

論文等の内容の修正について

一般社団法人 日本教育工学会

日本教育工学会論文誌に掲載された以下の論文等に誤記があることが、判明しました。

渕上 ゆかり, 杉田 菜穂 (2021) 大学教員のワーク・ライフ・バランス実態と求められる職場環境改善支援. 日本教育工学会論文誌, 44(4) : 409-418

編集委員会では、著者より ITEL の Translation への投稿があり、その査読プロセスで元となる和文誌で誤記があることが判明しました。それを著者に伝えたところ、この論文の著者より和文誌の内容を含めて修正したいと申し出がありました。この申し出について慎重に調査し、審議してきましたが、論文の根幹となる内容を大きく変更する修正ではないことから、著者に厳重注意を行った上で、以下のように論文の表現を修正することを認めることにしました。

修正

誤	正
著者情報欄： 大阪大学工学研究科 ^{*1} ・大阪市立大学経済学研究科 ^{*2} ^{*1} Faculty of Engineering, Osaka University 2-1 Yamadaoka, Suita-shi, Osaka, 565-0871 Japan ^{*2} Faculty of Economics, Osaka City University 3-3-138 Sugimoto Sumiyoshi-ku, Osaka-shi, 558-8585 Japan	著者情報欄： 大阪大学大学院工学研究科 ^{*1} ・大阪市立大学大学院経済学研究科 ^{*2} ^{*1} Graduate School of Engineering, Osaka University 2-1 Yamadaoka, Suita-shi, Osaka, 565-0871 Japan ^{*2} Graduate School of Economics, Osaka City University 3-3-138 Sugimoto Sumiyoshi-ku, Osaka-shi, 558-8585 Japan
p. 412 左段 6 行目： 杉田・渕上 2019a, b	杉田・渕上 2020a, b
p. 417 左段 15 行目： 藤本哲史, 新城優子 (2007) 企業のファミリー・フレンドリー制度に対する従業員の不公平感. 組織化学, 41(2) : 19-28	削除
p. 417 左段 24 行目： 樋口耕一 (2020) 社会調査のための計量テキスト分析【第二版】内容分析の継承と発展を目指して. ナカニシヤ出版, 京都	削除
p. 417 左段 27 行目： 広田幸子, 神前裕子, 浜野ゆうり, 片桐由起子, 中野弘一 (2009) 東邦大学に所属する教員の育児支援とワークライフバランスに関する意識. 東邦医学会雑誌, 66(4) : 198-206	広田幸子, 神前裕子, 浜野ゆうり, 片桐由起子, 中野弘一 (2019) 東邦大学に所属する教員の育児支援とワークライフバランスに関する意識. 東邦医学会雑誌, 66(4) : 198-206

誤	正
<p>p. 417 左段 41 行目： 厚生労働省（2019）平成 30 年 労働安全衛生調査（実態調査）結果の概況」 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50b.html（参照日 2020.07.14）</p>	<p>厚生労働省（2019）平成 30 年 労働安全衛生調査（実態調査）結果の概況」 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50b.html（参照日 2020.07.14）</p>
<p>p. 417 右段 12 行目： 野村浩子，川崎昌（2019）組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係―男女別，階層別のジェンダー・バイアスを探る．研究論集，4：13-24</p>	<p>野村浩子，川崎昌（2019）組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係―男女別，階層別のジェンダー・バイアスを探る．<u>淑徳大学人文学部研究論集</u>，4：13-24</p>
<p>p. 417 右段 15 行目： 大阪市立大学女性研究者支援室（2018）平成 29 年度大阪市立大学「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書</p>	<p>大阪市立大学女性研究者支援室（2018）平成 29 年度大阪市立大学「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書 https://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/wp-content/uploads/2016/03/h29_survey_report.pdf （参照日 2020.07.14）</p>

以 上

大学教員のワーク・ライフ・バランス実態と求められる職場環境改善支援[†]

淵上ゆかり^{*1}・杉田菜穂^{*2}

大阪大学大学院工学研究科^{*1}・大阪市立大学大学院経済学研究科^{*2}

本研究は、裁量労働制のもとで教育、研究、大学運営など多岐にわたる業務に従事している大学教員のワーク・ライフ・バランス実態と求められる職場環境改善支援を明らかにする。規模と形態の異なる3大学に所属する大学教員を対象に行われた調査結果の中から、ワーク・ライフ・バランスと職場環境に関する選択式設問結果の解析と、求める研究支援に関する自由回答のテキストマイニングを行った。大学教員のワーク・ライフ・バランス満足度は一般業種よりも高い傾向があり、「研究活動の阻害」という研究者特有の要因を職業性ストレスとして感じている。具体的には、ライフイベントに関わる個人の研究中断や研究時間の不足、研究以外の業務負担、そして支援対象周辺への支援不足による弊害がある。また、業務量に対する不安が、上位職登用への否定的な意識に繋がっており、特に女性は、ジェンダー・バイアスによって自身の上位職への登用に消極的である。

キーワード：ワーク・ライフ・バランス、大学教員、職業性ストレス、性差、テキストマイニング

1. はじめに

ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）とは文字通り「仕事と生活の調和」を表す言葉であり、ある個人がWLBを実現するにあたり、職場の支援施策の量質的充実が決定的に重要である。近年、仕事および職業生活に基づいて発生する職業性ストレスがWLBに与える影響の分析といった踏み込んだ調査研究が進められており、仕事の要求度（仕事量、時間、仕事に要求される緊張度等）や職務遂行上認められている自己裁量権の有無などが、その影響の度合いを決める要因であると指摘されている（藤本 2009, 石橋 2011）。WLB支援をめぐる研究の充実により、WLB支援施策の理想は個人の置かれた状況に応じて仕事と生活のバランスを取れるようにすることにあり、それぞれの職

