

# 滋賀県立大学教職員のワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識とその変化(上)

武田俊輔・中村好孝

## 目次

1. 調査の目的と課題
2. 調査の設計
3. 調査の方法と結果の概要
4. 教職員の勤務実態
5. 勤務・職場をめぐる不満
6. ワーク・ライフ・バランスの実態(以上本号)
7. 男女共同参画をめぐる(以下次号)
8. 男女共同参画をめぐる本学の現状をどうみるか
9. 大学として取り組むべきソフト面の施策
10. 大学として取り組むべきハード面の施策
11. 結論
- 補1 調査票(単純集計表を含む)
- 補2 男女共同参画推進本部向け報告書(速報版)

## 1. 調査の目的と課題

本論文の目的は、2018年1月～2月にかけて滋賀県立大学の教職員に対して実施された「男女共同参画に関する意識調査(教職員向け)」の調査結果に基づいて、滋賀県立大学の職場・教育現場における男女共同参画の現状と、教職員がワーク・ライフ・バランスにおいて抱える困難、さらにそうした状況を改善していくために何が求められているかについて、具体的に明らかにすることである。

日本において男女共同参画の進展は未だ不十分と言わざるを得ない状況である。ダボス会議を主催する世界経済フォーラムは2017年の報告書で世界各国の、「経済活動への参加と機会」(経済参画)・「政治への参加と権限」(政治参画)・「教育の到達度」(教育)・「健康と生存率」(健康)の4分野14項目での男女平等の度合いを指数化したジェンダーギャップ指数(GGI)を公表したが、日本は過去最低を更新する114位であった。ことに国会議員の男女比に示さ

れるような政治参画、さらに女性の労働力比率や勤労所得の男女比、専門職・技術職での男女比といった点での男女間格差が大きい。大学に関する問題としては、高等教育の在学率についても101位にとどまっている点は大きな問題である。多くの人が「平等」であると信じている大学を含む高等教育でも明確な性別による格差と差別があることは、例えば東京医科大学で女性合格者を3割以下に抑えるための不正があったことが2018年に報道されたことなどからも明らかであろう。

もちろん日本においてそうした状況を改善する動きが見られないわけではない。まずは1985年の「男女雇用機会均等法」の公布および「女子差別撤廃条約」の批准である。そして、1999年に公布・施行された「男女共同参画社会基本法」は、課題を単なる女性差別の解消におかず、男性をも巻き込んだ性別による格差解消のための社会改革として位置づけた。また近年では2015年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が制定され、301名以上の企業では自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析、数値目標・行動計画の策定・届出・周知・公表、女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられるようになった。ただし仕事と家庭の両立が女性側の問題として位置づけられ、男性の側が長時間労働の中で家事・育児に参加しない(できない)状況は、現在でも放置され、近年ようやく社会問題化した保育園の待機児童の問題についても、その解決はほど遠い現状である。

政府の動きを受けて滋賀県もまた、2001年の「滋賀県男女共同参画推進条例」に始まり、近年では2011年の「滋賀県男女共同参画計画～新パートナーしがプラン」、 「パートナーしがプラン2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」など、より実効力のある施策が行われようとしている。現在、県庁を推進本部とし、県内各所でこの計画を実行に移すべく行動が起こされている。

こうした県の計画を実行していく機関として、滋

賀県立大学が率先して果たすべき役割は大きい。国を挙げての施策の動向、および世界的情勢のなかで、男女共同参画社会の早期実現が求められ、大学という高等教育機関がそのリーダーとして、社会を牽引していくことが必要とされている。いわば大学は県庁各部署のみならず県内のあらゆる事業所に対して範たる姿を示すことが求められている。

こうした考えの下、2010年度には滋賀県において男女共同参画社会実現に向けて具体的な方針・施策を提言し実行していくためのプログラム、男女共同参画社会実現に向けての「滋賀プラン」の構築を目的として、滋賀県立大学の特別研究「滋賀県における男女共同参画社会実現プログラムの構築」が実施され、その一環として教職員および学生に対する質問紙調査が実施された。また2010年度～15年度にかけては人間学科目として「性を考える」が開講されていた。

さらに2016年4月より開始された「公立大学法人滋賀県立大学男女共同参画推進計画」に基づき、2017年4月より男女共同参画推進本部および男女共同参画推進室が設置された。大学における男女共同参画という面で国立大学は、国立大学協会が主導して男女共同参画を推進しているのに対し、公立大学は全般的に遅れをとっている状況にある。男女共同参画基本法が成立した1999(平成11)年11月には国立大学協会において「男女共同参画に関するワーキング・グループ」が設置され、2001(平成13)年以降は「国立大学の男女共同参画実施状況追跡調査実施」が行われて調査報告書が何度も刊行されているのに対し、公立大学はそうした動きは見られない。国立大学に比べて明確に、公立大学の方が女性教員比率は高いにもかかわらず、である<sup>1)</sup>。岩手県立大学『大学におけるワークライフバランスの現状と課題』研究プロジェクトの調査によれば、男女共同参画を推進する組織は国立大学の98.8%が整備しているのに対し、公立大学は16.7%にとどまっている(庄司他2016:26)。こうしたなかで滋賀県立大学における男女共同参画推進本部および推進室の設置は意義あるものといえるだろう。

本論文のもとになった調査は、この男女共同参画推進本部および男女共同参画推進室によって、滋賀県立大学における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスに関する意識と実態、また求められるそれらの改善策とを明らかにすべく行われたものであ

り、本論文はこの目的に沿って分析を行う。

なお近年の大学教職員の男女共同参画やワーク・ライフ・バランス意識に関する量的調査に基づく全般的な研究としては、国立女性教育会館が国立大学の男女研究者4,940人を対象に実施したアンケート調査に基づく『大学における男女共同参画についてのアンケート調査報告書』が見られる(国立女性教育会館2013)。ただしこれは女性研究者の登用及び参画の実態を把握するためという目的のため、調査対象は教員・研究者に限定されている。職員も含めた形での調査となると個別の大学内での調査が中心となり、山形大学(山形大学男女共同参画室2009)、弘前大学(弘前大学男女共同参画推進室2017)、岡山大学(岡山大学ダイバーシティ推進本部2011)、高知大学(高知大学男女共同参画室2013)など、国立大学が大半である。またその中には文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の支援を受けて調査を行っている先進的な大学も多い。こうした中で公立大学である本学において、本論文が刊行されて共有されることは男女共同参画に向けた取り組みを進める上での基礎資料となるとともに、他の公立大学においても意義を持つことになると考える。

## 2. 調査の設計

前節で述べたように、今回の教職員向け調査で明らかにしたい点は、本学の教職員のワーク・ライフ・バランスの実態はどのようになっているのか、男女共同参画についてどのような意識と知識をもっているのか、そしてそれらの点で必要とされているニーズはどのようなものなのか、である。2010年に行われた特別研究の際にも同様の調査を行っており、その調査と結果を比較することを通じて、これらの点がどのように変化したのかについても把握することができる。

まず属性についてであるが、本調査で重視したのは、性別、年齢、所属部局(教員の学部と事務職員)、雇用形態(常勤と非常勤職員)である。職場の実態やニーズについても、これらの属性によって大きく異なることが予想される。そのうえでまず、ワーク・ライフ・バランスの実態をみるために、仕事の負担、生活実態について質問し、男女共同参画についての意識について尋ねた。加えてそもそも、男女共同参画に関する、また職場に関する知識の有

無と程度は、これらの実態について考える際の前提となるとともに、職場における男女共同参画の実効性を規定する重要な要因であるため、男女共同参画に関連する用語と、職場の就業規則の知識についても質問した。以上でわかることは、本学の教職員の仕事と生活の実態を確認し、それらが属性によってどのように異なるのか、ということである。

それらを踏まえたうえで、本学の教職員がワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の現状をどのように考えており、どのようなニーズがあるのかについて考察するために、次のような点についても質問した。職場の労働環境の現状についてどのように受け取っているのか、またどうすれば労働環境が改善すると考えているのか、制度、施設、意識改革の各側面について、どの程度必要だと考えられているのか、である。

具体的な設問の作成については、時系列の比較を可能とすべく、2010年度に行われた調査の設問<sup>2</sup>をできるだけ踏襲しつつ、大学内の学科再編や組織改編を踏まえて修正を加えた。またLGBTQIXに関する意識の高まりと近年の新たな法律の制定などを踏まえて、一部の設問を追加している。本論文では前回と重なる設問への回答の一部については、前回からの変化についても記述し、比較可能としている。ただし国際教育センターが廃止されて所属していた教員の大半が人間文化学部<sup>3</sup>に所属するようになったこと、また前回は講師と助教をまとめて同じカテゴリーとしていたが、助教の勤務実態をめぐる状況を明確にするべく、今回の分析では准教授・講師を同じカテゴリーとしていることから、所属部局と職位については、単純な比較ができない面があることをおことわりしておく。

なお前回の調査結果の詳細については、武田俊輔・中村好孝・丸山真央「滋賀県立大学教職員のワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識」の(上)(下)、『人間文化』28・29号、2011年)を参照されたい。

### 3. 調査の方法と結果の概要

#### 3.1 調査の方法

調査は「男女共同参画に関する調査(教職員向け)」と題して、2018年1月末現在で滋賀県立大学に在職する全教職員を対象として実施した。

教職員数は全学で約500人であり、抽出調査でな

くとも行える規模と判断して、全数調査として実施することとした。母集団と想定する教職員には、常勤の教職員だけでなく、非常勤講師、契約職員、日々雇用(臨時雇用)の職員などの非正規雇用の教職員も含めることとした。これは、適切なワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画が、雇用条件によって差別されることなく実現されることをめざすことから、本学で働くすべての教職員の労働や生活の実態、要望を把握する必要があると考えたためである。

調査票の配布は、各学部長控室や事務局などを通じて全教職員に届くように行った。調査票の配布にあたっては、当初、教職員の自宅への郵送や学内のポスト・研究室への直接配布も考えられたが、これらの方法では非正規雇用の教職員は捕捉しきれないおそれがある。このため全教職員の手元に最も確実かつ効率的に届く方法として、上述のように、各学部長控室や事務局の協力を仰ぐ方法を選択した。幸い各学部、事務局などの理解と協力を得ることができ、ほぼ全教職員の手元に調査票が届けることができたとみている。ただし、どの程度調査票が行きわたったかは検証するすべがない。かかる方法をとっても、学部控室との接触が頻繁ではない非常勤講師や日々雇用職員の一部には調査票が届かなかったことも考えられる。今後、再度こうした調査が行われる場合、調査票の配布方法については再考の余地があるかもしれないという点を付言しておく。

調査票の回収までには2週間を設け、学内便で回収した。督促は調査票配布直後と締切直前に学内メールで2回実施した。その結果、調査票の配布数は500で、回収の結果、有効回収数は252、有効回収率は50.4%だった。これは前回の調査の回収率(52.2%)に比較してほぼ同レベルと言えよう。

この回収率をどうみるかは難しいが、一般に近年の質問紙調査の場合、回収率は、住民基本台帳や選挙人名簿による無作為抽出法での郵送調査だと3割台(農村部では4割以上もあるが、都市部では、個人情報保護法施行以降、2割台であることも珍しくなくなった)、訪問面接調査だと4割台である。学校や企業などの組織構成員を対象とした調査の場合、組織で何らかの規範や強制力が働く場合とそうでない場合があり、これによって回収率は大きく異なる。このため回収率の高低を一概に論じることはできない。今回の調査の場合、事務局や教授会など

