

## ④ ワークライフバランスについて

ここでは、ワーク（仕事）とライフ（生活）のバランス、ワークライフバランスについてまとめていく。

## 仕事・研究の阻害要因

Q11では、現在、仕事・研究を行う際に障害となっている要因があるとすれば、3つまで選択してもらっている。この質問項目は独立行政法人森林総合研究所男女共同参画室（2009）、早稲田大学男女共同参画推進室・女性研究者総合研究所（2008）の調査でも類似した質問が設けられている。おおむね男性では研究環境や仕事面での要因が多く挙げられ、女性では家庭や生活面での要因が多く挙げられるという傾向が見られている。ここでは、職種（大学院生、大学教員、職員または医療系）という3カテゴリーと性別に結果をまとめる（図61）。

	大学院生・女性 n=68	大学院生・男性 n=293
職場・研究室の人間関係	19.1	32.1
主となる業務と関係のない業務	17.6	27.6
管理的事務	1.5	6.5
研究・業務費の金額	22.1	20.1
スペース・設備	29.4	31.7
研究・業務の時間が十分取れない	26.5	34.5
研究・業務を補助する人がいない	5.9	16
女性（男性）であるための差別	1.5	0
妊娠・出産	10.3	0.3
育児・教育	4.4	0.3
介護・看病	0	0.7
家事	2.9	3.4
家族の人間関係	4.4	2.4
その他	13.2	10.2

	大学教員・女性 n=44	大学教員・男性 n=185
職場・研究室の人間関係	15.9	16.8
主となる業務と関係のない業務	52.3	51.9
管理的事務	20.5	29.2
研究・業務費の金額	34.1	38.9
スペース・設備	11.4	24.9
研究・業務の時間が十分取れない	31.8	41.6
研究・業務を補助する人がいない	29.5	38.4
女性（男性）であるための差別	2.3	0
妊娠・出産	13.6	0
育児・教育	13.6	3.2
介護・看病	0	1.6
家事	9.1	1.6
家族の人間関係	2.3	2.7
その他	11.4	2.7

	職員または医療系・女性 n=575	職員または医療系・男性 n=253
職場・研究室の人間関係	33.9	37.5
主となる業務と関係のない業務	38.3	41.5
管理的事務	6.1	11.5
研究・業務費の金額	6.3	15.4
スペース・設備	7.5	15.4
研究・業務の時間が十分取れない	26.1	22.5
研究・業務を補助する人がいない	15.0	22.9
女性（男性）であるための差別	1.7	0.8
妊娠・出産	8.9	0.8
育児・教育	20.3	8.3
介護・看病	8.5	4.0
家事	21.9	4.0
家族の人間関係	4.7	2.8
その他	5.2	7.1

図61 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61をそれぞれの職種、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8である。見やすくするために、黒に白抜ききの要因は、時間や補助人員など業務量に関する項目、灰色の要因は家庭面での項目と分けた。

結果は、まず全体として、どの職種、性別でも「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」など業務量に関する項目が上位に来ている。また、家庭面での項目は比較的下位になっている。ただし、「妊娠・出産」が大学院生や大学教員の女性で中位、職員または医療系の女性では、「家事」「育児・教育」「妊娠・出産」「介護・看病」など、家庭面での項目が上位から中位に上がっている。他に、大学院生では研究の「スペース・設備」に対する不満が大きい。大学教員では、「研究・業務費の金額」、職員または医療系では「職場・研究室の人間関係」に対する不満が大きい。一方で、大学教員では、「職場・研究室の人間関係」は他職種より高くない。

これらの性別・職種別の傾向は第2回から第3回の調査でもほぼ一貫しており、どの職種・性別でも業務量に関する項目が上位、また性別では女性で家庭面での項目が中位に来る傾向があった（山形大学男女共同参画推進室2010：32-3、山形大学男女共同参画推進室2011：50-1）。

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

**Q11 仕事・研究を行う際に障害になっている要因N.「その他」にあった具体的な回答  
業務量が多い・人手不足**

「事務作業が多すぎる。」

（大学教員・女性）

- 「Dr.を見ていて、書類仕事が多すぎると感じます。」 (職員・女性)  
 「能力以上の業務を求められる。」 (医療系・女性)  
 「睡眠時間が十分とれない。業務量が多すぎる。」 (職員・女性)  
 「①仕事量 ②一部教員の常識が眼中にない行動（これにより仕事が増える）。」 (職員・男性)  
 「人手不足。」 (医療系・男性 職員・男性 他複数)  
 「定員削減、常勤職員が不足していること。」 (職員・男性)

### 上司・管理職・指導教員・研究室の問題

- 「上司による研究分野の制限（上司の専門とする分野以外の研究はできない）。」 (大学教員・女性)  
 「管理職の人間性。」 (職員・男性)  
 「先生がおかしい。」 (大学院生・男性)  
 「研究室全体のモチベーションの低さ。」 (大学院生・男性)

### 待遇に関する問題

- 「契約期間3年で終わってしまう。」「定時勤務者3年で継続雇用停止。」 (職員・女性 職員・男性)  
 「期限付き雇用の為終わりが近づくとモチベーションがさがる。」 (職員・女性)  
 「給料が安く、やる気が出ない。」 (医療系・女性)

### その他業務に関する問題

- 「夕方～夜の会議。」 (職種無回答・性別無回答)  
 「授業。」 (大学教員・男性 他複数)  
 「残業させてくれない。時間になると帰らされる。」 (職員・女性)  
 「無駄が多い。改善に取り組もうとする意識のない職員が多い。」 (職員・男性)  
 「引き継ぎの資料がなにもないこと。」 (職員・女性)  
 「担当が1人しかいないため、雑用から会議まで全て1人でしなければならず仕事が終わらない。」  
 「業務が係単位でなく個人で担当されている場合、担当者の不在時や繁忙期にうまくいかない。」 (職員・女性 職員・男性)

