

6、ワークライフバランスについて

ここでは、これまでまとめたライフ（生活）とワーク（仕事）の現状のもとで、山形大学の教職員・大学院生がワークライフバランスをとることができるか、またワークライフバランスに関する問題があるとすれば、それは何かについてまとめている。

仕事・研究の阻害要因

Q14 では、現在、仕事・研究を行う際に障害となっている要因を3つまで選択してもらっている。学生と職員では異なるため、ここでは、職種と性別に結果をまとめる。職種については、スペースの都合上、大学院生、大学教員と、職員または医療系という3カテゴリーにまとめる（図51）。

	大学院生・女性 n=104	大学院生・男性 n=363
職場・研究室の人間関係	32.7	26.7
主となる業務と関係のない業務	22.1	30.6
管理的事務	4.8	7.7
研究・業務費の金額	22.0	31.1
スペース・設備	28.8	41.9
研究・業務の時間が十分取れない	22.1	24.5
研究・業務を補助する人がいない	7.7	17.9
女性(男性)であるための差別	2.9	1.7
妊娠・出産	12.5	1.9
育児・教育	7.7	1.7
介護・看病	2.9	1.7
家事	17.3	5.8
家族の人間関係	4.8	3.6
その他	8.7	3.9
	大学教員・女性 n=51	大学教員・男性 n=256
職場・研究室の人間関係	11.8	14.1
主となる業務と関係のない業務	49.0	56.3
管理的事務	19.6	30.9
研究・業務費の金額	33.3	41.8
スペース・設備	11.8	24.2
研究・業務の時間が十分取れない	43.1	39.8
研究・業務を補助する人がいない	39.2	35.9
女性(男性)であるための差別	2.0	0.0
妊娠・出産	3.9	4.7
育児・教育	19.6	0.8
介護・看病	5.9	2.0
家事	5.9	0.0
家族の人間関係	5.9	4.3
その他	9.8	8.4
	職員または医療系・女性 n=674	職員または医療系・男性 n=295
職場・研究室の人間関係	31.8	33.9
主となる業務と関係のない業務	40.8	42.0
管理的事務	8.0	13.9
研究・業務費の金額	5.6	14.9
スペース・設備	8.0	14.2
研究・業務の時間が十分取れない	26.3	22.7
研究・業務を補助する人がいない	15.3	18.6
女性(男性)であるための差別	3.6	2.0
妊娠・出産	9.6	0.7
育児・教育	16.2	6.4
介護・看病	8.8	4.4
家事	22.6	5.1
家族の人間関係	6.2	2.4
その他	5.2	5.1

図51 仕事・研究の障害となっている要因・選択率（% 3つまで選択）

図 51 を見やすくするために、それぞれの職種、性別で選択する人が多かった順に、1 位から 14 位に並び替えたのが表 10 である。黒に白抜きのは、時間や補助人員などに対し、仕事が多いという項目、灰色の要因は家庭面での責任の項目としている。上が女性、下が男性の結果である。

結果として、まず、どの職種、性別においても「主となる業務と関係のない業務」や「研究・業務の時間が十分とれない」など黒に白抜き項目が、上位に来る傾向がある。また、「女性（男性）であるための差別」や「家族の人間関係」等は、下位にとどまっている。

職種別に見ると、大学院生が他と比べて上位の要因が異なる。まず、研究の「スペース・設備」や「研究・業務費の金額」が上位になっており、これらに対する不満が大きい。また、男女とも（特に女性では 1 位）に、「職場・研究室の人間関係」が上位に選ばれている。山形大学においては理系の大学院生が大部分であるが、これらの分野では、研究室において複数のメンバーとともに研究をすることが多いため、人間関係での不満があるようである。ただし、後述するが大学教員では、この「職場・研究室の人間関係」は中位にとどまっていることから、人間関係で悩むことが多いのは、職場・研究室において下位にいる人が多いと考えられる。性別では、「家事」、「妊娠・出産」、「育児・教育」等が、男性より女性で上位になる傾向がある。

