

# 令和4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4年7月27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8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4年7月1日（金）～7月22日（金）

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）3,149人

回収率：31.18%（982件）（前年比：11.35%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

本年度は、アンケートを開始した令和元年との比較を行うことにより、本学教職員の働き方およびワークライフバランスに関する意識変化を確認した。

### （1）回答者について

\*令和4年度は982件の回答があり、全体の回答率は、前年度の回答率（42.53%）より11.35%少ない31.18%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減少、特に、介護を行っている女性教職員の比率および実数ともに減少していた。また、介護を行う年代として50歳代が最も多く45%を占めていたが、経時的なデータより、60歳代以上が増加傾向を示していた。50歳代からは、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

- \*全体的には大きな変化は見られないものの、年次休暇の利用の増加や17時以降の会議の出席頻度の減少、育児・介護休暇の取得しやすさなどについては令和元年と比較し改善している傾向が示された。
- \*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31.4%であり、令和元年度より6.0%減少していたが、実数としては20件の増加であった。回答者の6割以上は女性であり、令和元年度より女性が4.5%の増加を示した。また、ワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答した者の年次休暇制度の利用状況は、約50%が「1～2割」あるいは「利用していない」であり、補足資料からもワークライフバランスが良いと回答している群よりも休暇利用率が低い傾向が示された。本結果より、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から、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、令和元年度のデータと比較しても、「非常に重要」および「重要」と回答する率も増えてきており、推進室で企画するセミナーや講演会による意識醸成とともに、人事課等と連携をはかり、定期的な定時帰宅の周知などを継続した意義がある可能性が示された。
- \*⑥無駄な業務・作業の削減、⑦業務の効率化に関しては、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。

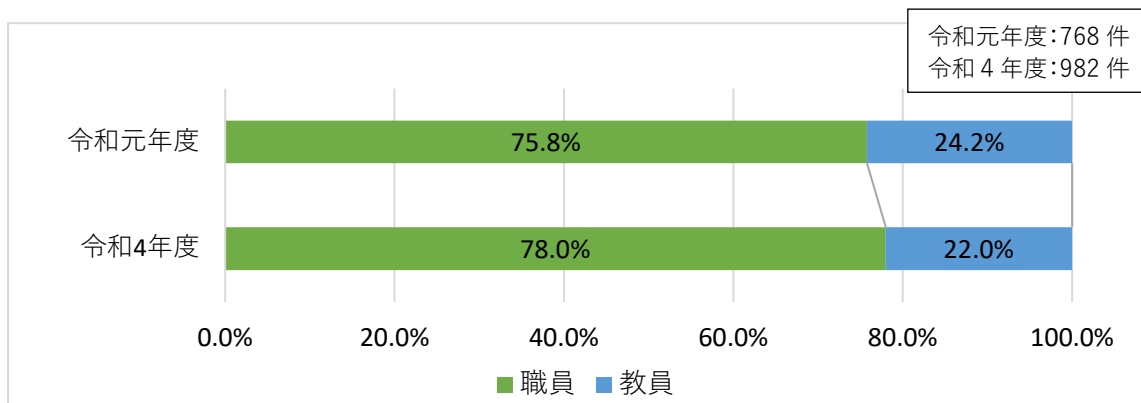
まとめ：令和元年度から継続して調査を行った結果、意識や環境にわずかではあるが、改善や意識付けが行われ始めている可能性が示唆された。ワークライフバランスの実現に向けて、引き続きセミナーや講演会による意識醸成を図るとともに、必要な取り組みの調査を進めていきたい。

#### 4. 結果

##### (1) 回答者について

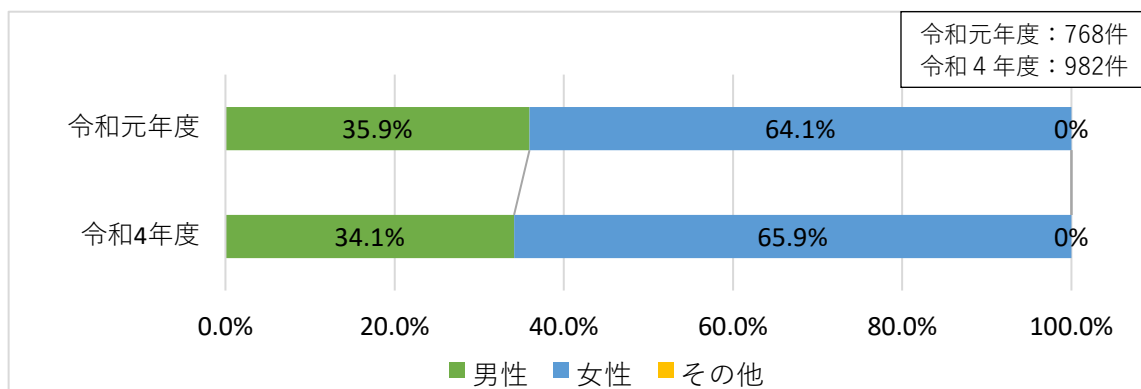
###### ① 職種

\*令和4年度における回答者の職種比率は、教員が22.0%、職員が78.0%であった。令和元年度と比較し、回答者職種比率に大きな変化は認められなかった。



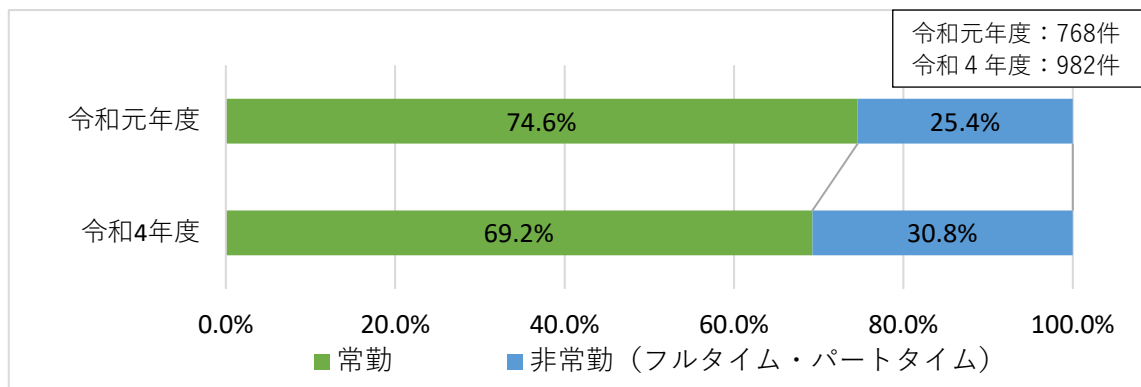
###### ② 性別

\*令和4年度における回答者の性別比率は、男性が34.1%、女性が65.9%であった。令和元年度と比較し、回答者性別比率に大きな変化は認められなかった。



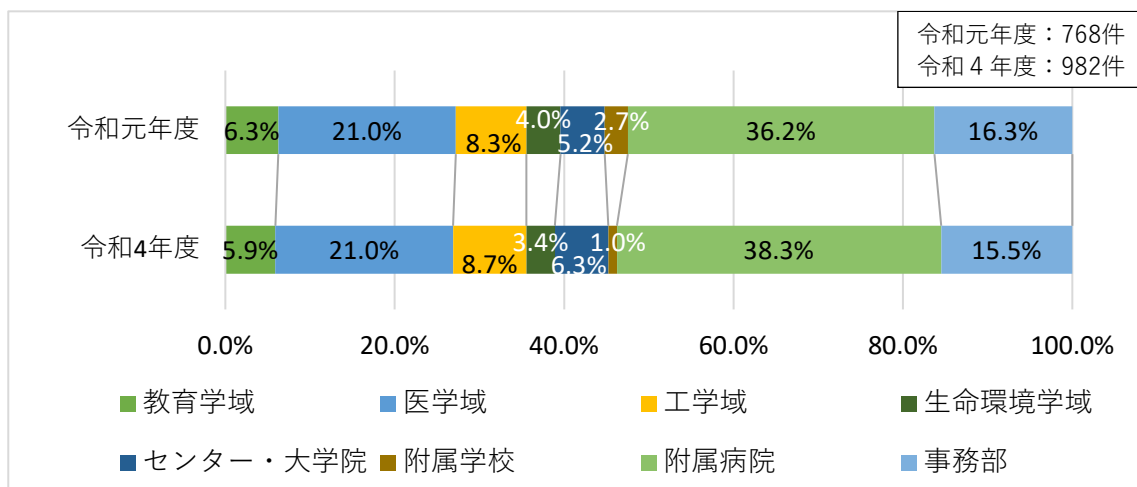
###### ③ 勤務形態

\*令和4年度における回答者の勤務形態は、常勤が69.2%、非常勤（フルタイム・パートタイム）が30.8%であった。常勤者割合は令和元年度より5.4%減少し、非常勤は5.4%増加していた。



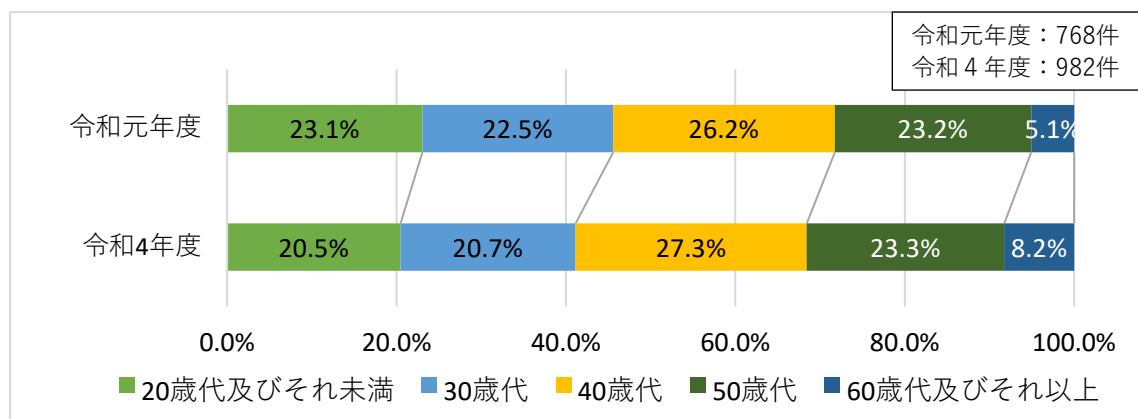
④ 所属

\*回答者の所属は、附属病院が38.3%と最も多く、次いで医学域が21.0%、事務部が15.5%であった。回答者の所属の比率は、令和元年度から大きな変化は認められなかった。



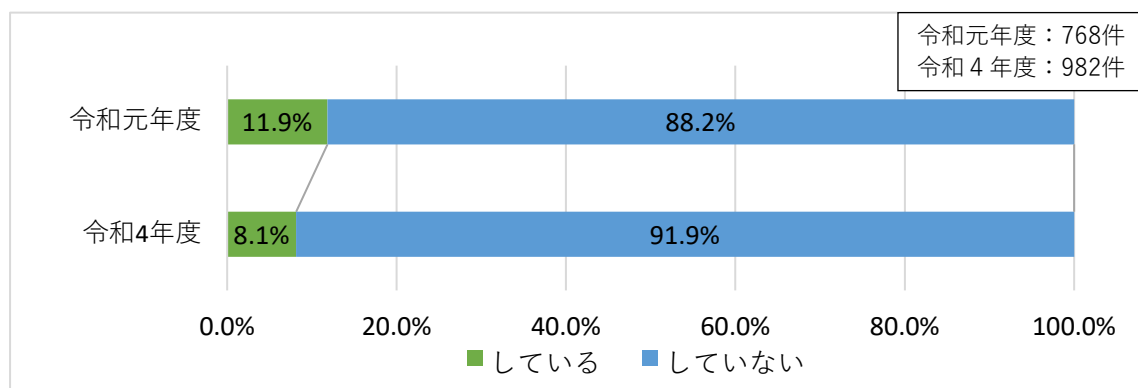
⑤ 年齢

\*回答者の年齢は、40歳代が最も多く27.3%、次いで50歳代が23.3%、30歳代が20.7%であった。20歳代は20.5%で令和元年度より2.6%減少し、60歳代及びそれ以上は8.2%で令和元年度より3.1%増加していた。



⑥ 介護の有無

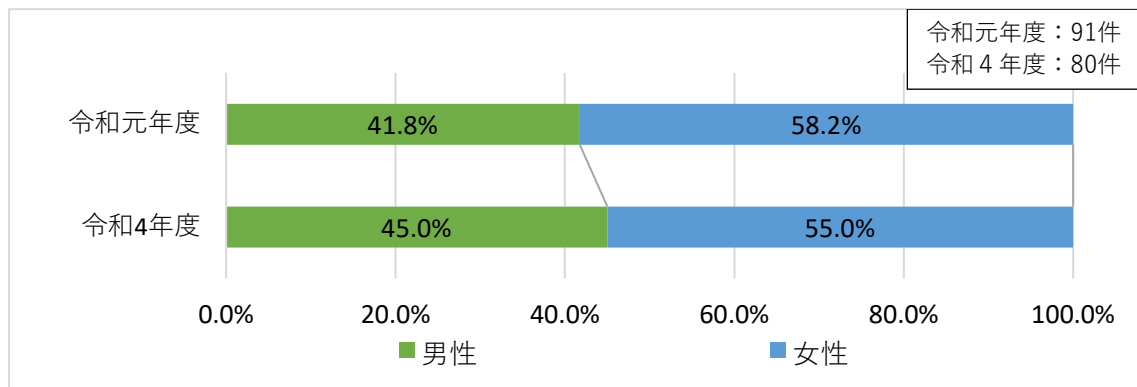
\*介護を「している」と回答したのは、令和元年度で91件(11.9%)、令和4年度で80件(8.1%)であった。回答者割合および実数ともに、介護を行う教職員が減少していた。