### 就職活動・経済的な問題（大学院生）

- 「就職活動。」「就活。」 (大学院生・女性 大学院生・男性 他複数)  
 「生活資金のためのアルバイト。」「学費・生活苦。」 (大学院生・男性 他複数)

### 自身の精神面や体調面の問題

- 「やる気が出ない。」 (医療系・女性 大学院生・女性)  
 「精神的な問題。」 (大学院生・男性)  
 「①失敗経験の少なさ（打たれ弱さ）②本人の主体性・自主性のなさ③何でも他人のせいにしたがる

性格。」 (職員・男性)  
 「自分の病気。」「体調不良な日が多い。」 (職員・男性 大学院生・男性 他複数)  
 「自分の能力。」 (大学院生・男性)

## 東日本大震災の影響

「震災の影響。」 (大学院生・男性)  
 「気温と電力事情による体調不良。」 (大学院生・男性 他複数)

## その他

「冬に雪が多い。」 (大学教員・男性)  
 「将来展望がしにくいこと。」 (大学教員・女性)  
 「研究の相談相手となる同僚がいないこと。」 (大学教員・男性)  
 「研究をこころぎず院生が少ないこと。」 (大学教員・男性)  
 「町内会の仕事、PTAの仕事。」 (医療系・女性)  
 「子どもを預ける保育園が見つからないなど 又は病気の時に困難を感じる。」 (職員・女性)  
 「夫の転勤。」 (職員・女性)  
 「通勤距離 (時間)。」 「通学時間が長い。」 (大学教員・女性 職員・女性 大学院生・女性)

## 仕事と生活の調和に対する意識

Q8では性別役割分業観や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、「そう思う」から「そう思わない」と4段階で聞いている。結果をまとめたのが図62である (詳しい数値は巻末資料参照)。

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。

C～Fは、固定的な性別役割分業観についての賛否を聞いているが、いずれも「そう思う」、「まあそう思う」という人は半数を超えない。特に、D「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきだ」については、「そう思う」が3.2%、「まあそう思う」が15.0%、合計しても18.2%でしかない。これは、内閣府が平成21年に『男女共同参画社会に関する世論調査』で、全国の成人に対して行った調査結果と比較すると、とても小さな割合である。内閣府の調査ではQ6(2)で、「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」、「反対」の4段階と「わからない」で回答させている。その結果、「賛成」が41.3% (「賛成」10.6% + 「どちらかといえば賛成」30.7%)、「反対」が55.1% (「どちらかといえば反対」31.3% + 「反対」23.8%)であった (「わからない」は少数であり3.6%) (内閣府2009)。そのため、山形大学の構成員は大学外の全国と比べて、固定的な性別役割分業に対して否定的な人が多いことが分かる。

ただし、C（女性の家事役割）、E（女性の育児役割）、F（男性の稼得役割）などより具体的な性別役割分業の側面に対しては、「そう思う」、「まあそう思う」という人が増えていた。

G「日本の大学は女性の教職員が少ない」、H「本学の女性教員はもっと増えてもよい」については、「そう思う」、「まあそう思う」と回答する人が多く、日本全体、また本学で女性の教職員が少なく、増加してもよいと考える人が多い。

その他には、B「結婚は女性にとって不利になることが多い」、I「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、J「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」の合計がほぼ半数になっている。最も同意する人が少ないのは、男性の育児休業についての質問Kであり、「そう思う」「まあそう思う」という人は、合計しても13.5%と少ない。