務形態に合った支援体制の構築が必要であることも十分認識されるようになった。

こうした状況を踏まえて、本稿では大学所属研究者のWLB実態と求められる職場環境改善支援について検討する。大学所属研究者（以下、大学教員）の多くは裁量労働制のもとで働いており、教育、研究、大学運営に関わる業務など、その責務は多岐にわたる。裁量労働制特有の課題に注目した調査研究として、電機連合加盟組合における調査をもとに、裁量労働勤務従事者は通常勤務および時短勤務従事者に比べて「WLB満足度」、「勤務先のWLB配慮」の点で満足度が低くなることを指摘した藤本・脇坂（2008）がある。同様に大学教員でも研究指導や実験といった業務に象徴される時間換算やワークとライフの切り離しが困難な業務が多いという業務の特異性が、WLBに結びつかない要因となっている可能性が高い¹⁾。

本稿は、大学教員のWLB実態と求められる職場環境改善支援について性差に基づく分析を行なう。性差に着目する理由として、筆者らが関わった大阪市立大学女性研究者支援室が取り組むWLB支援推進業務での課題が挙げられる。大阪市立大学のWLB施策は文部科学省の科学技術人材育成費補助事業²⁾に採択されたことで大きく前進したのだが、「補助事業として実施

2020年7月16日受理

[†] Yukari FUCHIGAMI^{*1} and Naho SUGITA^{*2} : Actual Conditions of Work-life Balance and Required Supports of Improvement of Work Environment on Faculty Members

^{*1} Graduate School of Engineering, Osaka University 2-1 Yamadaoka, Suita-shi, Osaka, 565-0871 Japan

^{*2} Graduate School of Economics, Osaka City University 3-3-138 Sugimoto Sumiyoshi-ku, Osaka-shi, 558-8585 Japan

する施策は、支援の対象を女性研究者、または女性研究者を配偶者にもつ男性研究者に限定する」といった要件があったことで、この条件に該当しない男性研究者を対象とする支援が限られてしまうという問題に直面した。女性研究者の活躍（採用・上位職登用の増加）を目的とする事業の趣旨からしてやむを得ないのだが、家事、育児、介護などに積極的に参画する男性研究者が近年増えており、ライフイベントに伴う研究中断や時短勤務などは女性だけの問題ではなくなってきた（武石 2004, 内閣府 2019）。家族的責任を負う男性への支援が少ないことが WLB 支援の新たな課題として浮上しているなかで、いくつかの WLB 支援施策において利用資格が限定されている点については男女共同参画の観点からも再考が必要だろう。そのことを視野に入れた上で、求められる支援に性差はあるのか。性別を問わず、すべての研究者を対象とした WLB 実態の把握と職場環境改善支援は、優れた教育・研究成果の創出につながる研究環境創成のための一助になるのではないかと。筆者らは、こうした問題意識に立っている。

2. 調査対象および研究方法

2.1. 調査対象および使用データ

本稿の分析で用いるのは、筆者らが関わった2018年に大阪市立大学、大阪教育大学、和歌山大学を対象に実施した「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」の結果である（大阪市立大学女性研究者支援室2018, 杉田・淵上 2019, 2020a, b）。大阪市立大学では2017年12月1日時点の所属教員（特任教員・病院講師含む）、大阪教育大学と和歌山大学では2018年5月1日時点で所属する教員（特任教員含む）に対し、学内便による質問紙調査と学内メールを用いた WEB 調査の併用で行われた。3大学での合計回答者数は646人（女性166人、男性474人）であり、性別について回答のなかった6名は全体数には含めるが男女合計には含めていない。調査項目の中で WLB に関連する選択式設問結果、および求める支援に関する自由回答を2次利用した。

調査の対象とした3大学は、平成29年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」の共同実施機関（代表機関：大阪市立大学）である。文部科学省の学術情報基盤実態調査は大学がA（8学部以上）、B（5～7学部）、C（2～4学部）、D（単科大学）の4つに分類されており、平成30年5月1日現在、それぞれに該当

する大学の数はAが66校、Bが106校、Cが326校、Dが288校となっている（文部科学省 2019）。この分類に従うと、8学部を有する大阪市立大学はA、4学部を有する和歌山大学はCであり、大阪教育大学はDの単科大学にあたる。3大学は規模や大学形態などが異なっており、すべて関西圏の国公立大学といった偏りはあるが、3大学の平均を行うことで一般的な大学教員の実態を表すこととする。

2.2. 選択式設問の統計解析

「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」の選択式設問の中から、WLBの認識に関する1問、職場環境に関する4問、上位職登用に関する2問を分析対象として抽出した。これらのデータに対し、男女の回答結果の差異に関して独立性の検定を行い、 p 値 <0.05 を有意差ありと定義した。

2.3. 自由記述回答のテキストマイニング

自由記述「あればよいと思う研究支援」において得られた89名の回答について、計量テキスト分析またはテキストマイニングのためのフリーソフトウェアである KH Coder を用いて以下の内容分析を行った。

