

令和5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5年10月26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整備の推進を行うべく様々な事業を運営し、今年で9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継続的に実施している。以下に結果を報告する。

2. 調査概要

調査期間：令和5年7月3日（月）～7月21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：36.1%（1,173件）（前年比：4.9%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（学内）ワークライフバランス推進責任者の設定、③管理職の意識改革、④管理職以外の意識改革、⑤仕事量を減らす、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、⑧職員（教員）を増やす、⑨給料を上げる、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制度（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）の導入、⑬テレワーク（在宅勤務）の導入、⑭フレックスタイム制の導入（柔軟な勤務時間設定）>

3. 調査結果要約

本年度の回答と、アンケートを開始した令和元年度および昨年度の回答との比較を行い、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5年度は1,173件の回答があり、全体の回答率は、前年度の回答率（31.2%）より4.9%多い36.1%であった。
- * ①職種、②性別、③勤務形態、④所属、⑤年齢および⑥介護の有無についての回答者比率分布は、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。
- * 介護を行っている教職員は、非常勤職員で増加していること、年齢は50歳代が最も多く、50歳代および60歳代で増加傾向であることが経時的な調査により示された。

(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について、令和5年度の「バランスがとても良い」および「良い」と回答した教職員は46.9%であり、令和元年度から4.9%の増加が認められた。一方、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30.8%であり、令和元年度より7.0%の減少が認められた。
- * ワークライフバランスに対する満足度は令和元年度から全体的には改善傾向を示し、取組として、②年次休暇の利用の増加、③17時以降の会議の出席頻度の減少、④育児・介護休業の取得しやすさなどについては改善されていることが示された。
- * ⑤家事の負担及び⑥育児の負担は、令和元年度の調査から、女性が7～8割以上負担する傾向が持続しており、男性・女性間で大きな変化は認められなかった。
- * 詳細解析により、職種、介護の有無、年休利用割合、17時以降の会議、休業取得のしやすさ、の5項目がワークライフバランスの満足度に影響を与える可能性があることが示された。
- * ワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答した群の解析において、50歳代は、介護、年休利用が1～2割程度、17時以降の会議出席者の割合が多く、ワークライフバランスの実現に向け、何らかのケアあるいは対策が必要となる可能性が示された。

(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

- * 質問したすべての取組について、回答者割合が大きく変化している項目はなかった。
- * 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、「非常に重要」または「重要」な事項として90%以上の回答があった項目は、⑥無駄な業務・作業をなくす、および⑦効率良く仕事するよう工夫、であった。
- * 次いで、「非常に重要」または「重要」な事項として80%以上の回答があった項目は、①役員のリーダーシップ、③管理職の意識改革、④管理職以外の意識改革および⑨給料を増やす、の4項目であった。
- * 「非常に重要」とする回答が令和元年度の調査から5%以上、かつ、経時的な増加が認められた取組は、⑤仕事量を減らす、および⑨給料を増やす、の2項目であった。
- * その他、「重要」とする回答が40%以上を占める取組は②ワークライフバランス推進責任者の設定、⑩福利厚生の充実、⑬テレワークの導入、および⑭フレックスタイム制の導入であった。
- * 「非常に重要」または「重要」とする回答者割合が令和元年度の調査から減少した取組は、⑩ノー残業デーの徹底と⑫勤務間インターバル制度の導入であった。

4. 結果

(1) 回答者について

① 職種

* 図1に回答者の職種についての経時的変化を示す。

* 令和5年度における回答者の職種は、教員が26.4%、職員が73.6%であった。回答者職種比率に5%以上の大きな変化は認められなかったが、教職員の回答率は令和4年度より4.4%増加した。

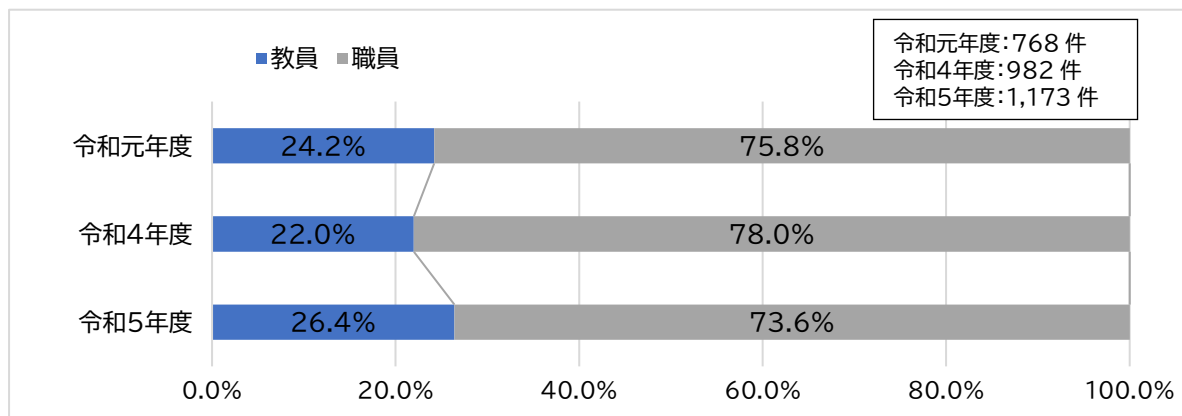


図1：回答者職種の経時的変化

② 性別

* 図2に回答者の性別についての経時的変化を示す。

* 令和5年度における回答者の性別は、男性が38.7%、女性が61.0%であった。回答者性別比率に5%以上の大きな変化は認められなかったが、男性回答率は、令和4年度より4.6%増加した。

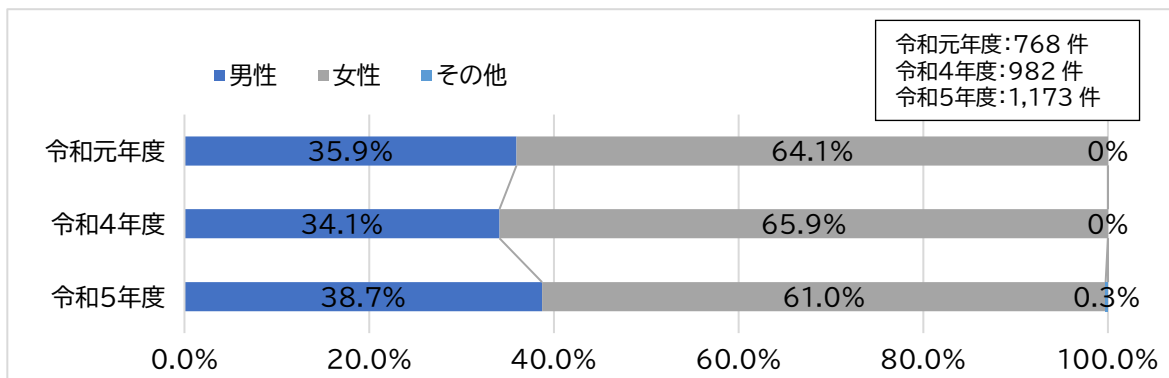


図2：回答者性別の経時的変化

③ 勤務形態

* 図3に回答者の勤務形態についての経時的変化を示す。

* 令和5年度における回答者の勤務形態は、常勤職員が最も多く41.5%、次いで非常勤（フルタイム・パートタイム）職員が32.1%、常勤教員が25.7%、非常勤教員が1%未満であった。回答者の勤務形態は、令和元年度から常勤職員が減少し、常勤教員と非常勤職員が増加傾向にあった。

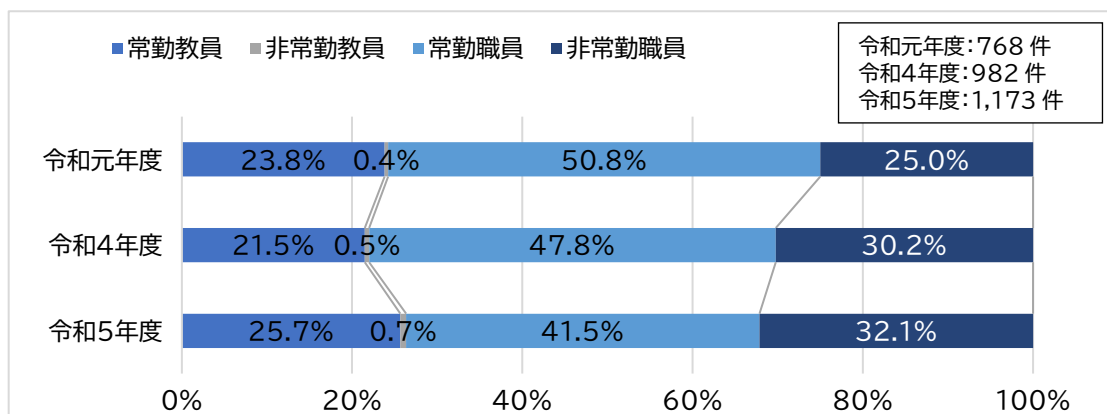


図 3：回答者勤務形態の経時的変化

④ 所属

* 図 4 に回答者の所属部署についての経時的変化を示す。

* 回答者の所属は、附属病院が 33.8% と最も多く、次いで医学域が 21.8%、事務部が 16.8% であった。回答者の所属の比率は、5% 以上の大きな変化は認められなかったが、附属病院の回答率が令和 4 年度と比較し 4.5% 減少した。

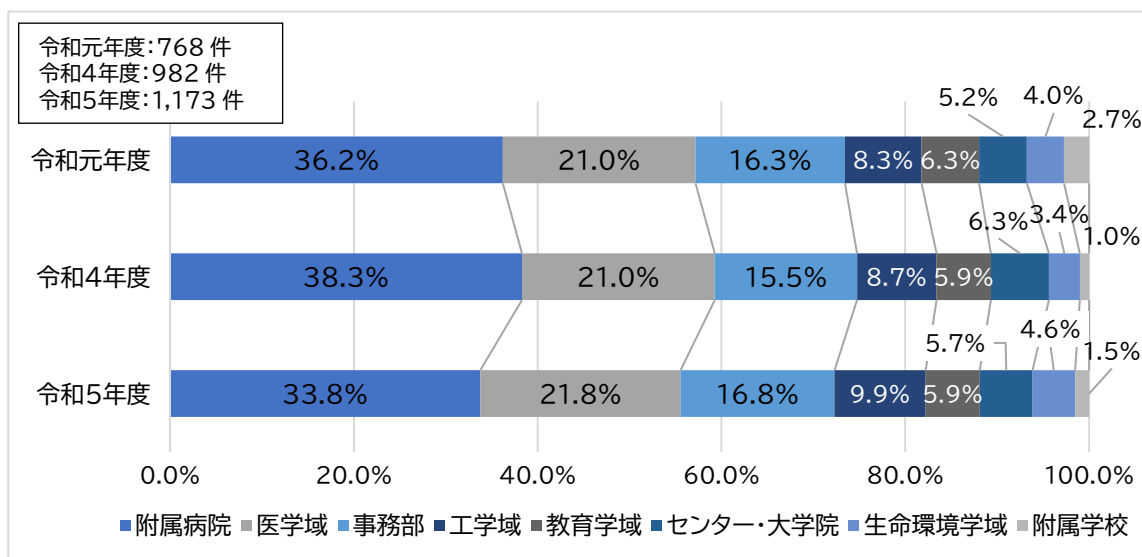


図 4：回答者所属の経時的変化

⑤ 年齢

* 図 5 に回答者の年齢についての経時的変化を示す。

* 回答者の年齢は、40 歳代が最も多く 28.3%、次いで 50 歳代が 28.2%、30 歳代が 20.4% であった。令和元年度からの変化として、20 歳代の減少（10.4%）と 50 歳代以上の増加（10.2%）が顕著であった。

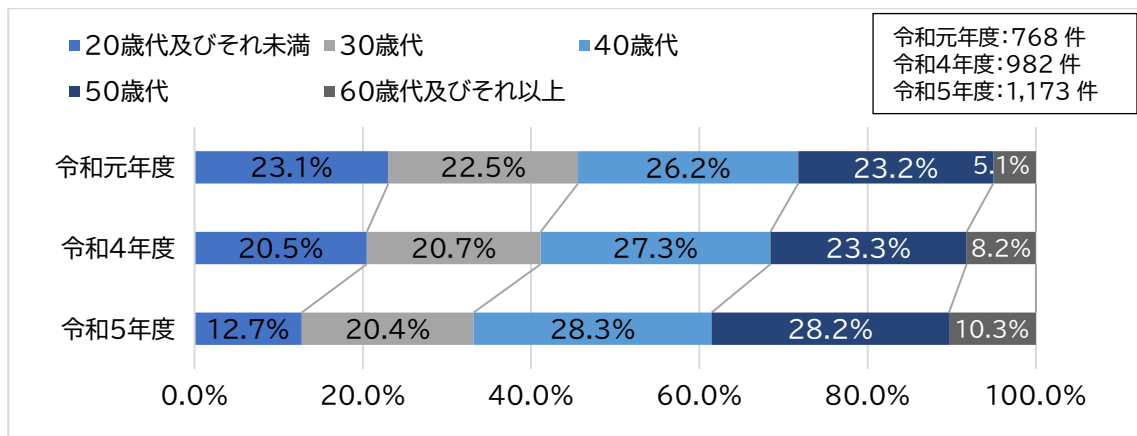


図5：回答者年齢の経時的変化

⑥ 介護の有無

* 図6に回答者における介護の有無についての経時的変化を示す。

* 令和5年度において「介護」を「している」と回答した教職員（以下、「介護者」と記載。）は9.7%であり、令和元年度（11.9%）と比較し、大きな変化は見られなかった。

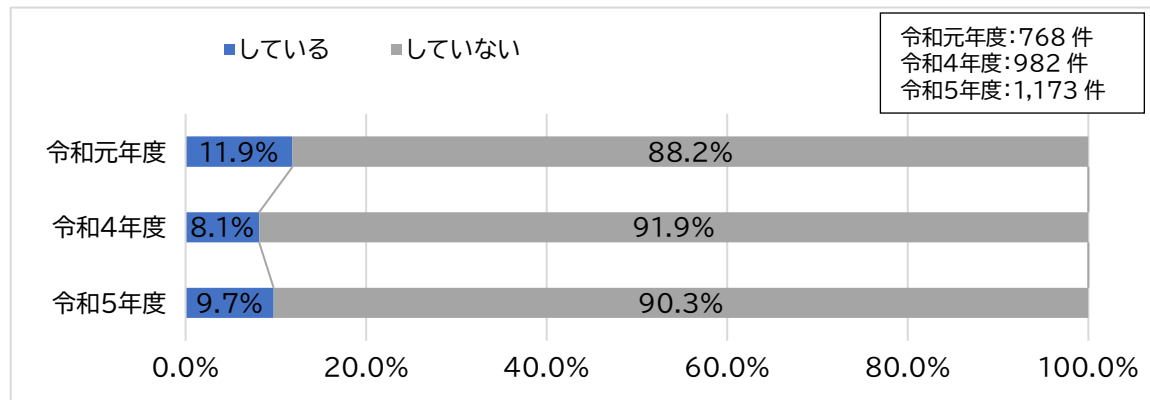


図6：回答者における介護の有無の経時的変化

【「介護者」の詳細解析】

(i) 「介護者」の職種および勤務形態

* 図6-1に「介護者」の職種および勤務形態についての経時的変化を示す。

* 「介護者」の職種は、令和5年度では、非常勤職員が最も多く36.8%、次いで常勤職員が34.2%および教員(常勤・非常勤)が28.9%であった。令和元年度および令和4年度の結果と比較し、特に非常勤職員の増加が顕著であった。

