

令和3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

令和3年10月29日

山梨大学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は、教職員の誰もが働きやすく、学生の誰もが学びやすい環境の整備の推進を行うべく様々な事業を運営し、今年で7年目を迎えた。令和元年度からは、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ことを目的とし、ワークライフバランスに重点を置いたアンケート調査を実施している。以下に結果を報告する。

2. 調査概要

調査期間：令和3年7月1日（木）～7月21日（水）

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

調査対象者：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）3,094人

回収率：42.53%（1,316件）（前年比：0.04%減）

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. 調査結果要約

（1）回答者について

* 令和3年度は1,316件の回答があり、全体の回答率は、前年度の回答率より0.04%少ない42.53%であった。

* 回答者の①職種・②性別・③勤務・④所属・⑤年齢については、アンケートを開始した令和元年から大きな変化は認められなかった

* 一方、⑥介護の有無については、介護を行っている件数の増加、女性が介護をする比率

の増加が確認された。また、介護を行う年代として60歳代以上が増加傾向を示していたが、20歳代でも介護を行う件数が増加していることから、今後は世代に関わらず、介護による休職・離職に対する何らかのケアが必要となる可能性が示された。また、HPやメールを通じて介護に関する情報や学内制度を更に発信する必要もあると考えられる。

(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に関し、ワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答したのは31.1%であり、令和元年度より6.7%減少していた。回答者の6割は女性であり、令和元年度より女性が2.0%増加していた。また、ワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答した者の約50%の年次休暇制度の利用状況は「1~2割」あるいは「利用していない」であり、年次休暇制度の利用を促すこともワークライフバランスの改善に必要である可能性が示された。
- *⑤家事の負担及び⑥育児の負担に関しては、令和元年度の調査から家事負担割合について男性・女性間で大きな変化はなく、女性が7~8割以上負担している傾向が続いていることが示された。

(3) ワークライフバランスの実現に必要な取り組みについて

- *ワークライフバランスの実現に必要な取り組みについては、約80%の回答者が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、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、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ことが「非常に重要」または「重要」としており、調査を開始した令和元年度より、回答率に大きな変化はなかった。
- *①役員のリダーシップ、③管理職の意識改革、④管理職以外の職員の意識改革に関しては、推進室でセミナーや講演会を企画し、引き続き意識醸成を図るとともに、人事課等と連携をはかり、定期的な定時帰宅の周知なども必要なアクションと考えられた。
- *⑥無駄な業務・作業の削減、⑦業務の効率化に関しては、推進室としても業務の効率化に関わるセミナーなどを実施し、意識醸成を図ることとともに、各部署における削減すべき「無駄な業務・作業」の見直し、「業務の効率化」を図ることも重要と考えられる。
- *その他、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定める、⑤仕事の量を減らす、⑧職員数の増加、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については、重要・非常に重要とする回答が多い。しかし、各部署により業務内容等が異なるため一概には重要と言いきれない状態も考慮しつつ、引き続き具体的な改善案について検討を行う必要がある。
- *⑧職員数の増加については、部署ごとおよび時期的な要件も考慮する必要があると考えられる。

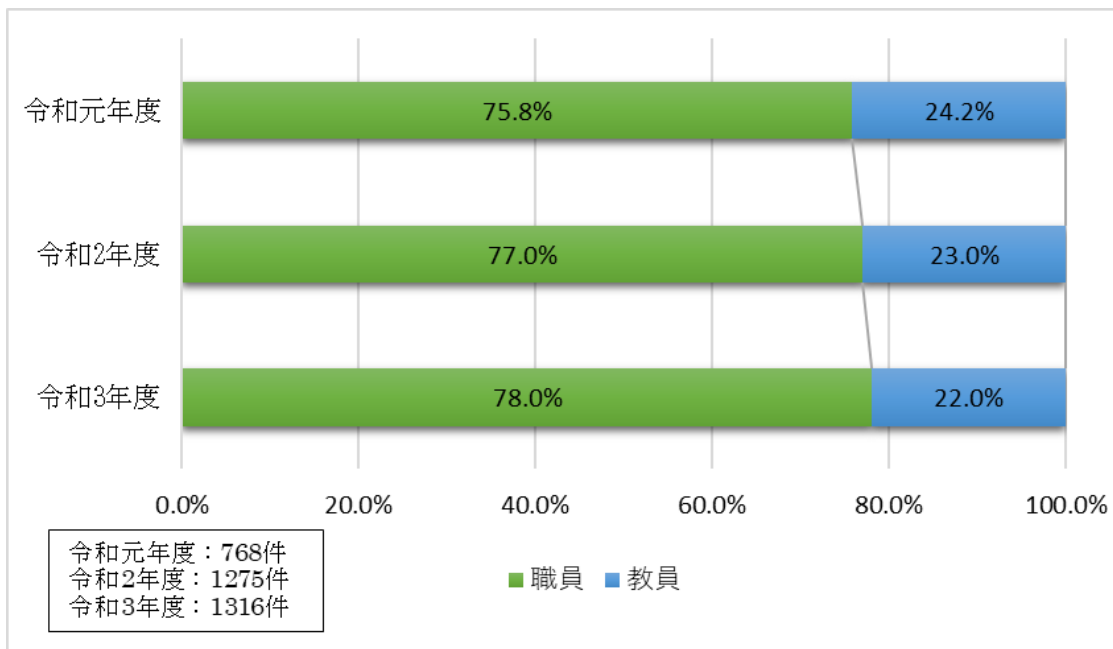
まとめ：令和元年度から継続して調査を行った結果、意識や環境の大きな変化は認められなかった。ワークライフバランスの実現に向けて、引き続きセミナーや講演会による意識醸成を図るとともに、必要な取り組みの調査を進めていきたい。

4. 結果

(1) 回答者について

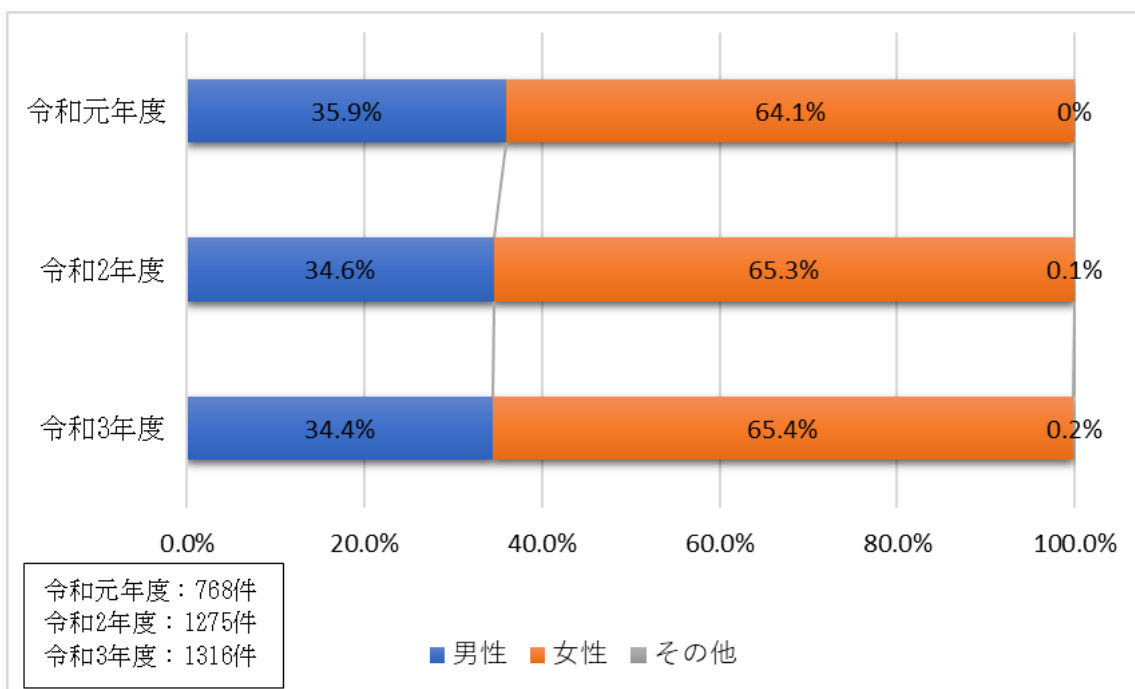
① 職種

*令和3年度における回答者の職種比率は、教員が22%、職員が78%であり、令和元年度の調査から回答者職種比率に大きな変化は認められなかった。



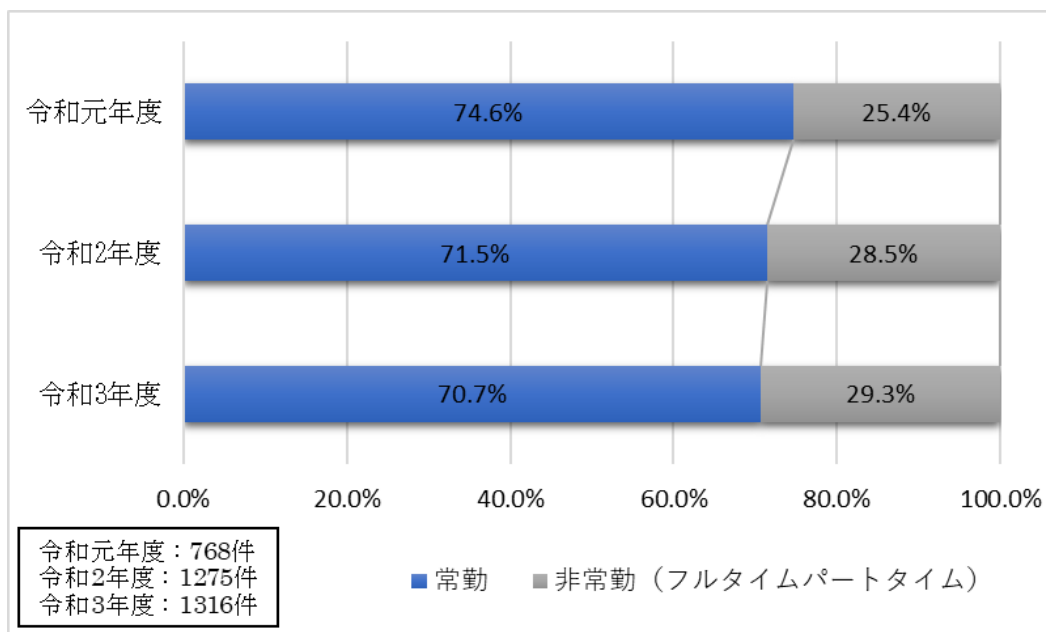
② 性別

*令和3年度における回答者の性別比率は、男性が34.4%、女性が65.4%であり、令和元年度の調査から回答者性別比率に大きな変化は認められなかった。



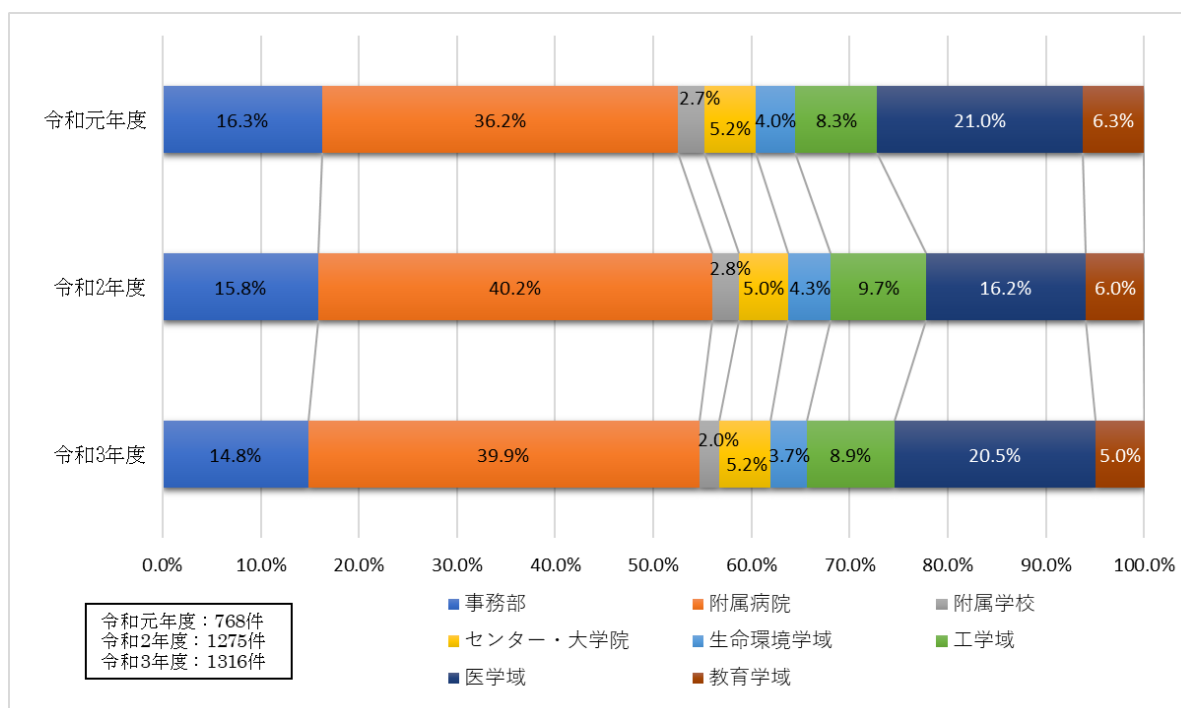
③ 勤務形態

*令和3年度における回答者の勤務形態は、常勤が70.7%、非常勤（フルタイム・パートタイム）が29.3%であった。常勤者割合は令和元年度より3.9%減少し、非常勤は3.9%の増加が確認された。



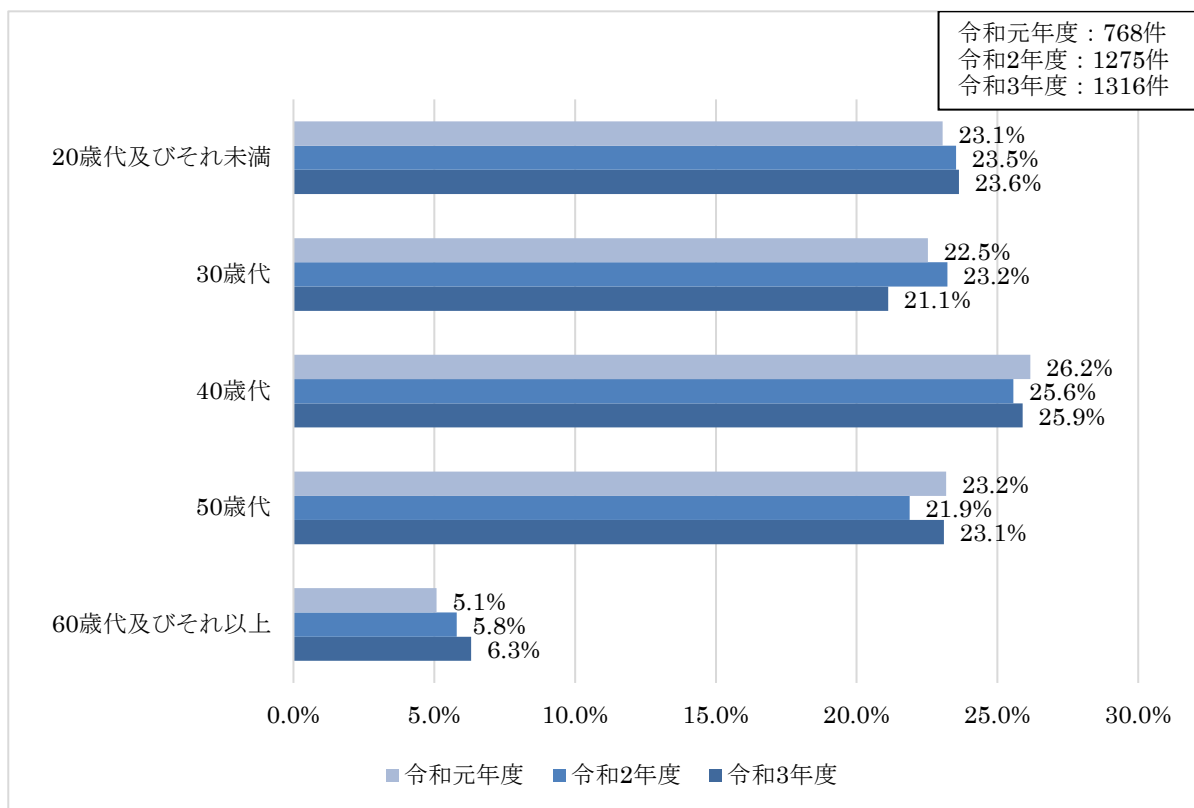
④ 所属

*回答者の所属については、附属病院が39.9%(前年度より0.3%減少)と最も多く、次いで医学域が20.5%(前年度より4.3%増加)、事務部が14.8%(前年度より1.0%減少)であった。回答者の所属については、令和元年度から大きな変化は認められなかった。