→ 「している」と回答した方の属性

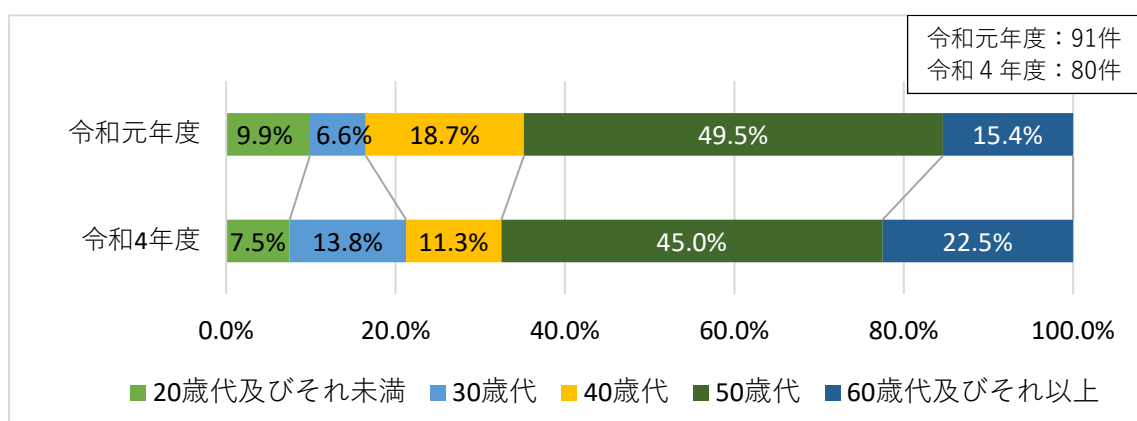
・性別

\*介護を「している」と回答した方の性別は、女性が55.0%、男性は45.0%であった。令和元年と比較し、男女比について大きな変化は認められなかったものの、介護を行っている女性教職員数は減少していた。



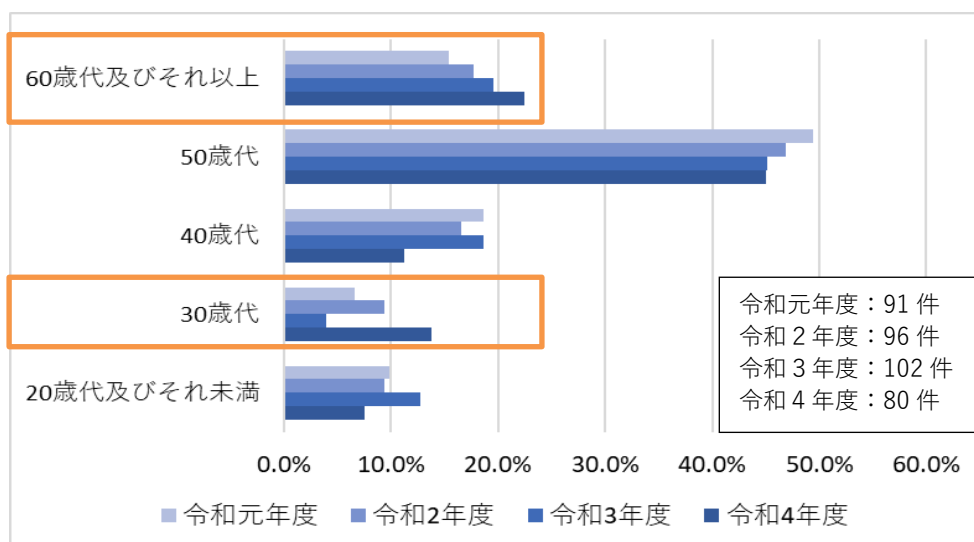
・年齢

\*介護を「している」と回答した方の年齢は、50歳代が最も多く45.0%（実数36件）であったが、令和元年と比較し、比率および実数ともに減少していた。一方、令和元年と比較し、60歳代では7.1%（4件）、30歳代では7.2%（5件）増加していた。一方、20歳代と40歳代では比率および実数ともに減少していた（補足参照）。



<補足>介護を「している」と回答した方の年齢分布の経時的推移

\*60歳代およびそれ以上の経時的な増加が認められた。また、30歳代の増加は、令和3年度を除き、比率・実数ともに経時的に増加していた。

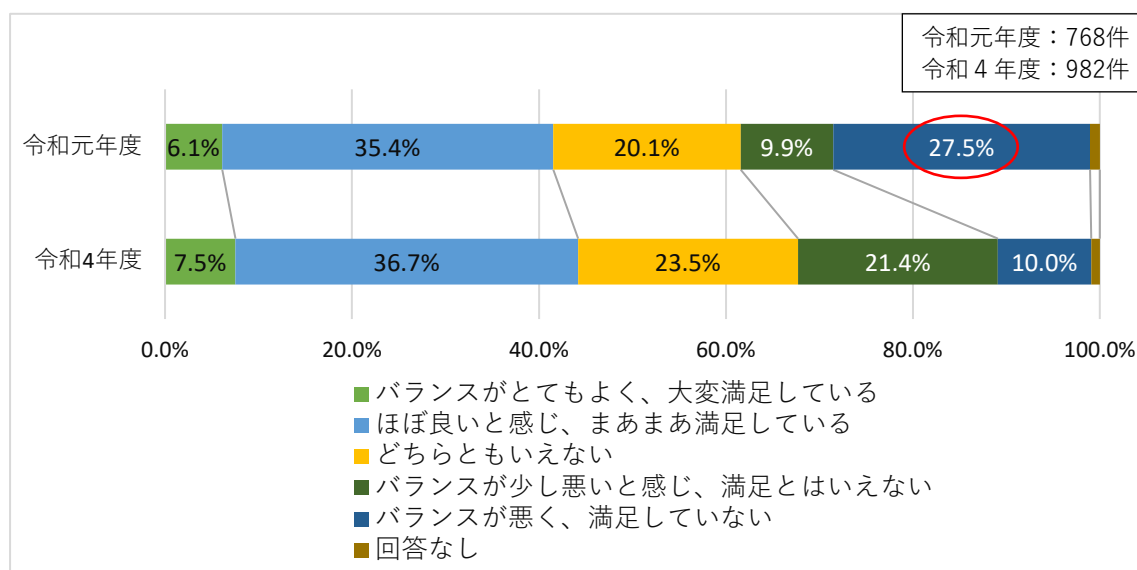


(2) ワークライフバランスについて

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「大変満足」を合算）と回答したのは、約半数の44.2%であった。令和元年より2.7%増加していた。

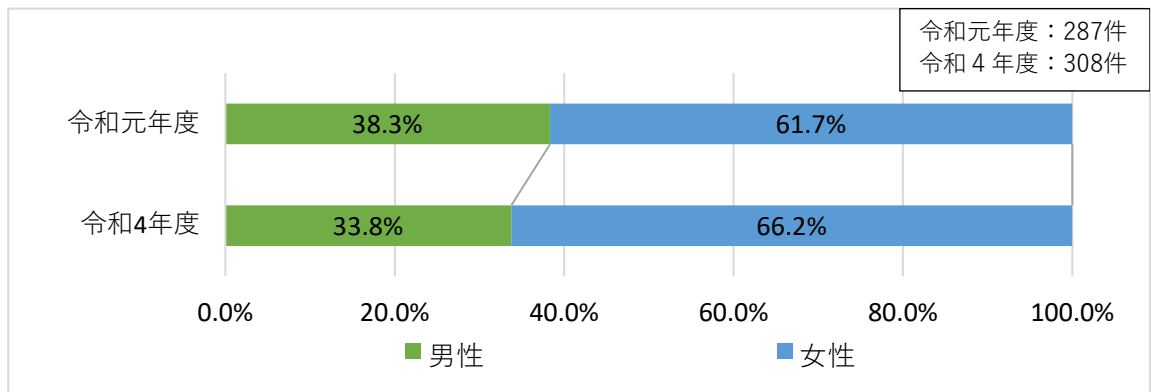
\* ワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答したのは31.4%であり、令和元年より6.0%減少していた。特に、「バランスが悪く、満足していない」と感じる教職員比率の減少が確認された。



→ 「バランスが少し悪い」「バランスが悪い」と答えた方の属性

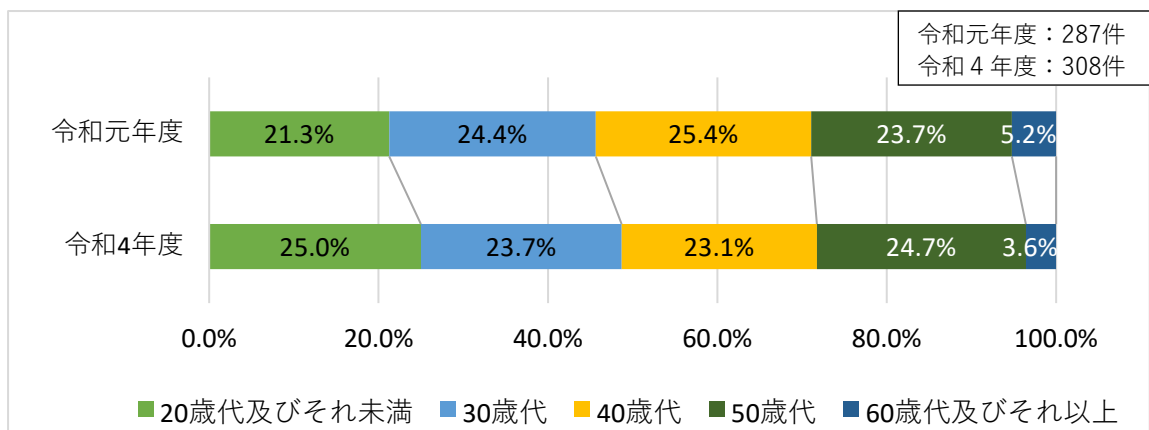
・性別

\* バランスが「少し悪い・悪い」と回答した方の性別は、男性が33.8%（実数104件）、女性が66.2%（実数204件）であった。令和元年と比較し、女性が4.5%、実数にして27件の増加が認められ、バランスが「悪い」および「少し悪い」と感じている女性教職員が増加している可能性が示された。



・年齢

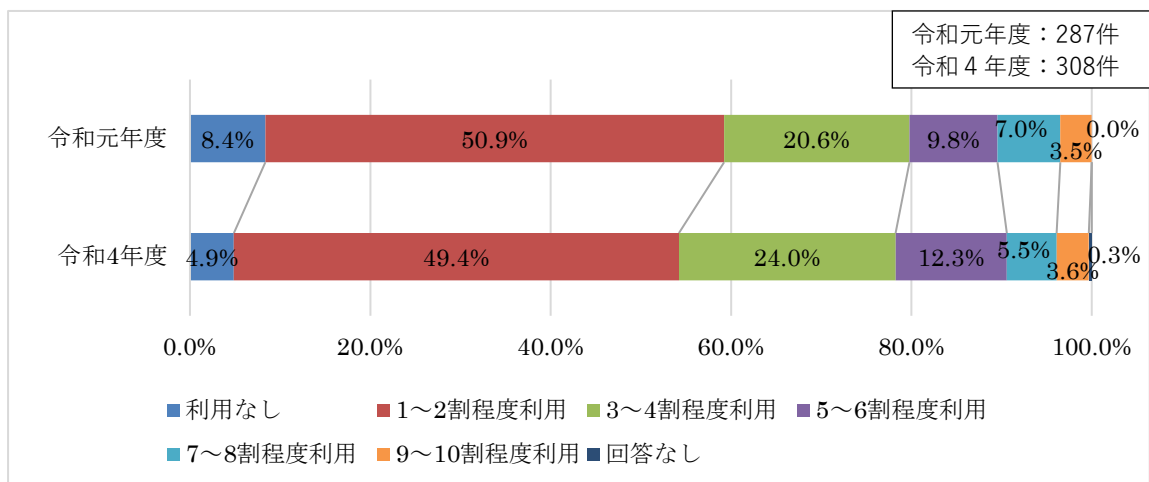
\* バランスが「少し悪い・悪い」と回答した方の年齢は、20歳代及びそれ未満が最も多く25.0%（実数77件）であり、令和元年度より3.7%（16件）増加していた。一方、最も減少した年齢は60歳代以上であり、令和元年度より1.6%（4件）減少していた。



