

2020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

2020年8月12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が発足して6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：2020年7月1日（水）～7月22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）2,995人

回収率：42.57%（1275名）（前年比：15.82%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>

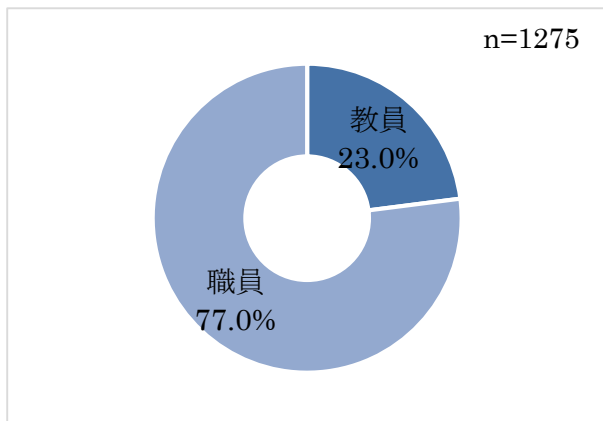
(3) ワークライフバランスの実現に必要な取組について

<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>

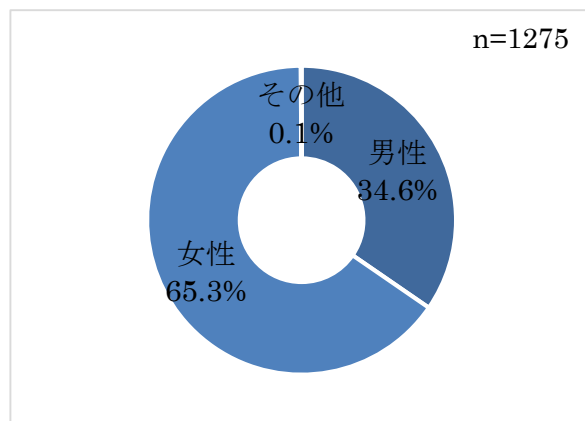
3. 結果

(1) 回答者について

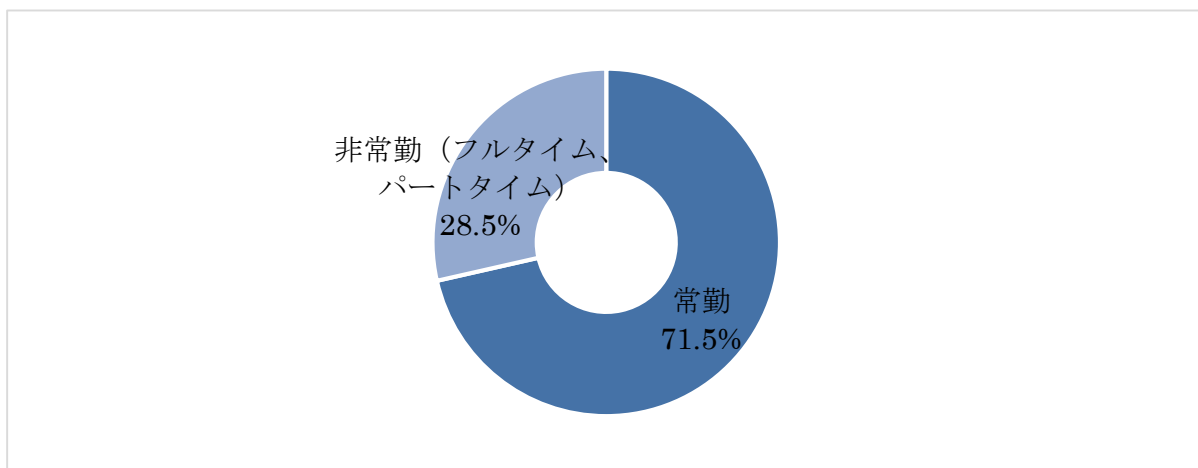
①職種



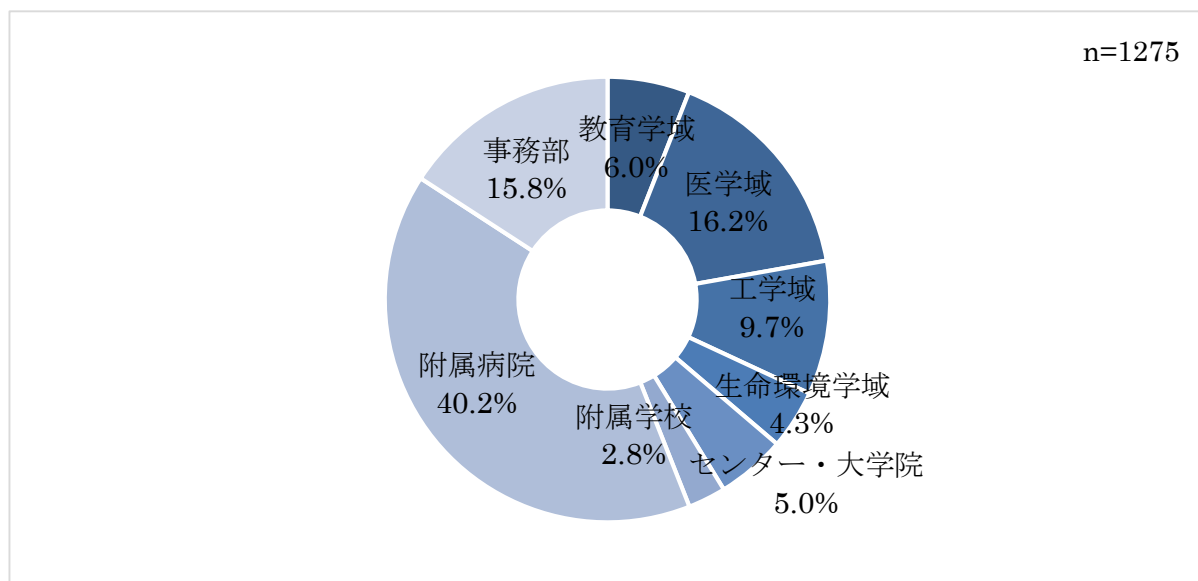
②性別