に事前に協力依頼をせず、直接に対象者に対して、調査票にお願いの文書を付すのみで調査票への回答を依頼した。それにもかかわらず5割を超える回収率があったということで、これは決して低い回収率とはいえないだろう。

調査票はA4版両面印刷で、全16ページからなる<sup>3</sup>。質問項目は次の8つの群で構成されている。(なお、質問項目に対応する分析結果を掲載する本論文の節番号もあわせて付しておく)

- ①フェイスシート(性別、年齢、所属部局など)
- ②家族構成 = 6節
- ③介護・育児経験 = 6節
- ④居住地・通勤時間 = 4節
- ⑤勤務実態 = 4・5節
- ⑥就業規則に関する知識と利用状況 = 8節
- ⑦男女共同参画に関する意識と知識の有無 = 7・8節
- ⑧大学として取り組むべき男女共同参画施策への要求・要望 = 9・10節

### 3.2 回答者の構成

調査に回答した教職員の内訳は、戸籍上の性で男性139人(有効回答の55.2%、以下同)、女性113人(44.8%)だった。なお今回の調査では新たに選択肢として「Xジェンダー」や「その他」を含めた性自認についても設問を設けたが、これについては全て戸籍上の性と同一回答という結果となった。これはLGBTIXの教職員がいないということの意味するのではなく、匿名の調査とはいえ、回答者が自らの性自認をこの調査で回答することにためらいがあったことの結果である可能性を意識しておく必要がある。

年齢別では、20歳代16人(6.3%)、30歳代44人(17.5%)、40歳代75人(29.8%)、50歳代72(28.6%)、60歳代以上44人(17.5%)で(不明・無回答1人)であった。また所属部局別にみると、環境科学部30人(11.9%)、工学部47人(18.7%)、人間文化学部38人(15.1%)、人間看護学部26人(10.3%)、図書情報センター5人(2.0%)、地域共生・産学連携センター6人(2.4%)、事務局(役員含む)78人(31.0%)、その他22人(8.7%)だった(不明・無回答4人)。

職種別では常勤の教員101人(40.1%)、非常勤の教員28人(11.1%)、常勤の事務系職員44人

(17.5%)、常勤の技術系職員3人(1.2%)、契約の事務系職員54人(21.4%)、契約の技術系職員18人(7.1%)、非常勤の研究員1人(0.4%)、その他3人(1.2%)である。

以下では質問項目の回答の分析を示していく。その際、とくに注記がない場合、NA/DK(「わからない」、無回答)は含まず、有効回答者のなかでの割合を表示する。

クロス集計など2変数以上の関連をみる場合、独立変数はできる限り共通させることとした。性別、年齢層を独立変数とする分析は、ほぼすべての分析で共通して掲げる。教員と職員で異なる質問については、適宜、所属部局、職種、職位を独立変数として加える(独立変数の名称とカテゴリは表3-2-1のとおり)。ただしいずれの場合でも、該当する人数が少なく個人についての情報の特定がなされかねない分析結果は省略している。

独立変数は以下の通りである。

表3-2-1 独立変数の名称とカテゴリ

性別	「男性」、「女性」の2カテゴリ
年齢層	「20歳代」(20～29歳)、「30歳代」(30～39歳)、「40歳代」(40～49歳)、「50歳代」(50～59歳)、「60歳代」(60歳以上)
職種	「常勤の教員」、「役員・常勤の職員」、「非常勤の教員」、「非常勤の職員」、「その他」
職位	「教授」「准教授・講師」「助教」「助手その他」、その他としては研究員等が含まれる。

## 4. 教職員の勤務実態

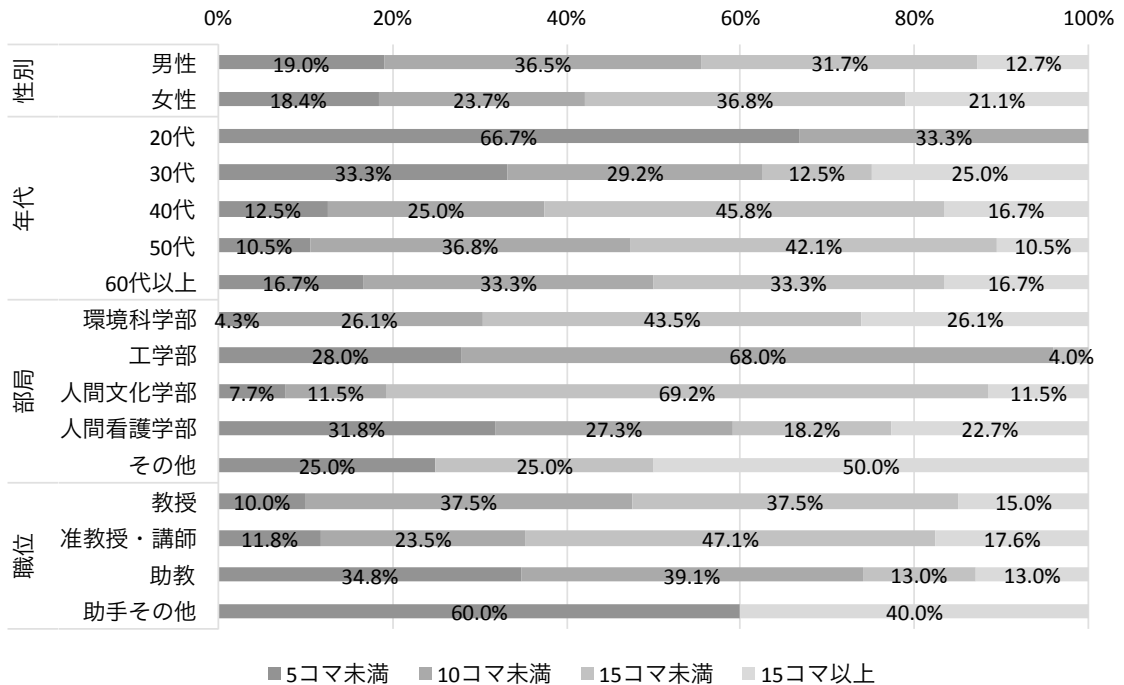
### 4.1 常勤教員の勤務実態

#### 教育負担

まず教員の勤務実態のうち、教育負担についてみてみよう。授業・実習のコマ数を前後期それぞれ尋ねた。ここでは前後期を合算し、1年間の週あたりのコマ数を算出した。教員全体では、「5コマ未満」が18.8%(前回14.7%)、「5コマ以上10コマ未満」が31.7%(同38.9%)、「10コマ以上15コマ未満」が33.7%(同29.5%)、「15コマ以上」が15.8%(16.8%)である。

属性別にみると、まず男性と女性とでは、女性のほうが「10コマ以上」「15コマ以上」の割合も高い(図4-1-1)。年代別にみると、20代・30代の教員の負担に比して40歳代の教員の負担が大幅に重く、50代より上になるとむしろ負担は微減しているこ

図4-1-1 常勤教員の講義・実習のコマ数(週あたり、前後期合計)



とが分かる。30歳代の場合、「10コマ未満」が6割以上を占めるが、40歳代になると4割に満たない。しかし50歳代では47%、60歳代では50%となる。前回の調査では負担のピークは50代だったが、それが比較的若い世代に移行している。

所属部局ごとでは、学部・センターによって教育負担はかなり異なる。工学部ではほとんどの教員の授業は10コマ未満に収まるのに対し、環境科学部では、10コマ未満に収まる教員は3割程度、人間文化学部は2割弱でしかない。人間看護学部は他学部と比べれば相対的に5コマ未満の教員が多いが、一方で負担の多い教員も少なくない。

このように学部によって分布が大きく異なるため一概に比較することはできないが、参考までに、授業・実習のコマ数(週あたり、前後期の計)の平均を示すと、環境科学部11.5コマ(前回10.9コマ)、工学部6.0コマ(同6.7コマ)、人間文化学部11.5コマ(同10.1コマ)、人間看護学部9.9コマ(同8.9コマ)である。なお人間文化学部については、前回の調査と異なって、多数の講義を抱える語学担当教員が人間文化学部国際コミュニケーション学科に属する形になったことも影響していると思われるが、その人数を勘案したとしても全体としては負担は増加したと見ざるを得ないだろう。

職位でみると、「10コマ以上15コマ未満」は、助教は13%程度なのに対して准教授・講師は47%程度、教授は4割弱となっており、准教授・講師が他

の職位に比べて授業・実習コマ数が多いことが分かる。助手その他についてはコマ数負担が「5コマ未満」と「15コマ以上」で二極化している。

#### 学内の会議・委員会の負担

学内の会議・委員会の回数は、全体でみると、1か月あたり「1回未満」が3.0%(前回12.8%)、「1回以上3回未満」が31.7%(同21.3%)、「3回以上」が65.3%(同66.0%)である。

属性別にみると、「3回以上」は女性のほうが男性より若干多い(図4-1-2)。年代別にみると、50代が会議・委員会の回数のピークとなっており、8割以上が月3回以上の会議をこなしている。これに対し60代になるとこれが6割弱に下がる。所属部局別では、人間看護学部では回答者全員が「3回以上」、工学部で「3回以上」が64.0%とこれに続く。

学内の会議・委員会の回数は、職位による差が最も顕著である。「3回以上」は助手その他ではゼロ、准教授・講師と助教は2割程度だが、教授では6割超である。

#### 学外の会議・委員会の負担

調査では、学内だけでなく学外の委員会・会議、たとえば地方自治体の審議会などの負担がどの程度かも尋ねた。全体では、1か月あたり「1回未満」が85.0%(前回68.4%)、「1回以上3回未満」は13.0%(同26.3%)、「3回以上」は2.0%(同5.3%)

図4-1-2 常勤教員の学内の会議・委員会の回数(月あたり)

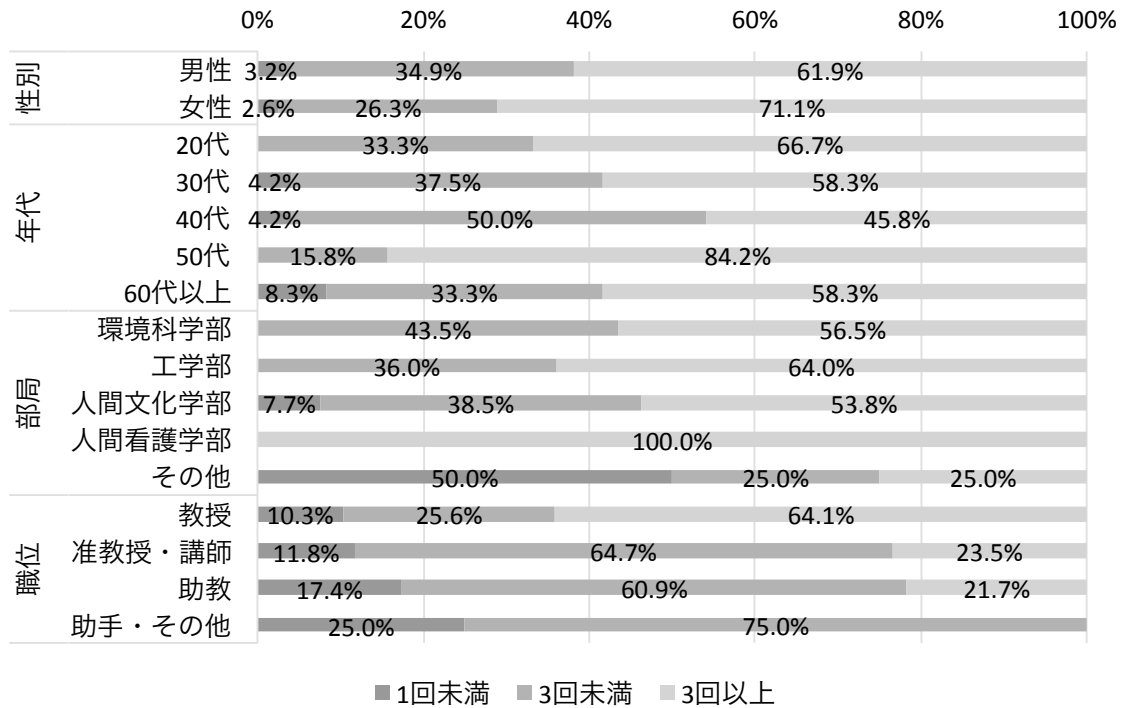


図4-1-3 常勤教員の学外の会議・委員会の回数(月あたり)

