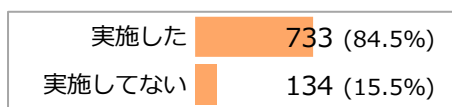
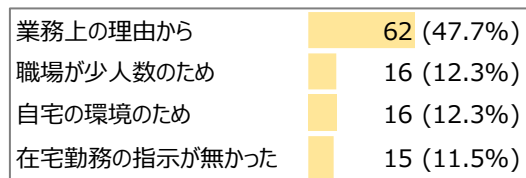


1. 在宅勤務の実施状況/勤務形態



グラフ 1 在宅勤務の実施状況(n=867)



グラフ 2 在宅勤務ができなかった理由（自由記述）(n=134)

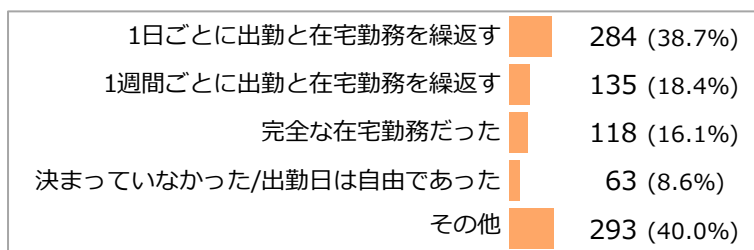
回答者の内 8 割以上が在宅勤務を経験していた（事務系組織の職員全体の約 4 割が在宅勤務を経験したことになる）。一方、回答者の内 1 割以上は在宅勤務をしておらず、その理由は、業務上出勤せざるを得なかったが最も多い。（グラフ 2 の他に「職場が密ではない」「自宅では仕事が難しい」など）。

【できなかった理由：自由記述（一部抜粋）】

○業務繁忙期につき（中略）係間で大きな差があることに不平等感を感じた。にもかかわらず、職場内では「在宅勤務をしていない人間は悪」のような風潮もあり、非常に大きな精神的ストレスを感じた。

○所属長より、いつもどおり勤務するよう言われたため（在宅勤務も就業時間の短縮も許可されなかった）。

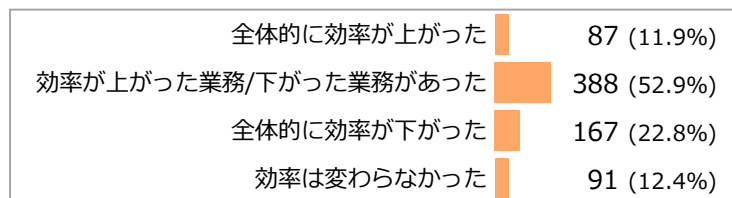
○お子様がいる等、在宅勤務をせざるを得ない同僚を優先したため。



グラフ 3 在宅勤務の頻度（複数回答）(n=733)

在宅勤務を実施した 733 名の内、出勤形態については「その他」の回答が 40%と最も多い。その内、大体が週に 1～3 日程度在宅勤務を行っており（62/8.5%）、次いで課内やチーム内でシフトを組んで実施していた（43/5.3%）の回答が多い。出勤頻度については、完全に在宅勤務であったという人から、4～6 月中に数日という実質的には在宅勤務ができなかったような人まで、様々である。こうした差は、緊急事態宣言前後の時期や、課内での業務分担、居住地域の違いによるところが大きい。（服務監督者のアンケートも併せて参照のこと）。

2. 業務の効率について



グラフ 4 業務の効率について(n=733)

在宅勤務中の業務効率については、「効率が上がった業務/下がった業務があった」と回答した人が最も多く（52.9%）、次いで「全体的に効率が下がった」（22.8%）となっている。このことから、在宅勤務という働き方そのものが業務効率に大きく影響するというよりも、業務内容などその他の要素の影響が大きいと考えられる。

2-1. ライフイベントと業務効率について

業務効率については、子育て/介護中である場合とそうではない場合を比較しても、業務効率の割合に差は出なかった【グラフ 5】。さらに「同居する子どもの年齢」別に比較した場合にも差は出ていない【グラフ 6】。グラフ 5, 6 の結果から、ライフイベントが在宅勤務中の業務効率を下げる要因とは言えないことが分かる。むしろ業務内容の調整などを併せて行うことで、ワーク・ライフ・バランスを維持するための有効な働き方になる可能性は高い。

