

**2018年度 首都大学東京ダイバーシティ推進室  
ワーク・ライフ・バランス実現のための支援制度に関する調査の概要**

調査対象：首都大学東京の常勤教員・非常勤教員・常勤職員・非常勤職員

配布件数：1,300件

回収件数：320件（回収率 24.7%）

調査方法：質問紙法

調査時期：2018年5月16日（水）～6月8日（金）

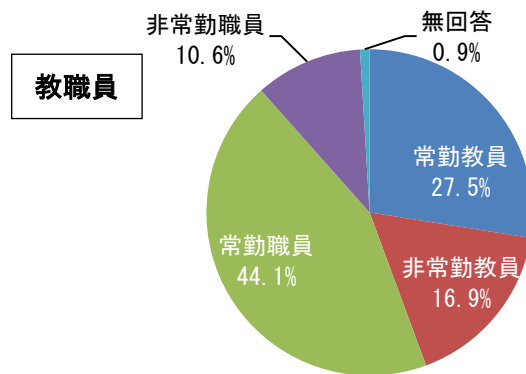
回収方法：1. ダイバーシティ推進室へメールにて送信

2. 各事務室に設置した回収袋へ投函

**1 属性別回収数内訳（いずれも n=320）**

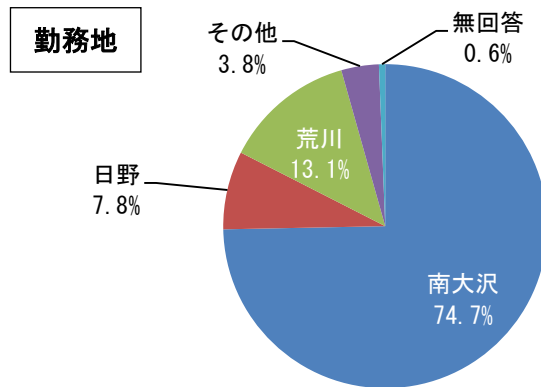
(1) 教職員

常勤教員	88	27.5%
常勤職員	141	44.1%
非常勤教員	54	16.9%
非常勤職員	34	10.6%
無回答	3	0.9%



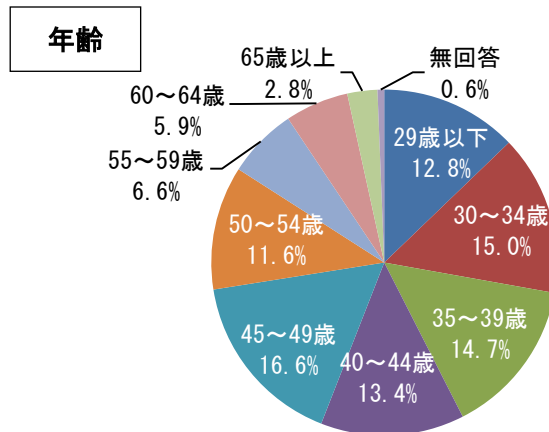
(2) 勤務地

荒川	42	13.1%
日野	25	7.8%
南大沢	239	74.7%
その他	12	3.8%
無回答	2	0.6%



(3) 年齢

29歳以下	41	12.8%
30～34歳	48	15.0%
35～39歳	47	14.7%
40～44歳	43	13.4%
45～49歳	53	16.6%
50～54歳	37	11.6%
55～59歳	21	6.6%
60～64歳	19	5.9%
65歳以上	9	2.8%
無回答	2	0.6%