・年次休暇利用率

\* バランスが「少し悪い・悪い」と回答した方の年次休暇利用率は、1～2割が最も多く約50%であった。

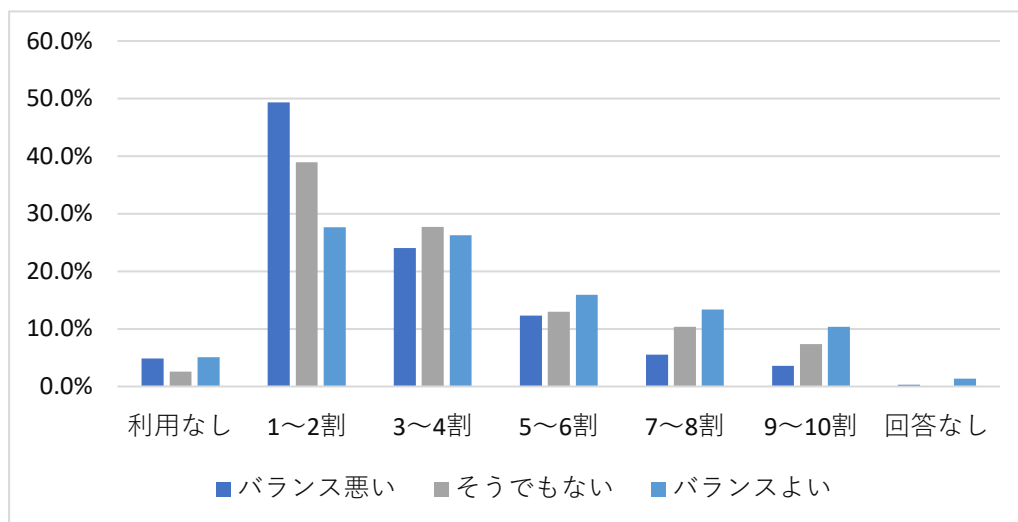
\* 令和元年度と比較し、まったく利用していないとする回答者が3.5%減少し、3割以上の年休取得者が4.8%増加していた。





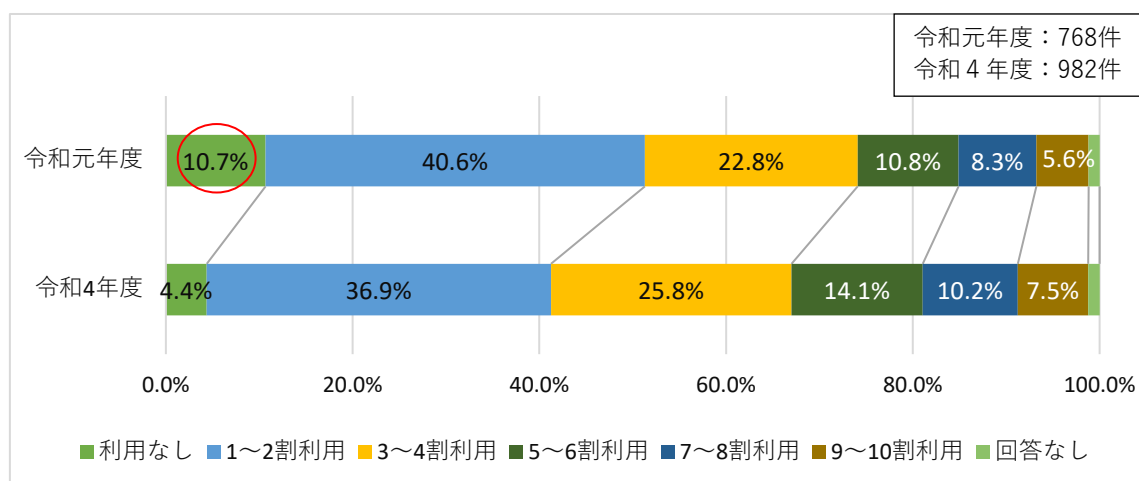
<補足>ワークライフバランスを「悪い・どちらかといえば悪い」、「そうでもない」および「良い・どちらかといえば良い」の3群に分け、休暇利用とワークライフバランスとの関連を評価した。

ワークライフバランスが「悪い・どちらかといえば悪い」群の方では休暇利用が少なく、「良い・どちらかといえば良い」と回答した群の方では休暇利用率が高い傾向が示された。



## ② 年次休暇制度の利用状況

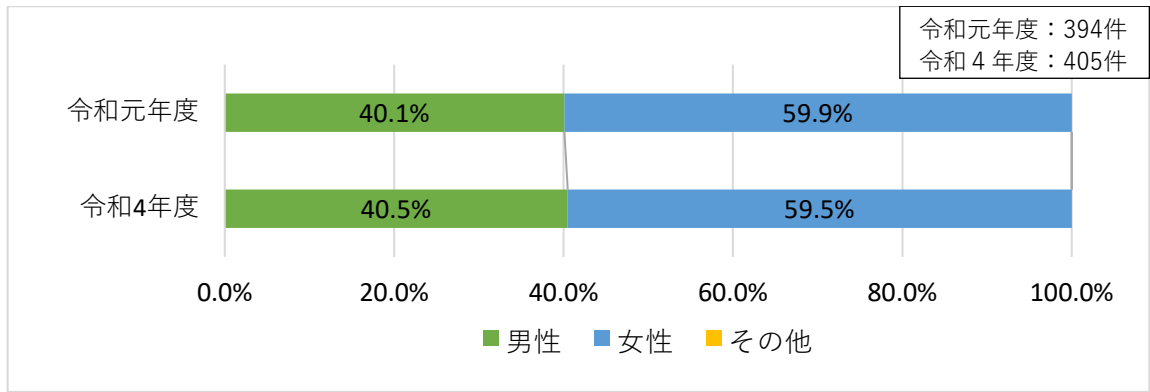
\*令和4年度の年次休暇制度の利用は、「1~2割」が最も多く36.9%、次いで「3~4割」の25.8%となっており、5割以上（「5~6割」「7~8割」「9~10割」を合算）の利用は31.8%（実数312件）であった。令和元年度と比較し、利用なしの教職員の減少と年次休暇制度を5割以上利用している教職員が増加していることが示された。



→ 「利用なし」「1~2割程度利用」と答えた方の属性

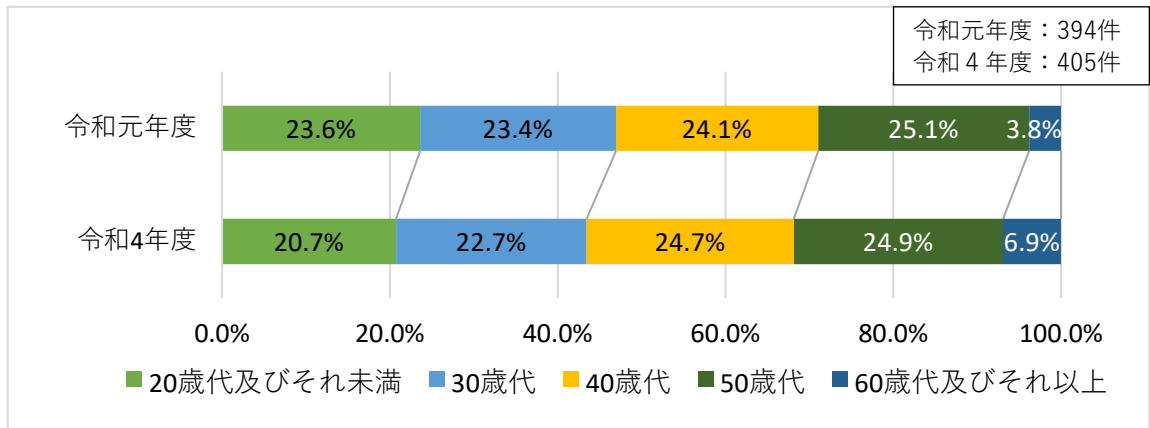
・性別

\*年次休暇制度を「利用なし」および「1~2割程度利用」と回答した方の59.5%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。

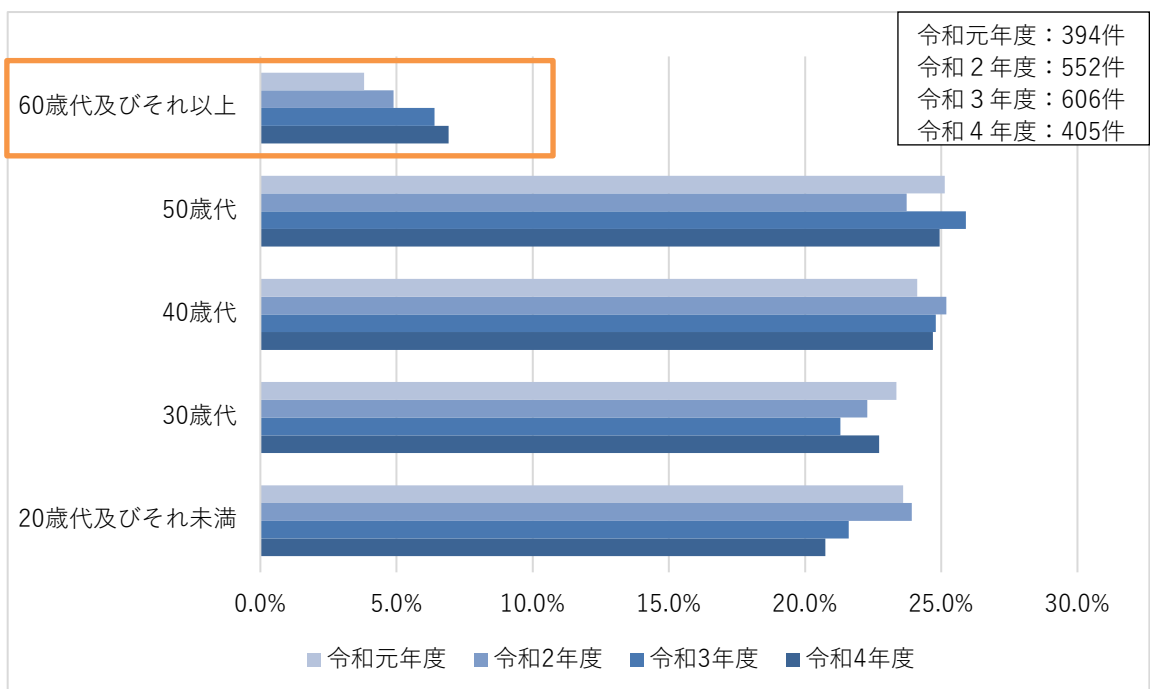


・年齢

\*年次休暇制度「利用なし」および「1～2割程度利用」と回答した方の年齢分布については、令和元年と比較し、60歳代以上が3.1%（実数13件）増加し、経時的にも60歳代以上の増加がみられた（補足参照）。

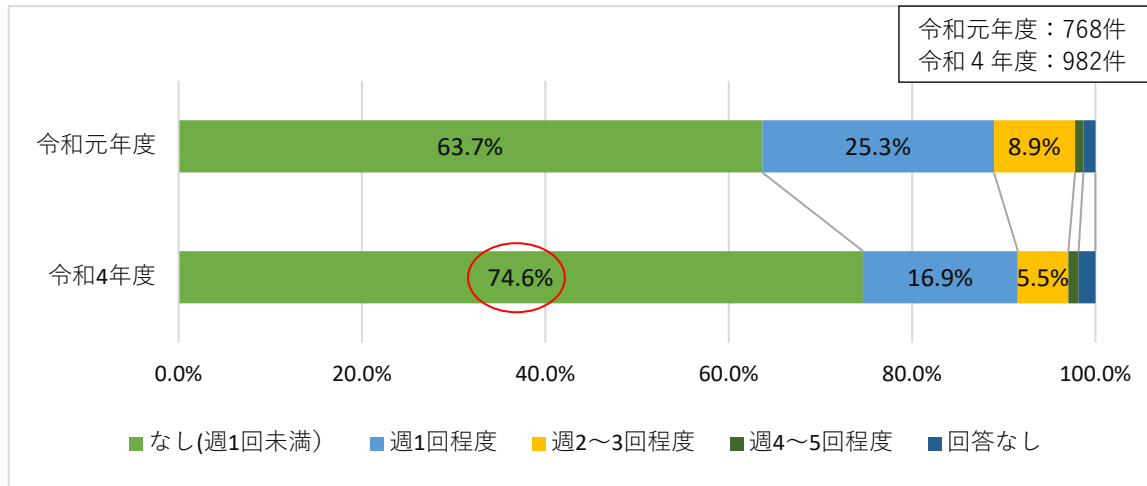


<補足> 年次休暇制度「利用なし」および「1～2割程度利用」と回答した方の年代別経時的変化



③ 17時以降の会議の出席頻度

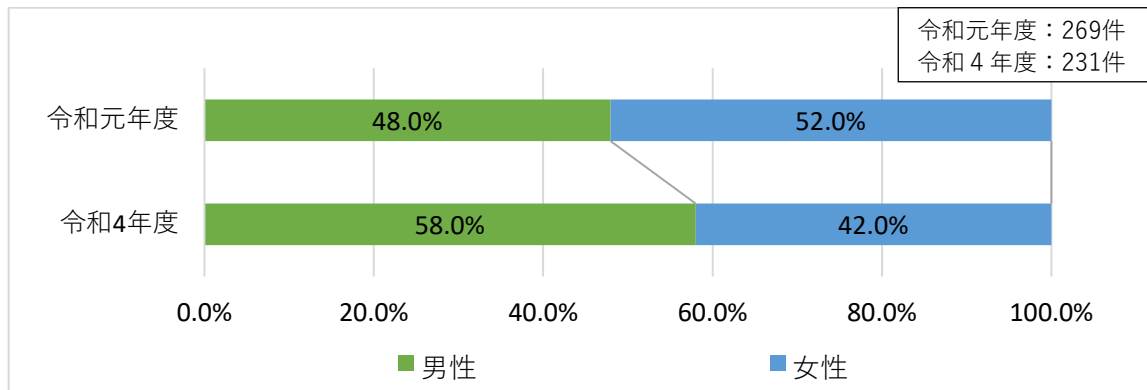
- \*令和4年度の17時以降の会議の出席頻度は、ない（週1回未満）が最も多く74.6%であり、次いで、「週1回程度」が16.9%であった。
- \*令和元年度と比較し、全体的に17時以降の会議の出席頻度は低くなり、「なし」は10.9%の増加、「週1回程度」は8.4%、週2回以上（「週2～3回程度」および「週4～5回程度」）は3.4%減少していた。