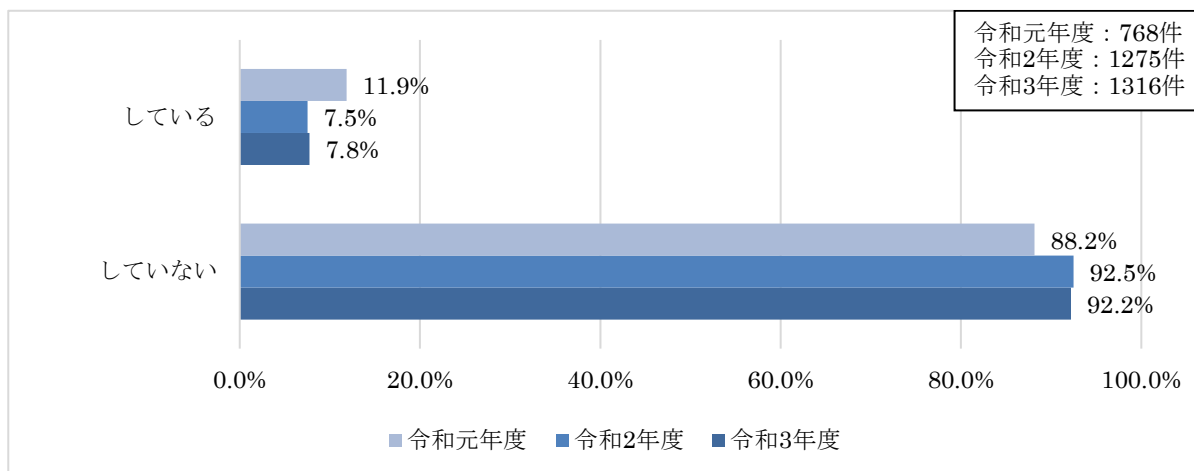
⑤ 年齢

*回答者の年齢は、40歳代が最も多く25.9%（前年度より0.3%増加）、次いで20歳代が23.6%（前年度より0.1%増加）、50歳代が23.1%（前年度より1.2%増加）であった。30歳代は21.1%で前年度より2.1%減少した。回答者年齢についても、例年と同様の分布を示した。



⑥ 介護の有無

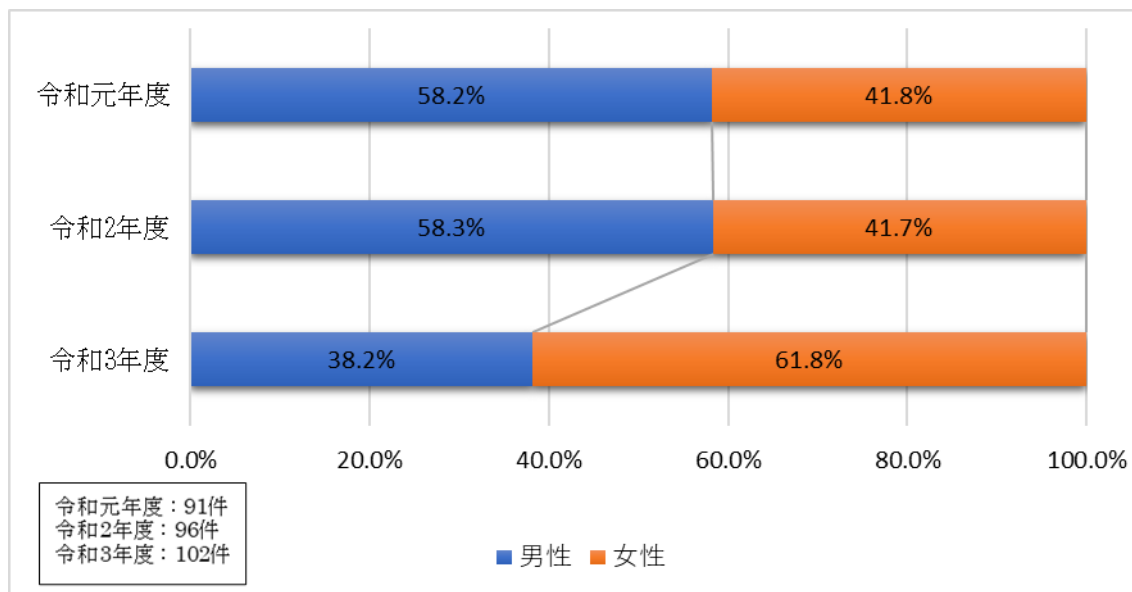
*介護を「している」との回答は、令和元年度で91件（11.9%）、令和2年度で96件（7.5%）、令和3年度で102件（7.8%）であった。回答者割合のみでは減少傾向であるが、実数としては介護を行う教職員が増加している可能性が示された。



→ 「している」と答えた方の属性

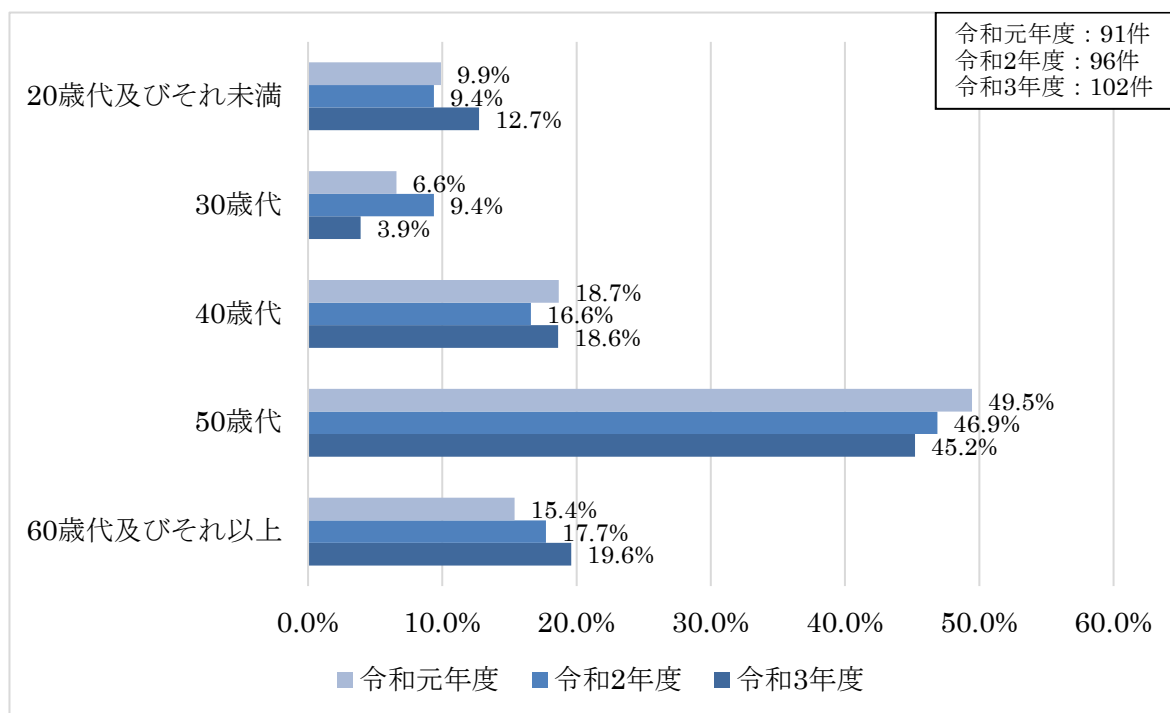
・性別

*介護を「している」と回答された方の性別は、女性が61.8%、男性は38.2%であった。令和元年から、介護者を行う女性が3.6%(実数で10件)増加していた。



・年齢

*介護年齢は、50歳代が最も多く45.2%（実数46件）であったが、令和元年度および2年度が45件で介護していると答えた人数に大きな変化はなかった。二番目に、60歳代が19.6%、令和元年から4.2%、実数で6件の増加が確認された。20歳代が12.7%であり、令和元年から2.8%、実数で3件の増加が確認された。

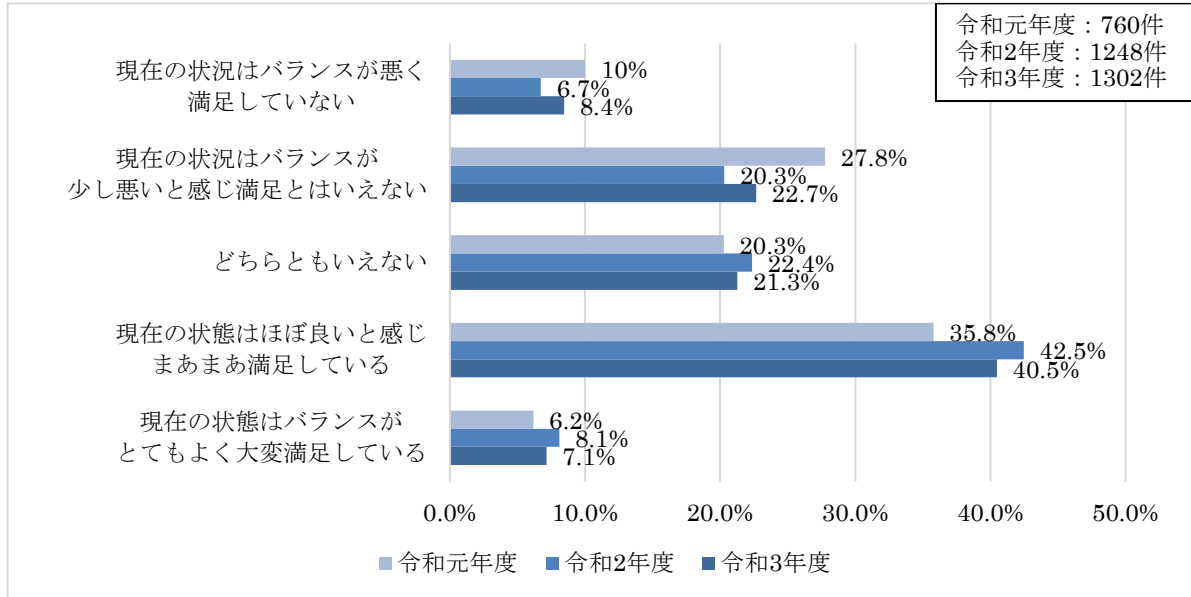


(2) ワークライフバランスについて

① 自身のワークライフバランスに対する満足度

* 「ワークライフバランスに満足している」（「まあまあ満足」と「とても満足」を合算）と回答したのは約半数の 47.6%（実数で 620 件）であった。令和元年から 5.6%の増加がみられた。

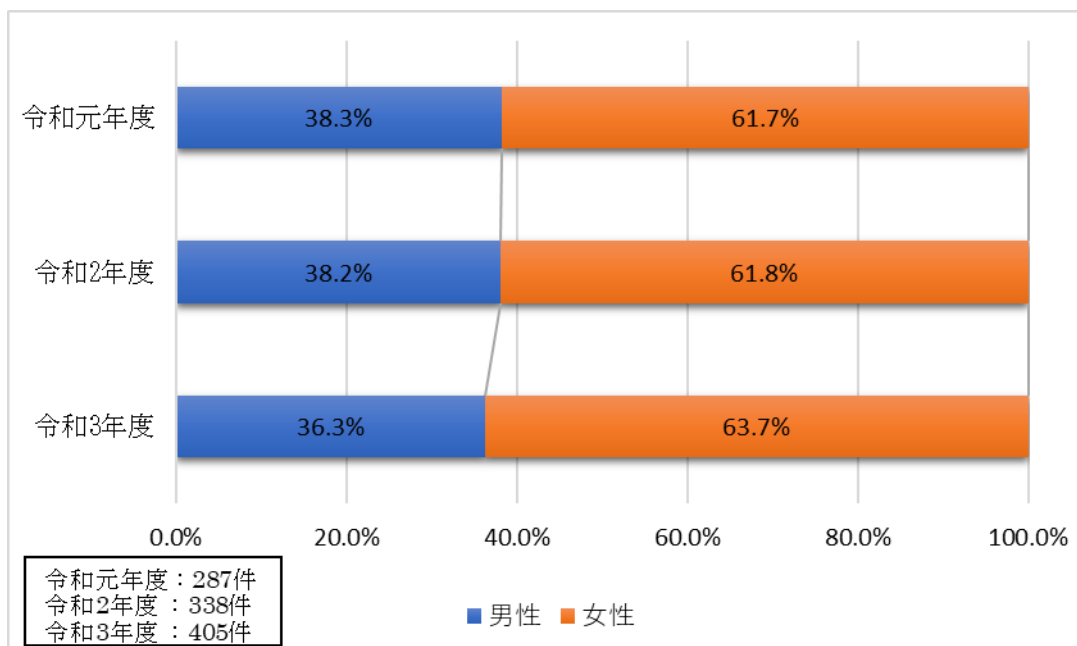
* ワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答したのは 31.1%であり、令和元年度より 6.7%減少していた。



→ 「バランスが少し悪い」「バランスが悪い」と答えた方の属性

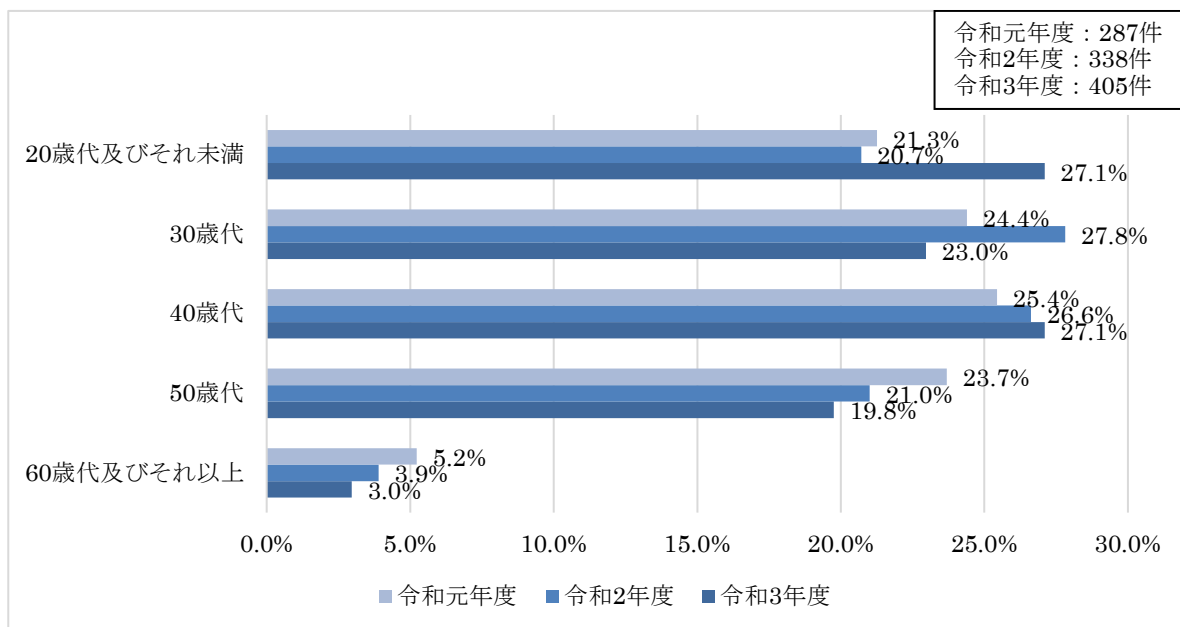
・性別

* バランスが「少し悪い・悪い」と回答された方の性別は、男性が 36.3%（実数 147 件）、女性が 63.7%（実数 258 件）であった。男女比については大きな変化はないが、女性において増加している可能性が示された。



