

令和7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7年11月11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ている。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7年7月1日（火）～7月18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）3,399人

回収率：34.98%（1,189件/3,399件）（前年比：0.08%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勤務地、⑤所属、⑥年齢、⑦本学の勤務年数、⑧勤務体制>

（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年次有給休暇の利用状況、③17時以降の会議の出席頻度、④ワークライフバランスの実現に必要な取組>

（3）生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の活動」、「休養」の優先度について

<①生活の中での希望、②現状、③ワークライフバランスの向上に増やしたい時間>

（4）育児・介護について

<①育児・介護状況、②育児中の教職員に対する風土、③育児と仕事の両立に必要な支援、④大学の育児関連制度の認知度、⑤育児関連制度の満足度、⑥育児関連制度に関する不満点、⑦介護中の教職員に対する風土、⑧介護と仕事の両立に必要な支援、⑨大学の介護関連制度の認知度、⑩介護関連制度の満足度、⑪介護関連制度に関する不満点>

（5）男女共同参画推進室の活動について

<①認知されている男女共同参画推進室活動、②男女共同参画推進室活動への期待>

3. 調査結果要約

調査（１）および（２）については、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）回答数について

- * 令和 7 年度は 1,189 名の教職員からの回答があり（以後、「回答数」とする）、全体の回答率は、34.98%であった。
- * 前年度と比較し、回答率は 0.08%増加し 34.9%であった。
- * ①職種、②性別、③勤務形態、⑤所属、⑥年齢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。

（２）ワークライフバランスについて

- * 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 7 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 51.4%であった。
- * 「バランスがとても良い」と回答する教職員は令和元年度から経時的に 4.4%増加が認められた。
- * 令和 7 年度のワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答した教職員は 39.6%であり、令和元年度から 8.5%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改善・維持されていた。
- * ワークライフバランスに影響を与える因子の一つである年次有給休暇の利用については 5 割以上利用と回答する教職員が増加傾向にあった。
- * 17 時以降の会議の出席頻度については大きな変化は認められなかった。
- * 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、「無駄な業務・作業をなくす」と回答した教職員が最も多く（回答率：61.7%）、次いで「効率良く仕事するよう工夫」（回答率：40.6%）であった。
- * その他自由記述では、業務に関する意見が多く、規程・マニュアルの可視化や D X 化等について多数の意見・要望が回答された。

（３）生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の活動」、「休養」の優先度について

- * 生活の中で希望する優先時間は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が最も多く（回答率：32.2%）であり、両立を希望する教職員が多いことが示された。
- * 現実の優先時間は『「仕事」を優先』が最も多く（回答率：36.2%）、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』であった（回答率：29.0%）。
- * 希望と現実の優先時間の乖離については、『「仕事」を優先』が最も大きく 30%以上の乖離が認められた。
- * ワークライフバランスの向上に必要な時間として、『「家庭生活」のための時間』、『「休養」のための時間』、『「学習・趣味・スポーツ」等のための時間』が多いことが示された。

(4) 育児・介護について

- * 妊娠（自身または配偶者）を含み介護および育児を行っている（以降、「ライフイベント該当者」とする）と回答した教職員数は 497 名/1189 名（全回答者）であった。
- * ライフイベント該当者において、令和 7 年度は、「未就学児を育児中」の教職員が最も多く（回答率：21.9%）、次いで「小学 1～3 年生を育児中」、「小学 4～6 年生を育児中」であった。
- * 介護については、「別居の家族を介護中」と回答した教職員は、令和 6 年度より約 4%増加し、15.9%であった。
- * 全教職員を対象とした育児中の働きやすさについては、「ややそう思う」とする回答が 31.6%で最も多かった。
- * 全教職員を対象とした介護中の働きやすさについては、介護中の教職員が少ないこともあり、「どちらとも言えない」が 47.3%で最も多く、次いで「わからない」が 33.7%であった。
- * その他ライフイベントとの両立において、育児・介護ともに、休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気が必要であると回答する教職員が多く、また、休暇・休業者のフォローをする教職員のケアの必要性についても多くコメントが得られた。

(5) 男女共同参画推進室について

- * 男女共同参画推進室の活動として、研修会・講演会やセミナーの開催等は多くの教職員に認知されていた。
- * 昨年度と比べ、「女子中高生の理系進路選択支援プログラムイベントの実施」と「女性専用の休憩スペースの設置」の認知度が上昇した。一方、いずれの取組も知らないと回答した割合は 22.1%で、昨年度より 3.6%減少した。
- * 今後の取組としては、育児・介護休業者がいる職場への人的・財政的支援を求める声が多かった。また、男女ともに支援が必要であるという意見もあった。一方、学生や教職員採用の女子枠等については女性優遇という意見も散見した。

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7年度における回答者の職種は、教員が26.0%、職員が74.0%であった。令和元年度から回答者の職種比率に5%以上の大きな変化は認められなかった。

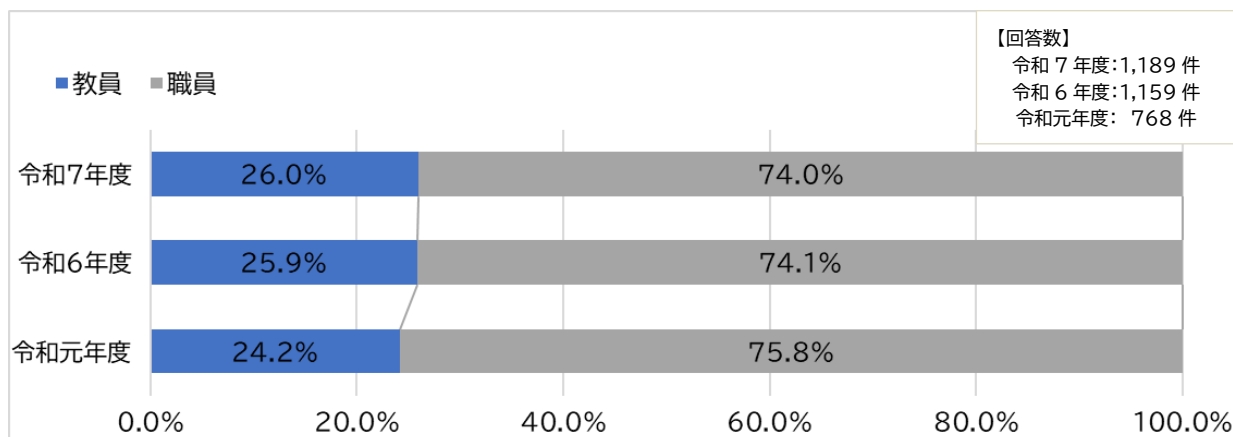


図1：回答者の職種についての経時的変化

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7年度における回答者の性別は、男性が37.6%、女性が62.1%であった。回答者の性別比率に5%以上の大きな変化は認められなかったが、男性回答率は令和元年度から微増した。

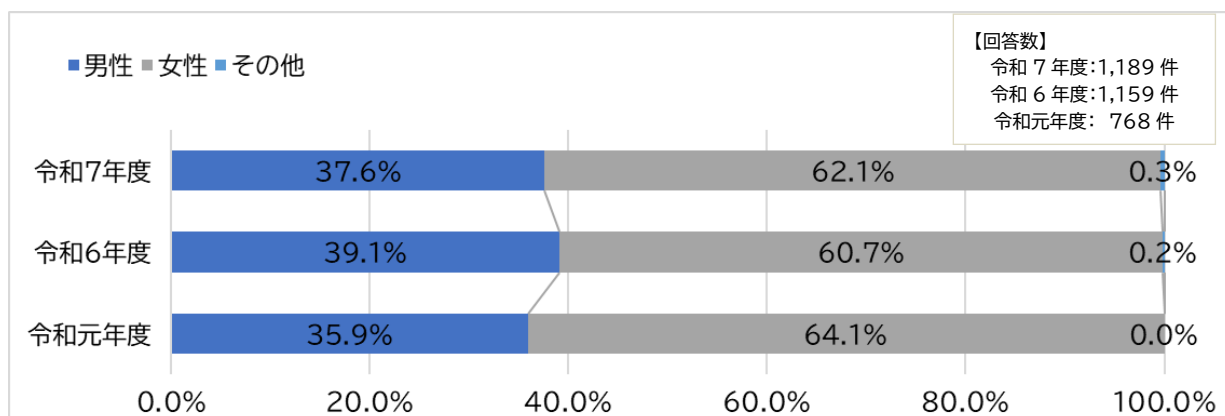


図2：回答者の性別についての経時的変化

③ 勤務形態

* 図3に、回答者の勤務形態についての経時的变化を示す。

* 令和7年度における回答者の勤務形態は、常勤職員が最も多く42.0%、次いで非常勤（フルタイム・パートタイム）職員が32.0%、常勤教員が25.3%、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、非常勤職員が増加した。

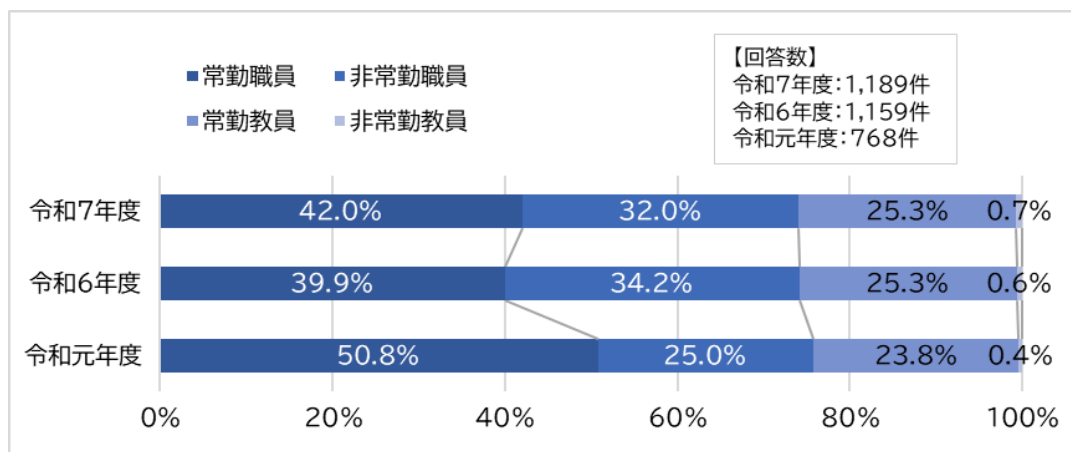


図3：回答者の勤務形態についての経時的变化

④ 勤務地

* 令和7年度から勤務地（甲府キャンパス、医学部キャンパス）の調査を実施した。

* 図4に、令和7年度の回答者の勤務地を示す。

* 回答者の約6割が医学部キャンパス勤務者であることが示された。

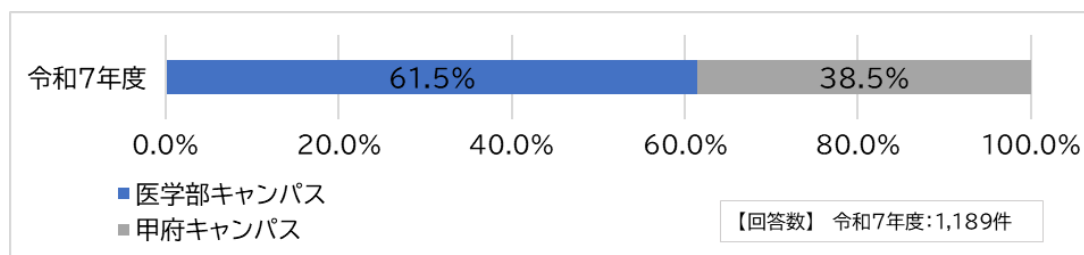


図4：回答者の勤務地

⑤ 所属

* 図5に、回答者の所属部署についての経時的変化を示す。

* 令和7年度における回答者の所属は、附属病院が35.9%と最も多く、次いで医学域が19.4%、事務部が17.5%であった。回答者の所属の比率について、令和元年度から5%以上の大きな変化は認められなかった。