大学教員では、他の職種に比べて、「研究・業務費の金額」、「管理的事務」が、男女ともに比較的上位になっている。一方で、先述した「職場・研究室の人間関係」は中位にとどまっている。

類似した設問が、独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室（2009）の調査においても、研究職の職員に対して行われているが、そこでは男女ともに、「職場の人間関係」は半数程度が選択し、「研究・業務と関係のない雑用」に続く 2 位となっている。これは、山形大学の結果と対照的である。その解釈として、山形大学では、森林総合研究所のような研究所等と比較すれば、独立して研究や業務を行う教員が多いため、人間関係に悩まされることが比較的少ないと推測される。ただし、その裏返しと言えるかもしれないが、研究や業務に対しては人員などが少なく、忙しいと感じていると推測される。

最後に、職員または医療系では、やはり男女ともに「職場・研究室の人間関係」が 2 位と上位を占めている。また、このカテゴリーでは、他の職種より男女の差がはっきり出ているのが特徴である。具体的には女性では、「家事」、「育児・教育」、「妊娠・出産」、「介護・看病」など灰色にした項目が上位から中位に固まっている。対照的に男性では、これらの項目は中位から下位にとどまっているに過ぎず、これらの職種の女性では、ライフ、生活や家庭面での責任を担う人が男性より多いため、そちらの責任とワーク、仕事での責任の両立が男性より困難になっていることが分かる。

表 10 仕事・研究の障害となっている要因（選択が多い要因順）

	大学院生・女性	大学教員・女性	職員または医療系・女性
1位	職場・研究室の人間関係	主となる業務と関係のない業務	主となる業務と関係のない業務
2位	スペース・設備	研究・業務の時間が十分取れない	職場・研究室の人間関係
3位	主となる業務と関係のない業務	研究・業務を補助する人がいない	研究・業務の時間が十分取れない
4位	研究・業務の時間が十分取れない	研究・業務費の金額	家事
5位	研究・業務費の金額	管理的事務	育児・教育
6位	家事	育児・教育	研究・業務を補助する人がいない
7位	妊娠・出産	職場・研究室の人間関係	妊娠・出産
8位	その他	スペース・設備	介護・看病
9位	研究・業務を補助する人がいない	その他	管理的事務
10位	育児・教育	介護・看病	スペース・設備
11位	管理的事務	家事	家族の人間関係
12位	家族の人間関係	家族の人間関係	研究・業務費の金額
13位	女性(男性)であるための差別	妊娠・出産	その他
14位	介護・看病	女性(男性)であるための差別	女性(男性)であるための差別

	大学院生・男性	大学教員・男性	職員または医療系・男性
1位	スペース・設備	主となる業務と関係のない業務	主となる業務と関係のない業務
2位	研究・業務費の金額	研究・業務費の金額	職場・研究室の人間関係
3位	主となる業務と関係のない業務	研究・業務の時間が十分取れない	研究・業務の時間が十分取れない
4位	職場・研究室の人間関係	研究・業務を補助する人がいない	研究・業務を補助する人がいない
5位	研究・業務の時間が十分取れない	管理的事務	研究・業務費の金額
6位	研究・業務を補助する人がいない	スペース・設備	スペース・設備
7位	管理的事務	職場・研究室の人間関係	管理的事務
8位	家事	その他	育児・教育
9位	その他	妊娠・出産	家事
10位	家族の人間関係	家族の人間関係	その他
11位	妊娠・出産	介護・看病	介護・看病
12位	女性(男性)であるための差別	育児・教育	家族の人間関係
13位	育児・教育	女性(男性)であるための差別	女性(男性)であるための差別
14位	介護・看病	家事	妊娠・出産

仕事と生活の調和に対する意識

Q11 では性別役割分業観、本学に育児休業取得をしやすい雰囲気があるかなど、仕事と生活の調和に対する意識を聞いている。結果をまとめたのが図 52 である（詳しい数値は巻末資料 2 参照）。

その結果を項目別に見ると、A「子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ」に対しては、「そう思う」、「まあそう思う」という人が大半を占めている。また C「夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべきだ」、D「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきだ」などの固定的な性別役割分業観を持つ人は多くない。