KH Coder における複合語の抽出は形態素解析ツールである「茶筌」を利用した。抽出された268語の中から記号や固有名詞、未知語等を目視で省いた上で文中での使われ方を確認し、複合語の強制抽出を指定した。語の数え方は延べ語数とした。回答者の記述から抽出したキーワードの意味と相違性に着目し、仮のコーディングルールを作成しながら、キーワード群を見てコーディング名（支援課題）を付けた。キーワードが元のテキストデータの中でいかに用いられているのかを確認するデータ検索機能である KWIC コンコーダンスを用い、コーディングの妥当性を確認した。分析結果を参考に、回答者の記述内で述べられている希望支援が全て分類されるようにキーワードの厳選・追加を行い、全ての解答が分類されるまで繰り返した。分類結果に対し、共起ネットワーク分析により出現パターンの似通った支援課題を線で結ぶことで、支援課題間の関係性を可視化するとともに、対応分析によって支援課題の性別による出現特性を二次元の散布図で示した。

3. 結 果

3.1. WLB 認識と職場環境の実態

WLB および職場環境に関する5問の回答結果を表1に示し、「思う」、「どちらかというと思う」をプラス回答、「どちらかというと思わない」、「思わない」をマ

イナス回答,「わからない」を中立回答と表現する。職場環境に関する4問のうち,「研究に対して所属機関からの十分なサポートがあると思うか(以下,研究サポート)」、「研究以外の業務分担は,自分の職種・職位から考えて妥当な分量であるか(以下,業務量)」の2問を「研究環境」,「所属機関に溶け込んでいると思うか(以下,居心地)」、「同僚・上司との関係に満足しているか(以下,同僚・上司との関係)」の2問を「人間関係」としてまとめる。

それぞれのプラス回答とマイナス回答の割合を比較すると,「研究サポート」のみプラス回答とマイナス回答の割合が同程度であった。その他の4問では,プラス回答の割合が明確に大きかった。次に「研究環境」2問と「人間関係」2問の回答を比較してみると,「研究環境」ではマイナス回答が46.9%と39.5%であるのに対し,「人間関係」ではマイナス回答が14.1%と18.3%であった。「研究環境」に関する不満は「人間関係」に関する不満の2倍以上存在している。また,性差に関して独立性の検定を行ったが,5問共に p 値 >0.05 となり性別による結果に有意差は見られなかった。

3.2. 上位職登用に対する認識

上位職登用に関する2問の回答結果を表2に示し,「すでにしている」、「していないが今後したい」をプラス回答,「したいと思わない」をマイナス回答,「どちらともいえない」、「わからない」を中立回答と表現する。問いは「自身で研究室やプロジェクトの主宰をしたいと思うか(以下,研究室・プロジェクト主宰)」、「管理職として組織に従事したいと思うか(以下,管理職登用)」の2問である。

それぞれのプラス回答とマイナス回答の割合を比較すると,その結果は大きく異なった。「研究室・プロジェクト主宰」ではプラス回答,「管理職登用」ではマイナス回答が過半数を超えた。また,性差に関して独立性の検定を行うと,前者は p 値 >0.05 で性別による有意差はなく,後者は p 値 <0.05 で有意差があるといえる。上記2問について,マイナス回答および中立回答者の回答理由(複数回答可)と,性差の p 値を図1・2に示した。2問とも,男女ともに「やるべき仕事が増える」、「自身の適性」、「自身の能力」が理由として大きかった。「研究室・プロジェクト主宰」で性別によ

表1 ワーク・ライフ・バランス, 研究環境, 人間関係に関する認識 (%)

設問		解答		女性 (n=166)		男性 (n=474)		全体 (n=646)		P 値
WLB	現在の生活において、 WLB が取れていると思うか	思う		15.7	56.0	20.0	60.5	18.7	58.8	0.13
		どちらかというと思う		40.4		40.5		40.1		
		どちらかというと思わない		27.7	42.2	20.3	34.6	22.6	36.8	
		思わない		14.5		14.3		14.2		
		わからない		1.8	1.8	4.9	4.9	4.3	4.3	
		無回答		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
研究環境	研究に関して所属機関からの 十分な理解・サポートが あると思うか	思う		14.4	52.4	11.8	46.4	12.4	47.8	0.53
		どちらかというと思う		37.9		34.6		35.4		
		どちらかというと思わない		26.5	43.4	28.5	47.9	28.0	46.9	
		思わない		16.9		19.4		18.9		
		わからない		3.0	3.0	5.3	5.3	4.6	4.6	
		無回答		1.2	1.2	0.4	0.4	0.6	0.6	
	研究以外の業務分担は、 自分の職種・職位から考えて 妥当な分量であると思うか	思う		17.5	57.3	14.2	55.1	14.9	55.5	0.85
		どちらかというと思う		39.8		40.9		40.6		
		どちらかというと思わない		19.3	37.4	22.2	40.1	21.4	39.5	
		思わない		18.1		17.9		18.1		
		わからない		5.4	5.4	4.6	4.6	4.9	4.9	
		無回答		0.0	0.0	0.2	0.2	0.2	0.2	
人間関係	所属機関に 溶け込んでいると思うか	思う		30.1	81.4	25.8	82.1	26.6	81.6	0.73
		どちらかというと思う		51.2		56.3		54.9		
		どちらかというと思わない		10.2	14.4	10.8	13.7	10.7	14.1	
		思わない		4.2		3.0		3.4		
		わからない		4.2	4.2	4.2	4.2	4.3	4.3	
		無回答		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	同僚・上司との関係に 満足しているか	思う		26.5	72.9	24.9	79.1	25.1	77.3	0.33
		どちらかというと思う		46.4		54.2		52.2		
		どちらかというと思わない		14.4	22.9	10.1	16.2	11.3	18.3	
		思わない		8.4		6.1		7.0		
		わからない		4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	4.0	
		無回答		0.0	0.0	0.7	0.7	0.5	0.5	