	子育て・介護中	子育て・介護中ではない
全体的に効率が上がった	34 (12.1%)	32 (10.8%)
効率が上がった業務／下がった業務があった	148 (52.7%)	157 (52.9%)
全体的に効率が下がった	55 (19.6%)	75 (25.3%)
効率は変わらなかった	44 (15.7%)	33 (11.1%)

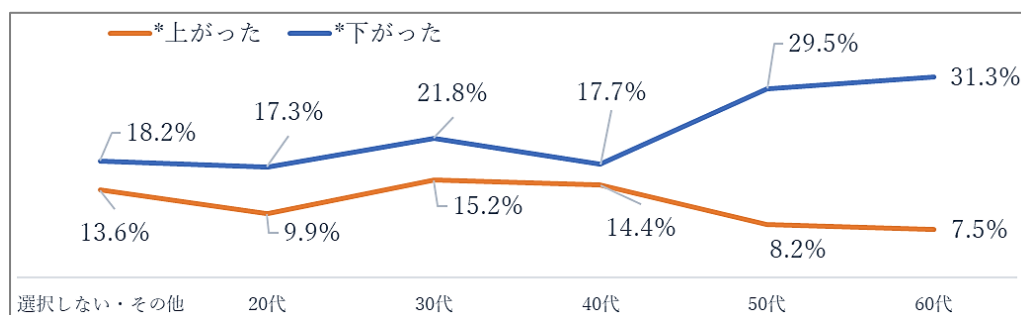
グラフ 5 業務効率×ライフイベント

	妊娠中	未就学児	小学生	中学生	高校生以上
全体的に効率が上がった	1 (25%)	9 (10%)	17 (14%)	6 (10%)	12 (15%)
効率が上がった業務／下がった業務があった	2 (50%)	57 (61%)	64 (53%)	39 (63%)	36 (44%)
全体的に効率が下がった	1 (25%)	20 (21%)	20 (17%)	5 (8%)	13 (16%)
効率は変わらなかった	0 (0%)	8 (0%)	20 (17%)	12 (19%)	21 (26%)

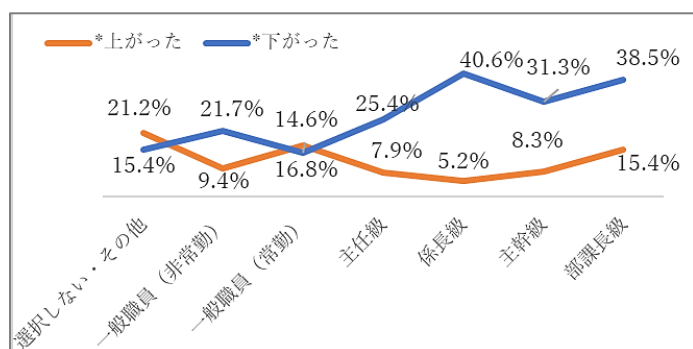
グラフ 6 業務効率×子の年齢

2-2. 「業務効率を下がる」の傾向

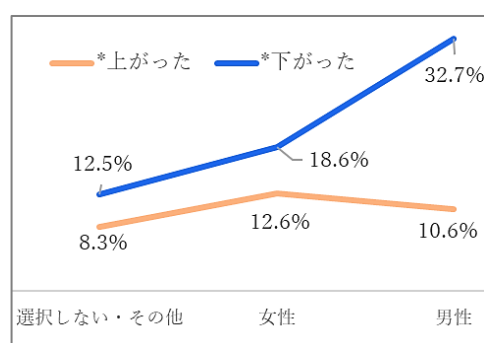
業務効率について、各属性（「年齢」「性別」「職位」）とクロス集計した結果、年齢では「50代」「60代」、性別では「男性」、職位では「係長級」「主幹級」「部課長級」において、業務効率下がったと回答している割合が高いことが分かった(グラフ 7～9)。業務内容等の検討と併せて、役職のある職員の在宅勤務についても検討が必要だろう。