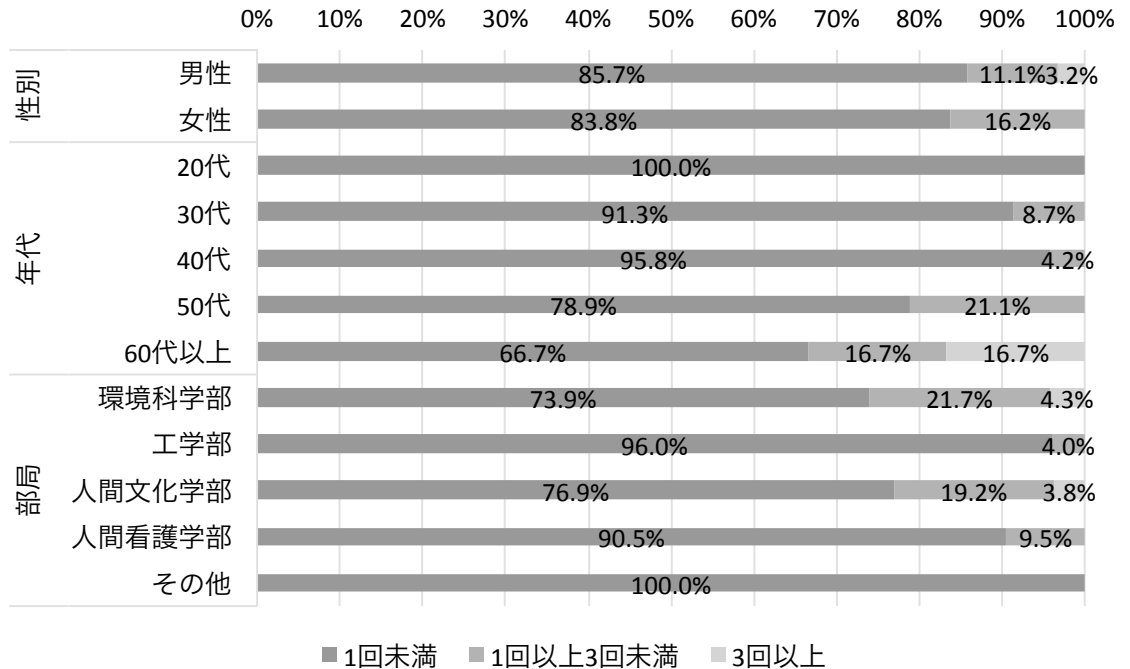
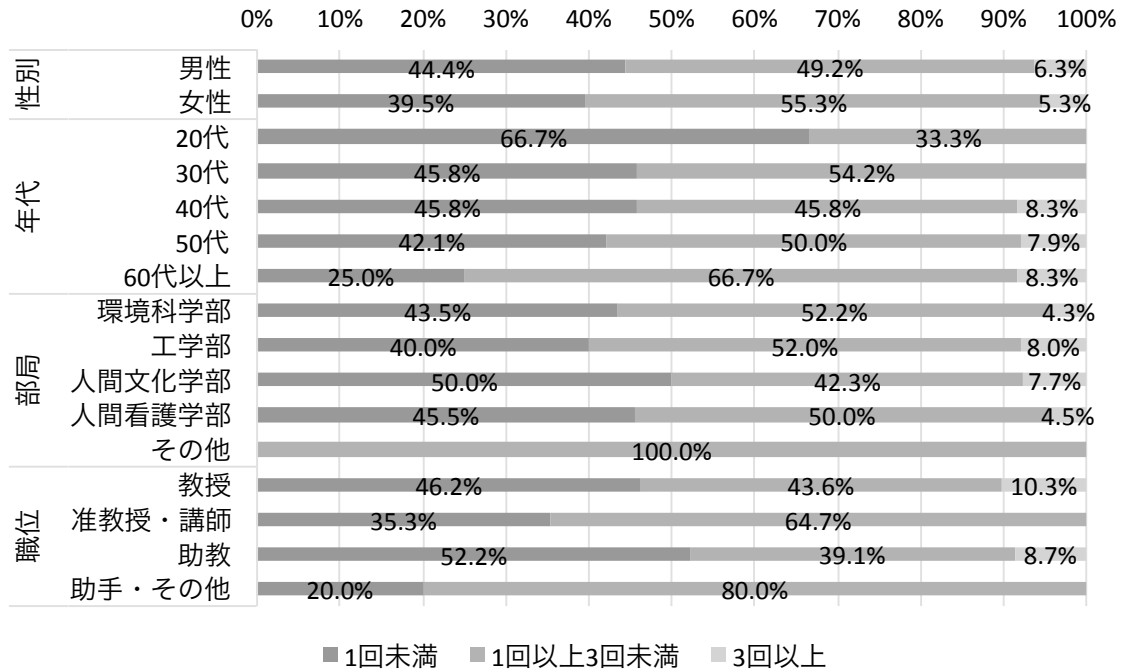


図4-1-4 常勤教員の学会・研究会等への出席回数(月あたり)



である。

属性ごとにみると、性別では男性にわずかに「3回以上」という回数が見られる以外は、それほど大きな差はない。年代別では、年齢が上がるほど回数が増える傾向がうかがえる。所属部局ごとの違いもみられ、1か月に1回以上あるという人は、環境科学部では約1/4、人間文化学部で2割強に上り、人間看護学部で1割弱、工学部で4%である。職位による違いをみると、月1回以上あるという人は教授で3割程度だが、准教授以下では1割にも満たない。

#### 研究活動

研究活動を測る指標はさまざまだが、本調査では、学会や学外の研究会への出席回数を尋ねた。全体では、1か月あたり「1回未満」が42.6%（前回34.7%）、「1回以上3回未満」が51.5%（同62.1%）、「3回以上」が5.9%（3.2%）である。

属性別にみていくと、性別による違いはさほど大きくないが、女性のほうが若干多い傾向にある(図4-1-4)。年代別では、年代が上がるほど出席回数が多い傾向にあり、60歳以上では月に1回以上あるという人が4分の3いる。所属部局別では、1か月に1回以上あるという人は、環境科学部・工学部・人間看護学部で5割程度、人間文化学部で42.3%である。職位別では、月1回以上あるという人は、教授が5割以上、助教では5割弱なのに対して、准教授・講師では64.7%、さらに助手は80.0%となって

いる。

#### 出張

本調査では、今年度1年間の出張の回数を尋ねた。教員全体では、1年間の出張回数(国内・海外をあわせて)は、「0日」が2.0%（前回5.3%）、「1日以上10日未満」が23.8%（同19.1%）、「10日以上20日未満」が26.7%（同29.8%）、「20日以上」が47.5%（同45.7%）だった。

男女別では、男性のほうが、わずかに出張日数が多い(図4-1-5)。年齢別では、40歳代と50歳代、特に40歳代が最も多い傾向がある。年10日以上という人は、40歳代では9割を超えており、50歳代では70%台である。30代は比較的少ない。所属部局別では、年間10日以上出張している割合が多いのは8割を超えている人間文化学部である。ただし20日以上と答えた割合だけで見ると工学部・環境科学部が多く、5割を超えている。

職位別では、年間10日以上と答えたのは、准教授・講師が8割台半ば、教授が7割弱、助教で6割強であった。助手その他は全員が10日以上である。

#### 4.2 職員の勤務実態

##### 学内の会議・委員会の負担

今度は職員の勤務実態をみていく。まず職員が学内で参加する会議・委員会の負担についてみてみよう。全体では、1か月あたり「1回未満」が41.0%

図4-1-5 常勤教員の出張日数(年あたり)

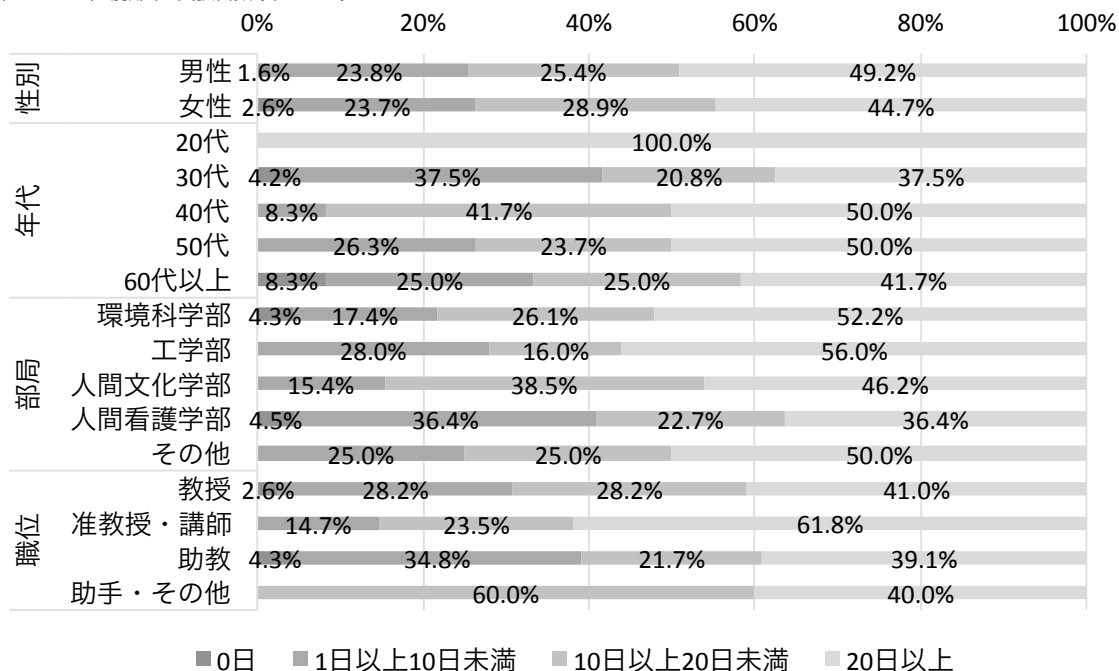
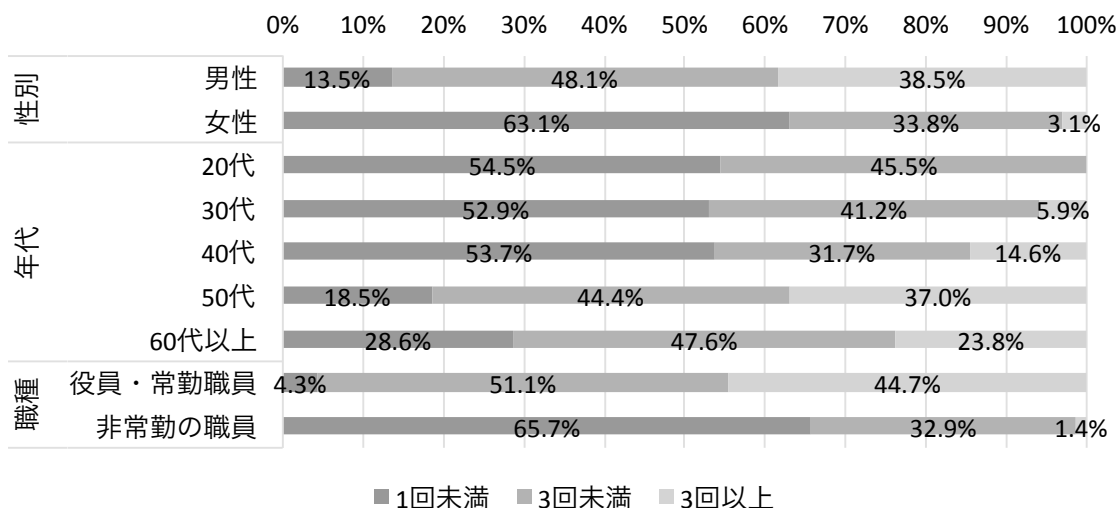


