

2019年度 ワークライフバランスに関するアンケート調査結果

2019年7月26日

男女共同参画推進室作成

1. はじめに

男女共同参画推進室が発足して5年目となった。本学の更なる男女共同参画の推進に向け、今回はワークライフバランスに重点を置き、調査を行った。以下に結果を報告する。

2. 調査概要

調査期間：2019年7月1日（月）～7月24日（火）

調査方法：学内イントラネット「申請・調査支援システム」より入力

調査対象：山梨大学教職員（附属学校、病院含むシステムに登録のある教職員）2,871人

回収率：26.75%（768名）（前年比：9.87%増）

調査目的：教職員のライフイベントやワークライフバランスに関する課題や要望を抽出し、男女共同参画推進に係る取組を充実させる。

調査内容

（1）回答者について

<①職種・②性別・③勤務形態・④所属・⑤年齢・⑥介護の有無>

（2）ワークライフバランスについて

<①自身のワークライフバランスに対する満足度、②年次休暇制度の利用状況、③17時以降の会議の出席頻度、④育児休業や介護休業の取得のしやすさ、⑤自身が担う家事の量の割合、⑥自身が担う育児の割合>

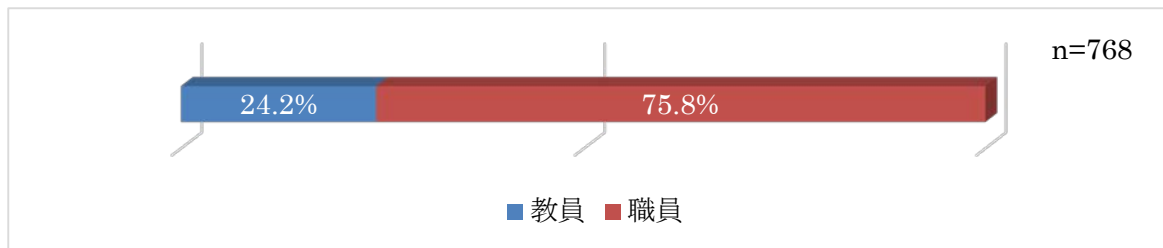
（3）ワークライフバランスの実現に必要な取組について

<①役員のリーダーシップ、②責任者の決定、③管理職の意識改革、④職員の意識改革、⑤仕事量の削減、⑥無駄な業務・作業の排除、⑦仕事の効率化、⑧職員数の増加、⑨給料の増額、⑩ノー残業デーの徹底、⑪福利厚生の実施、⑫勤務間インターバルの導入、⑬テレワークの実現、⑭柔軟な勤務時間設定、⑮その他>

