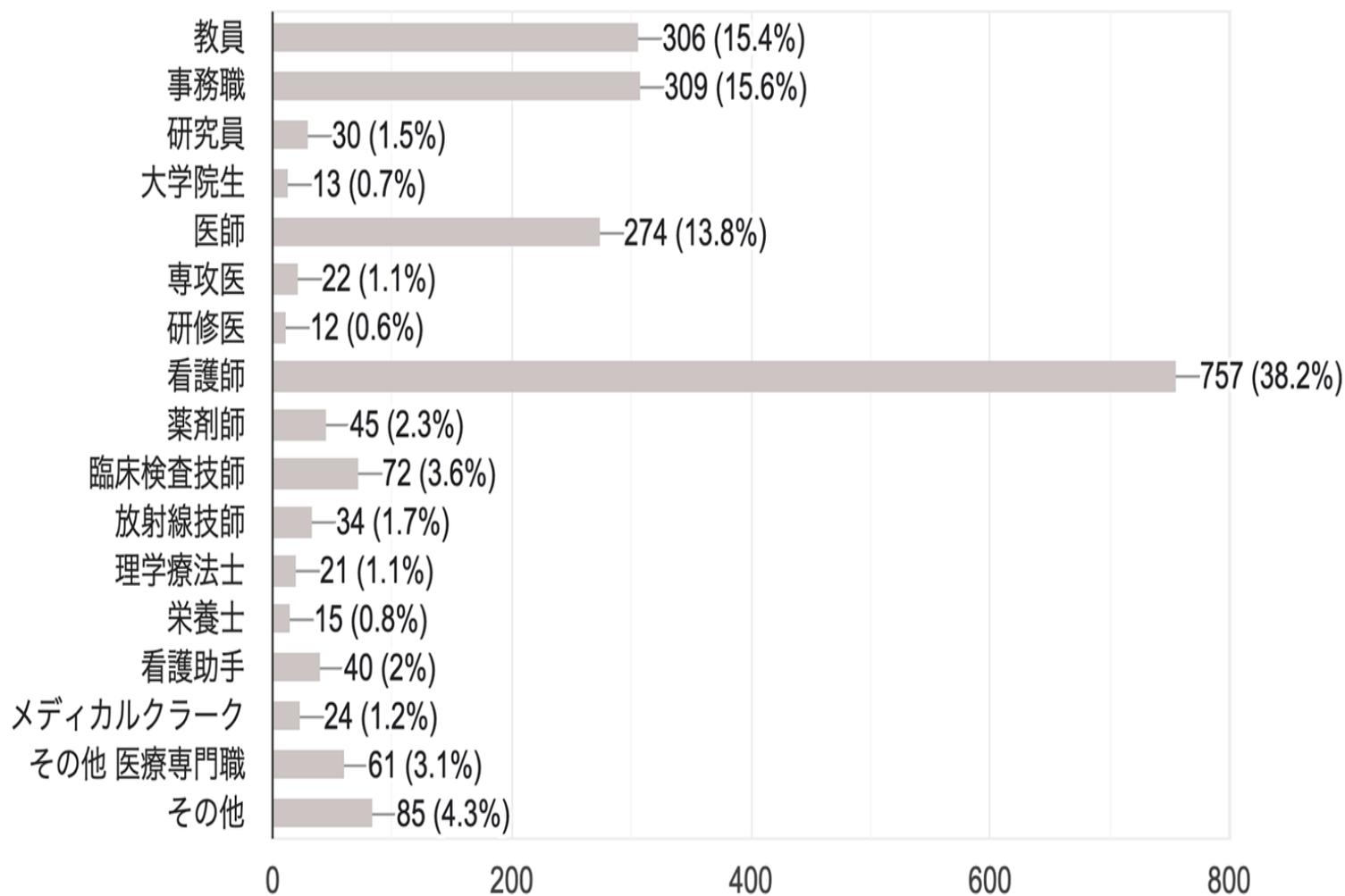
## 1.性別



## 2.年齢構成



### 3. 職種



### 4. 所属

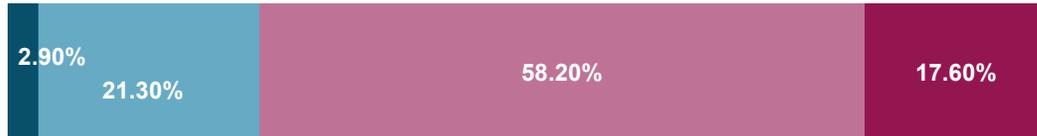
	人	%
医学部附属病院	940	47.4
医学部医学科	280	14.1
本部	172	8.7
医学部附属医療センター	140	7.1
医学部看護科	75	3.8
附設中・高等学校	66	3.3
附置研究所・センター	43	2.2
文学部	26	1.3
法学部	13	0.7
商学部	11	0.6
経済学部	11	0.6
人間健康学部	11	0.6
医学部医療検査学科	10	0.5
その他	186	9.4

## 5. あなたは、所属する部門・チームにおいてリーダーとなる立場ですか？



### A 目標の共有

1. チーム全体の目標やビジョンが明確に共有されていると感じますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

3. 各メンバーの役割は明示されていると思いますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

Negative



Positive

2. あなたは自分のタスクがチーム全体の目標達成にどのように貢献するかを理解していますか？



■ 全く理解していない ■ あまり理解していない  
■ ある程度理解している ■ 十分理解している

4. チーム内で作業負担の不均衡が発生していると感じることがありますか？



■ とてもそう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ 全くそう思わない

Negative



Positive

## B メンバー間の信頼とコミュニケーション

5. チームメンバー間で進捗状況や課題についての情報共有が十分に行われていると感じますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