る有意差があったのは「主宰実績が処遇に反映されない」である。「その他」の回答として、「自身の研究を進める上で必要性をあまり感じない」などの共同研究を不必要とする回答と、「任期が決まっている」という雇用条件に関わる回答などが見られた(大阪市立大学女性研究者支援室 2018, 杉田・渕上2020a, b)。「管理職登用」で性別による有意差があったのは、「自身の適性」、「管理職に昇進する可能性がない」、「周囲に同性の管理職がいらない」である。「その他」の回答としては「研究時間が無くなる」などの研究を阻害する要因として認識している回答が大半であり、それ以外には「管理職業務に魅力を感じない」という回答が見られた(大阪市立大学女性研究者支援室 2018, 杉田・渕上2020a, b)。

3.3. ワーク・ライフ・バランスと職場環境、上位職登用認識の関係

「職場環境と WLB」、「上位職登用認識と WLB」の関係性を表3に示した。中立回答と無回答を省き、プラス回答とマイナス回答の組み合わせについて独立性の検定を行った。その結果、職場環境に関しては p 値 < 0.05 で有意差が見られ、上位職登用認識に関しては p 値 > 0.05 で有意差は見られなかった。

WLB 認識の間に関係が認められた職場環境に関する4問において回答傾向を具体的にみていくと、双方でプラス回答、双方でマイナス回答をした人数が期待値(確率変数を取る値を確率によって重み付けした平均値)よりも多い。つまり WLB 認識と職場環境の関係は、プラス回答同士、マイナス回答同士で関係し合っている。

3.4. 必要とされている職場環境改善支援

KH Coder によって抽出された17の支援課題を、共起ネットワーク分析によって課題間の関係性(出現パターンの似通った課題)を線で結んだネットワーク図にした(図3)。各支援課題を形成するキーワードとその文中での記述例は表4にまとめた。描画する共起関係の絞り込みは上位40に設定し、強い共起関係ほど濃い線になる。課題設定間の関係性の強さが自動的にカラーで描写され、他課題との関係性が強い課題は黒、関係性が低い課題は白までのグラデーションで示される。回答数は「産休・育休・育児」が最も多く、「事務作業」、「教育・授業」が続く。他課題との関係性は「産休・育休・育児」、「研究時間」の2課題が最も強く、続いて「事務作業」、「研究費」、「運営改革」である。強い共起関係が見える箇所は二カ所あり、一つは「研究時

表2 上位職登用に関する認識 (%)

設問		女性 (n=166)		男性 (n=474)		全体 (n=646)		P 値
研究室やプロジェクトの 主宰をしたいと思うか	すでにしている	41.6	70.5	47.9	76.6	46.1	75.1	0.13
	していないが今後したい	28.9		28.7		28.9		
	したいと思わない	12.1	12.1	12.2	12.2	12.1	12.1	
	どちらともいえない／わからない	16.9	16.9	11.2	11.2	12.7	12.7	
	無回答	0.6	0.6	0.0	0.0	0.2	0.2	
管理職として組織に 従事したいと思うか	すでにしている	8.4		14.3		12.7		0.09×10^{-2}
	していないが今後したい	7.2	15.6	13.9	28.2	12.2	24.9	
	したいと思わない	55.4	55.4	54.0	54.0	54.3	54.3	
	どちらともいえない／わからない	27.1	27.1	17.5	17.5	20.1	20.1	
	無回答	1.8	1.8	0.2	0.2	0.6	0.6	

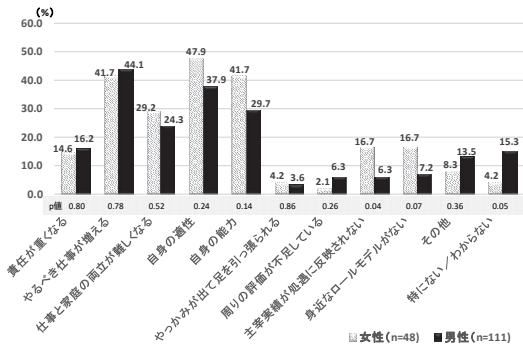


図1 研究室・プロジェクト主宰に対するマイナス要因

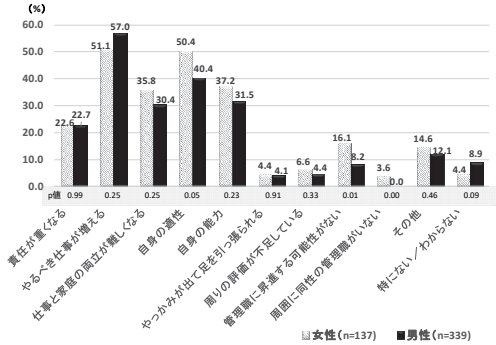


図2 上位職登用認識に対するマイナス要因

間、「教育・授業」、「事務作業」の相互関係、もう一つは「産休・育休・育児」、「支援の公平さ」、「支援による弊害・逆差別」、「人員不足」の間の繋がりである。特に「産休・育休・育児」と「支援の公平さ」、「研究時間」と「教育・授業」、「教育・授業」と「事務作業」の間の共起関係が強い。