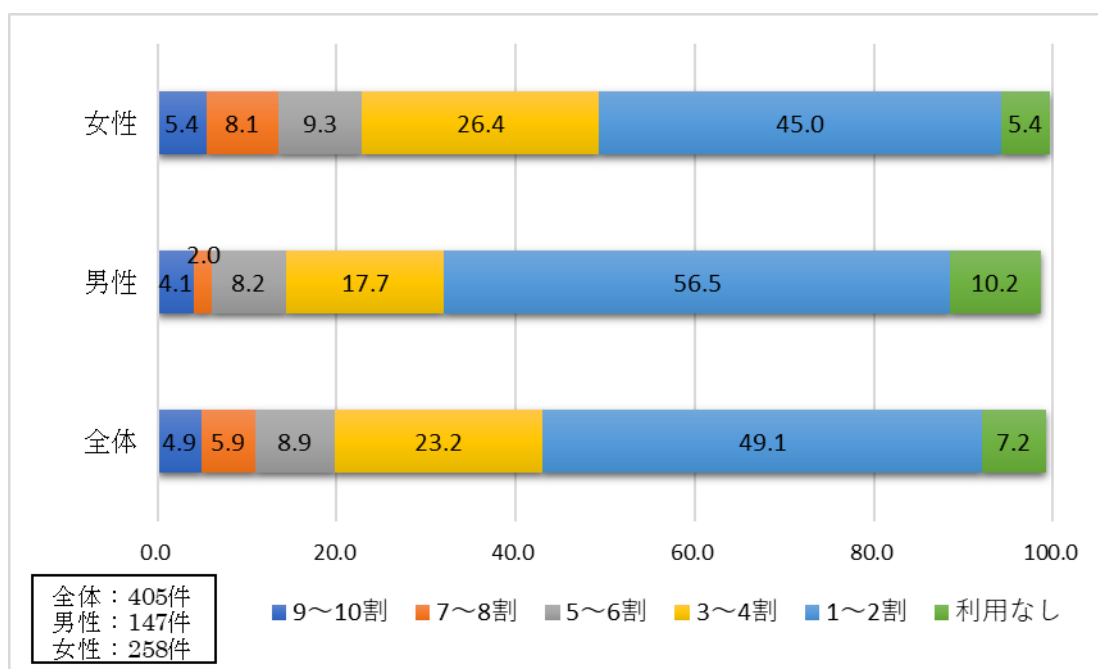
・年齢

* バランスが「少し悪い・悪い」と回答された方の年齢は、20歳代と40歳代が最も多く27.1%（実数110件）であり、この両年代は、増加傾向を示し、特に20歳代は前年度から6.4%の増加を示した。一方、前年度より減少したのは30歳代の23.0%（前年度より4.8%減少）、50歳代の19.8%（前年度より1.2%減少）および60歳代以上の3.0%（前年度より0.9%減少）であった。



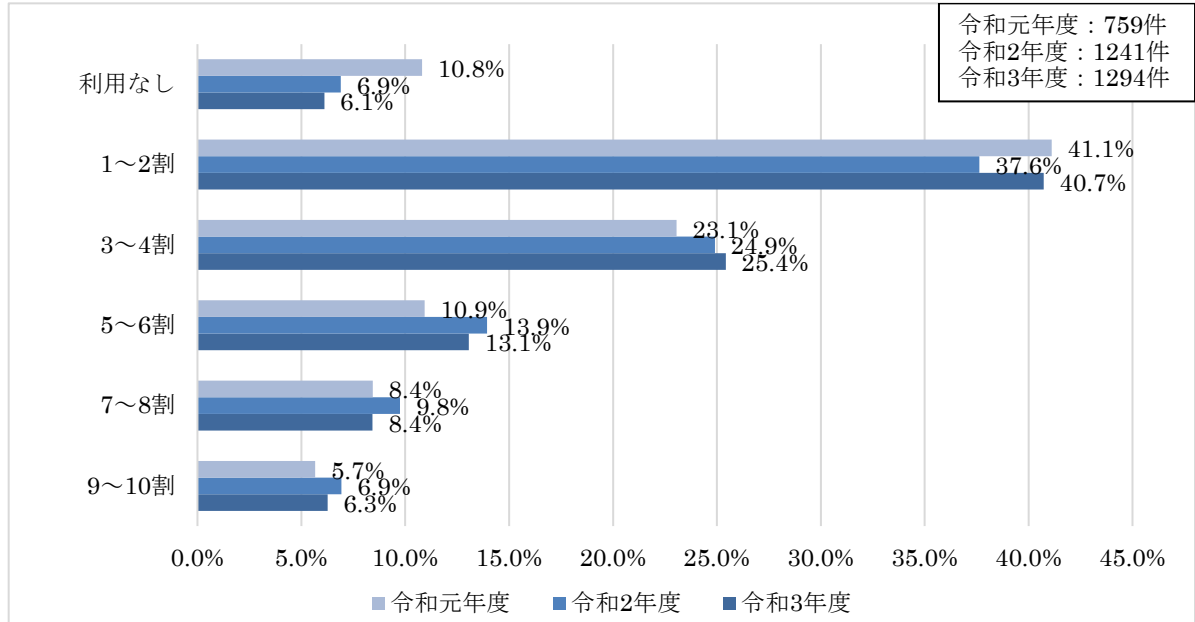
【捕捉】・令和3年度における年次休暇制度の利用状況

* 令和3年度アンケート結果のみであるが、バランスが「少し悪い・悪い」と回答された年次休暇制度の利用状況は、1~2割が最も多く、回答者の約50%が「利用していない」と「1~2割利用」であった。



② 年次休暇制度の利用状況

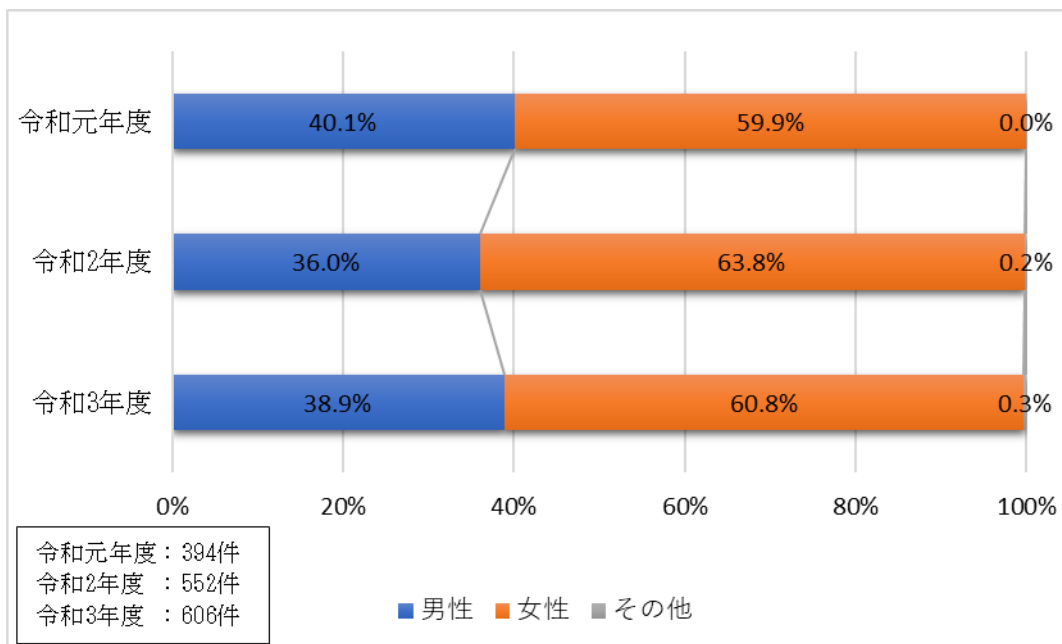
* 令和3年度の年次休暇制度の利用は、1～2割が最も多く40.7%、次いで3～4割の25.4%となっており、5割以上の利用は27.8%（実数360件）と低く、本アンケートを取り始めた令和元年度から利用率の頻度分布について大きな変化は認められなかった。



→ 「利用なし」「1～2割程度利用」と答えた方の属性

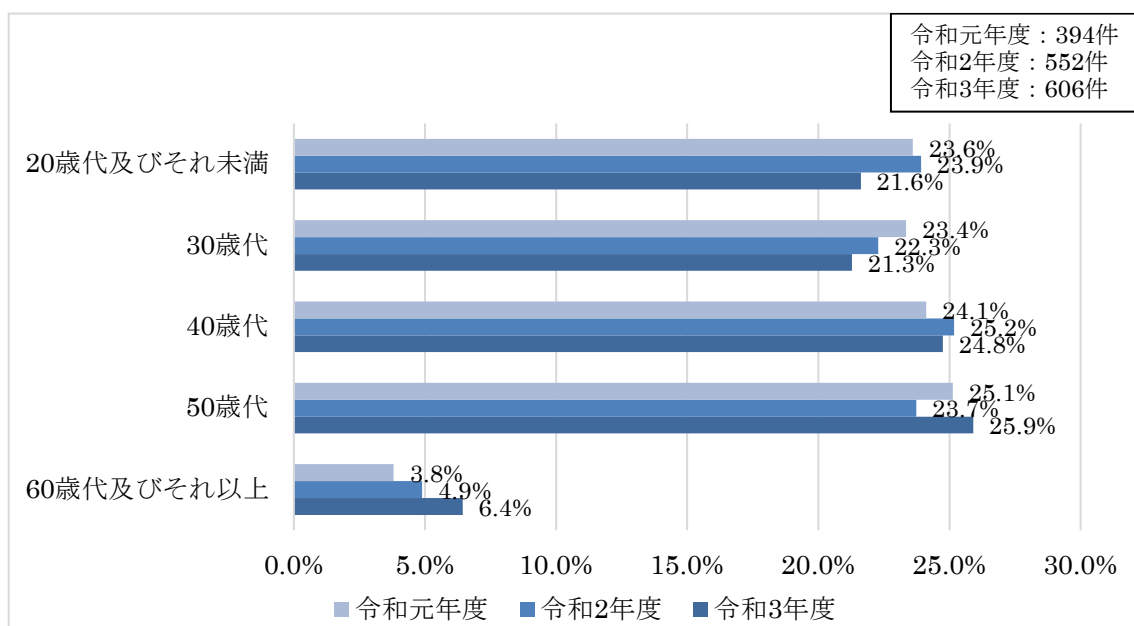
・性別

* 年次休暇制度を「利用なし」および「1～2割程度利用」と回答された方の60%は女性であり、令和元年度から、男女比について大きな変化は認められなかった。



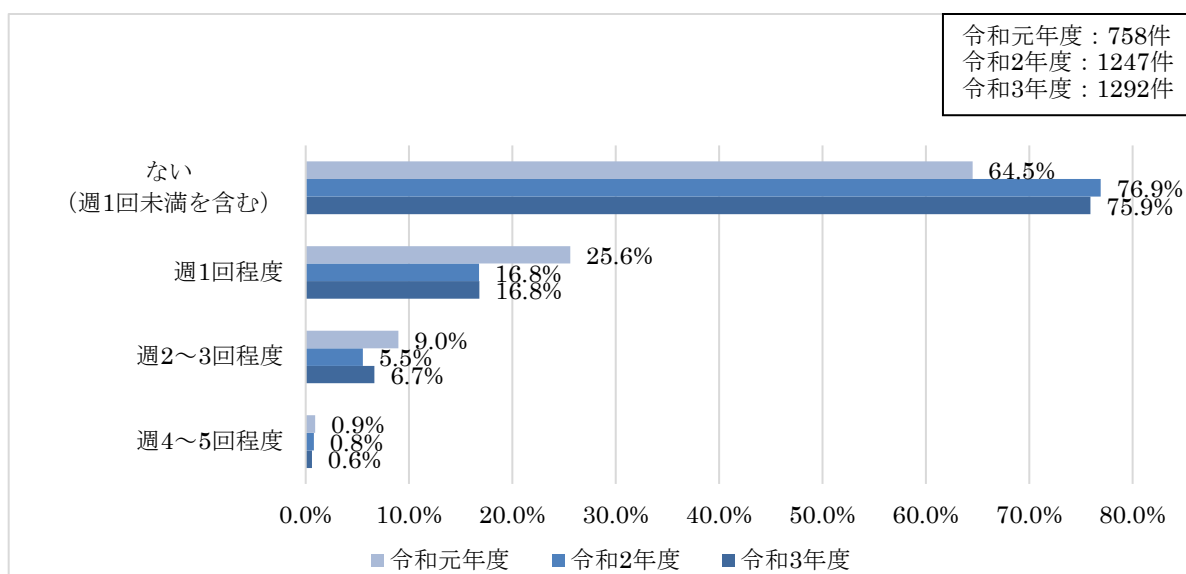
・年齢

* 年次休暇制度「利用なし」および「1～2割程度利用」と回答された方の年齢分布については、60歳代以上以外は大きな差はなく、各年代の20～25%が年次休暇制度の利用が低いことが示された。



③ 17時以降の会議の出席頻度

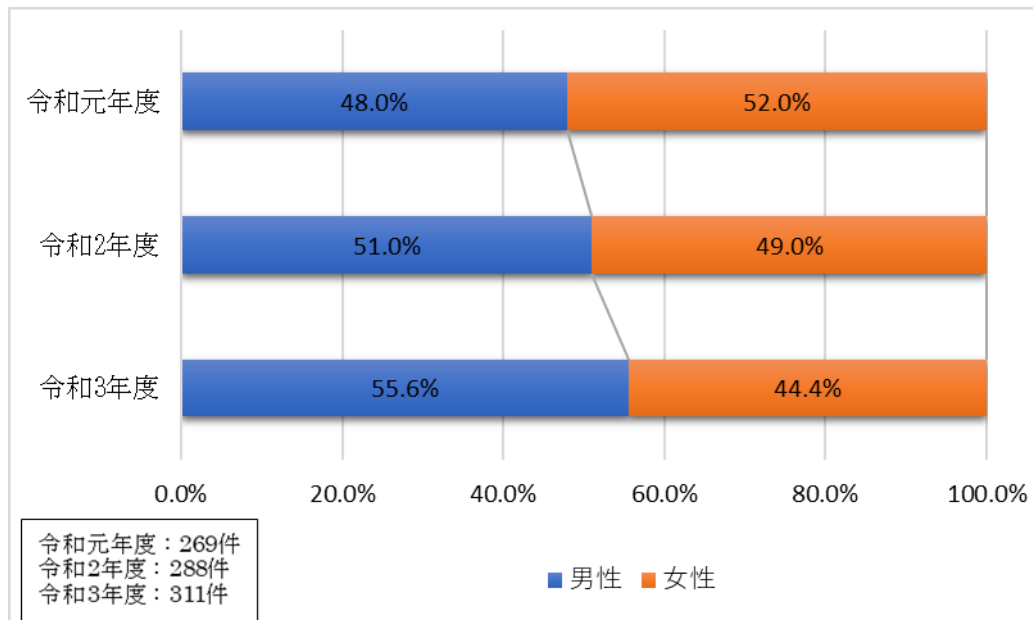
* 令和3年度の17時以降の会議の出席頻度は、ない（週1回未満）が最も多く75.9%であり、次いで、「週1回程度」が16.8%であった。令和元年度の調査結果から「ない」は11.4%の増加、「週1回程度」は7.6%、週2回以上（「週2～3回程度」および「週4～5回程度」）は2.3%の減少が示された。