→ 「週1回程度」「週2～3回程度」「週4～5回程度」と回答した方の属性

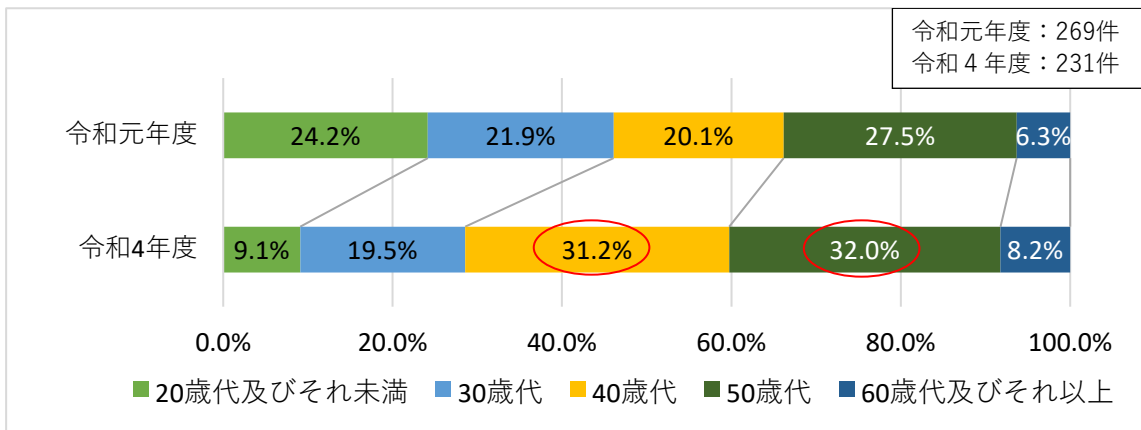
・性別

- \*令和4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58.0%、女性が42.0%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。

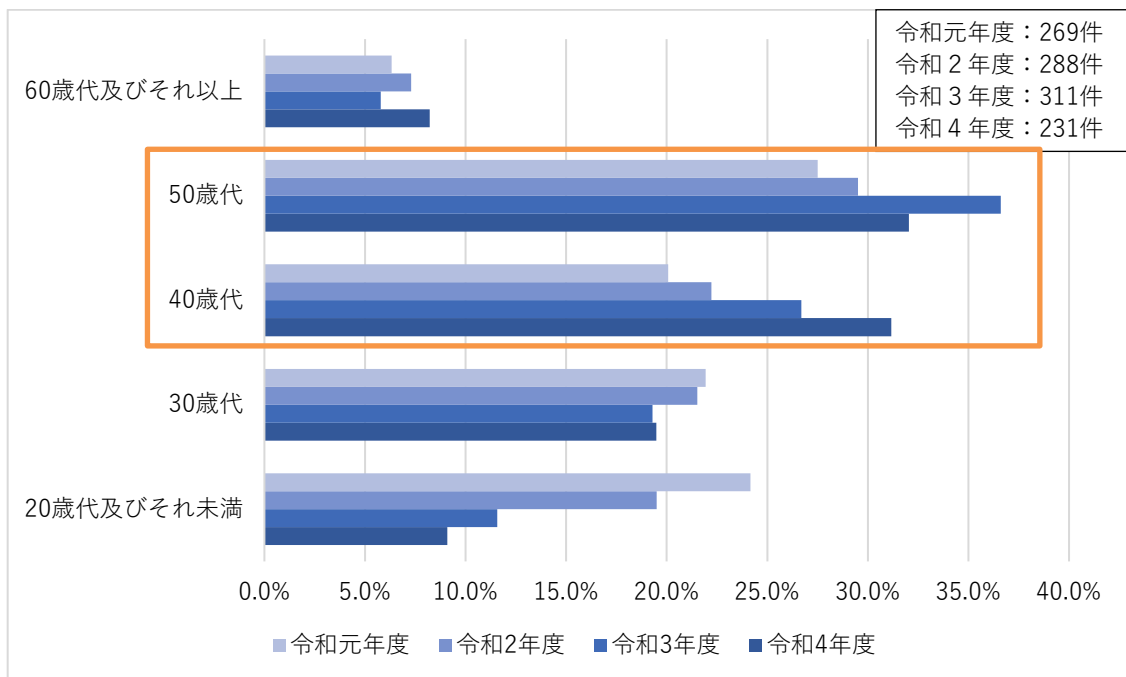


・年齢

- \*令和4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32.0%、次いで40歳代の31.2%であった。令和元年度より、40歳代の17時以降の会議が増加傾向にあることが示された（補足参照）。

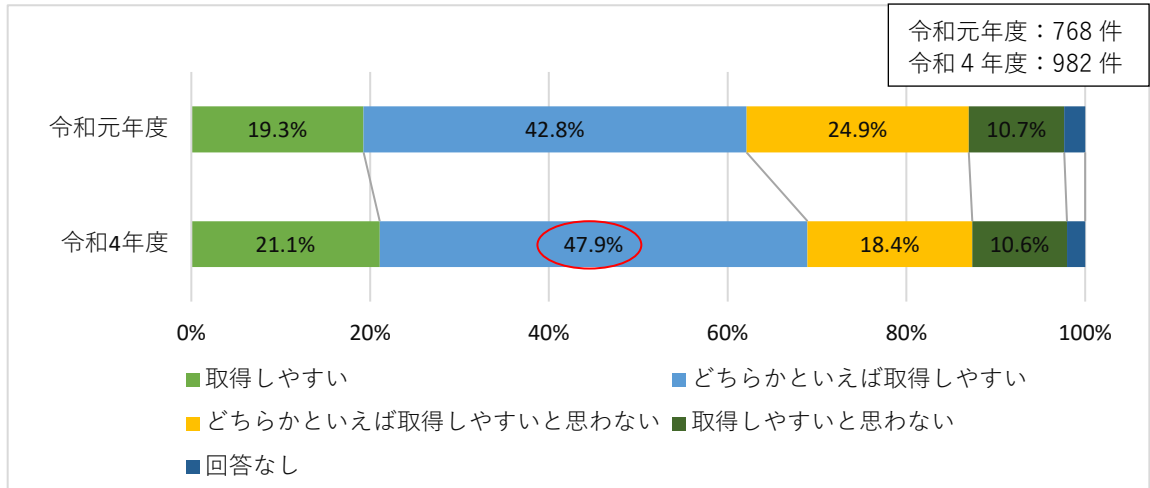


<補足> 17時以降に週に1回以上の会議がある回答者の年代別経時的変化



④ 育児休業や介護休業の取得のしやすさ

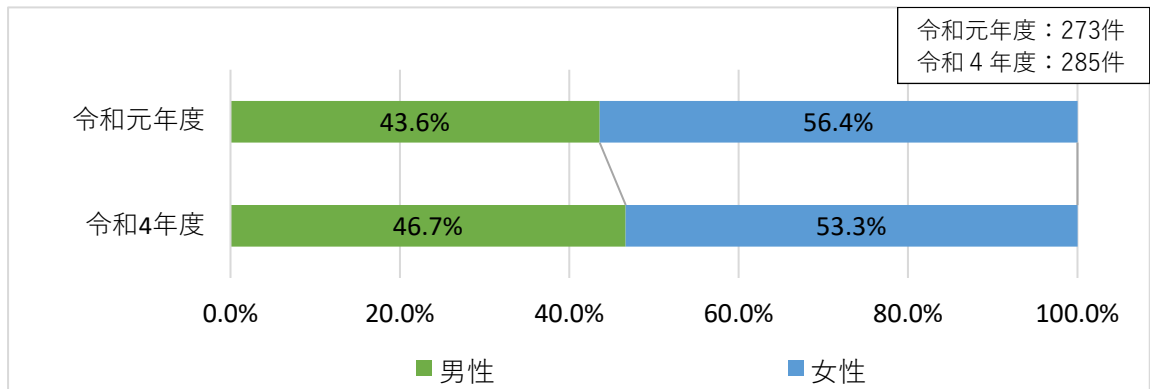
- \* 令和4年度の育児休業・介護休業の取得のしやすさは、「どちらかという取得しやすい」が最も多く47.9%であり、令和元年度より5.1%増加していた。
- \* 「取得しやすい」および「どちらかという取得しやすい」との回答率が69.0%であり、令和元年度より6.8%増加していた。
- \* 「どちらかという取得しやすいと思わない」、「取得しやすいと思わない」との回答率は29.0%であり、令和元年度より6.6%減少していた。



→ 「どちらかというと取得しやすいと思わない」「取得しやすいと思わない」と回答した方の属性

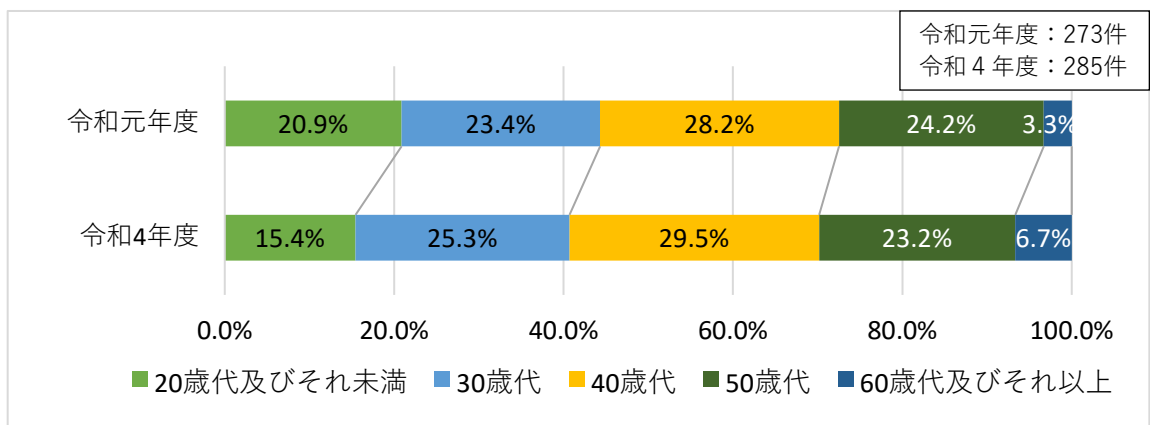
・性別

\* 「どちらかというと取得しやすいと思わない」「取得しやすいと思わない」と回答した方の性別は、男性が46.7%、女性が53.3%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。

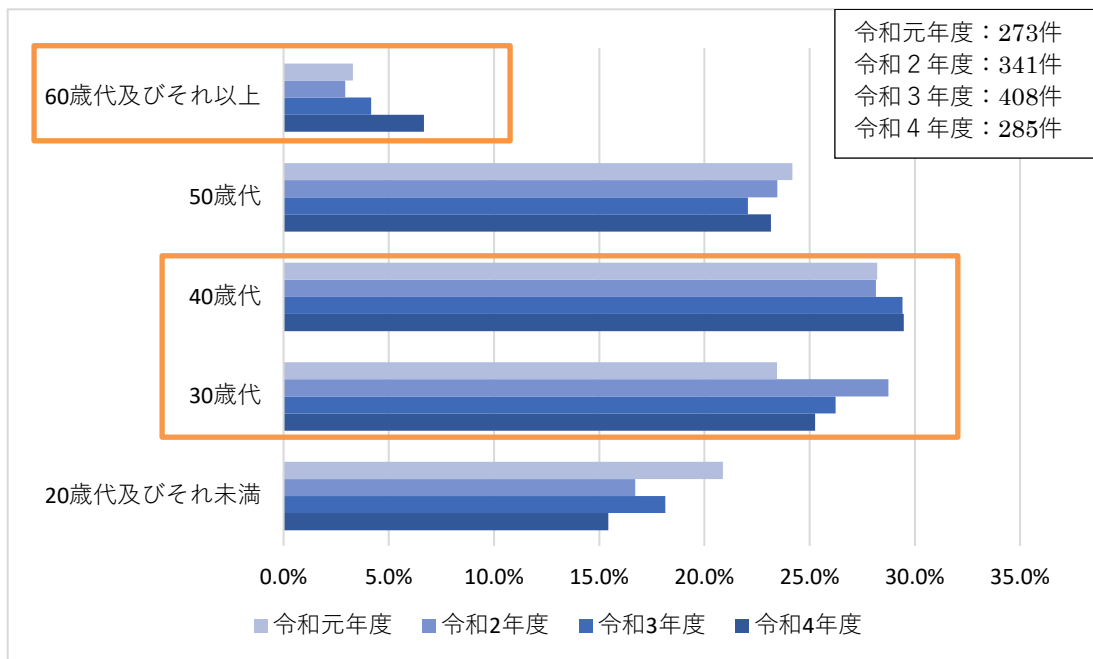


・年齢

\* 「どちらかというと取得しやすいと思わない」「取得しやすいと思わない」と回答した方の年齢は、40歳代が最も多く29.5%であり、30歳代、50歳代が続いた。30歳代、40歳代および60歳代以上は令和元年度より増加し、経時的変化においても微増傾向が示された（補足参照）。20歳代およびそれ未満は15.4%であり、令和元年度より5.5%減少していた。

