

【アンケート概要】

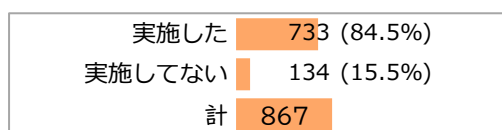
実施期間：2020年6月24日(水)～7月1日(水)

実施方法：オンラインによる実施 (google form)

対 象：筑波大学 事務系組織に所属する職員

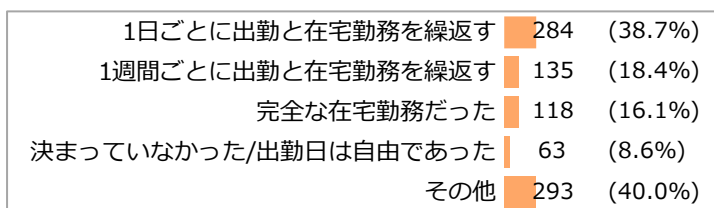
回収率：44.1% (867名/1966名)

コロナ感染症感染対策として、本学では出勤者を2～3割とする取り組みをしてきましたが、あなた自身は在宅勤務を実施されましたか

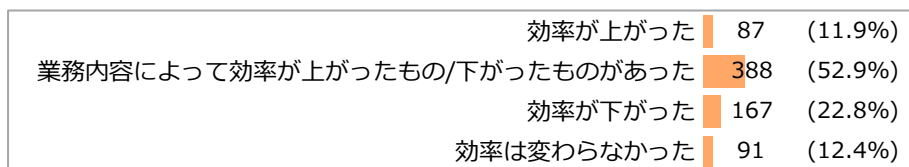


1. 在宅勤務の実施状況や感想をお聞きます

1-1 在宅勤務について、あなたの出勤形態に当てはまるものを教えてください(時期によって異なる場合は、当てはまるものすべてにチェックしてください)



1-2 在宅勤務を実施して、業務効率に変化がありましたか



1-3 在宅勤務の感想として当てはまるものにチェックしてください

	当てはまる	どちらとも言えない	当てはまらない
在宅の方が仕事に集中できる	226 (31%)	355 (48%)	152 (21%)
在宅の方がワークライフバランスを維持できる	472 (64%)	187 (26%)	74 (10%)
自宅のネット環境が悪い	117 (16%)	124 (17%)	492 (67%)
自宅の作業環境が悪い(机・椅子等)	276 (38%)	169 (23%)	288 (39%)
仕事とプライベートの切り替えが難しい	309 (42%)	217 (30%)	207 (28%)
ストレスが増えた	122 (17%)	233 (32%)	378 (52%)
業務量が増えた	73 (10%)	257 (35%)	403 (55%)

1-4 在宅勤務の際、ご自身が準備・工夫したことはありますか（複数回答可）

自宅の作業環境を整えた (例：PCやイス等の物品購入)	223	(30.4%)
ネットワーク環境を整えた (例：Wi-Fi等を新たに契約した)	82	(11.2%)
こまめに休憩をとるようにした	180	(24.6%)
在宅勤務中のルールを同居家族と相談した	183	(25.0%)
適度に運動（ストレッチ等）を行った	343	(46.8%)
業務以外（休憩時等）にも 周りのコミュニケーションをとるようにした	103	(14.1%)
生活リズムを崩さないようにした	479	(65.3%)
時間外勤務をしないようにした	375	(51.2%)
その他	41	(5.6%)