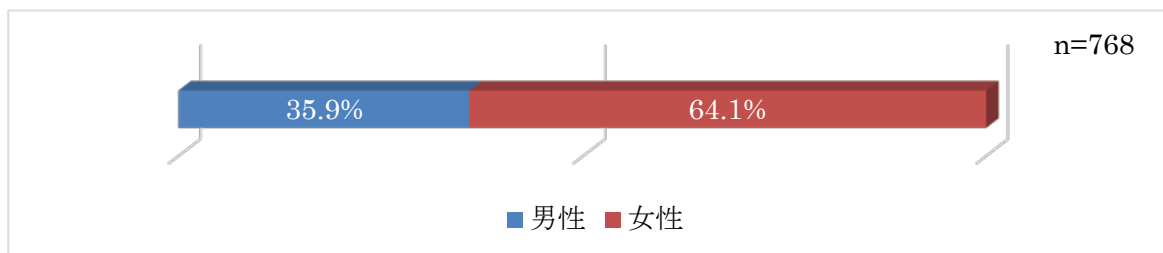
3. 結果

(1) 回答者について

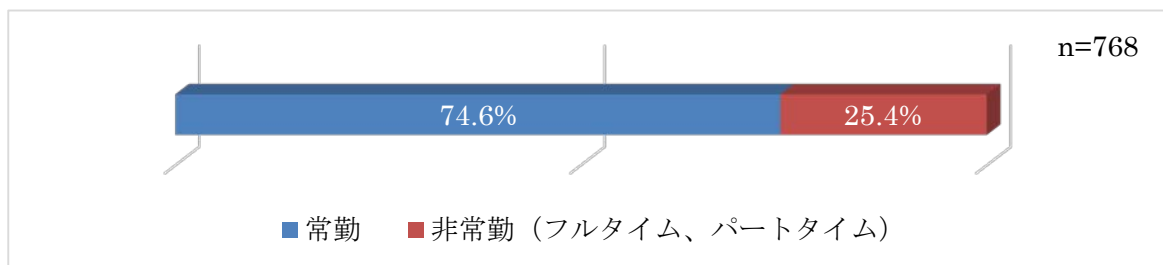
①職種



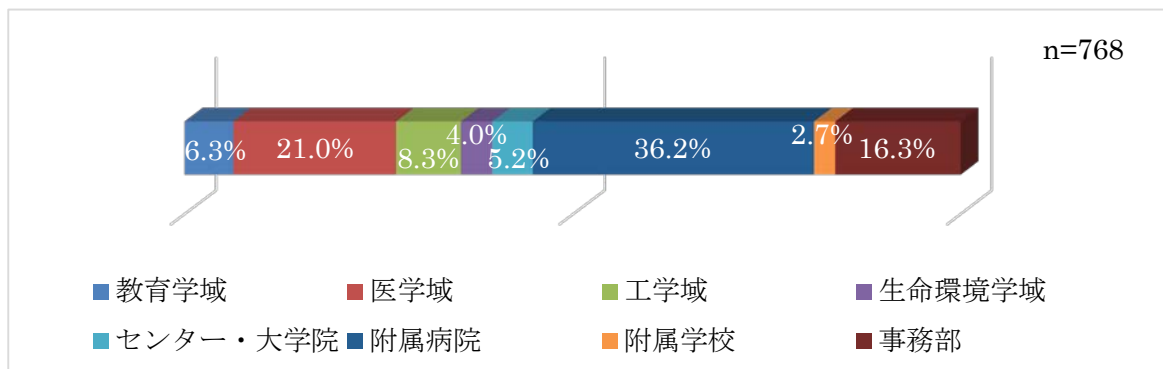
②性別



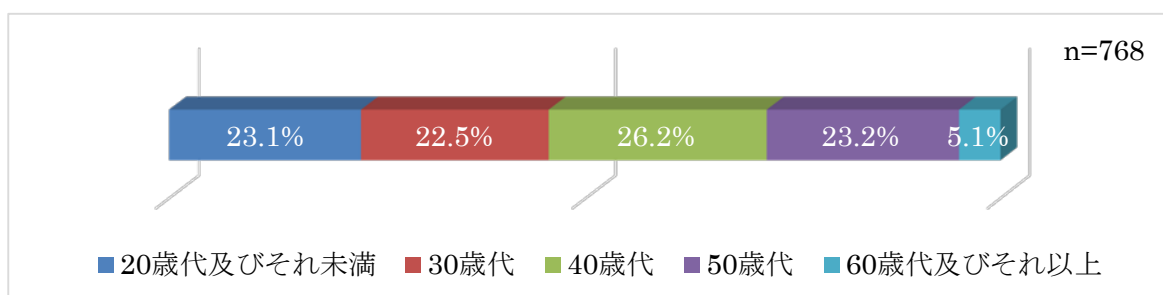
③勤務形態



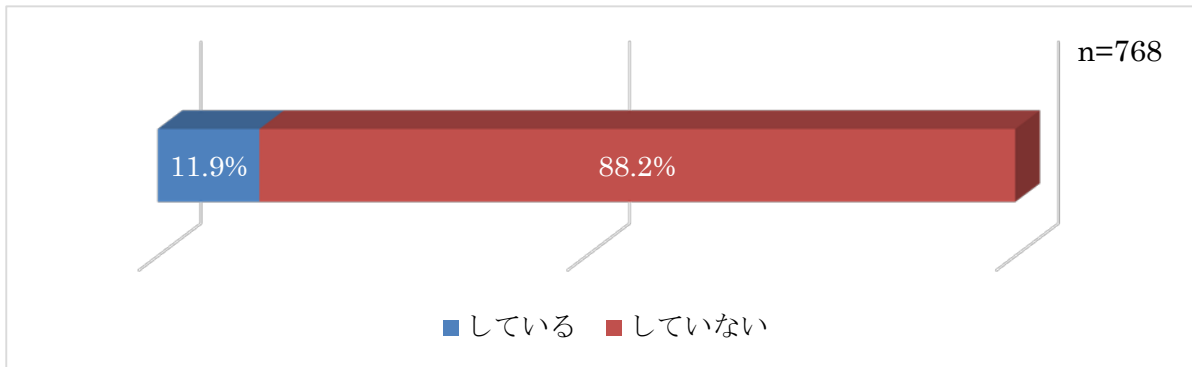
④所属



⑤年齢

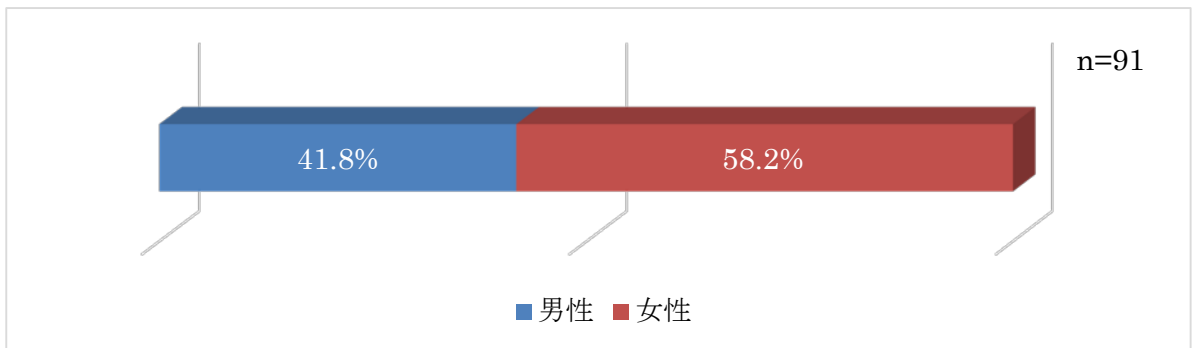


⑥介護の有無

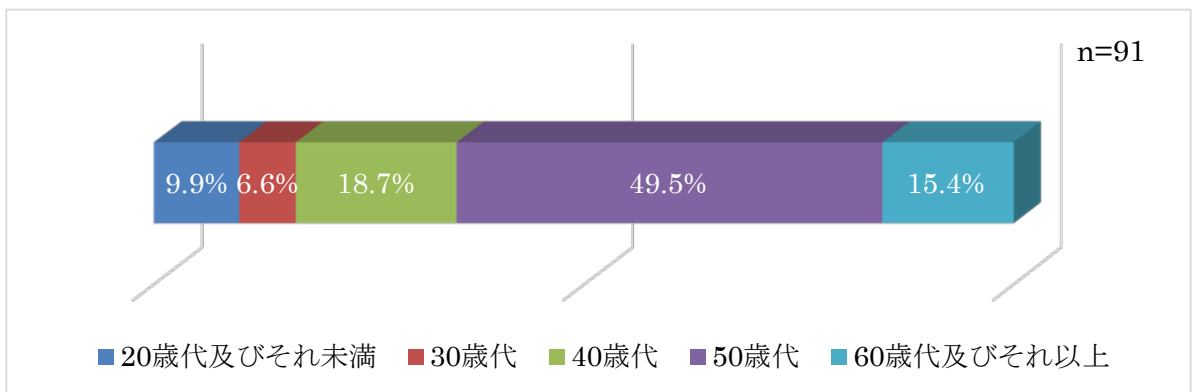