グラフ 7 業務効率×年齢



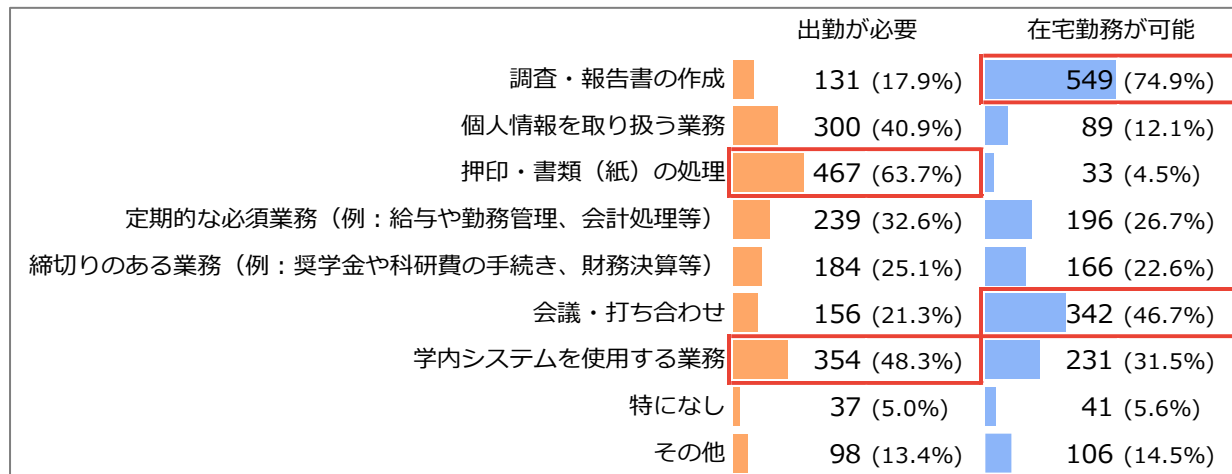
グラフ 8 業務効率×職位



グラフ 9 業務効率×性別

3. 在宅勤務で可能/不可能な業務

グラフ 10 は、出勤を必要とした業務/在宅でも可能であった業務を聞いたものである。出勤を必要とした業務としては、「押印・書類の処理」(63.7%) が最も多く、次いで「学内システムを使用する業務」(48.3%)、「個人情報を取り扱う業務」(40.9%) である。その他の回答では、「電話や受付の対応」(18/18.4%)、「プリンタ等の機材が必要な業務」(17/17.3%)、「郵便物の処理」(16/16.3%) 等である。

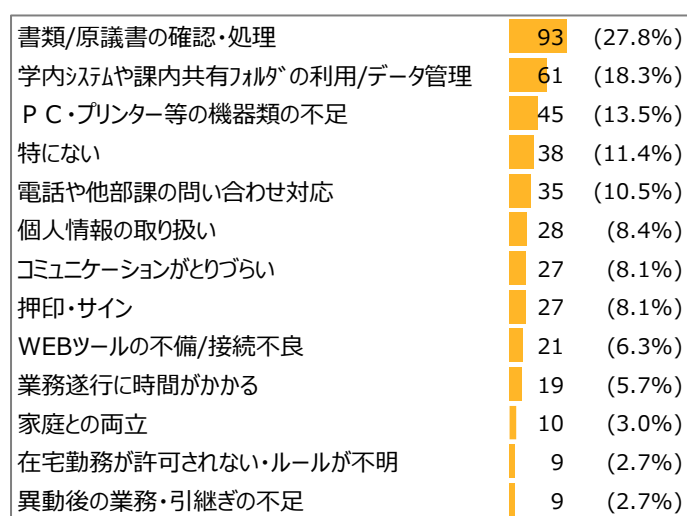


グラフ 10 出勤が必要・在宅可能な業務(n=733)

一方、在宅勤務が可能であった業務としては、「調査・報告書の作成」(74.9%)が最も多く、次いで「会議・打ち合わせ」(46.7%) である。その他の回答では、「メール対応」(45/42.5%) が最も多く、次いで「資料作成/確認」(20/18.9%) である。

どの項目に対しても「出勤が必要」と回答している人は大体 2～3 割程度はいるのに対して、在宅勤務でも可能であった業務の回答には偏りが大きい。また、在宅勤務でも可能であったという回答が 7 割以上の「調査・報告書の作成」に対しても、2 割弱は出勤が必要だと回答していることから、一概にこれはできる/できないと判断せずに、なぜ出勤が必要なのか/在宅でも可能なのかという点をさらに掘り下げていく必要がある。