1-5 在宅勤務の実施にあたり、個人や各部署では対応が難しかったことはありますか（自由回答）

※回答数 334 件

※自由回答は本文をすべて掲載することが難しいため、一部のみ掲載。また下記、共起ネットワーク図^{*1}も併せてご参照のこと。

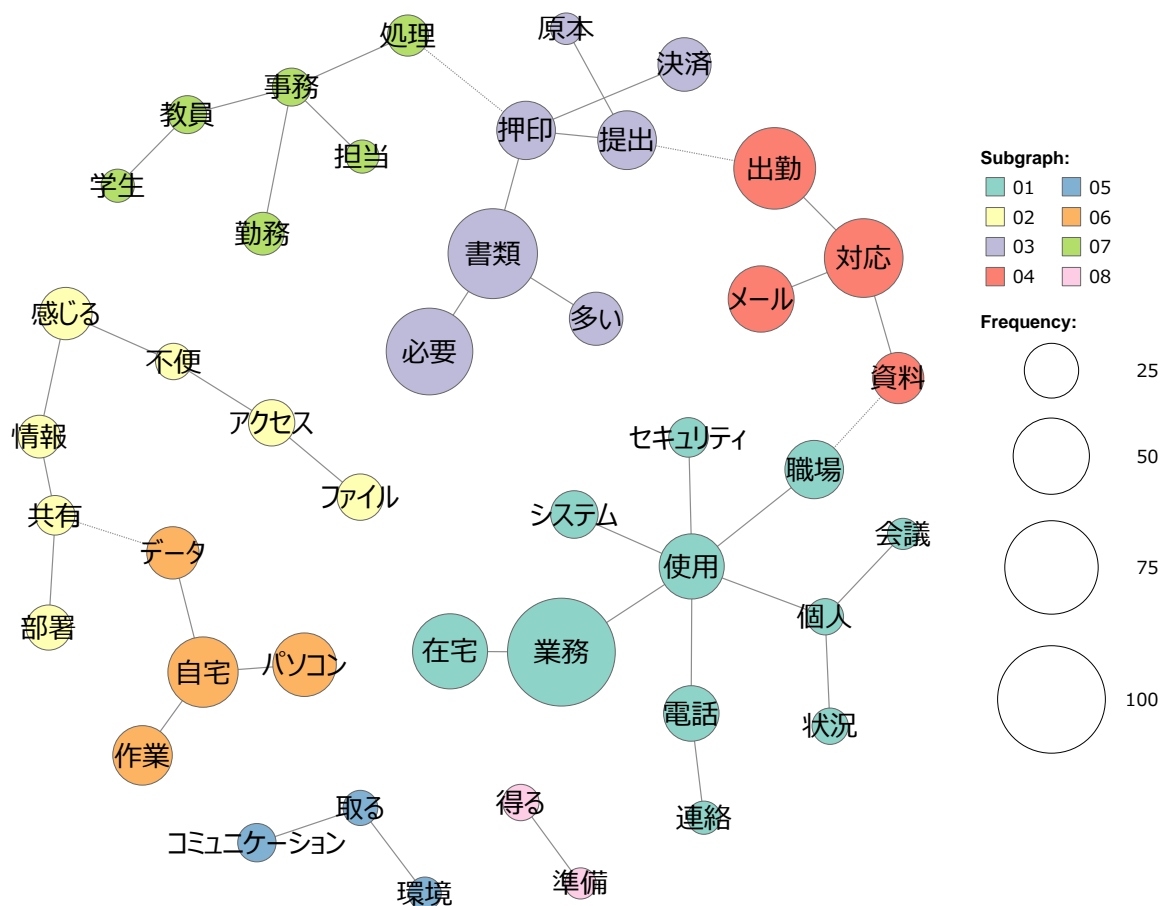
〔自由回答 一部抜粋〕

- 他係との調整やコミュニケーション不足による意思決定の遅れを危惧
- 頻度は少ないが電話でのコミュニケーションが必要とされる場面では、家の電話を使用する必要があり多少ためらったが使用した。
- 教員や学生対応において書類でのやり取りが主であるため、問合せ等に即時対応できないことがあった。
- 業務で使用するシステムが学内限定でしか使用できなかったこと。
- リモート会議アプリが ZOOM、TEAMS、WEBex など多岐にわたり苦慮した。
- 共有サーバーやイントラへのアクセス不可だったため、必要な情報や資料にアクセスできず不便を感じる業務があった。
- 職場のデスク回りやパソコンに保管している書類や資料、フォルダを使用しなければ作業できない業務がいくつかあり、在宅勤務中はそれらの作業を進めることができなかった。
- 普段、現場での作業が主体なので、自宅だと、目（現場の）に見えない内容についての説明に、難があった。
- 最終的には自宅のパソコンを使用したけど、家族が仕事で使用するパソコンするのはセキュリティ上いかなものか、という意見であり当初は使用させてもらえなかった。
- 押印を要する書類があり、その処理は在宅勤務中では対応が不可能。領収書など原本を提出することになっている書類の提出方法について、データでの提出でも可という扱いになっているようだが、具体的な手続き方法についてのアナウンスが乏しく、

^{*1} 共起ネットワーク図は、文章で用いられた単語同士の結びつきを示した図である。線が太く濃い方が結びつきは強い。また、円の大きさは単語の出てきた回数の多さを示している。

実現できていないことが散見された。提出物が多いことから、データでの提出では煩雑になることが想定されたため、原本を提出するために出勤日を作る必要が生じた。上記設問で自宅での作業環境を整えるために物品購入をすることが想定されている項目があるが、経費での物品購入の可否や可否について在宅勤務開始時点で情報がなかったため、基本的に購入を見合わせる事となった。

- 領収書等現本の提出や押印が求められる。また自宅でのプリンター印刷，pdf 作成が難しい。出勤時にはパソコン機器をもっ
ていなくてはならない。
- 在宅者、出勤者間の業務の振り分け。職場で使用するシステムがセキュリティ上使えない
- VPN を使用しても繋がられない（使えない）システムや共有フォルダがあること（ファイル容量・必要になるファイル数が大
きすぎて、UTOS 等に落とし込むのも大変）



1-5 自由回答の頻出語句とその共起ネットワーク

2. 業務内容についてお聞きます

2-1 出勤を必要とした業務を教えてください（複数回答可）

調査・報告書の作成	131	(17.9%)
個人情報を取り扱う業務	300	(40.9%)
押印・書類（紙）の処理	467	(63.7%)
定期的な必須業務 （例：給与や勤務管理、会計処理等）	239	(32.6%)
締切りのある業務 （例：奨学金や科研費の手続き、財務決算	184	(25.1%)
会議・打ち合わせ	156	(21.3%)
学内システムを使用する業務	354	(48.3%)
特になし	37	(5.0%)
その他	98	(13.4%)