さらに、E「日本の大学は女性の教職員が少ない」、F「本学の女性教員はもっと増えてもいい」と回答する人も多く、日本の大学全体に対しても本学に対しても、女性の教職員が少なく、もっと増えてもいいと考える人が多いことが分かる。

しかし一方で、女性の仕事と生活の調和に関しての項目、具体的には、B「結婚は女性にとって不利になることが多い」、G「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、H「本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」については、「そう思う」、「まあそう思う」の合計と「あまり思わない」、「そう思わない」の合計ではほぼ半数ずつになっており、環境が整っていると全面的に言うことはできない状態であるようだ。さらに、男性の育児休業についての質問、I「本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」では、「そう思う」「まあそう思う」という人は、合計しても 11.4%と少なく、男性の育児休業については、さらに環境が整っているとはいえない状態である。

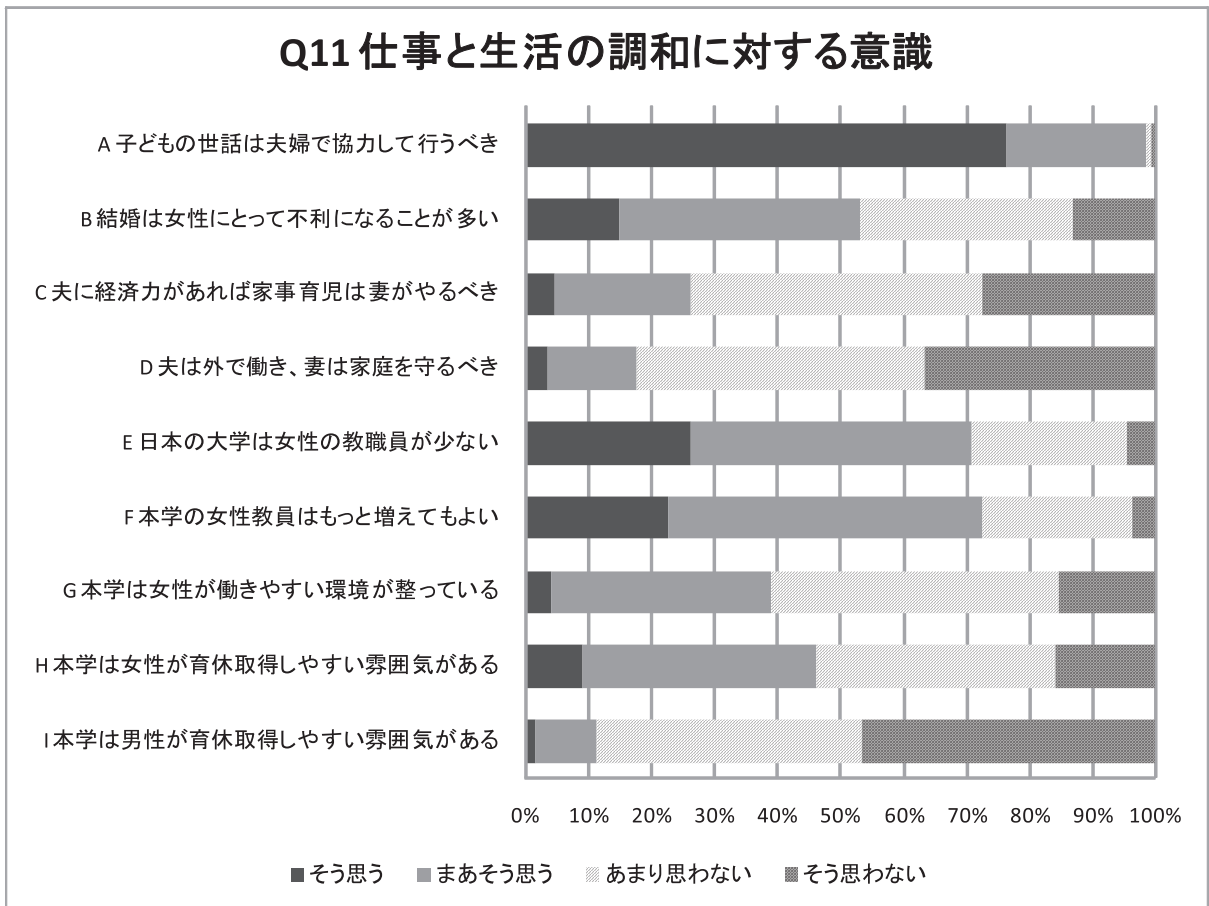


図 52 仕事と生活の調和に対する意識

これらの項目を、職種別、性別にみたのが、以下の図 53 である（ただし、スペースの都合上、全項目についてではなく特徴のある一部のみを示している）。

まず、図示していないが A 「子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ」については、どの職種、性別についても「そう思う」、「まあそう思う」が大半を占めていた。