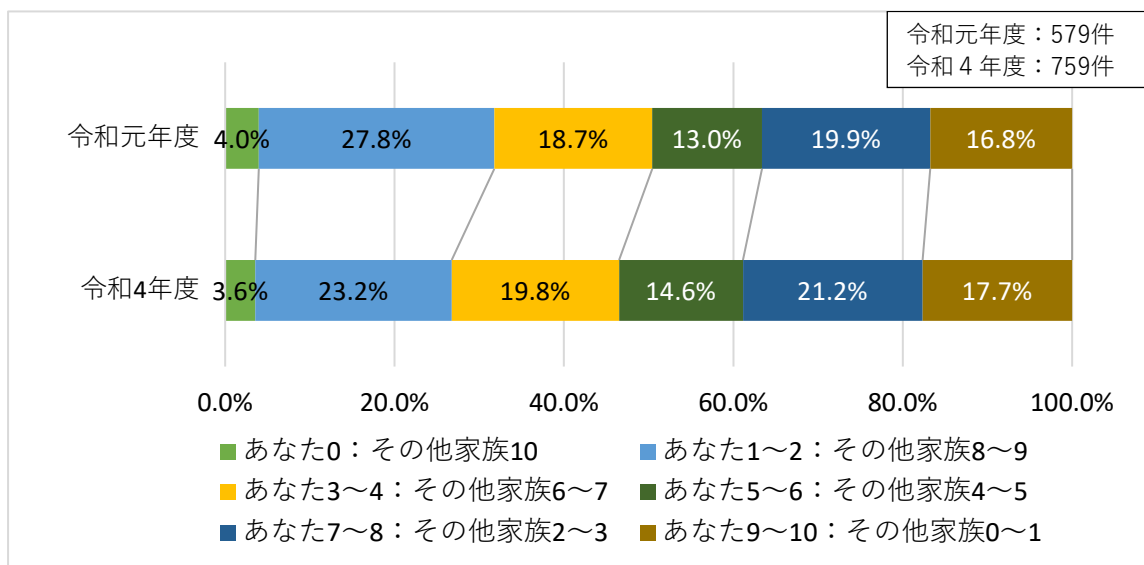


＜補足＞ 育児休業や介護休業を「どちらかという取得しやすいと思わない」「取得しやすいと思わない」と回答した方の年代別経時的変化



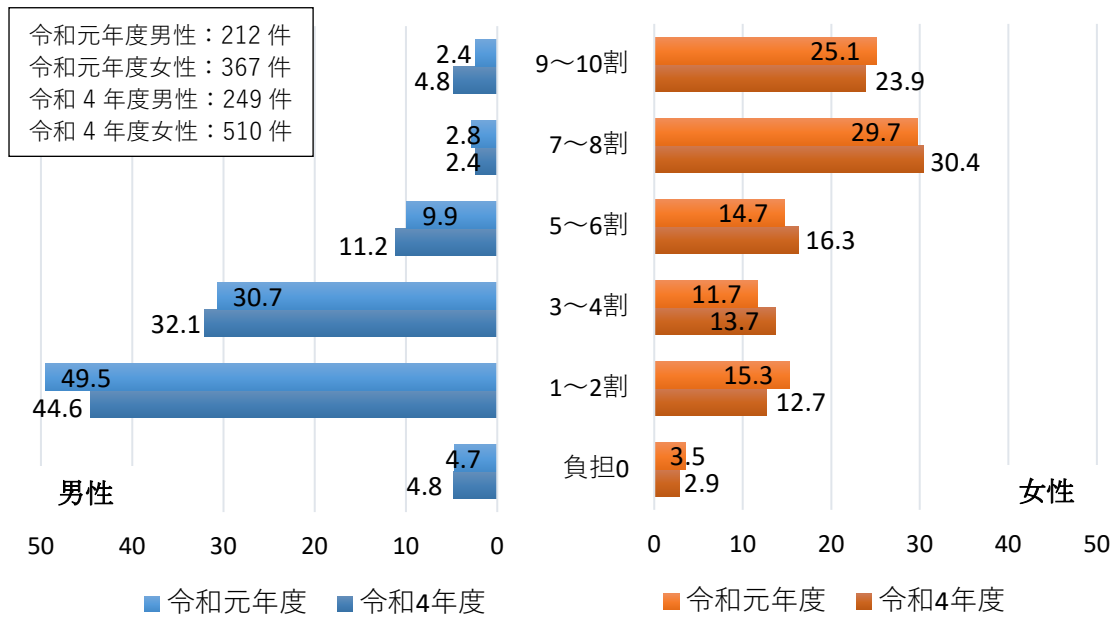
⑤ 自身が担う家事の量の割合（家族と同居している方のみ）

\* 令和4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23.2%であり、次いで7～8割負担が21.2%であった。令和元年度と比較し、3割以上の家事負担割合が微増していた。



→男性と女性の比較（家事）

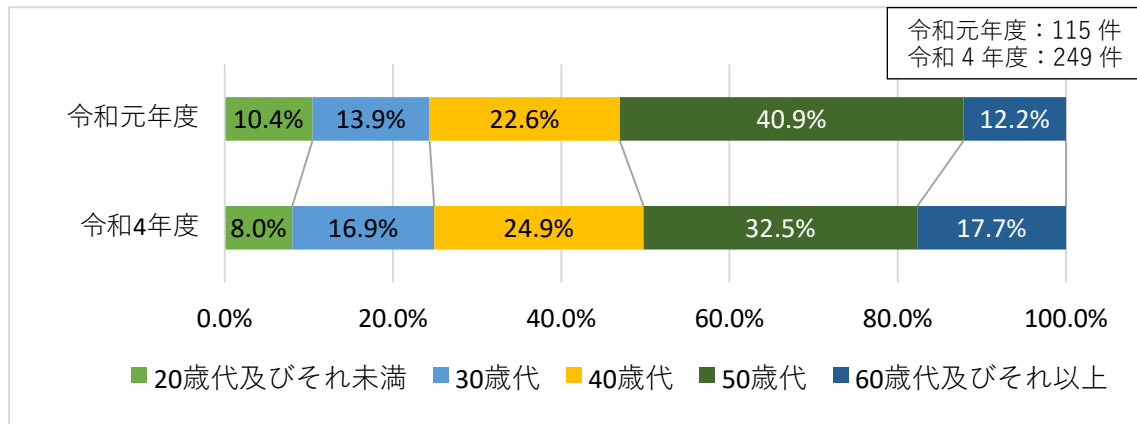
\* 令和4年度の家事負担は、男性では1～2割が最も多く44.6%、次いで3～4割32.1%であった。一方、女性の家事負担は7～8割が最も多く30.4%、次いで9～10割が23.9%であった。令和元年度からの家事負担割合分布は、男性、女性に大きな変化はなく、女性回答者の70.6%が5割以上の家事を負担している傾向が示された。



→ 「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）

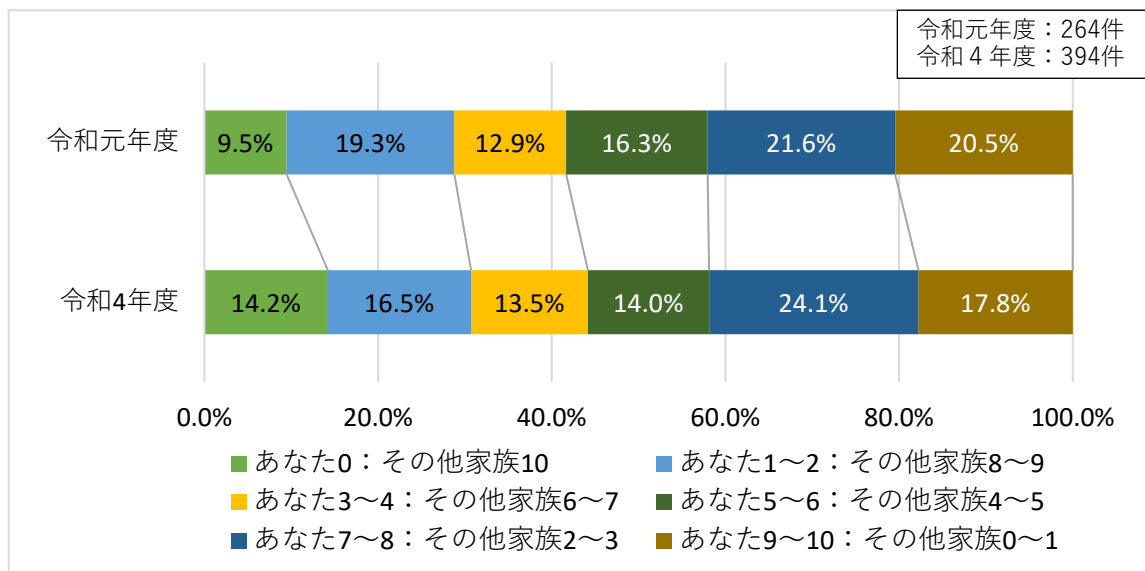
\* 令和4年度の、家事負担が1～2割以下男性の年齢分布について、最も多いのが50歳代の32.5%であり、ついで40歳代の24.9%であった。30歳代および40歳代、60歳代以上は令和元年度から増加傾向にあり、特に60歳代以上では5.5%の増加（実数で30件）が認められた。

\* 一方、20歳代は2.4%（実数で8件）、50歳代は8.4%（実数で34件）減少していた。



⑥ 自身が担う育児の割合（育児をしている方のみ）

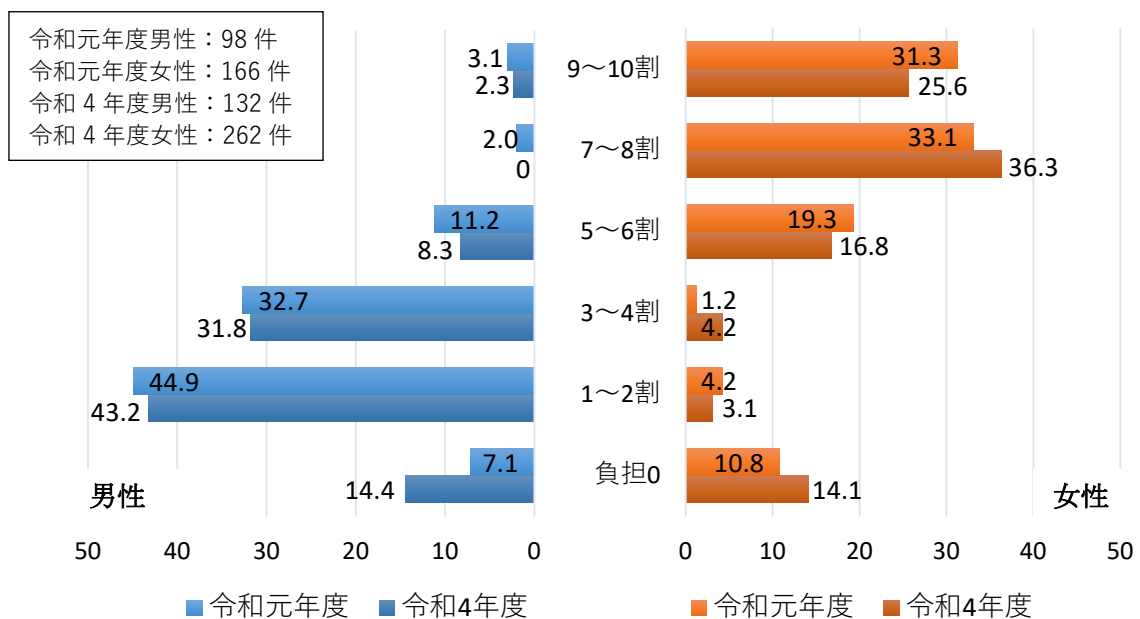
\* 令和4年度における回答者全体の自身の育児負担については、7～8割負担が最も多く24.1%であり、次いで9～10割負担が17.8%であった。一方、負担をしていないが14.2%であり、令和元年度から4.7%（実数31件）増加していた。その他負担分布については、令和元年度から大きな変化は認められなかった。



→男性と女性の比較（育児）

\* 令和4年度の育児負担は、男性では1～2割が最も多く43.2%、次いで3～4割31.8%であった。一方、女性の家事負担は7～8割が最も多く36.3%、次いで9～10割が25.6%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78.7%が5割以上の育児を負担している傾向が示された。