7. チームメンバーはリーダーから業務についてフィードバックを受ける機会がありますか？また、フィードバックは有意義だと感じますか？



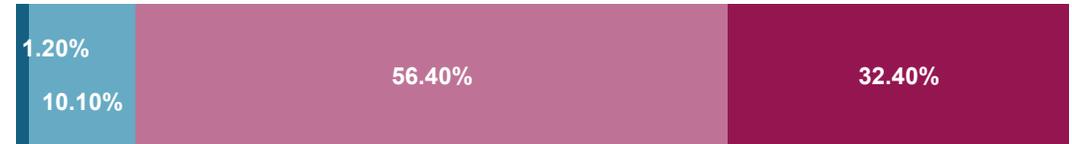
■ ない ■ ある(あまり有意義でない) ■ ある(ある程度有意義) ■ ある(とても有意義)

9. あなたはチーム内のメンバーと協力し合って問題を解決するよう心がけていますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない  
■ まあまあそう思う ■ とてもそう思う

6. あなたはチームメンバーに対して積極的にコミュニケーションをとるように心がけていますか？



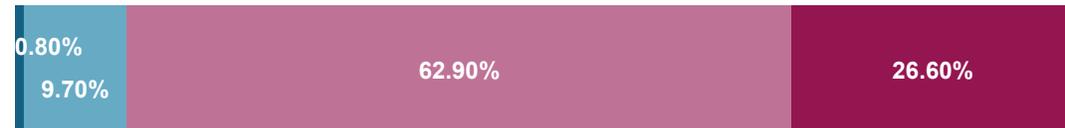
■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

8. チーム内で協力的な姿勢があり、共同で問題を解決する文化があると感じますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

10. あなたは自分の評価や成功とチーム全体への貢献のバランスをとるよう心がけていますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ まあまあそう思う ■ とてもそう思う

## C メンバー間の助け合い

11. 業務上の困難に直面した際に、チームメンバーやリーダーからサポートを得られると感じますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

13. 個人的な問題や困難について話したときに、他のメンバーが気にかけてくれると感じますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