図4-2-1 職員の学内会議・委員会の回数(月あたり)



(前回56.1%)、「1回以上3回未満」が40.2%(同32.9%)、「3回以上」が18.8%(同11.0%)である。前回に比べて職員の会議・委員会の平均回数は増えていることがわかる。

属性別にみると、男女別では、職員の場合、男性のほうが圧倒的に女性よりも多い(図4-2-1)。1か月に1回以上あると答えたのは、男性では86.5%に上るが、女性では4割弱である。同じく1か月に1回以上あると答えた人を年代別でみると、20歳代～40歳代が5割弱であるのに対して、50歳代では

8割以上、60歳代は7割強に上る。教員に比べて職員のほうが、学内の会議・委員会負担の「50歳の壁」は大きいようである。

常勤と非常勤では、1か月に1回以上あると答えた人は、常勤はほぼ全員、非常勤では1/3程度と、大きな開きがある。

#### 出張

職員についても、今年度1年間の出張を尋ねた。職員全体では、1年間に国内・海外あわせて「0



図4-2-2 職員の国内出張日数

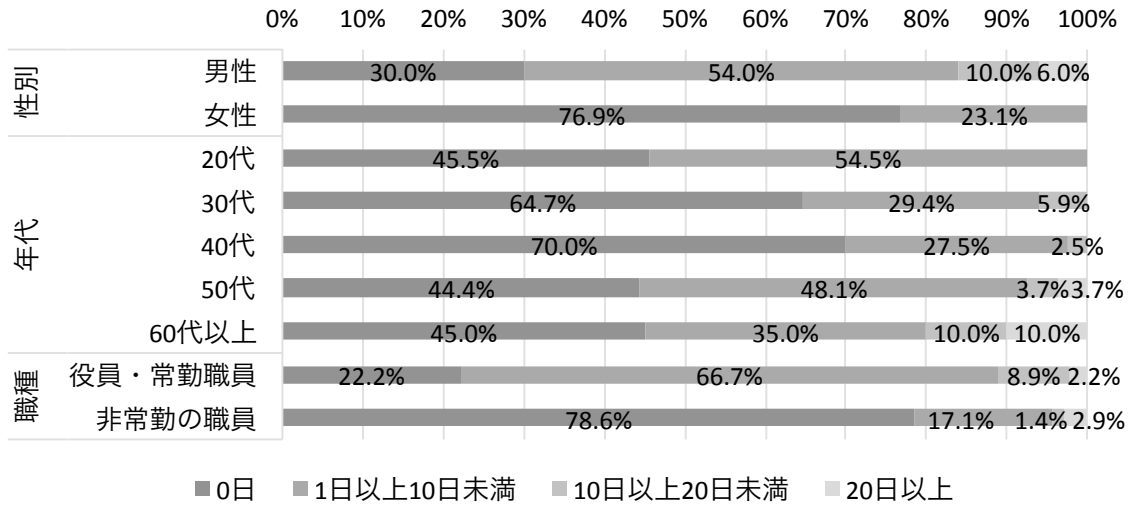
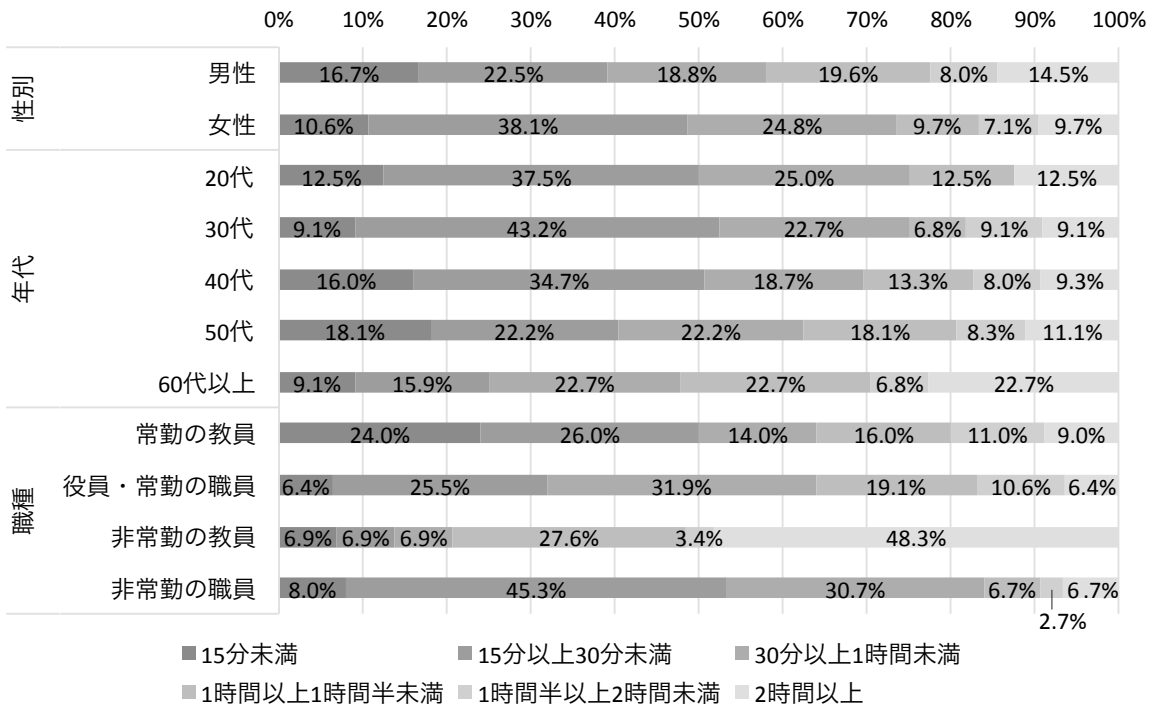


図4-3-1 教職員の通勤時間



回」が56.5%（前回56.1%）、「1日以上10日未満」が36.5%（同40.2%）、「10日以上20日未満」が4.3%（同1.2%）、「20日以上」が2.6%（同2.4%）だった。

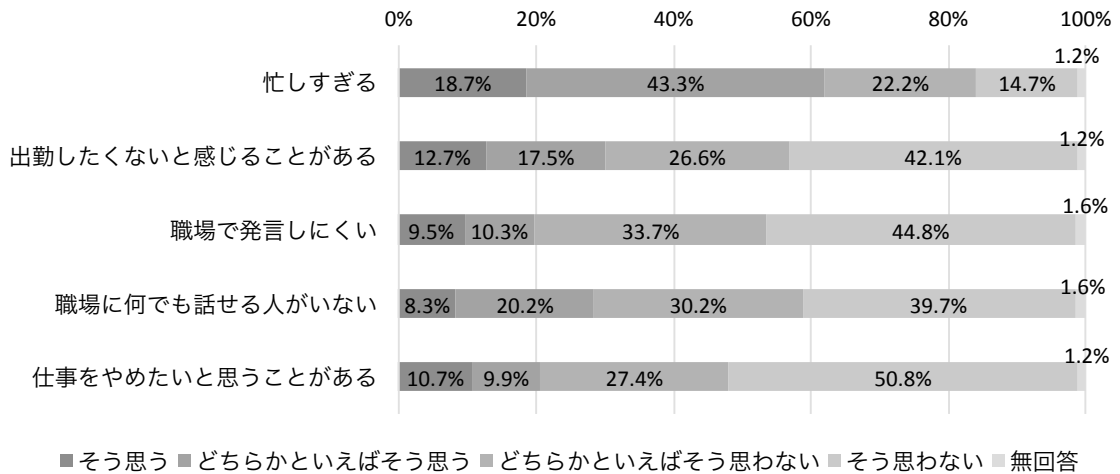
性別で見ると、男性のほうが女性より多く、1か月に1日以上出張すると答えたのは、男性で7割ちょうどなのに対して、女性では1/4に満たない（図4-2-2）。年代別では、50歳代、さらに60歳代が最も多く、1か月に1日以上出張するのは5割を超えている。また20歳代は「10日以上」の回答者はいないが、「1回以上10日未満」が半数以上であ

る。職種別では、1か月に1日以上出張するのが、常勤では8割弱に上るのに対して、非常勤職員では2割強であり、大きな違いがある。

#### 4.3 教職員全体の通勤時間

仕事生活と家庭生活の関係を考えるうえで、通勤のあり方は両者をつなぐものという意味で重要である。この点について知るため、調査では通勤時間を尋ねた。教職員全体では、「15分未満」が13.9%、「15分以上30分以内」が29.5%、「30分以上1時

図5-1 勤務・職場をめぐる不満



間未満」が21.5%、「1時間以上1時間半未満」が15.1%、「1時間半以上2時間未満」が7.6%、「2時間以上」が12.4%となった(図4-3-1)。

通勤時間の男女差を見ると、「15分未満」こそ男性の方が多いものの、全体的には女性の方が短い傾向にある。年代別にみると、年代別にみると、ライフステージ上育児期間といえる30歳代、次いで40歳代、20歳代で30分未満の通勤時間の者が多い。つまりライフステージと通勤時間はある程度関連がありそうであり、育児や家事と仕事のバランスをとるうえで通勤時間を考慮した居住地選択が一定程度考慮されているのではないかと考えられる。

職種別にみると、職種別では、常勤の教員の5割程度は30分未満の通勤時間となっているが、役員・常勤の職員で30分未満に収まるのは1/3以下である。非常勤職員は5割以上が30分未満であり、通勤時間を考慮した職場選択となっていることが予測される。非常勤教員は半分近くが通勤に2時間以上かかっており、遠距離通勤の実態がうかがえる。

### 5. 勤務・職場をめぐる不満

調査では、勤務や職場をめぐるどのような不満や問題があるかを、忙しさやコミュニケーションに関するストレスなど5項目について尋ねた。回答は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4件法で求めた。

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」と答えた人を「不満あり」群としてみると、不満あり群が最も多かったのは「忙しすぎる」で62.0%(前

回64.5%)に及んだ(図5-1)。次いで「出勤したくないと感じることがある」で30.2%(同31.5%)だった。「職場で何でも話せる人がいない」は28.5%(同27.0%)、「仕事を辞めたいと思うことがある」は20.6%(同19.5%)、「職場で発言しにくい」は19.8%(同27.0%)だった。