→ 「している」と答えた方の属性

・性別

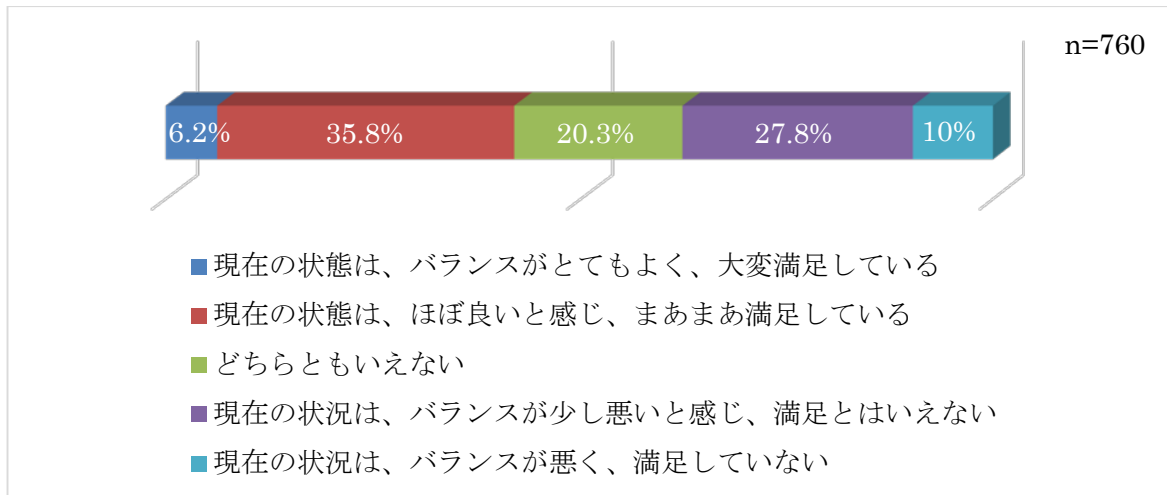


・年齢



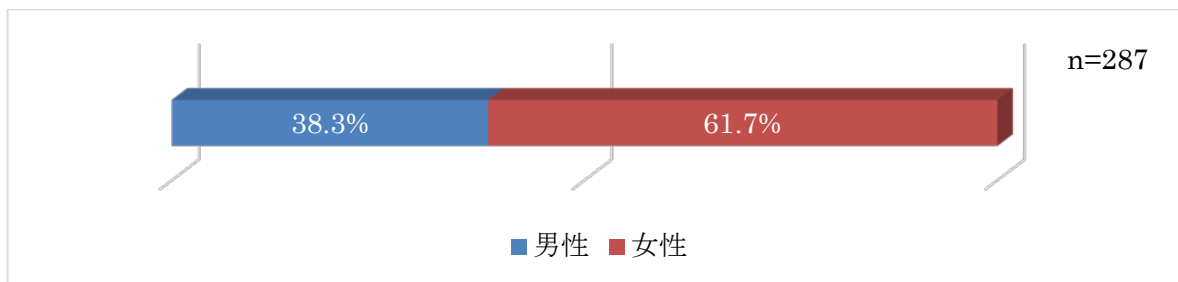
(2) ワークライフバランスについて

①自身のワークライフバランスに対する満足度

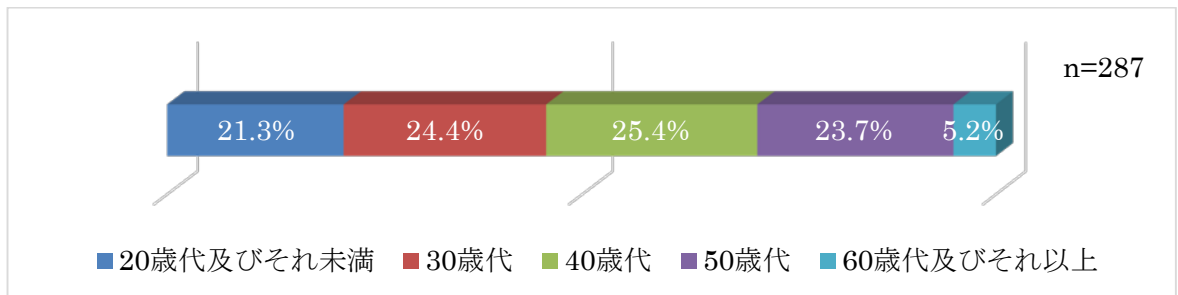


→「バランスが少し悪い」「バランスが悪い」と答えた方の属性

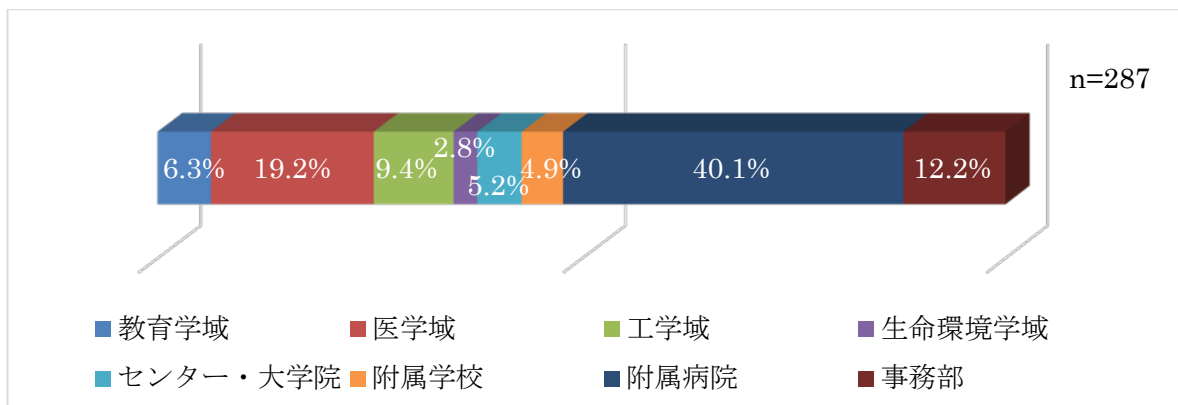
・性別



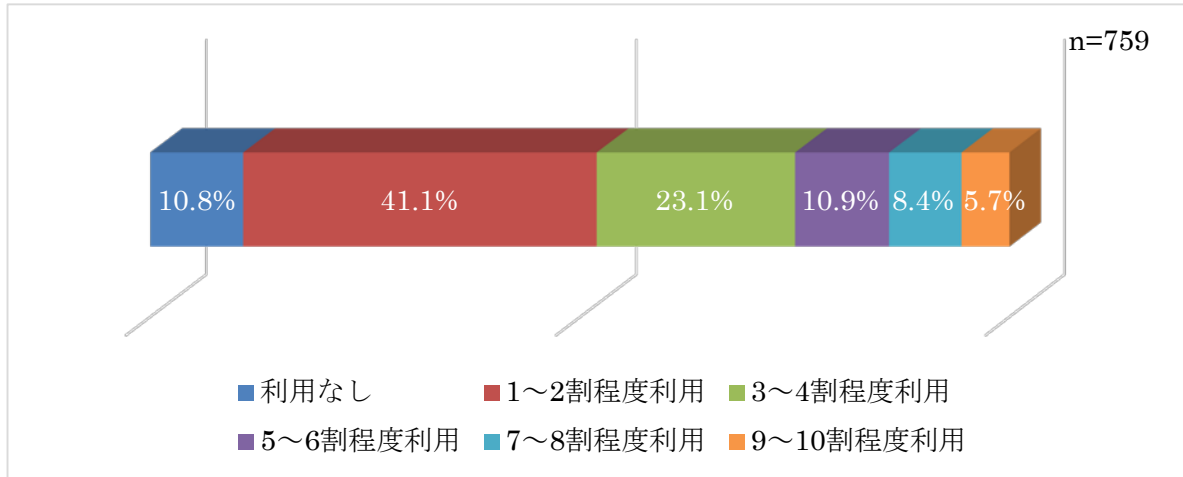