4. 在宅勤務実施の際に困難だったこと/業務効率のために改善したいこと



グラフ 11 在宅勤務の際に個人/部署内で対応が難しかったこと

(自由記述) (n=334)

グラフ 11 は、今回の在宅勤務を実施するにあたり対応に困ったことをまとめたものである。グラフ 11 に出ているもの以外では、“モチベーションの維持が困難”、“会議の開催時間を見直してほしい”といった意見が上がっている。

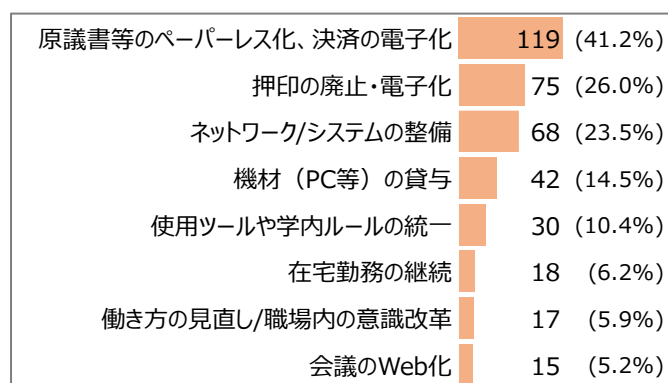
また対応困難だった業務としては、“窓口・受付対応”、“納品確認”、“会計業務”、“秘書業務”等である。特に、「業務効率が下がった」と回答した人の多くが「現場対応の業務/大学に出勤しなければできない業務があった」と回答している。

業務以外の点では、自宅の光熱費等の費用が高んだ、等が挙げられている。

【対応が難しかったこと 自由記述 一部抜粋】

- 最終的には自宅のパソコンを使用した。家族が仕事で使用するパソコンで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。
- 事務室の担当者に質問したいことがあった際、メールだけで説明しようとする細いニュアンスがうまく伝えられなかった。
- 出勤時の業務量が多く通常よりもストレスを感じた。関係部署の連絡がスムーズに行われない。
- 在宅勤務の利用ルールが申請・承認ベースのため、これに係る対応の事務業務が増えた。新しい働き方の方法として、職員自身の裁量により選択できるような柔軟性を備えたルールとしてもらえるとうれしい。
- 電話での問い合わせ対応で、個人所有の携帯電話を使用するしかなく、電話料金が大変なことになった。

グラフ 12 は、業務の効率化のために導入したい・変えたい方法について聞いたものである。導入したい・変えたい方法として最も多く挙げたのが、紙や押印の電子化である。さらに電子化するだけでなく「書類主義の意識改革」など、システムの導入だけでなく職員の意識改革が必要との意見も出ている。



また、ネットワーク/システムの整備については、「学外からでも学内システムにアクセスできるようにしてほしい」といったものが多く、特に VPN の利用枠の拡大や、会計システムを利用したいといった意見が多い。

「使用ツールや学内ルールの統一」に関しては、「TEAMS 導入を必須とし、内線代わりにチャット・通話できるように」など、職員同士の連絡方法、データの取り扱いに関する大学内のルール変更等が提案されている。

グラフ 12 業務の効率化のために導入したい・変えたい方法等
(自由記述) (n=289)

電子決済の導入や学外からのシステム利用が可能となることで、現在は「不可能」と思われている作業が在宅で出来るようになる可能性は十分にある。しかしながら一方で、そうしたシステム・方法とは関係のないところで在宅勤務ができないという意見も出ている（例えば、「在宅勤務＝不効率」といった職場の雰囲気など）。

特に、導入したい方法等についても年代差がみられる（図 1 は、導入したい・変えたい方法と回答者の年代のクロス集計したものを視覚化した図、赤が濃い方が回答者の割合が多いことを示している。）