→ 「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

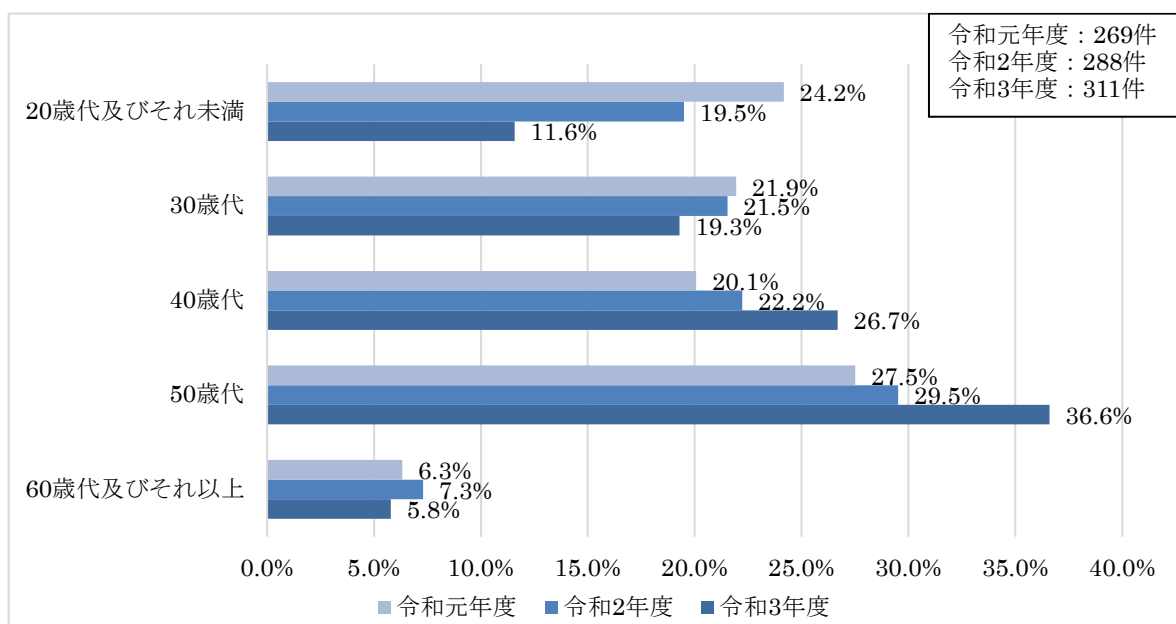
・性別

* 令和 3 年度の 17 時以降に週に 1 回以上の会議がある回答者の性別は、男性が 55.6%、女性が 44.4%であった。令和元年度からの結果を比較すると、17 時以降の会議出席者は、男性では増加し、女性は減少していた。



・年齢

* 令和 3 年度の 17 時以降に週に 1 回以上の会議がある回答者の年齢は、50 歳代が最も多く 36.6%、次いで 40 歳代の 26.7%であった。令和元年度から 40 歳代は 6.6%、50 歳代は 9.1%の増加が示された。

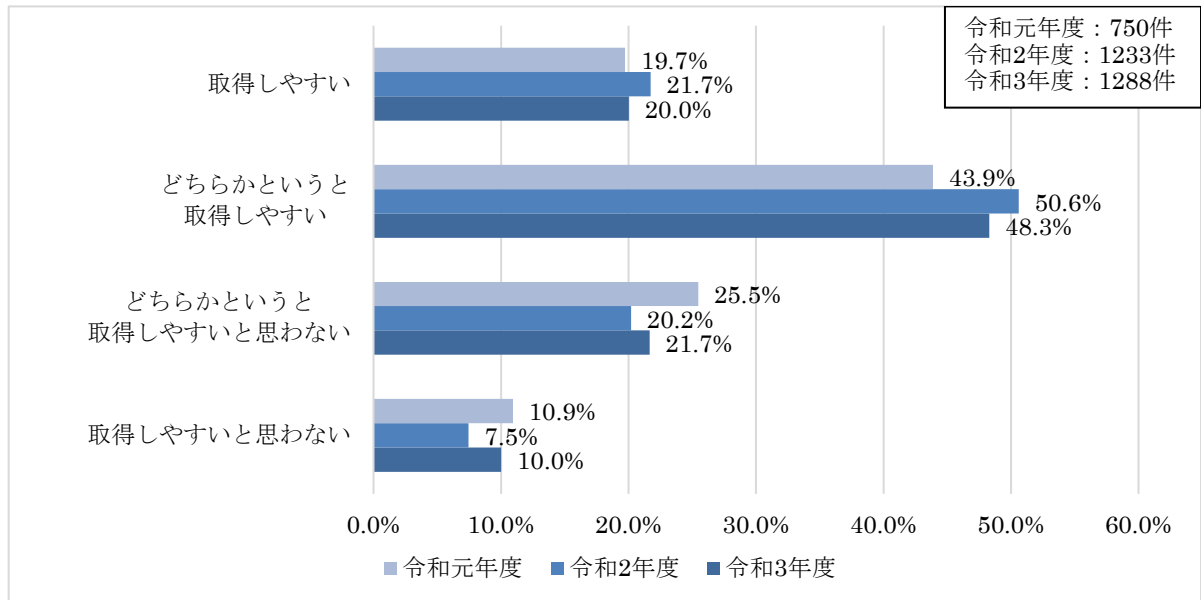


④ 育児休業や介護休業の取得のしやすさ

* 令和3年度の育児休業・介護休業の取得のしやすさは、「どちらかという取得しやすい」が最も多く48.3%であり、令和元年度より4.4%増加した。

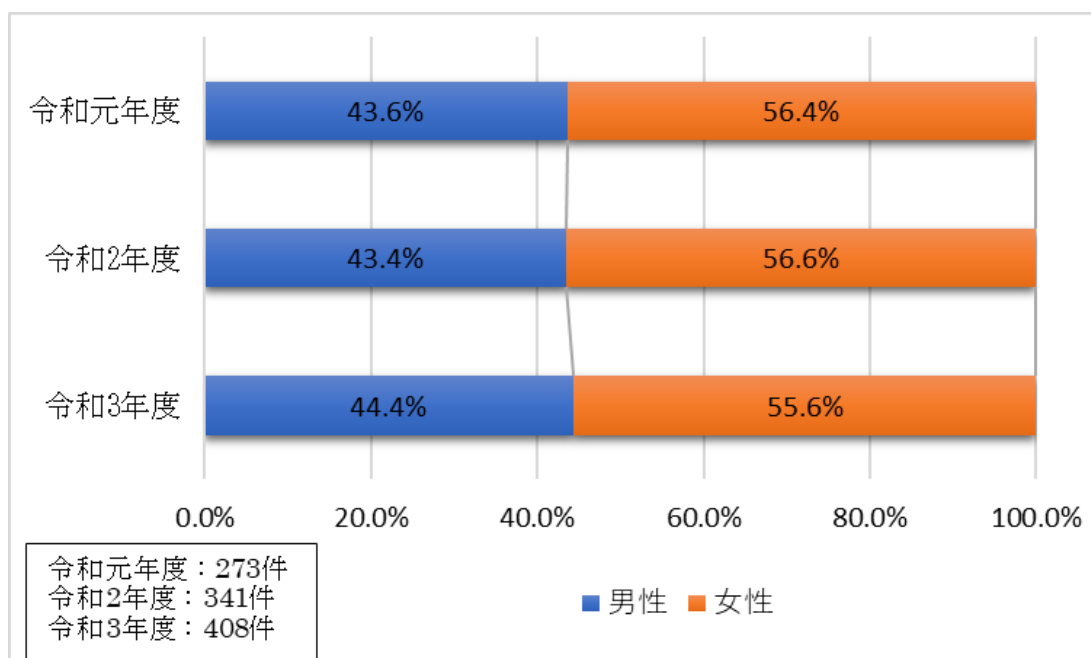
「取得しやすい」および「どちらかという取得しやすい」との回答率が68.3%であり、令和元年度より4.7%の増加が示された。

* 「どちらかという取得しやすいと思わない」、「取得しやすいと思わない」との回答率は31.7%であり、令和元年度から4.7%の減少が示された。



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

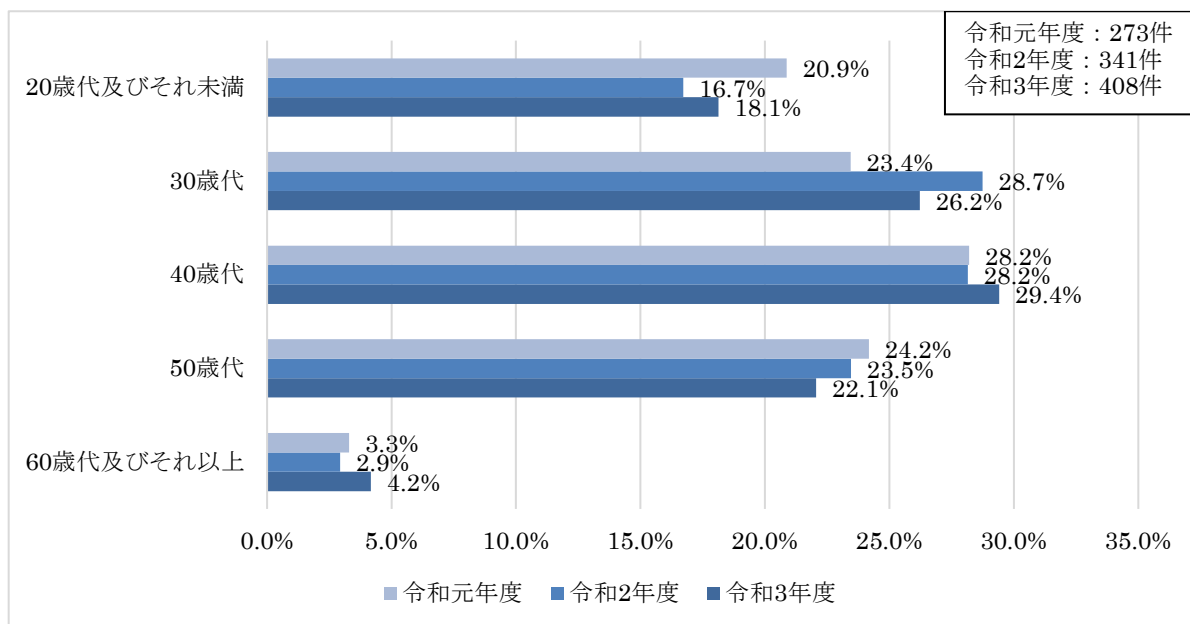
* 「どちらかという取得しやすいと思わない」「取得しやすいと思わない」と回答した者の性別は、男性が44.4%、女性が55.6%であり、令和元年度から、男女比について大きな変化は認められなかった。



・年齢

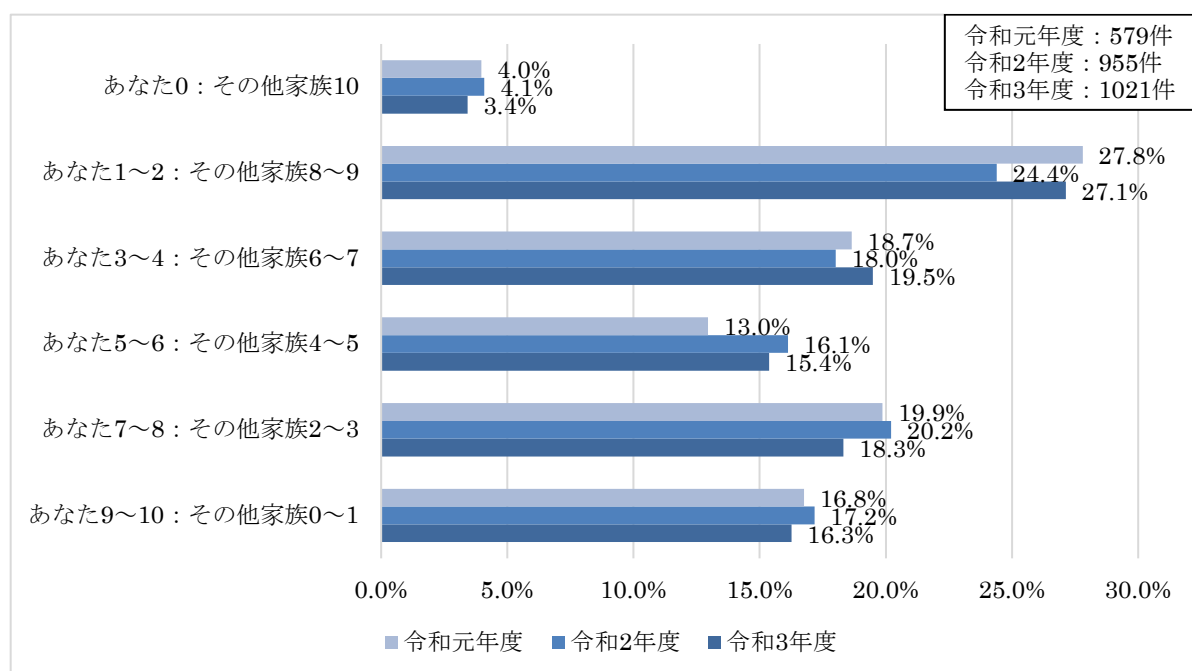
* どちらかという取得しやすいと思わない」「取得しやすいと思わない」と回答した者の年齢は、40歳代が最も多く29.4%であり、30歳代、50歳代が続いた。20歳代およびそれ未満は18.1%であり、令和元年度より2.8%減少していた。

年齢分布の傾向については、令和元年度より大きな変化は認められなかったが、50歳代では令和元年から減少傾向が示された。



⑤ 自身が担う家事の量の割合（家族と同居している方のみ）

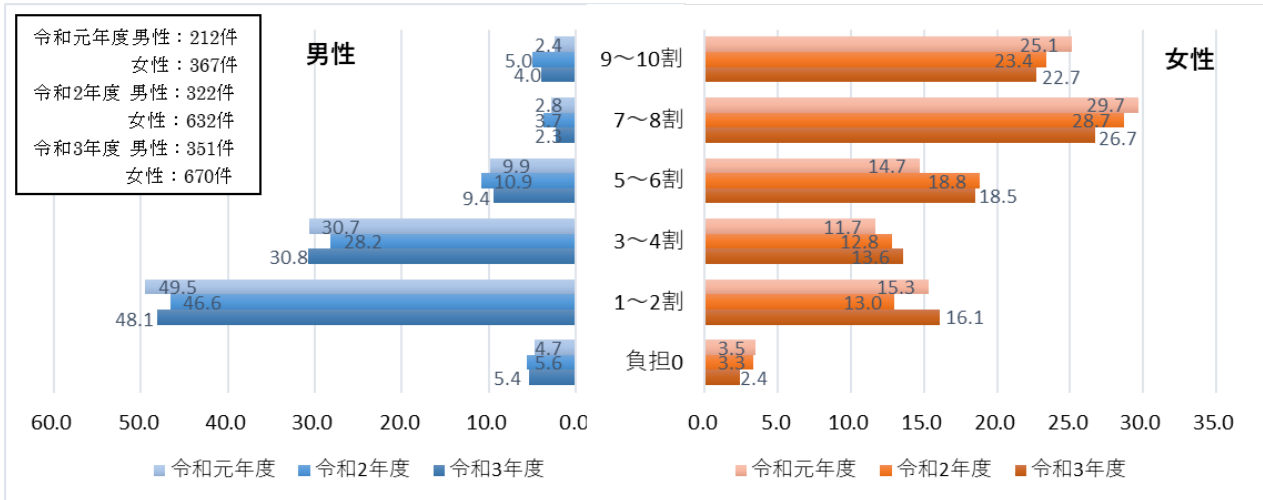
* 令和3年度の自身の家事負担については、1～2割負担が最も多く27.1%であり、次いで3～4割負担が19.5%であった。一方、9～10割負担が16.3%であり、令和元年度から回答率の大きな変化は認められなかった。



→男性と女性の比較（家事）

* 令和3年度の家事負担は、男性では1～2割が最も多く48.1%、次いで3～4割30.8%であった。一方、女性の家事負担は7～8割負担が最も多く26.7%、次いで9～10割負担が22.7%であった。令和元年度からの家事負担割合分布は、男性、女性に大きな変化はなく、女性回答者の約70%が5割以上の家事を負担している傾向が示された。