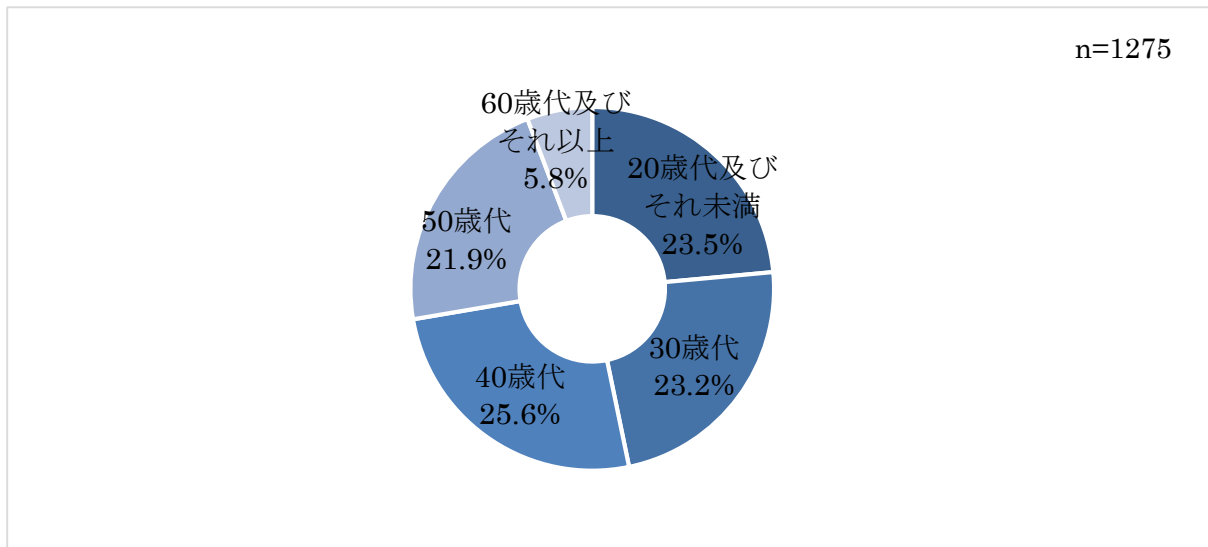
③勤務形態



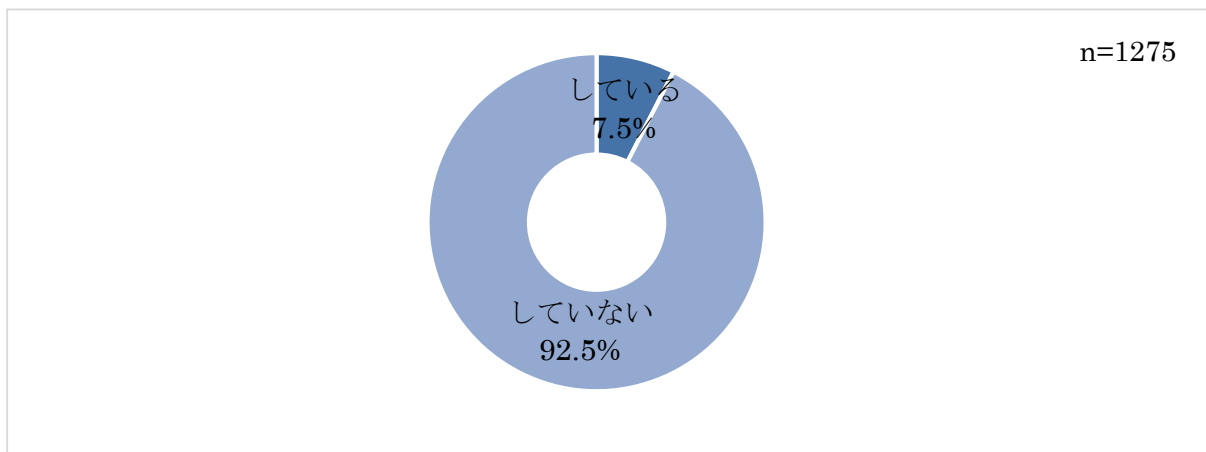
④所属



⑤年齢

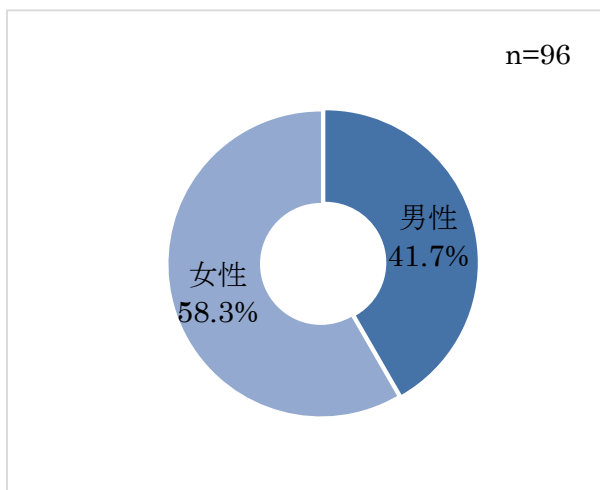


⑥介護の有無

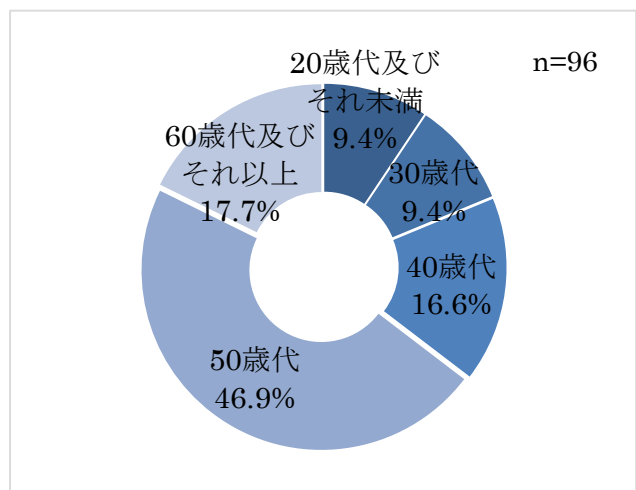


→ 「している」と答えた方の属性

・性別

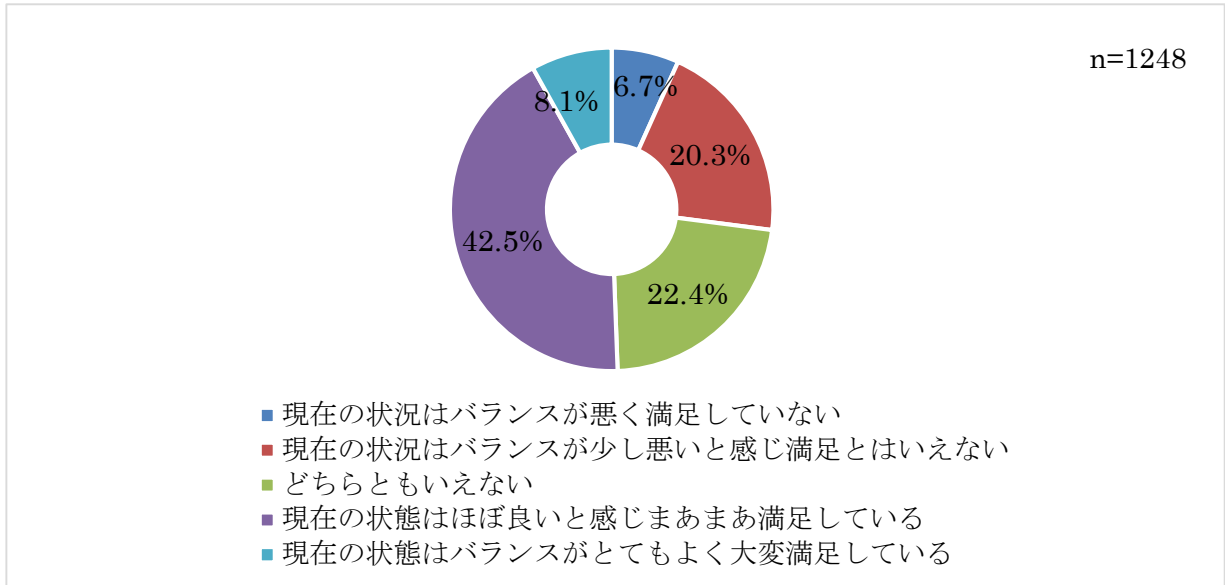


・年齢



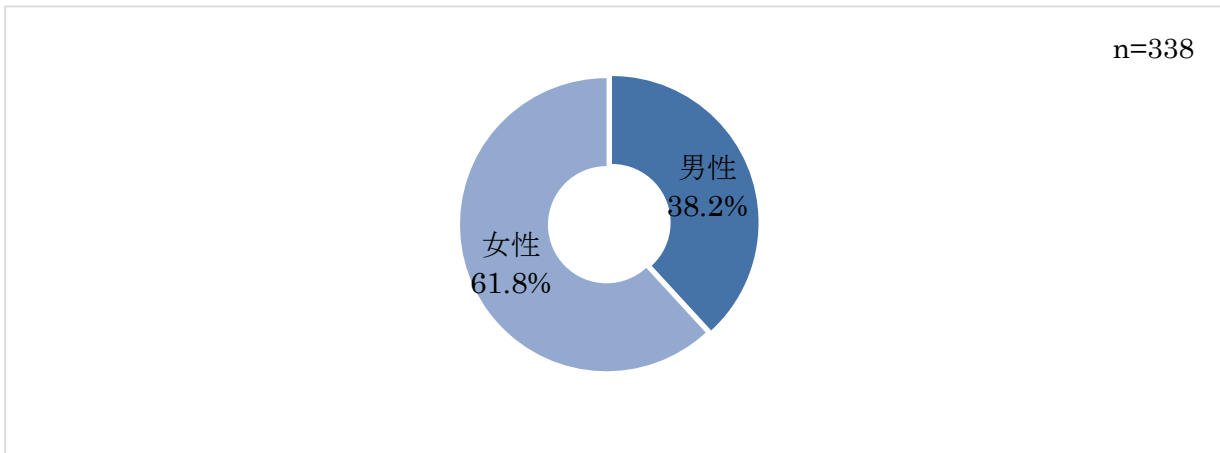
(2) ワークライフバランスについて