2-2 在宅勤務でも可能だった業務を教えてください（複数回答可）

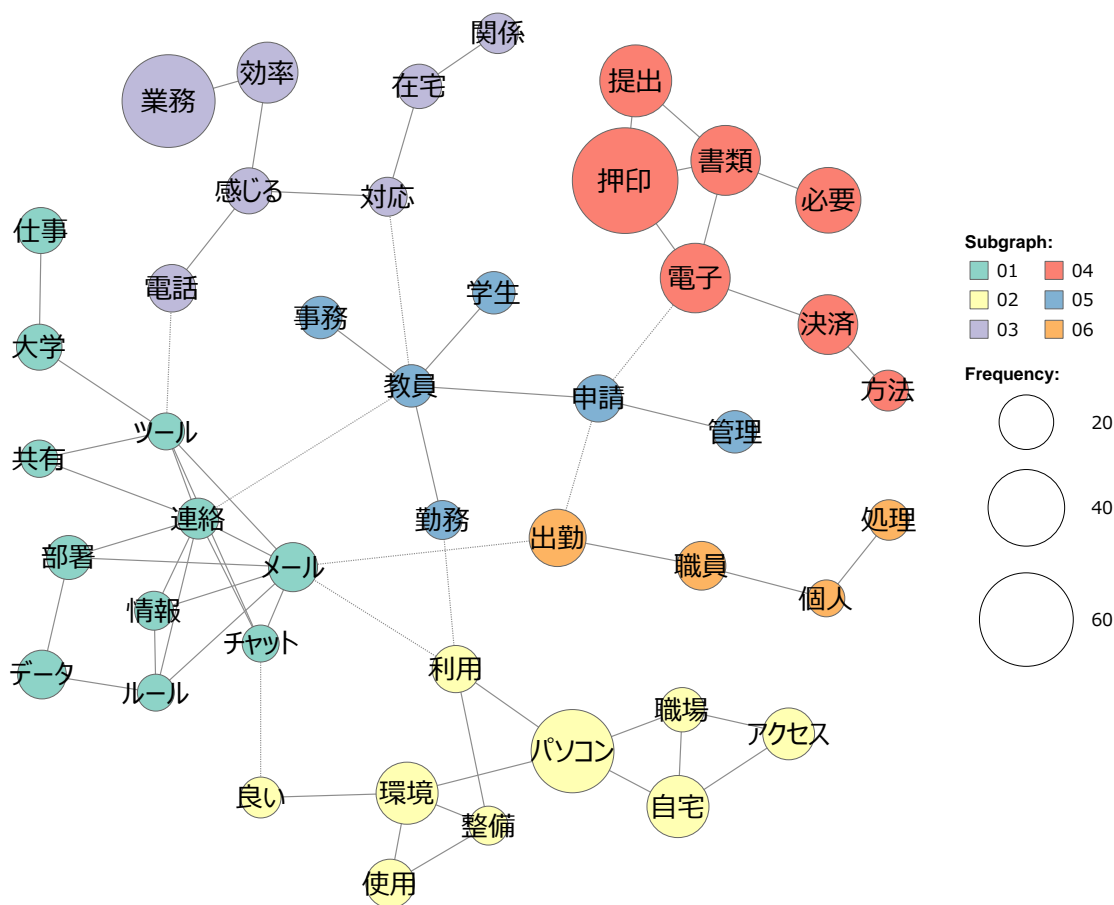
調査・報告書の作成	549	(74.9%)
個人情報を取り扱う業務	89	(12.1%)
押印・書類（紙）の処理	33	(4.5%)
定期的な必須業務 （例：給与や勤務管理、会計処理等）	196	(26.7%)
締切りのある業務 （例：奨学金や科研費の手続き、財務決算	166	(22.6%)
会議・打ち合わせ	342	(46.7%)
学内システムを使用する業務	231	(31.5%)
特になし	41	(5.6%)
その他	106	(14.5%)