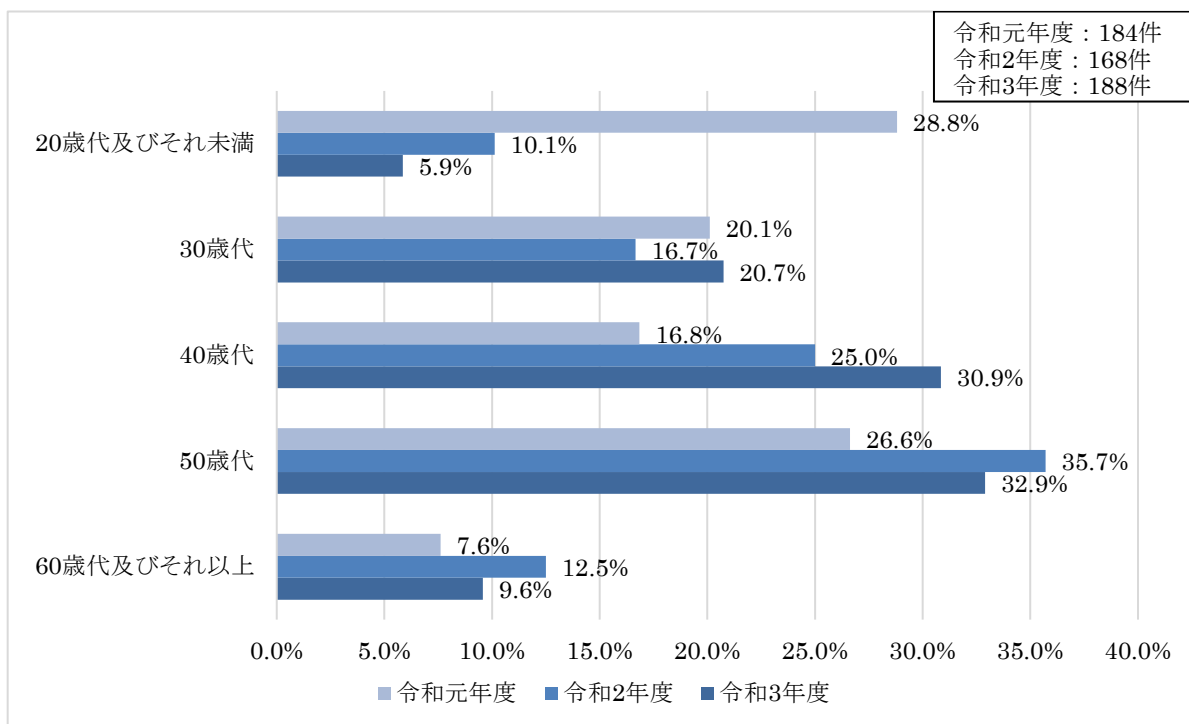
* 令和3年度の家事負担が7割以上と回答した女性は49.4%であったが、令和元年度の54.8%から5.4%減少していた。



→「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）

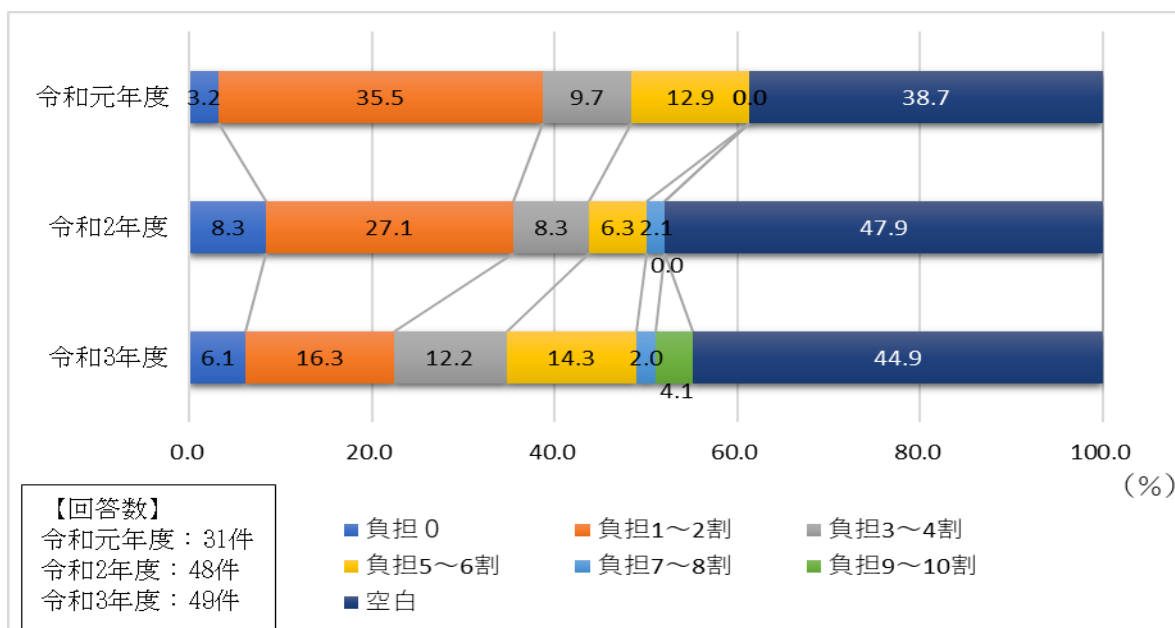
* 令和3年度の、家事負担が1～2割以下男性の年齢分布について、最も多いのが50歳代の32.9%であり、ついで40歳代の30.9%であった。50歳代および40歳代は令和元年度から増加傾向にあり、特に40歳代では14.1%増加（実数で約30人）していた。

* 一方、20歳代男性は最も少なく5.9%であり、最も多かった28.8%から22.9%の減少が示された。



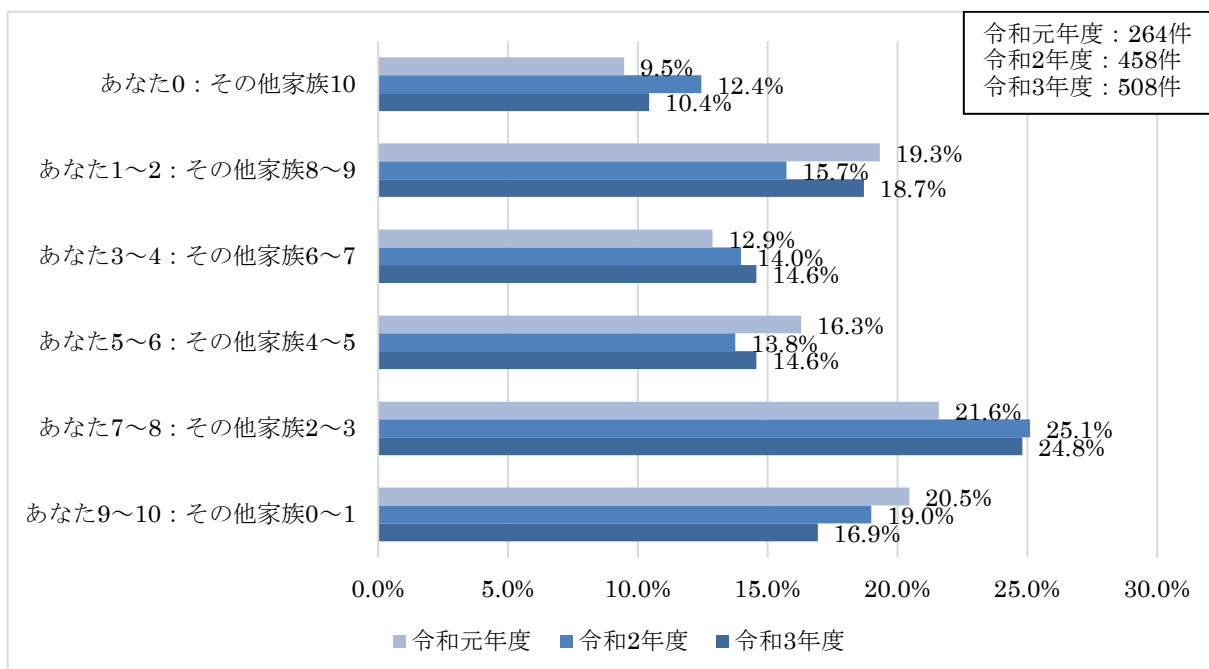
→ 【捕捉】 20 歳代男性の家事負担割合の変化

*先の解析において、20 歳代男性の家事負担「あなた 0：その他家族 10」「あなた 1～2：その他家族 8～9」の著減が認められたため、負担率の変化について解析した。その結果、令和元年度では 7 割以上の負担が 0%であったが、令和 3 年度には 6%（実数で 3 名）の増加が示された。なお、令和 3 年度に 7 割以上負担していると回答した者はいずれも介護をしていないことは確認した。また、ワークライフバランスについては、それぞれ、どちらもいえない、まあまあ満足、大変満足と異なる回答を得た。



⑥ 自身が担う育児の割合（育児をしている方のみ）

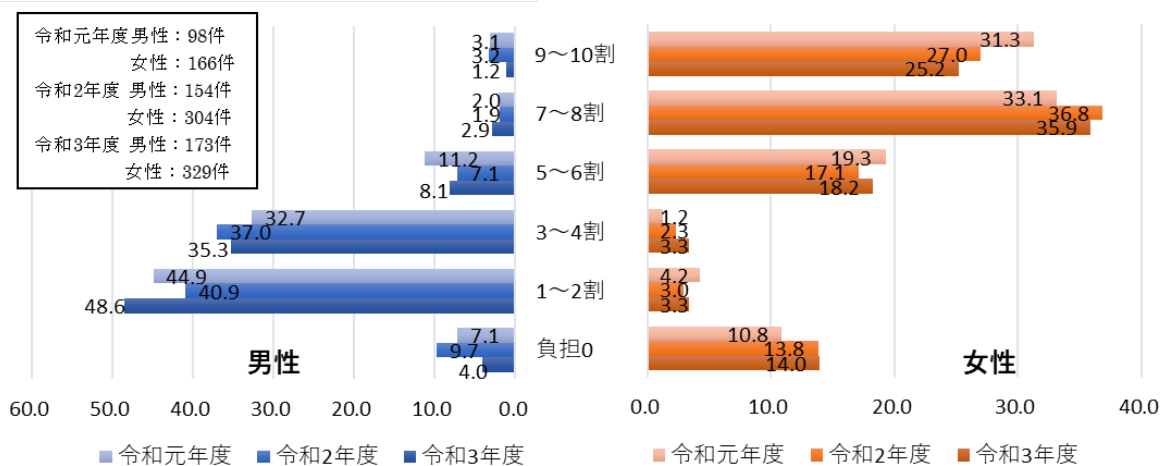
*令和 3 年度における回答者全体の自身の育児負担については、7～8 割負担が最も多く 24.8%であり、次いで 1～2 割負担が 18.7%であった。一方、負担をしていないが 10.4%であり、令和元年度から負担分布について大きな変化は認められなかった。



→男性と女性の比較（育児）

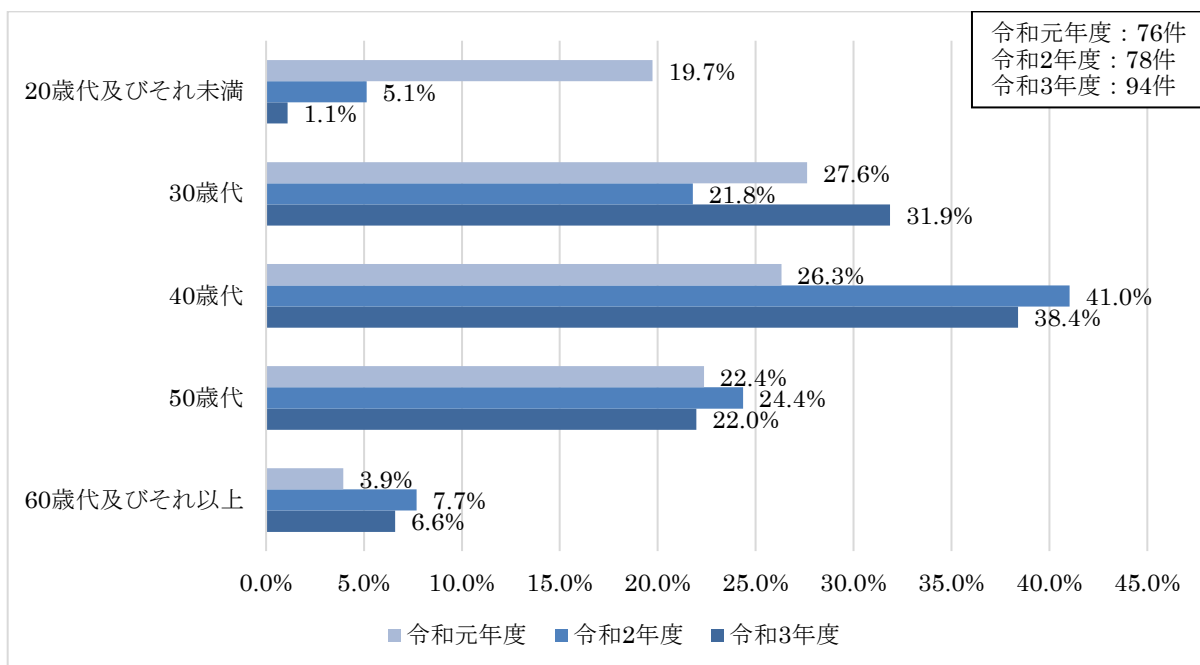
* 令和3年度の育児負担に関する回答について、男性では1～2割負担が最も多く48.6%、次いで3～4割35.3%であった。一方、女性の家事負担は7～8割負担が最も多く35.9%、次いで9～10割負担が25.2%であった。令和元年度からの育児負担割合分布は、男性、女性に大きな変化はなく、女性回答者の約70%が5割以上の育児を負担している傾向が示された。

* 一方、負担0と回答した女性は令和元年度より3.2%増加し、負担0と回答した男性は令和元年度より3.1%減少していた。



→育児負担：「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

* 育児負担が0および1～2割と回答した男性の年齢は、令和年度では40歳代が最も多く38.4%、次いで30歳代の31.9%であった。40歳代は、令和元年度より12.1%増加していた。

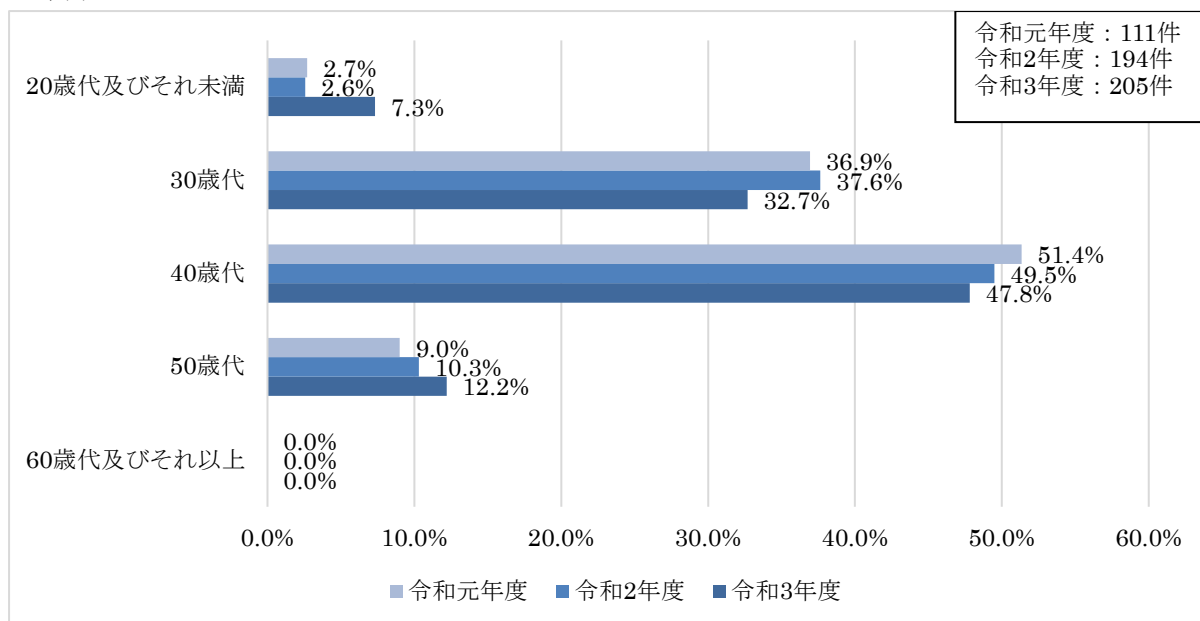


→育児負担：「あなた7～8：その他家族2～3」「あなた9～10：その他家族0～1」と答えた女性の年齢

* 育児負担が7割以上と回答した女性の年齢は、40歳代が最も多く47.8%、次いで30歳代の32.7%であった。両年代とも、令和元年度より減少しており、40歳代では3.6%、30歳代では4.2%の減少が示された。