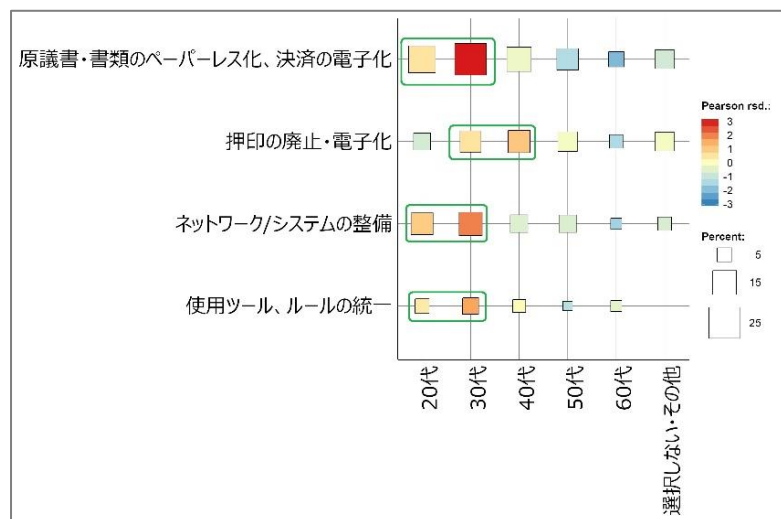


図 1 導入したい方法（年代別）(n=289)

決済や押印の電子化等、導入したい方法を挙げた回答者の内 20～40 代の回答者の割合が高い（他の回答には年代差が出なかったため図 1 では省略した）。

従来のやり方に慣れている場合には、あえて新しい方法を導入する必要はないと考えることもある。

しかし在宅勤務がコロナ禍の一時的な対応ではなく、新しい働き方として継続していくのであれば、それに合わせて業務内容の見直し、新しい手法の導入が必要となってくる。

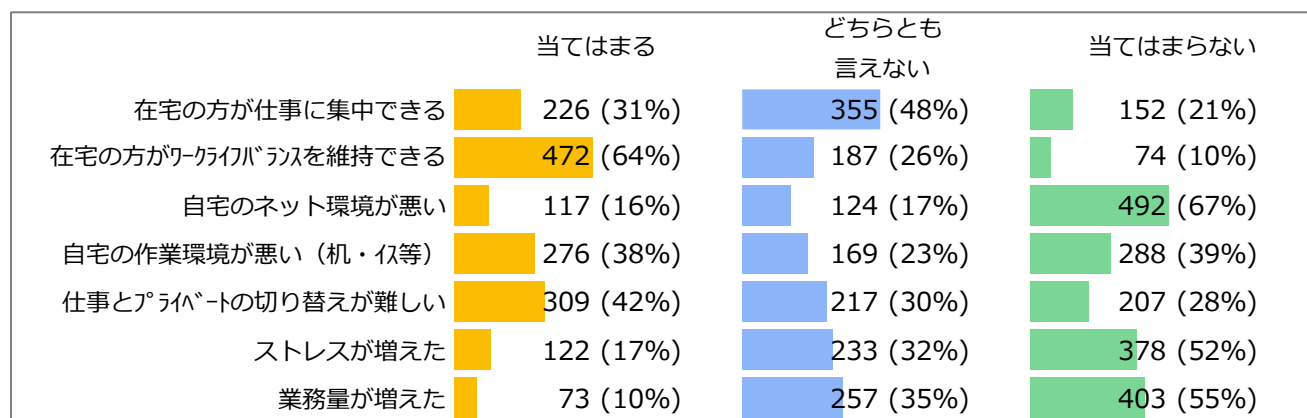
その場合には、大学として新しい方法・ルールを徹底させていくよう呼び掛けていく必要があるだろう。

【導入したい・変えたい方法 自由記述一部抜粋】

- 紙媒体ベースで個人情報を取得しているため、在宅勤務実施の準備に時間がかかった。電子媒体ベースで個人情報を取得することを原則とるようにしたい。
- 原議書の電子決済システムの導入。在宅勤務用のネットワーク環境の整備
- 学内システムがFAIR 入力不可のため、年度末は在宅勤務は無理かと存じます
- 職員（特に上の世代）の意識。在宅勤務＝不効率、という意識が根強く、在宅勤務がしにくかった。
- 内線に電話がかかってくると、出勤している人に負担を強いることになるので、余計に情報基盤課のような共通ルールがあれば TEAMS で在席かを確認し、内線・通話機能を選択できるので良いと思った。
- 情報伝達のルールを全学で統一して、周知メール等の複数受信を減らしてほしい。