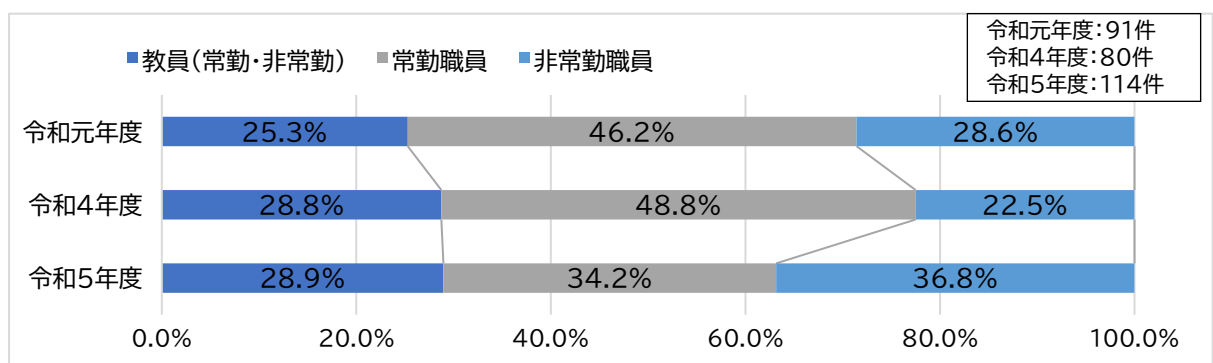


図6-1：「介護者」の職種および勤務形態の経時的変化

(ii) 「介護者」の性別

* 図 6-2 に「介護者」の性別についての経時的変化を示す。

* 「介護者」の性別は、令和 5 年度では、女性が 60.5%、男性は 38.6%であった。女性は、令和 4 年度より 5.5%増加した。

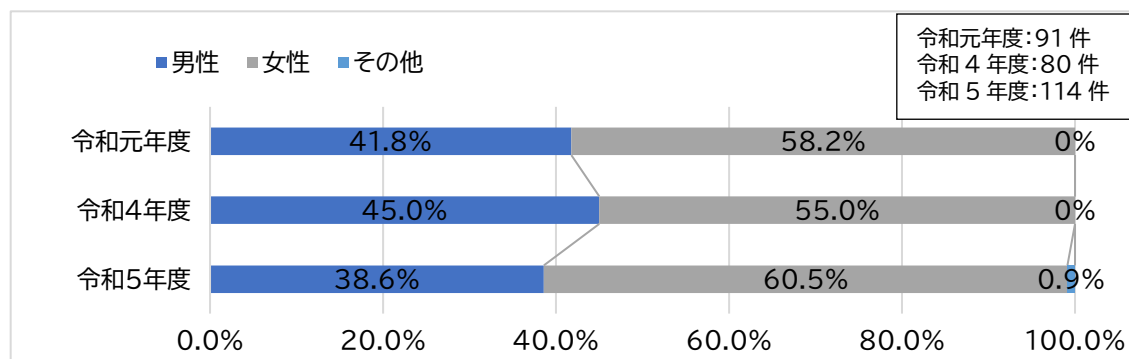


図 6-2 : 「介護者」の性別の経時的変化

(iii) 「介護者」の年齢

* 図 6-3 に「介護者」の年齢の経時的変化を示す。

* 「介護者」の年齢は、「50 歳代」が最も多く 50.9%、次いで「60 歳代及びそれ以上」が 23.7%であった。50 歳代は令和 4 年度から 5.9%、60 歳代以上は令和元年度から 8.3%の増加が見られた。

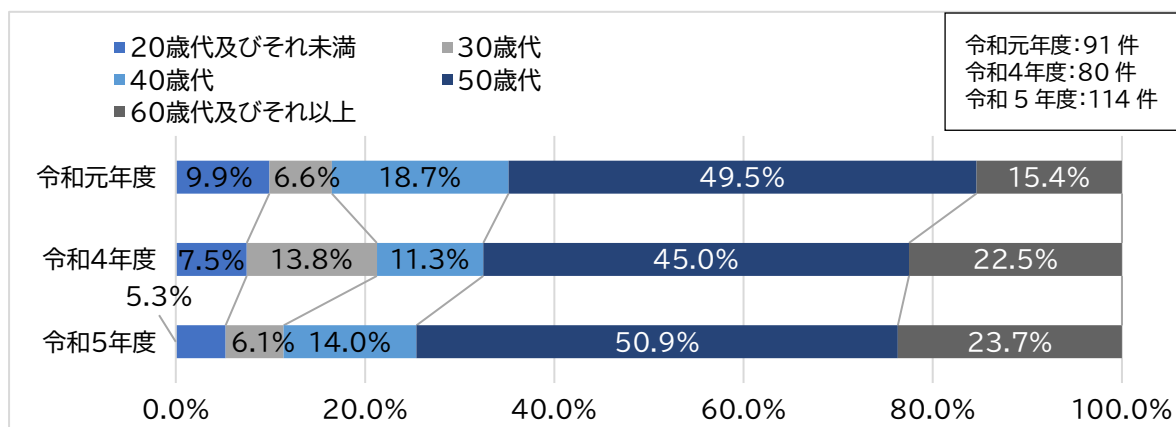


図 6-3 : 「介護者」の年齢の経時的変化

(iv) 「介護者」の年齢別男女比率

* 図 6-4 に「介護者」の年齢別男女比率の 5 年間の平均値を示す。

* 各年齢の男女比率については、40 歳代までは女性が介護している割合が高く、特に、「20 歳代及びそれ未満」と「40 歳代」では、「介護者」の 80%以上は女性であった。一方、「50 歳代」及び「60 歳代及びそれ以上」の年代では、男性の比率が増加した。

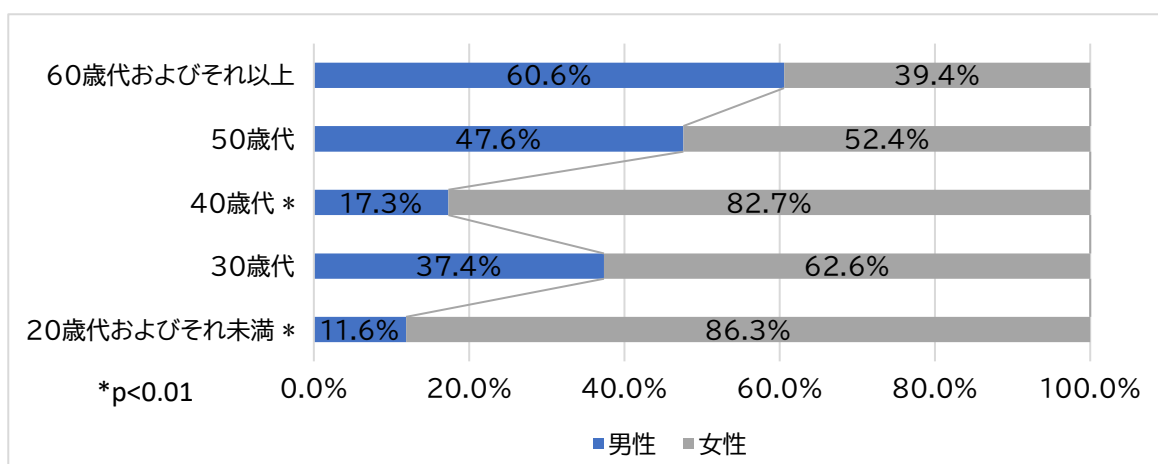


図 6-4 : 「介護者」の年齢別男女比率 (5年間の平均値)

(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

* 図 7 に自身のワークライフバランスに対する満足度の経時的変化を示す。

* ワークライフバランスの現在の状態が「ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している」および「バランスがとても良く大変満足している」と回答した教職員 (以下、「バランス良い群」と記載。) は、約半数の 46.9% であり、令和元年度より経時的に 3.1% 増加していた。

* ワークライフバランスの現在の状態が「バランスが悪く、満足していない」および「バランスが少し悪いと感じ、満足とは言いえない」と回答した教職員 (以下、「バランス悪い群」と記載。) とする回答比率は、減少傾向にあり、特に、「バランスが少し悪いと感じ満足とは言いえない」と回答した教職員は令和元年度から経時的に 6.7% 減少した。

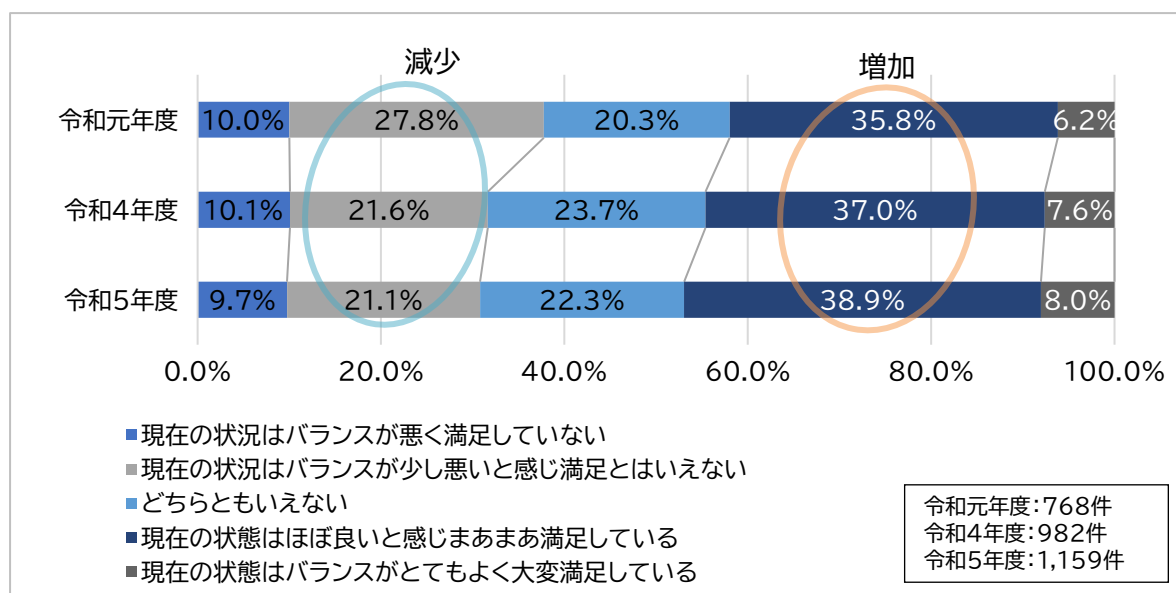


図 7 : 自身のワークライフバランスの満足度の経時的変化

【ワークライフバランスに関する詳細解析】

令和元年度から本年度までのワークライフバランスの満足度の結果を、「バランス良い群」(ワークライフバランスの現在の状態が「ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している」および「バランスがとても良く大変満足している」と回答した教職員)と「バランス悪い群」(「バランスが悪く、

満足してない」および「バランスが少し悪いと感じ、満足とは言えない」と回答した教職員)の2群に分け、職種および勤務形態、性別、年齢および介護がワークライフバランスの満足度に与える影響を解析した。

(i) 職種および勤務形態

* 図 7-1 に職種および勤務形態がワークライフバランスの満足度に与える影響について、5年間の回答率の平均値を用い統計的に解析した結果を示す。

* 常勤職員では「バランス悪い群」が有意に高く、反対に、非常勤職員では「バランス悪い群」が有意に低いことが統計学的解析により示された(p<0.01)。

* 本結果から、職員の勤務形態は、ワークライフバランスの満足度に影響する可能性があることが示された。

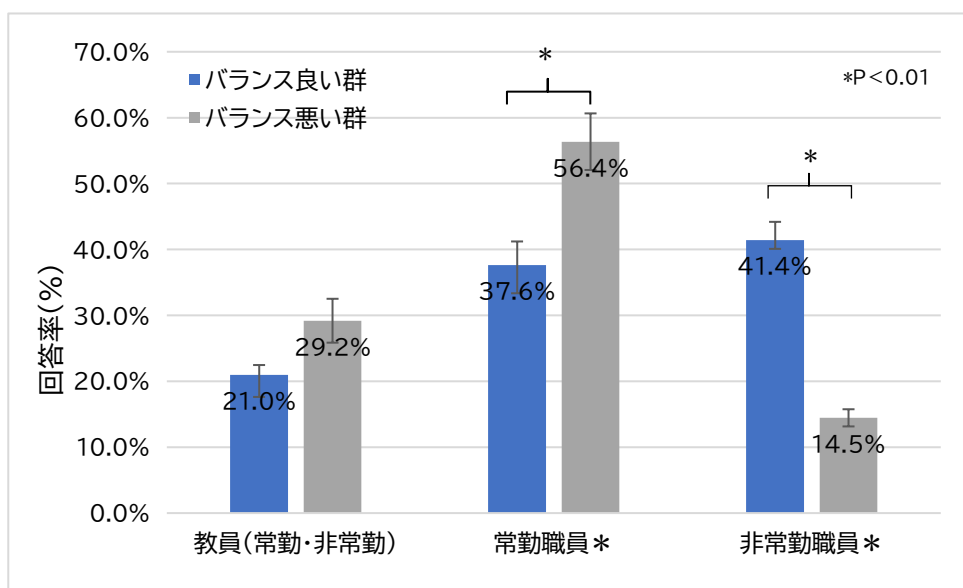


図 7-1：職種および勤務形態がワークライフバランスの満足度に与える影響 (5年間の平均値)

(ii) 性別

* 図 7-2 に、性別がワークライフバランスの満足度に与える影響を、「バランス良い群」と「バランス悪い群」に分け、各群における男性および女性回答者比率の5年間の平均値を示す。

* 回答者の男女比率について、経時的には大きな変化は認められず(図なし)、性別によるワークライフバランスの満足度についても、男性および女性回答者比率の違いは認められなかった。

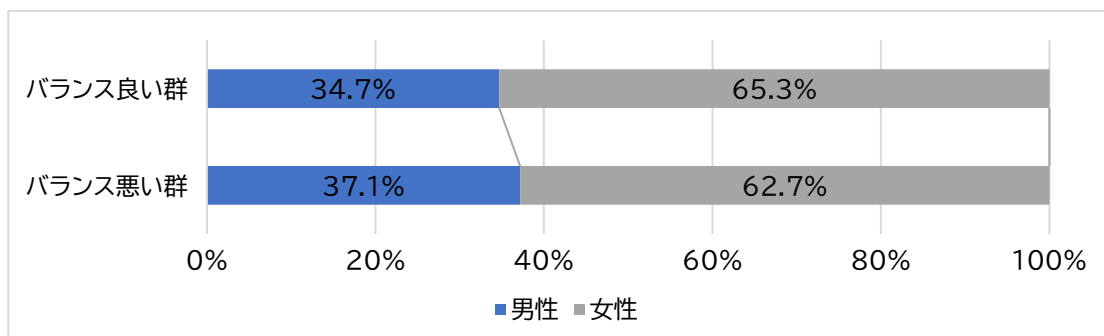


図 7-2：性別がワークライフバランスの満足度に与える影響 (5年間の平均値)