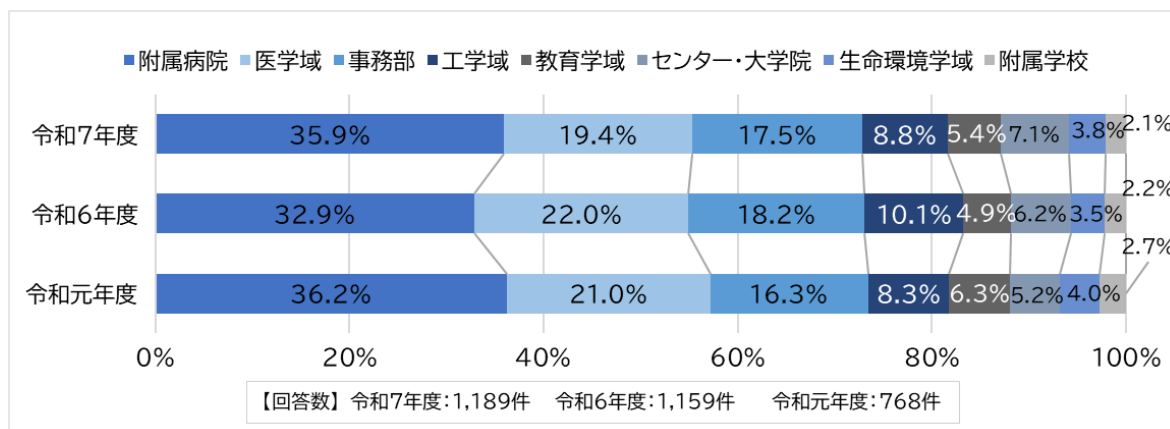


図5：回答者の所属部署についての経時的変化

⑥ 年齢

* 図6に、回答者の年齢についての経時的変化を示す。

* 令和7年度における回答者の年齢は、50歳代が最も多く28.3%、次いで40歳代が27.2%、30歳代が20.2%であった。

* 令和元年度からの変化として、20歳代が10%以上の大きい減少を示し、50歳代および60歳代以上がともに5.0%以上増加した。

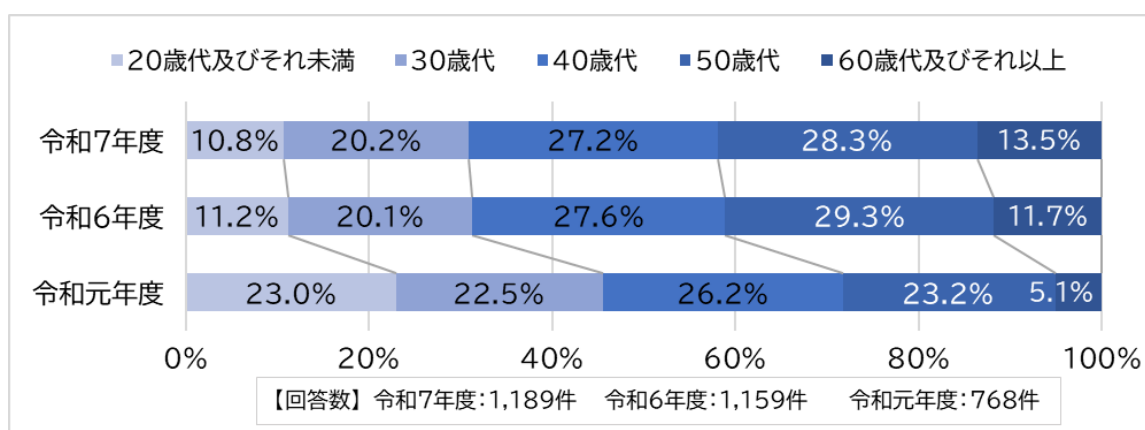


図6：回答者の年齢についての経時的変化

⑦ 勤務年数

* 図 7 に、回答者の勤務年数を示す。

* 令和 7 年度における回答者の勤務年数は、5 年以下が最も多く 26.1%、次いで 6-10 年の 18.6%、11-15 年の 17.0%であった。

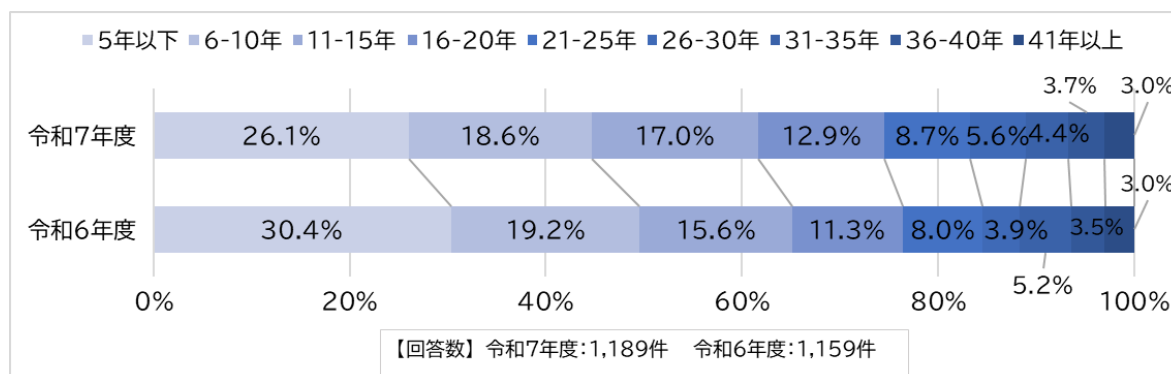


図 7：回答者の勤務年数

⑧ 勤務体制

* 図 8 に、回答者の勤務体制を示す。

* 令和 7 年度における回答者の最も多い勤務体制は固定労働時間制(65.4%)であった。

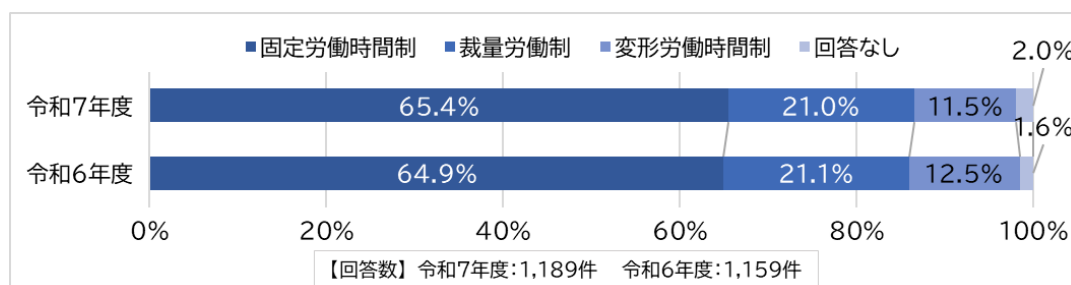


図 8：回答者の勤務体制

(2) ワークライフバランスについて

① ワークライフバランスに対する満足度

* 図 9 に、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。

* 令和 7 年度は、ワークライフバランスの現在の状態が「満足」と回答した教職員が最も多く 40.8%、次いで「どちらとも言えない」が 20.6%、「やや不満足」が 19.0%であった。

* 経時的にみると、「大変満足」とする回答が増加し、「やや不満足」とする回答は減少傾向にある。

* 「大変満足」および「満足」と回答した教職員（以下、「バランス良い群」と記載。）の割合は、令和元年度と比較し約 9%増加しているものの、令和 6 年度と比較し顕著な変化はなかった。

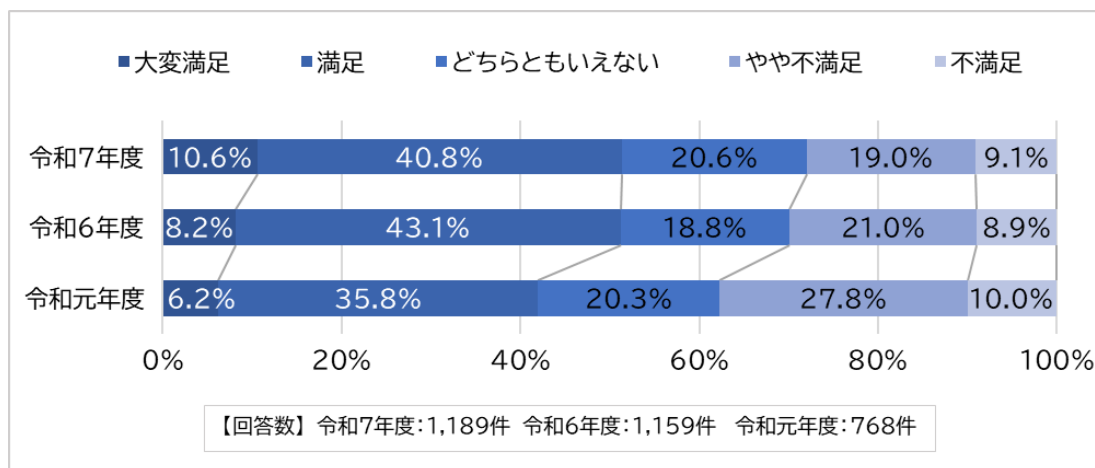


図 9：ワークライフバランスに対する満足度の経時的変化

② 年次有給休暇制度の利用状況

* 図 10 に、年次有給休暇制度の利用状況の経時的変化を示す。

* 令和 7 年度の年次有給休暇制度の利用は、「1～2 割」が最も多く 27.9%、次いで「3～4 割」の 25.0%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 44.4%であった。

* 令和元年度からの調査から、年次有給休暇制度を「利用なし」および「1～2 割」利用と回答した教職員の減少と 5 割以上利用の教職員の増加が認められた。

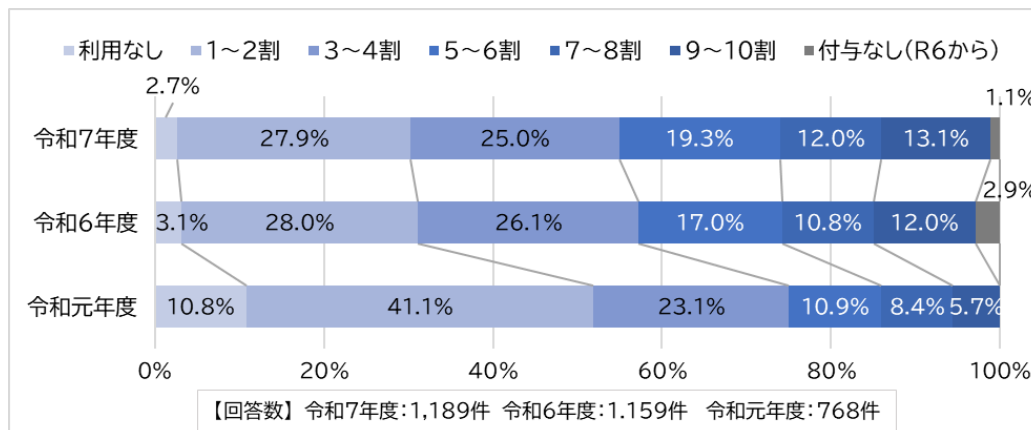


図 10：年次有給休暇制度の利用状況の経時的変化

③ 17時以降の会議の出席頻度

- * 図 11 に、17 時以降の会議の出席頻度の経時的変化を示す。
- * 令和 7 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 76.1%であり、次いで、週 1 回程度の 17.7%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 12.3%減少した。
- * 令和元年度からの調査により、17 時以降の会議への参加している教職員が減少していることが示されたが、令和 6 年度と比較し大きな変化は認められなかった。