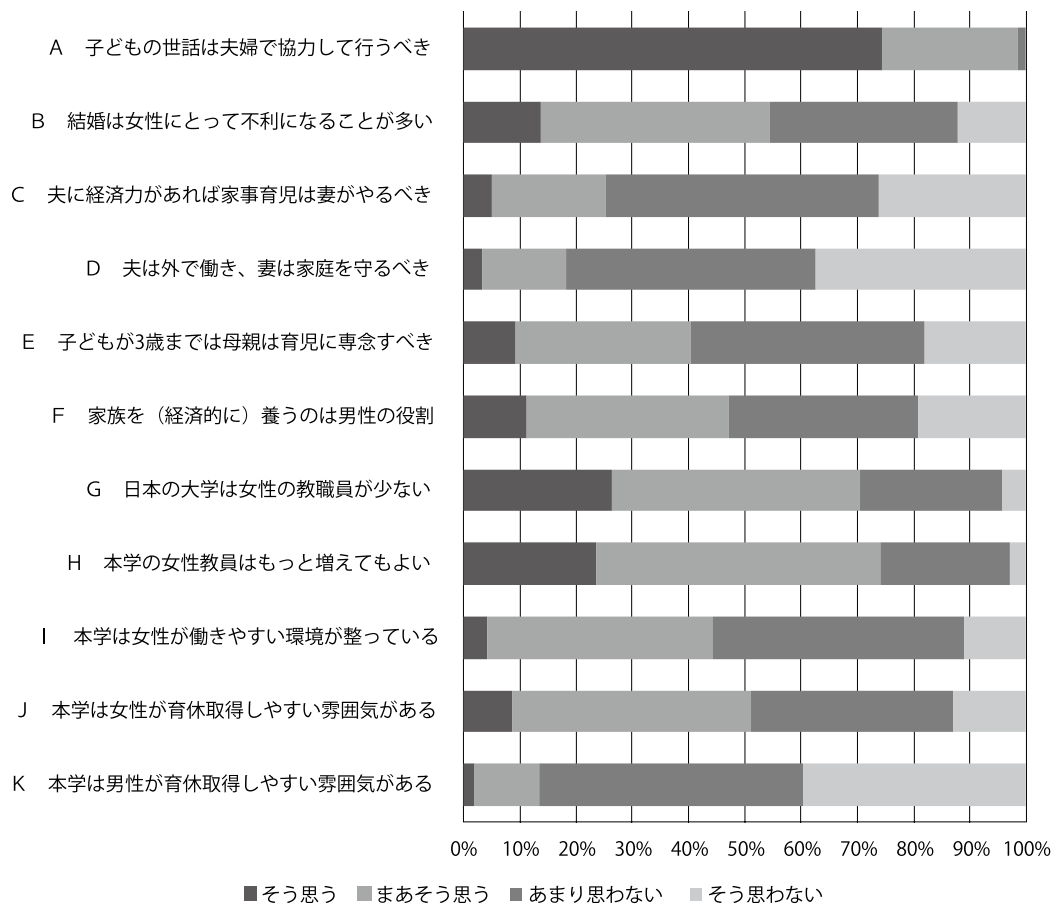


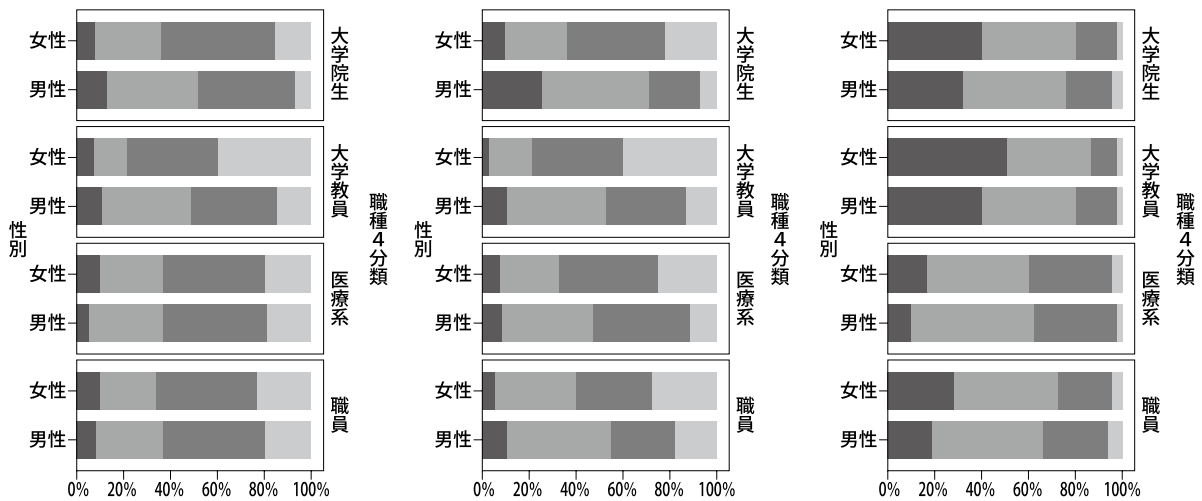
図62 仕事と生活の調和に対する意識

これらの項目を、職種別、性別に見たのが、以下の図63である（スペースの都合上、特徴のある一部のみを図示する）。

図示していないものについて、A「子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ」は、どの職種、性別でも「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「そう思う」、「まあそう思う」の合計が4割から6割となっていた（大学院生と職員の男性では若干低い傾向がある）。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おり、

「そう思う」、「まあそう思う」を合計しても、多くのカテゴリで2割程度である。しかし、男性の大学院生で合計が4割程度と高い傾向があった。K「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「そう思う」、「まあそう思う」が少なく、特に医療系の男女で少ない。

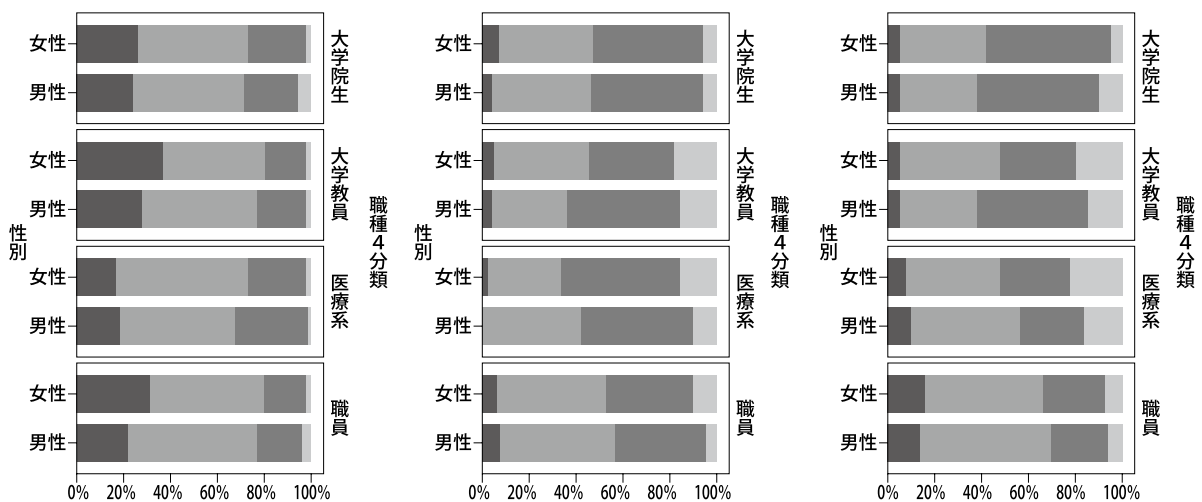
EからJについては図示したとおりである。E「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念すべきだ」、F「家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ」では、男性に「そう思う」、「まあそう思う」という人が多いことがわかる。特に大学院生と大学教員ではその傾向が強い。G「日本の大学は女性の教職員が少ない」、H「本学の女性教職員はもっと増えてもよい」では、どのカテゴリでも同意する人が多いが、若干女性の方がそう思うと回答する傾向がある。I「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、J「本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」では、若干職員で同意する人が多い。