(iii) 年齢

* 図 7-3 に、年齢がワークライフバランスの満足度に与える影響について、5年間の回答率の平均値を用い統計的に解析した結果を示す。

* 30歳代では「バランス悪い群」が有意に高く、60歳代及びそれ以上では「バランス悪い群」が低い傾向が示された。

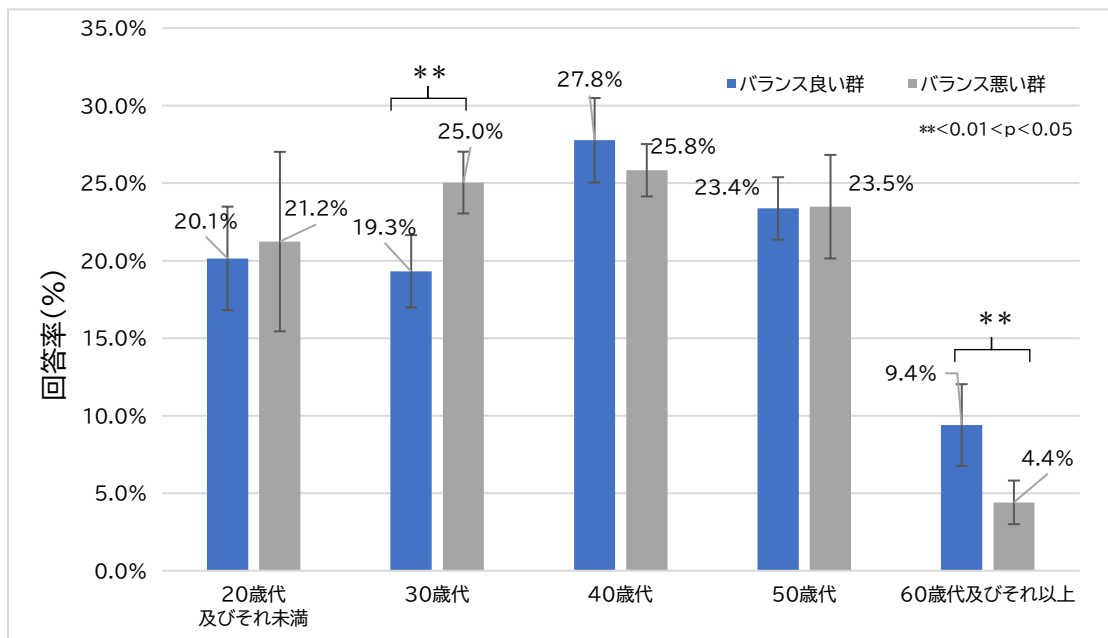


図 7-3：年齢がワークライフバランスの満足度に与える影響（5年間の平均値）

(iv) 介護の有無

* 図 7-4 に、介護の有無がワークライフバランスの満足度に与える影響について、5年間の回答率の平均値を用い統計的に解析した結果を示す。

* 介護ありでは「バランス悪い群」が有意に高く、反対に、介護なしでは「バランス悪い群」が有意に低いことが示された ($p < 0.01$)。

* 介護の有無は教職員のワークライフバランスの満足度に影響する要因の一つとなる可能性が示された。

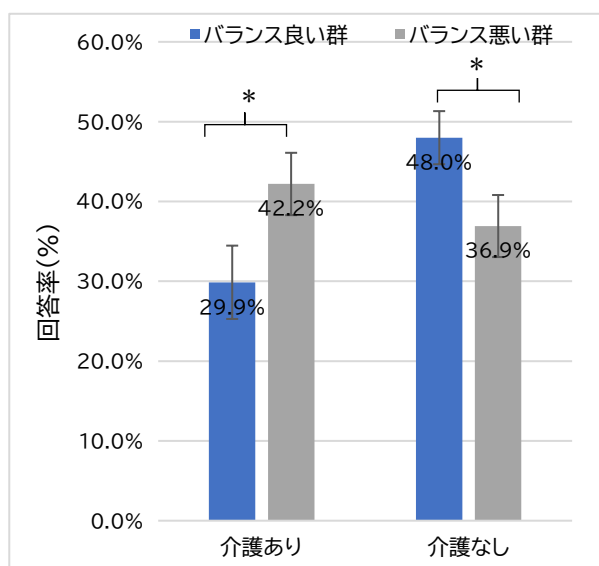


図 7-4：介護の有無がワークライフバランスの満足度に与える影響（5年間の平均値）

【「バランス悪い群」についての詳細解析】

「バランス悪い群」を対象とし、職種および勤務形態、性別および年齢との関係を経時的に解析することにより、ワークライフバランスの満足度に起因する因子の特徴づけを行った。

(i) 「バランス悪い群」の職種および勤務形態

* 「バランス悪い群」における職種および勤務形態の経時的变化を図 7-5 に示す。

* 令和 5 年度の「バランス悪い群」の職種は、教員（常勤・非常勤）が 33.1%、常勤職員が 50.4%、非常勤職員が 16.5%であった。

* 令和元年度および令和 4 年度と比較し、令和 5 年度は教員（常勤・非常勤）および非常勤職員において、「バランス悪い群」が増加していることが示された。

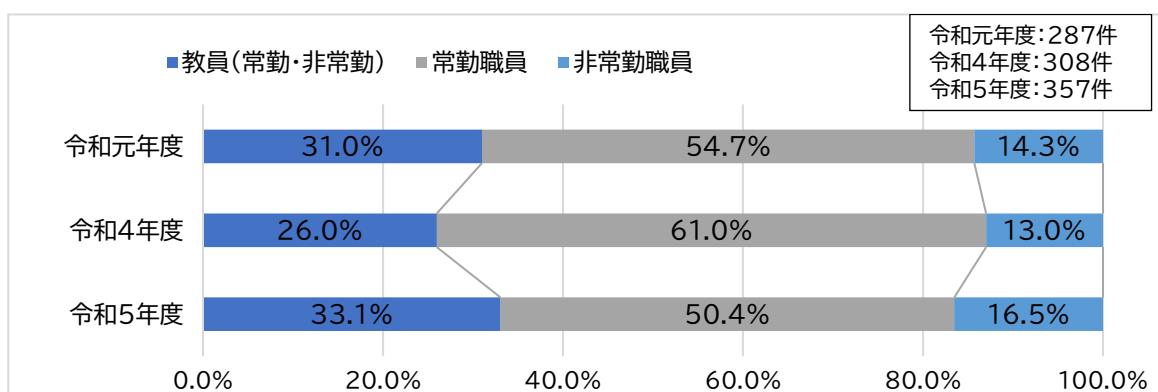


図 7-5 : 「バランス悪い群」の職種および勤務形態の経時的变化

(ii) 性別

* 「バランス悪い群」を対象とした性別の経時的变化を図 7-6 に示す。

* 令和 5 年度における「バランス悪い群」の性別は、男性 39.2%、女性が 60.5%であり、経時的解析において男女比について大きな変化は認められなかった。

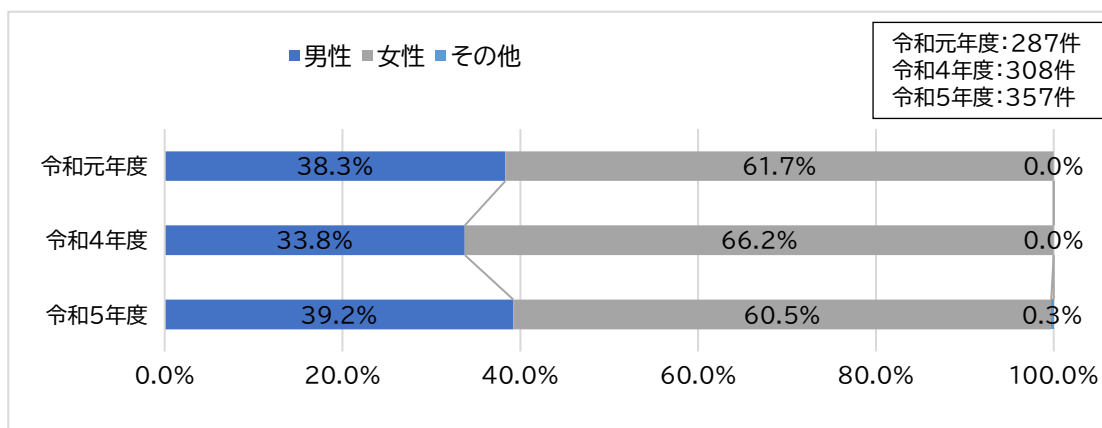


図 7-6 : 「バランス悪い群」における性別の経時的变化

(iii) 年齢

* 「バランス悪い群」における年齢の経時的变化を図 7-7 に示す。

* 令和 5 年度の「バランス悪い群」が最も多い年齢は 50 歳代であり (28.3%)、次いで 40 歳代、30 歳代であった。これらの年代は、令和元年度から増加しており、特に 50 歳代は増加幅が最も大きかった (4.6%)。

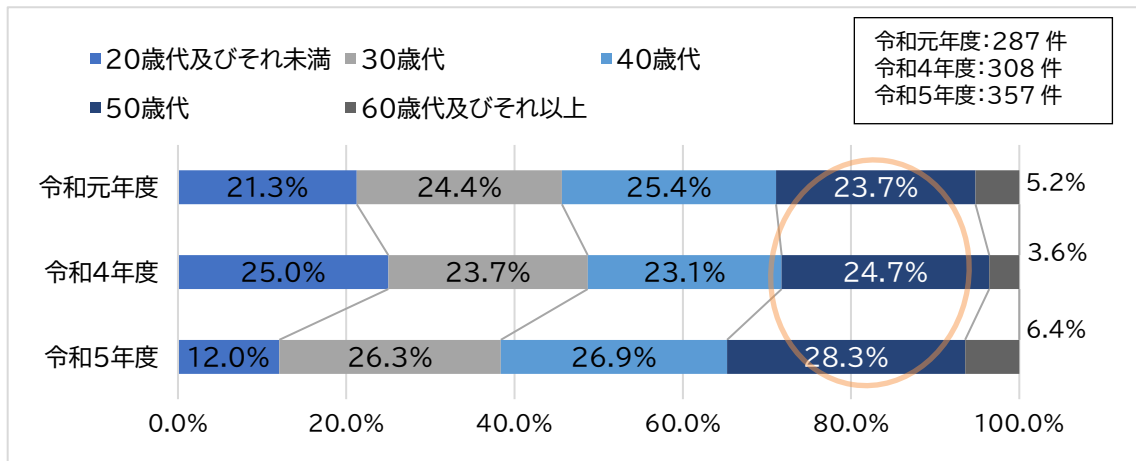


図 7-7：「バランス悪い群」の年齢分布の経時的変化

② 年次休暇制度の利用状況

* 図 8 に年次休暇制度の利用状況の経時的変化を示す。

* 令和 5 年度の年次休暇制度の利用は、「1～2 割」が最も多く 35.6%、次いで「3～4 割」の 26.4%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 33.5%であった。

* 令和元年度からの調査により、年次休暇制度を 1～2 割程度利用している教職員の減少と 5 割以上利用している教職員の増加が認められた。

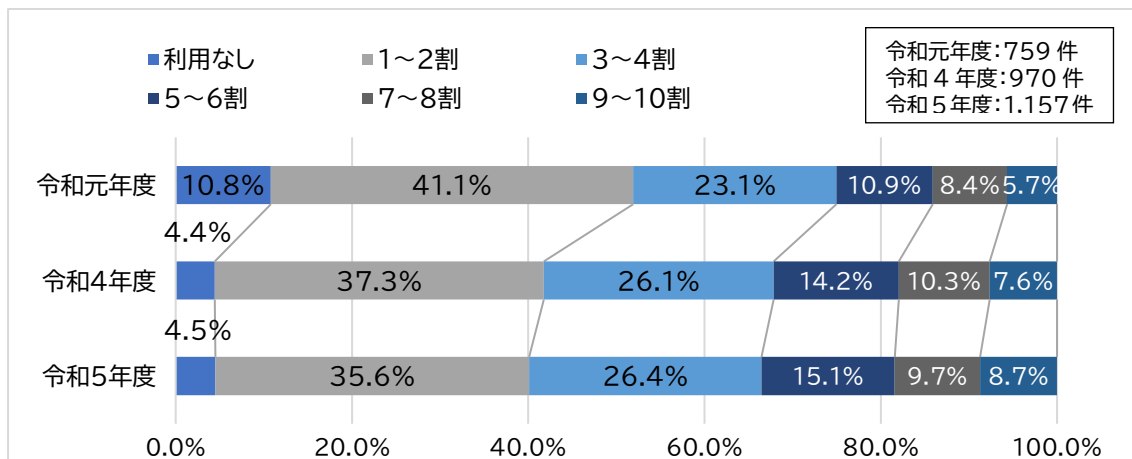


図 8：年次休暇制度の利用状況の経時的変化

【年次休暇制度の「利用なし」および「1～2 割程度利用」教職員の詳細解析】

昨年度の調査において、年次休暇利用が少ない集団ほど、ワークライフバランスの満足度が悪い傾向にあることが明らかとなった。そこで、本年度は年次休暇利用が「1～2 割以下」および「利用なし」と回答した群を「年次休暇利用 1～2 割以下群」とし、詳細な解析を行った。

(i) 職種および勤務形態

* 図 8-1 に「年次休暇利用 1～2 割以下群」の職種および勤務形態の経時的変化を示す。

* 令和 5 年度の「年次休暇利用 1～2 割以下群」の職種は、常勤職員が最も多く 43.8%、次いで教員（常勤・非常勤）（36.2%）、非常勤職員（20.0%）であった。

* 令和元年度および令和 4 年度と比較し、「年次休暇利用 1～2 割以下群」は、常勤職員が減少し、教員（常勤・非常勤）が増加した。

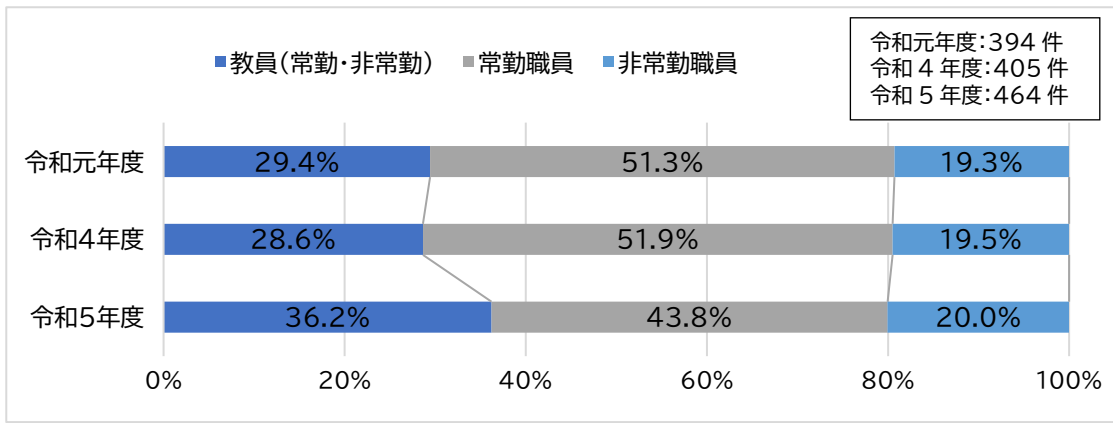


図 8-1：「年次休暇利用 1～2 割以下群」の職種の経時的変化

(ii) 性別

* 図 8-2 に「年次休暇利用 1～2 割以下群」の性別の経時的変化を示す。

* 令和 5 年度においては、「年次休暇利用 1～2 割以下群」の 55.4%は女性であり、令和元年度からの変化として、女性の減少が示された。

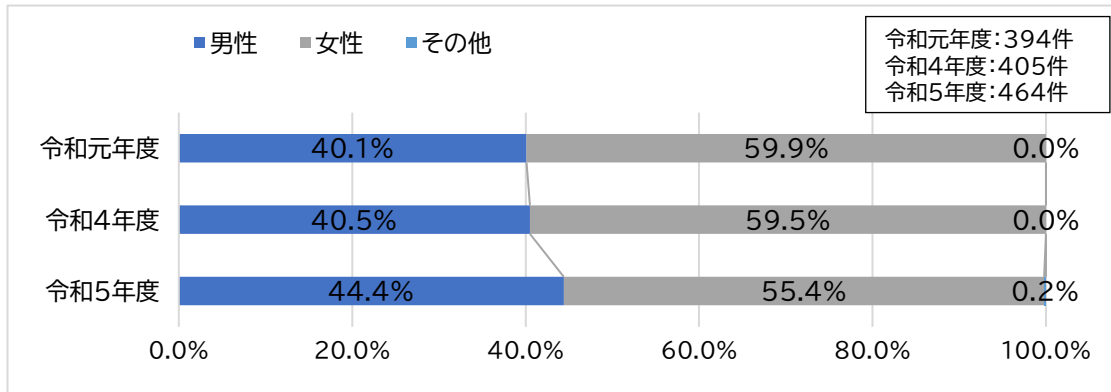


図 8-2：「年次休暇利用 1～2 割以下群」の性別の経時的変化

(iii) 年齢

* 図 8-3 に「年次休暇利用 1～2 割以下群」と回答した年齢の経時的変化を示す。

* 「年次休暇利用 1～2 割以下群」の年齢は、令和元年度から経時的に 30 歳代以下が減少していたが、50 歳代以上、特に「60 歳代及びそれ以上」の年齢で増加していることが示された。