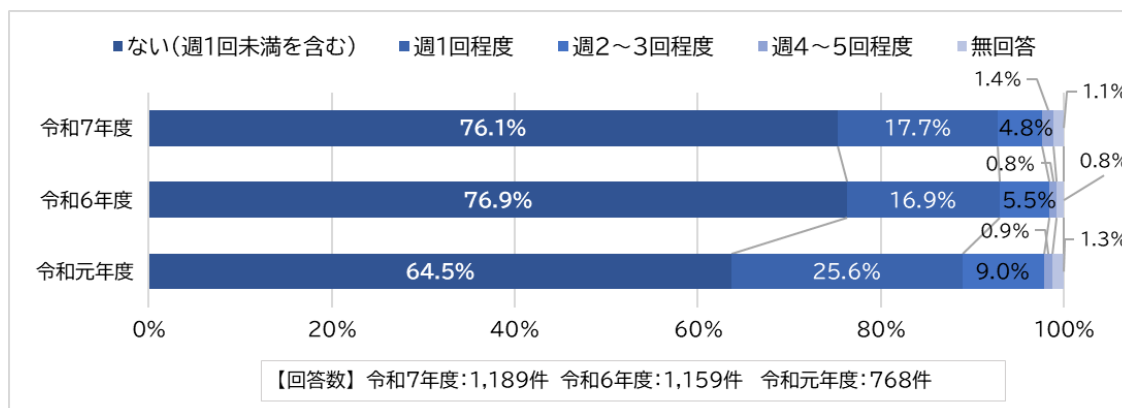


図 11：17 時以降の会議の出席頻度の経時的変化

④ ワークライフバランスの実現に必要な取組

* 図 12 に、ワークライフバランスの実現に必要な取組についての結果を示す。

* 複数回答において、必要な取組として回答の多い順から、「無駄な業務・作業をなくす」が最も多く、次いで「効率よく仕事」、「給料を上げる」が挙げられた。

* 令和 6 年度と比較し、5%以上の変化があった項目は「職員を増やす」であり、6.8%の減少が示された。

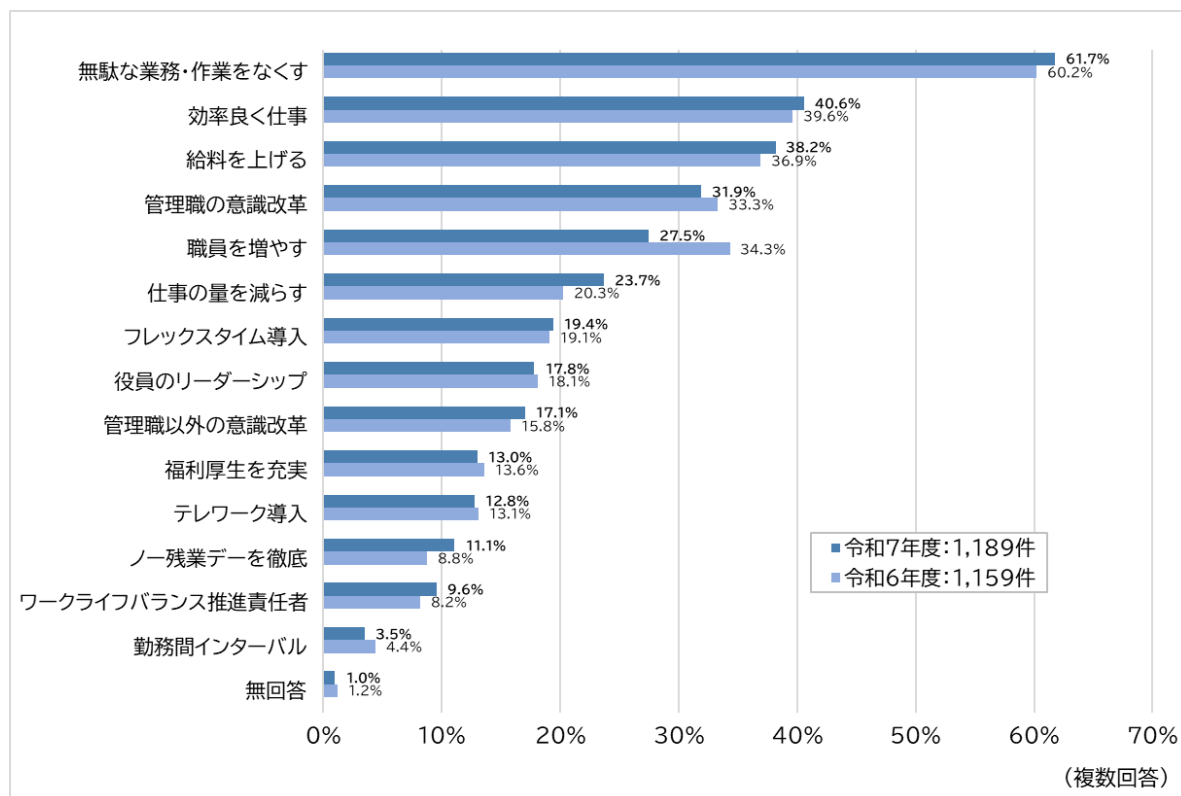


図 12：ワークライフバランスの実現に必要な取組

⑤ ワークライフバランスの実現に必要な取組に関する意見（自由記述）

○休暇に関する意見

- * 形式的な休暇取得はやめる
- * 書類上だけ休暇にせざるを得ない状況の改善
- * 振替休日の柔軟化
- * 休みを取りやすい職場の雰囲気をつくる（全員の意識改革）

○業務に関する意見

- * 関係部署の仕事の量を減らすか教職員を増やす
- * 勤務時間を見ることができるようになったので、業務時間にあまりにばらつきが出ているようならばその是正を
- * 職員間での業務量の分散
- * 管理職の負担軽減
- * 誰もが一目で理解できるよう規程・マニュアルを整備する
- * 事務の仕事量を減らす

- * 異動を減らす
- * 個人の仕事負担の格差をなくす
- * 非効率な事務作業が多いため業務 DX 化をしてほしい
- * 業務の分散化（職位の枠を超えて業務を行う）
- * 会議を減らす
- * 仕事量の均等化
- 就業時間について
 - * 時間外の会議や研修をなくす
 - * 家庭生活において 17-20 時に働ける職員に限られる。その時間に特化したアルバイト制度があるとよい
 - * 休日授業をやめる
 - * 授業の終了時間を、ちゃんと 17 時に設定する
- 人員に関する意見
 - * 管理職の方が部下の仕事内容を把握する
 - * 事務職の不足を感じる
 - * 特定の人に仕事を集中させない
- 賃金に関する意見
 - * 残業代の支給
 - * フルタイムとパート勤務の年収格差を是正する
 - * 非常勤職員へのボーナス支給
- その他
 - * ワークライフバランスについての講演会を定期的に行う
 - * 長期的な人事計画における人材育成
 - * 職員教育、スキルアップによる効率アップ

(3) 生活の中における「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の活動」、「休養」の優先度について

生活の中における「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の活動」、「休養」の優先度の調査は令和7年度から実施した。

① 生活の中において希望する優先時間

* 図13に、生活の中において希望する優先時間についての結果を示す。

* 希望する優先時間について、最も多い回答が『「仕事」と「家庭生活」』であり、次いで「家庭生活」、「『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の活動」』であった。

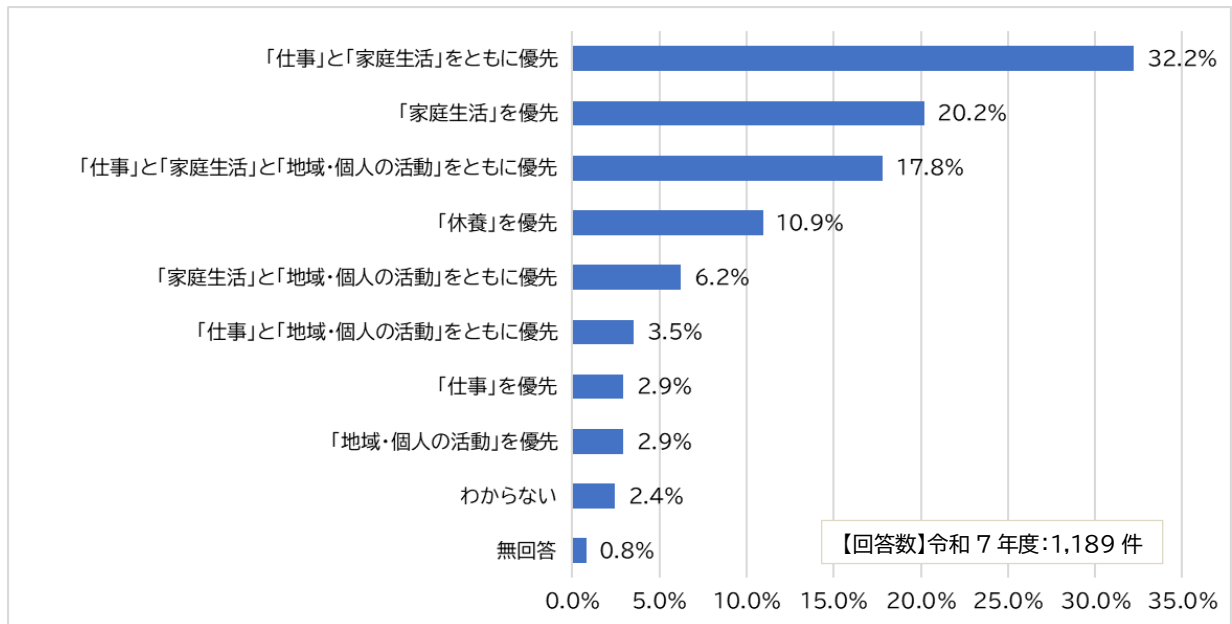


図13：生活の中において希望する優先時間

② 生活の中における現実の優先時間

* 図14に、生活の中における現実の優先時間についての結果を示す。

* 現実の優先時間について、最も多い回答が『「仕事」を優先』であり、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』、『「家庭生活」を優先』であった。

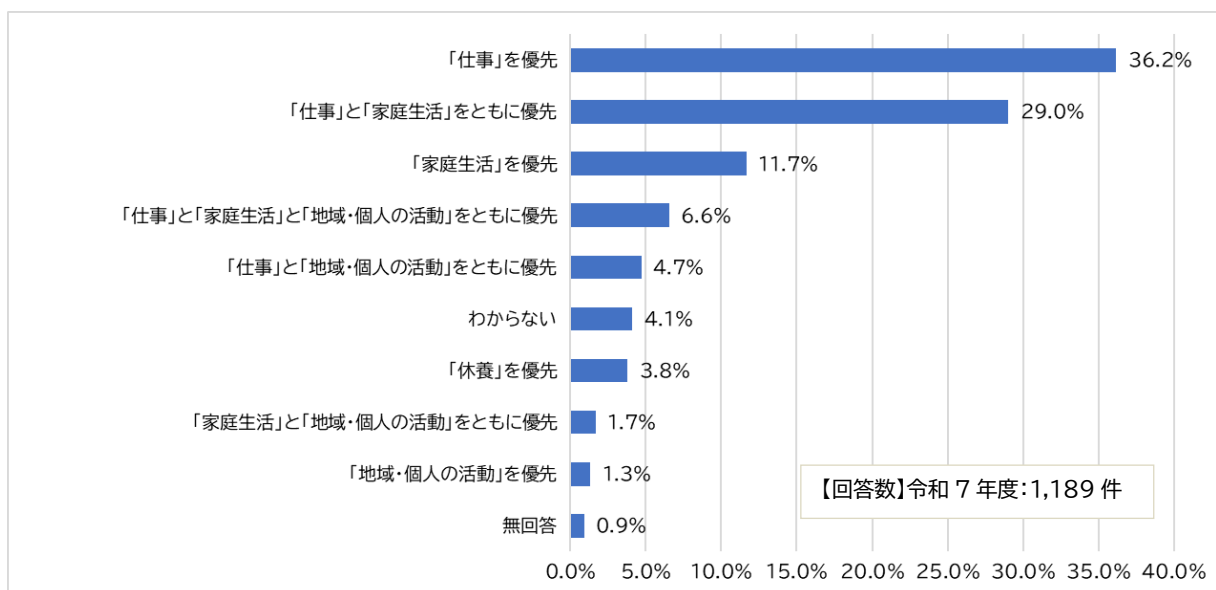


図14：生活の中における現実の優先時間

③ 生活の中における希望と現実の優先時間の違い

- * 図 15 に、生活の中における希望と現実の優先時間の違いを示す。
- * 「仕事と家庭をともに優先」とする回答率は、希望および現実に大きな差はなかった。
- * 「仕事を優先」とする回答率は、希望と現実に 30%以上の乖離が認められ、現実には「仕事優先」であることが示された。