E 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念すべきだ

F 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ

G 日本の大学は女性の教職員が少ない



H 本学の女性教職員はもっと増えてもよい

I 本学は女性が働きやすい環境が整っている

J 本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある

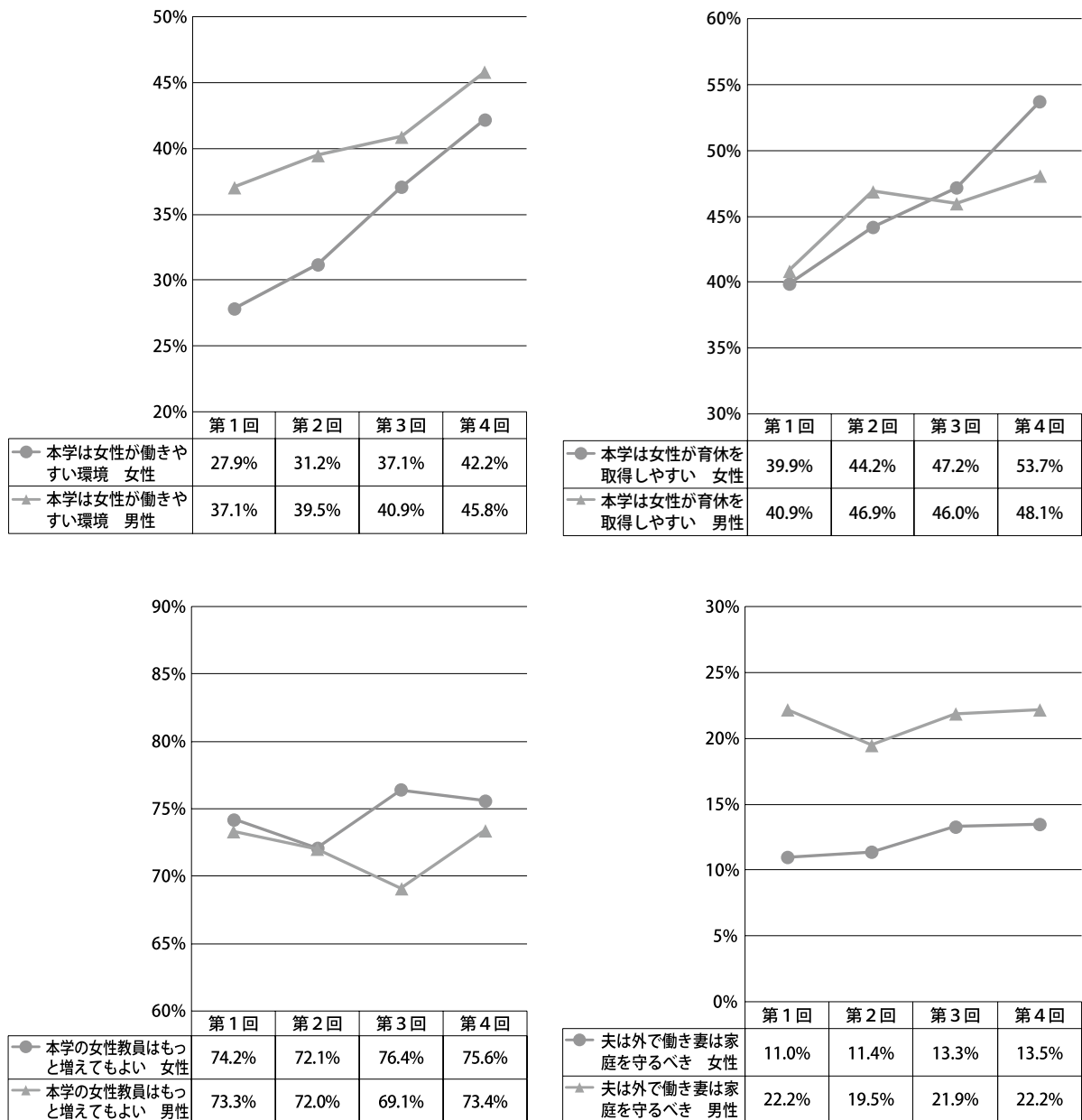
■ そう思う ■ まあそう思う ■ あまり思わない ■ そう思わない

図63 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

Q8の仕事と生活の調和に対する意識について、第1回から調査項目を設けているもののみについて、第1回から第4回までの経年変化を男女別にまとめたのが、図64である。割合(%)の数値は、「そう思う」「まあそう思う」と回答した人の合計が、全回答者に占める割合である。割合を示す軸は図によって異なっている点に注意して欲しい。

その結果、「本学は女性が働きやすい環境が整っている」、「本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある」では、男女ともに同意する人が大きく増えており、本事業の成果が見られることが分かる。一方で、「本学の女性教員はもっと増えてもよい」はもともと同意の割合が高く、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」はもともと同意の割合が低かったこともあり、変化は見られない。また、「本学は男性が育休を取得しやすい雰囲気がある」は一貫して低く、女性の育休を取得しやすい雰囲気はできつつあるが、男性の育休については変化が感じられていない。