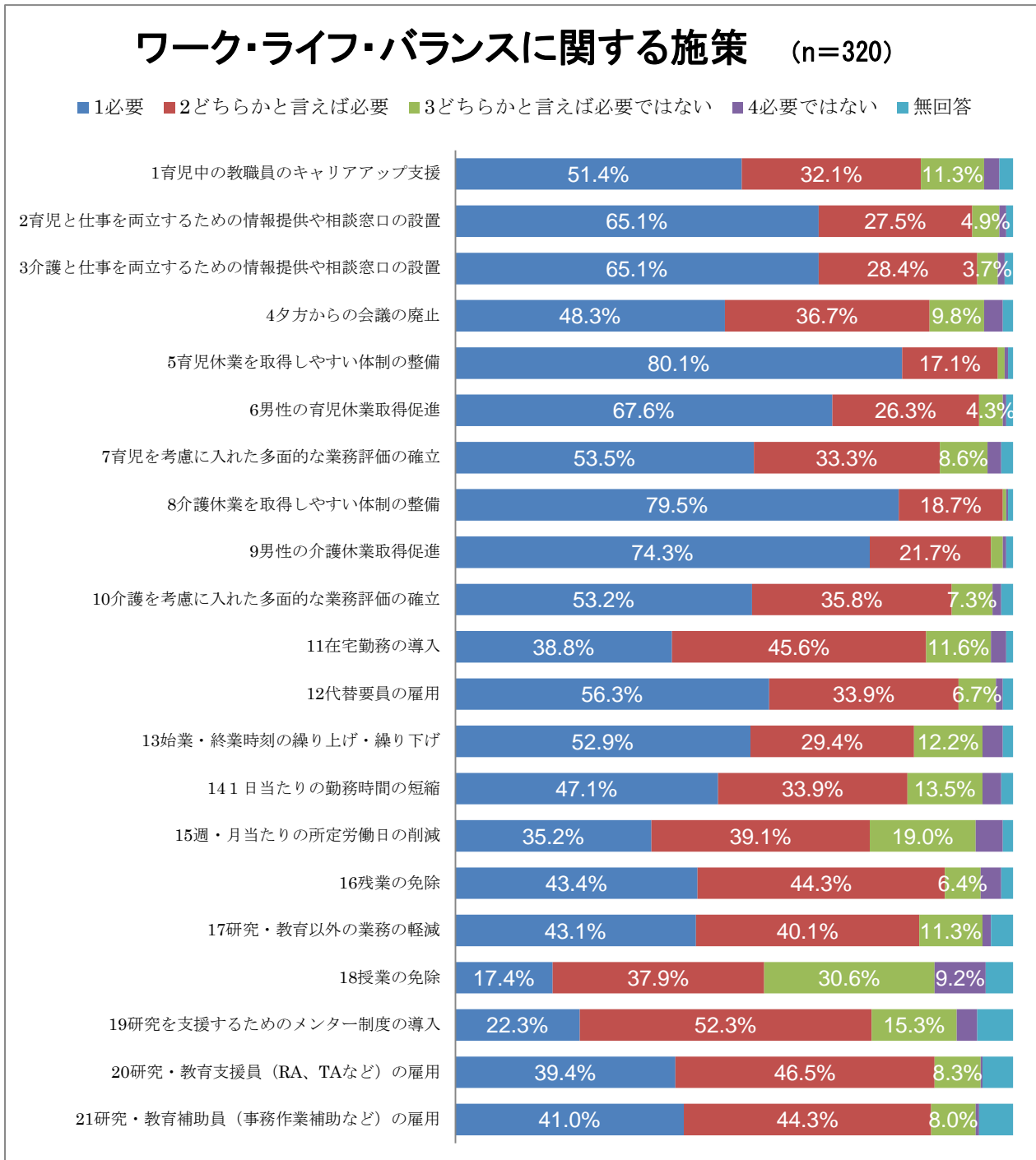


(4) 性

男性	140	43.8%
女性	160	50.0%
無回答	20	6.3%

## 2 結果概要

### (1) ワーク・ライフ・バランスに関する施策



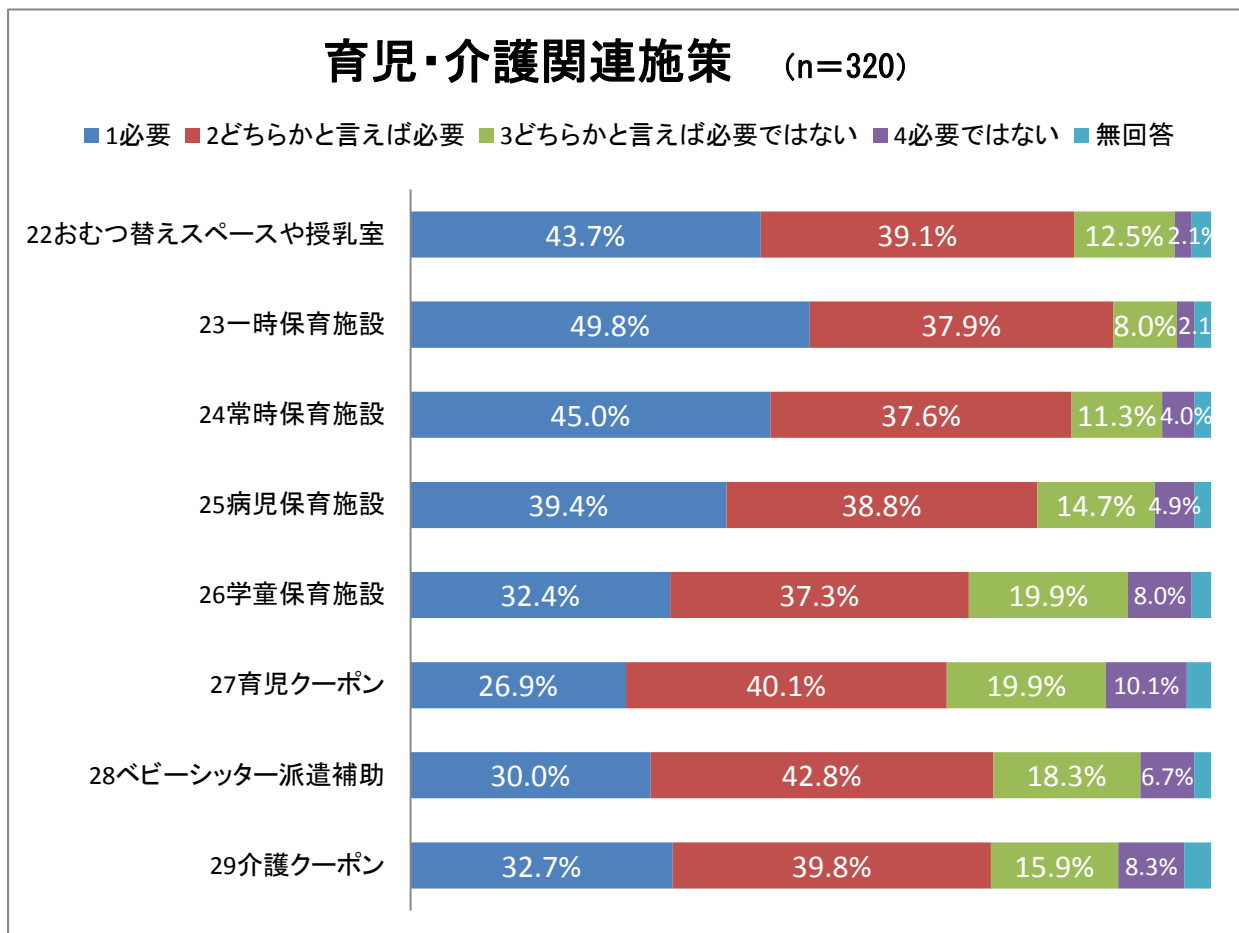
#### \* 全体的な傾向

- ・ 男性の育児休暇・介護休暇の取得と取得しやすい環境の整備、情報提供や相談窓口の整備について、高いニーズが見られた。
- ・ 出産・育児・介護に関する情報提供や相談窓口の設置についても、高いニーズが見られた。

\*教職員別の回答傾向の特徴

- ・ 残業の免除についても、共通して 40%程度が「必要」と回答している。
- ・ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、1 日当たりの勤務時間の短縮、所定労働日の削減は職員の方が 13~19 ポイントニーズが高い。
- ・ 夕方からの会議の廃止は、職員の方が約 8 ポイントニーズが高い。
- ・ 在宅勤務の導入、代替要員の雇用については、教員の方が 4~5 ポイントニーズが高いが、いずれも 40%程度が「必要」と回答している。
- ・ 教員においては、メンター制度よりも研究・教育支援員、補助員の雇用にニーズがあり、特に事務作業補助などの補助員の雇用のニーズが高い。