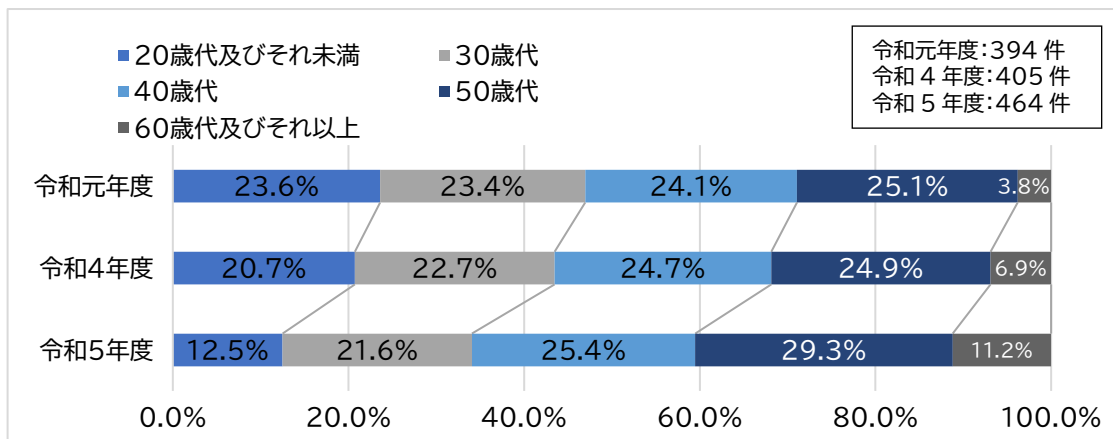


図 8-3：「年次休暇利用 1～2 割以下群」の年齢の経時的変化

(iv) 年次休暇利用率がワークライフバランスの満足度に与える影響

* 休暇利用率がワークライフバランスの満足度に与える影響について、5年間の回答率の平均値を用い統計的に解析した結果を図8-4に示す。

* 休暇利用率が1~2割と回答した教職員においては、「バランス悪い群」が有意に高く、また、休暇利用率が上がるほど、「バランス悪い群」が低くなることが示された。

* 本結果より、年次休暇利用率は教職員のワークライフバランスの満足度に影響を及ぼす要因の一つとなる可能性が示された。

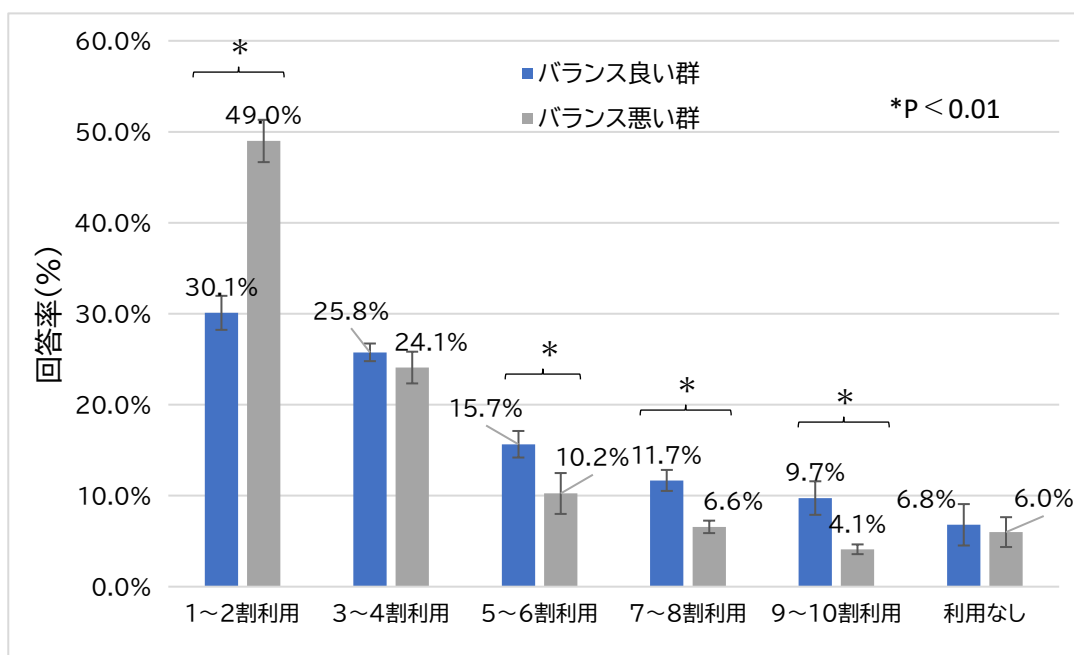


図8-4：休暇利用率がワークライフバランスの満足度に与える影響（5年間の平均値）

③ 17時以降の会議の出席頻度

* 図9に、17時以降の会議の出席頻度の経時的変化を示す。

* 令和5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74.8%であり、次いで、「週1回程度」が18.4%であった。

* 週1回以上（「週1回程度」「週2~3回程度」および「週4~5回程度」を合算）は令和元年度より10.3%減少した。

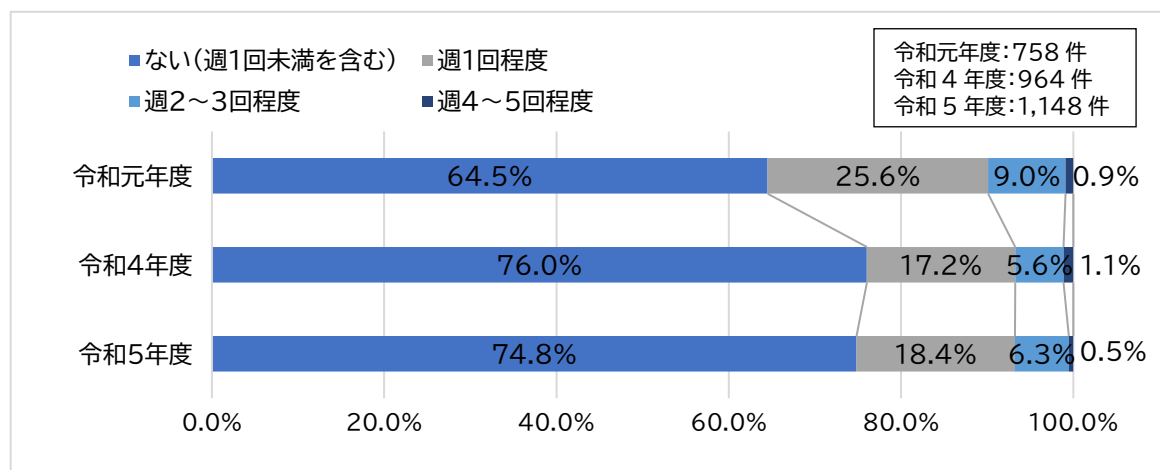


図9：17時以降の会議の出席頻度についての経時的変化

【17時以降の会議の出席があると回答した教職員の詳細解析】

17時以降の会議に出席する頻度は減少傾向にあるが、17時以降の会議の出席者（以下、「17時以降会議参加群」）の詳細な解析を行うことで、さらなる教職員の働き方の改善案につなげるべく、以下、詳細な解析を行った。

(i) 職種および勤務形態

* 図9-1に「17時以降会議参加群」の職種および勤務形態の経時的変化を示す。

* 令和5年度の「17時以降会議参加群」の職種および勤務形態は、教員（常勤・非常勤）が55.4%、常勤職員が41.9%、非常勤職員が2.8%であった。

* 令和元年度から、17時以降に出席する会議の頻度は、教員（常勤・非常勤）では増加し、職員（常勤および非常勤ともに）では減少していることが示された。

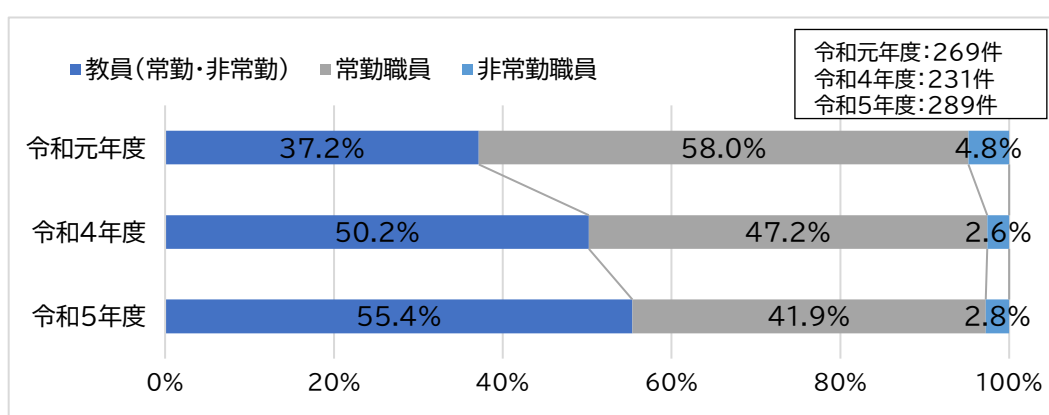


図9-1:「17時以降会議参加群」の職種および勤務形態の経時的変化

(ii) 性別

* 図9-2に「17時以降会議参加群」の男女比の経時的変化を示す。

* 令和5年度の「17時以降会議参加群」の性別は、男性が61.2%、女性が38.8%であった。

* 令和元年度から、17時以降の会議に出席する頻度は、男性が増加し、女性は減少していることが示された。

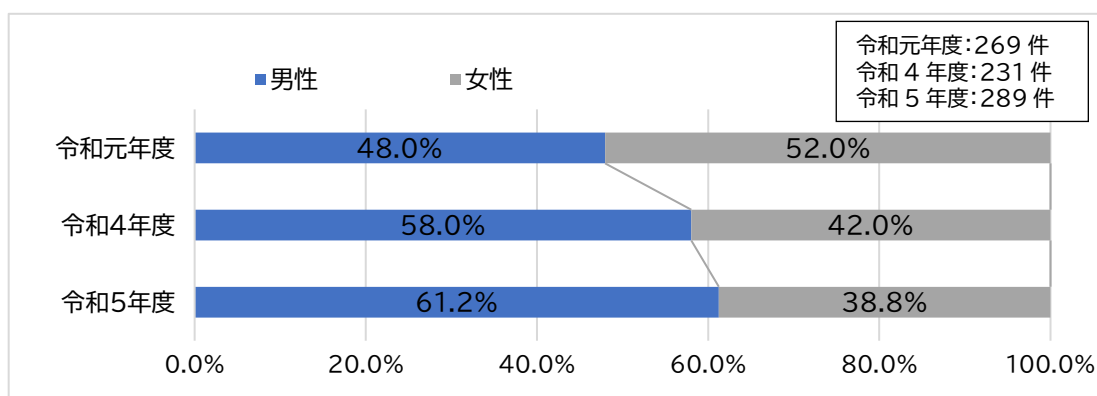


図9-2:「17時以降会議参加群」の性別の経時的変化

(iii) 年齢

* 図9-3に「17時以降会議参加群」の年齢の経時的変化を示す。

*令和5年度の「17時以降会議参加群」の年齢は、50歳代が最も多く39.4%、次いで40歳代の29.8%であった。

*令和元年度からの経時的な変化として、17時以降の会議に出席する頻度は、20歳代及びそれ未満の年代では20%以上減少し、50歳代では10%以上増加していることが示された。

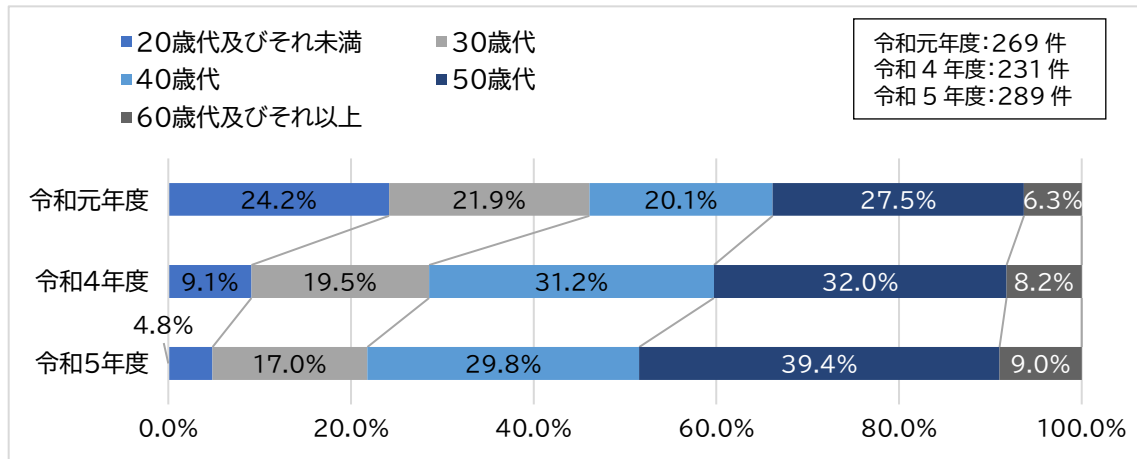


図 9-3 : 「17 時以降会議参加群」の年齢別経時的変化

(iv) 17時以降の会議に出席する頻度がワークライフバランスの満足度に与える影響

*図 9-4 に、17時以降の会議に出席する頻度がワークライフバランスの満足度に与える影響を解析した結果を示す。本年度は、「会議あり（週1回以上）」と「会議なし（週1回未満）」の2群に分け、令和元年度からの5年間の回答数の平均値を用い統計的に解析した。

*「会議なし（週1回未満）」では、「バランス悪い群」が有意に低く ($p < 0.01$)、「会議あり（週1回以上）」では、「バランスが悪い群」が高くなる傾向にあることが示された。

*本解析から、17時以降の会議に出席する頻度は、教職員のワークライフバランスの満足度に影響を及ぼす要因の一つとなる可能性が示された。

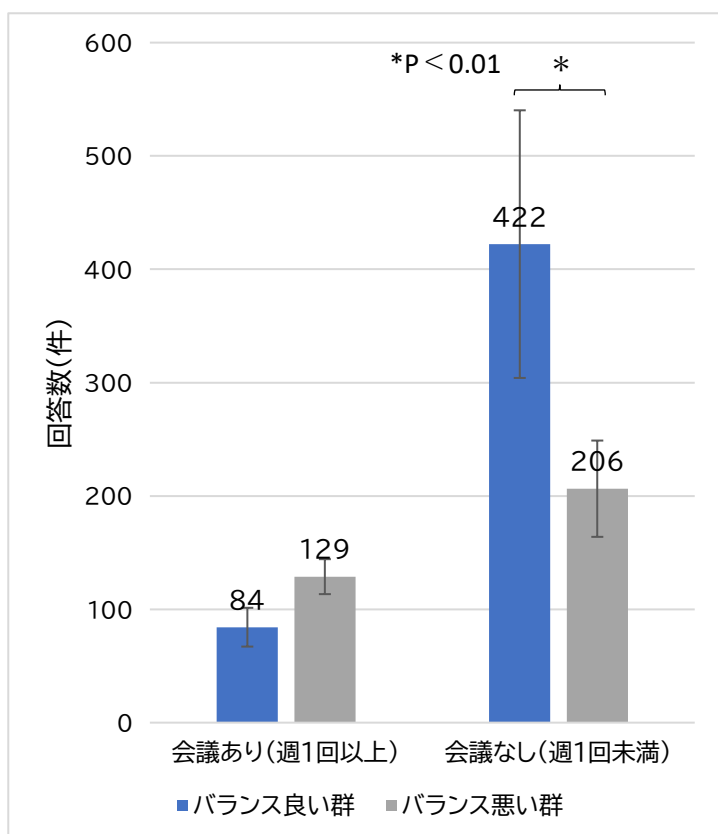


図 9-4 : 17 時以降の会議の出席頻度がワークライフバランスの満足度に与える影響
(5 年間の平均値)