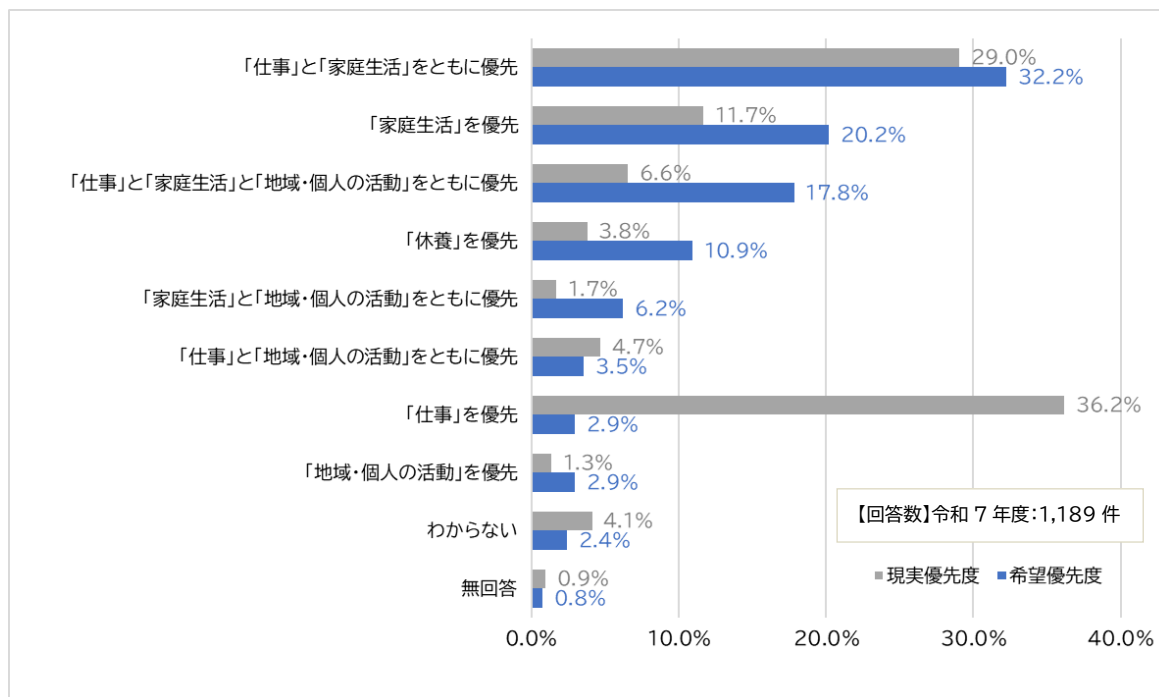


図 15：生活の中における希望と現実の優先時間の違い

④ ワークライフバランス向上に必要な時間

- * 図 16 に、ワークライフバランス向上に必要な時間についての結果を示す。
- * ワークライフバランス向上に必要な時間について、最も多い回答が「家庭生活」のための時間であり、次いで「休養」、「学習・趣味・スポーツ等」であった。
- * ワークライフバランス向上には、プライベート時間の確保の必要性が示された。

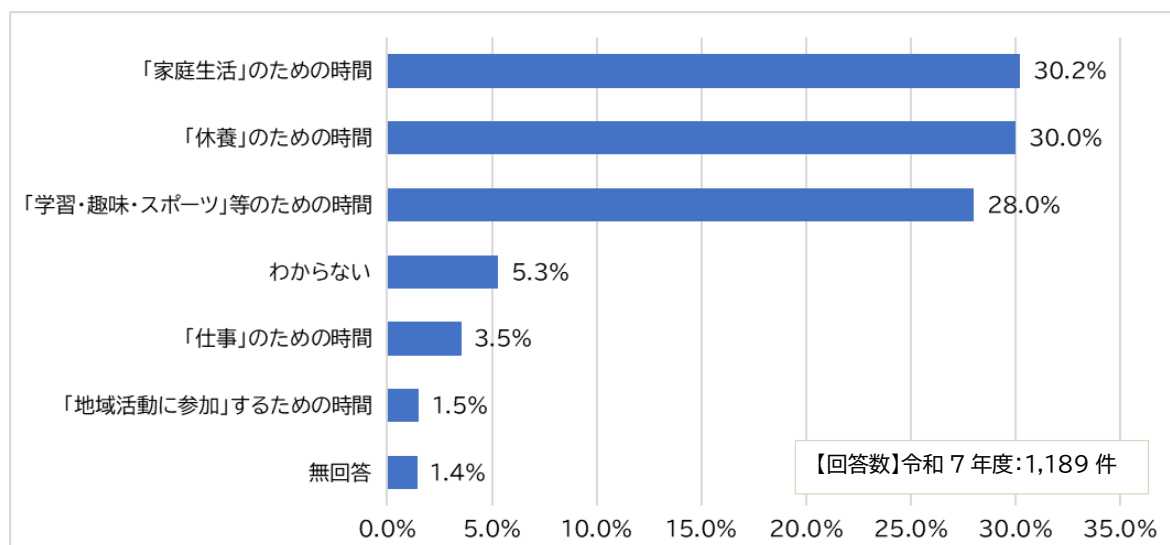


図 16：ワークライフバランス向上に必要な時間

(4) 育児・介護について

1. 育児・介護状況の把握

① 育児・介護状況

* 図 17 に、令和 6 年度および 7 年度のライフイベント中（妊娠、育児および介護中等）と回答した教職員における育児・介護状況を示す（複数回答）。

* 令和 7 年度、自身および配偶者の妊娠、育児および介護等の重複を含め育児・介護を行っていると回答した教職員は 497 名（回答数 686 件）であった。

* 令和 7 年度は、令和 6 年度と比較し、別居の家族を介護中の教職員比率が約 4%増加した。

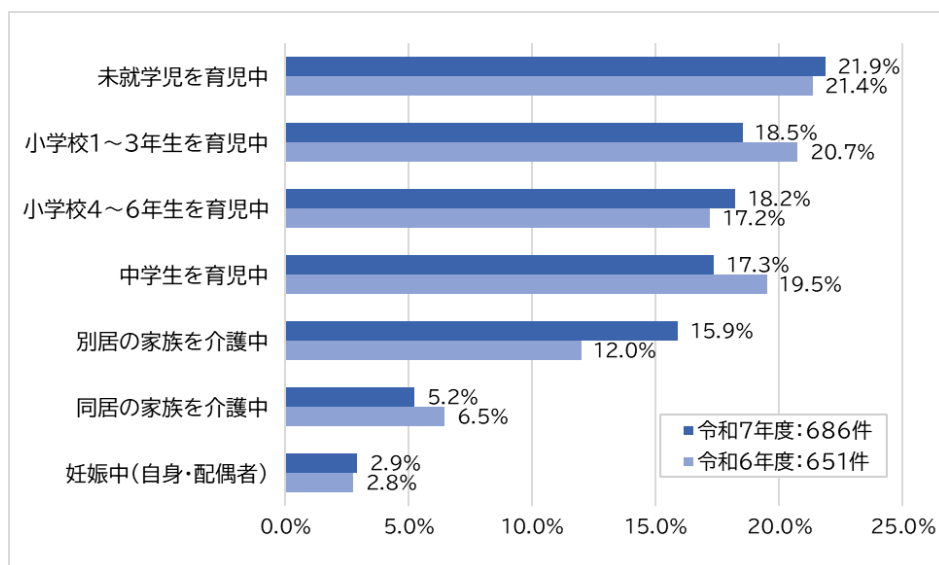


図 17：ライフイベント中の教職員における育児・介護状況

② ライフイベントの重複状況

* 図 18 に、ライフイベント中と回答した教職員におけるライフイベントの重複状況を示す。

* 令和 6 年度と比較し、大きな変化は認められなかった。

* 重複状態として、様々な年代の育児が重複していると回答する教職員が最も多かったが、妊娠・育児、育児・介護、同居及び別居の家族の介護等、ダブルケアを行っている教職員の存在も示された。

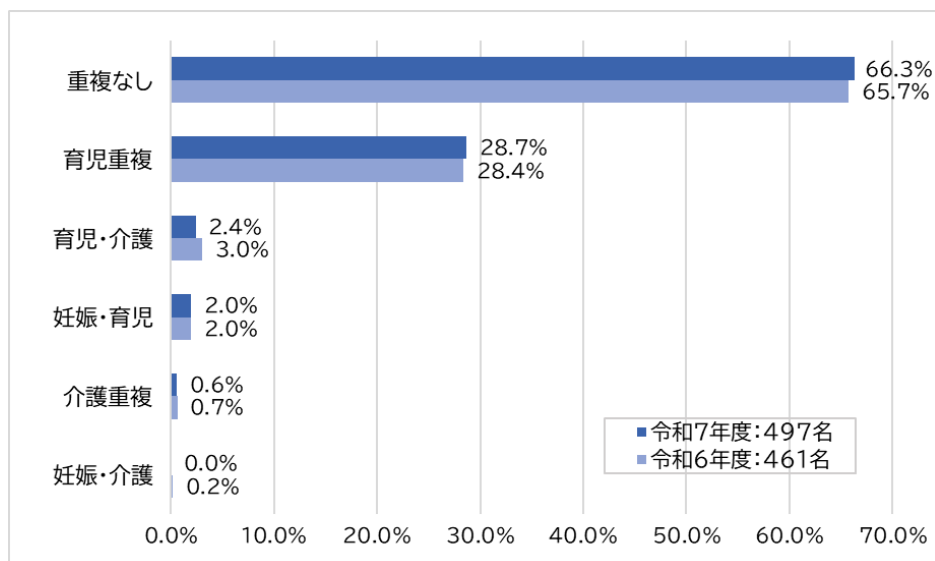


図 18：【ライフイベント中教職員】ライフイベントの重複状況

II. 育児中の教職員の職場環境分析

① 全教職員を対象とした「育児中の働きやすさ」に対する認識

* 図 19 に、全教職員を対象とし、「育児中の働きやすさ」の感じ方についてのアンケート結果を示す。

* 最も多い回答は「ややそう思う」(31.6%)、次いで「どちらとも言えない」が24.6%であった。

* 令和6年度と比較し、働きやすい(「そう思う」「ややそう思う」とする回答が3.6%増加した。

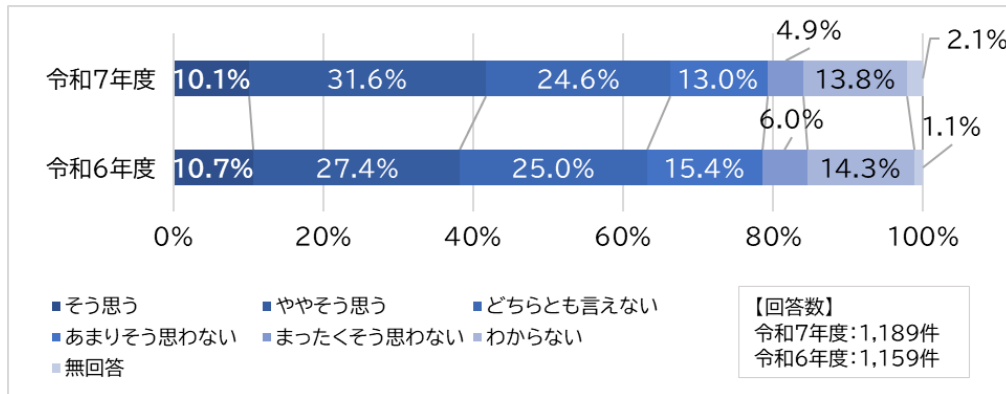


図 19：【全教職員対象】「育児中の働きやすさ」の感じ方

② ライフイベント中の教職員を対象とした「育児中の働きやすさ」に対する認識

* 図 20 に、ライフイベント中であると回答した教職員を対象とし、「育児中の働きやすさ」の感じ方についてのアンケート結果を示す。

* 最も多い回答は「ややそう思う」(34.0%)、次いで「どちらとも言えない」が27.4%であった。

* 令和6年度と比較し、働きやすいと感じる(「そう思う」「ややそう思う」とする回答は1.9%の微増であった。一方、働きやすいと感じない(「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」とする回答が4.6%減少した。

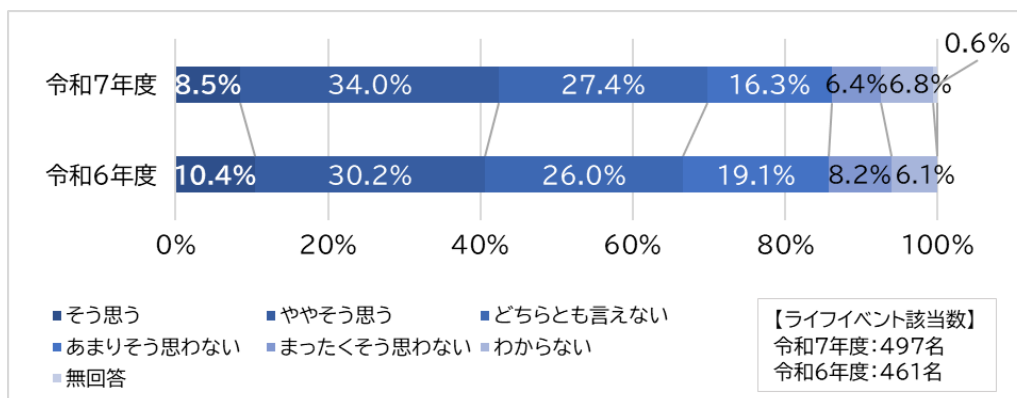


図 20：【ライフイベント中教職員対象】「育児中の働きやすさ」の感じ方

③ 育児と仕事の両立に必要な支援

* 図 21 に、育児と仕事との両立に必要な支援についてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において、最も多い回答は育児に関する休暇・休業を取りやすい職場の雰囲気(52.8%)、次いで、職場(上司・同僚)の理解(51.1%)であった。