(2) 育児・介護関連施策



\*全体的な傾向

- ・ 保育施設については、一時≧常時>病児>学童の順でニーズが高い。

\*教職員別、およびキャンパス別の回答傾向の特徴

- ・ 保育施設については、南大沢では一時保育施設が、日野では常時保育施設がややニーズが高かったが、それほど差はない。
- ・ 荒川では特に教員で一時保育施設のニーズが高いが、サンプル数が少ない (n=18) ための偏りの可能性もある。
- ・ ベビーシッター派遣補助については、荒川の教員でニーズが特に高かった。

- ・保育施設は職員・教員とも類似の傾向だが、全般的に教員のニーズが高い。
- ・育児・介護クーポンについては、教員・職員ともほぼ同様のニーズ。

### (3) 自由記述

#### ① 保育施設及び育児・介護支援について

一時、常時にかかわらず、学内に保育施設があると良いという声が多数だが、その他の意見として、以下のような意見があげられた。

- ・学内で研究会などを行う場合にベビーシッターを学内で頼めるとありがたい
- ・混雑する電車に乗ることを考えると自宅に近い方が良い
- ・クーポン等でサポートする方が現実的に思える
- ・病児の保育はベビーシッターなど自宅近辺で手配したい
- ・病児保育を請け負えるベビーシッターや保育施設の周知
- ・家事代行サービスの支援補助

