

5. ワークライフバランスについて

仕事の阻害要因

問 13 では、現在、仕事（研究や業務）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。大学教員と職員または医療系という職種、性別ごとに選択した人の割合をまとめると下図のようになる。

仕事の障害となっている要因(3つまで選択)	選択した人の割合(%)			
	教員・女性	教員・男性	職員または医療系・女性	職員または医療系・男性
職場の人間関係	16.0	15.8	37.6	40.0
主となる業務と関係のない業務	62.0	53.8	46.1	42.5
管理的事務	14.0	25.6	11.8	17.5
研究・業務費の金額	22.0	34.2	5.7	11.2
スペース・設備	14.0	24.4	9.8	19.3
研究・業務の時間が十分取れない	40.0	50.9	20.6	20.7
研究・業務を補助する人がいない	28.0	35.5	14.7	22.1
女性(男性)であるための差別	2.0	0.4	2.3	0.7
妊娠・出産	6.0	0.9	8.3	2.1
育児・教育	16.0	6.0	13.2	8.1
介護・看病	8.0	2.6	7.4	3.9
家事	4.0	3.0	13.4	4.2
家族の人間関係	6.0	2.1	2.5	2.8
その他	6.0	3.8	7.2	8.4

上の図から、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 位にまとめたのが下図である。黒に白抜き of 要因は、時間や補助人員などに対し、主となる業務と関係のない業務が多く、仕事量が多いという項目、灰色の要因は「育児・子供の教育」など家庭面での責任の項目である。

どの職種でも、男女ともに、上位には黒＝時間や補助人員など手持ち資源に対し、仕事量が多いことが上位に来ており、これらが仕事の障害と感じている人が多いことが分かる。

しかし、5 位以下になると女性と男性で差が出てくる。例えば、教員では女性の 6 位「育児・教育」が来ており、男性教員の 8 位よりも高い。職員または医療系でも同様に女性に、「家事」や「育児・教育」の順位が比較的高いのに比べ、男性ではそれら生活関連の項目は下位に来る傾向がある。

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

独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室（2009）の調査でも、本調査と同じように研究・業務活動の阻害要因を3つまで選択させる質問を行っている。その調査結果では、男性では仕事関連の項目が選択されることが多く、女性では仕事関連の項目も家庭（育児）関連の項目も選択されており、女性の方が多重役割による影響を大きく受けると指摘されている（独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室 2009:9）。

森林総研の結果と山形大学の調査結果で大きく違うところは、山形大学の教員の調査結果では「職場の人間関係」の選択率が低いことである。森林総研の研究職では、男女ともに、「職場の人間関係」を半数程度が選択し、「研究・業務と関係のない雑用」に続き、2位になっている。山形大学の調査でも、職員と医療系では、「職場の人間関係」が女性では37.6%、男性では40.0%が選択し、2位と大きな阻害要因になる項目である。しかし、山形大学の教員では、「職場の人間関係」を選択しているものは、女性の教員では16.0%、男性の教員では15.8%が選択しているに過ぎない。この違いの解釈の一つとして考えられるのは、山形大学の教員は、研究所などと比較して、独立して研究や業務を行うことが多く、職場の人間関係に悩まされることは比較的少ないのではないかということである。一方で「研究・業務の時間がとれない」や「研究・業務を補助する人がいない」などの阻害要因が比較的高いことから、研究や業務に対しての時間や人員などの資源が少なく、その一方で、主たる業務と関係のない業務が多く忙しい、と感じていると推測される。

早稲田大学男女共同参画推進室・女性研究者支援総合研究所（2008）では、教員と職員に分けて、研究と業務活動の阻害要因を「大いに阻害する」「まあ阻害する」など4件法で質問している。結果の分析として、阻害要因を3グループ、「研究と関係のない雑用」など（A）学内業務、「研究費の額」など（B）研究環境、「育児」など（C）生活関連に分けて、男女で阻害要因の程度が大きいものから小さいものに並べている。その結果、男性教員では（A）学内業務、（B）研究環境、（C）生活関連の順で阻害の程度が大きいと感じており、女性教員では、（A）学内業務の次に（C）生活関連が続き、最後に（B）研究環境となる。男性職員では職場の要因が上位にあがり、女性では「育児」、「家事」、「妊娠・出産」となり、男女で差が出ている（早稲田大学男女共同参画推進室・女性研究者支援総合研究所 2008:1, 63-65）。この早稲田大学の結果もおおむね今回の山形大学の結果と一致していると言えるだろう。