2-3 業務の効率化のために、変えたい・導入したい方法等あれば教えてください（自由回答）

※回答数 289 件

〔自由回答 一部抜粋〕

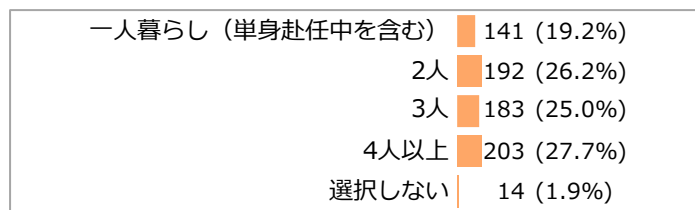
- 特に勤務時間管理関係で、押印の書類が多い。在宅勤務申請書と成果報告書について、勤務時間システム内で完結できるのでなくしてほしい。勤務時間システムも月末には勤務時間報告書を印刷して押印するが、システム内で完結することとし、印刷をなくしてほしい。
- 決済の押印を減らす。会議は WEB で行う。
- 会計システムの電子化（請求書等の紙原本提出を不要とする）。短期雇用申請の電子化（申請者の押印を不要とする）。出勤簿の電子化（押印を不要とする）。全職員へのノートパソコン配布および在宅勤務立ち上げの経費支給在宅勤務における業務評価の見える化や、時給と成果給の統合化。
- 電子決済の全面導入（全学的なものから部課内決済まで）、チャットツールの導入（事務連絡は原則メール廃止、くらいの勢いで）、データ保存は原則的に学情センターなどで管理するサーバまたはクラウドサーバなどに保管し（ファイル管理についても全額で統一基準を作り、徹底する）部署内に NAS 等を置かない、など
- 同じ空間にいれば当たり前前に生じる雑談や何気ない会話ができないことはストレスであった。これらは無駄な時間ではなく効率を高めることにも役立つことを再認識した。このため、特段の用がなくても、上司や同僚と電話や WEB 会議ツールを用い対話の時間を設ける方がよいのではないかな。
- 大学の IP アドレスに入ることができれば、出勤時と同じ環境で仕事ができるので、導入してほしい。
- 一人一台のノートパソコンの配置。メール以外での連絡手段として、大学として一つのツールを全体利用を促す仕組みづくり（教員も含めた TEAMS 連絡先などの共有化など。）（事務系で慣れていない方も多く教員との連絡などにも時間を要した。）



2 - 3 共起ネットワーク図

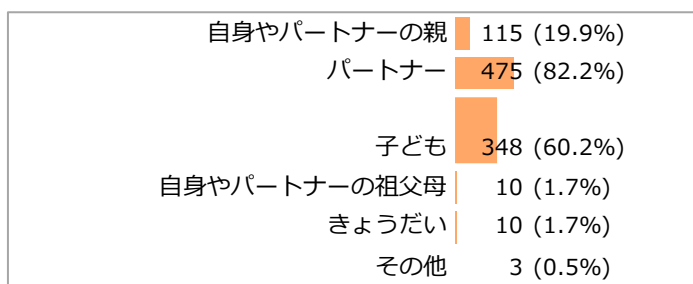
3. ライフイベントに関連してご質問します。

3-1 あなたご自身を含めた、同居家族の人数をお教えてください

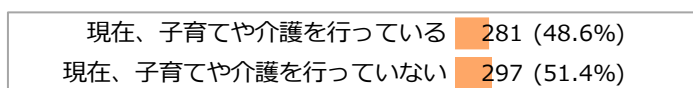


同居家族がいると回答された方への質問です。

3-2 同居されているご家族について教えてください。

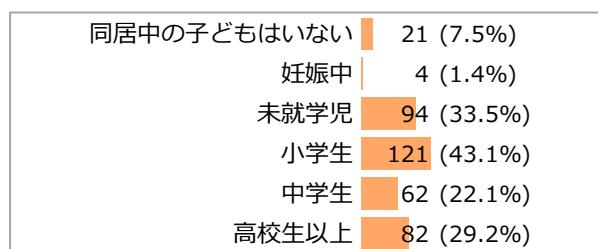


3-3 現在の子育て・介護状況について教えてください。

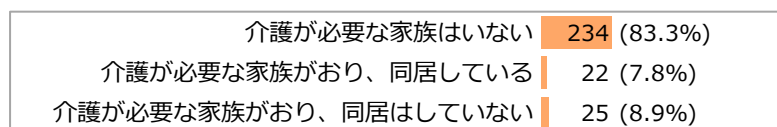


子育てや介護を行っていると回答された方へお聞きします。

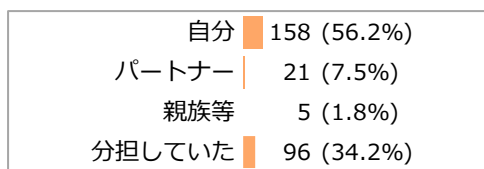
3-4 同居されているお子様の年齢について教えてください（複数名いらっしゃる場合は当てはまるものすべてにチェックしてください）