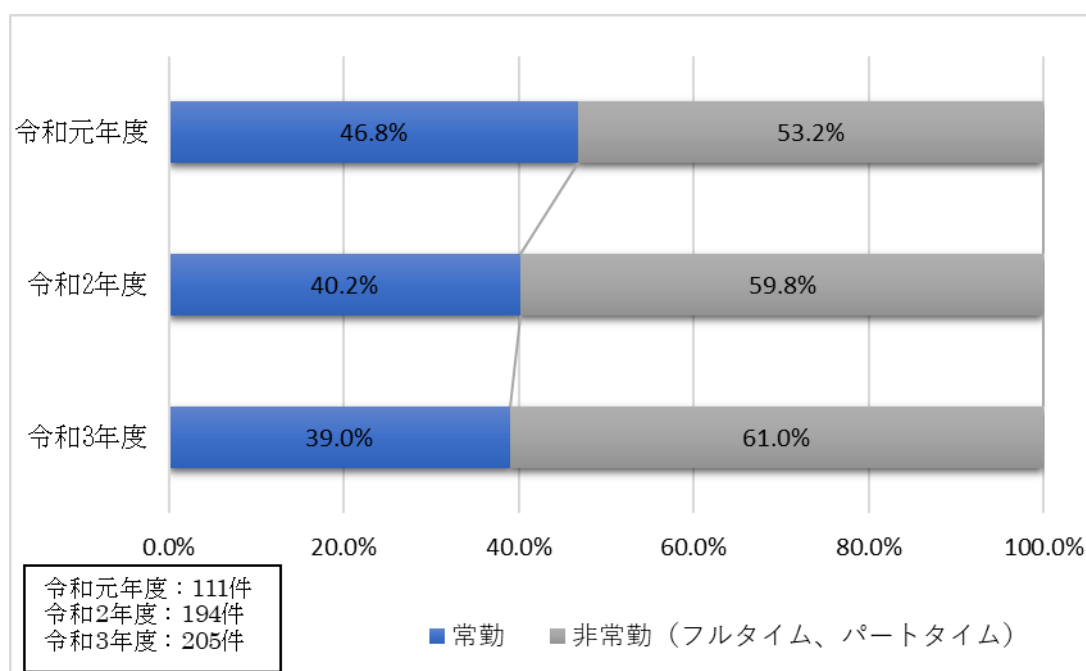
* 一方、20歳代および50歳代が増加していた。

・年齢



・勤務形態

* 育児負担が7割以上と回答した女性の勤務形態は、非常勤が61.0%、常勤が39.0であった。勤務形態については、令和元年度より、常勤が減少し、非常勤が増加していた。



(3) ワークライフバランスの実現に必要な取組について

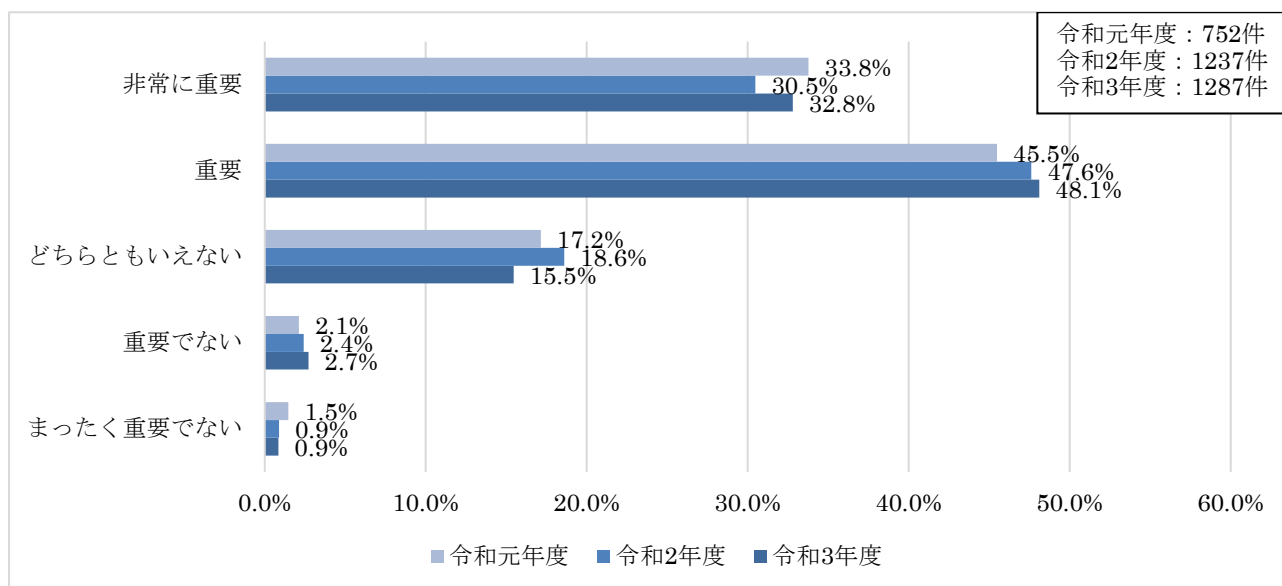
以下に、「ワークライフバランスの実現に必要な取組」の結果を記す。内容については、①役員がリーダーシップを発揮してワークライフバランスに取り組む、②大学の中でワークライフバランスを推進する責任者を定める、③管理職の意識改革を行う、④管理職以外の職員の意識改革を行う、⑤仕事の量を減らす、⑥無駄な業務・作業をなくす、⑦効率良く仕事するよう工夫する、⑧職員を増やす、⑨給料を上げる、⑩ノー残業デーを徹底する、⑪福利厚生を充実する、⑫勤務間インターバル（1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに一定時間の継続した休息時間を与える制度）を導入する、⑬テレワーク（在

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。

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

*「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」については、「重要」が最も多く48.1%、次いで「非常に重要」が32.8%であり、約80%の回答者が「役員のリーダーシップ」による取り組むことが「重要」または「非常に重要」と考えていることが示された。

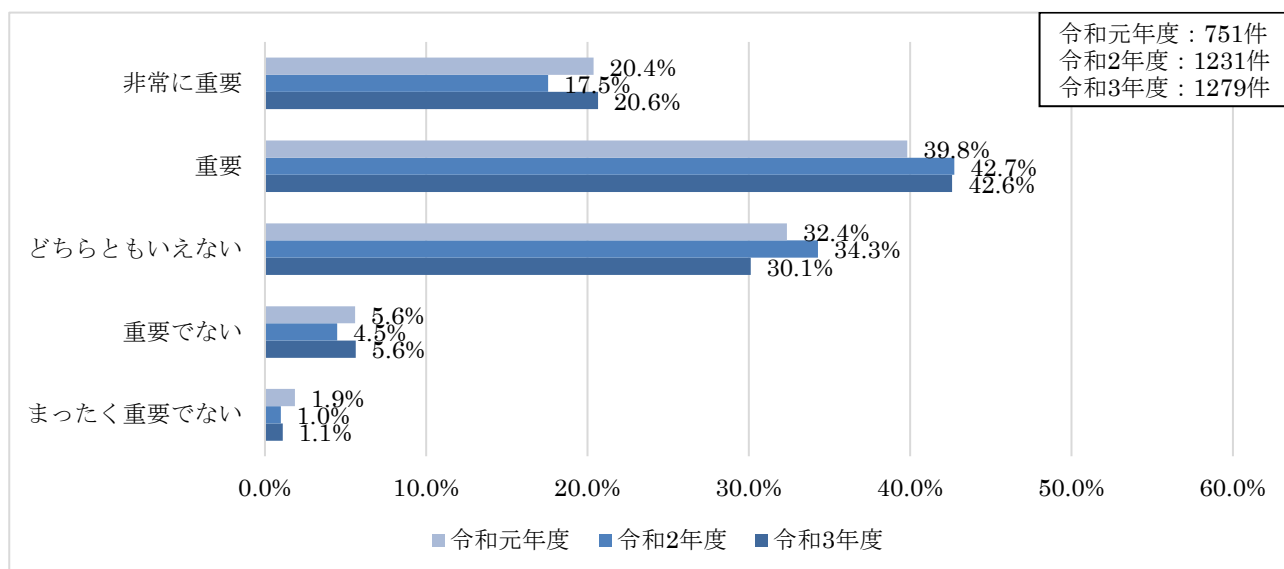
*令和元年度の結果からも、「役員のリーダーシップ」により取り組むことが「重要」または「非常に重要」との考えに大きな変化は認められなかった。



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

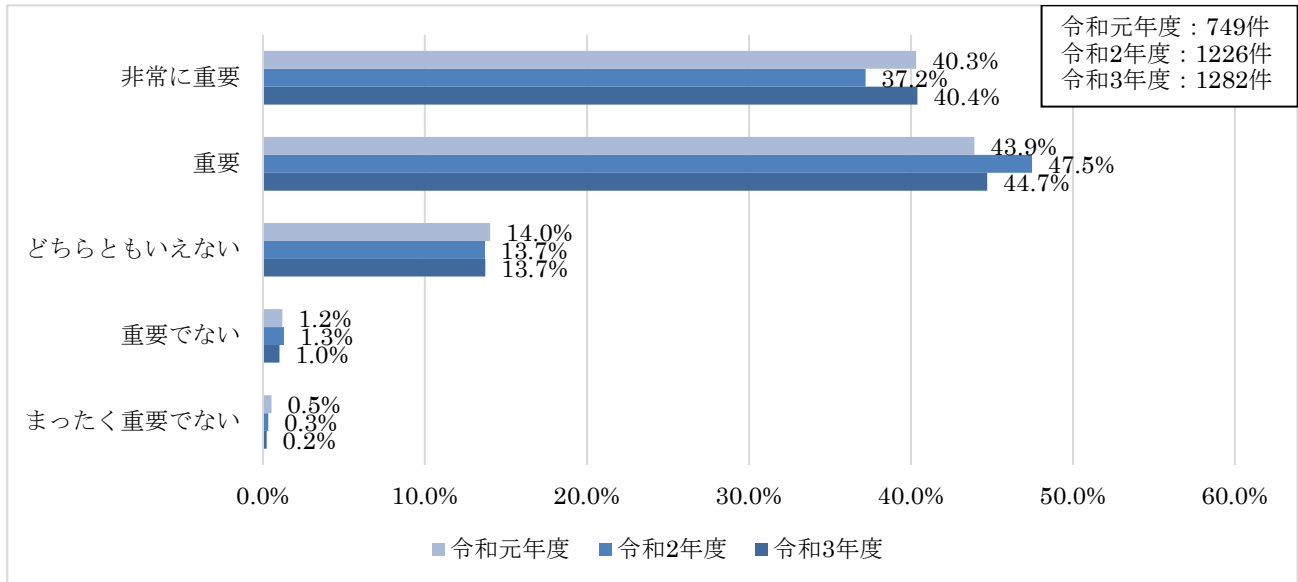
*大学内で「ワークライフバランスを推進する責任者を決める」については、「重要」が最も多く42.6%であったものの、「非常に重要」が20.6%であり「どちらともいえない」の30.1%が上回っていた。

*回答の傾向は、令和元年度から変化はなく、責任者を決めることについては、「重要」と考えているものの、日和見的な考えも多く存在していることが示された。



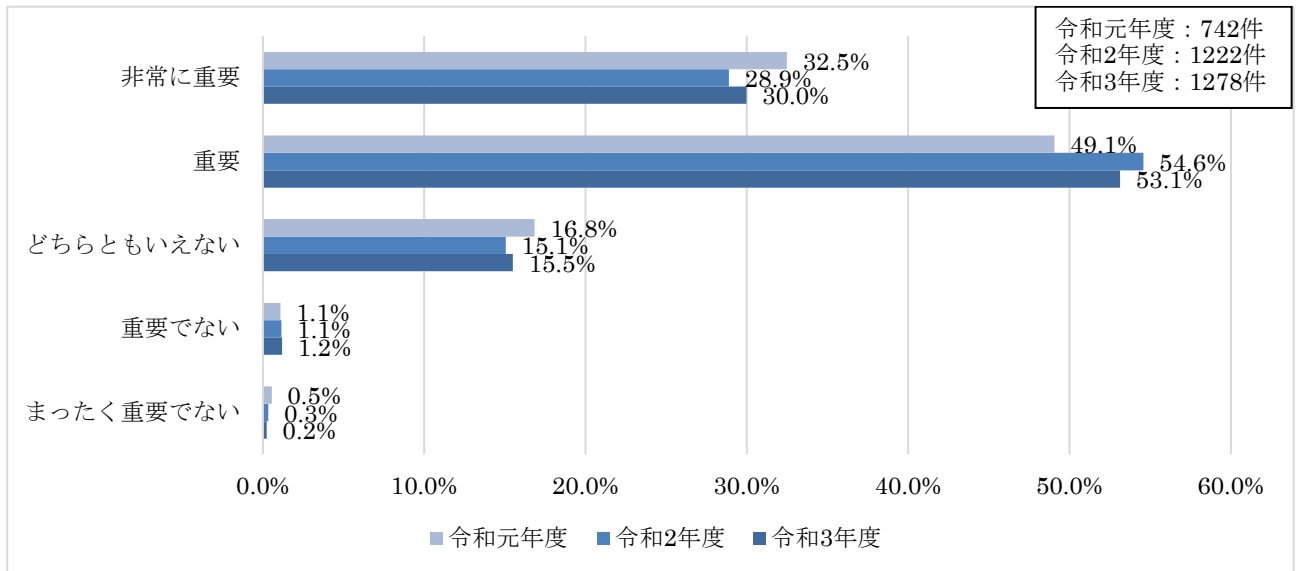
③ 管理職の意識改革を行う

- *管理職の意識改革については、「重要」が最も多く 44.7%、次いで「非常に重要」が 40.4%であり、約 85%の回答者が「管理職の意識改革」が「重要」または「非常に重要」と考えていることが示された。
- *令和元年度の調査結果から、「管理職の意識改革」が「重要」または「非常に重要」とする回答率が約 85%で推移し、「重要」「非常に重要」間で増減はあるものの、大きな変化は認められなかった。