・年齢



・所属

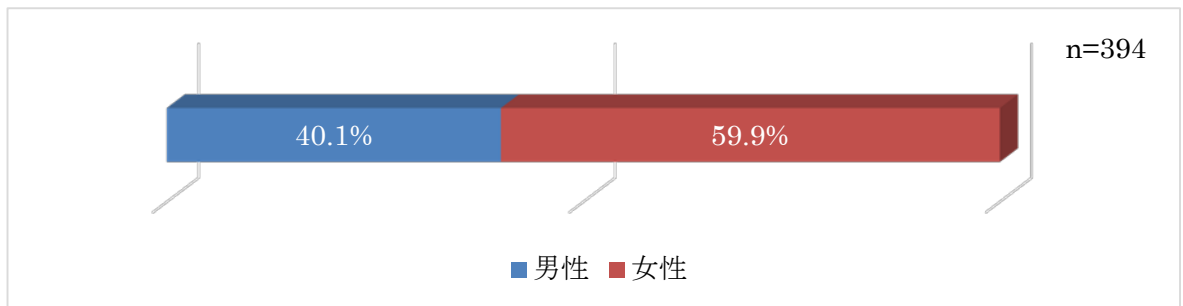


②年次休暇制度の利用状況

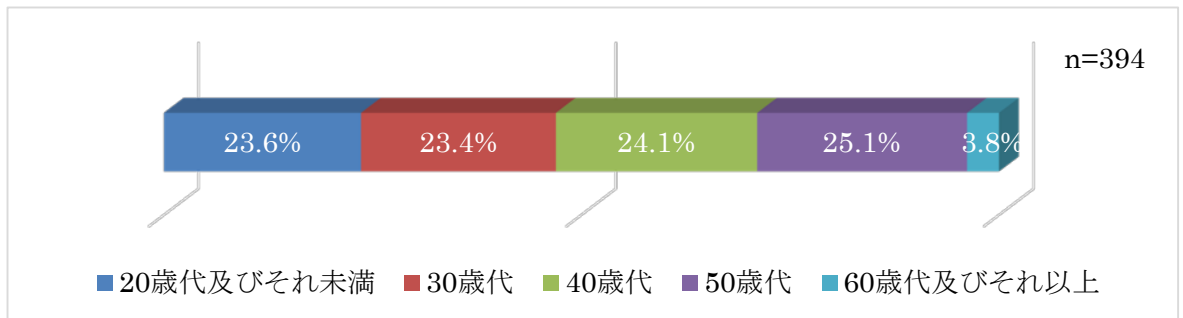


→ 「利用なし」「1~2割程度利用」と答えた方の属性

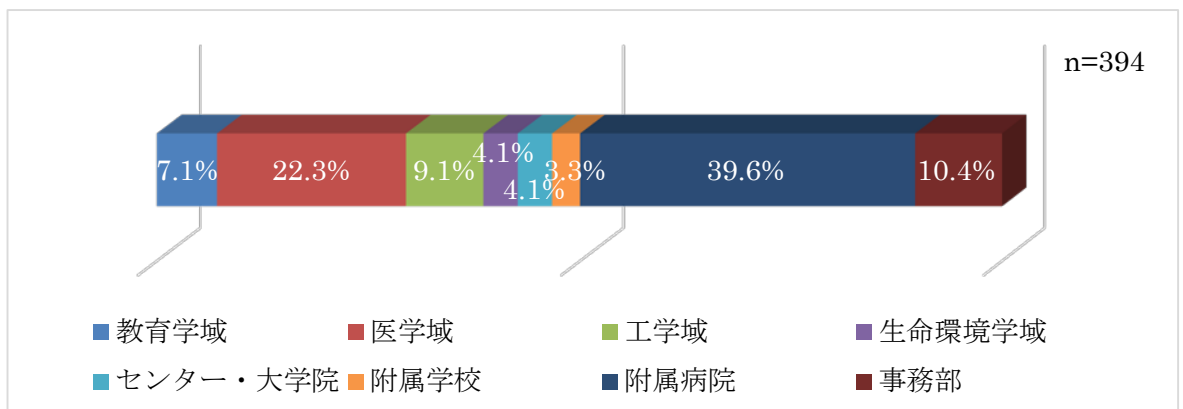
・性別



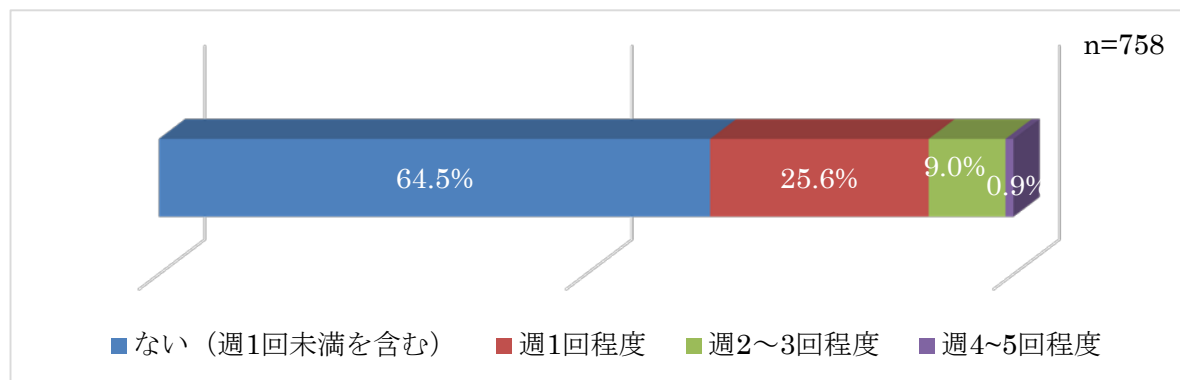
・年齢



・所属

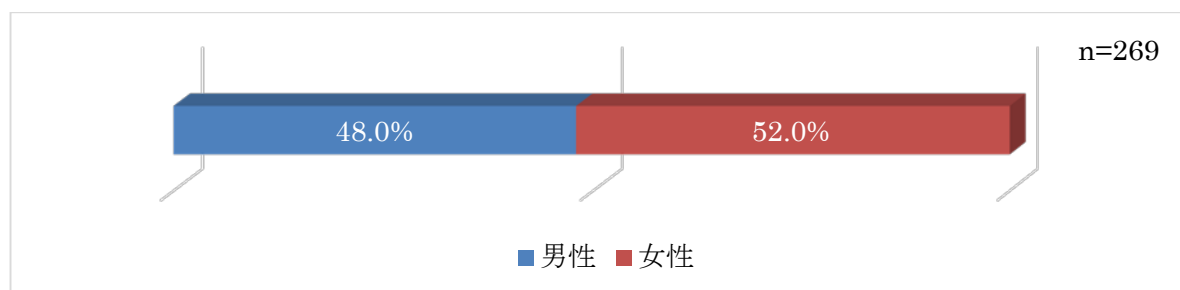


③17時以降の会議の出席頻度

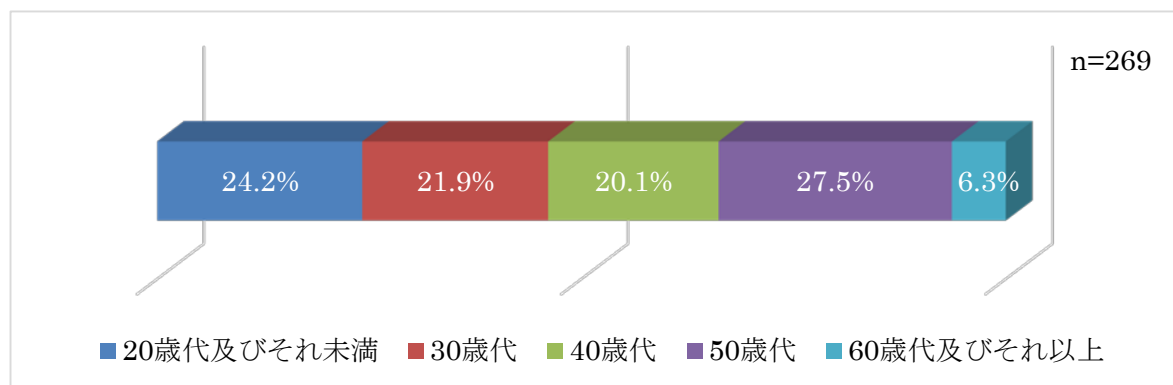