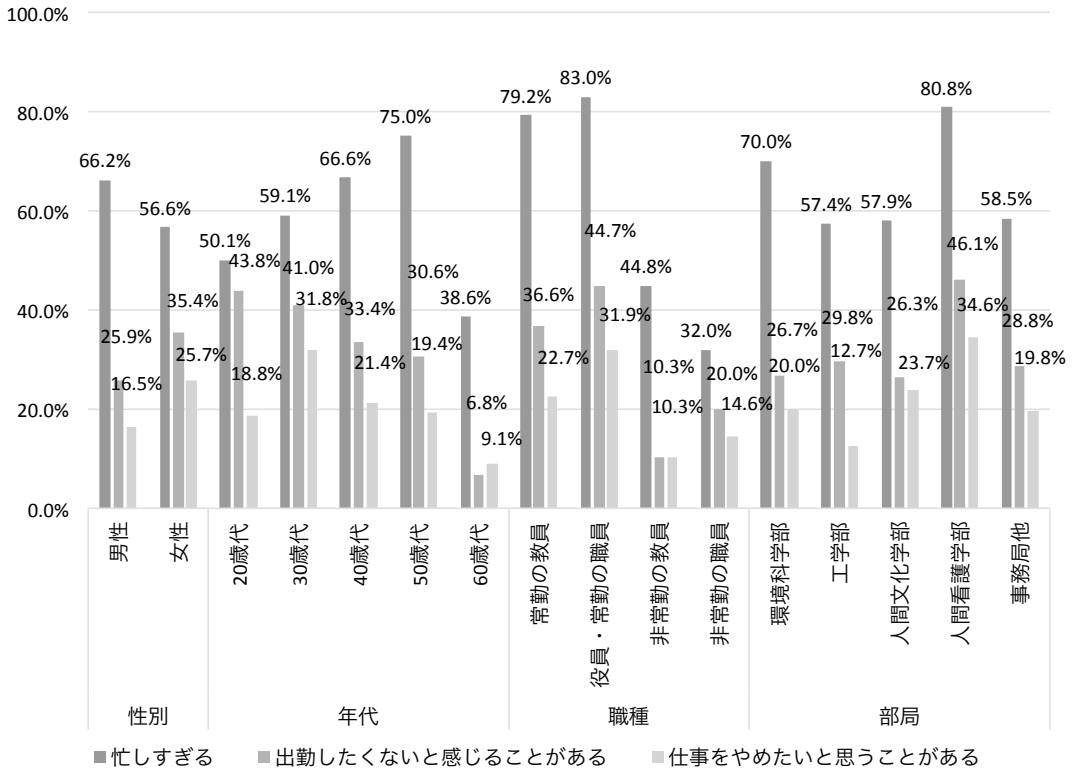
#### 勤務をめぐる不満

まず勤務に関する不満からみていこう。不満あり群を属性別にみたのが図5-2である。

「忙しすぎる」では、性別にみると女性よりも男性のほうが目立って不満が多い。年代別では、50歳代の75%をピークとする。前述のように会議に費やす時間も50歳代をピークとする山をなしており、実際の負担はやはり忙しさとして感じられていることをうかがわせる結果である。職種別では、役員・常勤の職員の8割強が「忙しすぎる」という不満をもっており、これに常勤の教員が8割弱で続いている。非常勤教員では4割台、非常勤職員では3人に1人程度である。また所属部局別にみると、人間看護学部では不満あり群は8割超に及び、次いで環境科学部が7割、工学部、人間文化学部、事務局他は6割弱である。

「出勤したくないと感じることがある」は、女性のほうがそのように感じる割合が多い。年代別では、年代が若いほど不満を感じる傾向にある。職種別にみると常勤の職員は不満あり群がともに4割台半ばで、割合が相対的に高い。それに次ぐのは常勤教員の36.6%となっている。これに対して非常勤の教員と職員はいずれも2割弱で低い。また所属部局

図5-2 勤務をめぐる不満



ごとの差もある程度ははっきりしている。人間看護学部で出勤したくないと感じる割合は4割台半ばに上る。次いで工学部で3割弱、人間文化学部が2割台半ば、環境科学部と事務局等は2割内外である。

「仕事を辞めたいことがある」も、女性のほうが高い傾向がある。年代別の差では30代で3割を超えており、20代、40代、50代では2割前後、60代では目立って低い。職種別の傾向はかなりはっきりみられる。常勤の職員では3割以上が「やめたいと思うことがある」と答えたのに対し、常勤教員は2割強、非常勤の教員と職員は1割台でかなりの差がある。また所属部局別でも大きな違いがある。人間看護学部では「辞めたいと思うこと」があり3割を超えるが、環境科学部、人間文化学部、事務局等では2割程度、工学部では1割台である。

勤務をめぐる不満の傾向としては、全体として顕著なのは職種による差異である。常勤の教職員には全般に不満が強く、非常勤の教職員には不満が強い。また所属部局ごとにみた場合、人間看護学部で不満が強いのが特徴的である。

#### 職場でのコミュニケーションをめぐる不満

次に職場でのコミュニケーションをめぐる問題に

ついて、属性ごとにみていく(図5-3)。

「職場で発言しにくい」については女性のほうで不満が3割弱と大きく上回る。その一方、「職場で何でも話せる人がいない」については男性の方がやや多い。年代別では、「職場で発言しにくい」は30歳代で不満がやや強く4人に1人程度、20代、40代、50代では2割前後なのに対し、60代では1割程度である。これに対して「職場で何でも話せる人がいない」は30代では低く、逆に60代で36.4%と目立って多い。

職種別では、「職場で発言しにくい」は常勤の教職員にやや不満が多いが、大きな差はない。「職場で何でも話せる人がいない」は非常勤の教職員には不満が多く、常勤の教職員でも3割を超える。常勤職員でも2割台半ば、非常勤の職員は2割ちょうどである。

所属部局別にみると、人間看護学部で「職場で発言しにくい」が4割近く、群を抜いて高く際立っている。一方「職場で何でも話せる人がいない」については少なく、むしろ他学部の方が上回っている。事務局等はいずれも2割台である。

図5-3 職場でのコミュニケーションをめぐる不満

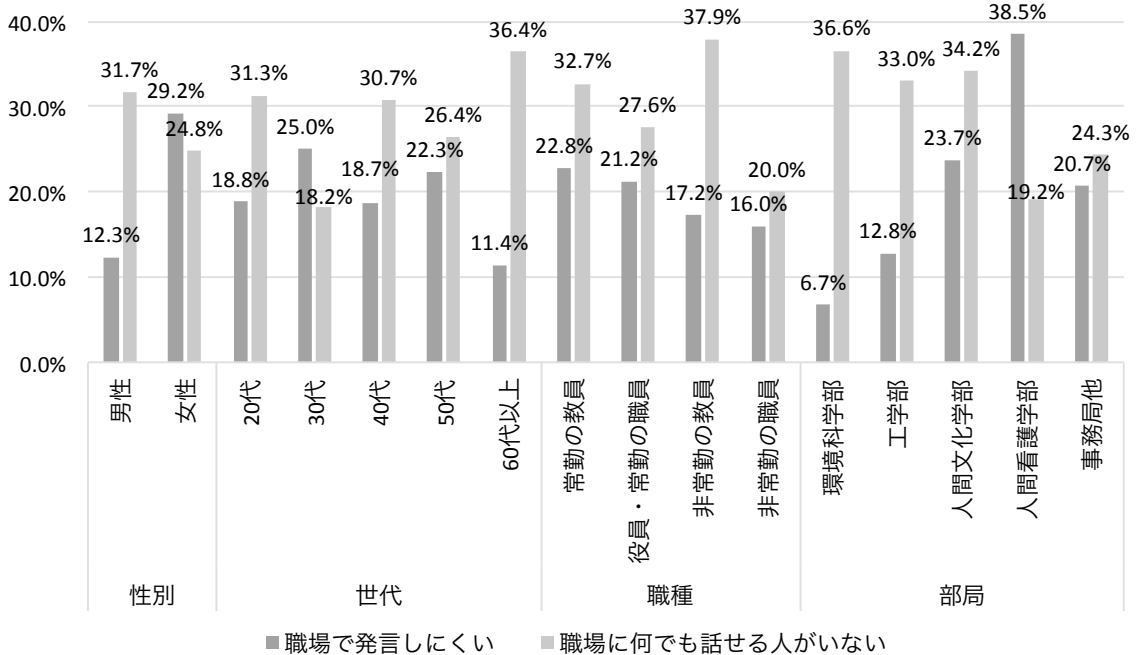


図6-1-1 現在結婚している人の割合(事実婚も含む)