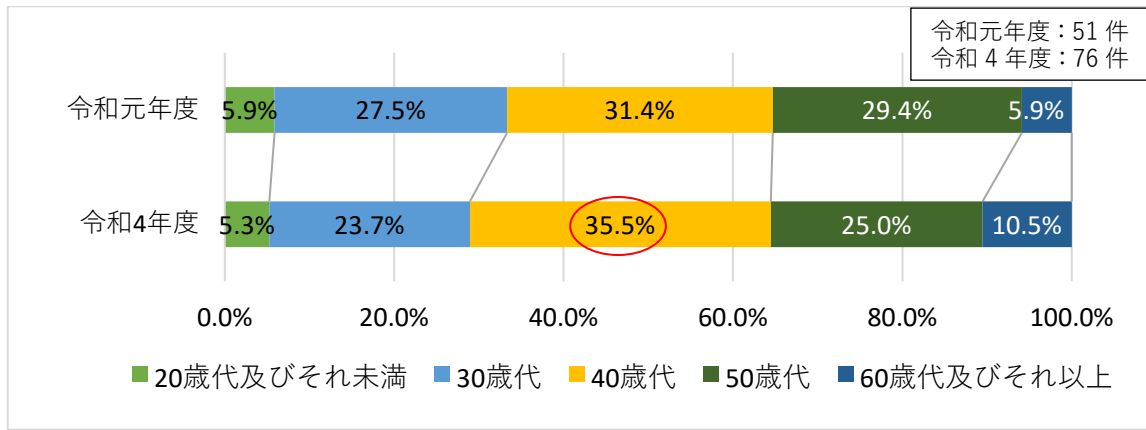
\* 一方、負担0と回答した女性は令和元年度より3.3%、負担0と回答した男性は令和元年度より7.3%増加していた。



→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4年度では40歳代が最も多く35.5%、次いで50歳代の25.0%であった。令和元年度と比較し、40歳代は4.1%（実数11件）増加していた。

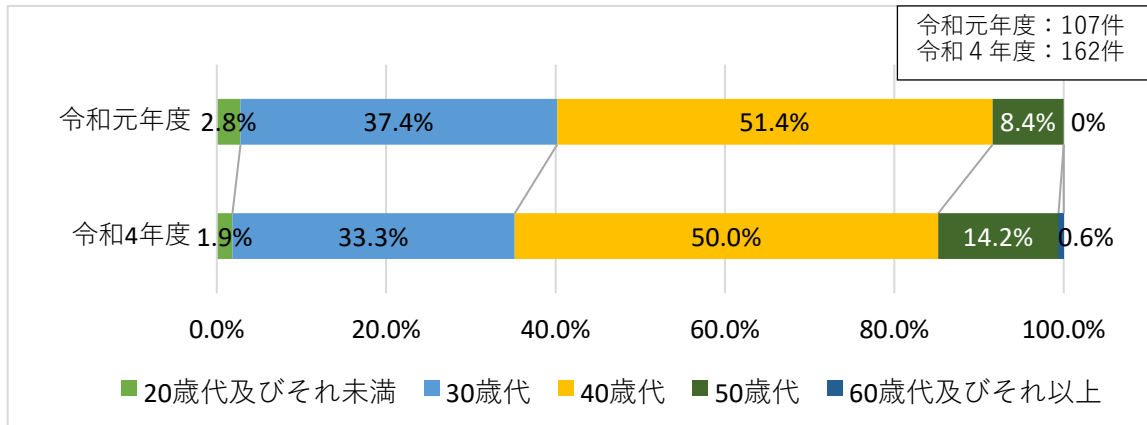




→育児負担：「あなた7～8：その他家族2～3」「あなた9～10：その他家族0～1」と回答した女性の年齢

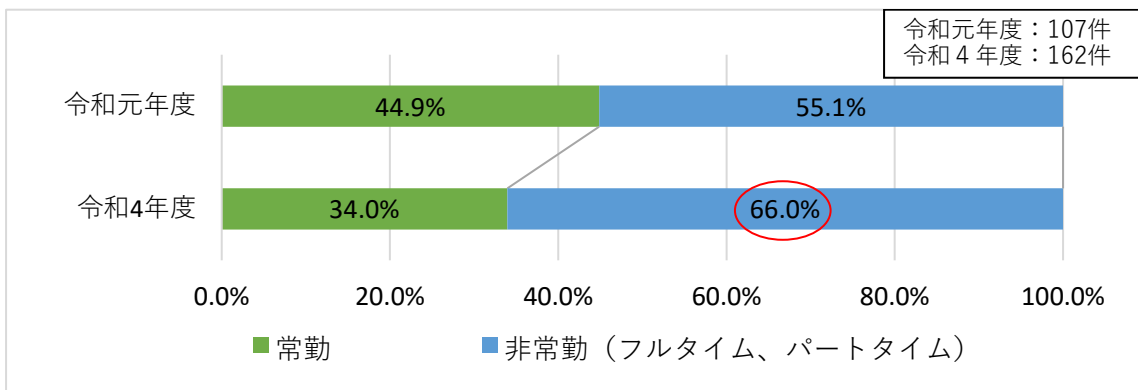
\*育児負担が7割以上と回答した女性の年齢は、40歳代が最も多く50.0%、次いで30歳代が33.3%であった。

\*令和元年度と比較し、50歳代が5.8%（実数14件）増加していた。



#### ・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66.0%、常勤が34.0%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。

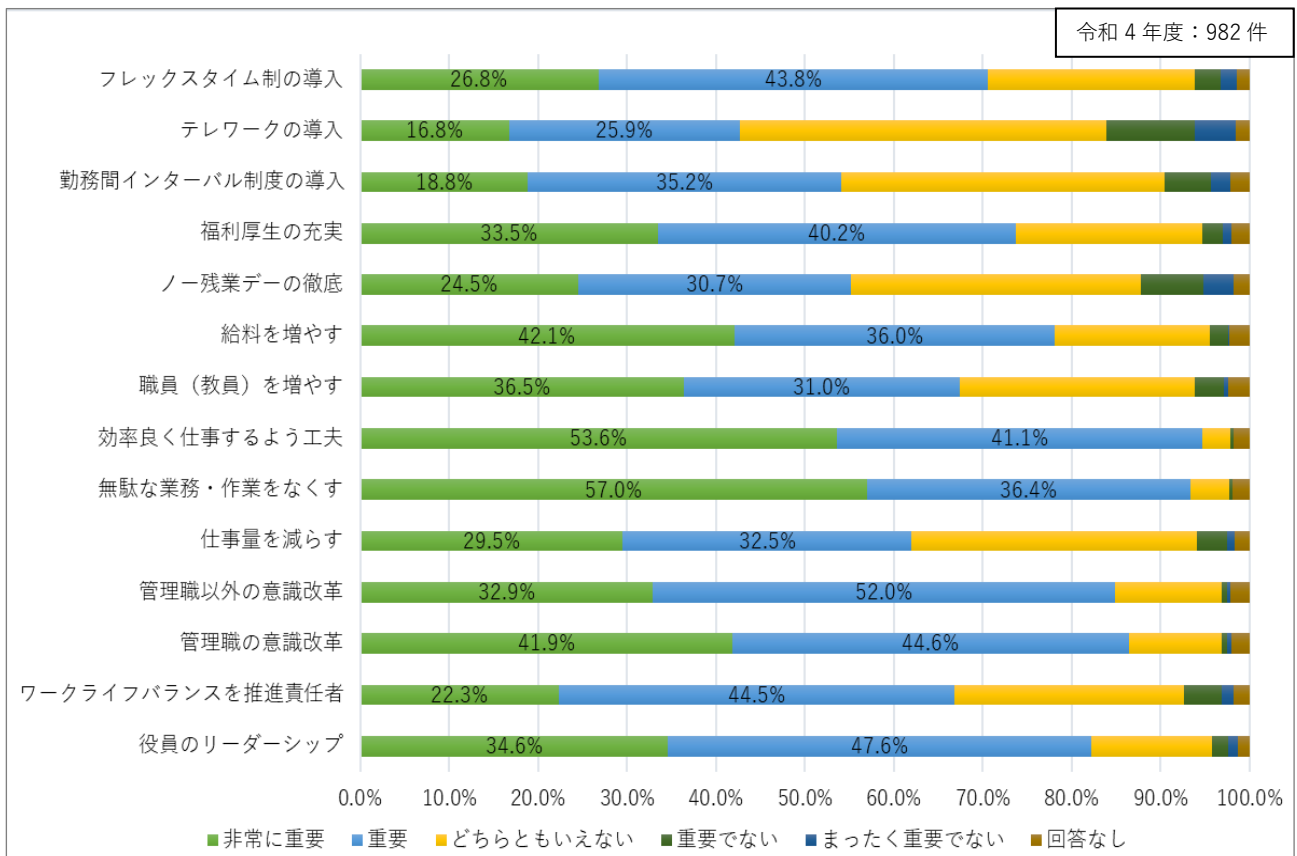


(3) ワークライフバランスの実現に必要な取組について

以下に、「ワークライフバランスの実現に必要な取組」の本年度調査結果を記す。調査を行った取組内容は、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。

「非常に重要である」「重要である」とする回答が 80%以上であったライフワークバランスの実現に必要な取組は、役員のリダーシップ、管理職および管理職以外の意識改革、無駄な業務・作業をなくすおよび効率よく仕事するよう工夫する、であった。

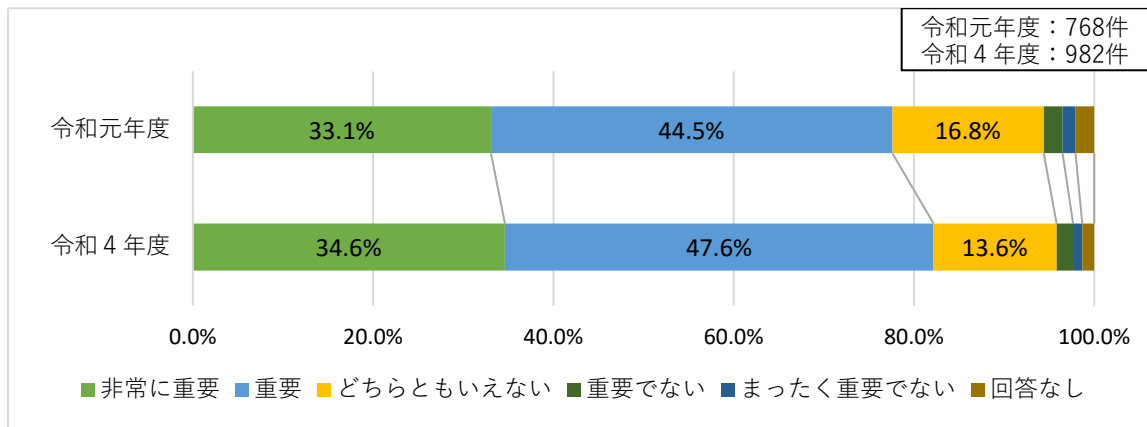
以下、令和元年度と比較し、取組に関する意識の変化を報告する。



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

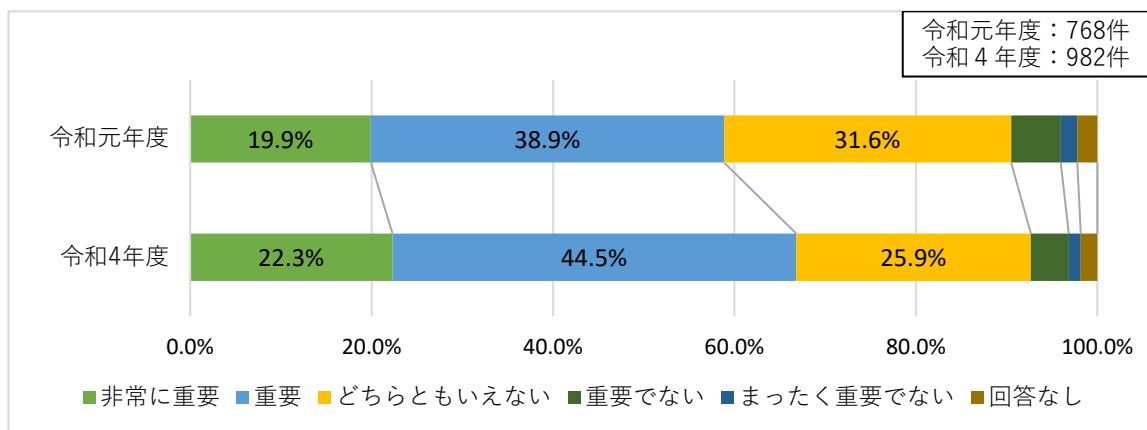
\*「役員がリーダーシップを発揮してワークライフバランスに取り組む」については、「重要」が最も多く 47.6%、次いで「非常に重要」が 34.6%であり、82.2%の回答者が「役員のリダーシップ」による取り組むことが「重要」または「非常に重要」と考えていることが示された。