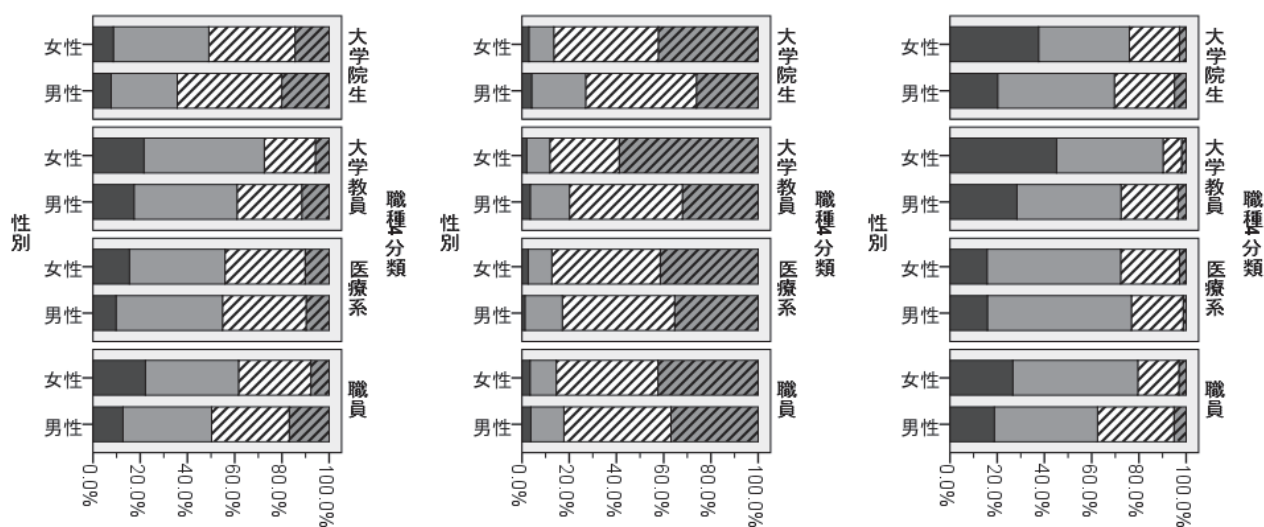
B 「結婚は女性にとって不利になることが多い」については、どの職種・性別でも半数近くが、「そう思う」、「まあそう思う」と考えているが、若い世代・結婚をしていない人が多い大学院生では、男女ともにそう思う人が少ない傾向がある。

C 「夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべきだ」と D 「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきだ」は、ほぼ同じ分布をしているため、Dのみ図示したが、これらに賛同する人はどの職種、性別でも多くない。ただし、男性の方が女性よりもわずかであるが、これらの項目で「そう思う」「まあそう思う」が多いという傾向がある。

E 「日本の大学は女性の教職員が少ない」、F 「本学の女性教員はもっと増えてもよい」はほぼ同じ分布をしているが、どの職種、性別でも「そう思う」、「まあそう思う」という人が多く、中でも大学教員の女性でその傾向が強い。

G 「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、H 「本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」については、職種で分布が異なり、職員では比較的「そう思う」「まあそう思う」が多い。一方で男女の大学教員や医療系では、「あまり思わない」「そう思わない」が多くなっている。