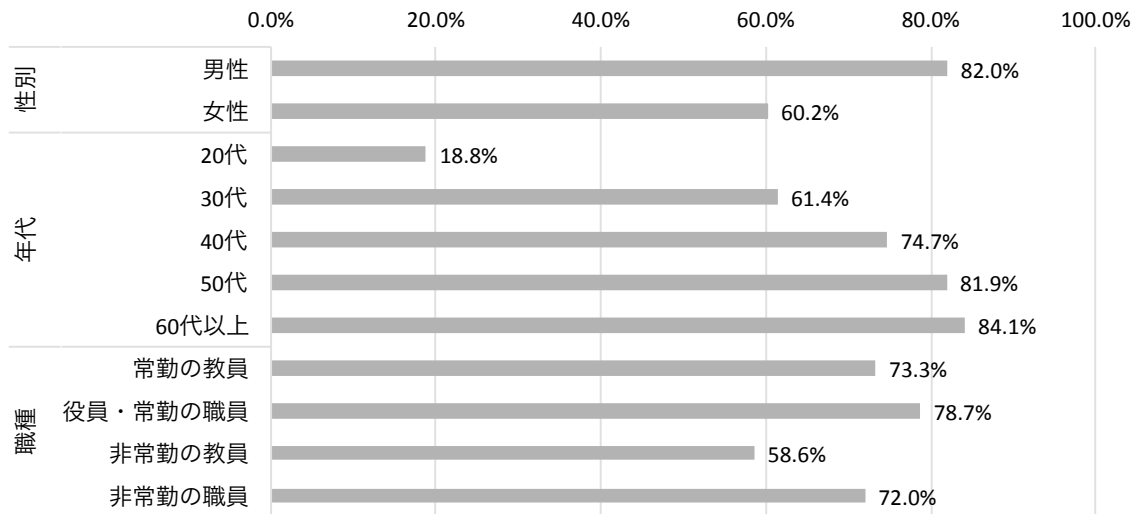


図6-1-2 配偶者・パートナーの就業形態

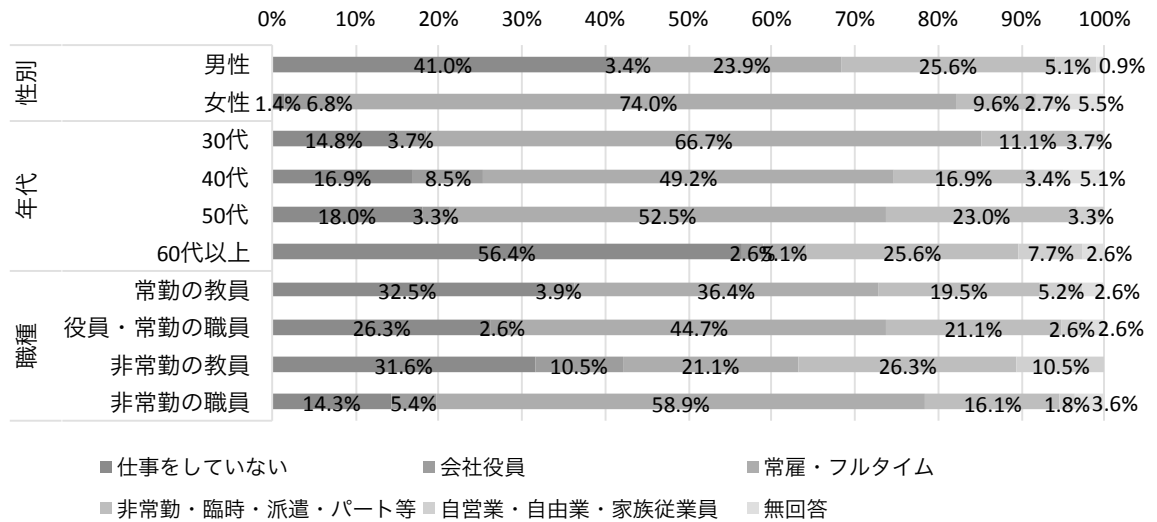
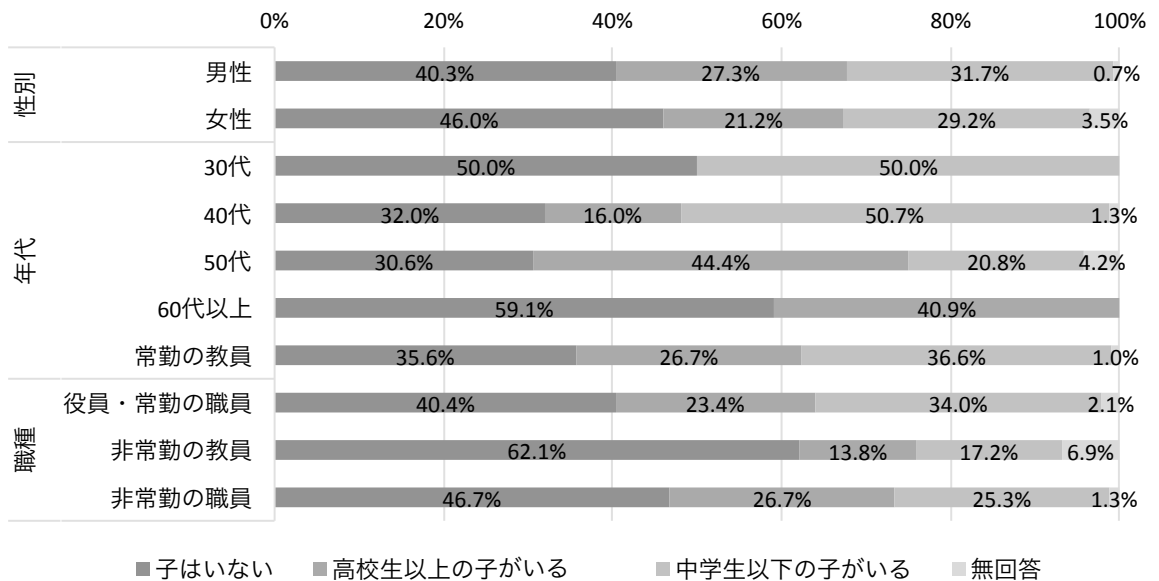


図6-1-3 子の有無



## 6. ワーク・ライフ・バランスの実態

### 6.1 家族生活

#### 婚姻状態

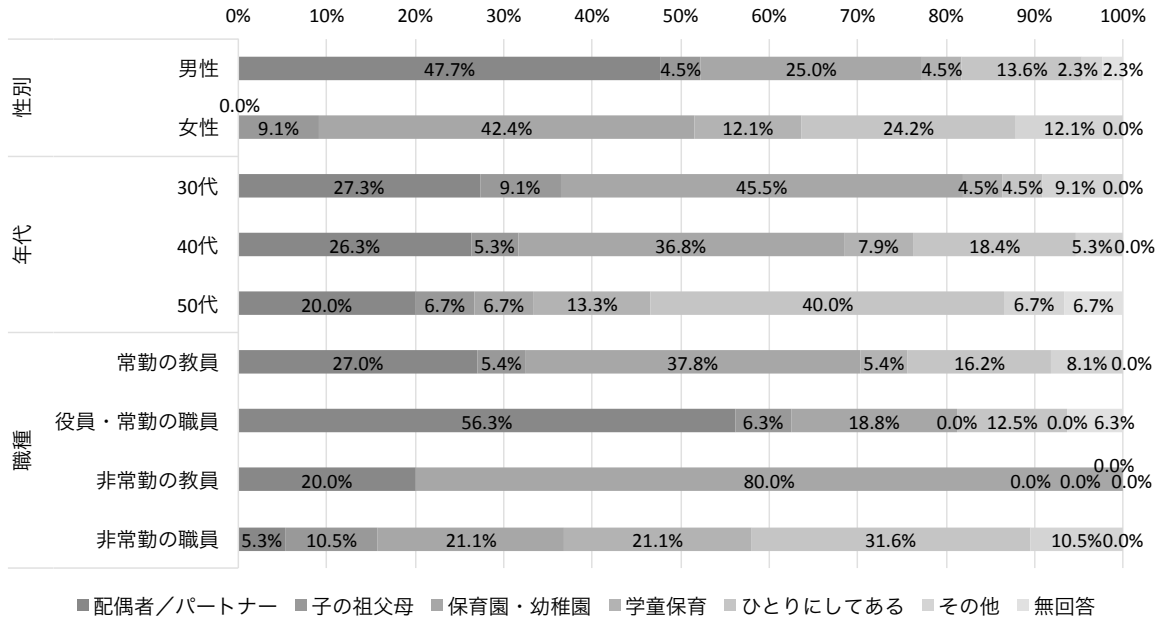
本節では教職員の仕事と家庭生活のバランスについて明らかにしていく。まず基本的な事実からおさえておこう。調査回答者全体のうち、結婚している(事実婚を含む)と答えたのは72.2%、離別・死別は5.2%である。この3つのカテゴリのうち、現在結婚している(事実婚を含む)と答えた者を既婚とみなすこととする(したがって以後でいう「既婚」に離死別は含まれない)。

属性別にみると、女性より男性のほうが既婚率は20ポイントほど高い(図6-1-1)。20歳代の既婚率は2割に満たないが、30歳代になると6割を超え、40歳代では75%近く、50歳代では8割強となっている。職種別の既婚率は、役員・常勤の職員が最も高く8割弱、常勤の教員と非常勤の職員が7割台前半である。非常勤の教員は58.6%で最も低い。

#### 配偶者・パートナーの就業形態

既婚者のうち、配偶者・パートナーの就業状態をみると、無職が25.8%、常雇・フルタイムが

図6-2-1 昼間の育児の担い手



43.2%、非正規雇用(非常勤、臨時、派遣、パート、アルバイト、内職)が19.5%、自営・自由業・家族従業員が4.2%、会社役員が4.7%である。

属性別にみると、男性の配偶者では、4割強が無職で、正規職は3割弱、非正規職は25%強であるのに対し、女性の配偶者の74%はフルタイムの正規職に就いている(図6-1-2)。年代別では、30歳代では配偶者の3分の2が正規職に就いているのに対して、40歳代と50歳代では、正規職に就いている配偶者は5割程度になる(20代については極めて少数のためここでは言及しない)。職種別にみると、常勤の教員・常勤の職員・非常勤の配偶者の7割程度は有職者である。非常勤の職員の場合、有職の配偶者は8割に上がる。

### 子の有無

子の有無をみると、全体では、「子がいない」は42.9%、「中学生以下の子がいる」は30.6%、「高校生以上の子がいる」は24.6%だった。

男女別ではそれほど目立った差はない。年代別では、子がいるのは30歳代で50.0%、40歳代で66.7%、50歳代で65.2%である(図6-1-3)。20代から30代については全て「中学生以下の子がいる」であり、50代になると「高校生以上の子がいる」が44.4%、「中学生以下の子がいる」は20.8%となる。職種別では非常勤の教員が少なく、非常勤職員が4割台、常勤の教職員で6割前後となる。

## 6.2 育児の現状

### 日中の育児の担い手

育児の現状を担い手という側面からみていこう。平日の日中の育児の担い手について、「お子さんの昼間の育児をおもにおこなっているのは、どなたですか」という質問文で尋ね、選択肢から選んでもらった。「中学生以下の子がいる」という人のうち、平日の日中の育児の担い手が「配偶者・パートナー」は27.3%、「子の祖父母」(本人の父母、義父母)は6.5%、「保育園・幼稚園」が32.5%、「学童保育」は7.8%だった。大人が誰も面倒をみておらず子どもだけ「ひとりにしてある」や「子のきょうだい」が面倒をみていると答えたのは18.2%だった。

属性別にみていくと男性の場合、平日日中の育児の担い手が「配偶者・パートナー」という人は約半数に上る(図6-2-1)。これに対して女性の場合、育児の担い手が「配偶者・パートナー」という人はゼロで、「保育園・幼稚園」が最も多く4割以上、さらに学童保育を加えると半数以上を占める。

30歳代～40歳代では「中学生以下の子がいる」のは約5割である。このうち「保育園・幼稚園」「学童保育」と答えたのが合わせて約半数で、「配偶者・パートナー」は3割に満たない。40歳代でも「保育園・幼稚園」と「学童保育」を合わせると4割台半ばに達し、「配偶者・パートナー」は2割台半ばである。50代で「中学生以下の子がいる」はそのうち2割程度であり、その中で「ひとりにしてある」が4割に達する。