次に、対応分析によって回答の男女差を図4に示し

た。KH Coder の対応分析では、出現パターンに特徴のない抽出語は原点 (0, 0) 付近にプロットされ、原点から離れている語ほど特徴的に出現した語となる。女性に特徴的に出現した支援課題は (-2, -2) 方向、男性に特徴的に出現した支援課題は (2, 2) 方向にプロットされる。女性では「研究支援員」、「女性登用機会」、「研究時間」、「キャリア・業績」などの比較的個人が

表3 ワーク・ライフ・バランスと職場環境、上位職登用認識の関係 (人)

設問	解答	現在の生活において、 WLBが取れていると思うか						P 値*
		プラス回答		マイナス回答		中立回答		
		実測値	期待値	実測値	期待値	実測値	期待値	
研究環境	研究に関して所属機関からの十分な理解・サポートがあると思うか	プラス回答	213	182.6	84	114.4	12	0.03×10 ⁻⁵
		マイナス回答	151	181.4	144	113.6	8	
		中立回答	15	-	8	-	7	
		無回答	1	-	2	-	1	
	研究以外の業務分担は、自分の職種・職位から考えて妥当な分量であると思うか	プラス回答	297	266.1	133	163.9	15	0.07×10 ⁻⁷
		マイナス回答	73	103.9	95	64.1	4	
		中立回答	10	-	10	-	9	
		無回答	0	-	0	-	0	
人間関係	所属機関に溶け込んでいると思うか	プラス回答	308	266.6	120	161.4	12	0.06×10 ⁻¹³
		マイナス回答	62	103.4	104	62.6	8	
		中立回答	10	-	13	-	8	
		無回答	0	-	1	-	0	
	同僚・上司との関係に満足しているか	プラス回答	329	299.2	155	184.8	15	0.01×10 ⁻⁸
		マイナス回答	40	69.8	73	43.2	5	
		中立回答	10	-	9	-	7	
		無回答	1	-	1	-	1	
上位職登用	研究室やプロジェクトの主宰をしたいと思うか	プラス回答	293	294.4	174	172.6	18	0.73
		マイナス回答	48	46.6	26	27.4	4	
		中立回答	38	-	38	-	6	
		無回答	1	-	0	-	0	
	管理職として組織に従事したいと思うか	プラス回答	96	97.0	63	58.8	2	0.57
		マイナス回答	206	205.0	130	131.0	15	
		中立回答	75	-	44	-	11	
		無回答	3	-	1	-	0	

表4 支援課題を構成するキーワード例と文中使用例

支援課題	キーワード例	文中使用例
産休・育休・育児	産休／育休／子供／保育園	緊急時の保育園・幼稚園のお迎え代行など／産休・育休中の非常勤措置を制度化してほしい
事務作業	雑務／事務／書類	雑用を減らして欲しい／各種書類のオンライン化、委員会・会議の削減など教員の業務効率化を推進
教育・授業	教育／授業／留学生	教育負担を軽減／授業の数を軽減／留学生対応、障がい者対応など
研究時間	時間／サバディカル	研究時間の確保／サバディカル制度の柔軟な運用
支援の公平さ	公平／限定／男性	性別、年齢、ポジションを問わない、真に公平な研究支援／自然科学系に偏らない、真に公正な研究支援／男性教員の育児支援について
研究費	研究費／予算	研究費獲得のための支援／研究費の増額／予算の確保／出版の支援
運営改革	部局／評価／残業	残業、深夜労働を軽減するシステムづくり／根幹には長時間労働の問題がある／部局への基礎的計費を増やす
人員不足	欠員／採用／人員	欠員の補充がなく残っている人に負担がかかる／研究支援よりも何よりも人員を増やしてほしい
支援による弊害・逆差別	逆差別／妨げ／周辺	周辺で働いている男女にも支援をするシステム／逆差別になるような過度な待遇は避けるべき
キャリア・業績	キャリア相談／研修	上位職研修／キャリア相談にのってもらえる
交流・マッチングシステム	交流／マッチング／情報提供	雇用や外部資金獲得に関する情報提供、研究者同士の交流・人的交流／研究課題と支援協力者とのマッチング支援サービス／
研究関係施設整備	施設／機器／設備	大型実験施設の整備／基本的な施設の整備／予算を獲得したときの臨時研究スペースの提供
介護	介護	介護の問題
雇用形態の改善	任期付き／転職	任期付き教員の任期なし教員への異動
女性登用機会	女性用／参画率	女性用デニュアトラック数／女性の参画率
研究支援員	支援員／研究補助員	産休や育休にかかわらず、RA など研究補助員導入の支援