\*令和元年度の結果と比較し、「役員のリダーシップ」により取り組むことが「重要」または「非常に重要」とする回答が微増していた。



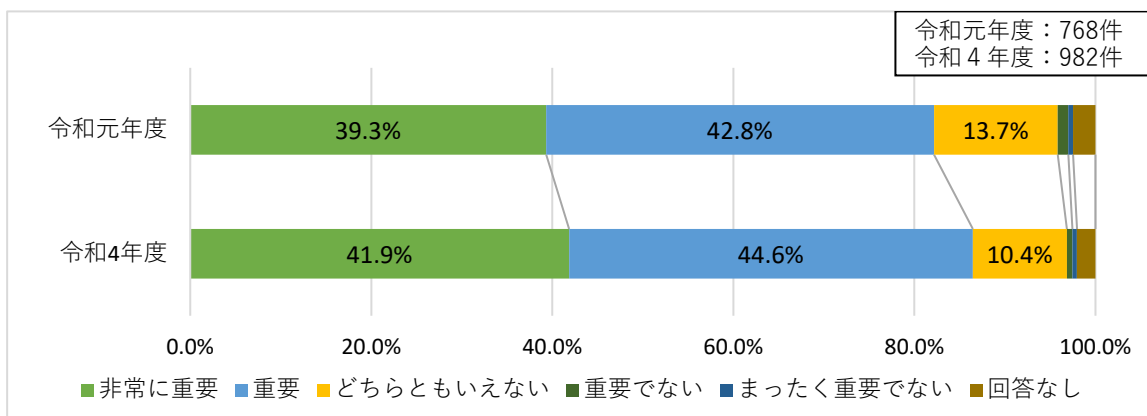
② 大学の中でワークライフバランスを推進する責任者を決める

- \* 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 44.5%であったものの、「非常に重要」が 22.3%であり「どちらともいえない」の 25.9%が上回っていた。
- \* 令和元年度の調査結果と比較し、責任者を決めることについては、「非常に重要」および「重要」とする回答が 8.0%増加していた。



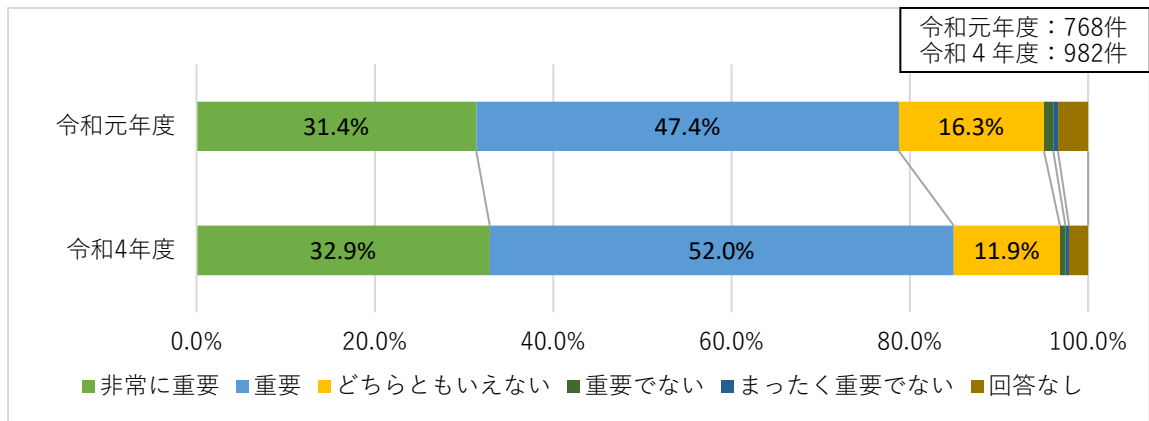
③ 管理職の意識改革を行う

- \* 管理職の意識改革については、「重要」が最も多く 44.6%、次いで「非常に重要」が 41.9%であり、85%以上の回答者が「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と比較し、「管理職の意識改革」が「非常に重要」および「重要」とする回答の微増していた。



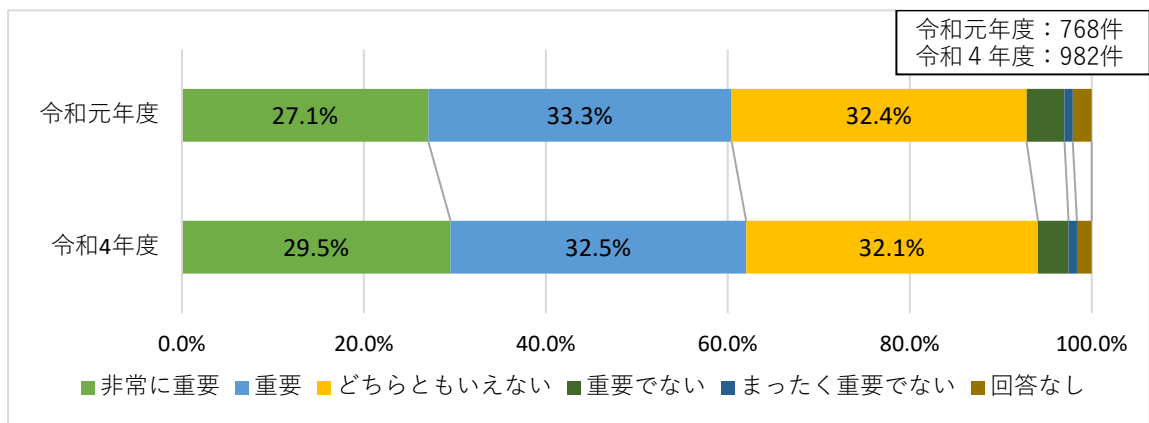
④ 管理職以外の職員の意識改革を行う

- \*管理職以外の意識改革については、「重要」が最も多く 52.0%、次いで「非常に重要」が 32.9%であり、84.9%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 6.1%増加していた。
- \*また、①～④までの結果より令和元年度の結果と比較し、「ワークライフバランス」のための「意識付け」が重要とする回答がわずかながら増加しており、継続した「意識付け」の重要性が示唆された。



⑤ 仕事の量を減らす

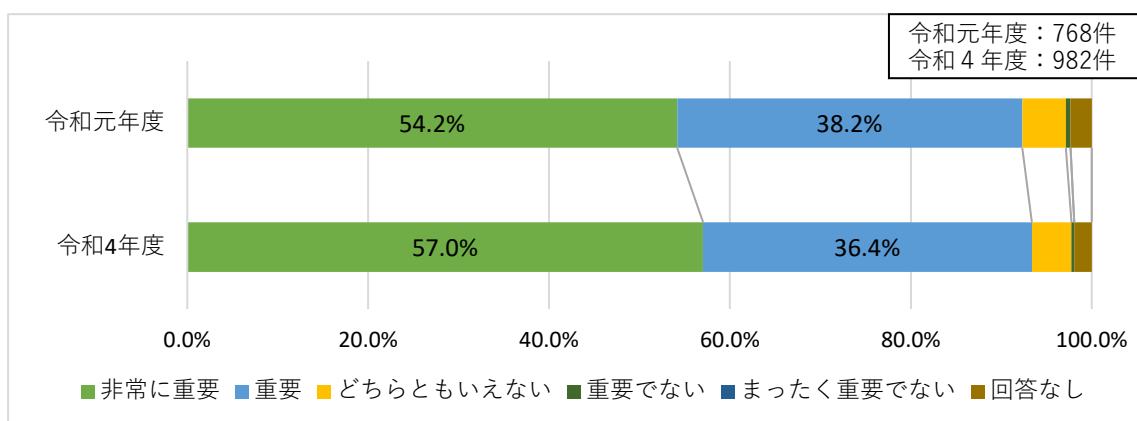
- \*「仕事を減らす」については、「重要」が 32.5%で最も多く回答されたものの、次いで「どちらともいえない」が 32.1%で「非常に重要」の 29.5%を上回る回答であった。
- \*「仕事を減らす」質問に関しては、62.0%の回答者が「重要」および「非常に重要」と考えているものの、「仕事量」という概念において、個人差が生じるため、32.1%が「どちらともいえない」と回答しているものと考えられた。



⑥ 無駄な業務・作業をなくす

- \*「無駄な業務・作業をなくす」については、「非常に重要」が 57.0%で最も多く、次いで「重要」が 36.4%であり、93.4%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」と考えていることが示された。

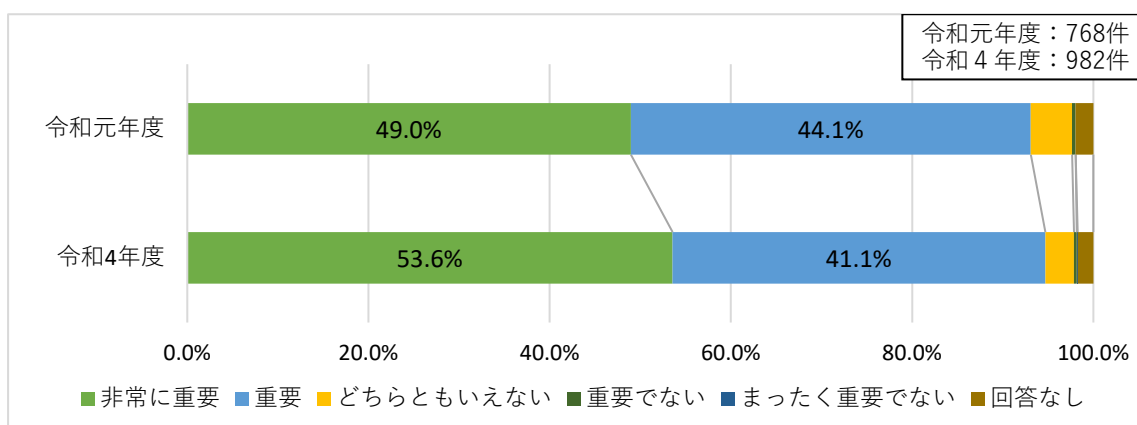
\* 令和元年度の調査からも、92.4%が「無駄な業務・作業の削減」が「非常に重要」および「重要」であると回答しており、削減すべき「無駄な業務・作業」の調査の必要性が示された。



### ⑦ 効率良く仕事するよう工夫する

\* 「効率よく仕事するよう工夫する」については、「非常に重要」が53.6%で最も多く、次いで41.1%が「重要」と回答しており、94.7%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。

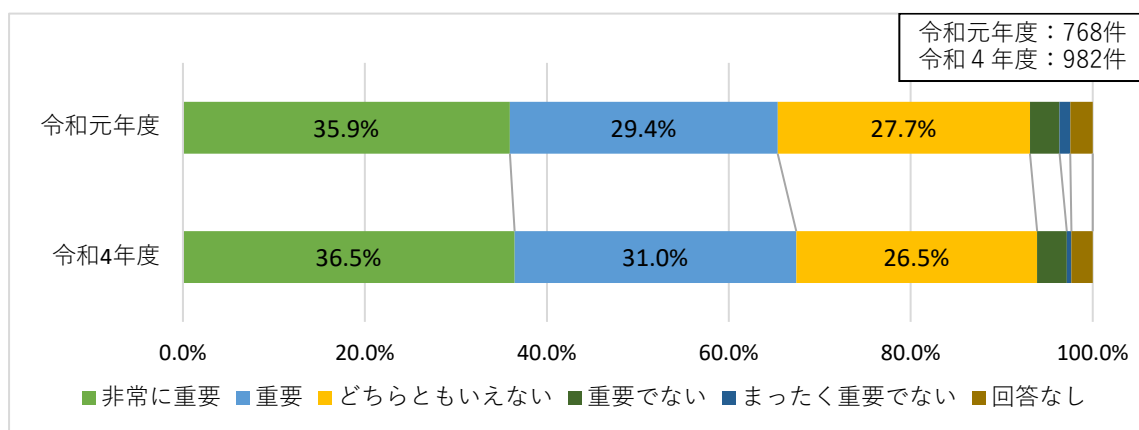
\* 令和元年度の調査からも、93.1%が「効率良く仕事するよう工夫する」が「非常に重要」および「重要」であると回答しており、各部署における効率良く仕事するよう工夫する必要性が示された。



### ⑧ 職員を増やす

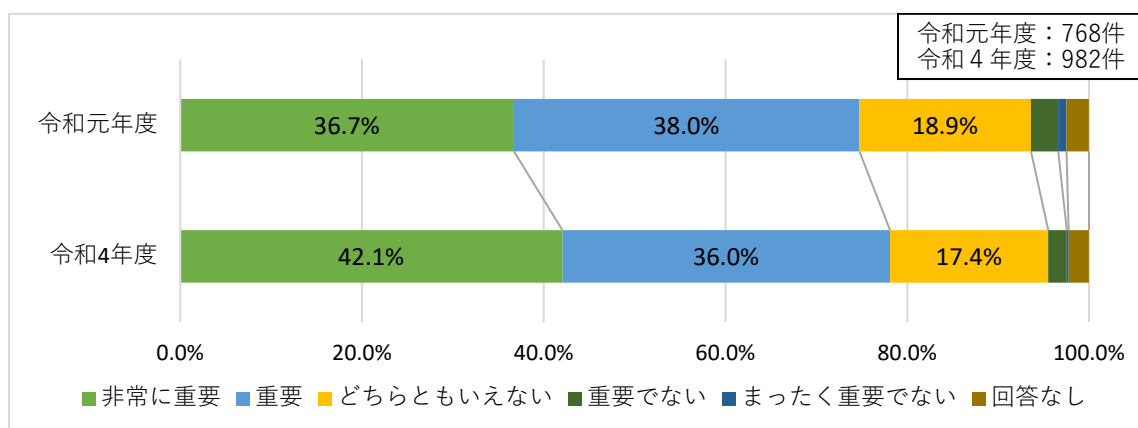
\* 「職員を増やす」については、「非常に重要」が最も多く36.5%、次いで31.0%が「重要」と回答しており、67.5%が「職員を増やす」ことがワークライフバランスの取り組みの一つとして「非常に重要」および「重要」であると回答していることが示された。