①自身のワークライフバランスに対する満足度

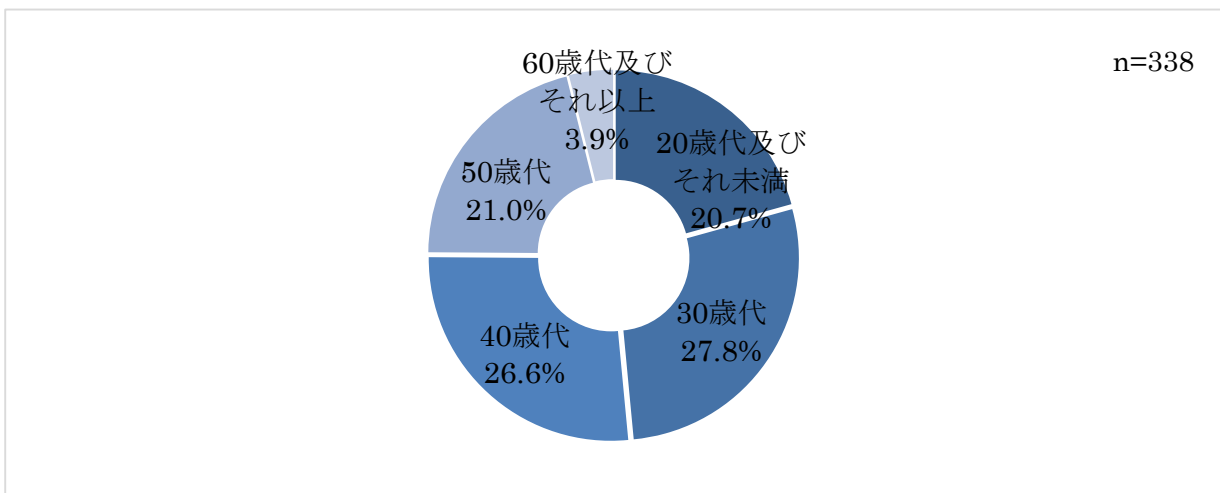


→ 「バランスが少し悪い」「バランスが悪い」と答えた方の属性

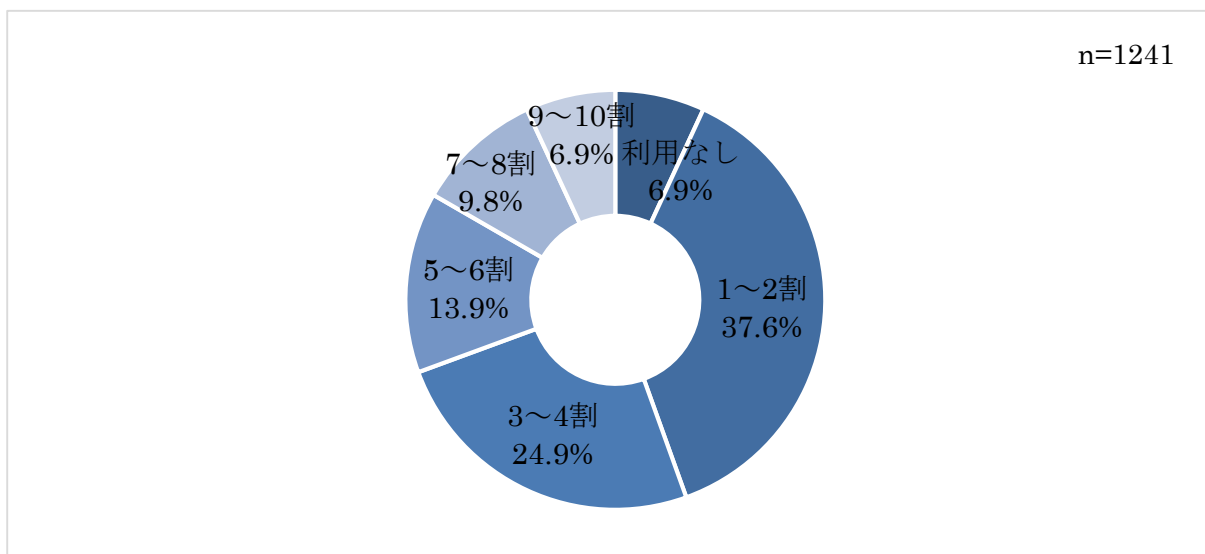
・性別



・年齢

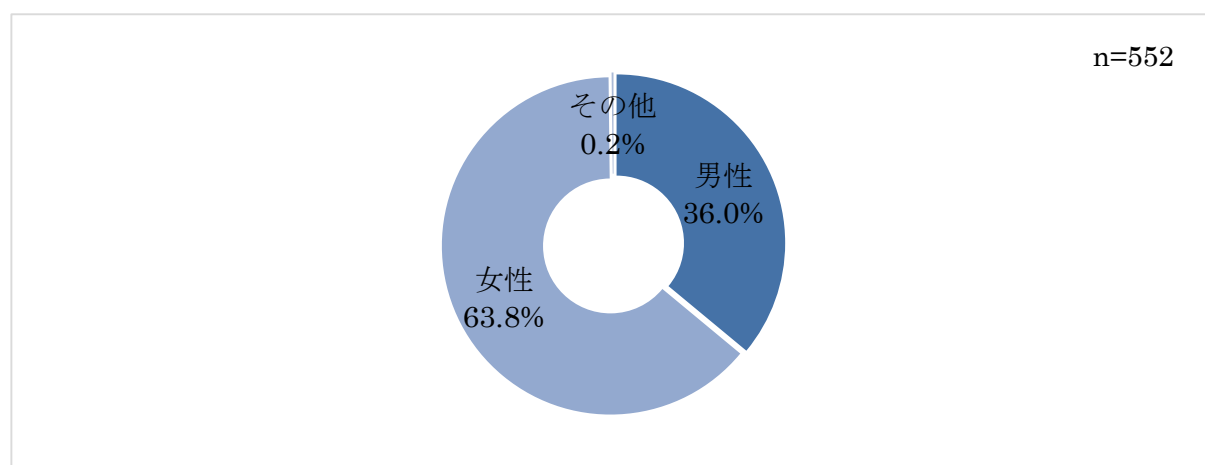


②年次休暇制度の利用状況

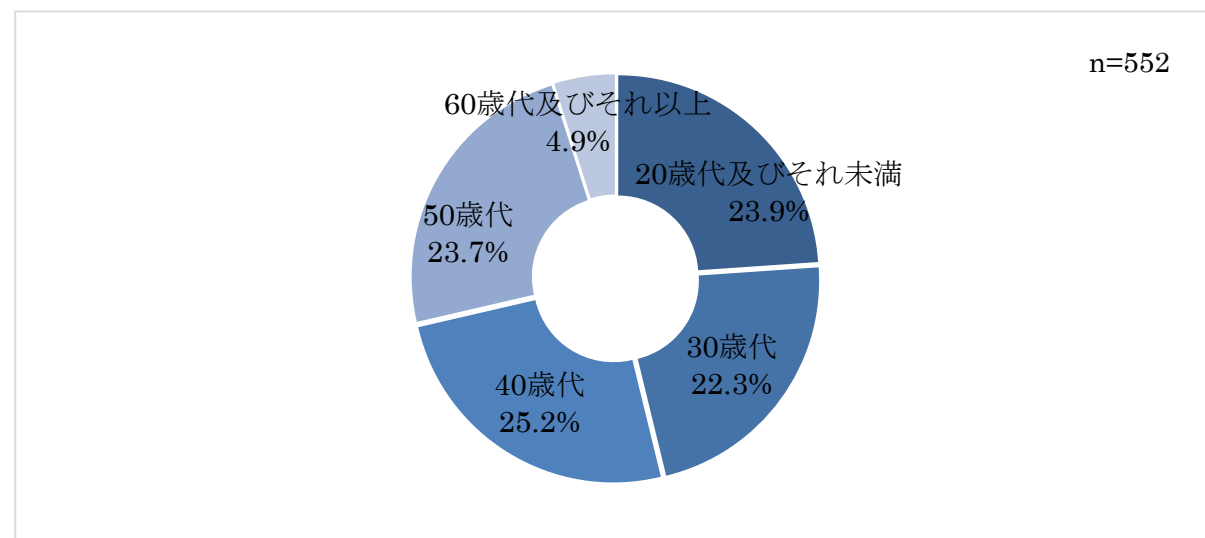


→ 「利用なし」「1~2割程度利用」と答えた方の属性

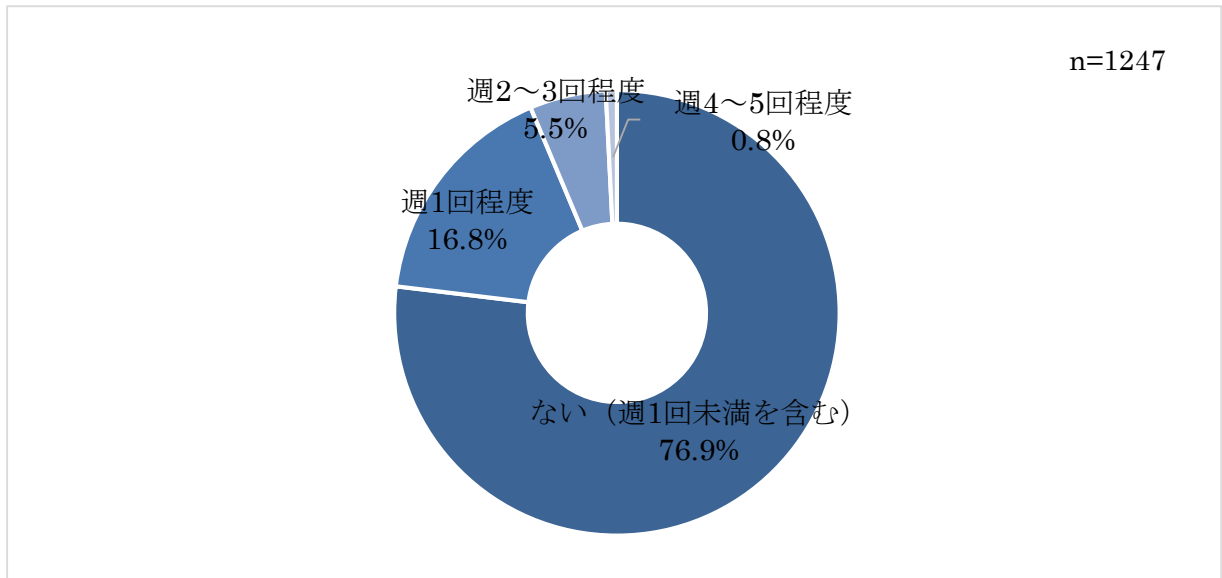