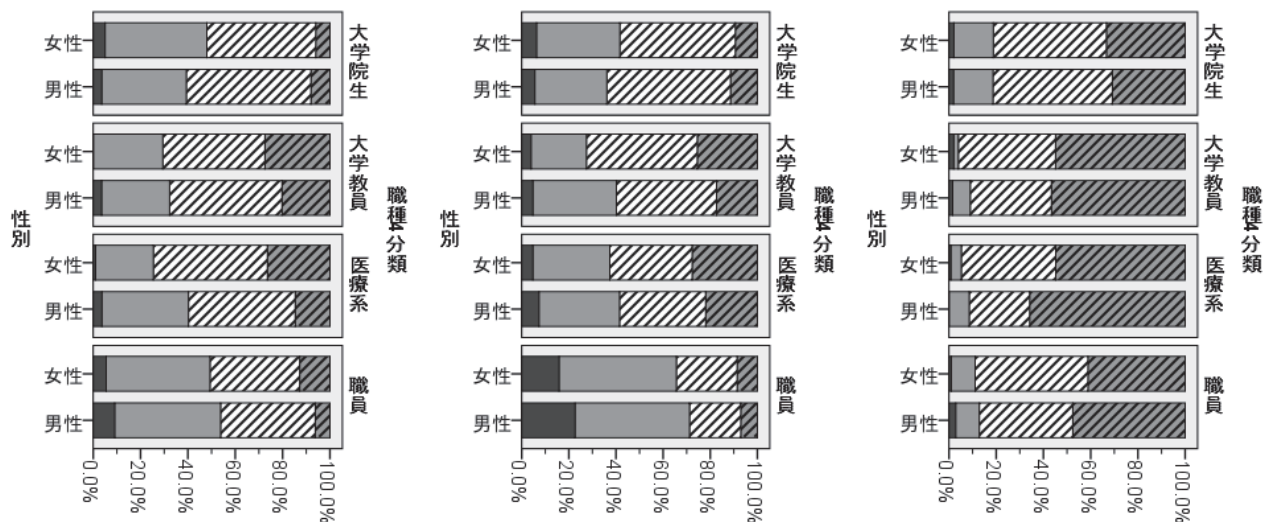
男性の育児休業についての質問、I「本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」については、どの職種・性別でも「あまり思わない」「そう思わない」が大半を占めている。



B 結婚は女性にとって不利になることが多い

D 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ

F 本学の女性教員はもっと増えてもよい



G 本学は女性が働きやすい環境が整っている

H 本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気

I 本学は男性が育休を取得しやすい雰囲気

■ そう思わない
 ▨ あまり思わない
 ■ まあそう思う
 ■ そう思う

図 53 仕事と生活の調和に対する意識 (職種・性別)

仕事と生活の調和に対する意識の経年変化

ここでは、Q11 で聞いた仕事と生活の調和に対する意識に関して、事業実施前の平成 20 年度の調査結果と、事業実施中である今年度の調査結果を比較し、経年変化をみる。

結果をまとめたのが表 11 である。まず、割合 (%) の数値は、Q11 で「そう思う」「まあそう思う」と賛成した人の合計が、全回答者にしめる割合である。それを男女別、また、年度別に数値を表している。さらに、一番右の経年変化の欄には、結果を見やすくするため、表中の注 1 の通り、0 から 2 ポイント未満の変化を「変化なし」、2 から 8 ポイント未満の変化を「増加」または「減少」、8 ポイント以上の変化を「大きく増加」または「大きく減少」と記した。

表をみると、割合が高く変化のない項目 (A) や、どちらの調査でも割合が低い項目 (I) がある一方で、大きな増加を見せたものもある。例えば、「G 本学は女性が働きやすい環境が整っている」は、女性で大きく増加し、男性で増加している。また、「H 本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」も男女ともに増加している。現在も賛成する人は半数には達していないとはいえ、本事業の実施により、徐々にではあるが、女性が働きやすい環境や育児休業が取得しやすい雰囲気ができつつあると感じていることが分かった。

また、あまり大きな変化は見られないが、男女で異なる変化を見せており興味深い点として「E 日本の大学は女性教員が少ない」と「F 本学の女性教員はもっと増えてもよい」がある。これらは女性では増加しているが、男性では、事業実施前から既に数値が高かったこともあるが、変化なし、または減少している。特に F については、7 割以上が賛成しているとはいえ、男女の意見の差が少し広がっているようにも見る事ができる。