15. 家庭の事情や健康状態に対して、柔軟な対応が取られていると感じますか？



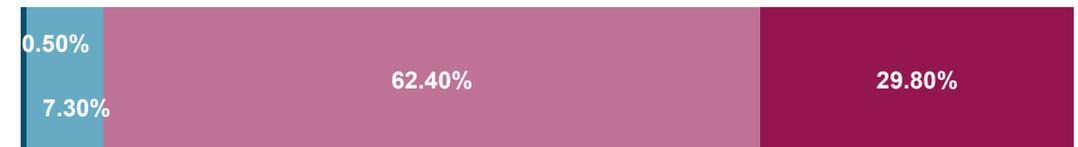
■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

12. あなたはチームメンバーが業務上の困難に直面した際に、進んでサポートをしていますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

14. あなたはチームメンバーが個人的な問題や困難に直面したときに、相手を気遣い、サポートしていますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

16. 休暇を取得しやすいと感じますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

## D ハラスメント

17. チーム内でハラスメントを見たり聞いたりしたことはありますか？



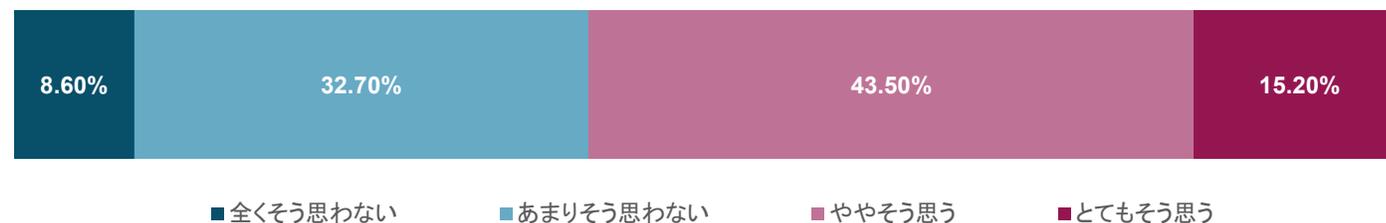
18. ハラスメントが生じた際に、適切な介入や対処が行われたと思いますか？

(質問17で「全くない」と答えた方は、「ハラスメントが生じた際に、適切な介入や対処が行われると思いますか？」と読み替えてお答えください)



19. あなたはハラスメントを傍観するのではなく、被害を受けた人をサポートしていますか？

(質問17で「全くない」と答えた方は、「ハラスメントを傍観するのではなく、被害を受けた人をサポートできると思いますか？」と読み替えてお答えください)



## E 多様性

20. チーム内で安心して自分の意見を言える雰囲気があると感じますか？



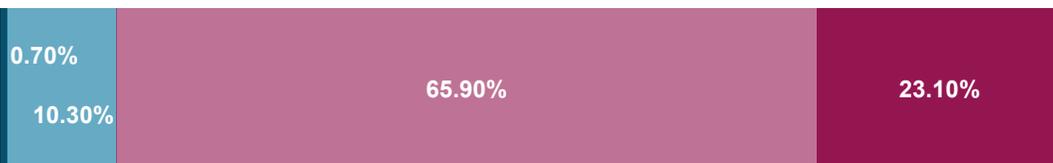
■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

22. あなたはチーム内で異なるバックグラウンドや視点を取り入れるよう心がけていますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

24. あなたはチーム内で偏見や先入観を持たずにメンバーに接していると感じますか？



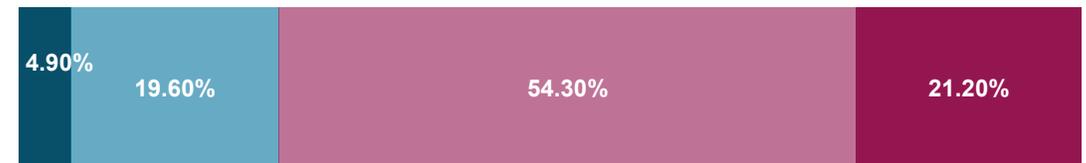
■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