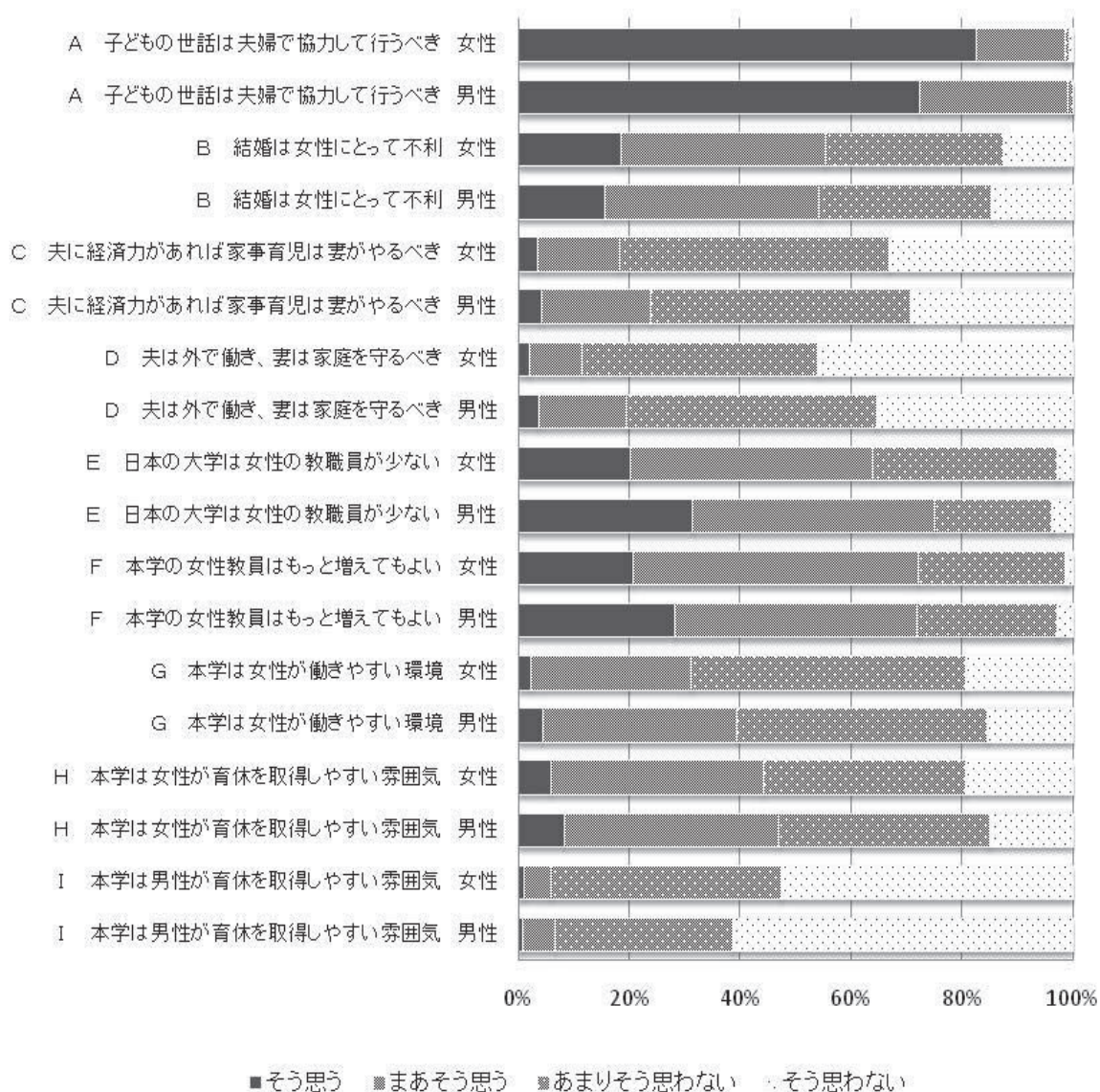
仕事と生活の調和についての意識

問9では性別役割分業観、大学の女性教員の数への意見、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ついての意識を聞いている。結果を男女別にまとめたのが以下の図である。

男女とも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。また、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良い」と回答する人が男女ともに多い。

しかし、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暇を取得しやすい雰囲気がある」、I「本学は男性が育児休暇を取得しやすい雰囲気がある」という人となると、男女ともに、「そう思う」「まあそう思う」という人は少なくなる。

仕事と生活の調和について



仕事と家庭を両立するために必要な方策

問 11 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だと思っているかを聞いている。結果を男女別にまとめたのが以下の図である。質問している全ての項目について男女とも「そう思う」、「まあそう思う」と答える人が過半数を超えている。

女性の回答を見ると、P「保育サービス利用の経済的支援」、D「上司の理解」、R「介護への支援」、G「多様な休業制度」、M「夕方5時以降の会議の廃止」、P「保育サービス利用の経済的支援」、H「休業中の代替要員の確保」、J「休業中の経済的支援」という順で「そう思う」という人が多く、いずれも「そう思う」が50%を超えている。男性ではH「休業中の代替要員の確保」が最も多く45.8%の人が「そう思う」と回答している。その他、全ての項目において、女性の方が男性よりも「そう思う」と答える傾向が有り、女性の方がこれらの両立支援の方策を強く必要と感じていることが分かる。

仕事と家庭を両立するために必要なこと

