

東邦大学学術リポジトリ

Toho University Academic Repository

タイトル	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
別タイトル	The Attitude Survey regarding Child rearing Assistance and Work life Balance among Faculty Members of Toho University
作成者（著者）	広田, 幸子 / 神前, 裕子 / 浜野, ゆうり / 片桐, 由起子 / 中野, 弘一
公開者	東邦大学医学会
発行日	2019.12.01
ISSN	00408670
掲載情報	東邦医学会雑誌. 66(4). p.198 206.
資料種別	学術雑誌論文
内容記述	原著
著者版フラグ	publisher
JaLCDOI	info:doi/10.14994/tohoigaku.2019 023
メタデータのURL	https://mylibrary.toho u.ac.jp/webopac/TD33139937

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

広田 幸子^{1)*} 神前 裕子¹⁾ 浜野ゆうり²⁾
片桐由起子^{2,3)} 中野 弘一¹⁾

¹⁾東邦大学教育・研究支援センター

²⁾東邦大学ダイバーシティ推進センター

³⁾東邦大学医学部産科婦人科学講座

要約

目的：東邦大学に所属する教員の、子育てと仕事の両立支援、ワークライフバランス（以下 WLB）、職場・研究環境に対する意識を明らかにする。

対象・方法：教員 834 名に Web 調査を実施した。SPSS を用い記述統計で全体を分析し、属性別（性別、年齢、職位、子どもの有無）で分析した。

結果：子育てと仕事の両立支援は、1. 子どもに対する直接支援（保育園等）のニーズが高い、2. 男性より女性の方が子育て支援のニーズが高い、3. 子育て世代の子育て支援ニーズが高いことがわかった。WLB と職場・研究環境に対する意識に男女差はなく、仕事も生活も時間が足りないと感じているが、能力を認められ男女に関わりなく働きやすい環境にあると認識していた。

結論：教員の支援を考える上で、仕事や生活で時間が足りないと感じても、男女共に能力が認められ女性が結婚出産後も働きやすい職場環境であることは、重要であることが示唆された。

東邦医学会誌 66(4)：198-206, 2019

索引用語：男女共同参画、育児支援、ワークライフバランス、大学教員

緒 言

本学は、帝国女子医学専門学校に始まり日本の自然科学系女子教育の草分け的存在であり、女性の就労支援でも先駆的な取組に着手してきた。大森地区には 1970 年に女性医師、看護師、事務職員が働きやすい環境づくりとして東邦大学保育園が創立された。これは、働く女性のための法律である勤労婦人福祉法（1972 年）の制定よりも早く、働く女性の理解と子育てへの支援を独自に推進してきた基盤となり現在まで続いている¹⁾。

国が女性研究者支援について取上げ始めたのは、2001 年の第 2 期科学技術基本計画に科学技術分野の女性研究者

に焦点をあてた研究環境改善の提言からである。これは自然科学系の女性研究者割合が米国 34.3%、フランス 27.7% であるのに比べ、日本の女性研究者割合は 13.0% と低い水準に留まり²⁾韓国にも順位を抜かれたことに危機感を感じ、国を挙げての支援が必要であると認識されたからである。そのため、2006 年からより実効性のある支援を目指し文部科学省予算に女性研究者支援モデル事業計画が計上された³⁾。

本学でも同じ時期から女性支援に再度着目し、2008 年に私立大学等経常費補助金特別補助事業を活用し、仕事と子育ての両立を目指す女性医師を支援するために女性医師支援室を開設した。女性医師支援室では、准修練医制度を創設することにより従前大学が正式に認めていなかった勤

1, 2, 3) 〒143-8540 東京都大田区大森西 5-21-16

*Corresponding Author: tel: 03-3762-4151

e-mail: sachiko.hirota@med.toho-u.ac.jp

DOI: 10.14994/tohoigaku.2019-023

受付：2019 年 2 月 28 日、受理：2019 年 4 月 28 日

東邦医学会雑誌 第 66 巻第 4 号、2019 年 12 月 1 日

ISSN 0040-8670, CODEN: TOIZAG

務歴や研究歴を、通常勤務の1/2として認めることを可能にした。この制度により子育て期にキャリア継続を断念していた医師が、正式な職位である准修練医として経験を積み重ね学び続けることが可能となった。現在では毎年30名以上の医師が利用している。