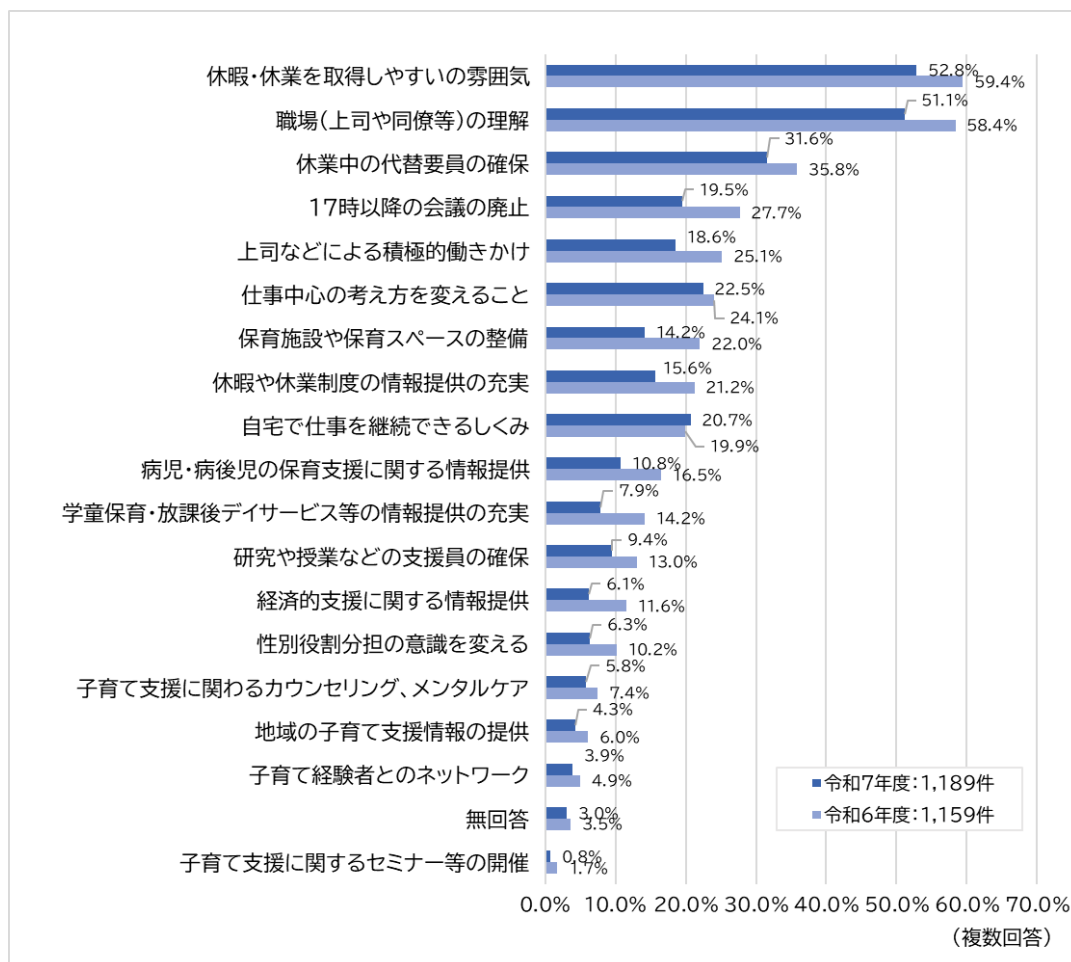


図 21：育児と仕事の両立に必要な支援

④ その他育児と仕事の両立に必要な支援に関する自由記述

以下のカテゴリーに分類される要望・課題の提示があった。

○休業者の業務を負担する職員への配慮

- * 周囲の職員へのインセンティブ/欠員分増員できないなら、給料アップなど検討してほしい/欠員がでた部署の職員への手当を増やすなどプラスのシステム/業務を肩代わりする職員への手当支給/育休取得者がいる状態での勤務状況に対し、育休取得者以外のスタッフへの金銭的サポートの充実/育児による欠勤等をカバーする周辺職員へのインセンティブの付与/休職者のフォローをする職員の賃金アップ
- * 休業をリカバリーする人の支援/育児をしていない(できない)人への支援
- * 業務の負荷が大きくなるので育児をしていない教職員へのフォローも大事
- * 教職員の補充

○キャリアへの配慮

- * 男性職員の育休取得によるキャリア（昇進等）への影響を最小限にすること
- * 子育てによる業績の減少を容認し、昇任人事に反映させる

○施設・制度整備

- * 病児を含めた児童保育施設を病院敷地内に建設する/学内に学童保育施設があって高学年まで利用できると思う/敷地内に、放課後の子どもの居場所を作る/子供を連れてくる/学童保育・放課後デイサービス等の提供
- * 一時的に有給休暇を付与する
- * パートにも同じ特別休暇を
- * 休暇の種類を増やしてほしい。有給休暇消化しているのはすべて子供の行事や体調不良によるもの。自分のため
- * 無給ではない子育てに関わる休暇の充実
- * 給料を上げる
- * 仕事の開始時間を 8:30~にして欲しい
- * フレックスタイムを許可してほしい

○業務見直し・改善

- * 時短取っている方の研修を軽減
- * 看護師（特に管理職）の業務量削減/当事者のみならず、全体的な業務量を減らす
- * 17-20 時の間にかわりに働けるスタッフ
- * 急な締切をできるだけ減らすこと
- * 業務の分担/育児をしている方が定時で帰れるような人員確保や仕事分担を行う
- * 育児世代は希望により役職を固定化し、業務内容を限定的にするなど
- * 部署内の所属職員の年齢・性別の分散化
- * IT、DX 化の促進
- * 業務の整理、効率化

○意識醸成

- * 職場の理解
- * マンパワー不足による業務の集中への対策、それによる職場環境悪化によるハラスメント防止への迅速な対応

⑤ 大学の育児に係る制度の認知状況

* 本調査は、令和7年度から実施した。

* 図22に、教職員全体およびライフイベント中またはライフイベント以外に分け、本学育児制度の認知状況についての結果を示す。

* いずれの群においても、最も多い回答が「知っているが活用したことがない」であり、約40%の教職員は本学育児制度を知っていることが示された。

* ライフイベント中教職員については、活用の有無を問わず、大学における育児制度を知っていると回答が約75%を占めていたが、約20%の教職員は「内容がわからない」と回答していることが示された。

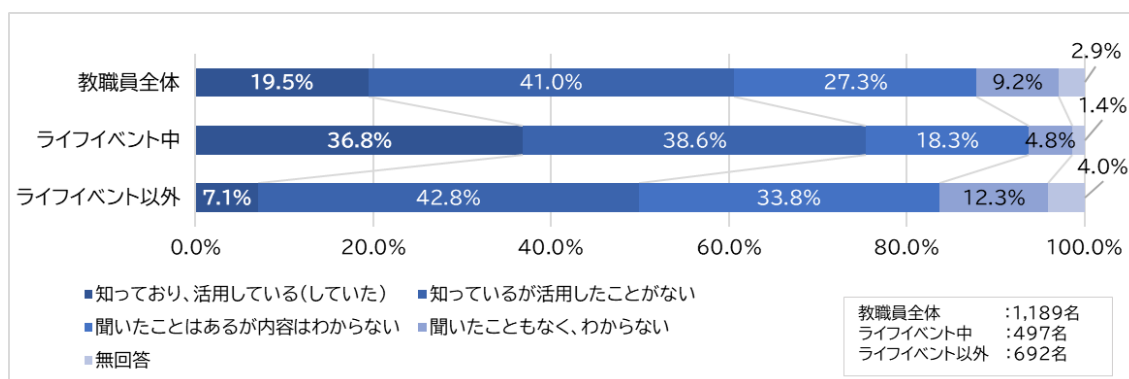


図22：本学育児制度の認知状況

⑥ 本学育児制度の満足度

* 本調査は、令和7年度から実施した。

* 図23に、教職員全体およびライフイベント中またはライフイベント以外に分け、本学育児制度の満足度についてのアンケート結果を示す。

* いずれの群においても、40%以上の教職員が「どちらとも言えない」に回答した。

* ライフイベント中教職員については、約30%「満足している」「まあまあ満足している」と回答する一方、「どちらとも言えない」「わからない」とする回答が約50%を占めていることが示された。

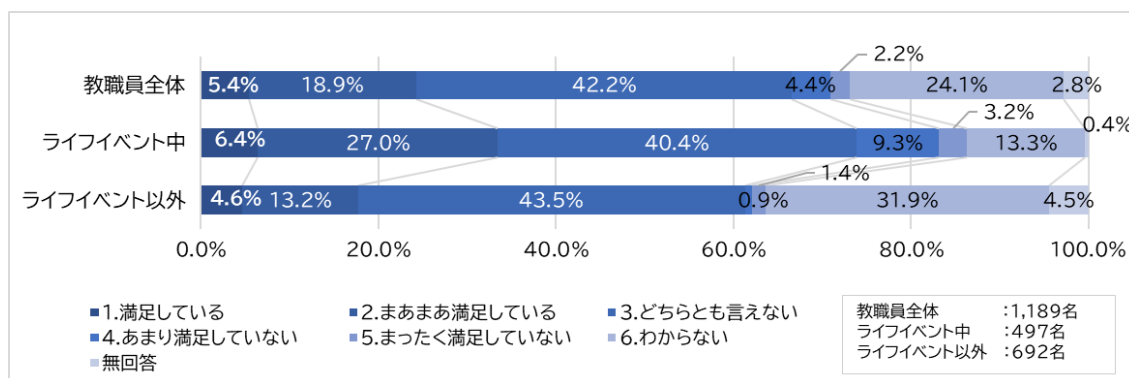


図23：本学育児制度の満足度

⑦ 本学育児制度の不満点

* 本調査は、令和7年度から実施した。

* 図24に、本学育児制度の満足度の回答において、4.あまり満足していない、5.まったく満足していない、6.わからないと回答した365件を対象とした不満点についてのアンケート結果を示す。

* 満足していない理由として、回答の多い項目から「申請方法が面倒」「使いづらい」「対象範囲が狭い」が挙げられた。

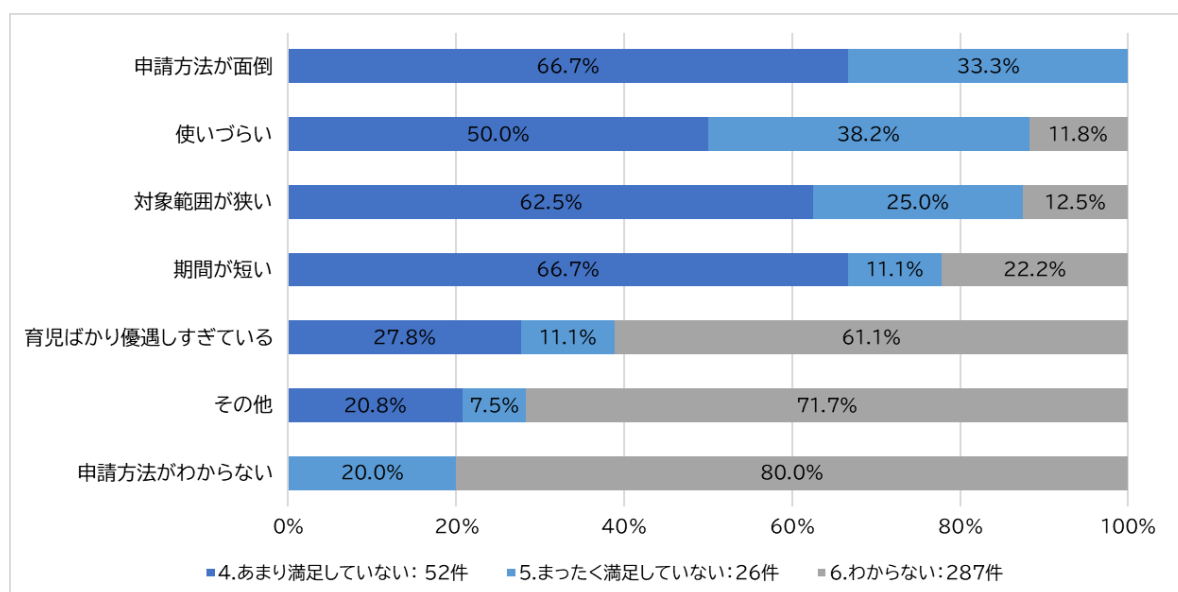


図24：本学育児制度の不満点

⑧ 本学育児制度の不満点についての意見

○育児時短勤務制度に関する不満点

時短勤務としていても形だけで実際には時短で帰れずに長時間残業している人が多くいる点/
時短で免除された分の業務を肩代わりする人員配置が必要。他職員の負担が増えるのはおかしい/
時短勤務しているが業務は時短利用していない方と同じで減額される額が高いと感じる/
制度はあっても、仕事量は変わらないので使用することで疲弊する。/業務が多いことや、
研修などで短時間勤務がとれない状況であるため/小学生に対しては使用できない。仕事が終わらなければ申請していても、帰れない/使っていると仕事が終わらない