④ 育児休業や介護休業の取得のしやすさ

* 図 10 に育児休業や介護休業の取得のしやすさの経時的変化を示す。

* 令和 5 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 48.8%であった。

* 令和元年度からの経時的な変化として、「取得しやすい」および「どちらかという取得しやすい」と回答した教職員（以下、「休業取得しやすい群」）は増加傾向にあり、「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」と回答した教職員（以下、「休業取得しにくい群」）は減少傾向にあることが示された。

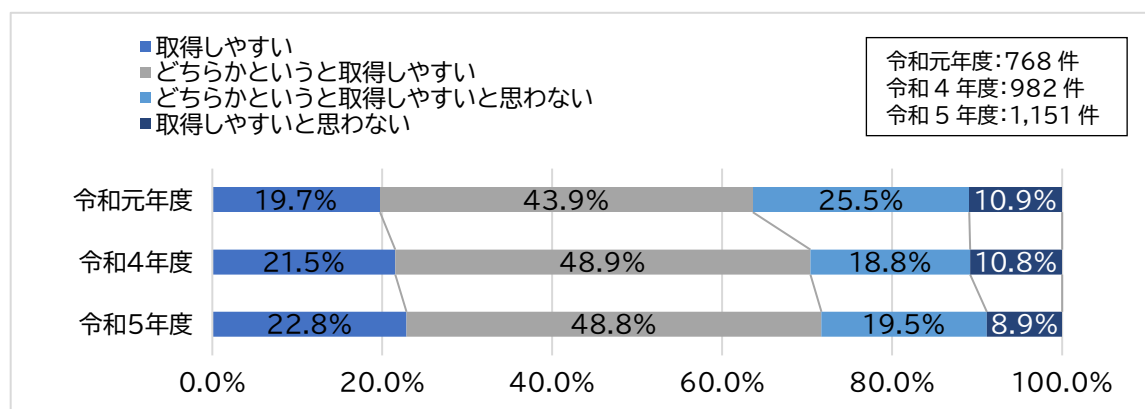


図 10 : 育児休業や介護休業の取得のしやすさの経時的変化

【「休業取得しにくい群」の詳細解析】

育児や介護休業の取得については、「取得しやすい」傾向にあるが、「休業取得しにくい群」の詳細な解析を行うことで、さらなる教職員の働き方の改善案につなげるべく、以下、詳細な解析を行った。

(i) 職種および勤務形態

* 図 10-1 に、「休業取得しにくい群」の職種および勤務形態の経時的変化を示す。

* 令和 5 年度における、「休業取得しにくい群」の職種は、教員（常勤・非常勤）が最も多く 40.8%、次いで常勤職員が 36.5%、非常勤職員が 22.7%であった。

* 令和元年度と比較し、令和 5 年度では、常勤職員が大きく減少した一方、教員（常勤・非常勤）および非常勤職員で増加が認められた。

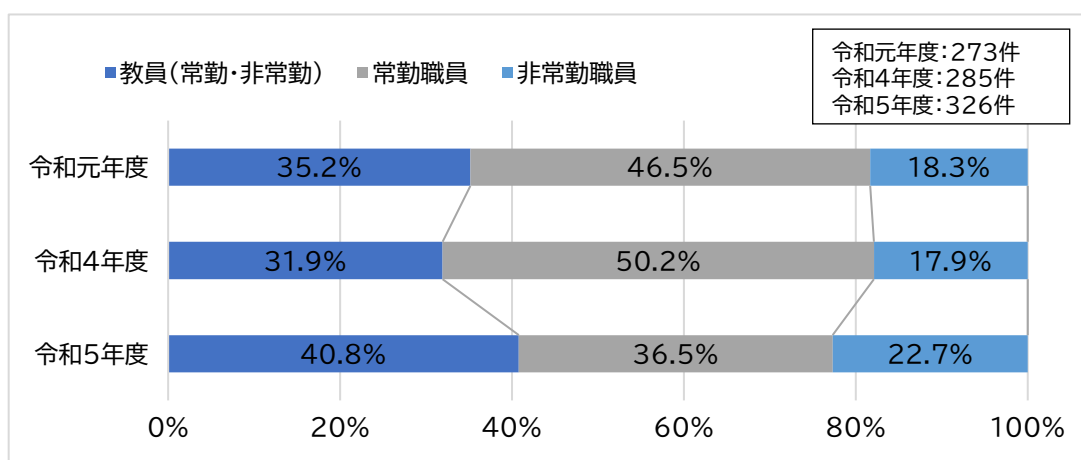


図 10-1：「休業取得しにくい群」の職種および勤務形態の経時的変化

(ii) 性別

* 図 10-2 に、「休業取得しにくい群」の性別の経時的変化を示す。

* 取得しにくい群の性別は、男性が 44.8%、女性が 54.9%であり、令和元年度および令和 4 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。

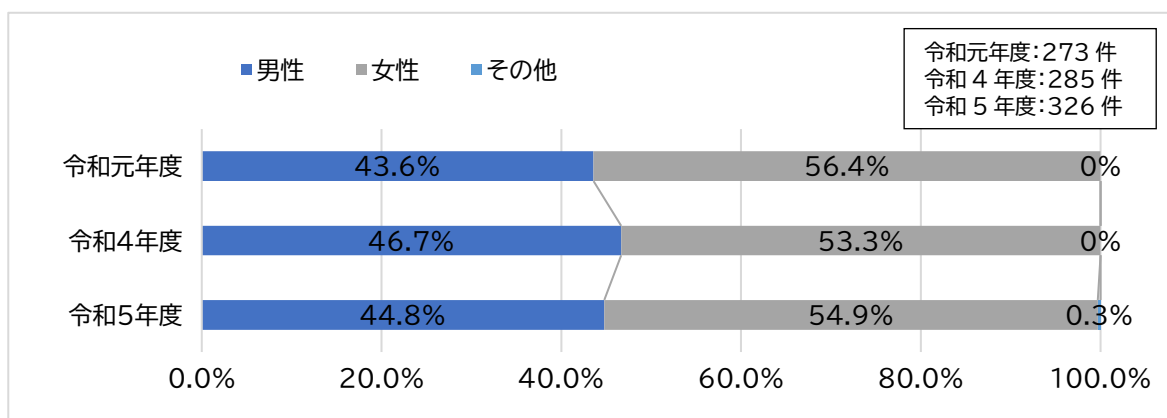


図 10-2：「休業取得しにくい群」の性別の経時的変化

(iii) 年齢

* 図 10-3 に「休業取得しにくい群」の年齢の経時的変化を示す。

* 「休業取得しにくい群」の年齢は、40 歳代が最も多く 32.2%であり、50 歳代、30 歳代が続いた。

*40 歳代以上は令和元年度から経時的な増加傾向が見られたが、30 歳代以下については減少していた。

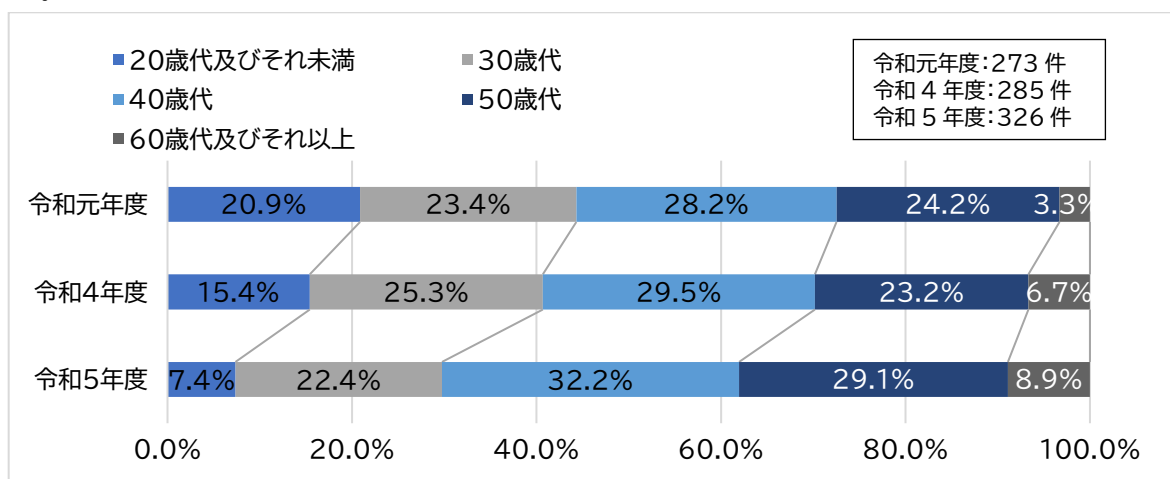


図 10-3 : 休業取得しにくい群の年齢別経時的変化

(iv) 休業取得のしにくさがワークライフバランスの満足度に与える影響

* 図 10-4 に、休業取得のしにくさがワークライフバランスの満足度に与える影響を示す。本検討は、「休業取得しやすい群」と「休業取得しにくい群」に分け、令和元年度からの5年間の回答数の平均値を用い統計的に解析した。

* 「休業取得しにくい群」では「バランス悪い群」が有意に高く、反対に、「休業取得しやすい群」では「バランス悪い群」が有意に低いことが示された ($p < 0.01$)。

* 本結果より、休業取得のしにくさは、教職員のワークライフバランスの満足度に影響を及ぼす要因の一つとなる可能性が示された。

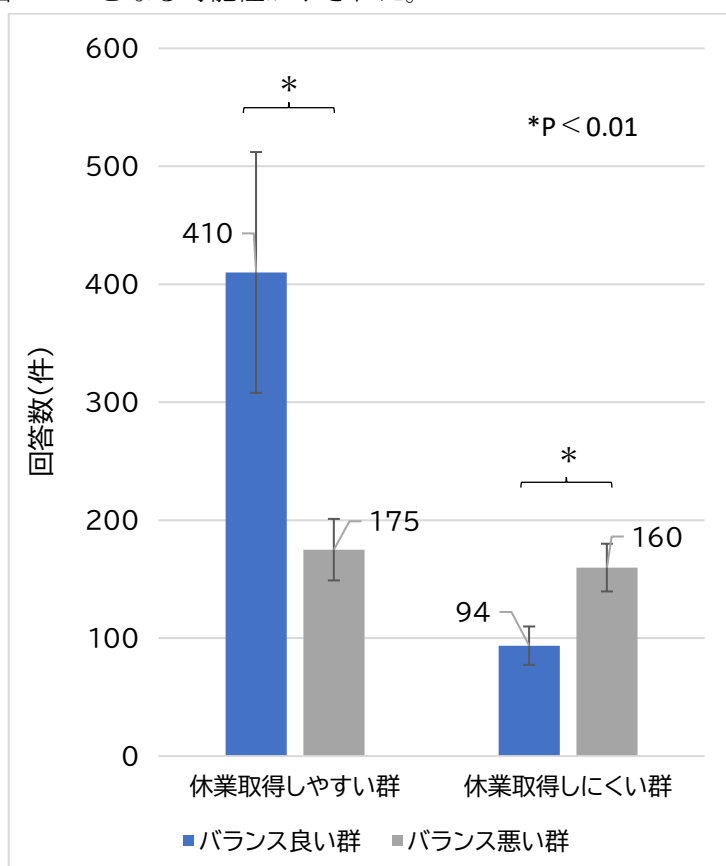


図 10-4: 休業取得のしにくさがワークライフバランスの満足度に与える影響 (5年間の平均値)

⑤ 自身が担う家事負担の割合（家族と同居している方のみ）

*家族と同居している教職員を対象とし、自身が担う家事負担についての経時的変化を図 11 に示す。

*令和 5 年度の自身の家事負担については、1～2 割が最も多く 25.7%であり、次いで 7～8 割が 19.7%であった。令和元年度および令和 4 年度と比較し、「あなた 0：その他家族 10」と回答した比率は微減していた。

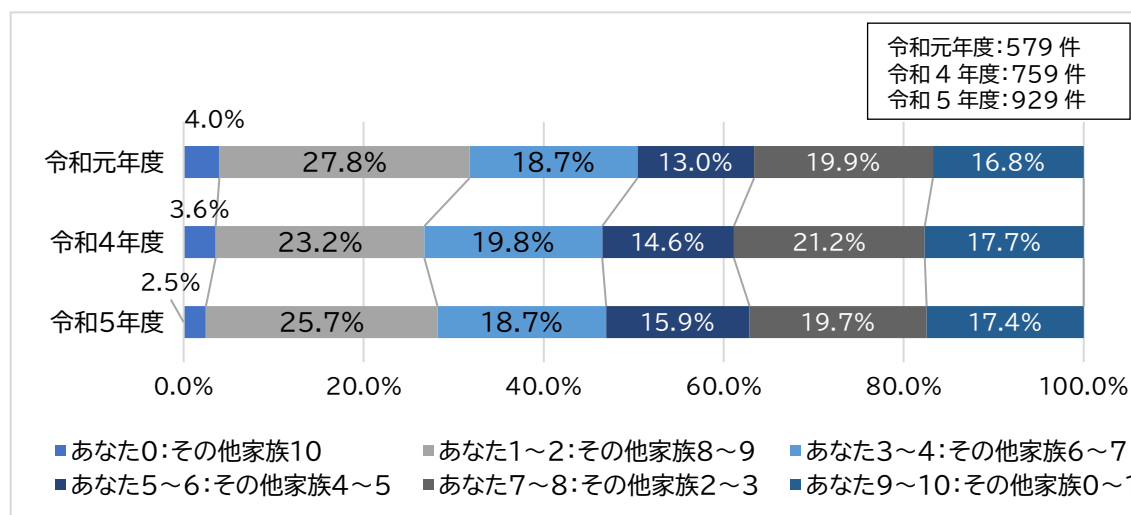


図 11：自身が担う家事負担についての経時的変化

【家事負担についての詳細解析】

(i) 職種および勤務形態

*家事負担率を「5 割以上」および「5 割以下」の 2 群に分け、令和元年度からの 5 年間の職種および勤務形態における家事負担率の平均値を用い統計的に解析した結果を図 11-1 に示す。

*教員（常勤・非常勤）においては家事負担は 5 割以下の傾向が多く、非常勤職員は 5 割以上負担者が多いことが示された。

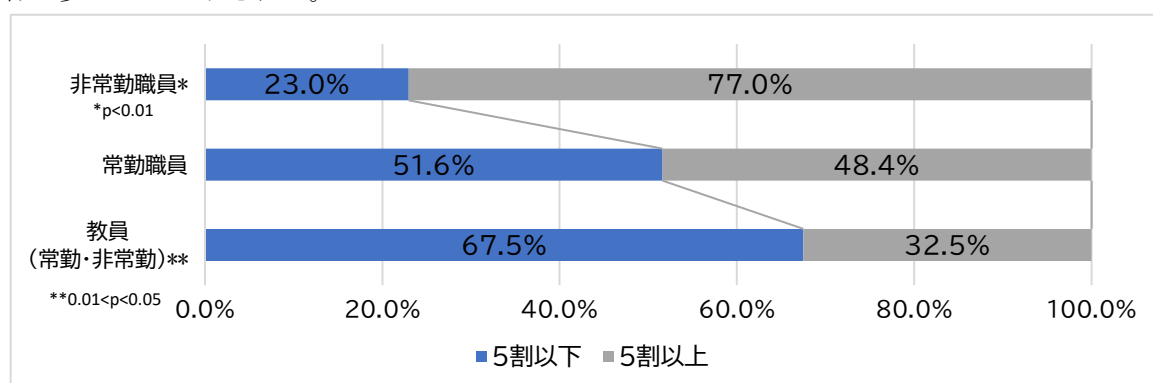


図 11-1：職種および勤務形態による家事負担の違い（5 年間の平均値）

(ii) 性別

*アンケート開始から 5 年間の男女別の家事負担割合を再解析した結果を図 11-2 に示す。

*アンケート開始から 5 年間の経時的な解析では、負担率の男女比は、ほぼ変化していなかった（図なし）。

*家事負担の5年間の平均値は、男性では1～2割が最も多く47.6%、次いで3～4割30.4%であった。一方、女性の家事負担は7～8割が最も多く28.7%、次いで9～10割が24.1%であった。女性回答者の約70%が5割以上の家事を負担し、男性回答者の約83%が4割以下の家事を負担していることが示された。