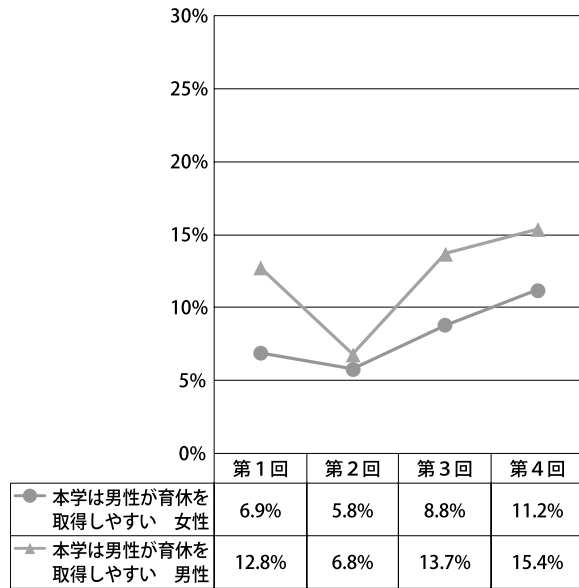


図64 仕事と生活の調和に対する意識の経年変化  
「よくある」「ときどきある」の合計

### 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だと思うか聞いている。結果をまとめたのが図65であるが、全ての項目について、「そう思う」、「まあそう思う」と答える人が多くを占めている。この傾向は、第1回から今回まで一貫している（山形大学男女共同参画推進準備室2009：6-7、山形大学男女共同参画推進室2010：34-5、山形大学男女共同参画推進室2011：56-7）。

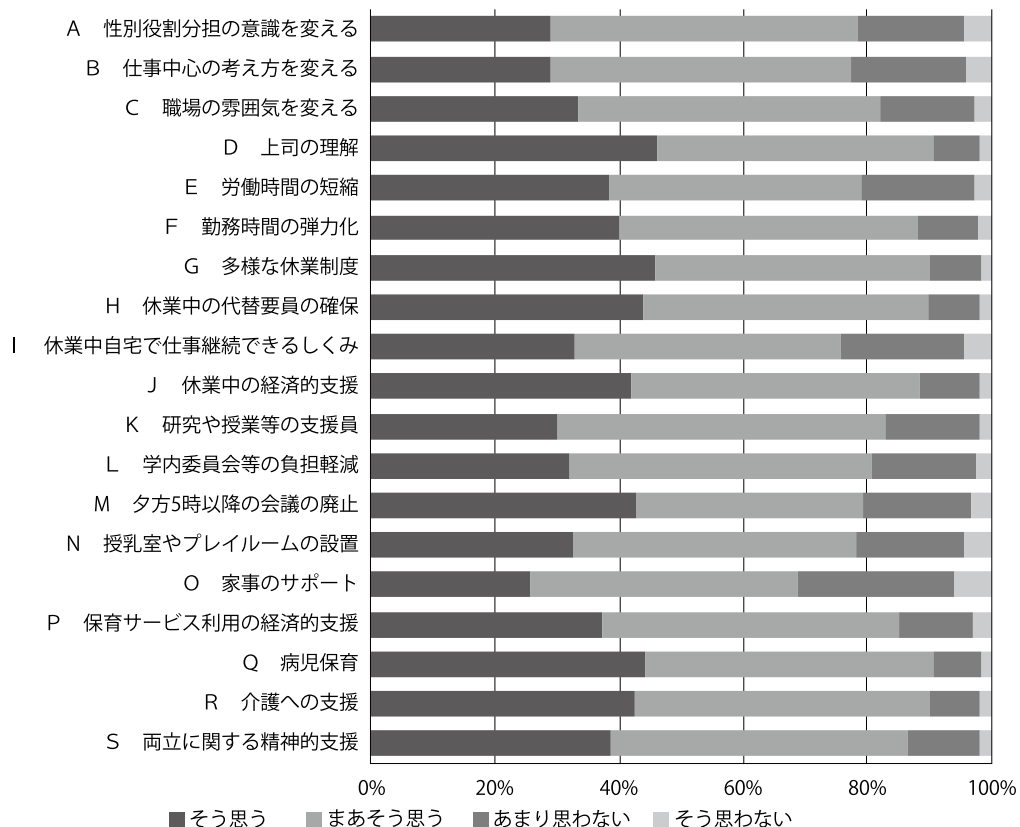


図65 仕事と家庭を両立するために必要な方策



さらに、職種別、性別にみると、どの項目でも、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。一部をまとめたものが図66である（スペースの都合上、図示しているのは一部のみ）。

「そう思う」という回答のみに注目すると、例えばA「性別役割分担の意識を変える」では、女性の方が「そう思う」という回答が多く、BからDについても同様の傾向が見られた。K「研究や授業等の支援員の確保」については、特に女性の大学教員において割合が高い。M「夕方5時以降の会議の廃止」は比較的性別で差が見られ、女性で要望が高いことが分かる。O「家事のサポート」はこの項目の中では、「そう思う」という人が最も少ない項目であるが、女性では要望があることが分かる。Q「病児保育」は、男女で差が見られ、特に大学教員、医療系、職員の女性で要望が高い。R「介護への支援」についても、特に医療系、職員の女性で要望が高い。