3-5 介護の状況についてお聞きします。

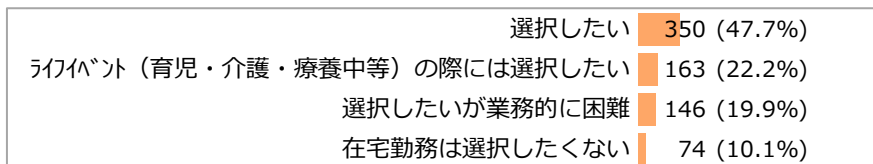


3-6 子育て・介護を主に担っているのはどなたですか。



4. 今後の在宅勤務についてお聞きます

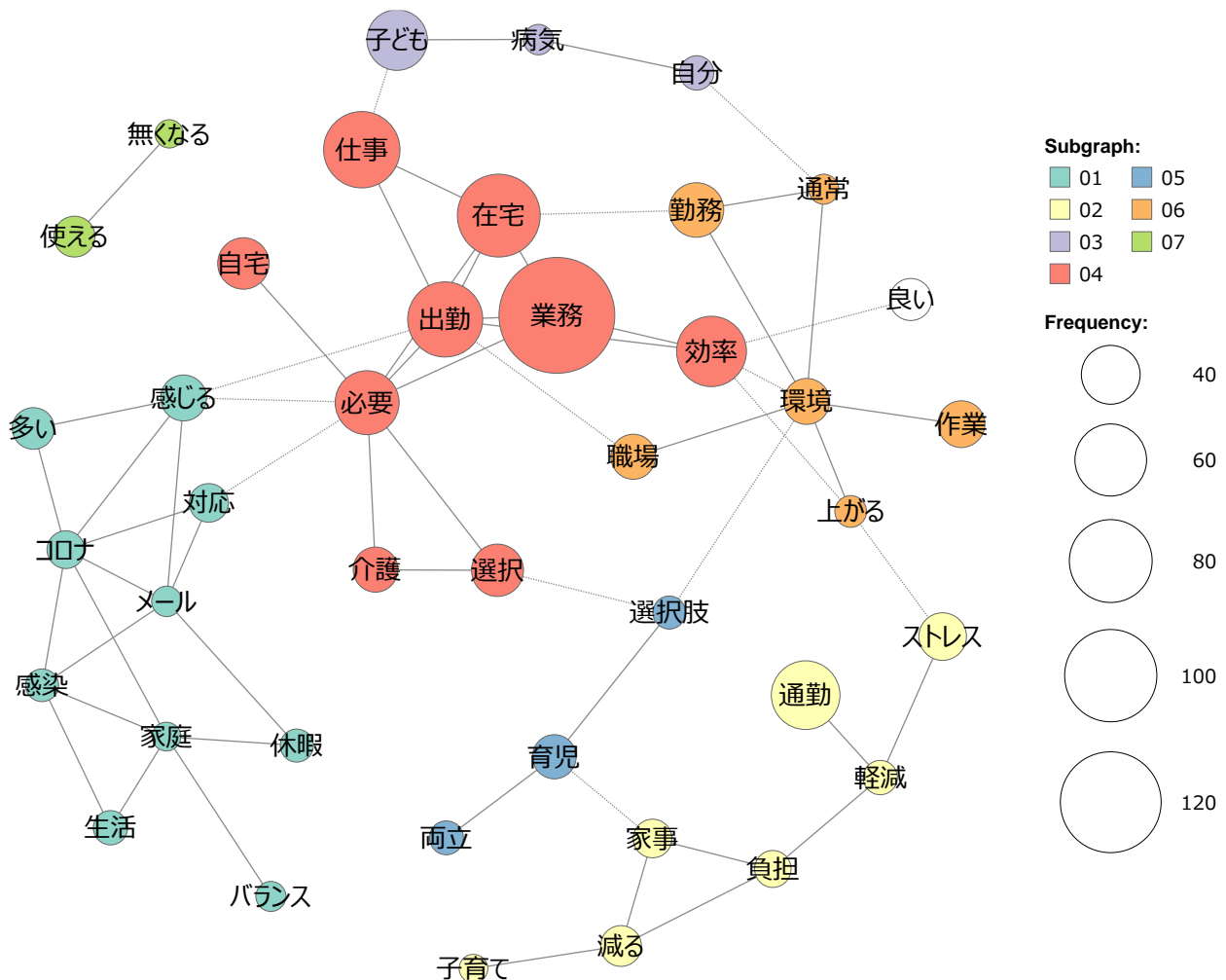
4-1 コロナ終息後、在宅勤務という働き方を選択したいと思いますか



4-2 上記のように選択した理由を教えてください（自由回答）

【選択したい・ライフイベントの際には選択したい理由 回答数 428 件】

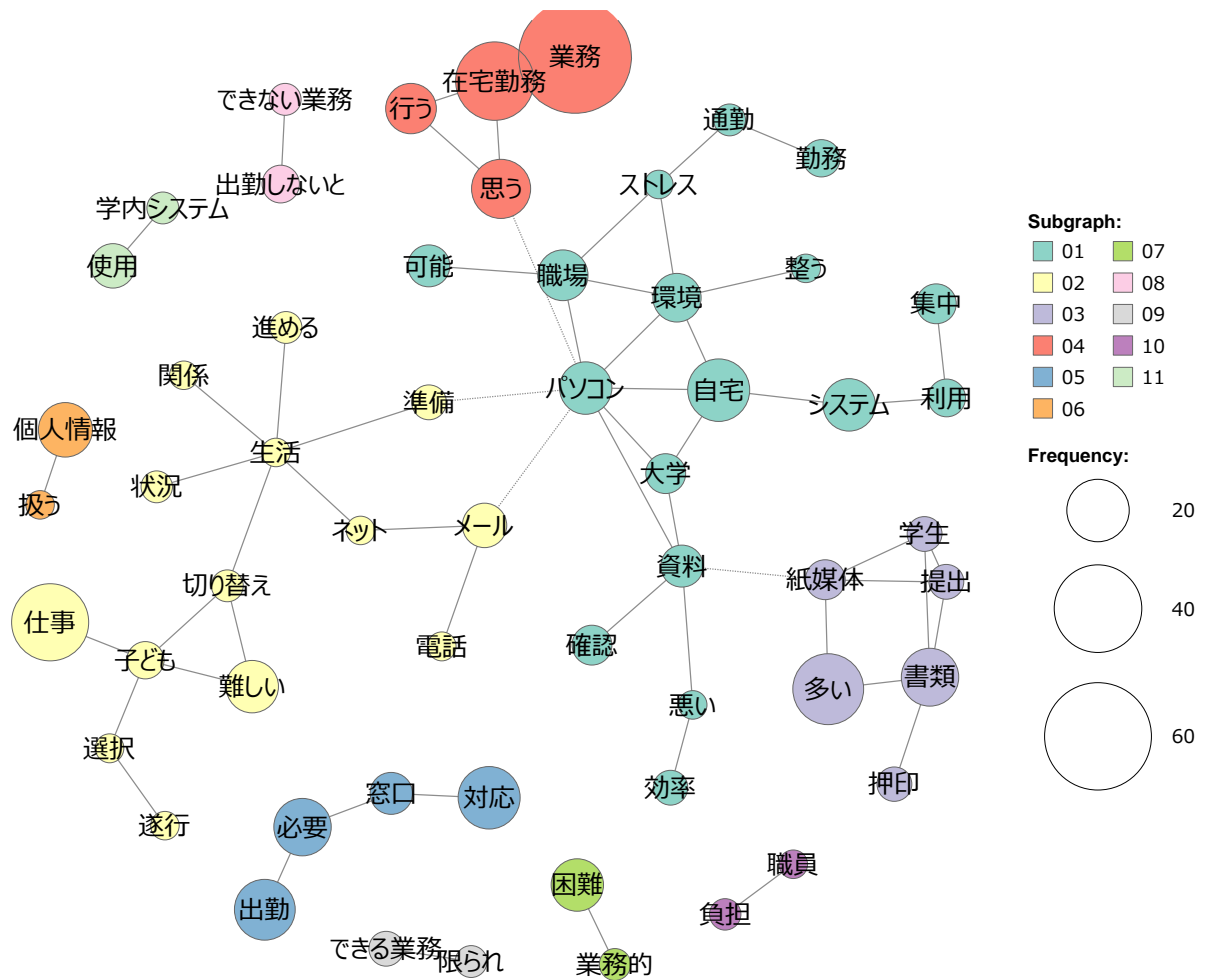
- 通勤時間を有効に使えることと、子どものことに関われる時間が取れるため。
- 在宅が一日でもあると自分の業務について、周りの環境に左右されずじっくり取り組めるため作業効率が上がる。また、フルタイム勤務だと小学生より先に帰宅することはなかったため、少しでも子どもより先に自分が帰宅していることが、子どもに対して罪悪感がなく、育児に余裕が出ると、在宅時に実感したため。
- モチベーションの維持や業務内容を考えると、通常通り出勤した方が良い（効率的にも、自分との相性的にも）と思うが、環境や担当業務を整えることができれば、全く不可能でもないと感じたため、必要に迫られれば在宅勤務も選択肢としてありかなと思う。