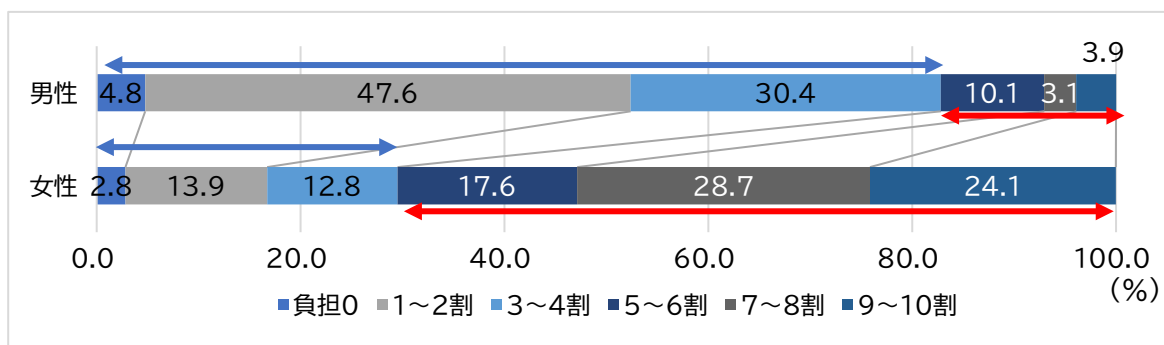


図 11-2：男女別家事負担割合の比較（5年間の平均値）

(iii) 5割以上の家事負担がワークライフバランスの満足度に与える影響

- *家事を5割以上負担している教職員を対象とし、家事負担がワークライフバランスの満足度を与える影響について解析した結果を図 11-3 に示す。本検討では、職種および勤務形態ごとに令和元年度からの5年間のワークライフバランスの満足度に関する回答数の平均値を用い解析した。
- *5割以上の家事負担を行っている教員（常勤・非常勤）および常勤職員では、「バランス良い群」と「バランス悪い群」の間に統計学的な有意差は示されなかった。
- *非常勤職員においては、「バランス悪い群」が有意に低いことが示された。
- *家事負担はワークライフバランスの満足度に強く影響する因子とは言えず、非常勤職員については、仕事と生活の調和が比較的取りやすい状態にある可能性が示された。

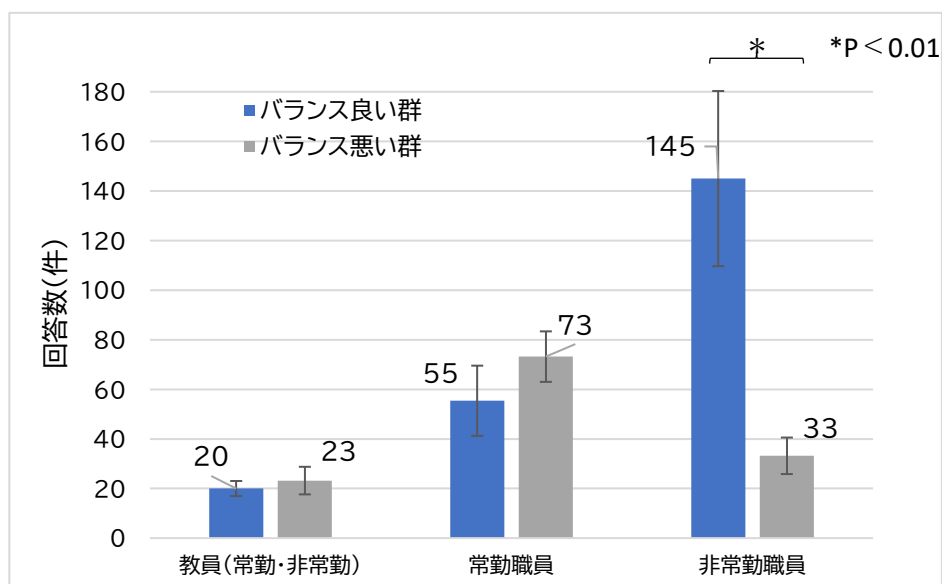


図 11-3：5割以上の家事負担がワークライフバランスの満足度に及ぼす影響（5年間の平均値）

⑥ 自身が担う育児の割合（育児をしている方のみ）

- *育児を行っている教職員を対象とし、自身が担う育児負担についての経時的変化を図 12 に示す。
- *令和5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21.7%であり、次いで3～4割負担が18.8%であった。

* 令和元年度および令和4年度と比較し、9～10割負担は減少し、3～4割負担が増加傾向にあることが示された。

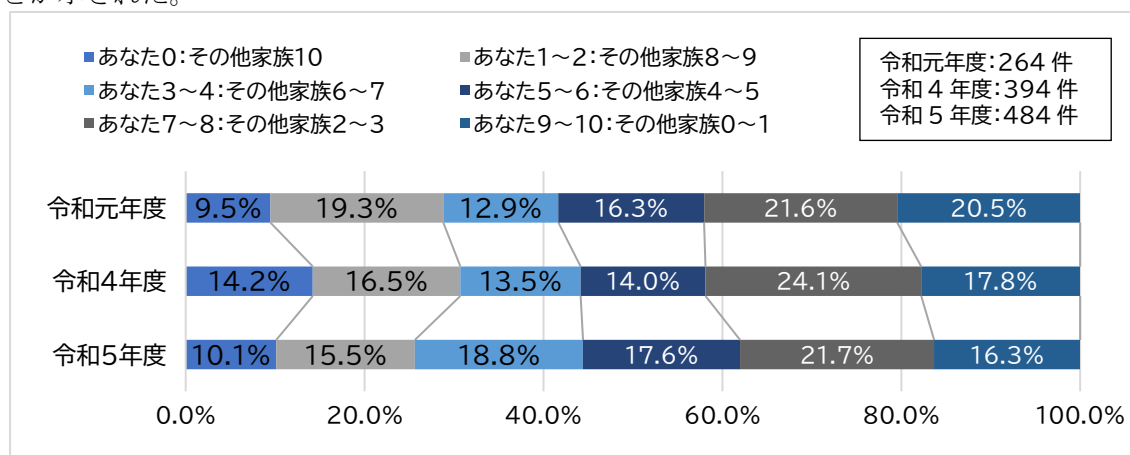


図12：育児を行っている教職員の育児負担割合

【育児負担についての詳細解析】

(i) 職種および勤務形態

* 育児負担率を「5割以上」および「5割以下」の2群に分け、令和元年度からの5年間の各職種および勤務形態における育児負担率の平均値を用い統計的に解析した結果を図12-1に示す。

* 家事負担と同様に、教員（常勤・非常勤）においては5割以下、非常勤職員は5割以上負担している者が多いことが示された。

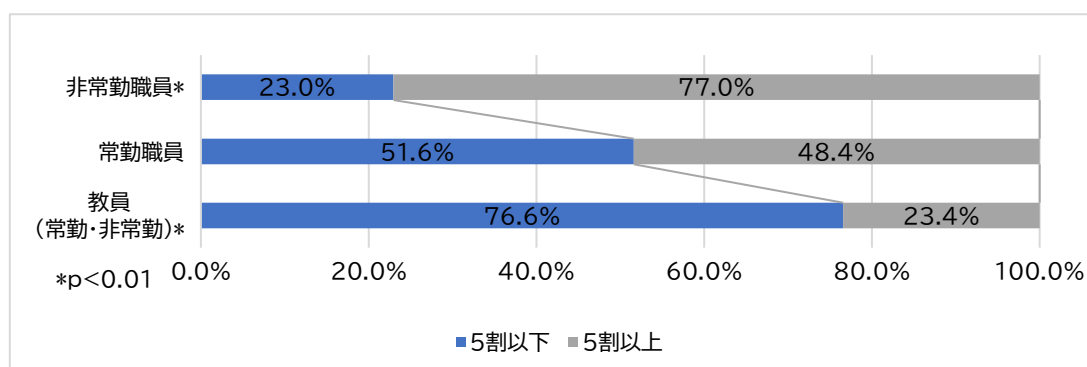


図12-1：職種および勤務形態による育児負担の違い（5年間の平均値）

(ii) 性別

* 育児を行っている教職員は、男性は平均35.3%、女性回答者は平均64.7%であり、男女比率は5年間ほぼ変化していなかった（図なし）。

* 令和元年度から5年間の育児負担割合を男女別に比較した結果を図12-2に示す。

* 育児負担の5年間の平均値は、男性では1～2割が最も多く42.6%、次いで3～4割35.8%であった。一方、女性の育児負担は7～8割が最も多く35.2%、次いで9～10割が26.9%であった。

* 育児負担は、女性回答者の約80%が5割以上、男性回答者の約85%が4割以下であった。

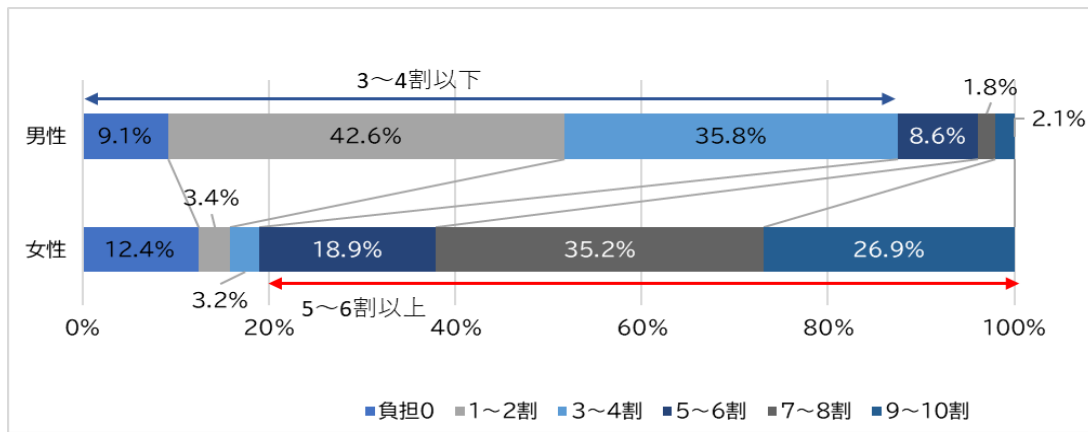


図 12-2 : 男女別の育児負担割合の比較 (5年間の平均値)

(iii) 5割以上の育児負担がワークライフバランスの満足度に及ぼす影響

- * 育児負担を5割以上負担している教職員を対象とし、育児負担がワークライフバランスの満足度に与える影響について解析した結果を図 12-3 に示す。本検討では、職種および勤務形態ごとに令和元年度からの5年間のワークライフバランスの満足度に関する回答数の平均値を用い解析した。
- * 教員（常勤・非常勤）および常勤職員においては、5割以上の育児負担とワークライフバランスの満足度との関係において統計学的な有意差は示されなかったが、「バランス悪い群」が高い傾向があった。
- * 非常勤職員については、「バランス悪い群」が有意に低く、仕事と生活の調和が比較的取りやすい状態にある可能性が示された。

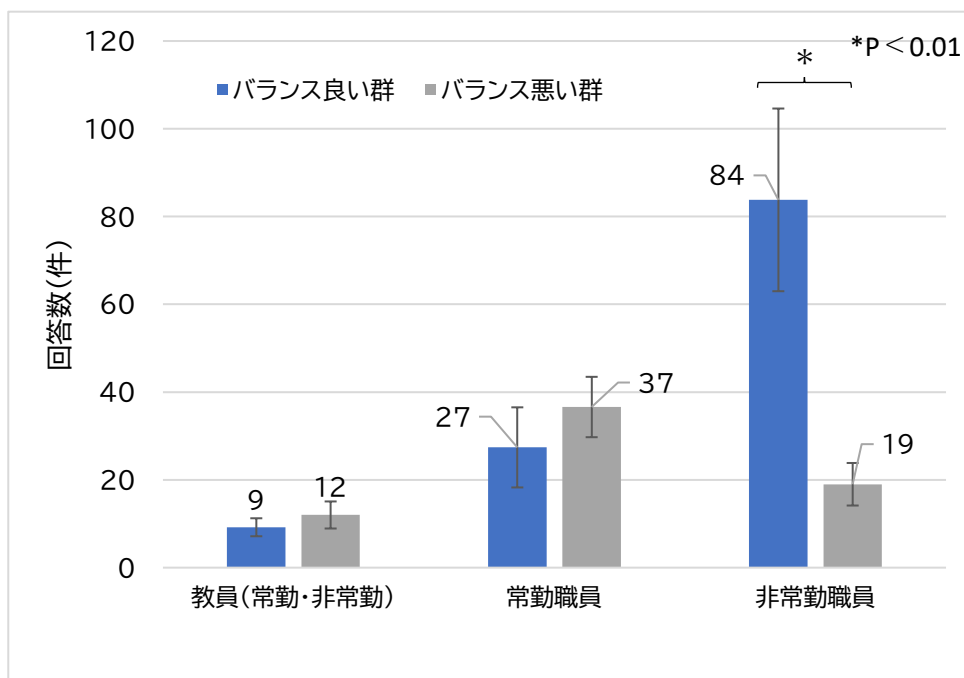


図 12-3 : 5割以上の育児負担がワークライフバランスに及ぼす影響 (5年間の平均値)

(3) ワークライフバランスの実現に必要な取組について

図 13 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役員のリーダーシップ（の発揮によるワークライフバランスの実現）、②（学内）ワークライフバランス推進責任者の設定、③管理職の意識改革、④管理職以外の意識改革、⑤仕事量を減らす、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、⑧職員（教員）を増やす、⑨給料を上げる、⑩ノー残業デーの徹底、⑪福利厚生の実充、⑫勤務間インターバル制度（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）の導入、⑬テレワーク（在宅勤務）の導入、⑭フレックスタイム制の導入（柔軟な勤務時間設定）である。

「非常に重要である」「重要である」とする回答が90%以上であった取組は、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であった。次いで、「非常に重要である」「重要である」とする回答が80%以上であった取組は、①役員のリーダーシップ、③管理職の意識改革、④管理職以外の意識改革、⑨給料を上げる、の4項目であった。