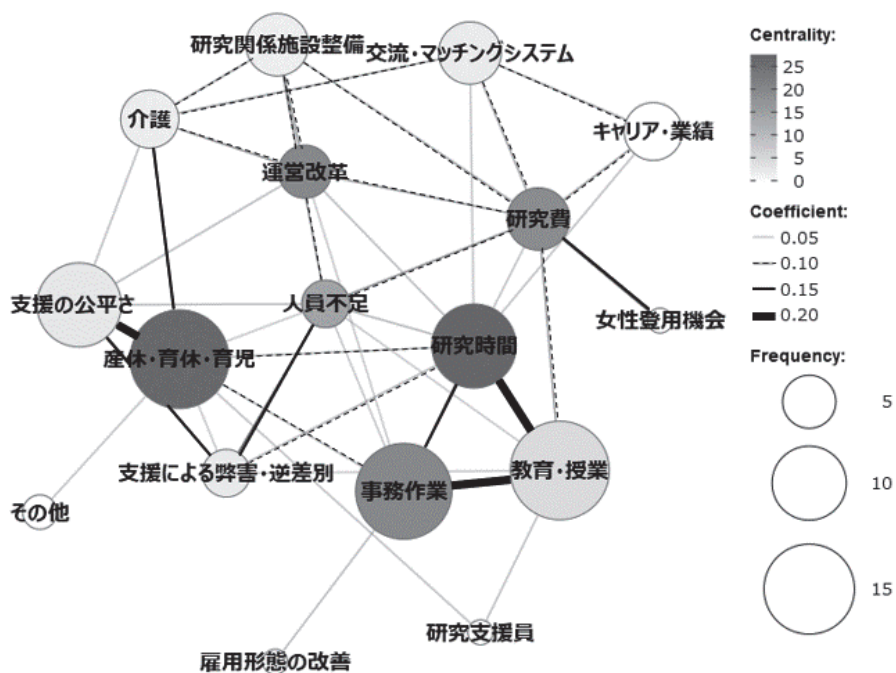


図3 共起ネットワーク分析による支援課題間の関係性

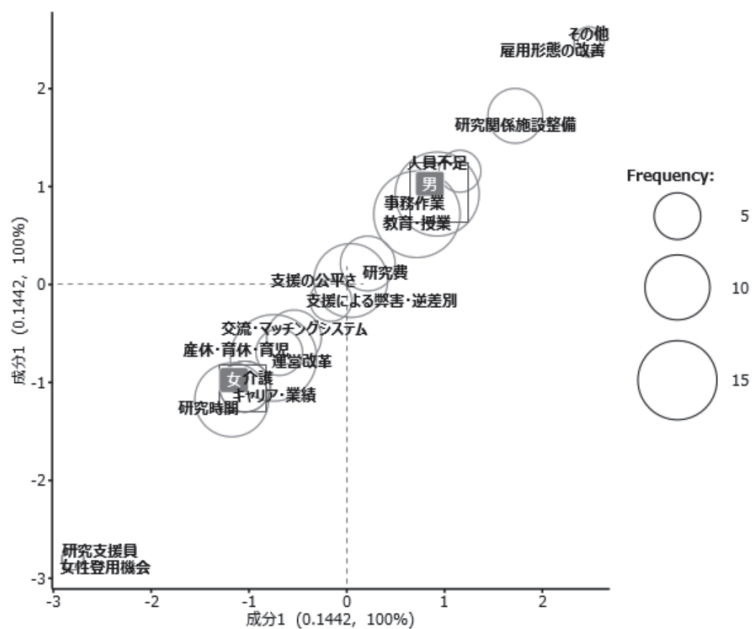


図4 自由回答における抽出語の対応分析による性別特性

想定される支援、男性では「雇用形態の改善」、「研究関係施設整備」、「人員不足」などの包括的または組織レベルでの対応が想定される支援が特徴的に出現した。また、原点付近には「支援の公平さ」、「支援による弊害・逆差別」といった既存の支援が持つ問題点や、「研究費」という研究者全般が必要とする支援が現れている。

4. 考 察

4.1. ワーク・ライフ・バランス認識と研究環境・人間関係の実態

本稿の冒頭で言及した電機連合加盟組合における調査研究（藤本・脇坂 2008）では、WLB 認識は全雇用形態・男女合わせての平均値がプラス回答41.6%、マイナス回答が49.7%であり、さらに裁量労働勤務従事者は通常勤務および時短勤務に対して「WLB 満足度」が低いという結果が出ている。それに対し、大半が裁量労働制である大学教員の WLB 認識は女性で56.0%、男性で60.5%とプラス回答の割合が高い。一般的な業種に対して、大学教員という職は WLB 満足度が高いといえる。

次に、大学教員の WLB 認識に影響する職場環境（研究環境、人間関係）の状況を見ていく。研究環境のうち「研究サポート」はプラス回答47.8%、マイナス回答46.7%とほぼ半数に分かれるが、「業務量」に関してはプラス回答55.5%、マイナス回答39.5%である。大学教員の業務エフォートは所属部署によって基本的に異なり、研究が重視される部署（研究科・学部、研究所）と、事務系・実務系業務に特化した部署（各種支援関係センター、病院講師等）などの差異が「研究サポート」の回答が二極化した要因の一つと思われる。人間関係に関しては、プラス回答が「居心地」81.6%、「同僚・上司との関係」77.3%と共に満足度が高い。大学教員の特性として、研究活動および授業に関しては個人の裁量で独立して行う場合が大半であり、所属部署によっては同僚・上司と協働する機会が非常に限られる。そのため、一般的な業種に比べて人間関係への不満が発生しにくいと思われる。

労働安全衛生調査（平成30年）によると、日本の労働者の約58.0%が感じている職業性ストレスの要因として最も大きいのは「仕事の量・質」であり、次に「仕事の失敗、責任の発生等」、「対人関係」と続く（厚生労働省 2019）。大学教員においても、「研究環境（仕事の量・質）」、「人間関係（対人関係）」が WLB 認識と

関係しており、双方プラス回答同士、マイナス回答同士に相関が見られる。しかしながら前述のとおり「人間関係」は満足度が高いことから、「研究環境」が大学教員の職業性ストレスの主な要因であると考えられる。