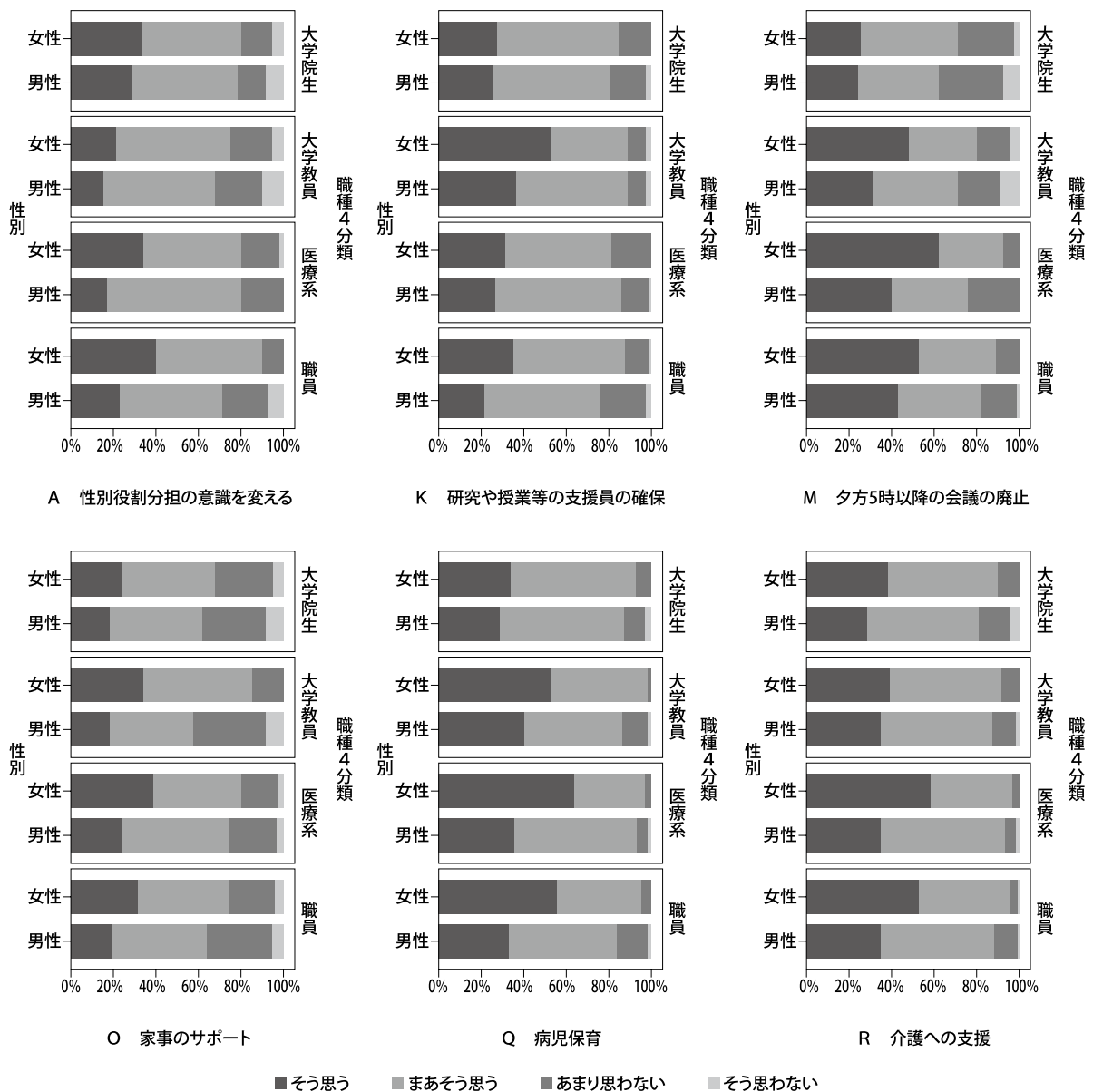


図66 仕事と家庭を両立するために必要な方策(職種・性別)

## Q14 男女ともに仕事と家庭を両立するために本学で必要と思われる支援制度に対する回答

### 休暇・休業を強制的に取得させる制度

「半分、1/3でもいいので、強制的な有給休暇の消化を義務づけてほしい。」 (大学教員・男性)

「強制的に育休、介護休暇をとらせるくらいの体制をととのえてもらう。」 (職員・女性)

「介護や育児が必要な家族を持つ男性教職員には強制的に2週間以上の介護・育児休暇を取らせる。または残業禁止。家庭でどの程度家事や育児したかレポート提出。」 (大学教員・女性)

「育休、有給、年給達成率の少ない部署に対し、管理者への罰則。」 (医療職・男性)

### 人員の拡充

「職場環境を整えてほしい(人員増員、有給がすぐとれる、定時に帰宅できる、夜勤回数を減らす)。」

「いまの3倍の人員」「支援員の確充。」 (医療系・女性 医療系・男性 大学教員・男性)

「看師のパート職をふやす。」 (医療系・女性)

「急な病欠・早退に対処できるよう、普段から余裕のある人員配置を行う。」「休日をとれるような人数確保。」 (医療系・女性 大学教員・男性)

### 休暇・休業をとりやすい職場の雰囲気醸成

「育児休暇をとりやすいふんいきづくり。」 (職員・女性)

「男女とも育児休暇、介護休暇がとれる職場環境。」 (医療系・女性)

「子どものいる家庭へ年休を多くとれるよう希望できる雰囲気。」 (医療職・女性)

「勤務時間の短縮や柔軟化が申請しやすい環境。」 (大学教員・女性)

「有給休暇を自由にとらせてほしい。」「リフレッシュ休暇などの自由に休める制度(夏休み以外で)。」 (医療職・男性 医療系・女性)

### 保育所・病児病後児保育・学童保育・託児サポーターの整備と改善

「学内保育園の設置。」「保育園 学童←スクールバス など 拡大。」「保育施設の規模拡大。」 (職員・女性 医療職・男性 他複数)

「病児保育。」「日頃、幼稚園や保育園に預けていても、病時保育はないので、ぜひ院内に病時保育室を設けてほしい。」 (医療系・女性 職員・女性 他複数)

「私は出産予定の社会人学生です。乳幼児をつれて通学できるよう、小白川キャンパス以外でも託児サポーター制度の導入を希望します。」 (大学院生・女性)