図6-2-2 残業や出張中で遅くなったときの育児の担い手

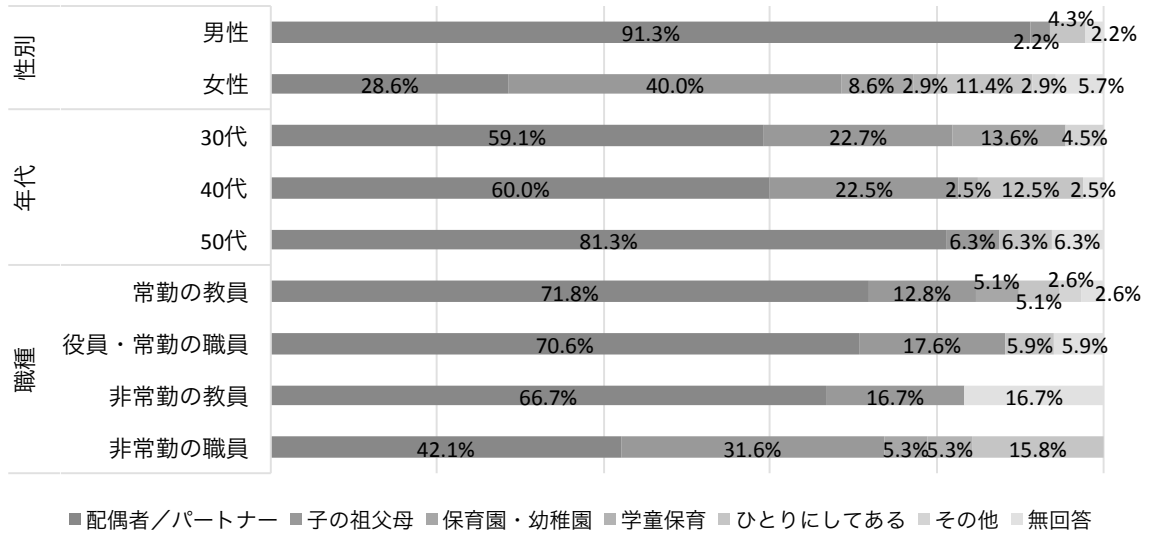
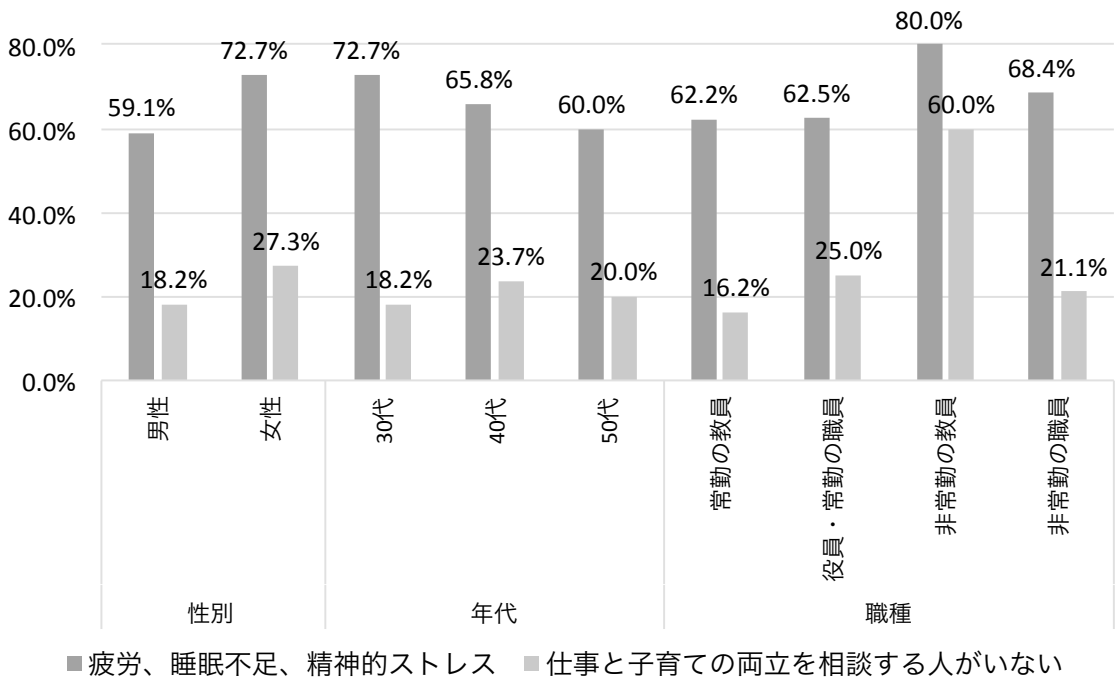


図6-2-3 育児をめぐる悩み



職種ごとにみると、子のいる割合は常勤の教職員で6割前後、非常勤の職員では5割程度である。非常勤教員では少なく3割強にすぎない。育児の担い手には大きな違いがあり、常勤の職員の場合は半数以上が「配偶者・パートナー」なのに対し、常勤の教員では3割以下であり、むしろ「保育園・幼稚園」の方が多い。非常勤の職員では「ひとりにしてある」が3割強、「保育園・幼稚園」「学童保育」が2割ずつであり、一方で非常勤の教員では8割が

「保育園・幼稚園」となっている。

なお「子の祖父母」という回答は全体としていずれのケースでも少数にとどまっている。

残業などで遅くなった夜間の育児の担い手

次に、残業や出張の場合の夜間の育児の担い手についてみてみよう。調査では「あなたが、残業したり出張で遅くなったりする場合、お子さんの夜間の育児をおもにおこなっているのは、どなたですか」

図6-2-4 育児をめぐるワーク・ライフ・バランスの悩み

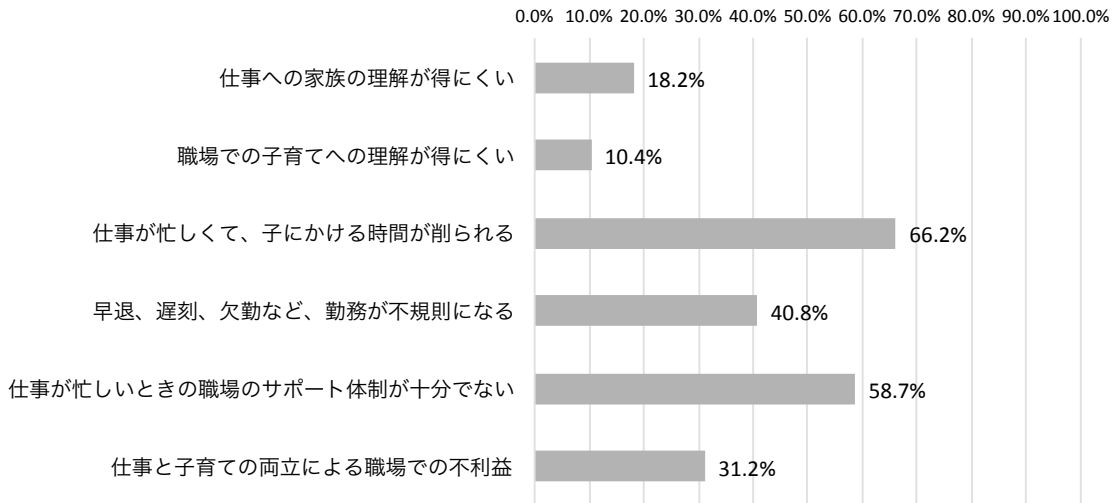
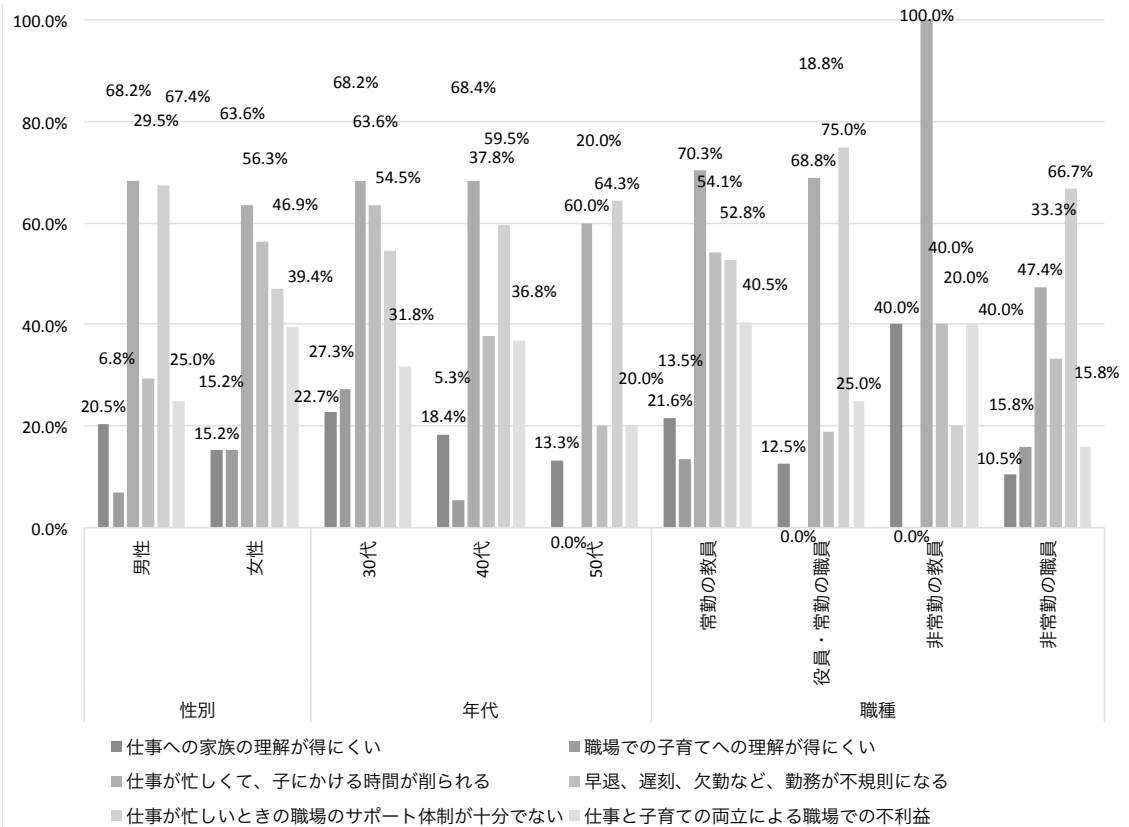


図6-2-5 育児をめぐるワーク・ライフ・バランスの悩み(属性別)





という質問文で、選択肢から回答を選んでもらった。「中学生以下の子がいる」という人のうち、残業などの際の夜間の育児の担い手が「配偶者・パートナー」は66.2%、「子の祖父母」(本人の父母、義父母)は19.5%、「保育園・幼稚園」3.9%、「学童保育」は1.3%だった。大人が誰も面倒をみておらず子どもだけ「ひとりにしてある」や「子のきょうだい」が面倒をみていると答えたのは7.8%だった。

属性ごとにみると、性別では、男性よりも女性のほうが配偶者・パートナーに頼れない割合が大幅に高く、「子の祖父母」に頼んでいる人が4割となっている。「保育園・幼稚園」は8.6%であった。(図6-2-2)。年代別では、30代で「保育園・幼稚園」の割合が高く13.6%、また30代・40代では「子の祖父母」に頼んでいる場合が2割程度みられる。職種別では非常勤の職員では配偶者に頼るケースは4割程度にとどまり、3割は「子の祖父母」に頼んでいる。

#### 育児をめぐる悩み

育児をめぐる悩みはさまざまだが、まずは、しばしば指摘される肉体的・精神的疲労と孤立についてみる。調査では、「疲労、睡眠不足、精神的ストレスがたまる」「相談相手がない」という2つの質問項目について、「感じる」「感じない」の2件法で尋ねた。子のいる人のうち、「疲労、睡眠不足、精神的ストレスがたまる」について「感じる」と応えたのは64.9%、「相談相手がない」を「感じる」とした者が22.1%である。

「疲労、睡眠不足、精神的ストレスがたまる」を属性別にみると、男性は6割弱、女性については7割以上が「感じる」と答えている(図6-2-3)。年代別では、30歳代がピークで7割以上、40代以上も6割以上である。職種別にみると、非常勤の教員で高く、非常勤の職員でも7割弱、常勤の教員と職員で6割強となっている。

また「相談相手がない」の悩みありについて属性別にみると、性別による差や年代による差は比較的少ない。年代別では、30歳代から50歳代が高原状に高い。職種別では、非常勤の教員が目立って高いが、そのほかの職種はそれほど悩みありという回答は多くない。

#### 育児をめぐるワーク・ライフ・バランス

育児をめぐる仕事生活と家庭生活のバランスに関

する悩みとして、時間をめぐる問題、職場のサポート体制の問題、勤務の規則性に起因する問題、職場上での不利益体験の有無、職場と家庭での両立に関する理解状態の5点を尋ねた。以下は中学生以下の子をもつ者に限定しての分析である。

悩みを「感じる」とした者が最も多いのは「仕事が忙しくて、子にかけられる時間が削られる」で、66.2%である(図6-2-4)。次いで「職場のサポート体制が十分でない」が58.7%で、「早退・遅刻・欠勤など、勤務が不規則になる」については40.8%、「仕事と子育て両立で職場での不利益をこうむる」は31.2%である。育児に関する周囲の理解としては、「仕事への家族の理解が得にくい」が18.2%、「職場での子育てへの理解が得にくい」は10.4%であった。