4.2. 上位職登用に対する認識

「研究室・プロジェクト主宰」では男女ともに7割以上がプラス回答であるが、「管理職登用」についてはプラス回答が女性で15.6%、男性で28.2%と消極的である。この結果の差異は、前者が研究業務、後者が運営業務に当たること、そして希望しない理由の自由記述回答で前者は研究上の都合や雇用条件、後者が研究阻害要因になる可能性が挙げられている点から、研究に対するプライオリティの高さが影響していると考えられる。また、「管理職登用」では男女で回答に有意な差があり、女性はプラス回答が男性より少なく、また中立回答がプラス回答よりも多いことから、男性以上に消極的であるといえる。

上位職登用に対するマイナス要因の回答結果は「研究室・プロジェクト主宰」「管理職登用」で同じ傾向を示しており、最も回答数の多い「やるべき仕事が増える」からは4.1.の「業務量」と同じく研究環境阻害要因になる不安が、「自己評価（適性がない・能力の不足）」からは研究力と管理職能力が別のファクターとして認識されている事が推測できる。WLB 支援制度の定着、利用促進には、所属部局の上司および管理職が WLB 支援制度をどのように認識しているかによって大きく左右されることが明らかになっている（坂爪 2009、藤本 2009、細見・関口 2013）。しかしながら上位職登用に対するマイナス要因の一つが WLB 満足度に関わる「業務量」であることから、支援側である管理職に対する WLB 支援もまた必要である。

男女で回答に有意差が見られたマイナス要因には、管理職業務をイメージする際のジェンダー・バイアスに起因すると思われる。日本の一般業種において女性の管理職比率は低く、そこにはジェンダー・バイアスが存在する（駒川 2017、馬ほか 2017）。また、野村・川崎（2019）の調査では、組織リーダーに必要な能力・適性が男性的であるというジェンダー・バイアスが存在し、このジェンダー・バイアスは女性回答者により強い傾向がみられた。本研究の結果で見られたマイナス要因の「自身の適性」、「管理職に昇進する可能性がない」は女性自身のジェンダー・バイアスによる自己評価、「周囲に同性の管理職がいない」、「主宰実績が処遇に反映されない」はそれを裏付ける現状として認識

している可能性がある。

4.3. 必要とされている支援

「産休・育休・育児」は需要の高い支援課題であるが、必ずしも女性特有の需要ではないことが図4から分かる。その上で「支援の公平さ」と強い共起関係がある点は、男性教員の育休の取りづらさや育児負担への否定的な環境の存在が見て取れる。「支援の公平さ」と「支援による弊害・逆差別」の共起関係からは、性別間や研究分野間での支援条件が異なる状況が、逆に弊害を引き起こしている状況が分かる。また、「支援による弊害・逆差別」と「人員不足」の共起関係からは、既存の支援体制が支援対象およびその周辺に対してマイナスの影響となる側面もあることが推測される。各種支援制度利用者の周辺で発生する業務代替による業務過多は支援の利用を躊躇させる要因であり（佐藤・武石 2010）、個人だけでなくその所属部署も念頭に置いた支援施策が必要である。

「研究時間」、「事務作業」、「教育・授業」の相互関係からは、研究時間確保を阻害する要因である「事務作業」、「教育・授業」の負担を減らすための支援が望まれていることが分かる。特に、この3課題すべてに「人員不足」との関係性が見られることから、業務内容よりも業務量が負担となっている可能性が高い。図4からは「研究時間」は女性寄り、「人員不足」、「事務作業」、「教育・授業」は男性寄りの特徴があることがわかる。女性は「産休・育休・育児」を始めとした支援の利用者になる場合が多いため個人への支援課題を、男性は支援制度利用者の周辺になることが多いため組織としての支援課題を回答する傾向があるといえる。

支援課題の中で「産休・育休・育児」と「研究時間」に他課題への影響が強い理由として、前者はライフイベントとして発生した場合の負担の大きさ、後者は研究者としてのプライオリティの高さが現れていると考えられる。また、「支援の公平さ」、「支援による弊害・逆差別」の出現に男女差が見られないことから、既存の支援体制の不公平さの改善需要に大きな男女差はないようにみえる。しかしその内実は、個々の置かれた立場によって支援を受ける側の葛藤、支援対象者周辺への負荷、支援対象外者の不平等感など様々である。

5. 結論および今後の課題

大学教員の職場環境改善のために求められる支援について、3大学を対象とする調査結果から言えることは以下の通りである。大学教員の WLB 認識に影響を

与える要因として「研究環境（仕事の量・質）」、「人間関係（対人関係）」が挙げられるが、後者は大学教員の勤務形態の特徴として裁量性が高いため満足度が高くなっている。したがって大学教員の職業性ストレスは、男女共に前者に相当する「研究活動の阻害」という研究者特有の要因が最も大きいと考えられる。現状においては、研究以外の業務（教育、大学運営に関わる業務など）における人員不足、ライフイベントに関する特別休暇による個人の研究中断や研究時間の不足、そして支援対象周辺への支援不足による弊害が具体的な要因として挙げられる。また、このような研究と業務の両立や業務量に対する不安が、上位職登用への消極的な意識に繋がっていた。女性では特にジェンダー・バイアスが作用することで、自身の上位職登用に関する適性に否定的である。大学所属研究者である大学教員の本分が教育と研究の双方であることはもちろんであるが、研究以外の業務過多やライフイベントにより研究活動・研究意欲を妨げられている状況を改善し、集中して研究に取り組めるような環境整備を進めることが求められている。また支援対象者を性差等で限定しすぎることなく、全構成員の実情を把握した上で、基本的な支援の重要性を再確認することが必要である。大学教員の WLB の状況改善のためには、これらの意識を共有した上で支援施策を検討しなくてはならない。