「サポーター制度は予約が前日くらいでも取れるようにするともう少し利用しやすくなると思います。特に、時間的に残業が入る事務の方への利用をもう少し広げた方がよいのではと感じます。」 (職員・女性)

### 男性への育児支援

「若い男性教職員の育児支援。」「男が育児休暇をとれる様な雰囲気作り。」「男性も、子の看護のために、休暇を取れる、職場の雰囲気。」「男性の育児休業（長期）、それに対する経済支援。」

(医療系・男性 職員・女性 他複数)

### 介護支援

「介護関係の支援(育児ばかりに目が行きますが、現状、老両親の面倒は家でという風潮があります)。」

(大学教員・男性 女性・医療職)

### その他

「就労時間の変更を行える制度。」「フレックスタイムの導入。」「時短制度。」

(職員・男性 医療系・女性 他複数)

「仕事量の公平な配分とその管理。」

(大学教員・男性)

「1人が受け持つ授業コマ数を少なくする。」

(大学教員・男性)

「パートナーの仕事もあっせんがあると有り難い(単身赴任なので)。」

(大学教員・女性)

「家賃手当て。」

(医療系・男性)

「支援制度のアピール、紹介。」

(大学院生・女性)

「幼少時から、♂にも料理、皿洗いなど母親は教えるべき!!」

(医療系・女性)

### 子育てと仕事の両立の困難さ

Q21では、中学生以下の子を持つ人のみに対して、子育てと仕事を両立をする上で困難を感じることをa～iの9つの中から選んでもらっている(複数回答可、323人が回答)。その結果(図67)、最も多いのが、「f 疲労、睡眠不足、ストレス」(54.8%)、「c 仕事が忙しく子供にかかる時間が削られる」(54.2%)と続く。この2つは、これまでの調査でも常に6割程度の人を選択しており、高い傾向が見られる(山形大学男女共同参画推進準備室2009:13、山形大学男女共同参画推進室2010:25-6、山形大学男女共同参画推進室2011:42-3)。

a 家族の仕事への理解  
b 職場の子育てへの理解  
c 子どもにかかる時間が削られる  
d 勤務が不規則になる  
e サポート体制が十分でない  
f 疲労・睡眠不足・ストレス  
g 両立しようとする不利益  
h 悩みを相談する人がいない  
i その他

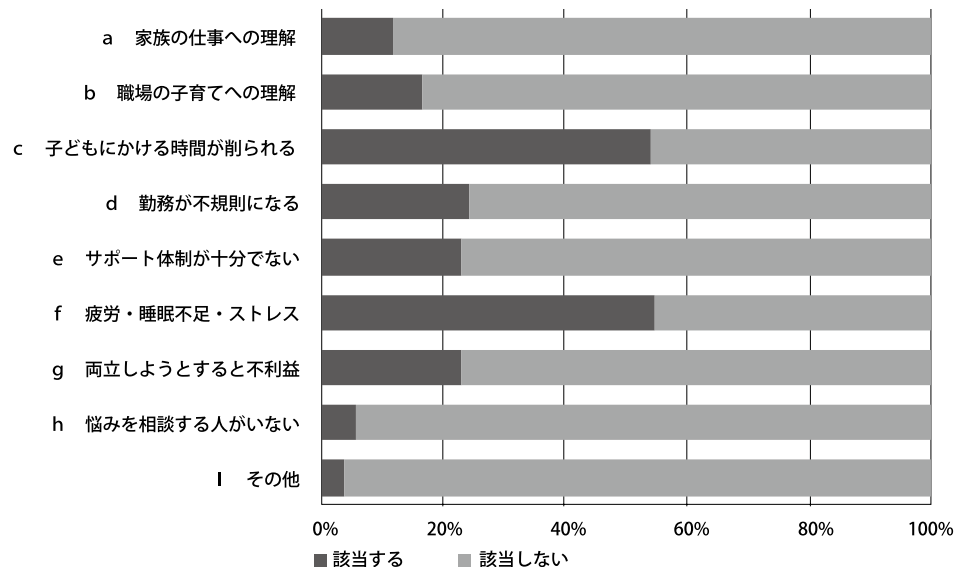


図67 子育てと仕事の両立で困難を感じること

性別にみると、第3回でも見られたが、「f 疲労、睡眠不足、ストレス」で、女性の方が多く該当するという結果が出た（山形大学男女共同参画推進室2011：43）。また、「d 早退、遅刻、休みなど、勤務が不規則になる」で、女性の方が若干多く該当するという結果が出た。これまで見てきた育児を担う時間、育児の主な担い手、子どもの病気で休む日数などで一貫して分かるように、子育ての負担は女性に偏っている事が多い。その結果、「f 疲労、睡眠不足、ストレス」「d 早退、遅刻、休みなど、勤務が不規則になる」などが特に女性に感じられていると推測される。

## ワークファミリーコンフリクト

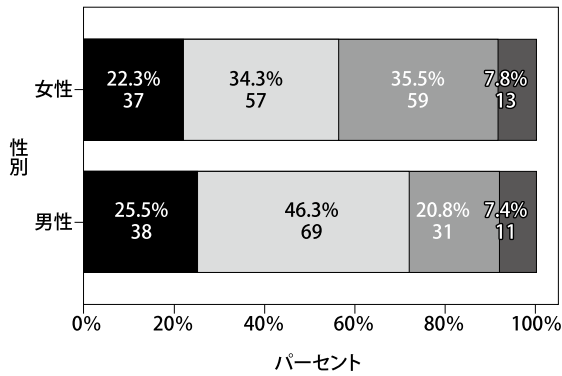
Q24では、中学生以下の子を持つ人のみに対して、第4回の調査から新設した質問として、仕事（学生は就学）の責任と家庭での責任の関係について尋ねている。これらは、ワークライフバランスの中でも、仕事と生活での責任の葛藤状態を表すワークライフコンフリクト、中でも仕事と家庭に焦点を絞ったワークファミリーコンフリクトについての質問項目である。仕事が家庭に影響をもたらすワークファミリーコンフリクトについて、「A. 仕事の原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる」、「B. 家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」の該当を4段階で聞いている。逆に、家庭が仕事に影響をもたらすファミリーワークコンフリクトについて、「C. 家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない」、「D. 家事や育児で疲れてしまい、仕事をやるという気持ちになれない」の該当を4段階で聞いている。AとCについては、時間というどちらかと言えば実態について、BとDについては、ストレスや精神面など意識についての質問項目である。