・性別



・年齢

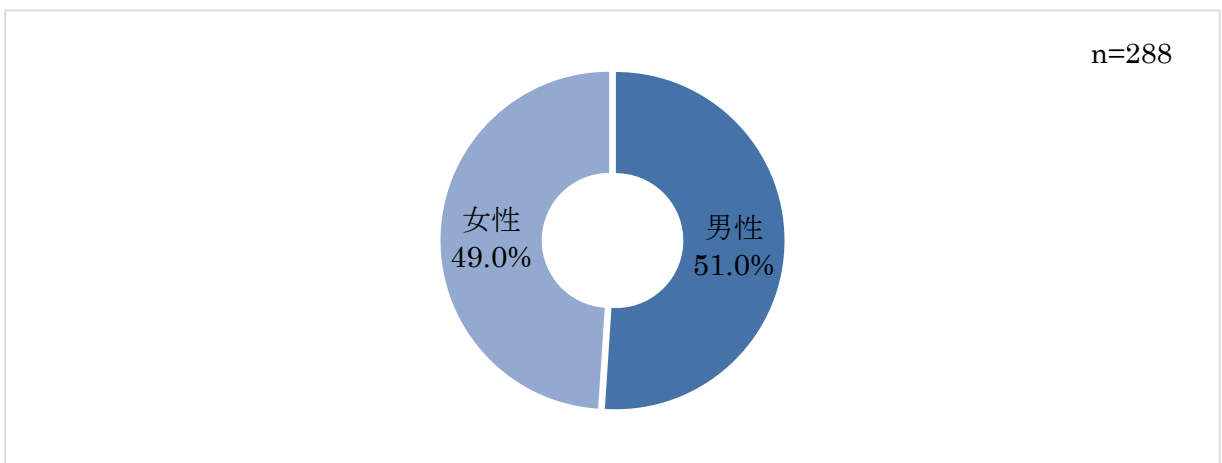


③17時以降の会議の出席頻度

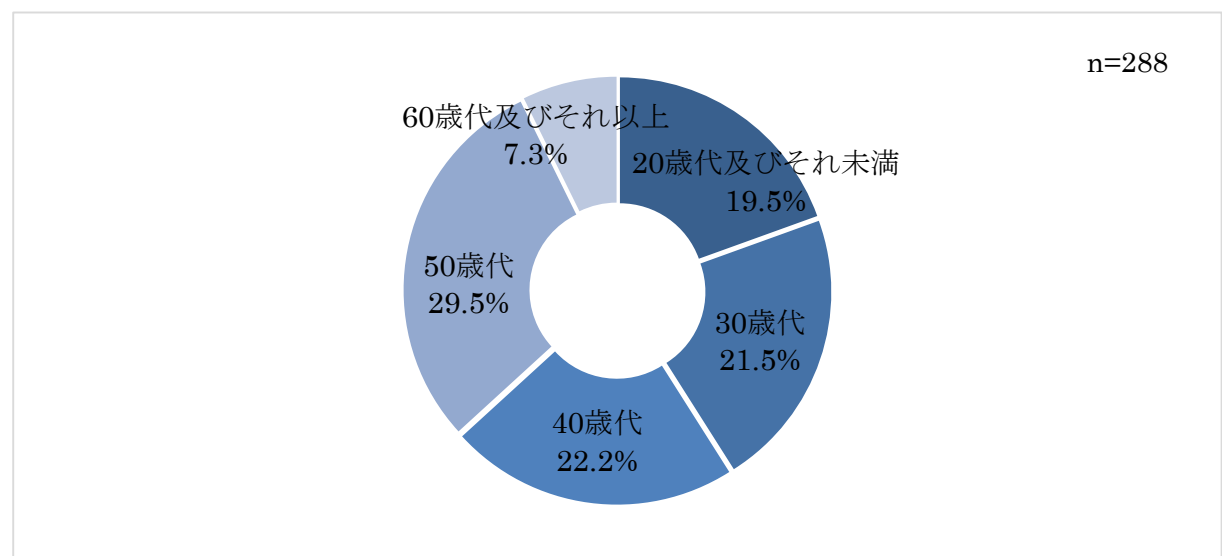


→ 「週1回程度」「週2～3回程度」「週4～5回程度」と答えた方の属性

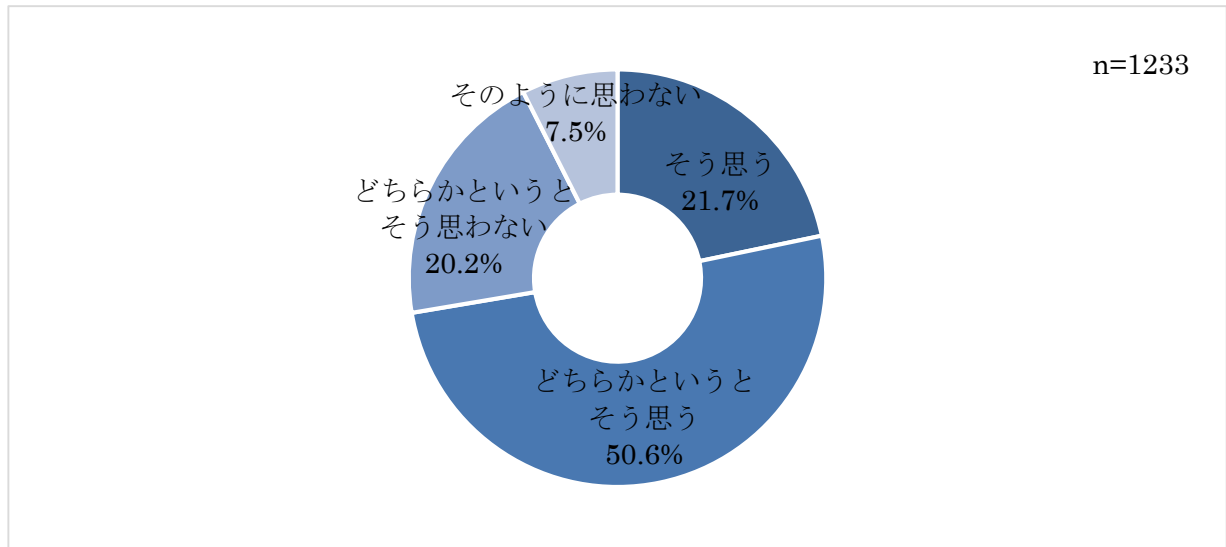
・性別



・年齢

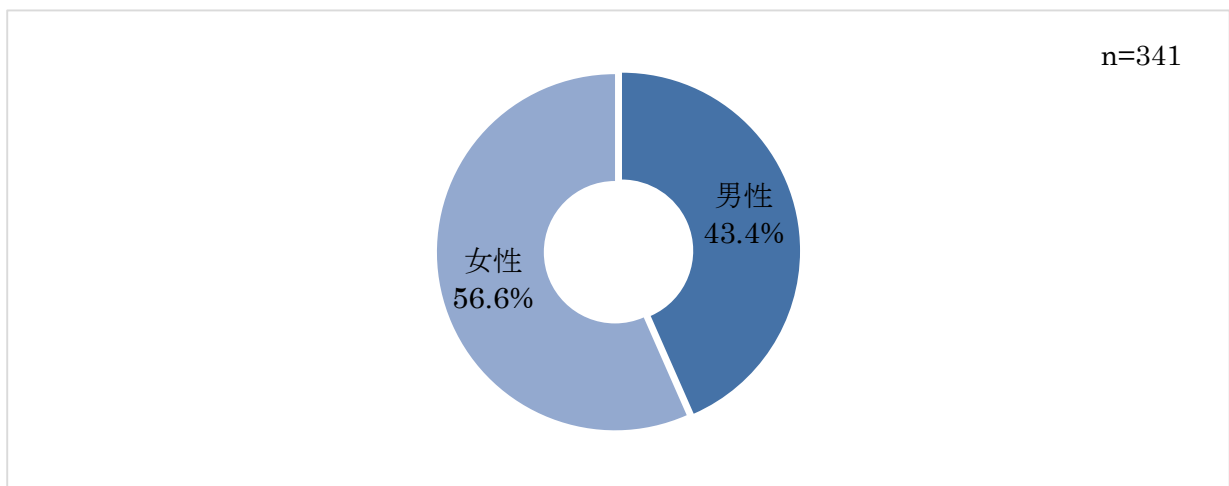


④育児休業や介護休業の取得のしやすさ

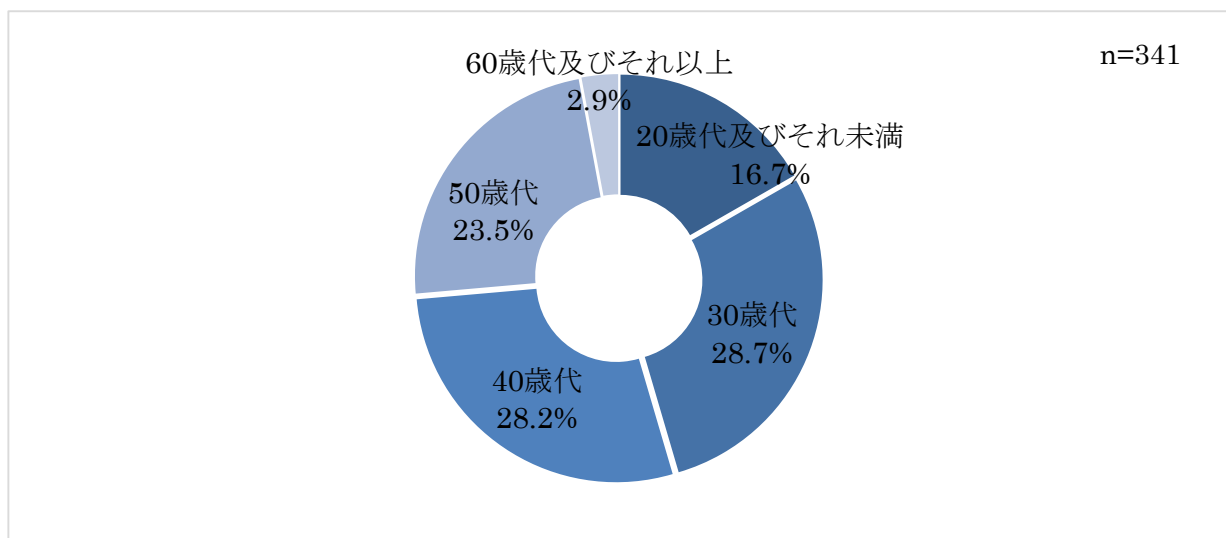