以下、各取組に関する意識変化について、令和元年度および令和4年度との比較結果を報告する。

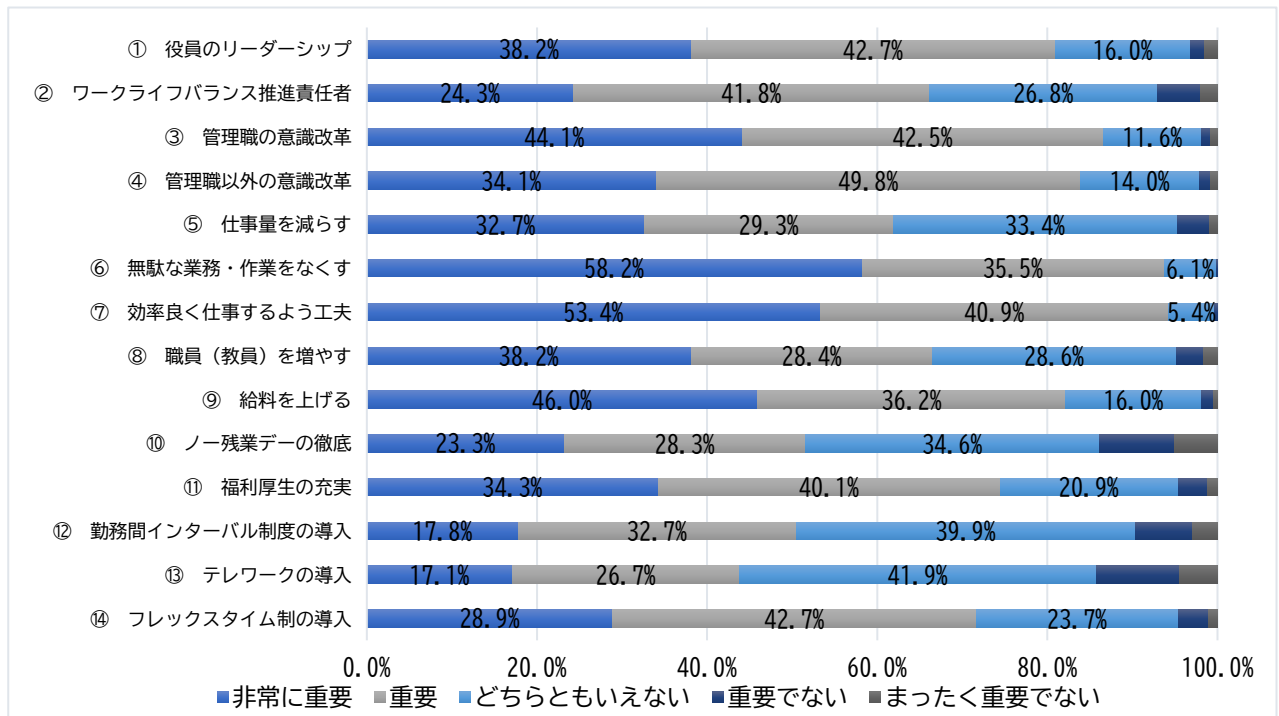


図 13：令和5年度「ワークライフバランスの実現に必要な取組」

【令和元年度および令和4年度との比較による取組に関する意識の変化のまとめ】

- * 質問したすべての取組について、回答者割合が大きく変化している項目はなかった。
- * 「非常に重要」とする回答が令和元年度の調査から5%以上、かつ、経時的な増加が認められた取組は、⑤仕事量を減らす、および⑨給料を上げる、の2項目であった。
- * その他、「重要」とする回答が40%以上を占める取組は②ワークライフバランス推進責任者、⑪福利厚生の実充、⑬テレワークの導入、および⑭フレックスタイム制の導入であった。
- * 「非常に重要」または「重要」とする回答者割合が令和元年度の調査から減少した取組は、⑩ノー残業デーの徹底と⑫勤務間インターバル制度の導入であった。

【各項目の結果】

① 役員のリーダーシップ

* 図 13-1 に、ワークライフバランス実現に向けた「役員のリーダーシップ」の必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度の回答率は「重要」が最も多く 42.7%、次いで「非常に重要」が 38.2%であり、80.9%の回答者が「役員のリーダーシップ」により取り組むことが「重要」または「非常に重要」と考えていることが示された。

* 「非常に重要」とする回答は、令和元年度から微増した（4.4%増加）が、「重要」または「非常に重要」を合算した回答者の比率については大きな変化は見られなかった。

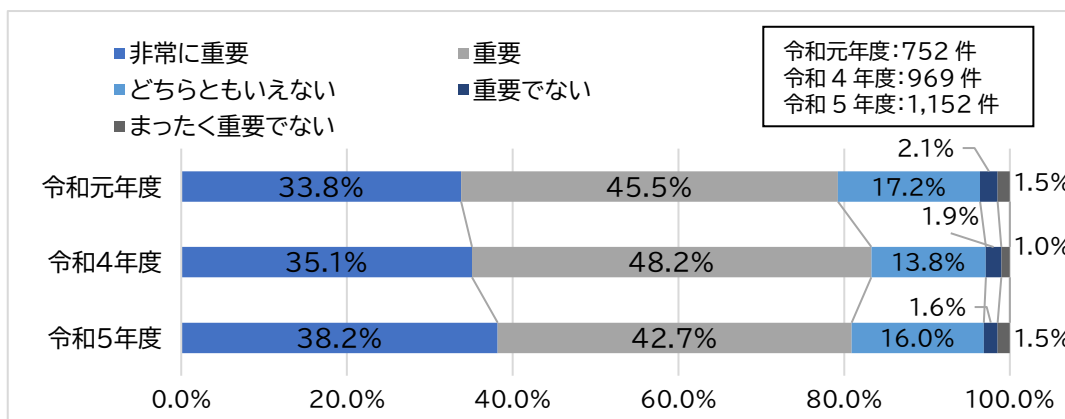


図 13-1：ワークライフバランス実現に向けた役員のリーダーシップの必要性

② ワークライフバランス推進責任者の設定

* 図 13-2 に、ワークライフバランス実現に向けた「(学内) ワークライフバランスを推進する責任者(ワークライフバランス推進責任者)の設定」の必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「重要」が最も多く 41.8%であり、次いで「どちらともいえない」が 26.8%であった。

* 「非常に重要」および「重要」を合算した回答者の比率は、令和元年度より 5.9%増加していたが、令和 4 年度より 1.9%減少していた。

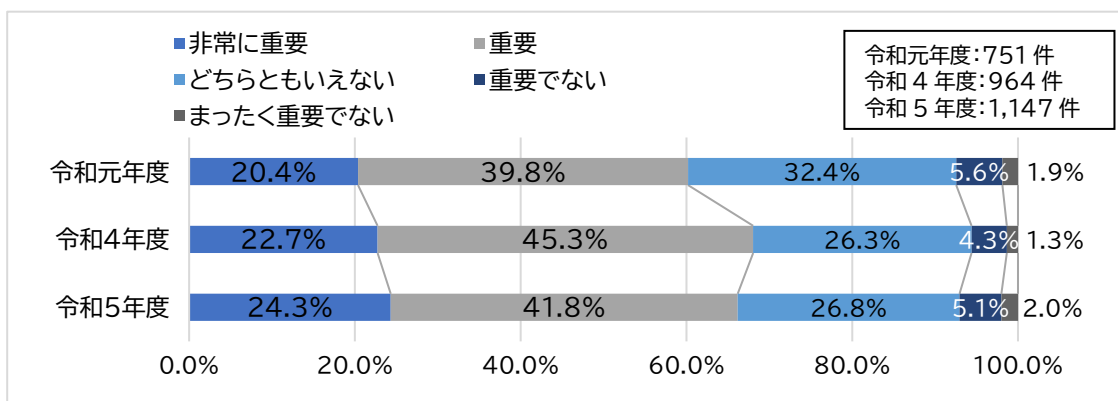


図 13-2：ワークライフバランス推進責任者の設定の必要性

③ 管理職の意識改革

* 図 13-3 に、ワークライフバランス実現に向けた「管理職の意識改革」の必要性について、令和元

年度からの経時的変化を示す。

*令和5年度は、「重要」が最も多く44.1%、次いで「非常に重要」が42.5%であり、86.6%の回答者が「管理職の意識改革」が「非常に重要」または「重要」と考えていることが示された。

*管理職の意識改革について、「非常に重要」とする回答は、令和元年度より継続的に増加し、令和元年度から3.8%増加した。

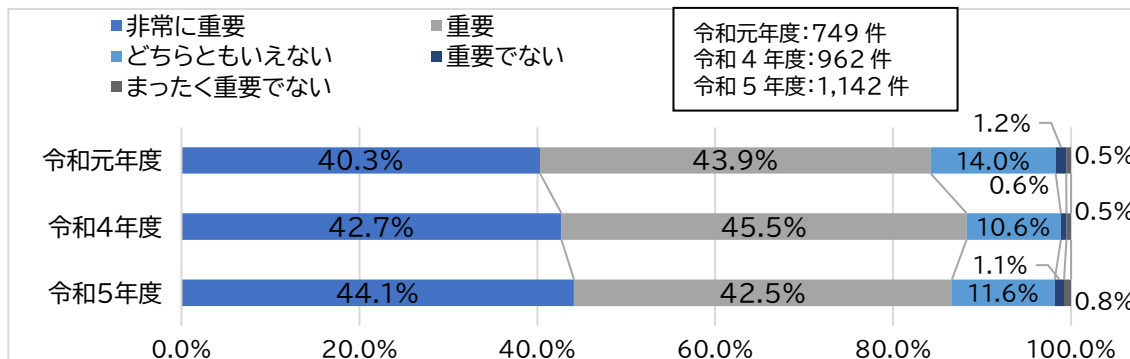


図 13-3 : 管理職の意識改革の必要性

④ 管理職以外の意識改革

*図 13-4 に、ワークライフバランス実現に向けた「管理職以外の意識改革」の必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

*令和5年度は、「重要」が最も多く49.8%、次いで「非常に重要」が34.1%であり、83.9%の回答者が「管理職以外の意識改革」も「管理職の意識改革」と同様に「重要」または「非常に重要」と考えていることが示された。

*管理職以外の意識改革について、「非常に重要」または「重要」とする回答は、令和元年度より2.3%増加していたが、令和4年度より2.9%減少していた。

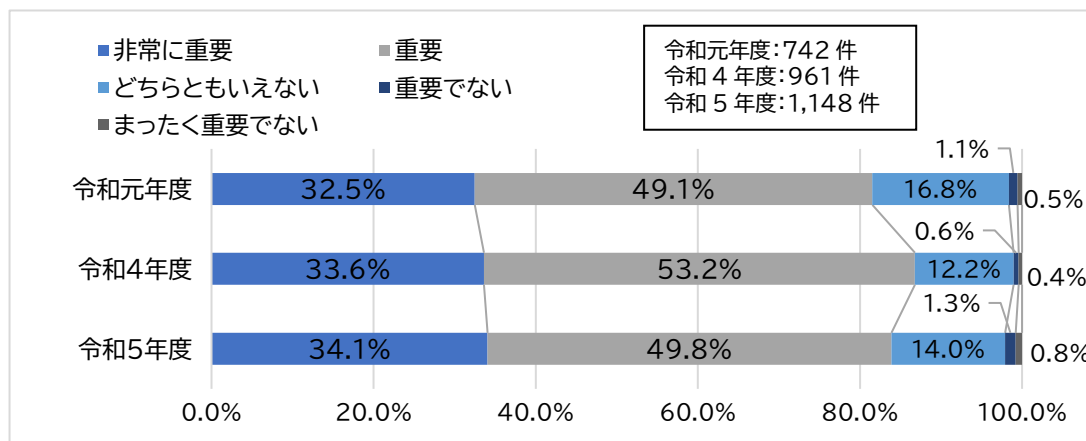


図 13-4 : 管理職以外の職員の意識改革の必要性

⑤ 仕事量を減らす

*図 13-5 に、ワークライフバランス実現に向けた「仕事量を減らす」必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

*令和5年度は、「どちらともいえない」が最も多く33.4%、次いで「非常に重要」が32.7%、「重要」が29.3%であった。

*一方、「非常に重要」とする回答は令和元年度から継続的に5%増加した。

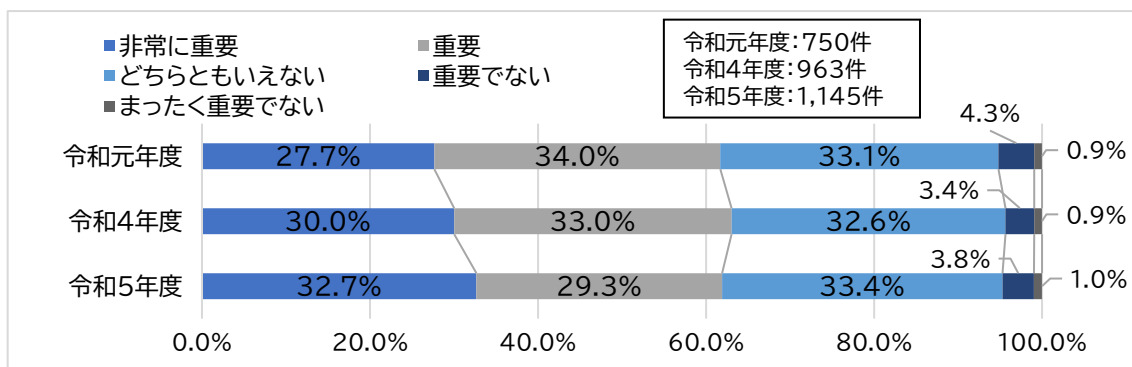


図 13-5 : 仕事量を減らす必要性

⑥ 無駄な業務・作業をなくす

* 図 13-6 に、ワークライフバランス実現に向けた「無駄な業務・作業をなくす」必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「非常に重要」が 58.2%で最も多く、次いで「重要」が 35.5%であり、93.7%の回答者が「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。

* 本項目については、令和元年度の調査から「非常に重要」および「重要」を合算した回答率が 90%以上を占めており、削減すべき「無駄な業務・作業」の洗い出しと可視化を行う必要性が示された。

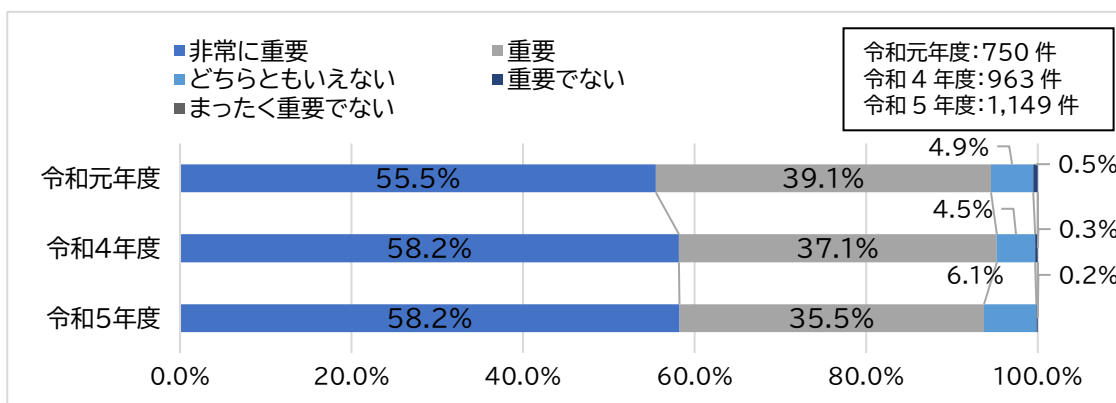


図 13-6 : 無駄な業務・作業をなくす必要性

⑦ 効率良く仕事するよう工夫

* 図 13-7 に、ワークライフバランス実現に向けた「効率よく仕事するよう工夫」する必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「非常に重要」が 53.4%で最も多く、次いで 40.9%が「重要」と回答しており、94.3%の回答者が「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。

* 本項目については、令和元年度の調査から「非常に重要」および「重要」とする回答率が 90%以上を維持しており、業務効率化について改善等を検討する必要性が示された。

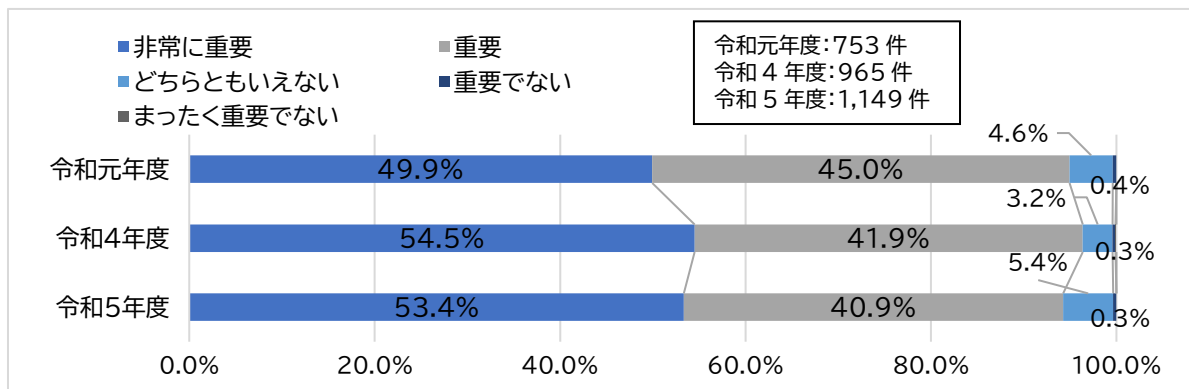


図 13-7 : 効率良く仕事するよう工夫する必要性

⑧ 職員（教員）を増やす

* 図 13-8 に、ワークライフバランス実現に向けた「職員（教員）を増やす」必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「非常に重要」が 38.2%で最も多く、次いで「どちらともいえない」の 28.6%であった。