- 通勤しなくてすむのは大きな利点だからです（東京勤務になった場合は週 2～3 日在宅勤務をしたいです）
- 繁忙期でなく、差し迫った業務がない日も（多くはないが）あるので、そういった日には通勤しない分、在宅勤務の方が楽であるから。
- 今回在宅勤務をしてみて、家族との時間をきちんと持つことができ、通勤にかかる時間も有効利用できたため、週 1 回など、定期的に取り入れられるとワークライフバランスが向上すると思ったため。
- 業務内容によっては在宅の方が作業効率がよいものがある。また、今後、家族を含めた自身のライフイベントや健康問題、あるいはコロナ以外の災害等が発生したときでも、迅速かつ柔軟に対応するためには、在宅勤務の環境やノウハウに継続的に慣れておくことは必要であると思われる。
- 移動時間の削減による時間創出と集中したリモートによる業務効率の向上
- 今後、介護が必要な親族宅への通いや、同居の可能性もあるため、コロナに関わらず在宅勤務が適宜選択できるようにしていただきたい。
- 業務によっては在宅勤務の方が効率が良いものもある。そもそもコロナは“終息”しないうえ地震や豪雨などの天災はいつでも起こり得る。そのような時に、多様な働き方を備えていることは組織の安定性・継続性の観点から不可欠だと考えるから。
- 今後介護などがあると、在宅勤務を選択できることはありがたい