また、「C 夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべき」と「D 夫は外で働き妻は家庭を守るべき」が女性では増加しており、固定的な性別役割分業意識を支持する人が男性ではなく女性において増えている点も興味深い。

表 11 仕事上と生活の調和に対する意識の経年変化

		事業実施前 平成20年度調査		全回答 者数	事業実施中 平成22年度調査		経年変化 注1
		女性	男性		女性	男性	
A 子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ	女性	99.0%		812	99.4%	844	変化なし
	男性	97.3%		817	98.2%	926	変化なし
B 結婚は女性に不利になることが多い	女性	57.5%		811	58.2%	843	変化なし
	男性	49.1%		816	47.7%	923	変化なし
C 夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべき	女性	19.4%		809	23.2%	842	増加
	男性	31.2%		815	29.5%	925	変化なし
D 夫は外で働き妻は家庭を守るべき	女性	11.0%		809	13.3%	841	増加
	男性	22.2%		815	21.9%	924	変化なし
E 日本の大学は女性教員が少ない	女性	64.4%		807	69.4%	841	増加
	男性	71.7%		812	71.9%	925	変化なし
F 本学の女性教員はもっと増えてもよい	女性	74.2%		801	76.4%	838	増加
	男性	73.3%		812	69.1%	923	減少
G 本学は女性が働きやすい環境が整っている	女性	27.9%		797	37.1%	831	大きく増加
	男性	37.1%		804	40.9%	915	増加
H 本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある	女性	39.9%		797	47.2%	829	増加
	男性	40.9%		800	46.0%	913	増加
I 本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある	女性	6.9%		795	8.8%	827	変化なし
	男性	12.8%		799	13.7%	913	変化なし

注1: 0から2ポイント未満:変化なし 2から8ポイント未満:増加または減少 8ポイント以上:大きく増加または大きく減少 とした

仕事と家庭を両立するために必要な方策

Q13 では仕事と家庭を両立させていくには、どのようなことが必要と思うか聞いている。結果をまとめたのが図54であるが、質問した全ての項目について、「そう思う」、「まあそう思う」と答える人が7割から9割程度となっており、全てに対して要望が高いことを示している。