→ 「週1回程度」「週2~3回程度」「週4~5回程度」と答えた方の属性

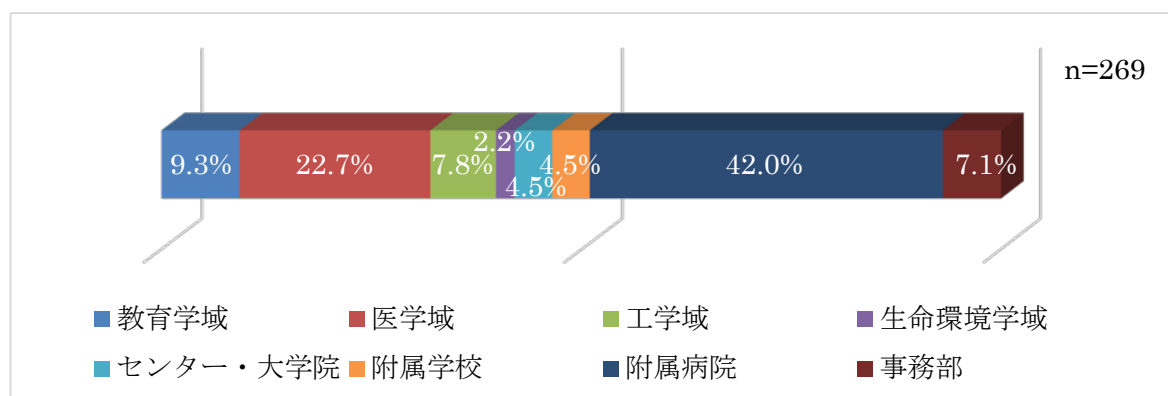
・性別



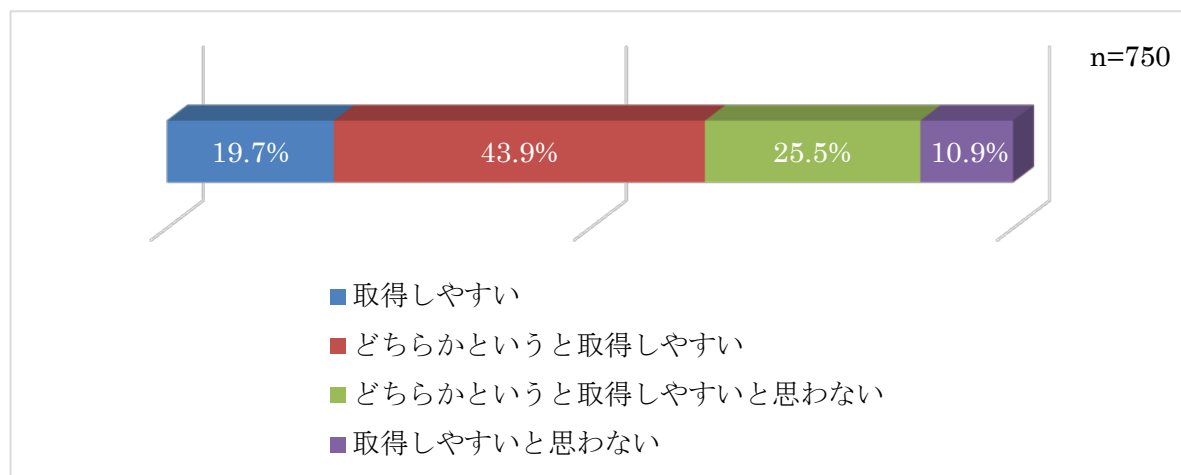
・年齢



・所属

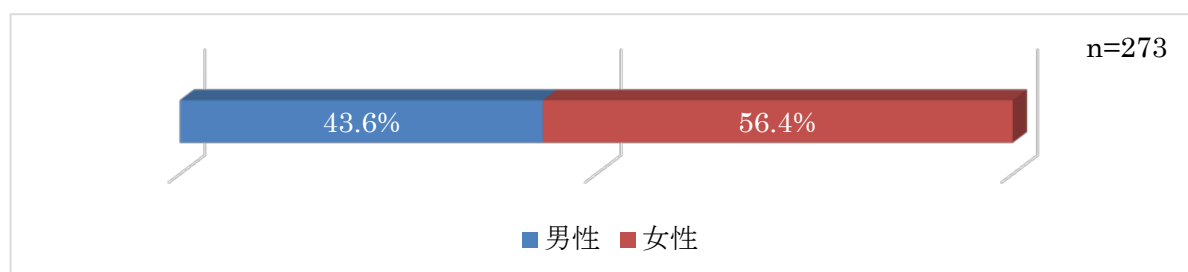


④育児休業や介護休業の取得のしやすさ

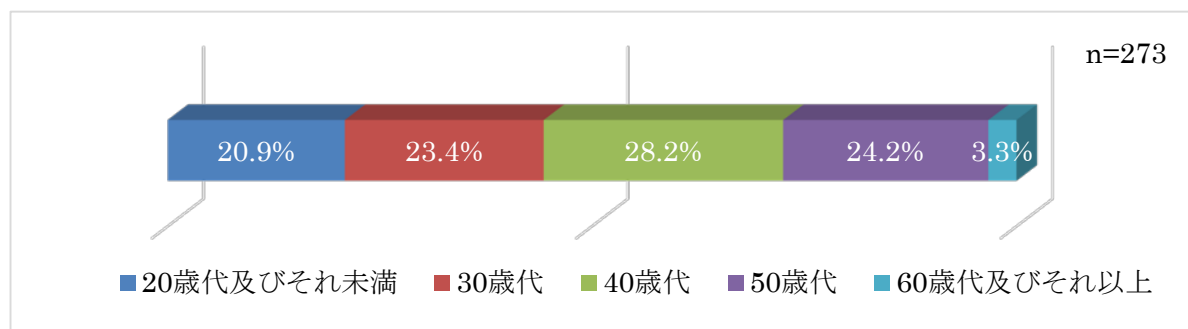


→ 「どちらかという取得しやすい」「取得しやすいと思わない」と答えた方の属性

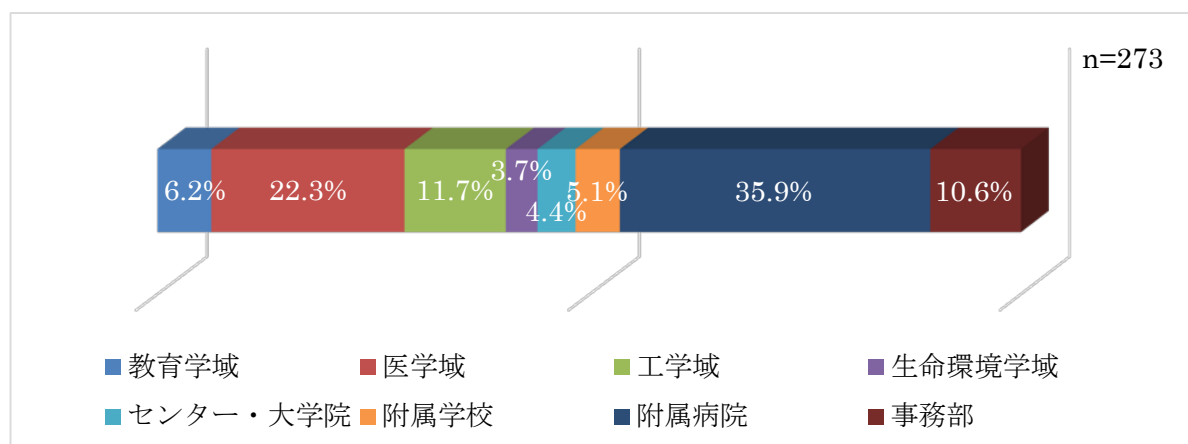