○育児休業制度に関する不満点

常勤と非常勤の育児休業の期間の差/自分の頃に整備されていなかった/最も必要な時期が過ぎてから整備された/
育児中に利用できる制度がなかった/内容変更の柔軟性がない/経済的支援がない

○子の世話のための特別休暇に関する不満点

無給である

○各種休暇に関する不満点

非常勤は無給

○その他ご意見

- * 突然の病欠（個人、その子供問わず）などで空いた穴を埋めている人員に対しての手当などがおろそかになっている/代替要員がおらず、周りへの負担が多い。特に非常勤職員への負担が大きい/代替職員に業務の指導をすることが負担となっている/制度を使っていない人にしわ寄せがいく
- * 非常勤には関係がない
- * 活用したことがない/使ったことがない
- * 当事者ではない/該当しないのでわからない
- * 休日授業のせいで子供との時間を過ごせない
- * 振替、代休はその週のうちに振替をいれなければいけない
- * どこで（規程等を）見ることができるのかわからない/調べたことがない
- * 現状の制度で育児が十分にできるのか不明/利用したことがないので満足できるものか不明
- * いきすぎたワークライフバランスは他人のワークライフバランスを崩す

III. 介護中の教職員の職場環境分析

① 全教職員を対象とした「介護中の働きやすさ」に対する認識

* 図 25 に、全教職員を対象とし、「介護中の働きやすさ」の感じ方についてのアンケート結果を示す。

* 最も多い回答は「どちらとも言えない」(47.3%)、次いで「わからない」が 33.7%であった。

* 令和 6 年度と比較し、働きやすい(「そう思う」「ややそう思う」とする回答が約 10%減少した。

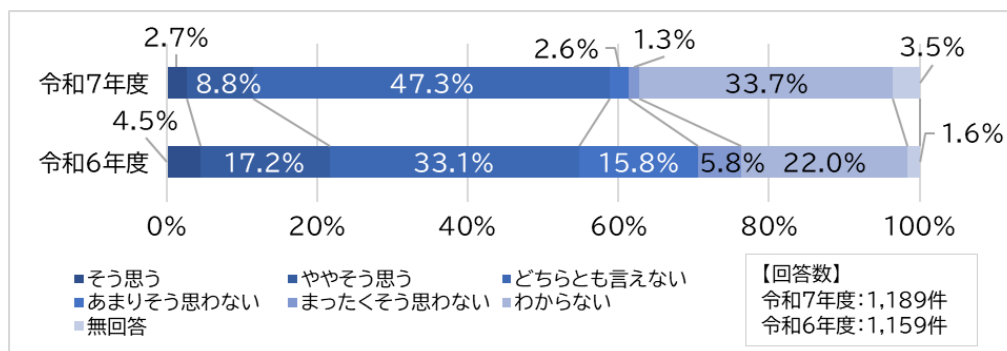


図 25：【全教職員対象】「介護中の働きやすさ」の感じ方

② ライフイベント中の教職員を対象とした「介護中の働きやすさ」に対する認識

* 図 26 に、ライフイベント中の教職員を対象とした、「介護中の働きやすさ」の感じ方についてのアンケート結果を示す。

* 最も多い回答は「どちらとも言えない」(33.0%)、次いで「わからない」が 21.7%であった。

* 令和 6 年度と比較し、働きやすいと感じる(「そう思う」「ややそう思う」とする回答率には変化はなかった。一方、働きやすいと感じない(「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」とする回答は 3.3%の微減を示した。

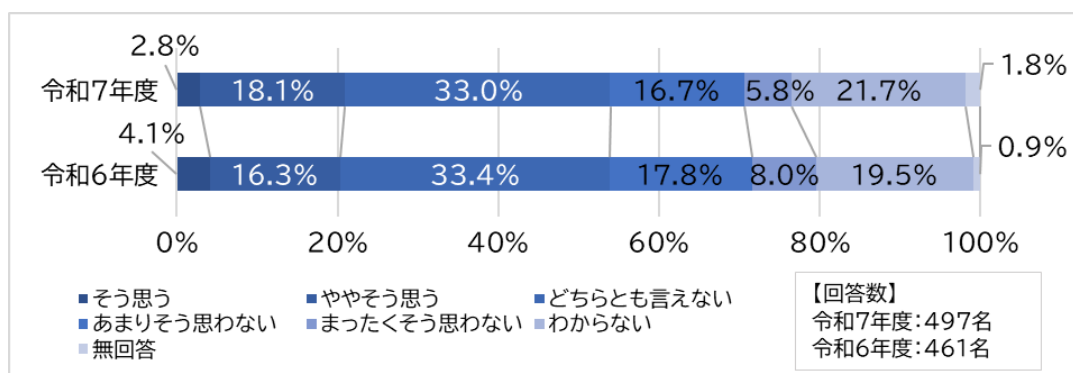


図 26：【ライフイベント中教職員対象】「介護中の働きやすさ」の感じ方

③ 介護と仕事の両立に必要な支援

* 図 27 に、介護と仕事との両立に必要な支援についてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において、最も多い回答は「介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」(60.5%)であり、次いで、「職場(上司や同僚等)の理解」(55.3%)であった。

* 令和6年度と比較し5%以上の変化があった項目は、「上司などによる積極的働きかけ」「17時以降の会議の廃止」「経済的支援に関する情報提供」および「地域の介護支援情報の提供」であった。

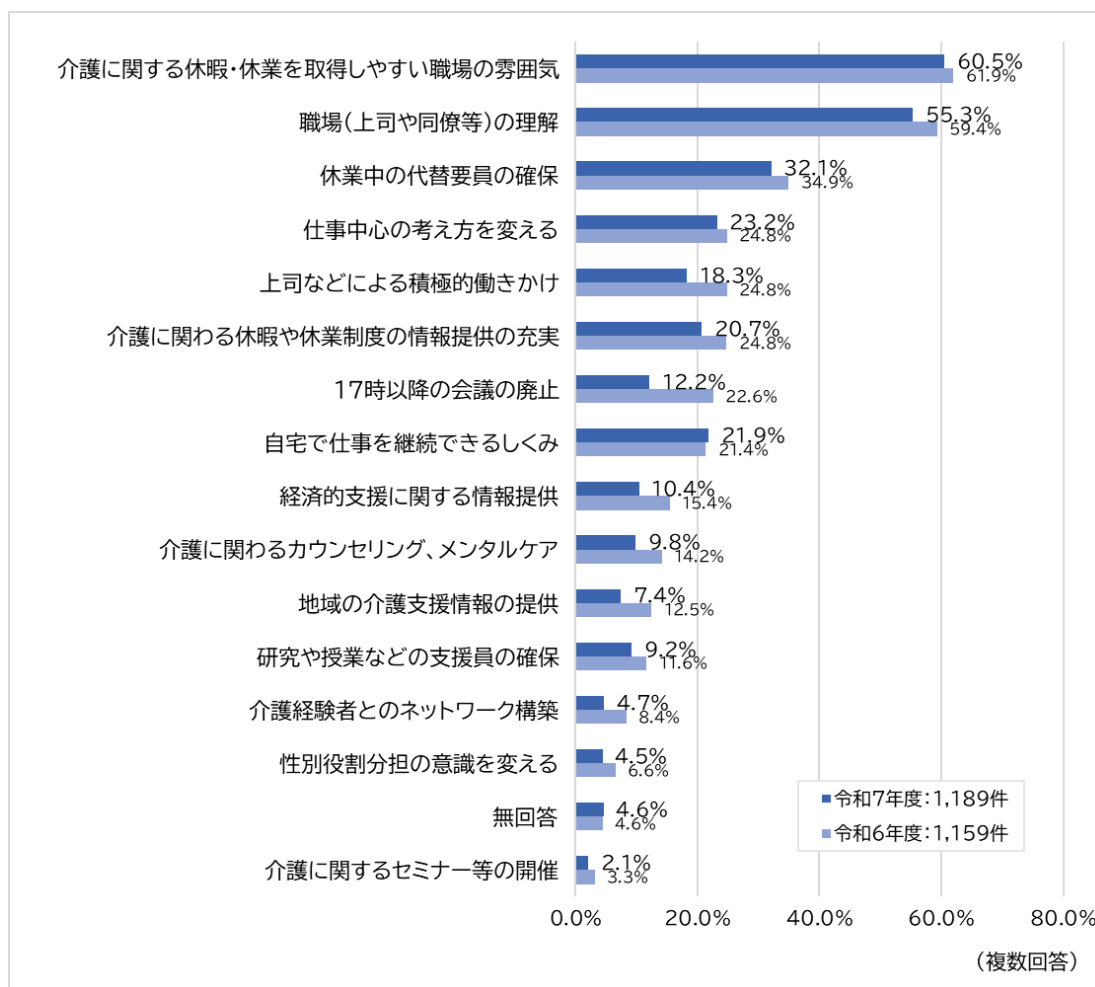


図 27：介護と仕事との両立に必要な支援

④ その他介護と仕事の両立に必要な支援に関する自由記述

以下のカテゴリーに分類される要望・課題の提示があった。

○休暇付与等による支援

- * 高齢両親を抱えているが、要支援認定しか受けていないため、介護休暇がとれない。
- * 介護に関わる休暇や休業制度そのものの充実
- * 一時的に有給休暇を付与する

○業務見直し・改善

- *業務の分担/介護をしている方が定時で帰れるような人員配置と仕事配分をする
- *当事者のみならず、全体的な業務量を減らす/仕事量の改善
- *急な締切をできるだけ減らすこと
- *IT・DX化の推進
- *1人で担当・責任を持つ業務が多く、制度があっても利用できる状況に無いと思う

○施設・制度整備

- *介護施設や介護スペースの整備
- *パートにも同じことを
- *勤務時間の変更へ柔軟に対応
- *給料を上げる
- *制度変更

○情報提供・その他支援

- *遠距離介護についての情報提供
- *介護に関わる休暇や休業制度の提供
- *介護中の管理職の支援
- *教職員の補充
- *上司の意識醸成。大事な事は黙っていてほしい。

⑤ 大学の介護に係る制度の認知状況

- *本調査は、令和7年度から実施した。
- *図28に、教職員全体およびライフイベント中またはライフイベント以外に分け、本学介護制度の認知状況についての結果を示す。
- *いずれの群においても、最も多い回答が「知っているが活用したことがない」(38~43%)であった。
- *ライフイベント中の教職員では、「知っており、活用している(していた)」が次に多く回答された(36.8%)。