21. チーム内で異なるバックグラウンドや視点を取り入れられていると感じますか？



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

23. リーダーが特定の集団に対して、偏見や先入観を持たずに接していると感じますか？



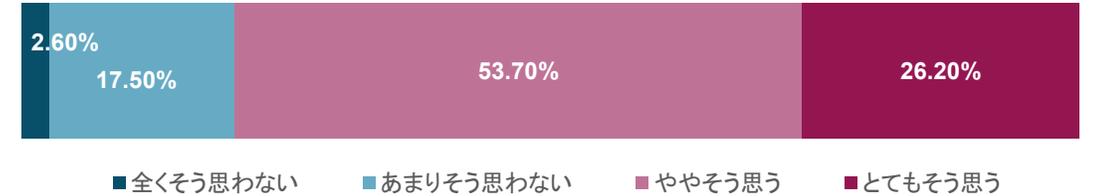
■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う

## F 成長志向と成長機会

25. あなたは新しいことに挑戦することを心がけていますか？



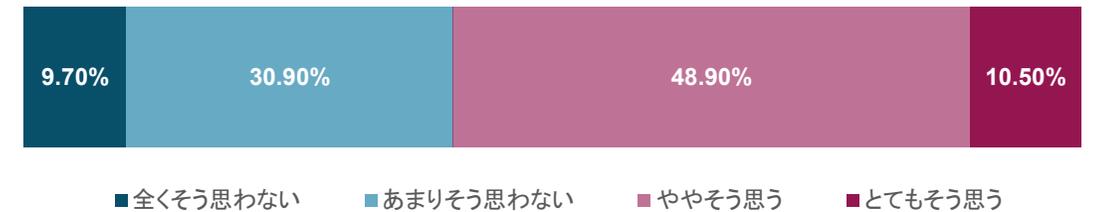
26. あなたは自分の仕事に対してやりがいや意義を感じていますか？



27. あなたは新しいアイデアや業務改善の提案を積極的に行いたいと思いますか？



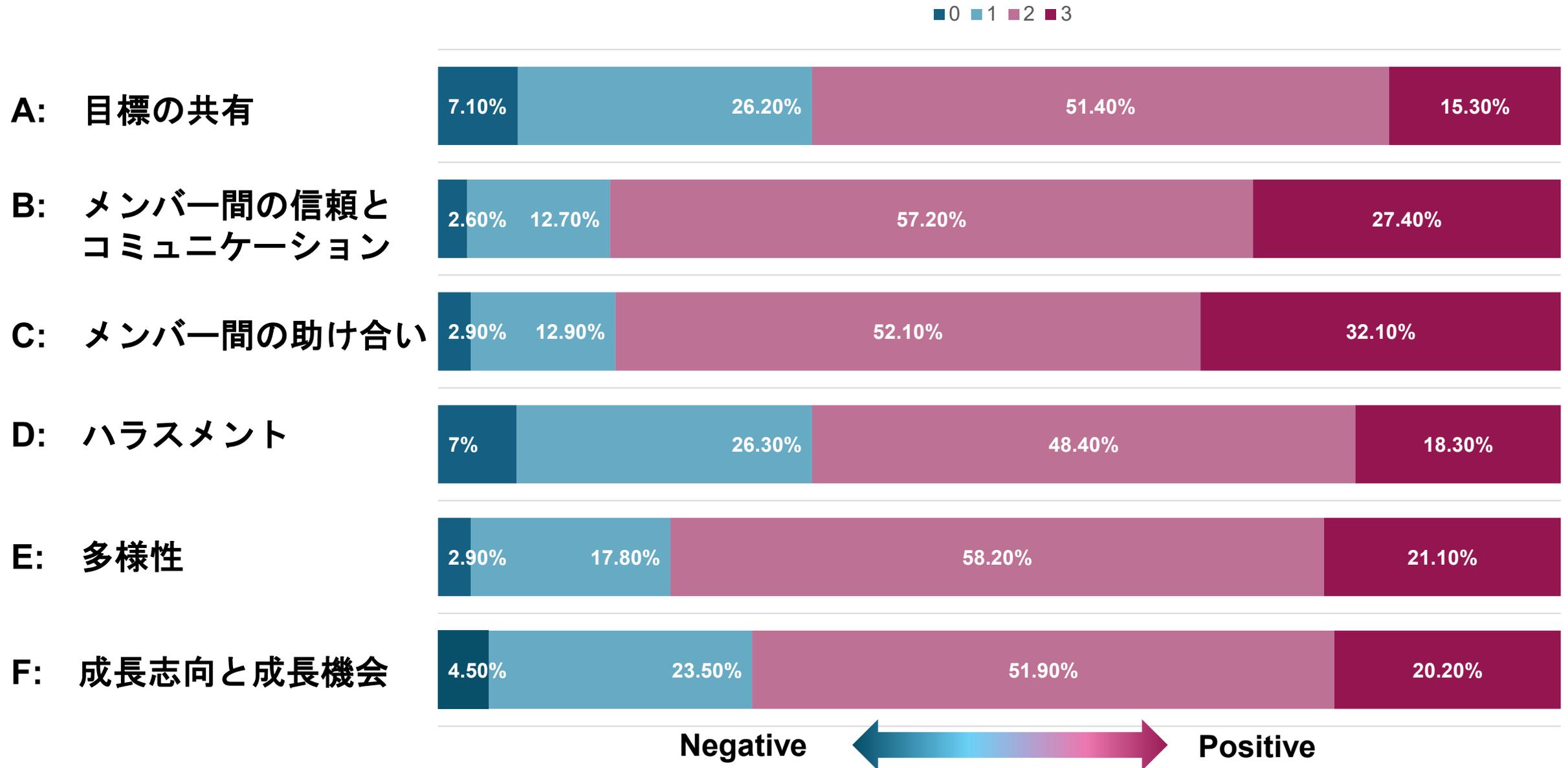
28. あなたの所属先では、昇進や配置について、皆が納得できるような決定がなされていると思いますか？