\* 一方、「どちらともいえない」とする回答が26.5%あり、令和元年度と比較しても特に比率の大きな変化はなく、「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性があると思われる。



⑨ 給料を上げる

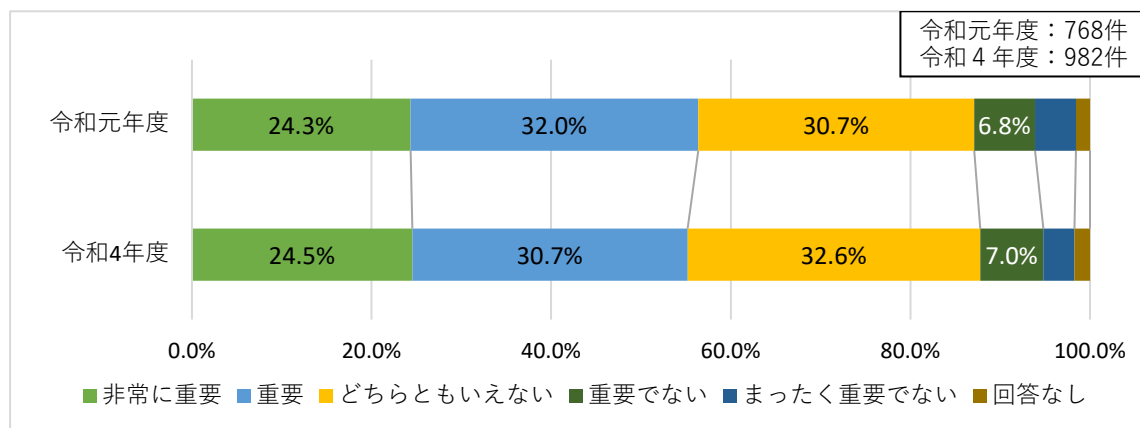
- \* 「給料を上げる」については、「非常に重要」が最も多く 42.1%、次いで 36.0%が「重要」と回答しており、78.1%が「給料を上げること」ことがワークライフバランスの取り組みの一つとして「非常に重要」および「重要」であると回答していることが示された。
- \* 令和元年度の結果と比較し、「給料を上げる」ことについて「非常に重要」および「重要」とする回答が 3.4%増加していた。
- \* 一方、「どちらともいえない」とする回答が 17.4%あり、令和元年度より 1.5%の減少は見られるものの、「給料を上げること」のみがワークライフバランスの実現に向けた取り組みとして必ずしも重要と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、「どちらともいえない」が最も多く 32.6%、次いで「重要」が 30.7%であった。
- \* 本質問に対し、「どちらともいえない」とする回答が 32.6%であり、令和元年度の結果と比較し微増していた。
- \* 令和元年度の結果と比較しても、「ノー残業デーの徹底」についての回答比率についての大きな変化はなく、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

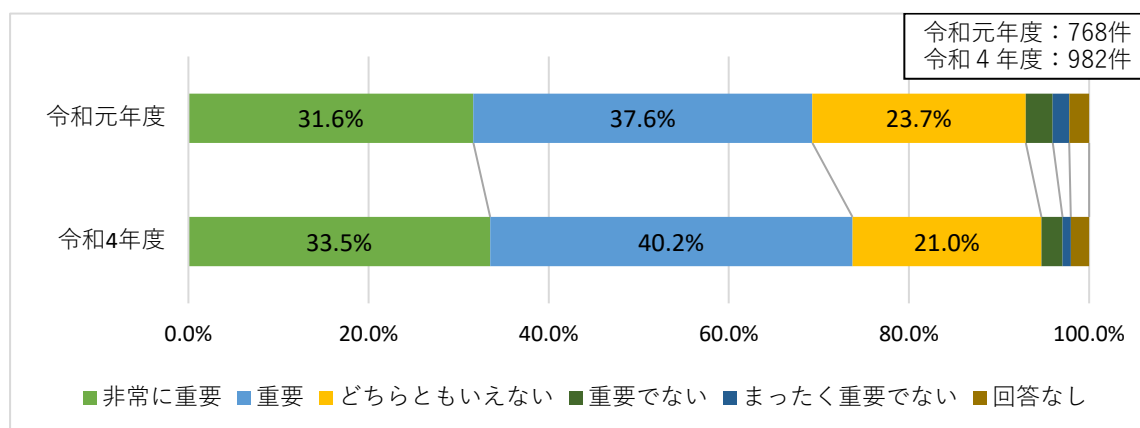
が示された。



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 40.2%、次いで「非常に重要」が 33.5%であり、73.7%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」であると回答していることが示された。

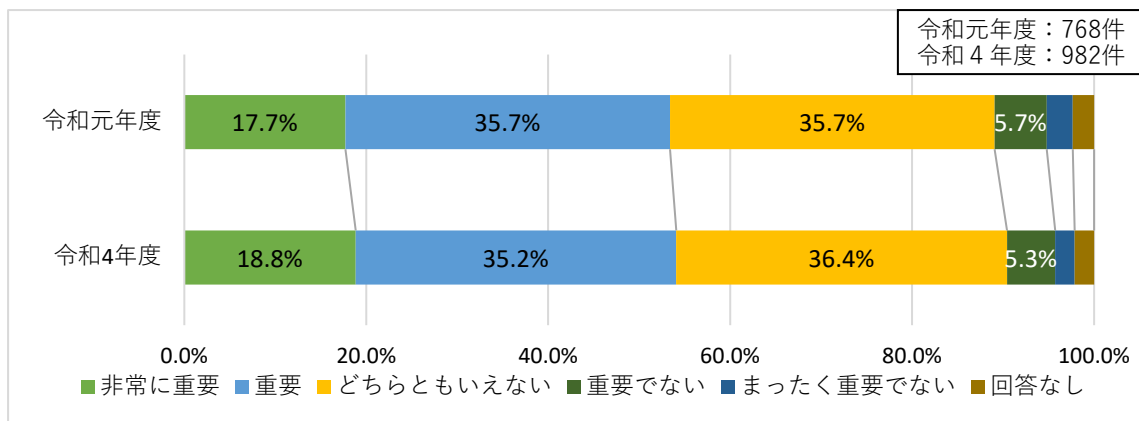
\* 令和元年度の結果から、「福利厚生の充実」が「非常に重要」および「重要」とする回答が 4.5%の増加を示しており、今後どのような「福利厚生の充実」がワークライフバランスの取組として有用かを検討する必要もあることが示された。



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 36.4%であり、次いで「重要が」 35.2%であった。

\* 「勤務間インターバルの導入」についての回答率は、令和元年度から大きな変化はなく、また、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いいため、部署ごとおよび時期的な要件も考慮し、検討する必要があると思われる。

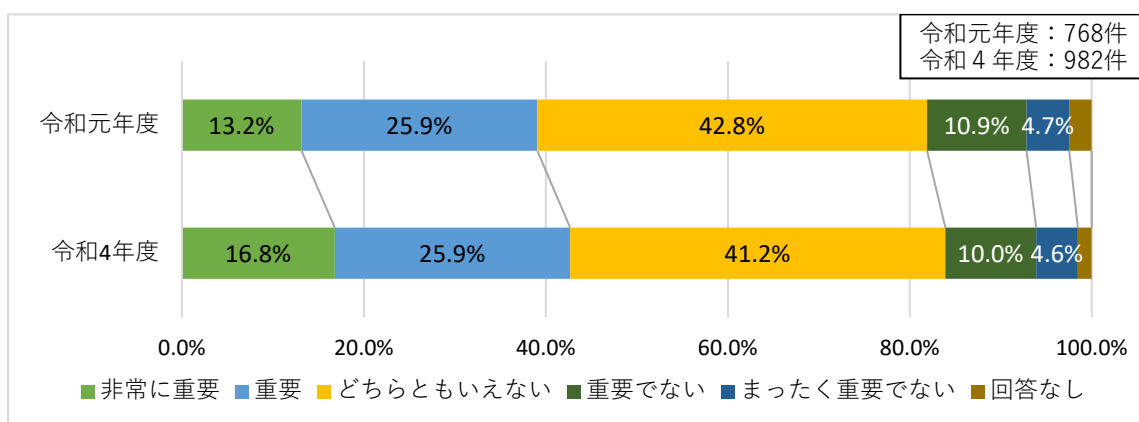


⑬ テレワーク（在宅勤務）ができるようにする

\*「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41.2%であり、次いで「重要」が25.9%であった。

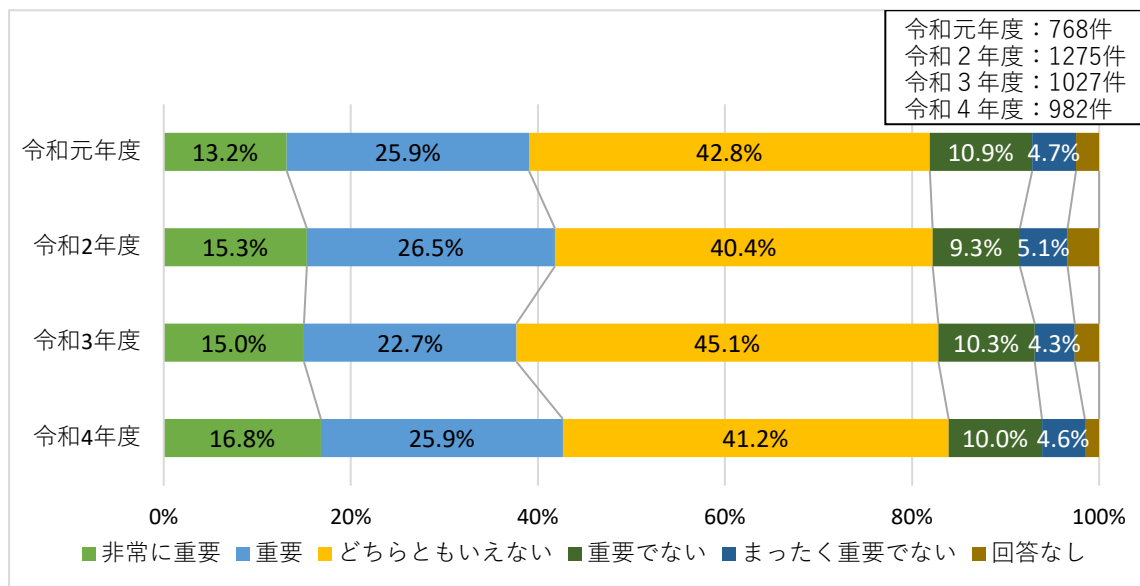
\*「テレワークの導入」についての回答率は、令和元年度から大きな変化はなく、職種・業務内容によりテレワーク導入可能な条件が異なるため、部署ごとの要件も考慮し、検討する必要性があると思われる。

\*なお、令和元年度から今年度までの経時的変化においても、回答割合は大きく変化するものではなかった（補足参照）。





< 補足 >

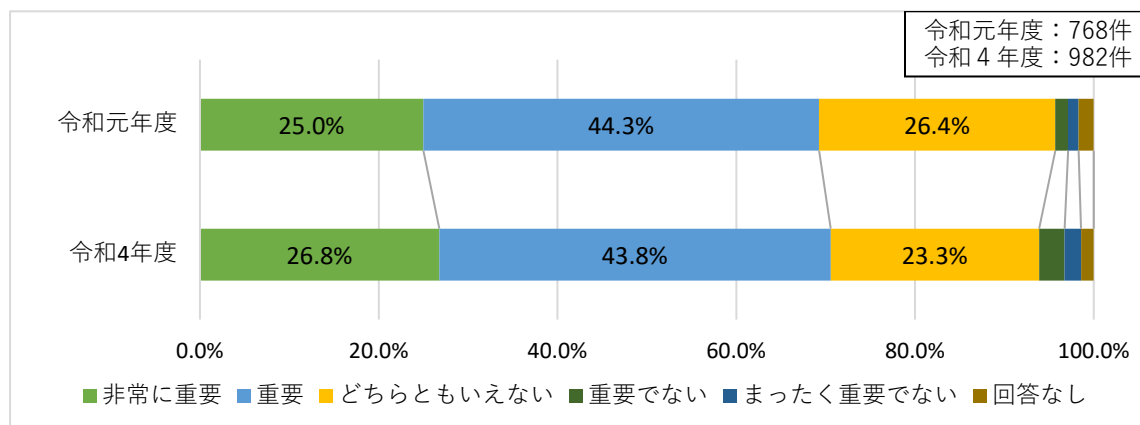


⑭ フレックスタイムなどより柔軟な勤務時間設定ができるようにする

\* 「柔軟な勤務時間設定」については、「重要」が最も多く 43.8%であり、次いで「非常に重要」が 26.8%であった。

\* 回答者の 70.6%が「非常に重要」および「重要」と回答していたが、23.3%は「どちらともいえない」と回答していた。

\* 令和元年度の結果と比較しても、回答率に大きな変化はなく、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4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4年7月1日（金）～7月22日（金）

### 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3年4月～令和4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3年4月～令和4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のためには、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。