・性別



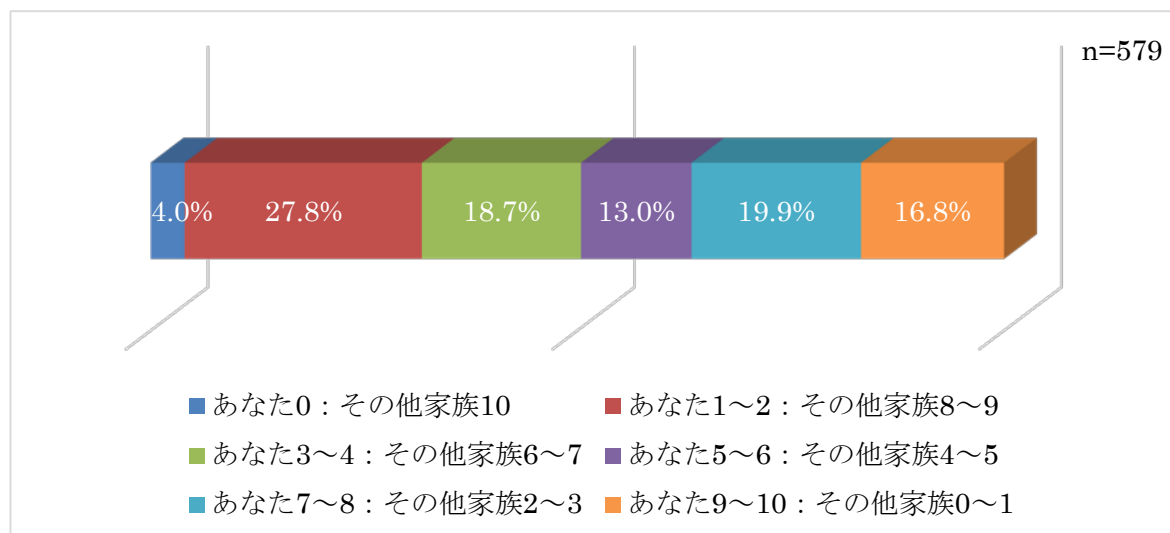
・年齢



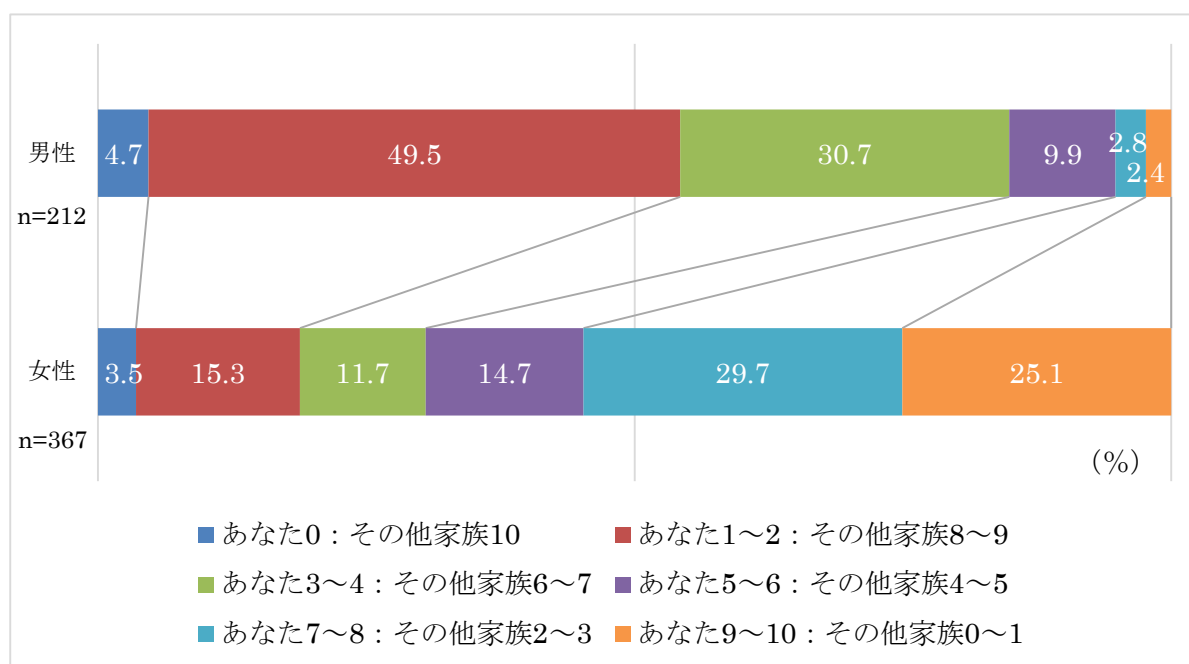
・所属



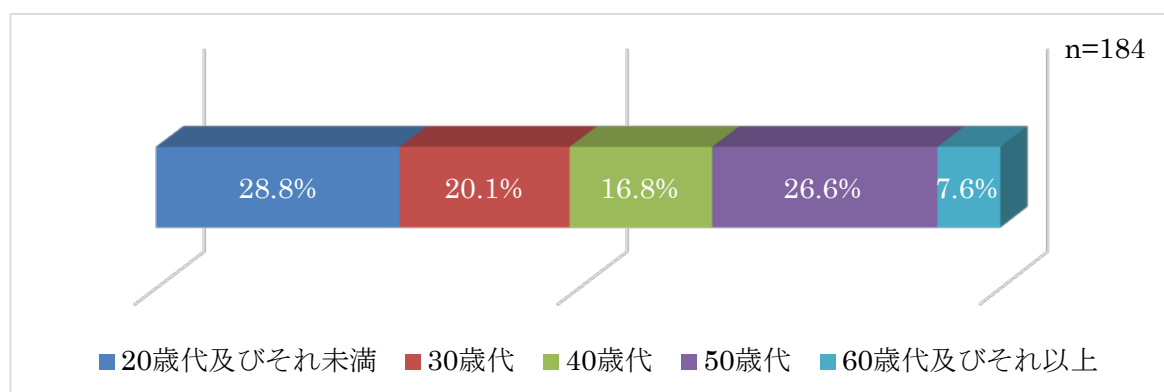
⑤自身が担う家事の量の割合（家族と同居している人のみ）



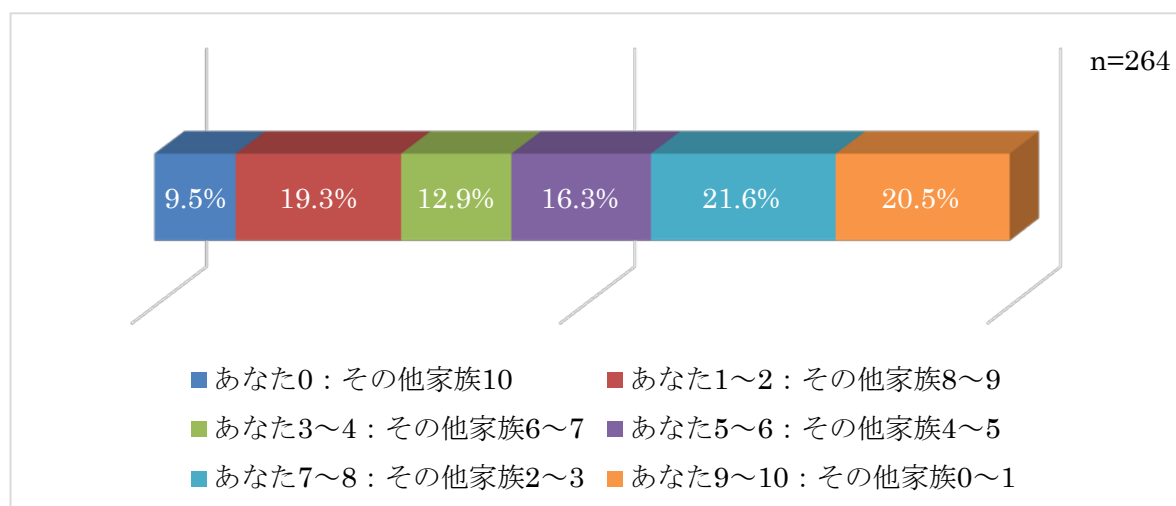
→男性と女性での比較（家事）



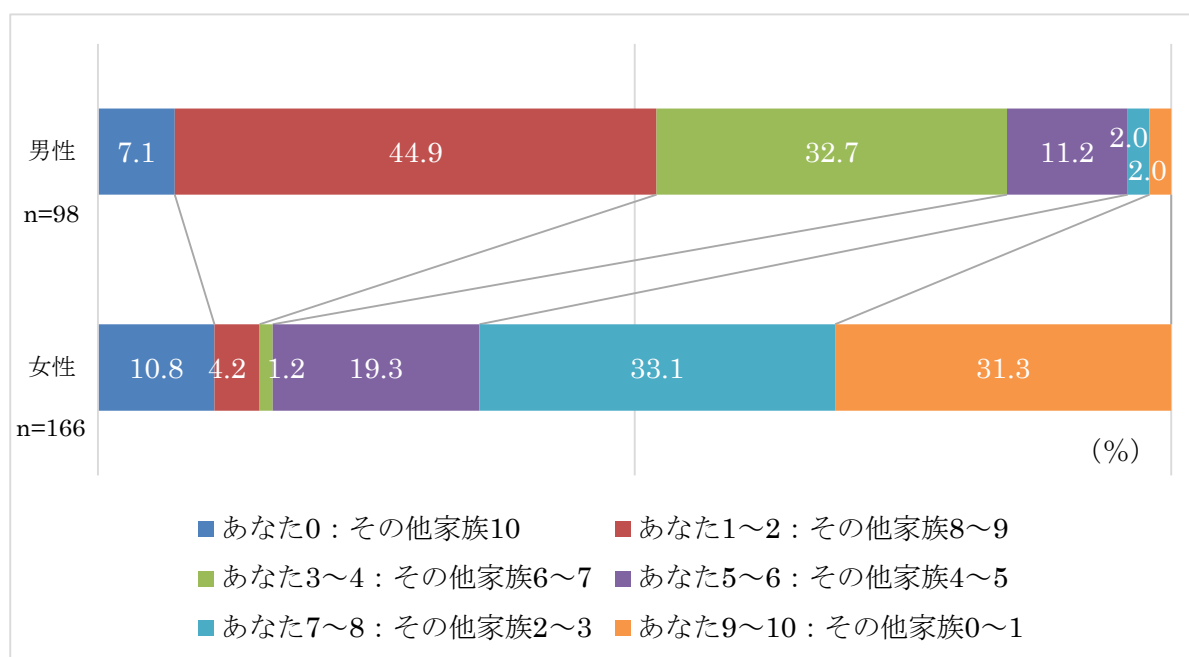
→「あなた0：その他家族10」「あなた1～2：その他家族8～9」と答えた男性の年齢（家事）