→「どちらかというと思わない」「取得しやすいと思わない」と答えた方の属性

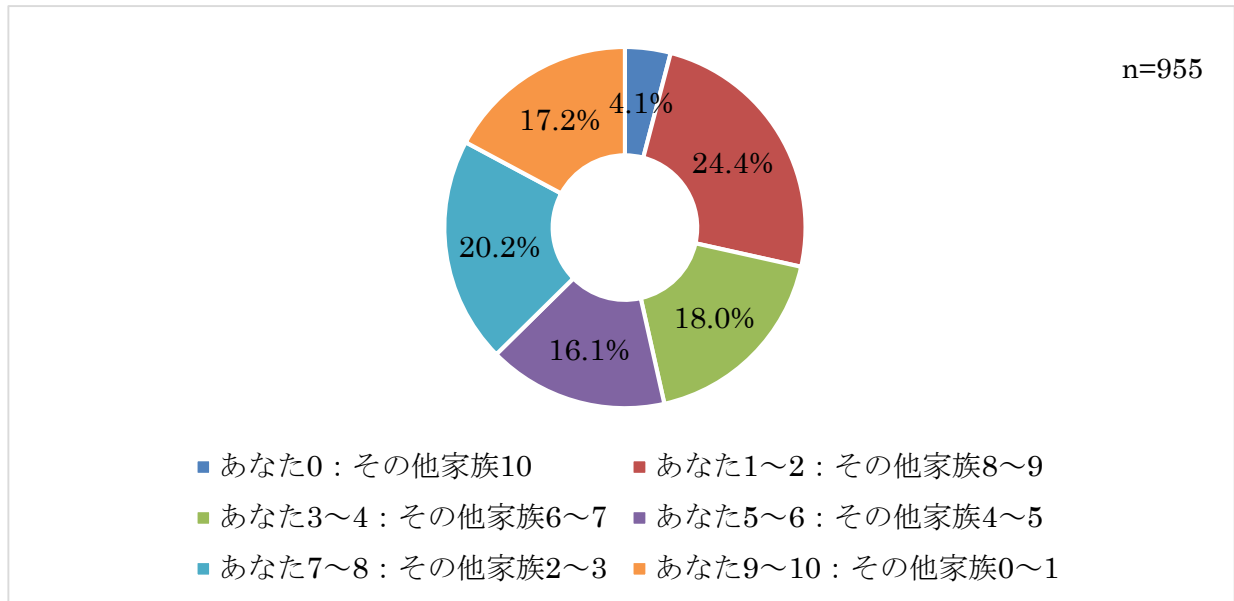
・性別



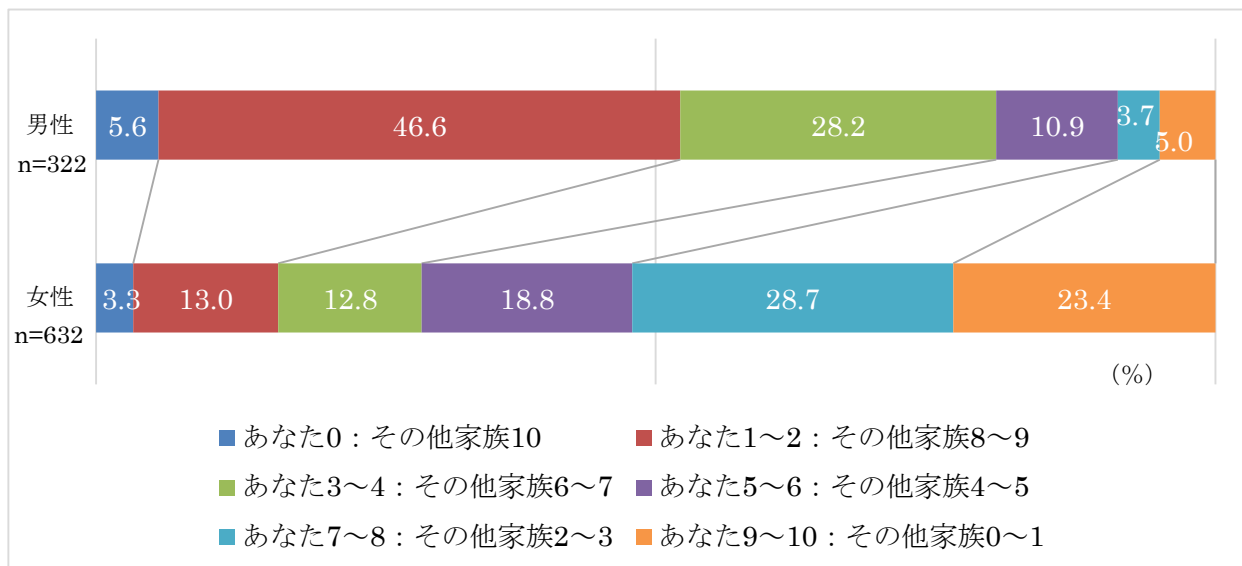
・年齢



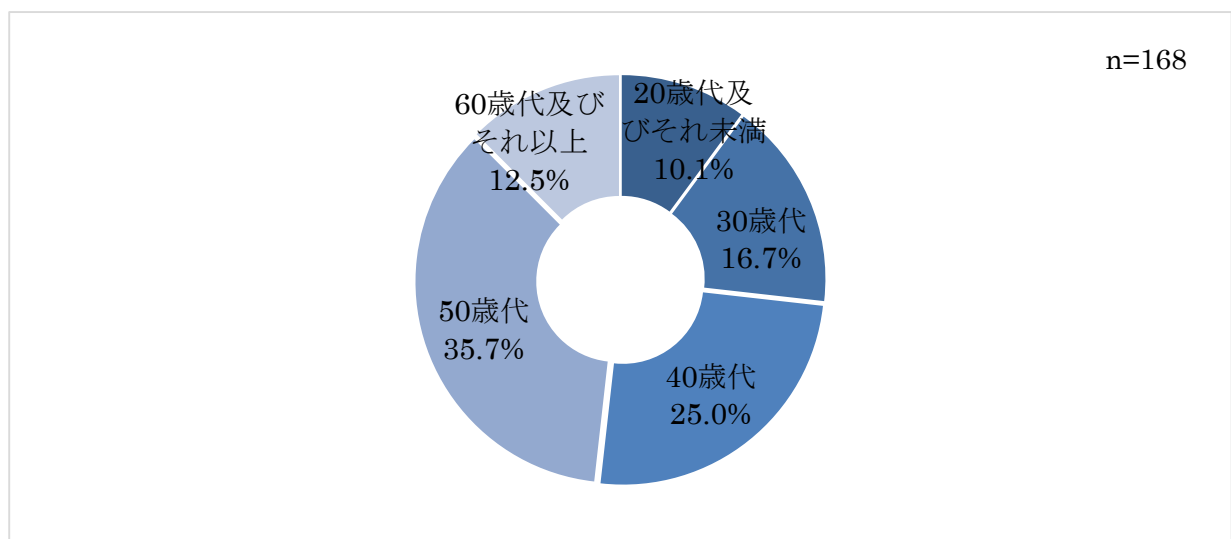
⑤自身が担う家事の量の割合（家族と同居している方のみ）



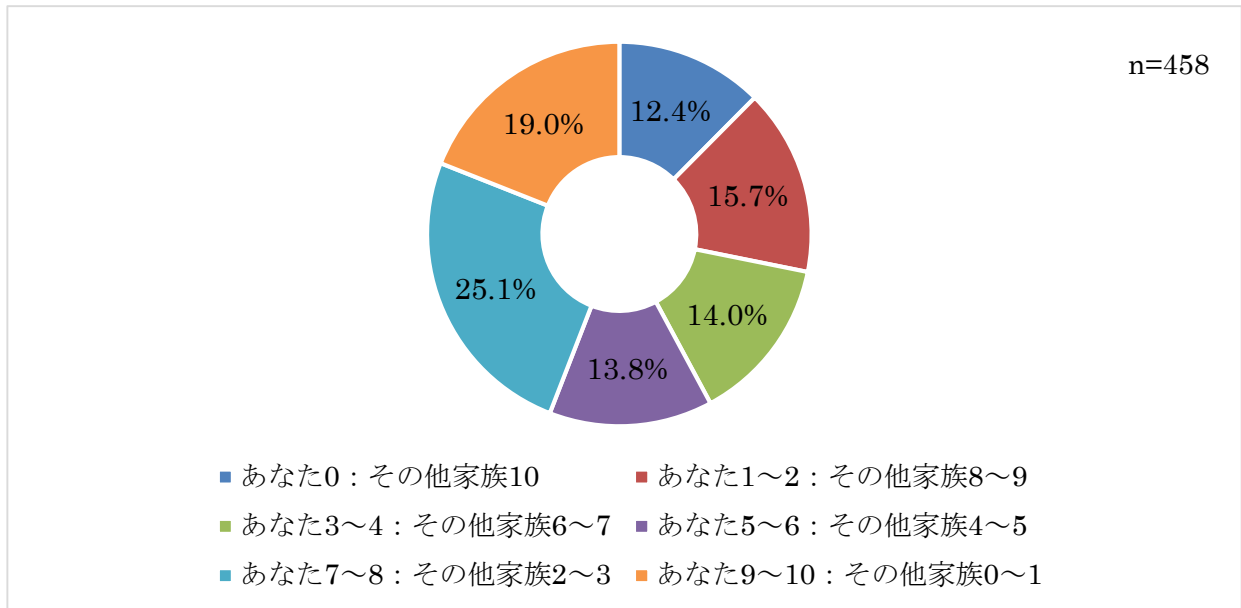
→男性と女性での比較（家事）



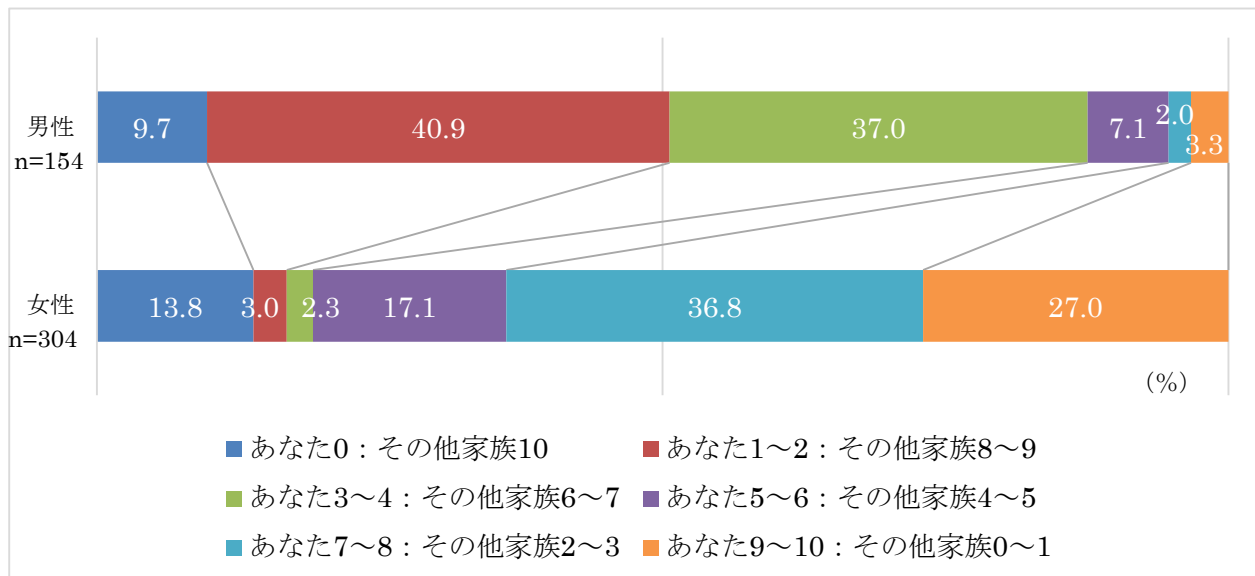