④ 管理職以外の職員の意識改革を行う

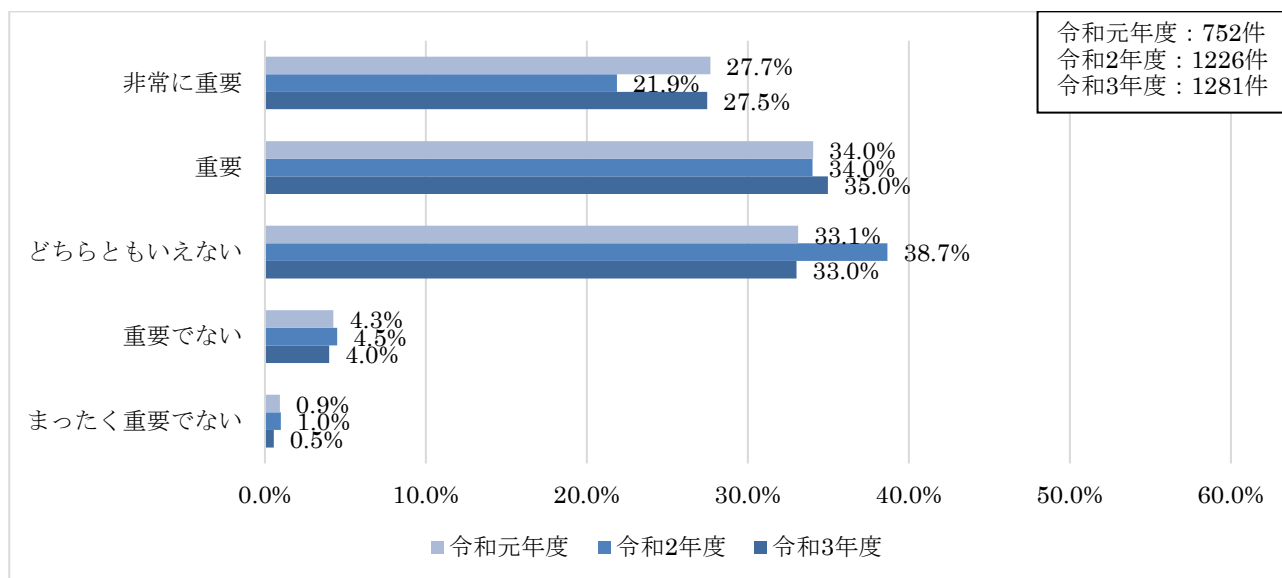
- *管理職以外の意識改革については、「重要」が最も多く 53.1%、次いで「非常に重要」が 30.0%であり、約 80%の回答者が「管理職以外の意識改革」も「重要」または「非常に重要」と考えていることが示された。
- *令和元年度の調査結果から、「管理職以外の意識改革」が「重要」または「非常に重要」とする回答率が約 80%で推移し、「重要」「非常に重要」間で増減はあるものの、大きな変化は認められなかった。



⑤ 仕事の量を減らす

* 「仕事量を減らす」については、「重要」が 35%で最も多く回答されたものの、次いで「どちらともいえない」が 33.0%で「非常に重要」の 27.5%を上回る回答であった。

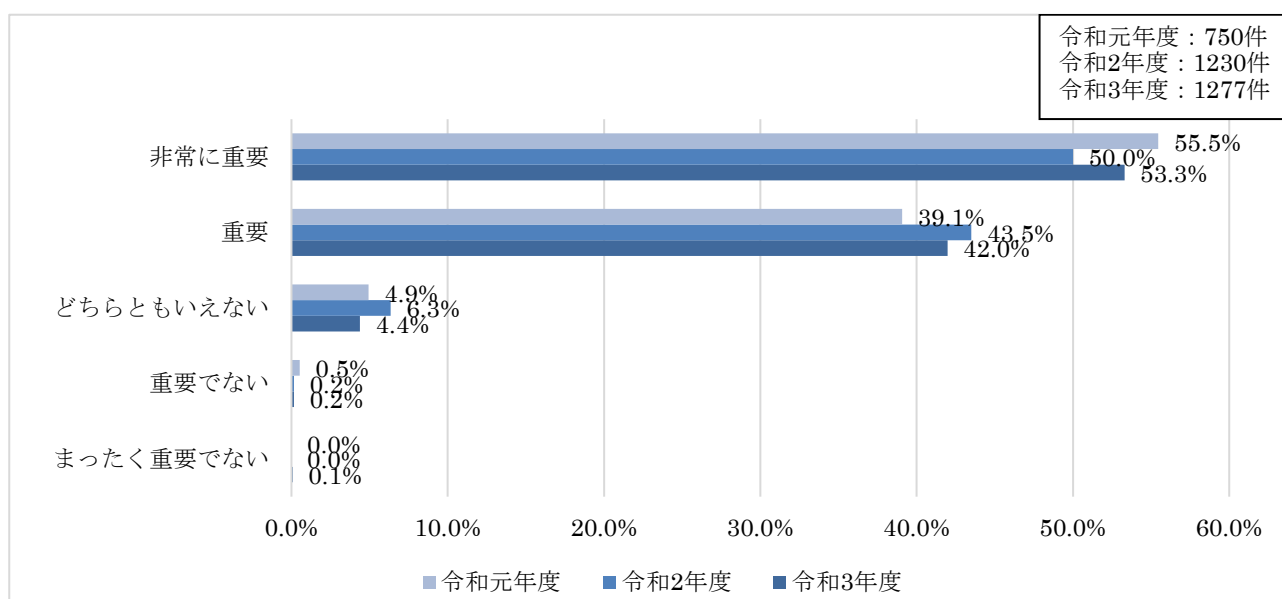
* 「仕事量を減らす」質問に関しては、約 60%の回答者が「重要」および「非常に重要」と考えているものの、「仕事量」という概念において、個人差が生じるため、約 30%が「どちらともいえない」と回答しているものと考えられた。



⑥ 無駄な業務・作業をなくす

* 「無駄な業務・作業をなくす」に関しては、「非常に重要」が 53.3%で最も多く、次いで 42%が「重要」と回答しており、約 95%の回答者が「無駄な業務・作業の削減」が「非常に重要」および「重要」であると考えていることが示された。

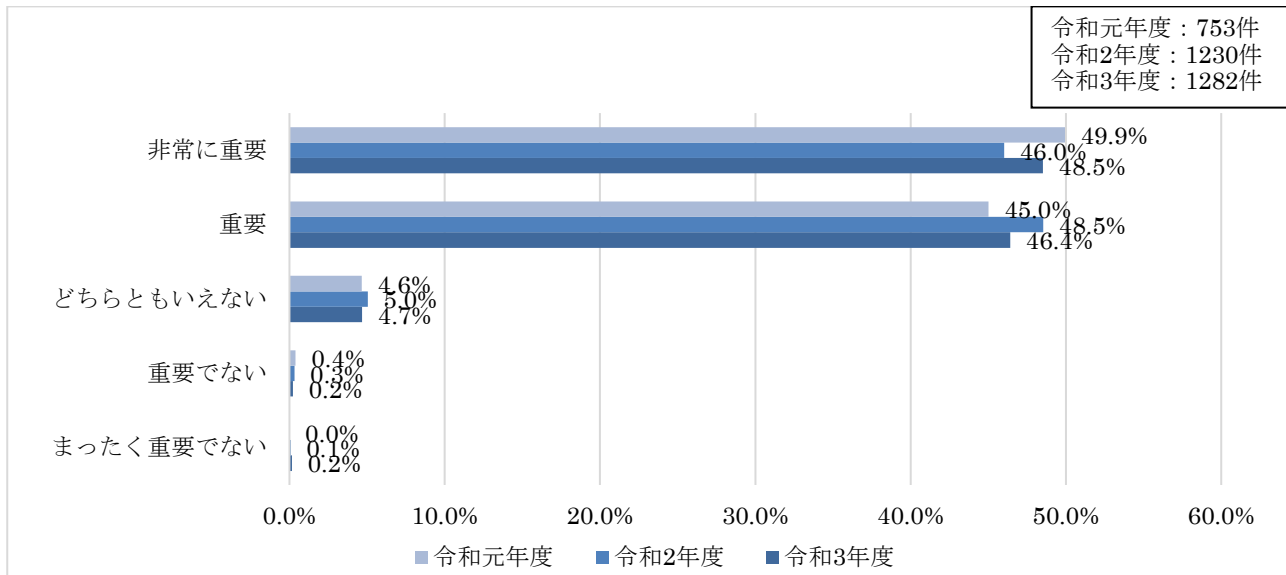
* 令和元年度の調査からも、約 95%が「無駄な業務・作業の削減」が「非常に重要」および「重要」であると回答しており、削減すべき「無駄な業務・作業」の調査の必要性が示された。



⑦ 効率良く仕事するよう工夫する

* 「効率良く仕事するよう工夫する」に関しては、「非常に重要」が48.5%で最も多く、次いで46.4%が「重要」と回答しており、約95%の回答者が「効率良く仕事するよう工夫する」が「非常に重要」および「重要」であると考えていることが示された。

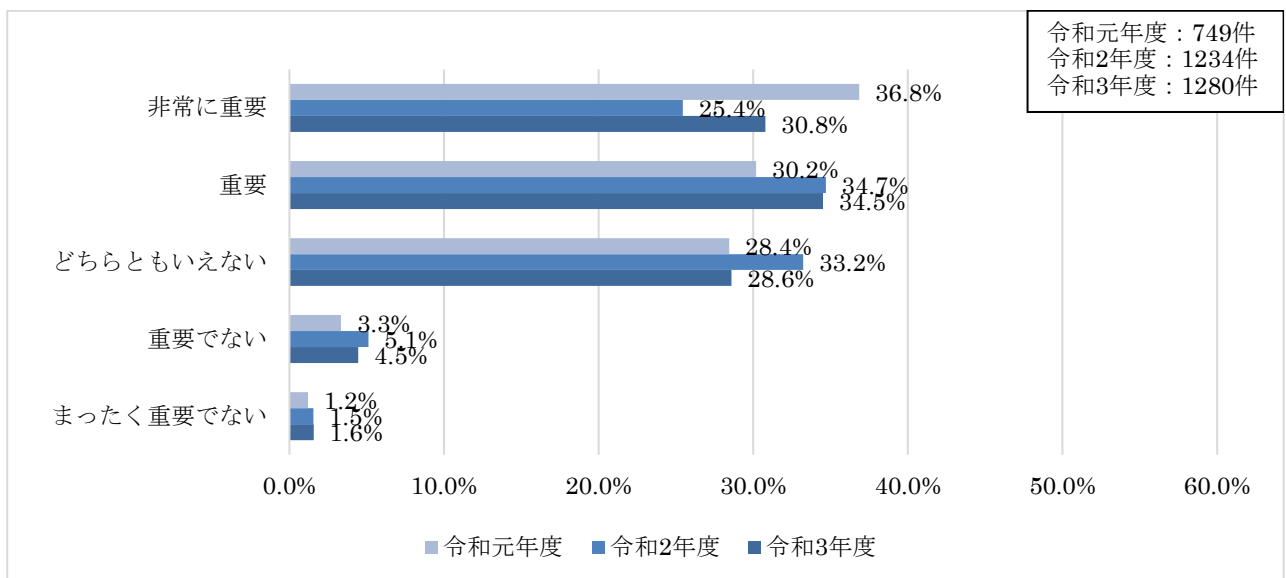
* 令和元年度の調査からも、約95%が「効率良く仕事するよう工夫する」が「非常に重要」および「重要」であると回答しており、各部署における効率良く仕事するよう工夫する必要性が示された。



⑧ 職員を増やす

* 「職員を増やす」に関しては、「重要」が最も多く34.5%、次いで30.8%が「非常に重要」と回答しており、約65%が「職員を増やす」ことがワークライフバランスの取り組みの一つとして「重要」および「非常に重要」であると回答していることが示された。

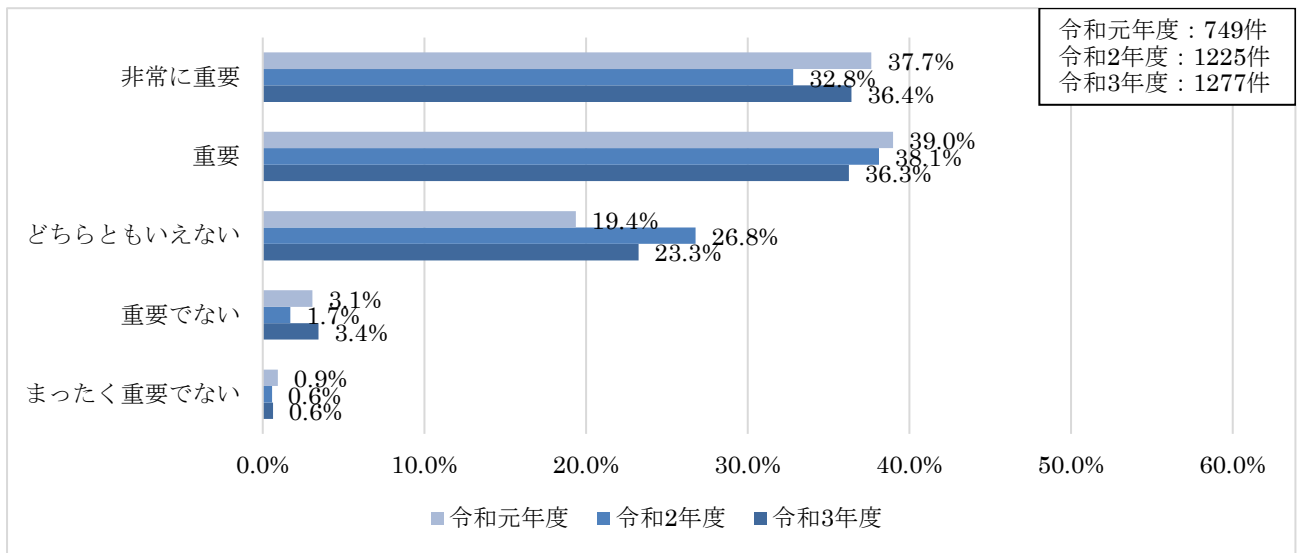
* 一方、「どちらともいえない」とする回答が28.6%あり、「職員を増やす」については、部署ごとおよび時期的な要件も考慮する必要があると思われる。



⑨ 給料を上げる

* 「給料を上げること」については、「非常に重要」が最も多く 36.4%、ほぼ同率で 36.3%が「重要」と回答しており、約 70%が「給料を上げること」ことがワークライフバランスの取り組みの一つとして「非常に重要」および「重要」であると回答していることが示された。

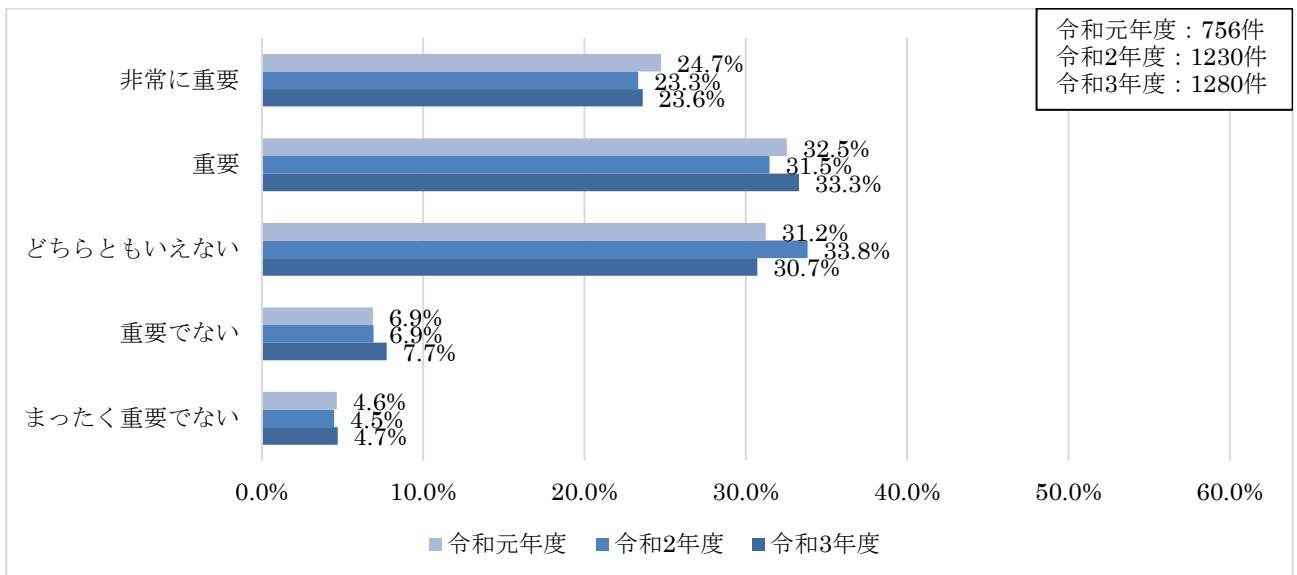
* 一方、「どちらともいえない」とする回答が 23.3%あり、「給料を上げること」のみがワークライフバランスの実現に向けた取り組みとして必ずしも重要とは考えていない意見も多数存在することが示された。