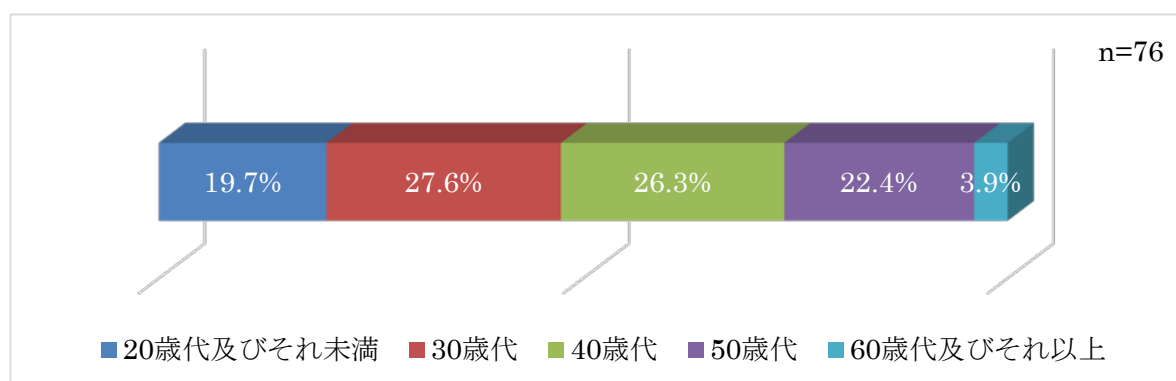
⑥自身が担う育児の割合（育児をしている人のみ）



→男性と女性での比較（育児）

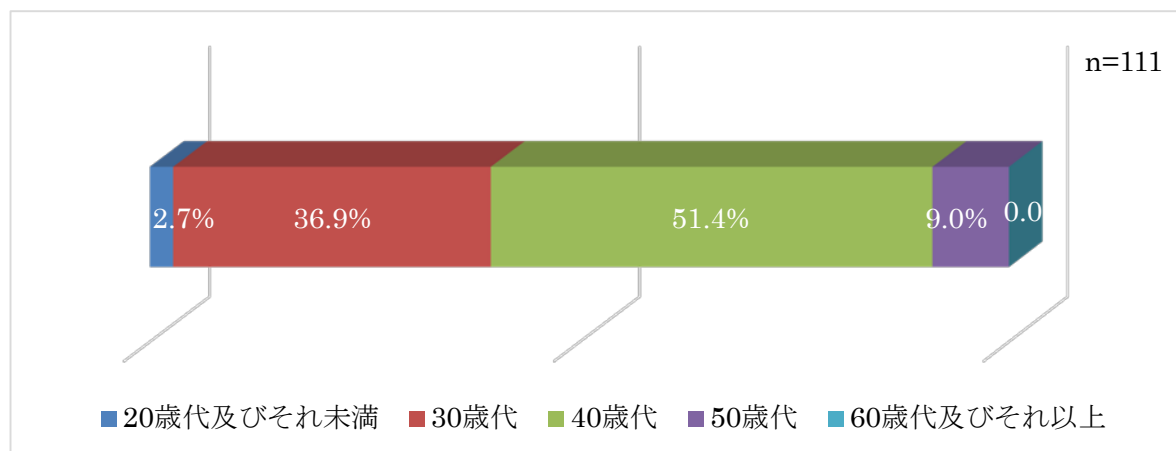


→「あなた0：その他家族10」「あなた1～2：その他家族8～9」と答えた男性の年齢（育児）

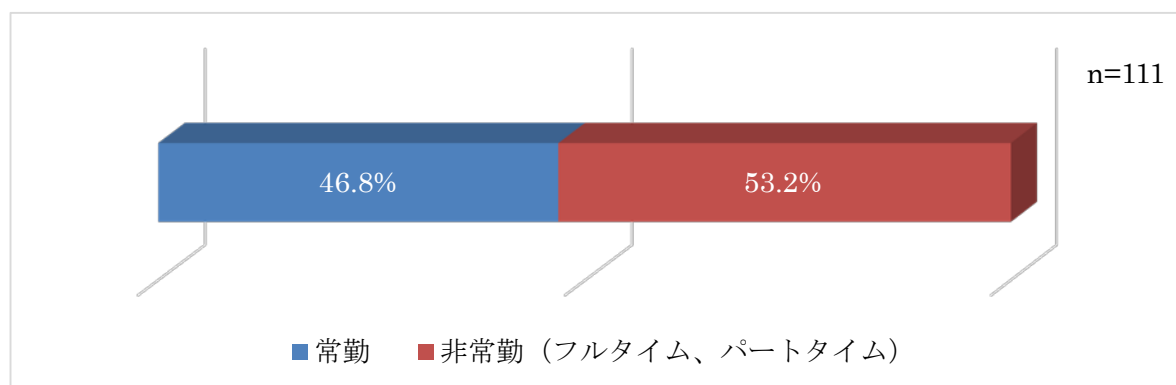


→ 「あなた 7～8：その他家族 2～3」「あなた 9～10：その他家族 0～1」と答えた女性の属性
(育児)

・年齢



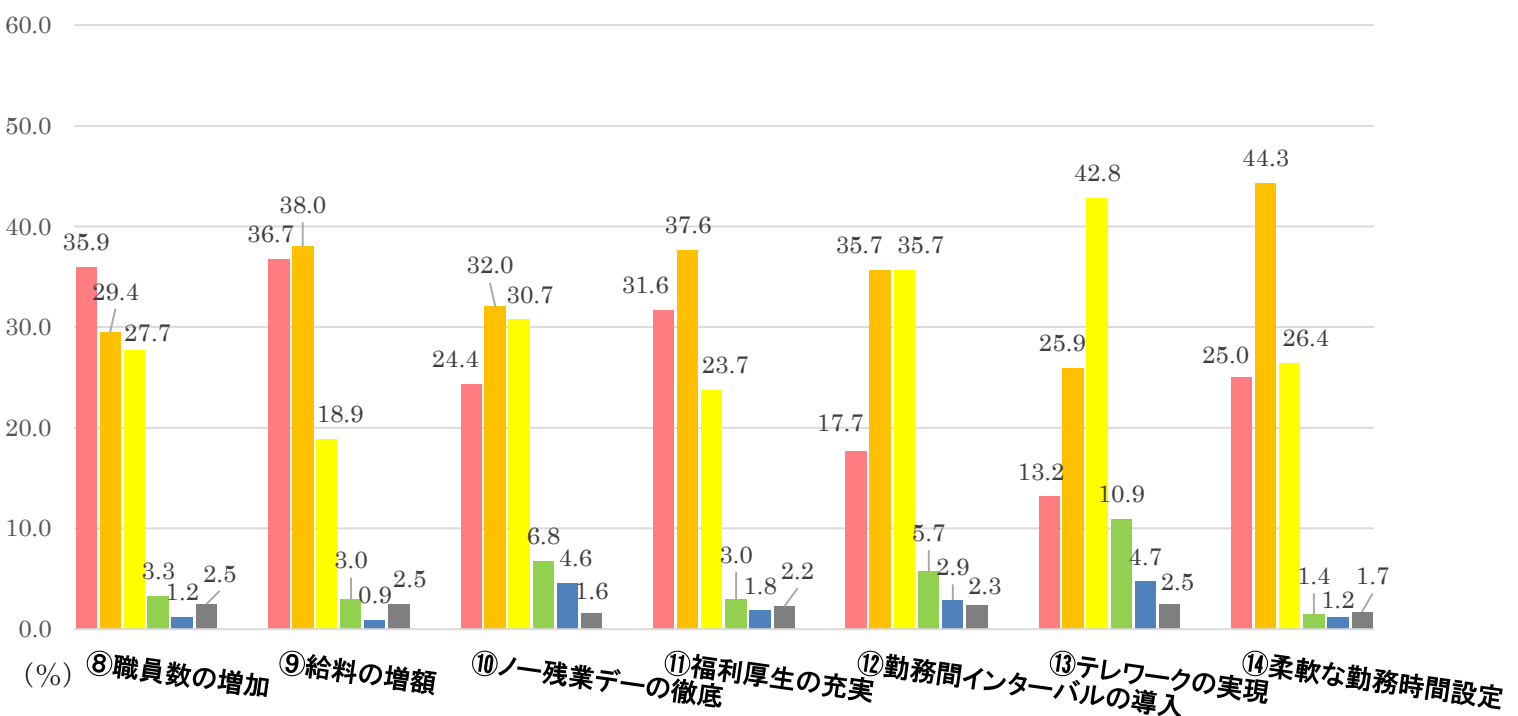
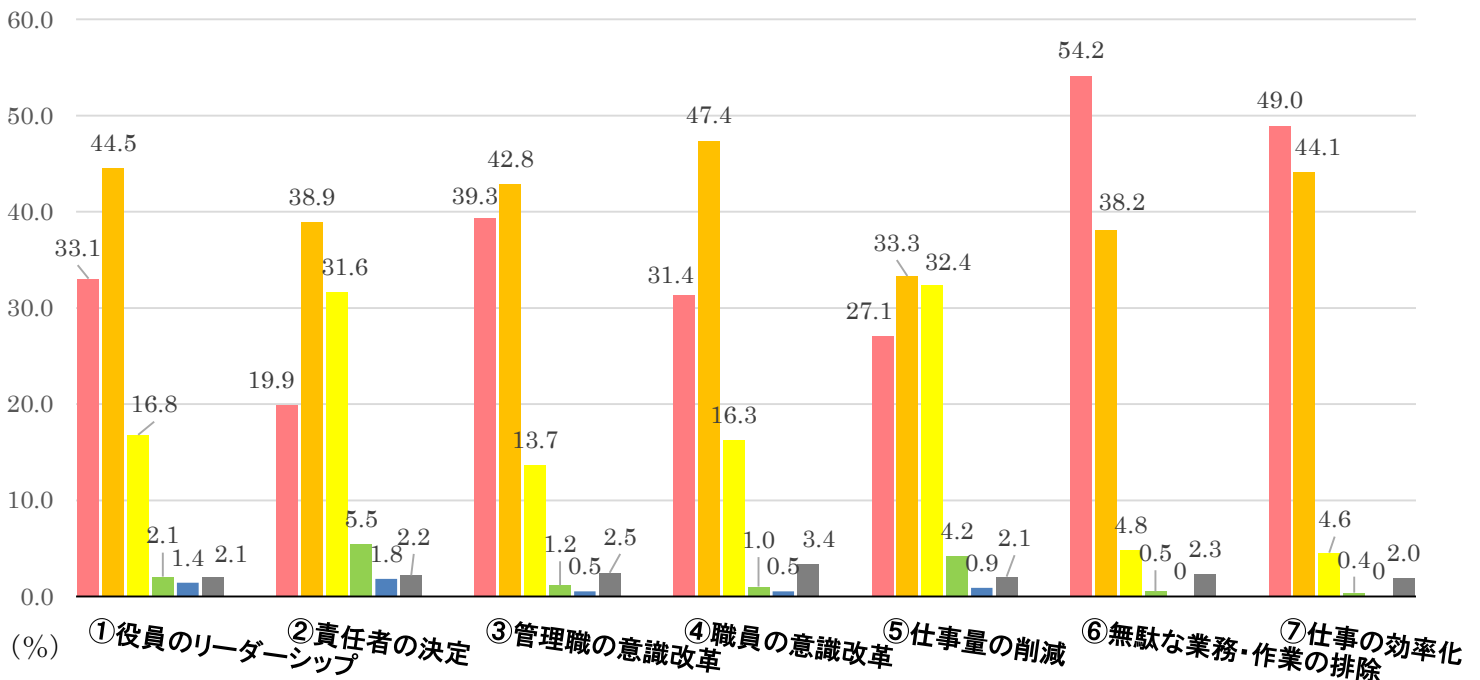
・勤務形態