→「あなた0：その他家族10」「あなた1～2：その他家族8～9」と答えた男性の年齢（家事）



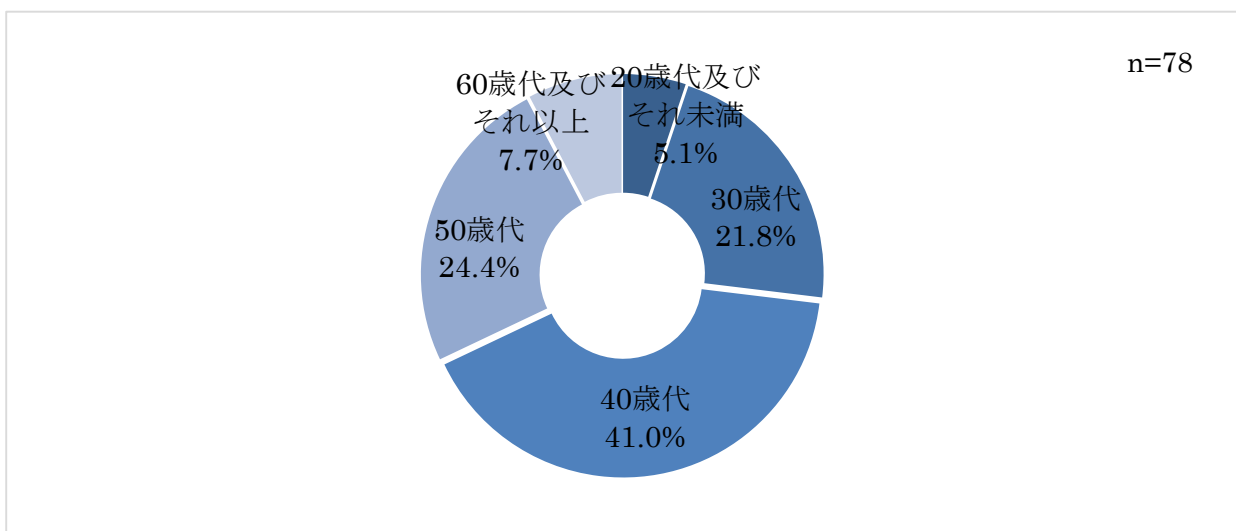
⑥自身が担う育児の割合（育児をしている方のみ）



→男性と女性での比較（育児）

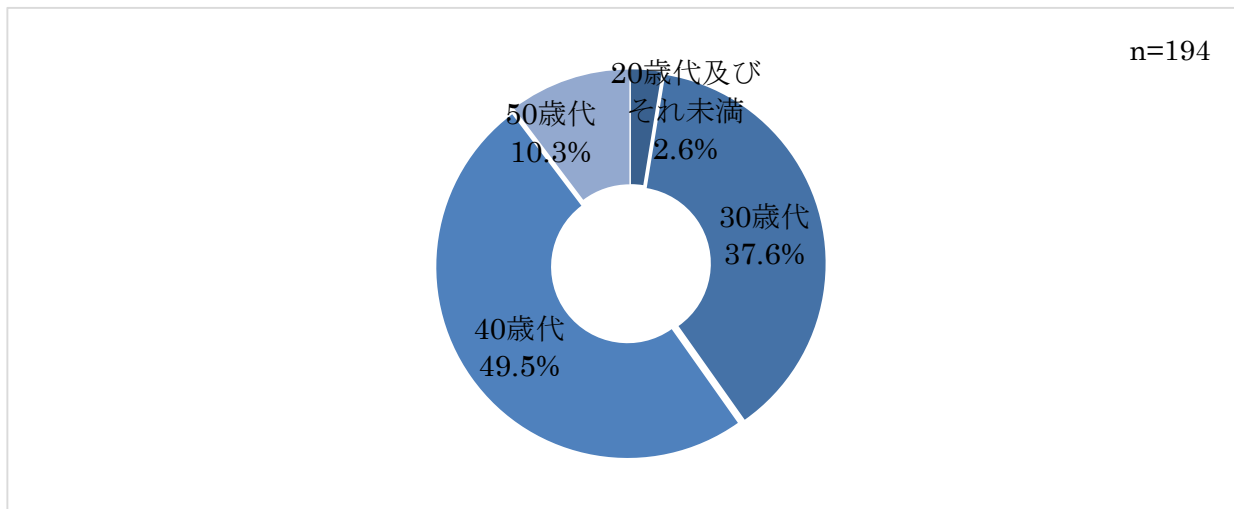


→「あなた0：その他家族10」「あなた1～2：その他家族8～9」と答えた男性の年齢（育児）

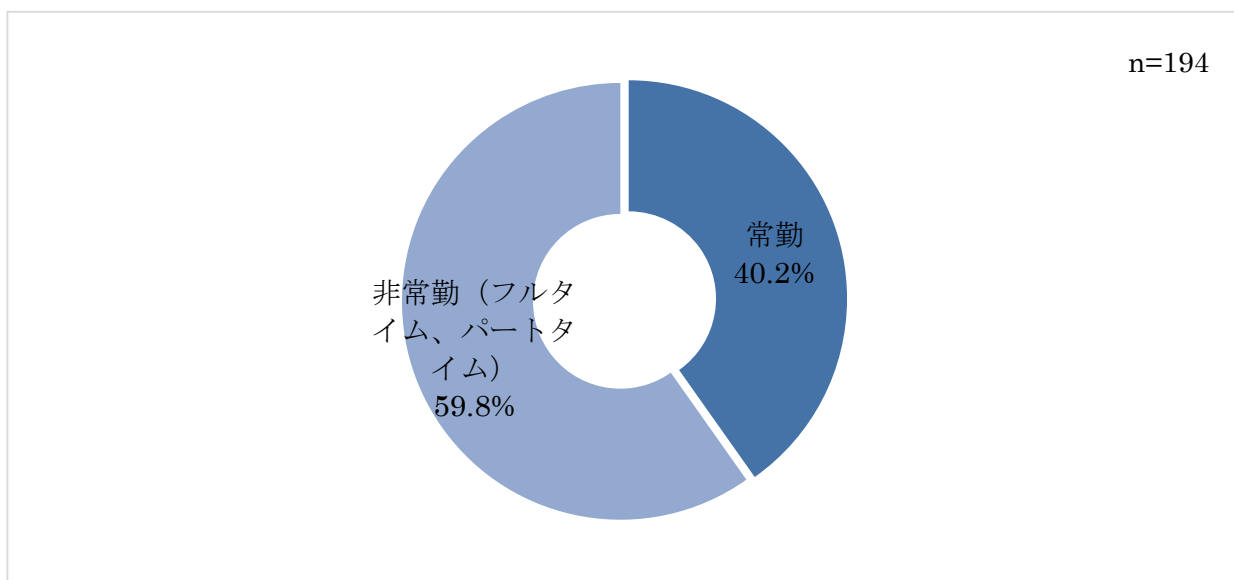


→ 「あなた 7～8：その他家族 2～3」「あなた 9～10：その他家族 0～1」と答えた女性の属性
(育児)