* 令和元年度および令和 4 年度では、「重要」が「どちらともいえない」を上回っていたが、令和 5 年度はわずかながら「どちらともいえない」が「重要」を上回る結果となった。

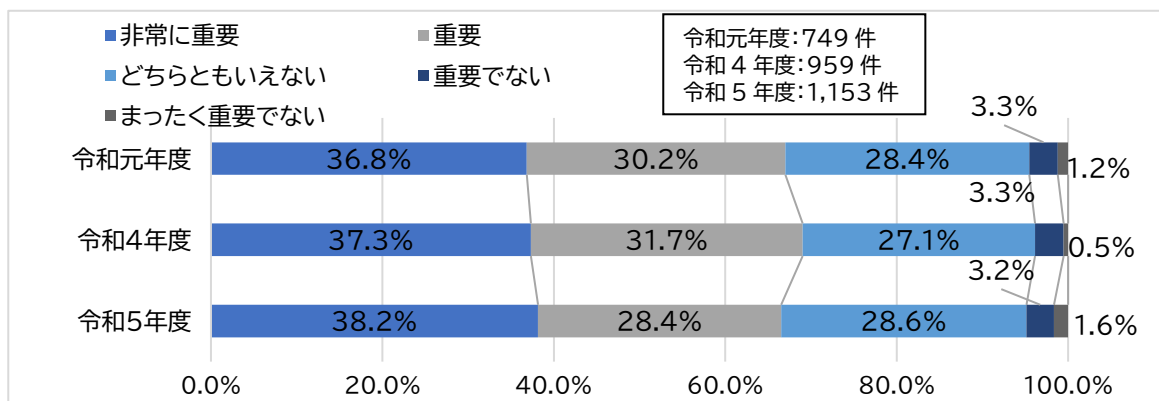


図 13-8 : 職員（教員）を増やす必要性

⑨ 給料を上げる

* 図 13-9 に、ワークライフバランス実現に向けた「給料を上げる」必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「非常に重要」が最も多く 46.0%、次いで 36.2%が「重要」と回答しており、82.2%の回答者が「給料を上げる」必要性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」と考えていることが示された。

* 「非常に重要」および「重要」とする回答は令和元年度より 5.5%、令和 4 年度より 2.3%増加しており、物価高などの背景が要因となっていることも考えられる結果となった。

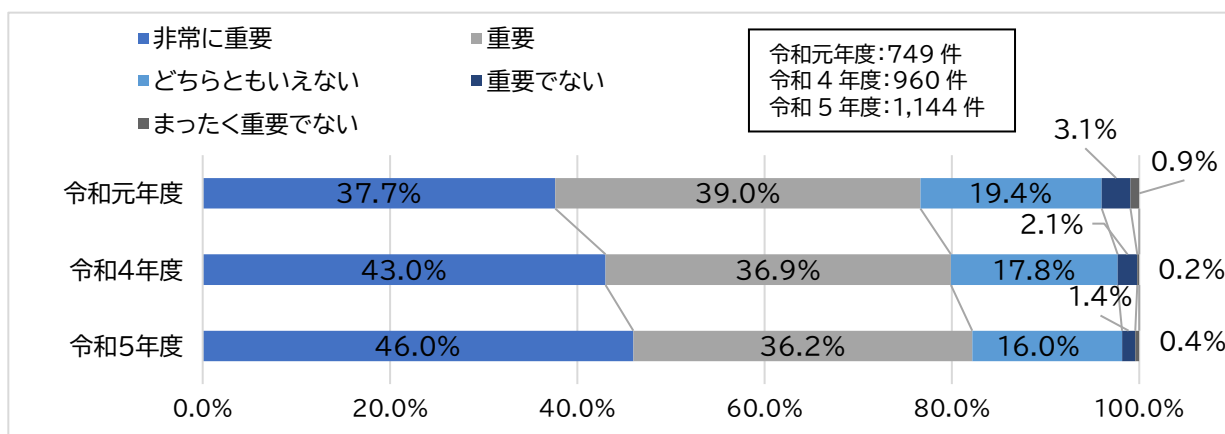


図 13-9：給料を上げる必要性

⑩ ノー残業デーの徹底

* 図 13-10 に、ワークライフバランス実現に向けた「ノー残業デーの徹底」の必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「どちらともいえない」が最も多く 34.6%、次いで「重要」が 28.3%であった。

* 「どちらともいえない」とする回答率は、令和元年度の結果より 3.4%、令和 4 年度より 1.4%増加していた。

* 「ノー残業デーの徹底」については、人事課が中心となり周知活動が行われており、意識付けにつながっていることが期待できる。一方、業務内容や時期的な要件により、「ノー残業デーの徹底」がかなわない部署もあるため、その点を考慮する必要がある。

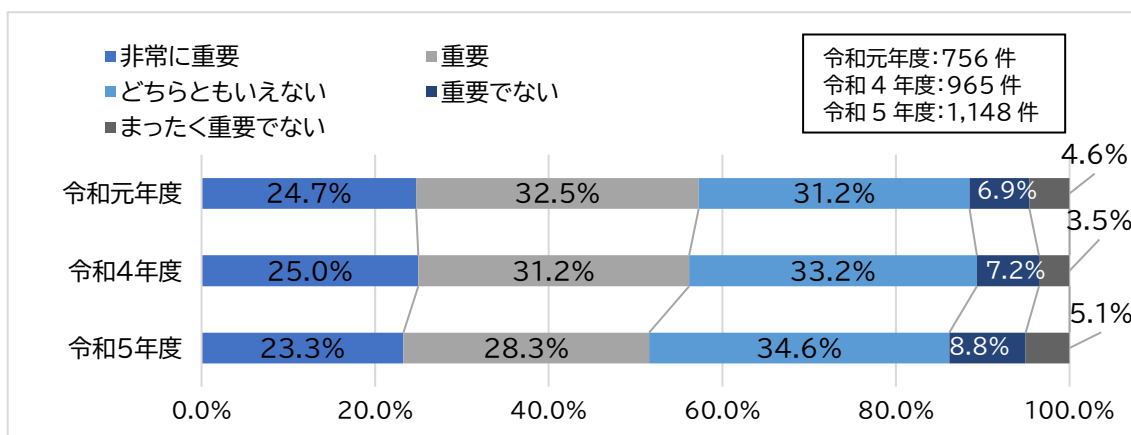


図 13-10：ノー残業デーの徹底の必要性

⑪ 福利厚生の充実

* 図 13-11 に、ワークライフバランス実現に向けた「福利厚生の充実」の必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「重要」が最も多く 40.1%、次いで「非常に重要」が 34.3%であり、74.4%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」であると考えていることが示された。

* 「福利厚生の充実」について、「非常に重要」および「重要」とする回答は、令和元年度から経時

的に増加している取組であり、今後、どのような内容が「福利厚生の実現」につながるかを検討する必要もあることが示された。

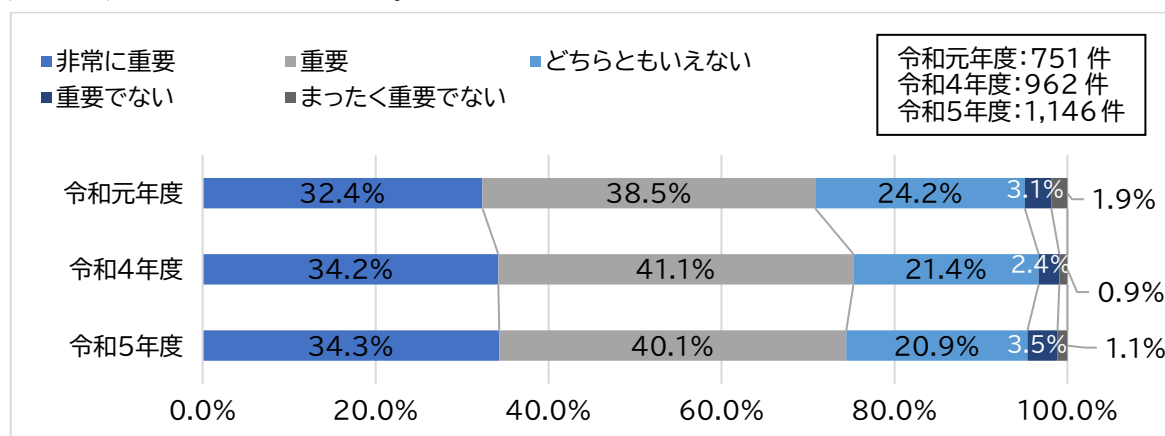


図 13-11：福利厚生の実現の必要性

⑫ 勤務間インターバル制度（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）の導入

* 図 13-12 に、ワークライフバランス実現に向けた「勤務間インターバル制度の導入」の必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「どちらともいえない」の回答が最も多く 39.9%であり、次いで「重要」が 32.7%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、令和元年度および令和 4 年度より大きな変化はなく、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く、優先度は低い取組である可能性が示された。

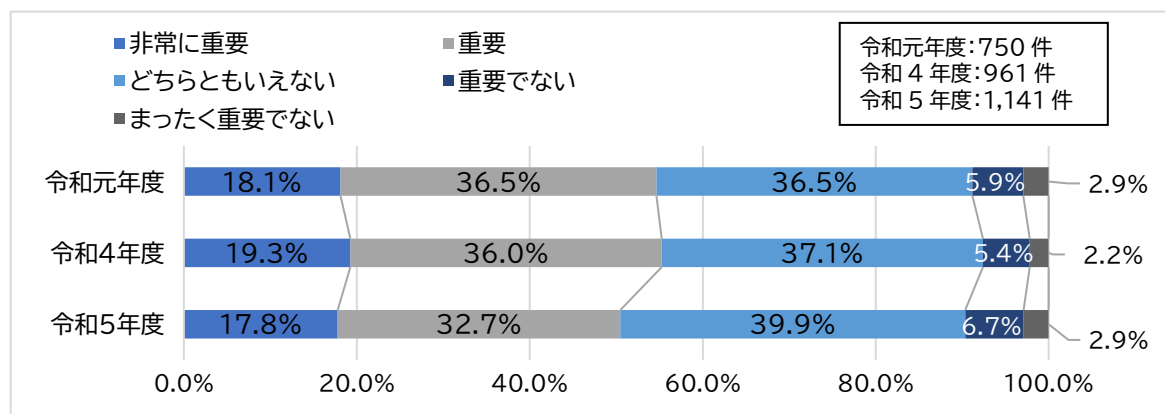


図 13-12：勤務間インターバル制度の導入の必要性

⑬ テレワーク（在宅勤務）の導入

* 図 13-13 に、ワークライフバランス実現に向けた「テレワークの導入」の必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

* 令和 5 年度は、「どちらともいえない」の回答が最も多く 41.9%であり、次いで「重要」が 26.7%であった。

* 「テレワークの導入」についての回答率は、「非常に重要」および「重要」とする回答が、令和元年度より 3.7%増加したが、令和 4 年度からは回答比率に大きな変化はなかった。

*職種・業務内容により実際に使用する教職員は限られていることもあり導入の優先度は低いと考えられるものの、ライフイベント中の教職員に対するテレワーク導入の必要性については、引き続き調査が必要である。

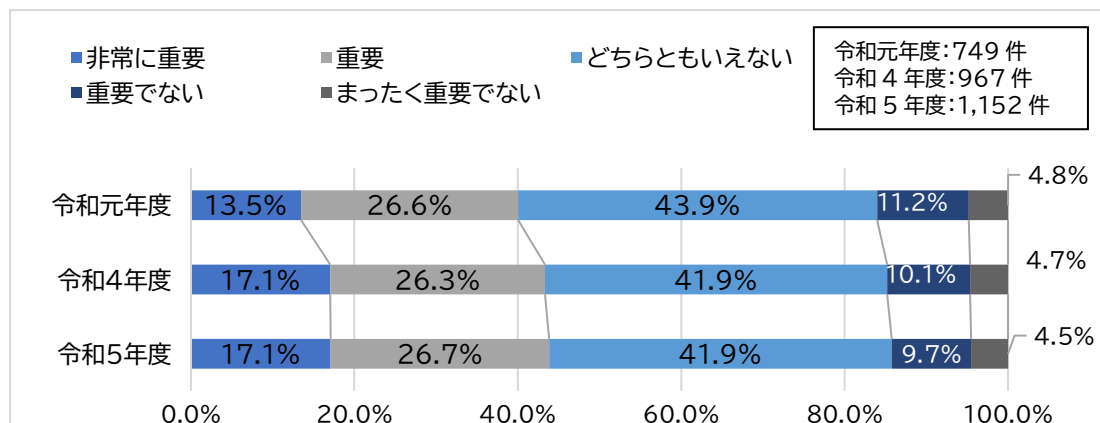


図 13-13 : テレワークの導入の必要性

⑭ フレックスタイム制の導入

*図 13-14 は、ワークライフバランス実現に向けた「フレックスタイム制の導入」の必要性について、令和元年度からの経時的変化を示す。

*令和 5 年度は、「重要」が最も多く 42.7%であり、次いで「非常に重要」が 28.9%であった。

*令和元年度および令和 4 年度と比較しても、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。

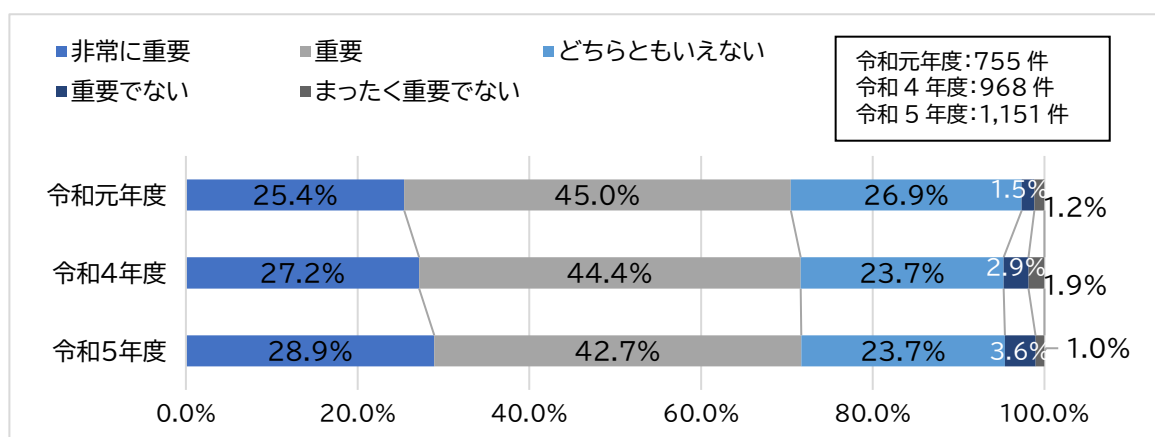


図 13-14 : フレックスタイム制の導入の必要性

5. まとめ

令和元年度から継続して調査を行った結果、教職員のワークライフバランスは改善傾向にあり、取組や風土が改善されつつある可能性が示唆された。5年間の継続した調査により、本学におけるワークライフバランスに影響を与える因子（課題）の一部を可視化するとともに、ワークライフバランスの実現に向け必要な取組についても明らかにされた。今後は、本調査で得られた課題の解決に向け、より具体的な調査を行うとともに、引き続き、学内周知や講演会による意識醸成を図り、教職員の誰もが働きやすい環境の整備の推進に努めたい。

以上

【別紙】令和5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5年7月3日（月）～7月21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4年4月～令和5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4年4月～令和5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。