(3) ワークライフバランスの実現に必要な取組について

以下に、「ワークライフバランスの実現に必要な取組」の結果を記す。内容については、①役員がリーダーシップを発揮してワークライフバランスに取り組む、②大学の中でワークライフバランスを推進する責任者を決める、③管理職の意識改革を行う、④管理職以外の職員の意識改革を行う、⑤仕事の量を減らす、⑥無駄な業務・作業をなくす、⑦効率良く仕事するよう工夫する、⑧職員を増やす、⑨給料を上げる、⑩ノー残業デーを徹底する、⑪福利厚生を充実する、⑫勤務間インターバル（1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに一定時間の継続した休息時間を与える制度）を導入する、⑬テレワーク（在宅勤務）ができるようにする、⑭フレックスタイムなどより柔軟な勤務時間設定ができるようにするである。

■非常に重要 ■重要 ■どちらともいえない ■重要でない ■まったく重要でない ■無回答



3. おわりに

本調査により、本学教職員のワークライフバランスについての実態を把握することができた。本年度のアンケート調査の結果は以下の通りである。

- ① 自身のワークライフバランスに対し「バランスが少し悪いと感じ、満足とはいえない」と答えた割合は 27.8%、「バランスが悪く、満足していない」と答えた割合は 10.0%である。この 2 項目を合わせた所属別の割合は、附属病院 40.1%、医学域 19.2%、事務部 12.2%、工学域 9.4%、教育学域 6.3%、センター・大学院 5.2%、附属学校 4.9%、生命環境学域 2.8%の順であった。
- ② 年次休暇制度の利用状況については、10.8%が「利用なし」、41.1%が「1～2 割程度利用」といった状況にある。この 2 項目を合わせた所属別の割合は、附属病院 39.6%、医学域 22.3%、事務部 10.4%、工学域 9.1%、教育学域 7.1%、生命環境学域 4.1%、センター・大学院 4.1%、附属学校 3.3%の順であった。
- ③ 17 時以降の会議の出席頻度について、「週 1 回程度」と答えた割合は 25.6%、「週 2～3 回程度」と答えた割合は 9.0%、「週 4～5 回程度」と答えた割合は 0.9%である。この 3 項目を合わせた所属別の割合は、附属病院 42.0%、医学域 22.7%、教育学域 9.3%、工学域 7.8%、事務部 7.1%、生命環境学域 4.5%、センター・大学院 4.5%、附属学校 2.2%の順であった。
- ④ 育児休業や介護休業について、63.6%の割合が「取得しやすい」または「どちらかという取得しやすい」職場環境であると答えた反面、36.4%の割合が「取得しやすいと思わない」または「どちらかという取得しやすいと思わない」職場環境であると答えた。「取得しやすいと思わない」「どちらかという取得しやすいと思わない」の 2 項目を合わせた所属別の割合は、附属病院 35.9%、医学域 22.3%、工学域 11.7%、事務部 10.6%、教育学域 6.2%、附属学校 5.1%、センター・大学院 4.4%、生命環境学域 3.7%の順であった。
- ⑤ 自身が担う家事の量について男性と女性で比較した結果、男性の 54.2%は「あなた 0：その他家族 10」または「あなた 1～2：その他家族 8～9」であると答え、女性の 54.8%は「あなた 7～8：その他家族 2～3」または「あなた 9～10：その他家族 0～1」であると答えた。

「あなた 0：その他家族 10」または「あなた 1～2：その他家族 8～9」であると答えた男性の年齢の割合は、20 歳代及びそれ未満 28.8%、50 歳代 26.6%、30 歳代 20.1%、40 歳代 16.8%、60 歳代及びそれ以上 7.6%の順であった。

- ⑥ 自身が担う育児について男性と女性で比較した結果、男性の 52.0%は「あなた 0：その他家族 10」または「あなた 1～2：その他家族 8～9」であると答え、女性の 64.4%は「あなた 7～8：その他家族 2～3」または「あなた 9～10：その他家族 0～1」であると答えた。しかし、「あなた 0：その他家族 10」と答えた割合では、男性 7.1%に比べ、女性 10.8%と女性の方が高い結果となった。

「あなた 0：その他家族 10」または「あなた 1～2：その他家族 8～9」であると答えた男性の年齢の割合は、30 歳代 27.6%、40 歳代 26.3%、50 歳代 22.4%、20 歳代及びそれ未満 19.7%、60 歳代及びそれ以上 3.9%の順であった。

「あなた 7～8：その他家族 2～3」または「あなた 9～10：その他家族 0～1」であると答えた女性について、年齢の割合は、40 歳代 51.4%、30 歳代 36.9%、50 歳代 9.0%、20 歳代及びそれ未満 2.7%の順であり、勤務形態は非常勤（フルタイム、パートタイム）53.2%に対して、常勤 46.8%であった。

⑦ ワークライフバランスに必要な取組について、「非常に重要」または「重要」と答えた割合が最も高かった項目は「⑦効率良く仕事するよう工夫する」93.1%であった。次いで「⑥無駄な業務・作業をなくす」92.2%、「③管理職の意識改革を行う」82.1%、「④管理職以外の職員の意識改革を行う」78.8%、「①役員がリーダーシップを発揮してワークライフバランスに取り組む」77.6%、「⑨給料を上げる」74.7%、「⑭フレックスタイムなどより柔軟な勤務時間設定ができるようにする」69.3%、「⑪福利厚生を充実する」69.2%、「⑧職員を増やす」65.3%、「⑤仕事の量を減らす」60.4%、「②大学の中でワークライフバランスを推進する責任者を決める」58.8%、「⑩ノー残業デーを徹底する」56.4%、「⑫勤務間インターバル（1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに一定時間の継続した休息時間を与える制度）を導入する」53.4%、「⑬テレワーク（在宅勤務）」39.1%の順であった。

以上