・年齢



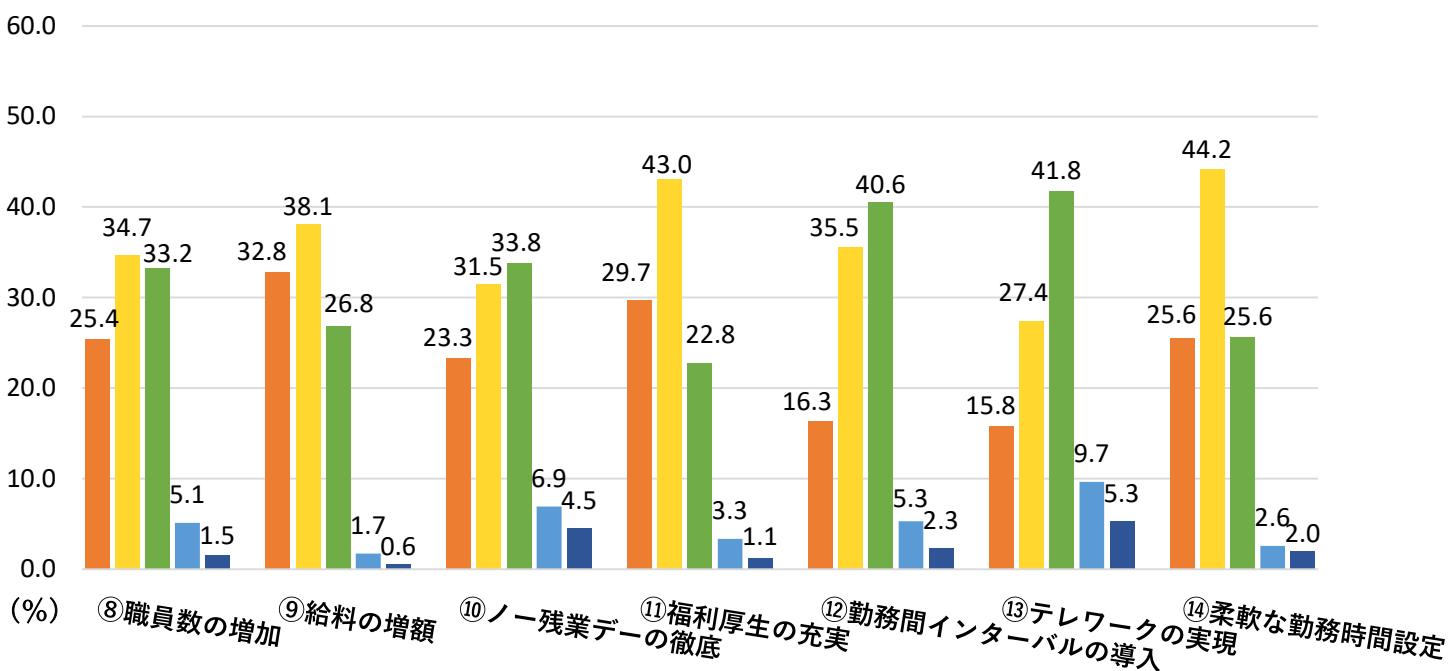
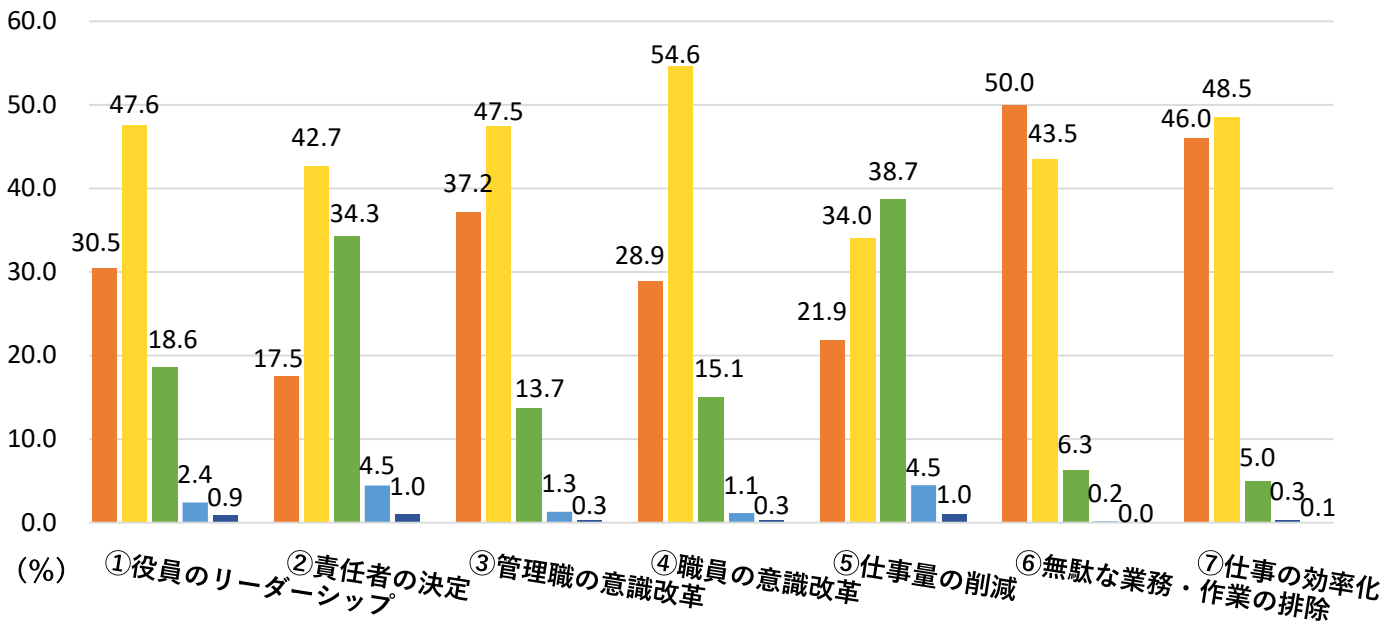
・勤務形態



(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



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 20.3%、「バランスが悪く、満足していない」と答えた割合は 6.7%である。
- ② 年次休暇制度の利用状況については、6.9%が「利用なし」、37.6%が「1～2 割程度利用」といった状況にある。
- 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 16.8%、「週 2～3 回程度」と答えた割合は 5.5%、「週 4～5 回程度」と答えた割合は 0.8%である。
- ④ 育児休業や介護休業について、72.3%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、27.7%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。
- 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 52.2%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 52.0%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、50 歳代 35.7%、40 歳代 25.0%、30 歳代 16.7%、60 歳代及びそれ以上 12.5%、20 歳代及びそれ未満 10.1%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 50.6%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 63.8%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。しかし、「あなた 0：その他家族 10」と答えた割合では、男性 9.7%に比べ、女性 13.8%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、40 歳代 41.0%、50 歳代 24.4%、30 歳代 21.8%、60 歳代及びそれ以上 7.7%、20 歳代及びそれ未満 5.1%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 49.5%、30 歳代 37.6%、50 歳代 10.3%、20 歳代及びそれ未満 2.6%の順であり、勤務形態は常勤 40.2%に対して、非常勤（フルタイム、パートタイム）59.8%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」94.5%であった。次いで「⑥無駄な業務・作業をなくす」93.5%、「③管理職の意識改革を行う」84.7%、「④管理職以外の職員の意識改革を行う」83.5%、「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」78.1%、「⑩福利厚生を充実する」72.7%、「⑨給料を上げる」70.9%、「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」69.8%、「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」60.2%、「⑧職員を増やす」60.1%、「⑤仕事の量を減らす」55.9%、「⑩ノー残業デーを徹底する」54.8%、「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」51.8%、「⑬テレワーク(在宅勤務)ができるようにする」43.2%の順であった。

以上

【別紙】2020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Newsletter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】2020年7月1日（水）～7月22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。

（2019年4月～2020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。

(2019 年 4 月～2020 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。