5. 在宅勤務を実施した感想、工夫したこと

グラフ 13 は在宅勤務を実施した感想であるが、全体の約 8 割程度が在宅勤務をこなせているように見える（例えば在宅勤務では仕事に集中できないと回答した人、ストレスが増えたと回答した人は全体の 2 割程度である）。

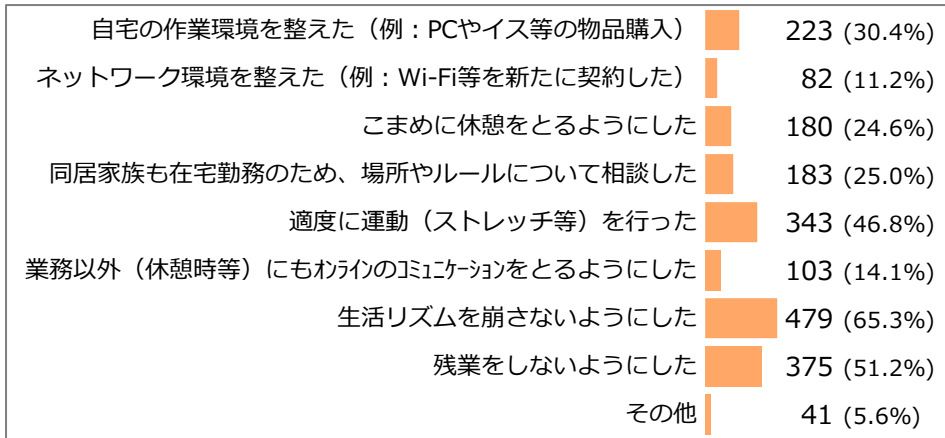


グラフ 13 在宅勤務を実施した感想(n=733)

このようにみれば、コロナ禍において実施された本学の在宅勤務は概ね「成功した」とも見えるが、しかし一方で 2 割程度は、在宅勤務によって不利益を被っており、業務に支障が出ていたといえる。特に、次の意見のように、ネット環境は業務の効率を大きく左右する。

- 自宅にネット接続機器（パソコン、スマホ）はあれど、ネット環境が構築されておらず、それをカバーする部署からの支援はなかったため、携帯電話の回線を用いて（テザリング）ネットに接続したため、速度などの勝手面では効率が著しく悪かった【対応が難しかったことより】

「自宅のネット環境が悪い」と回答したのは 16%（どちらとも言えない、を併せても約 3 割）と、決して多くはない。しかしだからこそ、全職員に P C や Wi-Fi 機器を貸与せずとも、部分的なサポートをするだけでも全体の業務効率も上がるのではないだろうか。大学として出勤者を減らす取り組みを今後も続けるのであれば、少なくとも在宅勤務が現在の状況では難しい職員（2 割程度）に対するサポートは考える必要があるだろう。



グラフ 14 在宅勤務実施にあたり準備・工夫したこと（複数回答）（n=733）

グラフ 14 は、今回職員が個々で準備したこと・工夫したことを聞いたものであるが、自宅の作業環境やネットワーク環境を整えた職員も一定数いることがわかる（なかには PC を購入したなど、高額出費があったケースも）。

準備・工夫したことについて最も多かったのは「生活リズムを崩さないようにした」（65.3%）であり、次いで「残業をしないようにした」（51.2%）となっており、半数以上の方が日々の生活リズムやスケジュール管理に重きを置いていたことが分かる。

この点は、上記グラフ 7 の「仕事とプライベートの切り替えが難しい」（42.2%）を踏まえても、在宅勤務をするうえで重要なポイントといえるだろう（特に、「オンオフの切り替えが難しい」という理由から在宅勤務は選択したくないという意見もある）。

その他の回答としては、「業務内容を在宅時/出勤時で分ける」「出勤時と同じように身支度をする」などが挙げられている。

【工夫したこと その他の回答（自由記述）一部抜粋】

- 電話が鳴らない分集中できるので、在宅中は考えたり分析する業務を行うようにした。
- 育児をしながらでしたので家族で話し合いをし仕事時間を確保しました。
- 完全同一のタイムスケジュールは難しいので、適宜 17:15 以降も業務を行い、合計時間を同一にした。
- 家庭内での役割分担の見直し
- 新たにアンチウイルスソフトをインストールした