

国立大学法人静岡大学ワークライフバランスと労働環境改善に関する意識調査

本学は、平成 27 年「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）の施行を受け、行動計画を策定いたしました。行動計画の効果的な実施のために、本学構成員のワークライフバランスと労働環境改善に関する意識調査を、平成 30 年 2 月に実施いたしました。

個人情報に配慮し、その一部の集計結果を公表いたします。

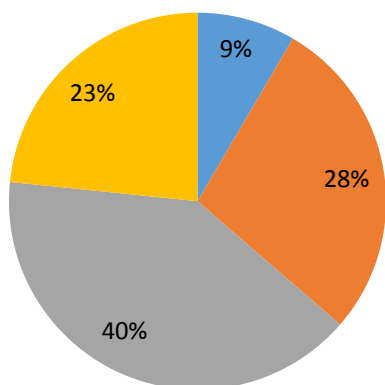
【男性教職員の育児休業の取得に関する意識】

Q. 本学は、男性が育児休業を取得しやすい環境にあると思いますか。

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
全学	39	129	186	108
静岡・島田・藤枝	28	104	138	69
教員	7	37	62	38
男性	3	27	47	34
女性	4	10	15	4
事務職員	19	53	62	23
男性	11	15	26	13
女性	8	37	36	10
浜松	11	25	48	39
教員	4	15	25	24
男性	4	15	20	23
女性	0	0	5	1
事務職員	6	10	20	9
男性	2	4	8	5
女性	4	6	12	4

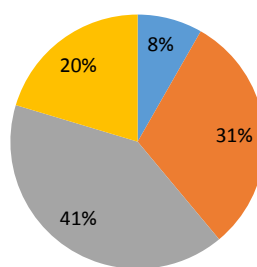
全学

■ そう思う 39 ■ ややそう思う 129
 ■ あまりそう思わない 186 ■ そう思わない 108



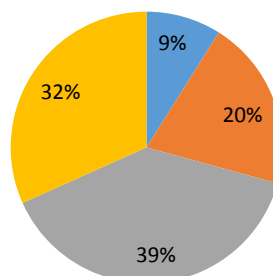
静岡・島田・藤枝

■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ そう思わない



浜松

■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ そう思わない



Q. 育児休業を取得しにくいと答えた場合、その理由はなんですか？（複数回答可）

取得しにくい理由	同僚や学生等にしわ寄せがいく	収入が減る	上司・同僚の理解がない	評価や業績に響く	他に育児を担う人がいる
全学	128	11	8	11	6
静岡・島田・藤枝	95	8	4	5	6
教員	43	4	2	5	1
男性	36	3	2	4	1
女性	7	1	0	1	0
事務職員	39	3	1	0	2
男性	20	1	1	0	1
女性	19	2	0	0	1
浜松	33	3	4	6	0
教員	21	1	0	6	0
男性	20	1	0	6	0
女性	1	0	0	0	0
事務職員	8	2	2	0	0
男性	3	0	0	0	0
女性	5	2	2	0	0

その他（自由記述）

教員：

▼静岡

保育園の入所問題がある以上、休業を終了したいタイミングに保育を委ねる体制が用意されていない周りに取っている人がいないから

他に事例がないためか、事務方も男性の育児休業という制度について正確に把握していなかったから。

▼浜松

男性に限らず非常に忙しい

前期、後期ともに授業の割り当てがあるため

人件費抑制によって、代替できる人員がいない

事務職員：

▼静岡

特に係長以上だったり、人員が少ない部署だと、他の人の異動を伴うことになり、迷惑をかける（副課長・専門員・事務長補佐・係長・専門職員・主任/男性）

「男性は外で仕事をする」とする伝統的家族観は性別問わず根強いものを感じる。（副課長・専門員・事務長補佐・係長・専門職員・主任/男性）

専門的業務のため、替えがきかないことが多い（副課長・専門員・事務長補佐・係長・専門職員・主任/男性）

子どもがいないのでわからない（副課長・専門員・事務長補佐・係長・専門職員・主任/女性）

先例が少ないため（一般職員/女性）

必要ない（特任職員/男性）

周りに例がないと、心理的に取りづらいのではないかと思う（一般職員/女性）

▼浜松

当事者ではないのでわからない（副課長・専門員・事務長補佐・係長・専門職員・主任/女性）

まわりにとっていない人がいないので取得しづらいのだろうと推測している（一般職員/男性）

【事務職員の時間労働および有給休暇取得に関する意識】

回答者一覧

	全体	男性(育児介護あり)	男性(育児介護なし)	女性(育児介護あり)	女性(育児介護なし)
全学	201	33	51	46	71
静岡・島田・藤枝	139	25	22	34	57
課長以上	9	1	7	1	0
副課長～主任	48	14	17	9	8
一般職員	45	4	13	5	23
技術職員	6	2	0	1	3
特任・再雇用職員	48	4	3	18	23
浜松	45	8	11	12	14
課長以上	1	0	1	0	0
副課長～主任	10	5	2	1	2
一般職員	11	0	4	5	2
技術職員	9	1	3	4	1
特任・再雇用職員	14	2	1	4	7