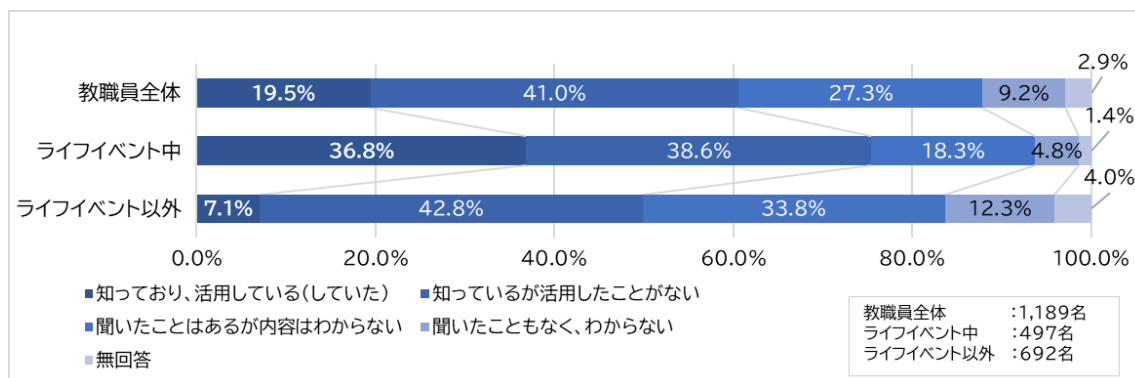


図28：本学介護制度の認知状況

⑥ 本学介護制度の満足度

* 本調査は、令和7年度から実施した。

* 図29に、教職員全体、ライフイベント中またはライフイベント以外と回答した教職員の本学における介護制度の満足度についてのアンケート結果を示す。

* いずれの群においても、最も多い回答が「どちらとも言えない」であり、40%以上の教職員が該当した。

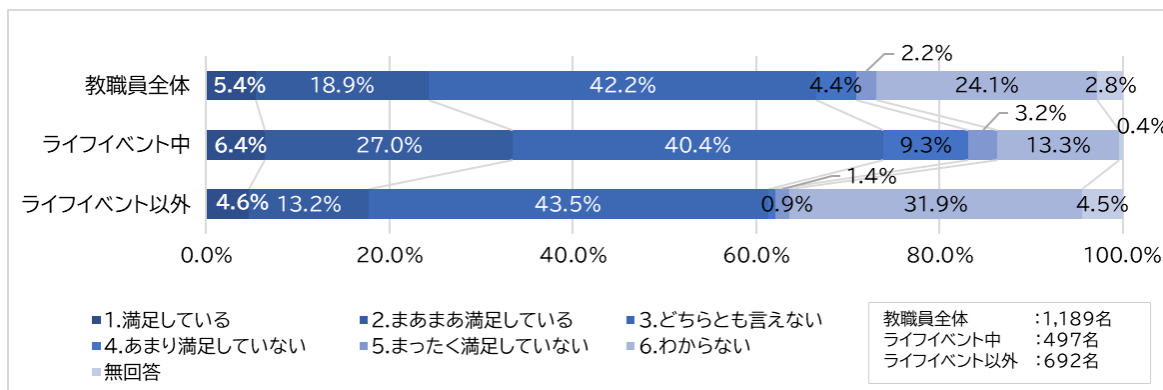


図29：本学介護制度の満足度

⑦ 本学介護制度の不満点

* 本調査は、令和7年度から実施した。

* 図30に、本学介護制度の満足度の回答において、4.あまり満足していない、5.まったく満足していない、6.わからないと回答した448件を対象とした不満点についてのアンケート結果を示す。

* 満足していない理由として、回答の多い項目から「期間が短い」「使いづらい」「申請方法が面倒」が挙げられた。

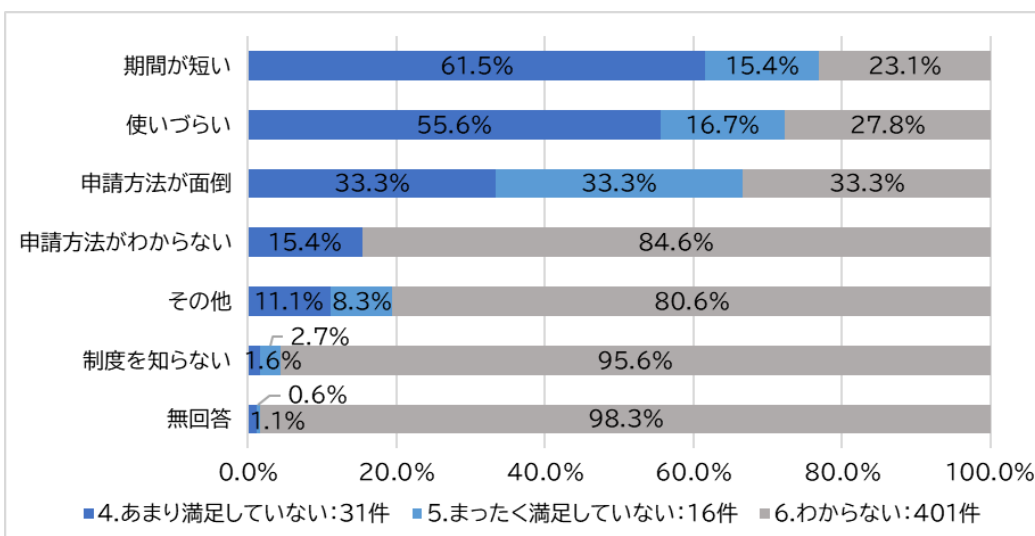


図30：本学介護制度の不満点

⑧ 本学介護制度の不満点についての意見

- * 活用したことがない/制度を利用したことがない/介護をしたことがない/現時点では介護する家族がおらず利用していない/対象は職員であり教員には適応されないといわれた
- * 非常勤には関係ない/非常勤職員は対象外であるため、活用できない/休日授業を止める
- * 使っていると仕事が終わらない
- * (規程・資料を) どこで見ることができるかわからない
- * 代替要員がおらず、周りへの負担が多い。特に非常勤職員への負担が大きい。
- * 制度は知っていても、使えるような業務責任状況下に無い
- * 規程を読んでも連続なのか日によって取れるのか分からないし、3年という期限も短い場合がある
- * 当事者しかわからない

(5) 男女共同参画推進室活動について

① 認知されている男女共同参画推進室活動

* 図 31 に、男女共同参画推進室活動の認知度についてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において、男女共同参画推進室の活動として、「男女共同参画やダイバーシティに関する研修会・講演会の実施」が最も認知されており（44.7%）、次いで、「スキルアップやスキルアップを図るための各種セミナーの実施」、「産休・育休からの復帰支援制度」が認知されていた。

* 令和 6 年度と比較し、「女子中高生の理系進路選択支援プログラムイベントの実施」および「女性専用の休憩スペースの設置」の回答率が 10%以上増加した。

* いずれの活動も知らないとする回答者率が 22.1%であり、令和 6 年度と比較し 3.6%減少した。

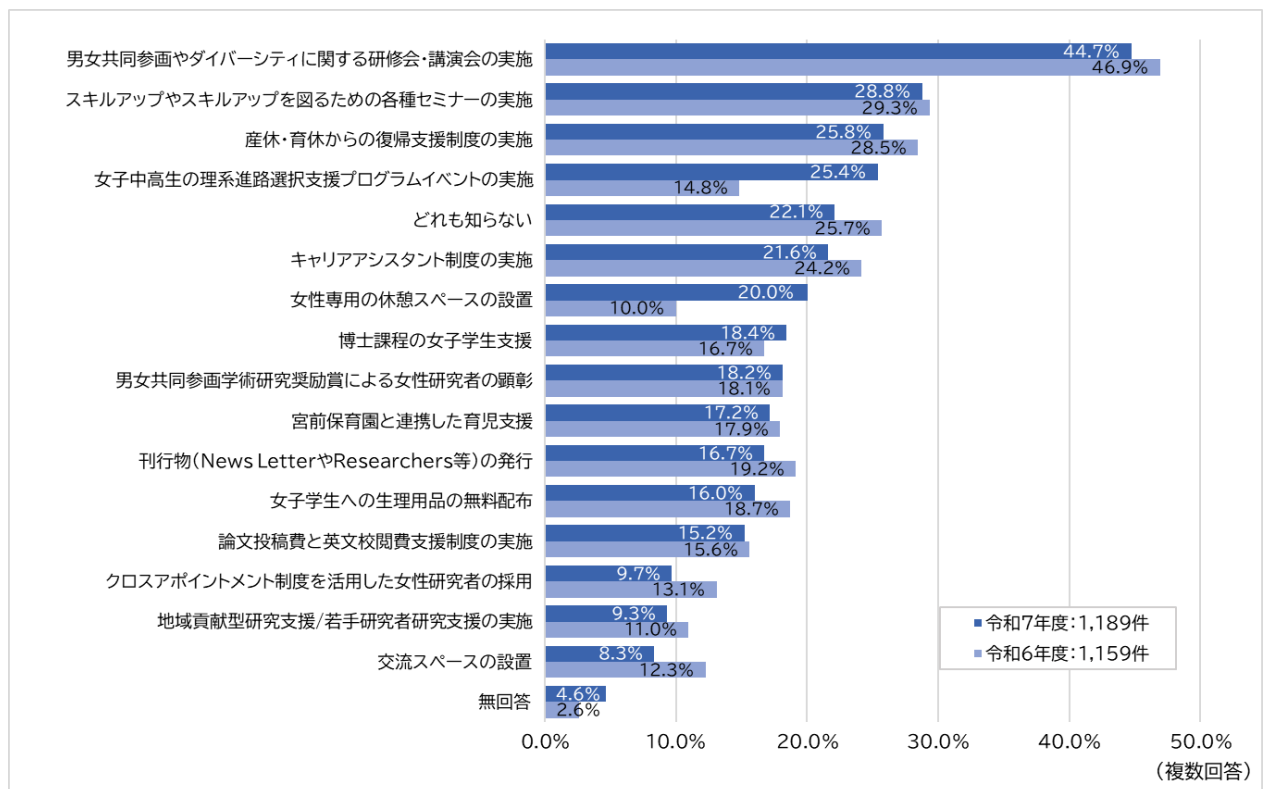


図 31：男女共同参画推進室活動の認知度

②男女共同参画推進室活動への期待

* 図 32 に、男女共同参画推進室の活動に期待することについてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において、男女共同参画推進室の活動として、「育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート」が最も多く（37.8%）、次いで、「育児・介護に関する情報発信」および「有益な研修会・講習会、スキルアップセミナー等の実施」が挙げられた。

* 令和 6 年度と比較し、大きな変化はなかったものの、「CA 制度等の拡充」の回答率が約 3% 増加した。

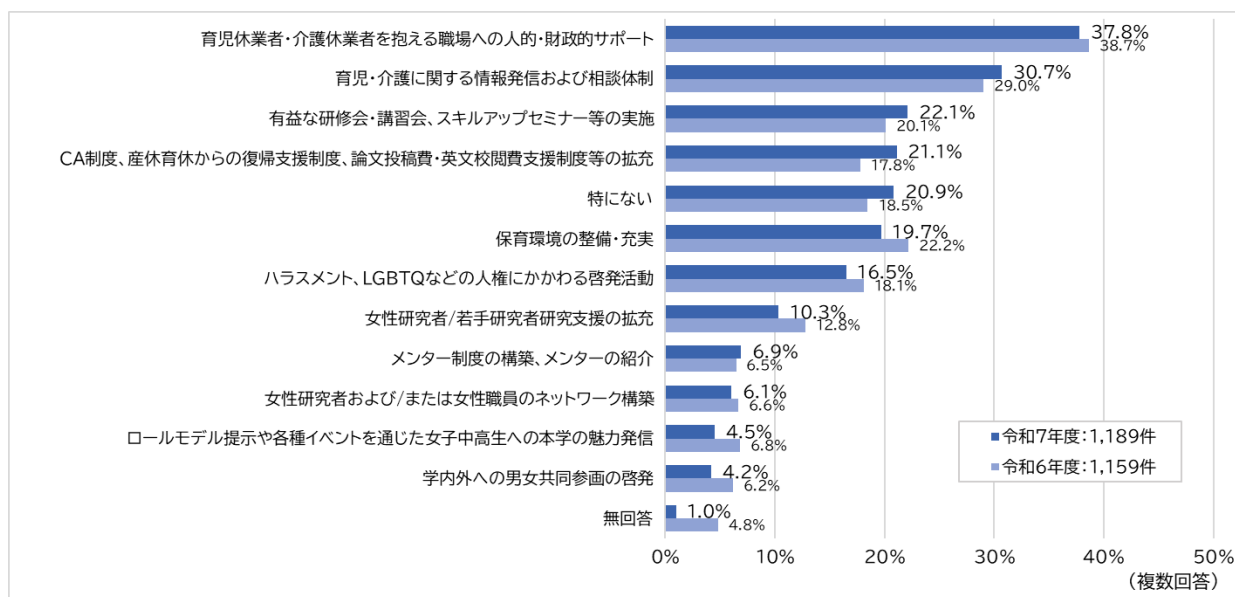


図 32：男女共同参画推進室の活動に期待すること

③ その他ご意見

○ サポート体制に対するご意見

* 女性・若手だけでなく中堅世代もサポート

* 男性・女性の両性に対する支援

* 女性、若手以外の支援の充実

○ 働き方に対するご意見

* 活動に参加することで仕事が増えないこと

○ 制度に対するご意見

* 非常勤にも育児や介護の制度導入

* 入学や研究者採用の女性枠はすでに軋轢がある。双方の為によく検討した導入を望む。

○ 本アンケートに対するご意見

* アンケートで性別を問う意味が分からない

* 時短勤務者を支える職員の待遇改善。育児は優先されるべきだが、他職員の負担が増えるのはおかしい

○ 男女共同参画推進室および本学男女共同参画推進体制に対するご意見

* 推進室が不要となること（男女共同参画を謳う必要がなくなること）

* 人事と協働した活動

* 山梨県男女共同参画推進センターとの連携事業

- * 「男女共同参画」の名称に囚われない活動
- * 大学の就業規則などへの提言、LGBTQ を視野に入れた啓発・制度改革提言
- * 役員や管理職に働きかけてほしい
- * 性別役割固定が前提にある課題が多いので性別役割解消に向けた具体策
- * 性別役割分担の意識を変えるための男性への啓蒙活動
- * 人権対策
- * 女性優遇の事業に感じる。そもそも女性としている点で考えが古い