⑩ ノー残業デーを徹底する

* 「ノー残業デーを徹底する」については、「重要」が最も多く 33.3%、次いで「どちらともいえない」が 30.7%であった。回答者の約 55%が、「ノー残業デーの徹底」がワークライフバランスの取り組みの一つとして「非常に重要」および「重要」であると回答していることが示された。

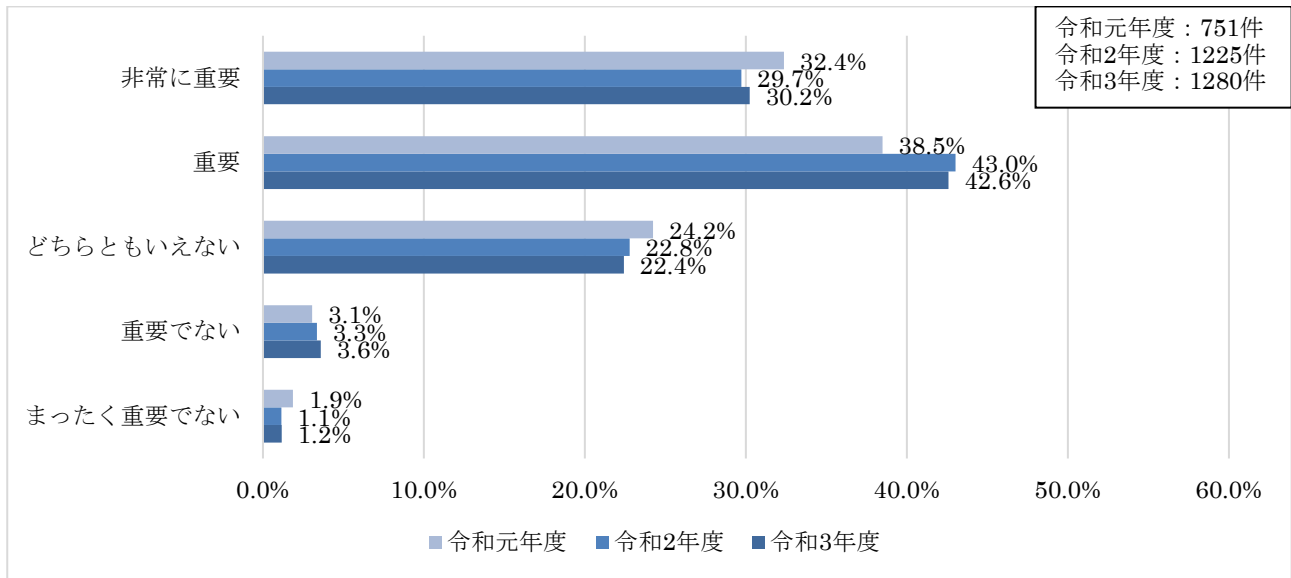
* 本質問に対し、「どちらともいえない」とする回答が 30.7%であったが、業務内容により部署ごとおよび時期的な要件により、「ノー残業デーの徹底」がワークライフバランスの実現に向けた取り組みとして必ずしも有効とは考えていない意見も存在することが示された。



⑪福利厚生を充実する

* 「福利厚生の充実」については、「重要」が最も多く 42.6%、次いで「非常に重要」が 30.2%であり、約 70%の回答者が、ワークライフバランスの取り組みの一つとして「非常に重要」および「重要」と回答していることが示された。

* 令和元年度から開始された調査の結果、「福利厚生の充実」に関する回答率に大きな変化はなく、今後どのような「福利厚生の充実」がワークライフバランスの取り組みとして有用かを検討した方が良いと考えられた。

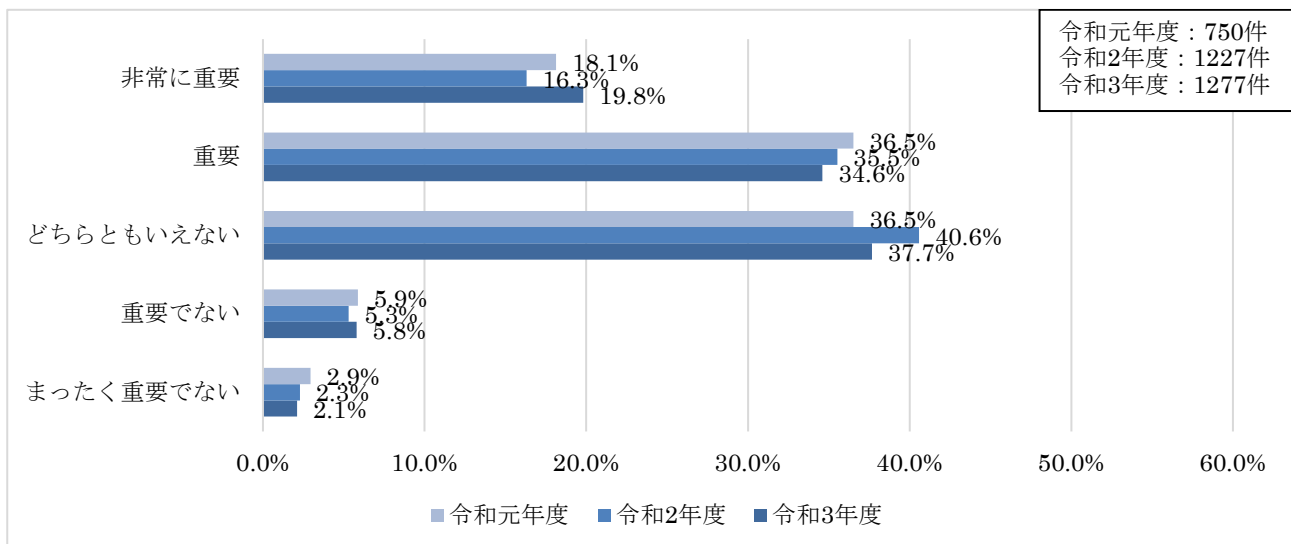


⑫勤務間インターバル（1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに一定時間の継続した休息時間を与える制度）を導入する

* 「勤務間インターバルの導入」については、「どちらともいえない」の回答が最も多く 37.7%であり、次いで「重要が」34.6%であった。

* 回答者の約 55%が「非常に重要」および「重要」と回答していた。

* 「勤務間インターバルの導入」については、業務内容によっては一定時間の継続した休息についてのイメージが付きにくく、部署ごとおよび时期的な要件も考慮し、検討する必要があると思われる。

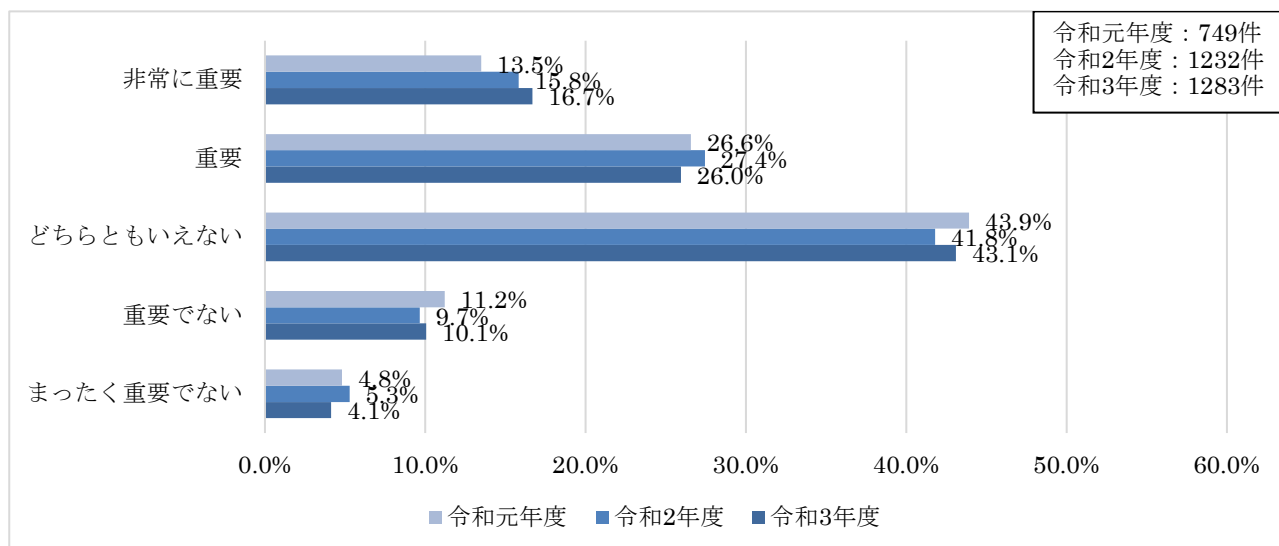


⑬テレワーク（在宅勤務）ができるようにする

*「テレワーク」については、「どちらともいえない」の回答が最も多く 43.1%であり、次いで「重要」が 26.0%であった。

*回答者の約 40%が「非常に重要」および「重要」と回答していた。

*「テレワークの導入」については、職種・業務内容により異なるため、部署ごとの要件も考慮し、検討する必要があると思われる。

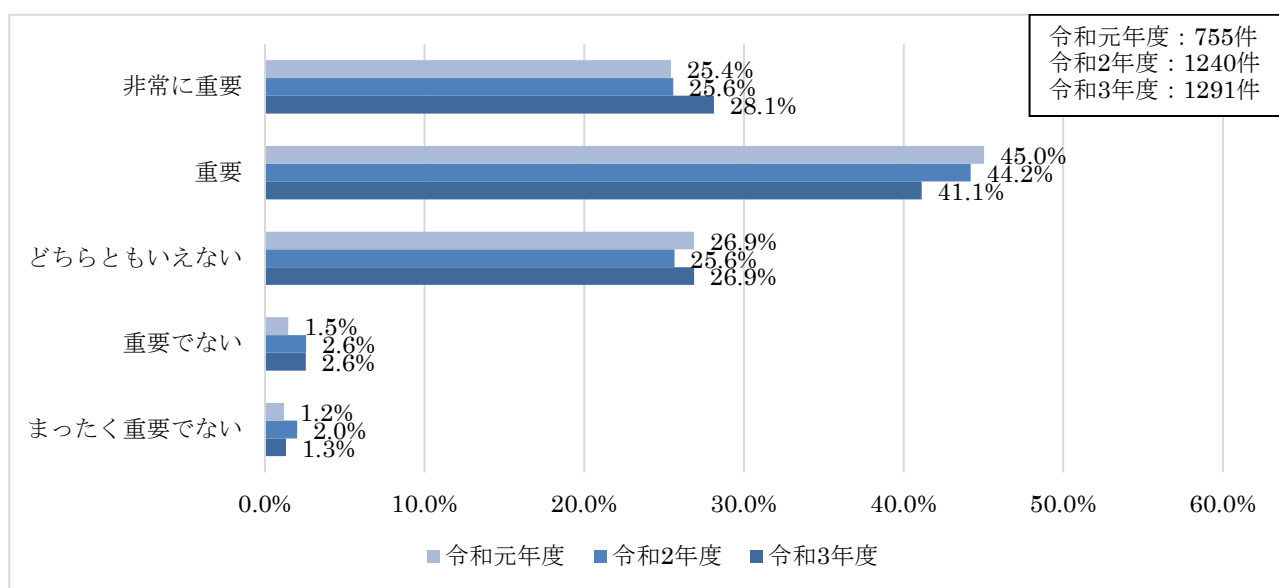


⑭フレックスタイムなどより柔軟な勤務時間設定ができるようにする

*「柔軟な勤務時間設定」については、「重要」が最も多く 41.1%であり、次いで「非常に重要」が 28.1%であった。

*回答者の約 70%が「非常に重要」および「重要」と回答していたが、約 25%は「どちらともいえない」と回答していた。

*勤務時間は職種・業務内容により異なることも考えられ、部署ごとの要件も考慮し、検討する必要があると思われる。



【別紙】令和3年度ワークライフバランスに関するアンケート調査

※学内イントラネットシステム「調査・申請」で実施。

【アンケートフォーム冒頭部】

本学男女共同参画推進室は、女性研究者支援室（平成24年度～26年度）の活動を継承し、男女共同参画及びワークライフバランスの推進を行っております。当室のミッションは、教職員及び学生の誰もが働きやすい環境を整備することです。より良い環境を整備するために当室では、ワークライフバランスに関するアンケート調査を実施しております。ご多忙と存じますが、皆様のご意見をお聞かせいただけますと幸いです。

なお、アンケート調査の結果は集計し、当室のHPやNews Letter等で公表させていただきますが、当室活動の参考とさせていただく以外には使用いたしません。ご多忙のところ大変恐縮ですが、ご協力の程よろしくお願い致します。

【調査期間】令和3年7月1日（木）～7月21日（水）

問1 属性

1-1【職種】教員／職員

1-2【性別】男／女

1-3【勤務形態】常勤／非常勤（フルタイム、パートタイム）

1-4【所属】教育学域／医学域／工学域／生命環境学域／センター・大学院／附属学校／附属病院／事務部

1-5【年齢】20歳代及びそれ未満／30歳代／40歳代／50歳代／60歳代及びそれ以上

1-6【介護】している／していない

問2 あなたのワークライフバランスについてお伺いします。

2-1 あなた自身のワークライフバランス（仕事と家庭）に関する満足度をお答えください。

- （選択肢）
1. 現在の状況は、バランスが悪く、満足していない
 2. 現在の状況は、バランスが少し悪いと感じ、満足とはいえない
 3. どちらともいえない
 4. 現在の状態は、ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している
 5. 現在の状態は、バランスがとてもよく、大変満足している

2-2 あなた自身の状況とあなたの職場環境についてお伺いします。

各項目に対し、当てはまるものをお答えください。

2-2-1 あなたの年次休暇制度等の利用状況をお答えください。

（令和2年4月～令和3年3月）

- （選択肢）
1. 利用なし
 2. 1～2割程度利用
 3. 3～4割程度利用

4. 5～6割程度利用
5. 7～8割程度利用
6. 9～10割程度利用

2-2-2 あなたが17時以降の会議に出席する頻度を教えてください。

(令和2年4月～令和3年3月)

- (選択肢) 1. ない(週1回未満を含む)
2. 週1回程度
 3. 週2～3回程度
 4. 週4～5回程度

2-2-3 あなたの職場は男女ともに育児休業や介護休業を取得しやすい環境ですか。

- (選択肢) 1. そう思う
2. どちらかというと思う
 3. どちらかというと思わない
 4. そのように思わない

2-2-4 ご家族の方と同居している方への質問です。

あなたのご家庭の家事の量を10と仮定した場合、あなた個人が担っている家事の量の割合を教えてください。

- (選択肢) 1. あなた0：その他家族10
2. あなた1～2：その他家族8～9
 3. あなた3～4：その他家族6～7
 4. あなた5～6：その他家族4～5
 5. あなた7～8：その他家族2～3
 6. あなた9～10：その他家族0～1

2-2-5 ご家族の方と同居している方で、育児をされている方への質問です。

あなたのご家庭の育児を10と仮定した場合、あなた個人が担っている育児の割合を教えてください。

- (選択肢) 1. あなた0：その他家族10
2. あなた1～2：その他家族8～9
 3. あなた3～4：その他家族6～7
 4. あなた5～6：その他家族4～5
 5. あなた7～8：その他家族2～3
 6. あなた9～10：その他家族0～1

問3 ワークライフバランスの実現のために必要と考えられる取組についてお伺いします。

3-1 ワークライフバランスの実現には、大学による取組として、どのような取組が必要だと思いますか。以下のそれぞれの取組の重要性について、あなたの考えに近いものを選んでください。

(選択肢) 1. 非常に重要

2. 重要

3. どちらともいえない

4. 重要でない

5. まったく重要でない

- 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
- 15 その他（)

以上です。ご協力を頂きありがとうございました。