Q. 業務の効率化により、労働時間が所定労働時間を超えないようつとめている。

	そうしている	ややそうしている	そうせざるをえない	あまりそうしていない	そうしたくてもできない	そうしていない
全学	101	55	11	2	30	3
静岡・島田・藤枝	71	51	8	1	24	2
課長以上	4	3	0	0	2	0
副課長～主任	14	17	4	0	13	0
男性(育児介護あり)	4	6	1	0	3	0
男性(育児介護なし)	6	4	0	0	7	0
女性(育児介護あり)	3	3	3	0	0	0
女性(育児介護なし)	1	4	0	0	3	0
一般職員	19	18	2	0	6	0
男性(育児介護あり)	2	1	0	0	1	0
男性(育児介護なし)	6	6	0	0	1	0
女性(育児介護あり)	1	3	0	0	1	0
女性(育児介護なし)	10	8	2	0	3	0
技術職員	3	1	0	0	1	1
特任・再雇用職員	31	12	2	1	2	1
浜松	30	4	3	1	6	1
課長以上	0	1	0	0	0	0
副課長～主任	6	0	1	0	3	0
一般職員	5	0	1	1	3	1
技術職員	7	2	0	0	0	0
特任・再雇用職員	12	1	1	0	0	0

Q. 有給休暇は、なるべく取得するようにしている。

	そうしている	ややそうしている	そうせざるをえない	あまりそうしていない	そうしたくてもできない	そうしていない
全学	62	52	16	30	35	7
静岡・島田・藤枝	40	46	12	25	28	6
課長以上	0	4	1	2	1	1
副課長～主任	10	8	6	8	15	1
男性(育児介護あり)	4	5	0	0	5	0
男性(育児介護なし)	4	3	1	1	7	1
女性(育児介護あり)	1	0	4	3	1	0
女性(育児介護なし)	1	0	1	4	2	0
一般職員	12	16	1	10	5	1
男性(育児介護あり)	1	2	0	1	0	0
男性(育児介護なし)	9	7	1	1	1	0
女性(育児介護あり)	0	2	0	1	2	0
女性(育児介護なし)	8	5	0	7	2	1
技術職員	0	2	1	0	2	1
特任・再雇用職員	18	16	3	5	5	2
浜松	22	6	4	5	7	1
課長以上	0	1	0	0	0	0
副課長～主任	4	2	0	2	2	0
一般職員	2	1	2	1	4	1
技術職員	8	0	0	1	0	0
特任・再雇用職員	8	2	2	1	1	0

Q. 事務職員・技術職員の労働時間が所定労働時間を超える場合、その理由は何ですか。(複数回答可)

	至急、処理しなくては いけない業務があるため	業務が多すぎて次の 日に持ち越すと更に 時間外労働が増える ため	上司やその他の職 員が残っていて帰り にくいいため	育児や介護といった 時間的な制約がな く、所定労働時間に 収める必要性を感じ ないため	自分でなければ処理 できない業務である ため	グループ で業務を 担当して いるため 自分の判 断で業務 を終えら れないた め;	会議資料 等の提出 を待つ時 間がある ため	所定労働 時間内は 教員や学 生への対 応に追わ れるため	学生実験 等の片付 けに時間 を要する ため
全学	29	10	13	8	7	0	2	1	2
静岡・島田・藤枝	21	7	0	6	6	0	1	1	1
課長以上	0	0	1	1	1	0	1	0	0
副課長～主任	3	2	4	1	0	0	0	1	0
男性(育児介護あり)	0	0	1	0	0	0	0	1	0
男性(育児介護なし)	1	2	0	0	0	0	0	0	0
女性(育児介護あり)	2	0	1	1	0	0	0	0	0
女性(育児介護なし)	0	0	2	0	0	0	0	0	0
一般職員	7	2	6	2	1	0	0	0	0
男性(育児介護あり)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
男性(育児介護なし)	4	1	2	0	0	0	0	0	0
女性(育児介護あり)	1	0	2	0	0	0	0	0	0
女性(育児介護なし)	2	1	2	2	1	0	0	0	0
技術職員	0	0	1	0	1	0	0	0	1
特任・再雇用職員	11	3	1	2	3	0	0	0	0
浜松	8	3	0	2	1	0	1	0	1
課長以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
副課長～主任	1	0	0	0	0	0	1	0	0
一般職員	0	3	0	2	0	0	0	0	0
技術職員	3	0	0	0	0	0	0	0	1
特任・再雇用職員	4	0	0	0	1	0	0	0	0