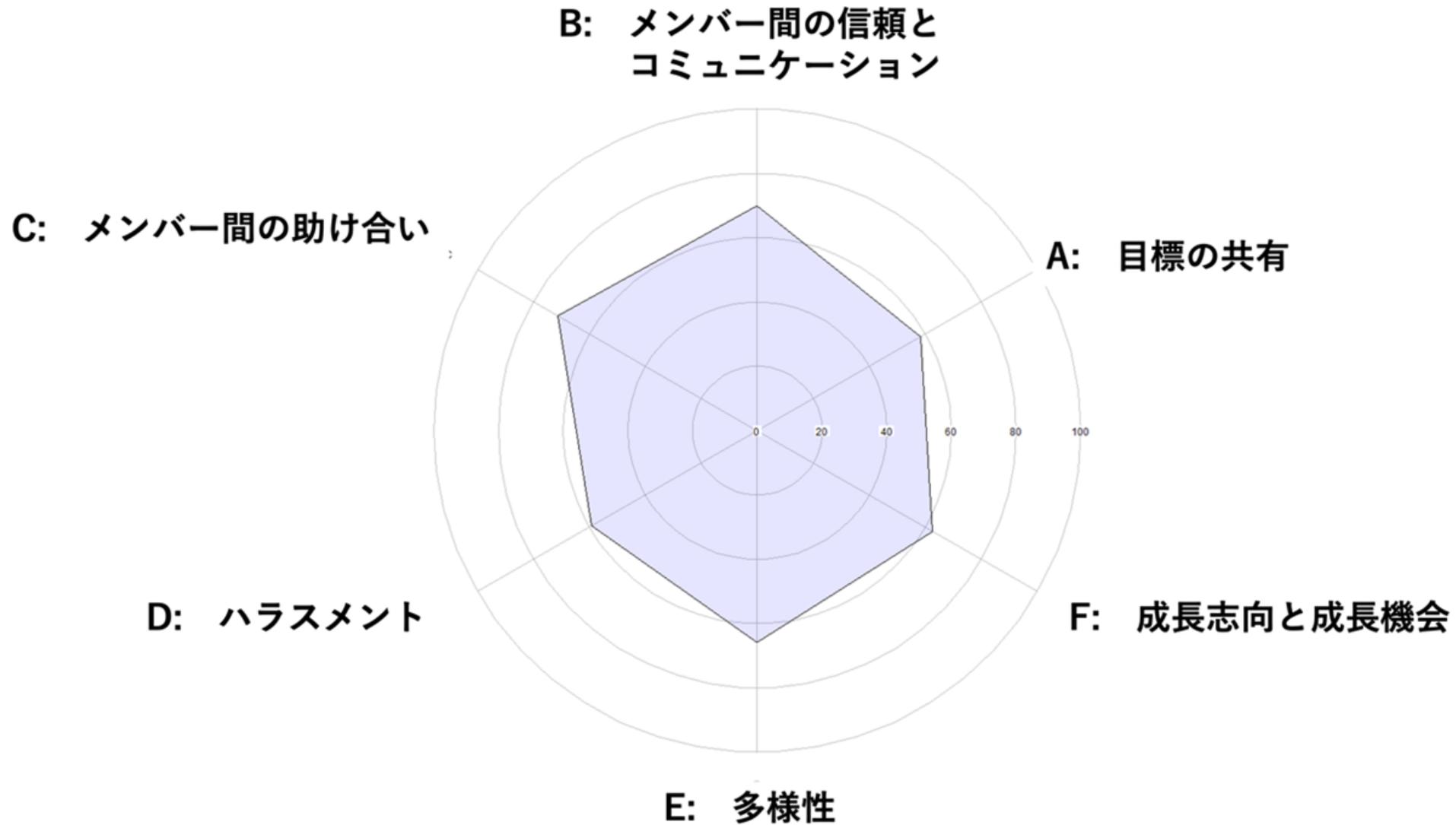
29. チーム内では多様な才能が公正に評価され、成長機会が提供されていると感じますか？



## A~Fのカテゴリーごとのまとめ



# 全体のレーダーチャート



# 自由記述欄の分析結果

## 1. 総括（全体像） ChatGPT 5.2を使用して集計

- ・自由記述には、職種・所属を超えて**101件**の多様な意見が寄せられた。
- ・「職場環境の改善を強く望む声」と「改善につながらないのではないかと不信感」が併存しており、特に現場の心理的安全性、ハラスメント対応、組織マネジメントに対する課題意識が顕著であった。
- ・一方で、DI推進や本調査の趣旨に理解と期待を示す意見も多く、本調査結果を実効性のある改善につなげられるかどうか、今後の信頼形成の分岐点であることが示唆された。

## 2. 主要な意見の分類と傾向

- (1) 人員不足・業務負荷・働き方に関する課題
- (2) ハラスメント・心理的安全性に関する深刻な懸念
- (3) 組織風土・評価・マネジメントへの不信
- (4) アンケート設計・匿名性に関する指摘
- (5) DI推進・今後の方向性への期待と提案

## 本調査から得られる示唆

### すでにある強み

信頼・助け合い・多様性の受容

▶ 関係性を大切にする文化がある

### さらに良くするための課題

心理的安全性・公正な評価・納得感のあるキャリア

▶ 強みを支える“公正で持続可能な仕組み”への期待

## 今後の展望

- ✓ 本調査結果を「把握」にとどめることなく「改善の起点」として活用することが、組織への信頼回復と職場環境改善に不可欠である
- ✓ 「多様性が活かされ、誰もが安心して力を発揮できる組織文化」の構築に向けた施策の検討および実装