これらの質問について属性別に見ることで、どの層に育児に関するワーク・ライフ・バランスの悩みが集中しているかをみてみよう(図6-2-5)。まず性別に関していえば、「仕事が忙しくて、子にかけられる時間が削られる」は男性・女性ともに顕著だが、違いが大きいのは「早退、欠勤、遅刻など、勤務が不規則になる」であり、女性は46.9%なのに対して、男性は3割弱である。また「仕事と家庭の両立による職場での不利益」についても、女性は4割弱が感じている一方で、男性は25%程度となっている。逆に男性により感じられているのは、「仕事が忙しいときの職場のサポート体制が十分でない」であり、男性の67.4%に対して女性は39.4%となっている。全体としては女性の側により多くの悩みが感じられているということが出来る。年代については30代が目立って「早退、欠勤、遅刻など、勤務が不規則になる」と感じられていることがわかる。30代が54.5%なのに対し、40代で37.8%、50代では20.0%である。また「職場での子育てへの理解が得にくい」も30代が3割弱で、40代以上は極めて少ない。すなわち育児の初期ステージの年齢層に悩みが多いことがわかる。一方、「仕事と子育ての両立による職場での不利益」は40代が最も多く36.8%、次いで30代の31.8%である。逆に「仕事が忙しいときの職場のサポート体制が十分でない」は年代が上がるほど感じられており、50代では6割を超えている。

職種別では非常勤の教員の全員が「仕事が忙しくて、子にかけられる時間が削られる」と回答している。

図6-3-1 介護が必要な家族・親族の有無

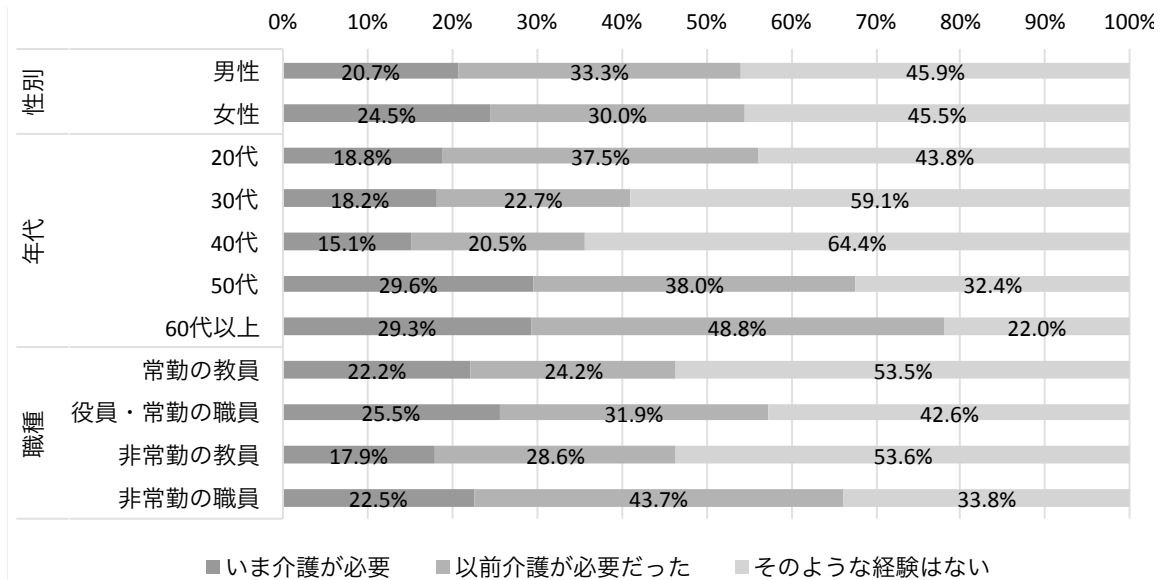
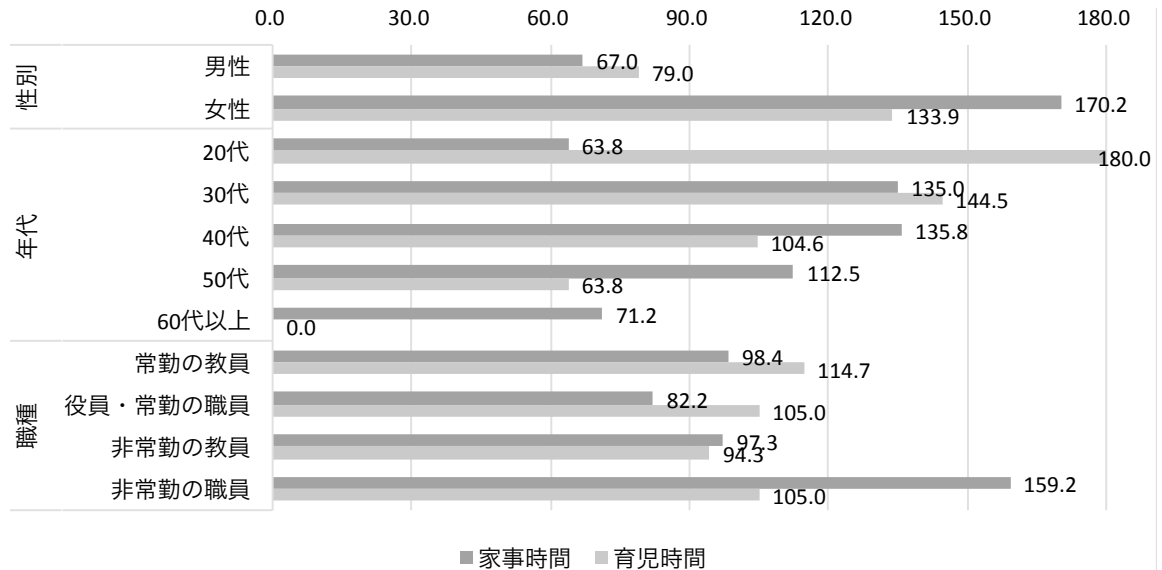


図6-4-1 家事・育児時間(1日あたり、分)



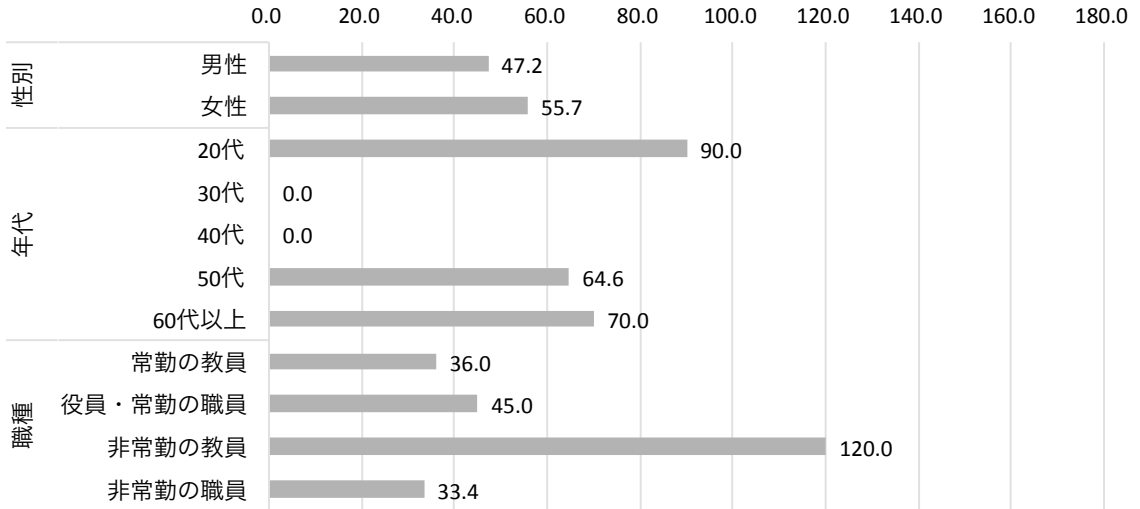
「仕事が忙しいときの職場のサポート体制が十分でない」は常勤の職員に目立って多く75%、また非常勤の職員で66.7%、常勤の教員で52.8%となっている。一方「早退、欠勤、遅刻など、勤務が不規則になる」は常勤の教員に多く54.1%、非常勤の教員で40.0%、非常勤の職員で33.3%なのに対し、常勤の職員では18.8%と少ない。「仕事と子育ての両立による職場での不利益」も常勤・非常勤教員で4割程

度なのに対し、職員の場合は常勤・非常勤とも少なくなっている。

### 6.3 介護経験

調査では「あなたのご家族や親族の方(同居していない方も含みます)が、介護が必要になったことがありますか」という質問文で、選択肢から回答を選んでもらった。全体では、「いま介護が必要」は

図6-4-2 介護時間(1日あたり、分)



22.4%、「以前介護が必要だった」は31.8%、「そのような経験はない」は45.7%だった。

属性別にみると、男女別では、女性のほうが、現在介護が必要な家族・親族をもつ者が多いが、過去に必要な者まで含めると、男女差はそれほど大きくない(図6-3-1)。むしろ差が顕著なのは年代別の違いである。50歳～60歳代が介護のピークとなっており、3割近くが、現在介護が必要と答えている。職種別にみると、常勤の職員、常勤の教員、非常勤の職員のいずれも2割以上が当てはまり、非常勤の教員では2割弱となっている。

## 6.4 ワーク・ライフ・バランスの実態

### 家事・育児に費やす時間

生活時間という点から、仕事生活と家庭生活のバランスの実態をみってみる。全体では、家事に費やす1日あたりの平均時間は113.0分(最大480分、最小0分、標準偏差100.7)、育児に費やす平均時間は106.7分(最大420分、最小0分、標準偏差91.1)である。

まず家事からみてみよう。属性別にみると、男性では平均67.0分、女性では170.2分で、女性は男性の2.5倍以上の時間を、日々家事に費やしている(図6-4-1)。年代別では、50歳代が平均121.2分で最も多く、次いで30歳代の平均109.8分、続いて40歳代の平均95.9分である。職種別では、非常勤の職員は平均150.5分で、次いで非常勤の教員が100.9分、常勤の教員が75.3分、常勤の職員が50.9分であり、お

おむね常勤より非常勤の教職員のほうが家事に長い時間を費やしている。

次に育児だが、これも男性より女性のほうがはるかに長い時間を日々費やしているのが明らかである。年代別では人数的に少数にとどまる20歳代を別にしても、30歳代が最も長く、次いで40歳代となっている。職種別ではこれもやはり、平均時間が長い順にみると常勤の教員、常勤の職員と非常勤の職員、非常勤の教員という順である。

### 介護に費やす時間

今度は介護に費やす時間について、現在介護をする必要がある人がいる状態の人に限定すると、1日あたりの平均時間は51分(最大180分、最小0分、標準偏差55.9)であった。ただし、ゼロ(介護に費やす時間はない)という人が42.9%、1時間と回答した人が35.7%、2時間が14.3%、3時間が7.1%である。

属性別にみると、男女でそれほど顕著な差はない(表6-4-2)。年代別では、30代・40代は介護に費やしている時間はゼロと回答している一方、50歳代・60歳代で介護に日々1時間以上費やしている。また20代で介護をしている人もいる。職種別では非常勤の教員に長時間の介護を行っている人がいるため平均が大きくなっているが、それ以外はそれほど大きな差はない。

(以下次号、謝辞等は次号にまとめて掲載する)