2009年には、全学的な女性研究者支援に挑戦し文部科学省科学技術振興費「女性研究者支援モデル事業」に採択された。この事業では、出産・子育て期の女性研究者の研究を支援する研究支援要員派遣制度、全国でも先駆的な大学病院に隣接する病児保育室の開設など女性研究者が子育てと仕事の両立が可能となる支援の基盤構築が進んだ。その後も、2010年に採択された文部科学省周産期人材育成推進事業で周産期領域に特化した女性支援を実施し、2015年に採択されたダイバーシティ研究環境イニシアティブ事業では、さらに千葉大学や放射線医学総合研究所と連携し女性研究者の上位職を増やすための新たな支援に着手した。このように、本学の男女共同参画支援活動は外部の公的資金を活用しながら、学内のニーズ調査で教員の現状と課題を把握し先駆的な活動に着手してきた。その結果、支援の対象者を当初は女性研究者に限っていたものを本学に勤務する教職員へと広げ、さらに子育て支援から介護支援にまで拡大してきた。しかしながら、様々な支援策を導入した後に全学部教員を対象にした意識調査は行われてこなかった。

そこで今回は、男女共同参画支援でも早い段階から着手してきた子育てと仕事の両立支援に着目し意識調査を実施することにした。現在所属する教員の子育て支援、ワークライフバランス、職場・研究環境に対する意識について調査し、性別や年齢、職位などの属性により意識に差があるかについて検討する。これにより、本学の教員が長く安心して働き続けるために必要なことについて、さらに発展的に考える材料とすることが本研究の目的である。

対象・方法

2016年7月時点で東邦大学に勤務している教員834名を対象とし、2016年8月1日～31日に学内メールで周知をしたWeb調査で自己記入式無記名アンケートを実施した。

調査内容は、1) 属性、2) 仕事と子育ての両立支援に関する項目、3) ワークライフバランスに関する項目、4) 職場・研究環境に関する項目、に分けて質問した。仕事と子育ての両立支援に関する項目については、国内で行われたに武石¹⁾(2006年)、阿部²⁾(2007年)、新井³⁾(2012年)の先行研究を参考に調査項目を決定した。また、ワークライフバランスに関する項目、職場・研究環境に関する項目については2012年に千葉大学が実施した「千葉大学における仕事と家庭の両立に関する調査」⁷⁾から項目を抽出した。

1) 属性：性別、職位、年齢、婚姻状態、子どもの有無

など5項目。

2) 仕事と子育ての両立支援に関する項目：「働きながら、子どもを育てる場合に以下の項目はどの程度必要だと思いますか？」の質問に、保育園・保育施設、病児保育、ベビーシッターなど14項目について、“必要ではない”“あまり必要ではない”“必要である”“ぜひ必要である”の4段階評定で尋ねた。

3) ワークライフバランスに関する項目：「研究のための時間が足りないと感じることがある」「仕事のために、家庭や私生活が犠牲になることがある」などの10項目である。この項目について、“よくある”“ある”“ない”の3段階評定で尋ねた。

4) 職場・研究環境に関する項目：「年次休暇を取得しやすい」「育児のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある」などの8項目である。この項目について、“そう思う”“ややそう思う”“わからない”“あまりそう思わない”“そう思わない”の5段階評定で尋ねた。

統計学的手法

分析は、SPSSを用いて記述統計および属性別に χ^2 検定、 t 検定、分散分析、比率の検定などの統計的検定を用いて分析した。まず記述統計で全体を分析し、その後属性別(性別、年齢、職位、子どもの有無)で分析を行った。

倫理的配慮

本調査は自己記入式無記名アンケートとし個人の特定ができない配慮をした。また、研究計画は東邦大学医学部倫理委員会に申請し2016年3月18日に承認された(課題番号27111)。

結 果

1 分析対象の内訳

調査を実施した2016年7月の時点で4学部に在籍する教員数は834名で、内訳は女性185名(22.2%)男性649名(77.8%)であった。男女別職位比率を算出すると、女性では教授18名(9.7%)准教授28名(15.1%)講師36名(19.5%)助教103名(55.7%)。男性では、教授181名(27.9%)准教授100名(15.4%)講師104名(16.0%)助教264名(40.7%)であった。准教授と講師は男女で比率の差はなく、教授は男性が、助教は女性が比率の検定で有意に多かった。

次に、本調査に回答した教員224名(有効回答率26.9%)の属性は、性別では女性が84名で女性在籍教員の45.4%、男性は140名で男性在籍教員の21.6%が回答していた。職位については、女性教員の職位別の回答割合は教授10名(55.6%)、准教授17名(60.7%)、講師26名(72.2%)、助教31名(30.1%)。男性教員は、教授41名(22.7%)、