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された。一方、自由記述により、本学におけるワークライフバランスに影響を与えうる因子（課題）の一部が具体的に可視化され、必要な取組についても明らかになりつつある。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・検討を行うとともに、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整備の推進に努めたい。

以上

【別 紙】令和7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、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7年7月1日（火）～7月18日（金）

問1 属性（令和7年7月1日 現在）

1-1 【職種】 教員／職員

1-2 【性別】 男／女／その他

1-3 【勤務形態】 常勤／非常勤（フルタイム、パートタイム）

1-4 【勤務地】 甲府キャンパス／医学部キャンパス

1-5 【所属】 教育学域／医学域／工学域／生命環境学域／機構・センター・大学院／附属学校／附属病院
（附属病院事務を含む）／事務部

1-6 【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

1-7 【本学の勤務年数】 5年以下／6-10年／11-15年／16-20年／21-25年／26-30年／
31-35年／36-40年／41年以上

1-8 【勤務体制】 固定労働時間制／裁量労働制／変形労働時間制

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（仕事と家庭の調和）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 あなたの前年度（令和6年4月～令和7年3月）の年次有給休暇の利用状況を教えてください。

- (選択肢) 1. 付与なし
2. 利用なし
3. 1～2 割程度利用
4. 3～4 割程度利用
5. 5～6 割程度利用
6. 7～8 割程度利用
7. 9～10 割程度利用

2-2-2 あなたが前年度（令和 6 年 4 月～令和 7 年 3 月）に 17 時以降の会議に出席した頻度を教えてください。

- (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 ワークライフバランスを実現するために、大学としてどのような取組が必要だと思いますか。この中から 3 つ選んでください。

- (選択肢) 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定める
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. 教職員を増やす
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（具体的に）

問 3 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の活動」、「休養」の優先度についてお伺いします。

※当室では、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の活動」および「休養」について、以下のように定義します。

「仕事」・・・常勤（フルタイム）、非常勤（パート、アルバイト）、嘱託などは問わず、週 1 時間以上働いていること。研究も含める。

「家庭生活」・・・家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物等）、育児、

家族の介護・看護などを含む。

「地域・個人の活動」・・・地域活動（ボランティア活動、社会参加活動、交際・PTA・つきあいなど）、学習・趣味・娯楽、スポーツなど
「休養」・・・休息時間、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌などでくつろぐこと

3-1 生活の中で、あなたの希望に近いものをこの中から1つ選んでください。

- (選択肢) 1. 「休養」を優先
2. 「仕事」を優先
3. 「家庭生活」を優先
4. 「地域・個人の活動」を優先
5. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
6. 「仕事」と「地域・個人の活動」をともに優先
7. 「家庭生活」と「地域・個人の活動」をともに優先
8. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の活動」をともに優先
9. わからない

3-2 生活の中で、あなたの現実（現状）に近いものをこの中から1つ選んでください。

- (選択肢) 1. 「休養」を優先
2. 「仕事」を優先
3. 「家庭生活」を優先
4. 「地域・個人の活動」を優先
5. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
6. 「仕事」と「地域・個人の活動」をともに優先
7. 「家庭生活」と「地域・個人の活動」をともに優先
8. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の活動」をともに優先
9. わからない

3-3 ワークライフバランスの向上のために増やしたい時間に関して、あなたの認識に近いものを1つ選んでください。

- (選択肢) 1. 「仕事」のための時間
2. 「家庭生活」のための時間
3. 「地域活動に参加」するための時間
4. 「学習・趣味・スポーツ」等のための時間
5. 「休養」のための時間
6. わからない

問4 育児・介護についてお伺いします。

4-1 あなたの育児・介護等の状況をお答えください。(複数回答可)

※当室では、介護を「2週間以上の期間にわたり、日常生活を営むのに支障がある家族の生活支援や世話」と定義します。

- (選択肢) 1. 現在育児（中学生以下の子）・介護はしていない
2. 妊娠中（自身）
3. 妊娠中（配偶者）
4. 未就学児を育児中
5. 小学校 1～3 年生を育児中
6. 小学校 4～6 年生を育児中
7. 中学生を育児中
8. 同居の家族を介護中
9. 別居の家族を介護中

4-2 本学は、男女ともに育児中の教職員にとって働きやすい環境ですか。

- (選択肢) 1. そう思う
2. ややそう思う
3. どちらとも言えない
4. あまりそう思わない
5. まったくそう思わない
6. わからない

4-3 育児と仕事を両立するにあたり、大学としてどのようなことが必要だと思われますか。

この中から 3 つ選んでください。

- (選択肢) 1. 仕事中心の考え方を変えること
2. 職場（上司や同僚等）の理解
3. 育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気
4. 上司などによる積極的働きかけ
5. 地域の子育て（支援）情報の提供
6. 子育て経験者とのネットワーク
7. 子育て支援に関わる相談（カウンセリング）、メンタルケア
8. 子育て支援に関するセミナー等の開催
9. 子育てに関わる休暇や休業制度の情報提供の充実
10. 保育施設や保育スペースの整備
11. 病児・病後児の保育支援に関する情報提供
12. 学童保育・放課後デイサービス等の情報提供の充実
13. 経済的支援に関する情報提供
14. 休業中の代替要員の確保
15. 自宅で仕事を継続できるしくみ（テレワーク、リモートワーク等）
16. 研究や授業などの支援員の確保
17. 17 時以降の会議の廃止
18. 性別役割分担の意識を変える
19. その他（具体的に）

4-4 大学の育児に係る制度（育児休業・育児短時間勤務・育児時間・出生時育児休業・各種休暇、時間外勤務免除措置等）をご存じですか

（選択肢）1. 知っており、活用している（していた）

2. 知っているが活用したことがない
3. 聞いたことはあるが内容はわからない
4. 聞いたこともなく、わからない

4-5 大学の育児に係る制度（育児休業・育児短時間勤務・育児時間・出生時育児休業・各種休暇、時間外勤務免除措置等）に満足していますか

（選択肢）1. 満足している

2. まあまあ満足している
3. どちらとも言えない
4. あまり満足していない
5. まったく満足していない
6. わからない

4-6 4-5 で、4.から 6.を選択した方のみ、どの制度のどの点に不満がありますか

（記述）（不満に思っている具体的な制度名）

（選択肢）1. 制度を知らない

2. 使いづらい環境にある
3. 申請方法がわからない
4. 申請方法が面倒
5. 期間が短い
6. 対象範囲が狭い
7. 育児ばかり優遇しすぎている
8. その他（具体的に）

4-7 本学は、男女ともに家族を介護中の教職員にとって働きやすい環境ですか。

（選択肢）1. そう思う

2. ややそう思う
3. どちらとも言えない
4. あまりそう思わない
5. まったくそう思わない
6. わからない

4-8 介護と仕事を両立するにあたり大学としてどのようなことが必要だと思われますか。

この中から 3つ選んでください。

（選択肢）1. 仕事中心の考え方を変える

2. 職場（上司や同僚等）の理解
3. 介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気

4. 上司などによる積極的働きかけ
5. 地域の介護（支援）情報の提供
6. 介護経験者とのネットワーク構築
7. 介護に関わる相談（カウンセリング）、メンタルケア
8. 介護に関するセミナー等の開催
9. 介護に関わる休暇や休業制度の情報提供の充実
10. 経済的支援に関する情報提供
11. 休業中の代替要員の確保
12. 自宅で仕事を継続できるしくみ（テレワーク、リモートワーク等）
13. 研究や授業などの支援員の確保
14. 17時以降の会議の廃止
15. 性別役割分担の意識を変える
16. その他（具体的に）

4-9 大学の介護に係る制度（介護休業・介護部分休業・介護時間・各種休暇・時間外勤務免除措置等）をご存じですか。

- （選択肢）
1. 知っており、活用している（していた）
 2. 知っているが活用したことがない
 3. 聞いたことはあるが内容はわからない
 4. 聞いたこともなく、わからない

4-10 大学の介護に係る制度（介護休業・介護部分休業・介護時間・各種休暇・時間外勤務免除措置等）に満足していますか。

- （選択肢）
1. 満足している
 2. まあまあ満足している
 3. どちらとも言えない
 4. あまり満足していない
 5. まったく満足していない
 6. わからない

4-11 4-10で、4.から6.を選択した方のみ、どの制度のどの点に不満がありますか（記述）（不満に思っている具体的な制度名）

- （選択肢）
1. 制度を知らない
 2. 使いづらい環境にある
 3. 申請方法がわからない
 4. 申請方法が面倒
 5. 期間が短い
 6. 対象範囲が狭い
 7. 介護ばかり優遇しすぎている
 8. その他（具体的に）

問5 最後に、男女共同参画推進室の活動についてお伺いします。

5-1 あなたが知っている男女共同参画推進室の活動をお答えください（複数回答）

- （選択肢）
1. 男女共同参画やダイバーシティに関する研修会・講演会の実施
 2. スキルアップを図るための各種セミナー（英語セミナー等）の実施
 3. キャリアアシスタント（CA）制度の実施
 4. 産休・育休からの復帰支援制度の実施
 5. 論文投稿費と英文校閲費支援制度
 6. 地域貢献型研究支援／若手研究者研究支援
 7. クロスアポイントメント制度を活用した女性研究者の採用
 8. 男女共同参画学術研究奨励賞による女性研究者の顕彰
 9. 刊行物（News Letter や Researchers 等）の発行
 10. 交流室・女性専用の休憩スペースの設置
 11. 宮前保育園と連携した育児支援（割引料金での一時預かり保育）
 12. Co の花フェローシップ（博士課程の女子学生支援）
 13. Co の花支援（学生への生理用品の無料配布）
 14. 女子中高生の理系進路選択支援プログラムイベント（出前講義、ガールズサイエンス cafe）の実施
 15. どれも知らない

5-2 男女共同参画推進室の活動にどのようなことを期待しますか。

（必須 複数回答、3つまで）

- （選択肢）
1. 有益な研修会・講習会、スキルアップセミナー等の実施
 2. 各種研究者支援制度（CA制度、産休・育休からの復帰支援制度、論文投稿費・英文校閲費支援制度）の継続・拡充
 3. 女性研究者／若手研究者研究支援の拡充
 4. 女性研究者および女性職員のネットワーク構築
 5. 育児・介護に関する情報発信および相談体制
 6. メンター制度の構築、メンターの紹介
 7. 育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート
 8. 保育環境の整備・充実
 9. ハラスメント、LGBTQ などの人権にかかわる啓発活動
 10. ロールモデル提示や各種イベントを通じた女子中高生への本学の魅力発信
 11. 学内外への男女共同参画の啓発
 12. その他（具体的に）
 13. 特にない

以上です。ご協力を頂きありがとうございました。