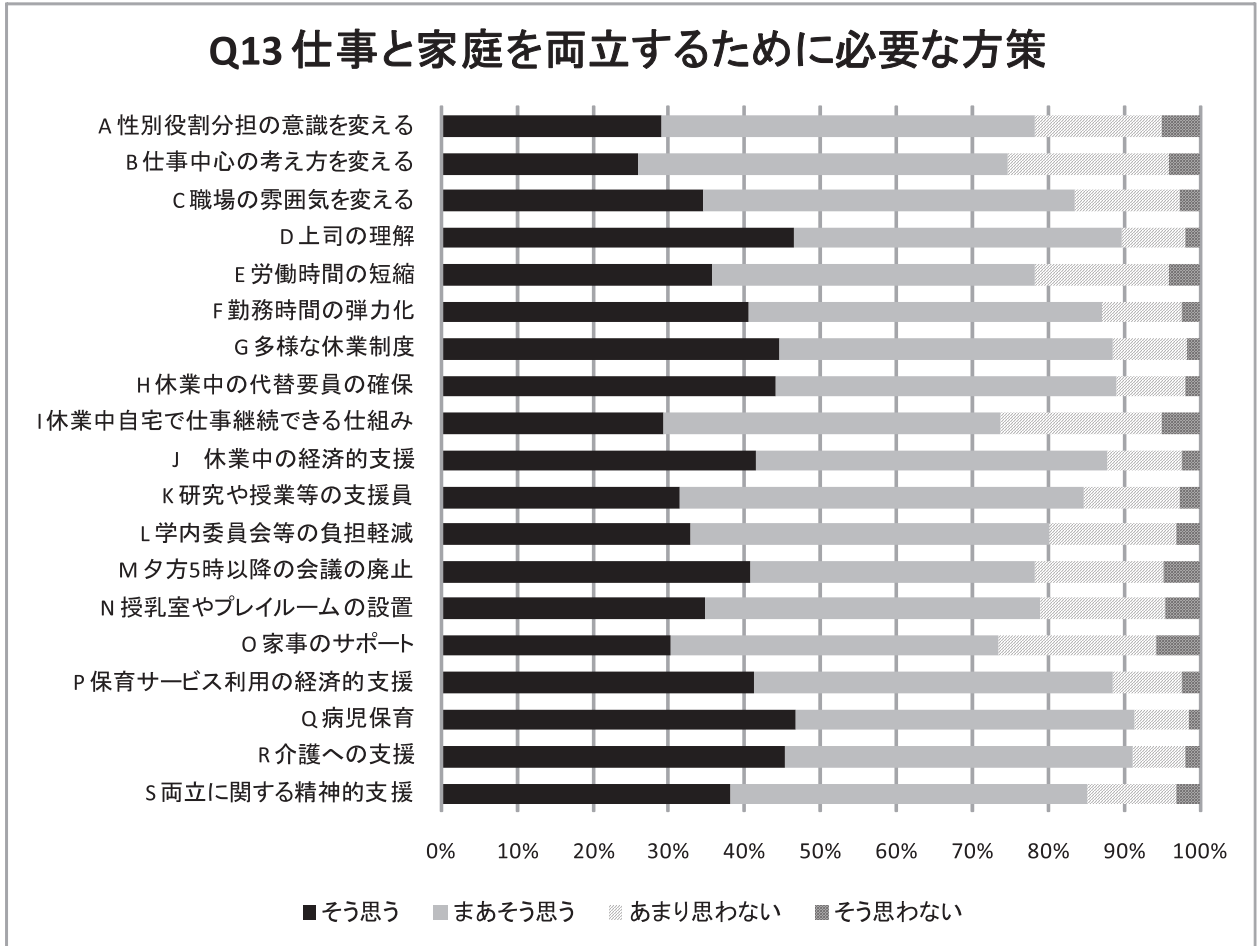


図 54 仕事と家庭を両立するために必要な方策

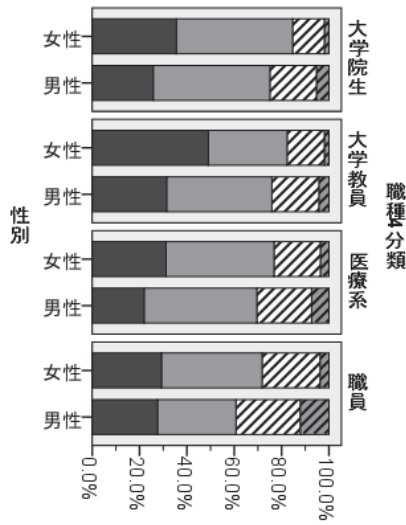
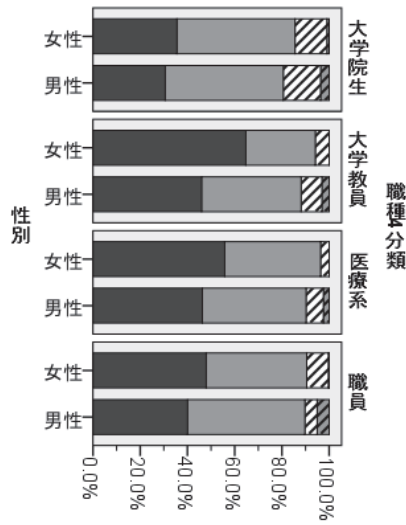
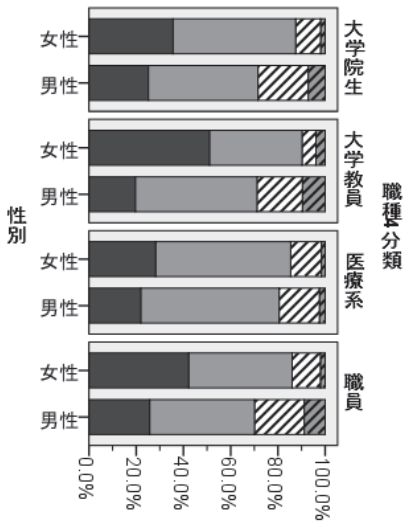
さらに、その中で特徴のあるものを職種別、性別にみたのが図 55 である（スペースの都合上、全項目についてではなく一部の項目のみ）。