4-2 ① 「選択したい」「ライフイベントの際には選択したい」理由の共起ネットワーク図

【選択したいが業務的に難しい・選択したくない理由 回答数 177 件】〔一部抜粋〕

- 生活と仕事の切り替えがしづらかったため。今回のコロナ禍の際は、子どもも常に家にいる状態で在宅勤務だったため、本来の勤務時間にはなかなか仕事に取り掛かれず、夜や早朝、日中細切れで仕事を行ったりしていた。そのため、生活リズムが崩れて疲労がたまったほか、気持ち的にもオンとオフの切り替えが難しかった。ただ、今回のような非常事態ではなく、今後新しい生活様式を継続的に実施していく段階（小学校も登校できるような）では、感染予防のため、在宅勤務を取り入れていくのもよいと思う。
- IP 制限されたシステムにアクセスが困難な為（セキュリティを含む）、自宅のネット及びパソコン等の環境が貧弱である、コミュニケーションをとらないとできない業務が多い等。
- 在宅勤務をすると生産性が下がる（家のパソコンの動作が悪い上、手元に資料がない。メールや WEB 会議だと意図がお互いに伝わらず、結局説明に時間がかかる等）
- 恒常的に在宅勤務の場合、子どもを保育園に預けられなくなる可能性があるため（自治体への入園申請の際、自宅で保育可能と判断された場合は入園の優先順位が低くなるので。自宅で保育しながら通常業務をするのは不可能です。）
- 窓口業務は出勤が必要なため。資料作成は在宅の方がはかどりました。
- 窓口業務や学内でしか使用できないシステムがあるため、計画的に在宅勤務を行うことは困難と思われます。
- 在宅だとストレスはないができることが限られる
- 職場で業務を行う場合と比べ効率が下がるため



4-2 ②「選択したいが業務的に難しい」「選択したくない」理由 共起ネットワーク図

4-3 もし在宅勤務を選択する場合、理想の在宅勤務日数は週に何日ですか

0日	32 (4.4%)
1日	142 (19.4%)
2日	333 (45.4%)
3日	141 (19.2%)
4日	48 (6.5%)
5日	32 (4.4%)

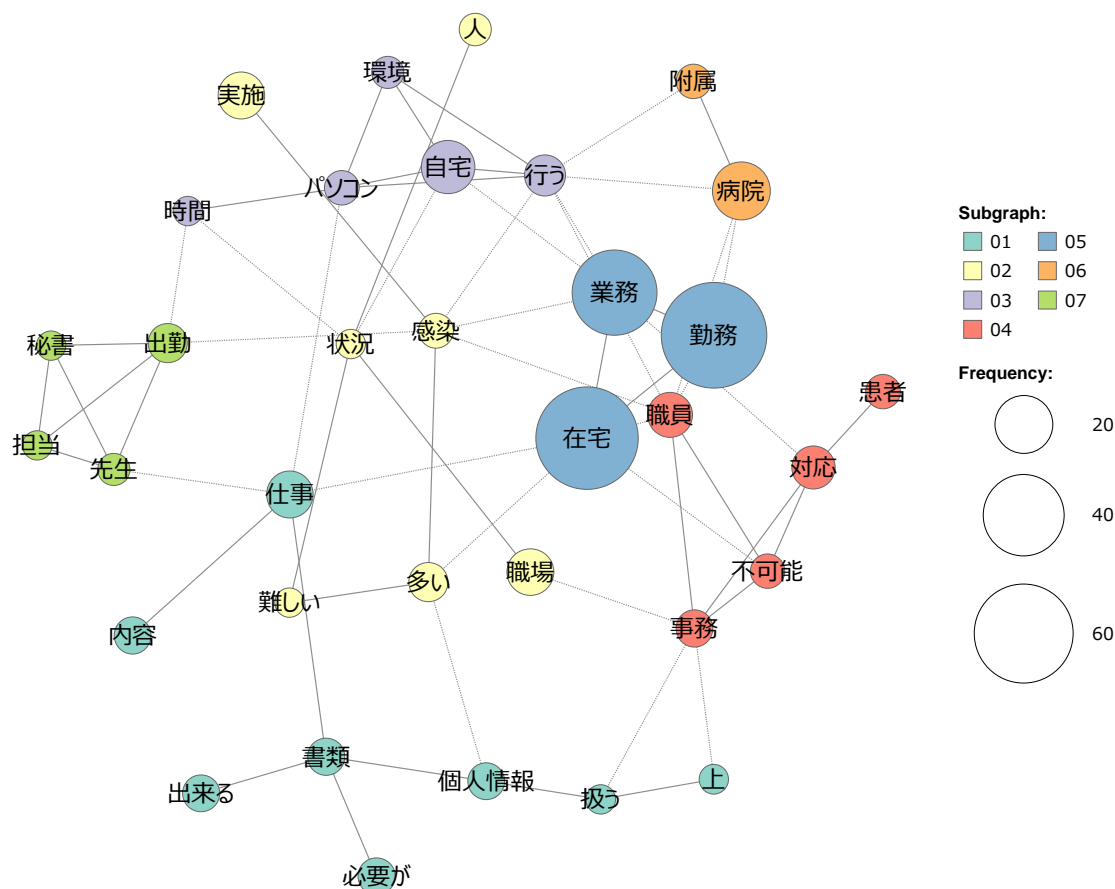
在宅勤務を実施しなかった方へお聞きします

在宅勤務を実施しなかった/できなかった理由を教えてください（自由記述）

※回答数 130 件

[一部抜粋]