上記の質問文は、日本家族社会学会全国家族調査委員会の調査である「第3回全国家族調査（NFRJ08）調査票」から、仕事と家族の関係についての問5附問7の（ア）～（エ）を引用した（日本家族社会学会全国家族調査委員会 2009）。NFRJ08調査では、若年層（28-42歳）と壮年層（43-62歳）の現在働いている人にワークライフバランスについて聞いているが、ワークファミリーコンフリクトでは、女性よりも男性が高く、ファミリーワークコンフリクトでは、男女とも該当者は高くないが、子育て世代の女性で高いという結果が出ている（鈴木ほか 2010：50、56-57）。他にこのデータを使用したコンフリクトをもたらす規定要因についての分析なども行われている（田中ほか編 2011）。

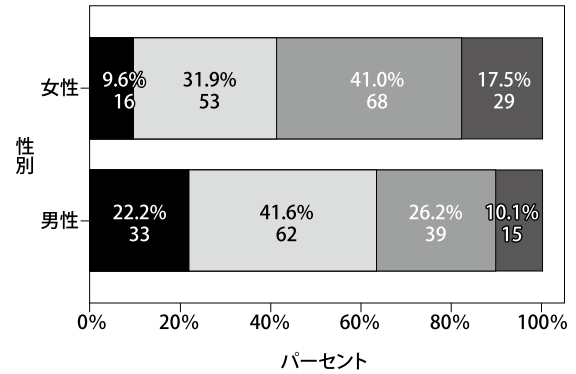
Q24の結果を性別ごとにまとめたのが図68である。この質問は中学生以下の子を持つ人のみ限定しているため、世代別の結果については大きな差は見られなかった（回答者326人中、30代が154人、40代が121人と大半を占め、20代は29人、50代は19人、60歳以上は3人と少ない）。

結果を見ると、仕事が家庭に影響をもたらすワークファミリーコンフリクトが、家庭が仕事に影響をもたらすファミリーワークコンフリクトよりも高い傾向が見られる。また性別では、A、Bのワークファミリーコンフリクトでは女性より男性が高く、ファミリーワークコンフリクトのうちDでは女性が高い傾向が見られる。この傾向は、上記のNFRJ08調査の結果とほぼ同様であるが、割合で見ると、A～Dいずれについても、本学の結果の方がコンフリクトが高い（中学生以下の子を持つ人のみのためという可能性がある）。

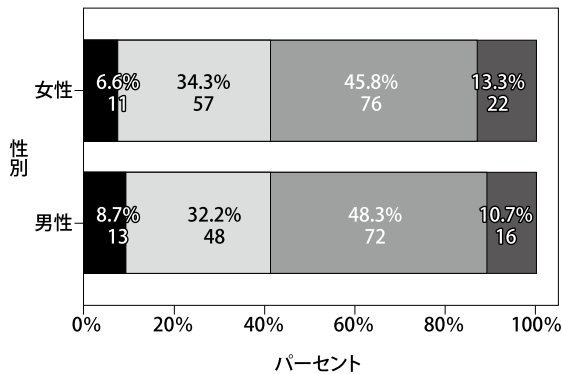
具体的に見ていくと、「あてはまる」「まああてはまる」を合わせた割合が、最も多かったのはAであり、特に男性では70%程度が「あてはまる」または「まああてはまる」と回答している。女性でも半数強が該当している。Bでも、特に男性で60%強が該当している。Cでは、若干該当者が減り、男女差はあまり見られない。Dでは、女性の40%弱が該当している一方で、男性は20%弱であった。



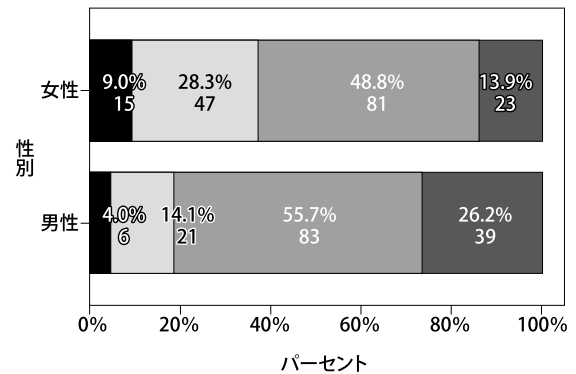
A 仕事の原因で家族と過ごす時間がとれない  
 ■あてはまる □まああてはまる  
 □あまりあてはまらない ■全くあてはまらない



B 家においても仕事のことが気になってしかたがない  
 ■あてはまる □まああてはまる  
 □あまりあてはまらない ■全くあてはまらない



C 家族のことで仕事に時間を配分できない  
 ■あてはまる □まああてはまる  
 □あまりあてはまらない ■全くあてはまらない



D 家事や育児で疲れ仕事をやろうという気になれない  
 ■あてはまる □まああてはまる  
 □あまりあてはまらない ■全くあてはまらない

図68 ワークファミリーコンフリクト