#### ② 働き方について

以下のような意見が複数の回答者から寄せられ、ニーズの高さをうかがわせた。

- ・在宅勤務、テレワークの導入
- ・時短勤務やフレックスタイムの導入
- ・残業の免除、祝日授業の廃止
- ・夕方以降の会議の廃止、テレビ会議システムの活用、遠隔による会議参加
- ・記入に時間のかかる事務様式の改善、手続きの簡素化、電子決済システムの導入など、事務作業の簡略化
- ・業務量の見直し、削減

#### ③ 人員配置について

出産・育児・介護に伴う休暇の取得や時短勤務を行う際の、代替要員の雇用に対するニーズは非常に高い。その理由として、休暇を取得しない職員の負担増を懸念する意見や、同僚への心理的負担を指摘する意見が複数見られた。

#### ④ 休暇の取得について

特に男性の育児休暇取得を強く促進するべき、義務化するべきとの意見が多く見られた。そのためには、先に上げた代替要員の雇用も含め、休暇を取得しやすい雰囲気の醸成が必要との意見が複数見られた。

#### ⑤ 制度・人事評価について

「非常勤職員は出産休暇・妊娠症状休暇・病気休暇・育児短時間・子どもの看護休暇等はすべて無給です。つまり、同じ係の正規職員と非常勤職員が同時期に出産をした場合、正規職員は育児休業・育児短時間を取得し、非常勤職員は産後 2 ヶ月でフルタイム復職（保育園も入園困難）となります。この場合、当該非常勤職員が同年齢の子どもを養育しながら正規職員の業務の一部を請け負うこととなります。このような状況下では、育休後や育児短時間取得中の正規職員が心理的に好ましくないプレッシャーを受けることは想像に難くないと考えています。」との回答のように、常勤職員と非常勤職員との出産・育児に関する支援制度に大きな相違があることを指摘する意見が複数見られた。

## ⑥ その他

その他の意見として、自動車通勤の柔軟化を求める意見や、介護関連施策の充実を求める意見、子育てや介護に関する教職員のネットワーキングを求める意見などが目立った。

- ・育児・介護を理由とした自動車通勤
- ・介護に関する講習会などは開催されていない気がするので、取り組みの一環としてあっても良いと思う。(認知症の理解に関することや介護の大変さ、利用可能な施設・相談先の紹介など)
- ・妊娠・育児については関心が高いが、今後は少子高齢化のため、介護支援をさらに充実させるべき
- ・育児や介護を行なっている職員同士での定期的な情報交換会開催
- ・同じ立場の教職員のネットワーキング、学生（特に女子学生）とも交流する機会（将来に経験するかもしれない出産・育児に関する情報交換や啓蒙のため）
- ・育児休暇、介護休暇取得者の代替教職員の確保、育児環境整備等に関するキャンパス間格差の縮小

## 3 まとめ

- ・保育施設に対するニーズは、職位、勤務地にかかわらず極めて高い。
- ・特に学内に保育施設があることが望ましいとする意見が多い。
- ・一方で、職員には育児を理由とした自動車通勤が認められていないことなどから、自宅近くの保育施設利用に関する支援を求める意見も多くあった。
- ・南大沢キャンパス近くに一時保育施設がある現状から、日野・荒川キャンパスでも何らかの支援が必要という意見が見られた。
- ・ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みとしては、在宅勤務やフレックスタイム制など、柔軟な働き方を求める意見や、夕方以降の会議や祝日授業などの廃止、残業の免除、事務手続きの簡略化など、業務そのものの見直しや業務量の削減を求める意見が極めて強かった。
- ・特に男性の育児・介護休暇の取得を促進するべきとの意見が強く見られた。
- ・性別、職位を問わず、出産・育児・介護休暇の取得に際しては、代替要員の雇用が必須との声が非常に多く寄せられた。これは、休暇を取得しない教職員の負担増を懸念するとともに、その結果として休暇を取得する側の心理的負担が生じることへの対応として必要な措置とする認識が多く見られた。
- ・現在、ダイバーシティ推進室が実施している「ワーク・ライフ・バランス実現のための研究支援制度」については、同制度のアンケート結果からも把握されているように、研究支援員だけではなく、事務作業のための人員の雇用を望む意見が多く見られた。
- ・『両立支援ハンドブック』の存在があまり知られていないことがうかがえた。
- ・介護に関する支援や、セミナー等の開催を望む声が複数見られた。