その他

教員があらゆる業務を事務職員に押し付けるため。業務の分掌が明らかに不均衡である為。

締め切りぎりぎりになってから事務処理を依頼してくる教員がいるため

会議等が時間外に設定されるため

会議が多く、日中会議時間に多くの時間を割かれるため

期限があるため。そのほか、自分の能力の問題もある。

部長・課長が帰られるまでは、出来る限り帰らないようにと係長からの指示があるため。予定がある日は帰ってもよいとは言われているが、月に1度あるかないか程度で、それ以外は仕事が終わっていても、定時には帰れない。

Q. 事務職員・技術職員の方に、時間外労働が多い月がある場合、その理由は何ですか？（複数回答可）

	担当業務の繁忙期が存在するため	至急、処理しなくては いけない業務があるため	業務が多すぎて次の日に持ち越すと更に時間外労働が増えるため	上司やその他の職員が残っていて帰りにくいため	会議資料等の提出を待つ時間があるため	育児や介護といった時間的な制約がなく、所定労働時間に収める必要性を感じないため	所定労働時間内は教員や学生への対応に追われるため	自分でなければ処理できない業務であるため	グループで業務を担当しているため自分の判断で業務を終えられないため	学生実験等の片付けに時間を要するため
全学	24	13	7	3	1	3	1	6	1	1
静岡・島田・藤枝	17	11	6	3	1	3	1	5	1	0
課長以上	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0
副課長～主任	1	3	2	1	1	1	1	0	0	0
男性(育児介護あり)	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0
男性(育児介護なし)	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
女性(育児介護あり)	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
女性(育児介護なし)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
一般職員	7	2	2	1	0	0	0	1	0	0
男性(育児介護あり)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
男性(育児介護なし)	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
女性(育児介護あり)	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
女性(育児介護なし)	5	1	1	0	0	0	0	1	0	0
技術職員	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
特任・再雇用職員	7	6	1	1	0	1	0	3	1	0
浜松	7	2	1	0	0	0	0	1	0	1
課長以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
副課長～主任	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
一般職員	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
技術職員	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1
特任・再雇用職員	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0

その他

行事が続く

特に多い月はない

時間外労働はほとんどしない

Q. 有給休暇をすべて消化できない場合、その理由は何ですか？（複数回答可）

	学生・生徒等への対応や、学外の業務のため、有休を取得することは難しい	必要性を感じない
全学	63	62
静岡・島田・藤枝	46	53
課長以上	1	8
副課長～主任	15	13
男性(育児介護あり)	4	4
男性(育児介護なし)	5	5
女性(育児介護あり)	4	2
女性(育児介護なし)	2	2
一般職員	18	0
男性(育児介護あり)	4	0
男性(育児介護なし)	5	5
女性(育児介護あり)	2	2
女性(育児介護なし)	7	5
技術職員	2	0
特任・再雇用職員	10	20
浜松	17	9
課長以上	0	0
副課長～主任	0	1
一般職員	6	2
技術職員	3	1
特任・再雇用職員	5	5

その他

自分しか処理できない業務が多いため

自分のスケジュールだけで業務はすすめられない

業務がたまるため休めない

人員と業務量が合っていないため有給取得により業務に遅滞が発生する

実験があるため

交代要員がおらず、長期間席を空けられないため

夏季休暇取得申請時でさえも、連続しての休暇は、担当によく言われないことがある

上の立場の人が休暇をとらないため取得しにくい

空気に／他の方々も取っていないから／なんとなく休みづらい

いつ取得したらいいのかわからない

子どもの病気など、万が一の時のためにとっておきたい

次年度へ1日でも多く持ち越したい

計画的に取得したいが、非常勤職員の立場であるし、子どもの病気など急な休みが必要となったときに無給

となってしまうので、有給休暇をすべて使い切ってしまうことに不安を覚えるため

有給休暇は、研究や地域連携活動など業務外の仕事をする場合で、スケジュール上必要なときに使っています。職員が自身の専門分野を活かして仕事をする場合に、もっと選択肢があってもいいのかなと思います。

すべて消化している