支援が必要な課題が生まれる背景には、その組織の雇用形態、職務内容、理念などの特色が色濃く反映される。職場環境改善のための支援においては個人への支援だけでなく、対象者が所属する組織および周辺人員への支援も念頭に置いた上で、組織全体で支援体制を構築することが重要である。そのためには今後の課題として、職階や所属部署の形態に基づく回答の差異についても分析を行い、より細やかな支援体制を検討していかななくてはならない。

謝 辞

本研究は、平成29年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の連携型共同研究助成（大阪市立大学：2018・2019年度）を受けて実施された。

註

1) 大学教員を対象に子育て支援の課題を調査した研究成果に、庄司ほか（2016）、広田ほか（2019）がある。

2) 文部科学省の科学技術人材育成費補助事業は①「女性研究者支援モデル育成」(2006年度～2012年度, 2010年度で新規採択終了), ②「女性研究者研究活動支援事業」(2011年度～2016年度, 2014年度で新規採択終了), ③「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」(2017年度～)と展開し, 大阪市立大学は②, ③に採択された。

付 記

本論文は, 杉田・渕上 (2019) (2020a, b) で報告した調査研究を発展させて, その成果をまとめたものである。

参 考 文 献

- 藤本哲史, 脇坂明 (2008) 従業者のワーク・ライフ・バランス意識—仕事要求度コントロールモデルに基づく検討—. 学習院大学経済論集, **45**(3): 223-267
- 藤本哲史 (2009) 従業者の仕事特性とワーク・ライフ・バランス. 日本労働研究雑誌, **583**: 14-29
- 広田幸子, 神前裕子, 浜野ゆうり, 片桐由起子, 中野弘一 (2019) 東邦大学に所属する教員の育児支援とワークライフバランスに関する意識. 東邦医学会雑誌, **66**(4): 198-206
- 細見正樹, 関口倫紀 (2013) 職場の同僚に着目したワーク・ライフ・バランス支援制度の利用促進に関連する要因の検討—地方自治体における実証分析—. 日本労働研究雑誌, **635**: 92-105
- 石橋貞任 (2011) 職業性ストレスがワーク・ライフ・バランス認識に及ぼす影響. 日本経営工学会論文誌, **62**(2): 59-65
- 駒川智子 (2017) 女性管理職の数値目標の達成に向けた取り組みと組織変化. 大原社会問題研究所雑誌, **703**: 17-31
- 厚生労働省 (2019) 平成30年 労働安全衛生調査 (実態調査) 結果の概況
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50b.html> (参照日 2020.07.14)
- 馬欣欣, 乾友彦, 児玉直美 (2017) 管理職における男女間格差: 日本の従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析. 経済研究, **68**(2): 114-131
- 文部科学省 (2019) 学術情報基盤実態調査《付録》規模別大学一覧表
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/jo
- uhoukiban/1266792.htm (参照日 2020.07.14)
- 内閣府男女共同参画局 (2019) 男女共同参画白書 令和元年版
<http://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/> (参照日 2020.07.14)
- 野村浩子, 川崎昌 (2019) 組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係—男女別, 階層別のジェンダー・バイアスを探る. 研究論集, **4**: 13-24
- 大阪市立大学女性研究者支援室 (2018) 平成29年度大阪市立大学「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書
- 坂爪洋美 (2009) ワーク・ライフ・バランス施策に対する管理職の認識がリーダーシップ行動に与える影響. 経営行動科学, **22**(3): 205-221
- 佐藤博樹, 武石恵美子 (2010) 職場のワーク・ライフ・バランス. 日本経済新聞出版社, 東京
- 杉田菜穂, 渕上ゆかり (2019) 研究者の職場環境整備に向けた実態調査: 大阪市立大学と大阪教育大学の結果について. 経済学雑誌, **119**(2): 41-86
- 杉田菜穂, 渕上ゆかり (2020a) 平成30年度大阪教育大学「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書. 大阪教育大学
- 杉田菜穂, 渕上ゆかり (2020b) 平成30年度和歌山大学「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書. 和歌山大学
- 庄司知恵子, 佐々木千晶, 伊藤彩, 下平なをみ, 菅野道生ほか (2016) 公立大学における子育て支援の現状と課題—岩手県立大学における子育て支援体制の充実に向けた調査・視察・実践をもとに—. 岩手県立大学社会福祉学部紀要, **18**: 23-33
- 武石恵美子 (2004) 男性はなぜ育児休業を取得しないのか. 日本労働研究雑誌, **525**: 54-57

Summary

The purpose of this study is to clarify the Work-life balance and required support for university faculty members who engaged in a wide range of tasks such as education, research, and university management under the discretionary labor system. We conducted statistical analysis and text mining of free answers from the results of the surveys in three universities. As a result, it shows that the satisfaction in work-life balance of faculty members is higher than the general industry. As a factor peculiar to researchers, one of the occupational stresses

is restriction of research activities. Both men and women are seriously affected by interruptions in research due to life events, lack of research time, work burdens other than research, and lack of support around the support target. Such anxiety about workload balance and volume led to a negative awareness of promotion. Women in

particular, tended to underestimate their suitability for managers because of gender bias.

KEYWORDS: Work-life balance, Faculty members, Occupational stress, Gender difference, Text mining

(Received July 16, 2020)