その結果、どの項目についても、男性に比較して女性が「そう思う」「まあそう思う」と回答する傾向がある。さらに例えば、A「性別役割分担の意識を変える」、E「労働時間の短縮」やM「夕方5時以降の会議の廃止」では、男女差が見られ、これらの方策は女性の方が強く必要と考えているようだ。

また、H「休業中の代替要員の確保」、I「休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」、K「研究や授業等の支援員の確保」については、女性の大学教員において割合が高い。Hは全体でも要望が高い項目であるが、IやKについては、全体では他の項目よりは賛成割合が低い項目であった。しかし、女性の大学教員では、「そう思う」という割合が高いため、現在の山形大学の支援事業（ユビキタス・ワーキング・システムの整備と研究継続支援員）はニーズにあった支援策であると言えよう。

また、この質問では、仕事と家庭の両立のための方策ということで、出産や育児に関する項目が多くなっている。しかし、R「介護への支援」に対しても、どの職種・性別でも、「そう思う」「まあそう

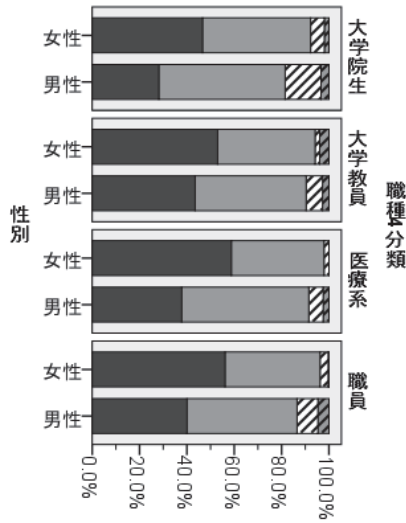
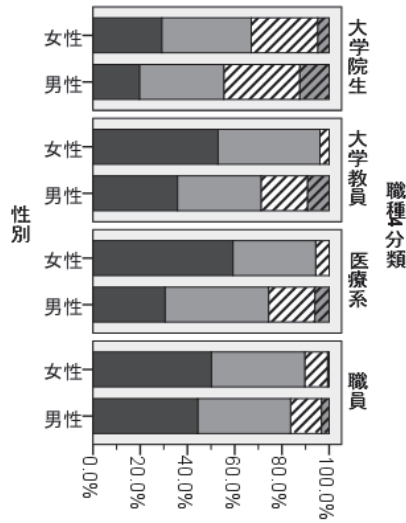
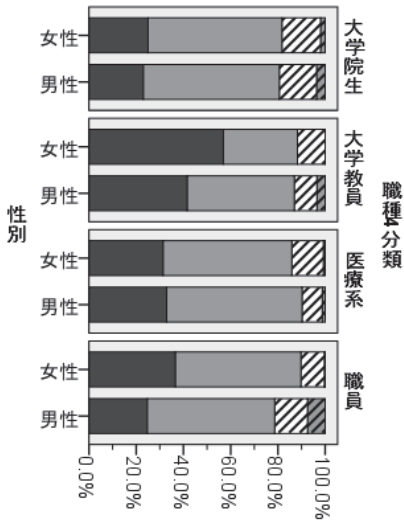
思う」と回答する人が、8割から9割を占めており、ニーズは高いと考えられる。今後、具体的にはどのような支援ができるか考える必要があろう。



A 性別役割分担の意識を変える

H 休業中の代替要員の確保

I 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ



K 研究や授業等の支援員の確保

M 夕方5時以降の会議の廃止

R 介護への支援

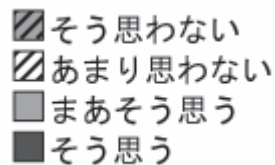


図 55 仕事と家庭を両立するために必要な方策（職種・性別）