- 学生からの提出書類の確認や、学生の個人情報に関わる書類を扱う必要があったため
- 病院勤務のため
- 自宅にネットワーク環境が整備されていない
- 緊急を要する案件が多く、持ち出し不可の各種資料を参照する必要があった。
- 秘書の為、外来患者の電話再診可能の患者に先生方から印を付けて貰い、それぞれの先生の外担当日前日 10 時までによりストを外来まで届けねばならない事と、毎日の体温を先生方から報告して貰い記録する仕事が増えた為。
- 学生からの提出書類の確認や、学生の個人情報に関わる書類を扱う必要があったため。
- 半日の在宅勤務を 1 回だけのため実施できなかったのと変わらない。直属の上司が在宅勤務を実施しなかった。また、2 人いるうちの 1 人の部下もほとんど在宅勤務を実施しなかったので、自分だけ在宅勤務をする事に気が引けた。自宅では実質メールチェック程度しか出来ないことも分かっていたので、在宅勤務をするとうしても業務に支障をきたす。書類の持ち出しもデータの持ち出しも原則出来ない中で、現在の状況では自宅で業務をすることは難しいと思われる。
- 所属長より、いつもどおり勤務すると言われたため（在宅勤務も就業時間の短縮も許可されなかった）
- 車通勤、及び家族（妻、子ども）が在宅状況となったため FAIR が自宅で利用できない。また、職場が 3 密を避けられる状況の為
- 自宅にパソコンが無い、さらに職場の環境（少人数事務室）により対象にならなかった
- 組織の上の方が東京在住の方のみ在宅勤務可能としたため。（当初は、東京在住の方も時間差出勤と言われていた）



在宅勤務をしていない・できなかった理由 共起ネットワーク図

5. 最後の質問です

あなたのご年齢を教えてください

20代	87	(10.0%)
30代	187	(21.6%)
40代	258	(29.8%)
50代	226	(26.1%)
60代	81	(9.3%)
その他・選択しない	28	(3.2%)

あなたの性別を教えてください

男性	265	(30.6%)
女性	570	(65.7%)
その他・選択しない	32	(3.7%)

あなたの職位を教えてください

部課長級	17	(2.0%)
主幹級	59	(6.8%)
係長級	107	(12.3%)
主任級	70	(8.1%)
一般職員（常勤）	271	(31.3%)
一般職員（非常勤）	275	(31.7%)
その他	15	(1.7%)
選択しない	53	(6.1%)

働き方や学内のダイバーシティ推進に関してご意見などございましたら、自由にご記入ください（自由回答）

※回答数 128 件

[一部抜粋]

- 学内のシステムを在宅でも職場と同じ環境で使えないと長期間の在宅勤務は難しい。今回は 7 日間の交代制としたので、出勤時に在宅勤務ではできなかったことを処理するために、時間外勤務が必要になった。また、在宅勤務を実施するのであれば、各人の環境があまりにも異なっていたので、セキュリティの問題もあるので、ネット環境やパソコン等を支給することも検討願いたい。
- 在宅勤務の申請を電子的に行えるようになると大変助かります。現在の様式だと、隔日での勤務を希望するときに記入の仕方が難しく手間がかかります。
- 今後も感染拡大時期が想定され、在宅勤務を行う事が想定されている。今回の在宅勤務のメリット・デメリットの課題抽出を行い、在宅勤務でも効率よく作業ができるように学内の体制・システム・環境を整備してほしい。
- 組織や個人ごとに業務を取り巻く状況は大きく異なります。全学一律的で平等な働き方の整備ではなく、組織や個人ごとの状況に合わせた最適な働き方を各自が選べるような環境整備を進めてほしいと思います。また、よりよい職場環境を作るためには管理職級の研修・育成を通して、ITリテラシーを向上させる、慢性的に長時間労働をしている人を減らすということも必要だと思います。

- 育児や介護の大変さは十分理解しているが、この2つの理由を最優先で行使する職員と、この2つの理由がない職員とで働き方に差が出る。2つの理由のない職員がいつも負担を被ることのないようなダイバーシティが望ましい。
- 若い職員が上司の働き方をそのまま継承し、新しい働き方が全く提案・実施されないような職場環境にならないよう、働き方改革を推進する取り組みを積極的に行っていただきたい。
- 在宅勤務体制があまりに係り等で差がありすぎて不公平感を大いに感じた。身の危険を感じているのは全ての職員が同じなわけだから、平等に在宅できるように部屋のトップがするべきだと思います。トップが在宅可能で部下がフル出勤はおかしいと思います。実際、非常勤でも在宅がかったのはほんの数日で、毎日が感染恐怖と隣り合わせでした。
- 本件、DACセンターのみで対応している理由が分からない。組織・職員課とともに実施すべきではないのか。DACセンターのみで、働き方改革を進めるのは難しい。
- 非常勤職員の賃金が1年、～5年いても変わらないのは、納得行かない。非常勤職員でも、正規職員と同様、それ以上の業務をこなしています。
- コロナが終息したからといって元の働き方に戻すことばかりを考え、在宅勤務を「条件を絞りに絞った、希望者のみが利用できる制度」として残したとしても、それは結局誰も利用することができない「男性職員の育休」と同じような扱いになるのは目に見えています。ぜひとも「元の状態が最善」などと安易に考えず、今後も自分にあった働き方を選択することができる職場環境を目指してほしいと思います。

働き方やダイバーシティ推進に関する意見・要望 ネットワーク図