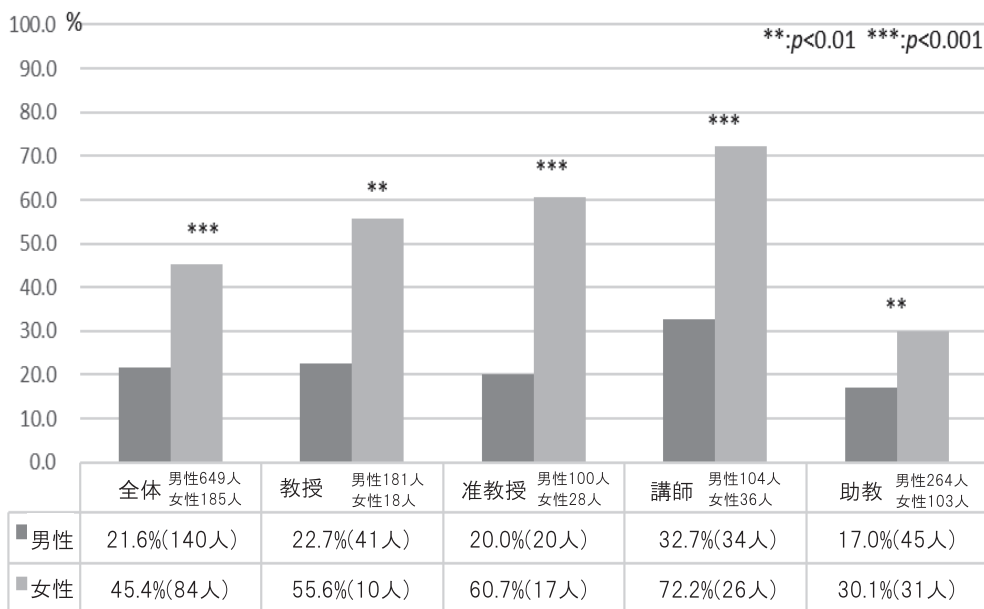


Fig. 1 職位別回答者比率と男女比率の検定

Table 1 対象者の属性

		全体 n (%)	女性 n (%)	男性 n (%)
対象者		224	84	140
年代	46歳以上	111 (49.5)	33 (39.3)	78 (55.7)
	36～45歳	88 (39.3)	36 (42.9)	52 (37.1)
	35歳以下	25 (11.2)	15 (17.9)	10 (7.1)
配偶者	あり	175 (78.1)	49 (58.3)	126 (90.0)
	なし	49 (21.9)	35 (41.7)	14 (10.0)
子ども	あり	154 (68.8)	37 (44.0)	117 (83.6)
	なし	70 (31.2)	47 (56.0)	23 (16.4)

准教授20名(20.0%)、講師34名(32.7%)、助教45名(17.0%)であった。この職位別回答者を男女の比率で検定をすると全ての職位で女性が有意に多く回答していた(Fig. 1)。

年齢は、46歳以上111名(49.5%)、36-45歳88名(39.3%)、35歳以下25名(11.2%)であった(Table 1)。性別をみると、女性では、46歳以上33名(39.3%)、36-45歳36名(42.9%)、35歳以下15名(17.9%)。男性では、46歳以上78名(55.7%)、36-45歳52名(37.1%)、35歳以下10名(7.1%)であった。男女共に46歳以上の群と36-45歳の群で回答者が多く、35歳以下の回答が少なかった。男女の比率の検定では、46歳以上で男性の回答割合が有意に多く、35歳以下で女性の回答割合が有意に多かった。

配偶者の有無については、あり175名(78.1%)、なし49名(21.9%)であった。また、子どもの有無については、

なし70名(31.2%)、あり154名(68.8%)であった。配偶者・子どもの有無共に、男性の方がありと答えた回答した人が有意に多かった。

2 仕事と子育ての両立に必要な支援について

子育てと仕事の両立をするために必要な支援についての対象者全体の意識をFig. 2に示す。“ぜひ必要である”と回答した割合は、「保育園・保育施設」183人(81.7%)が最も多く、「病児保育」173人(77.2%)、「学童保育」141人(62.9%)と続いた。一方、「ぜひ必要である」の回答が少なかったのは、「家事援助」47人(21.0%)、「育児相談カウンセラー」57人(25.4%)、「テレワーク制度」70人(31.3%)の順であった。

「育児と仕事の両立をするために必要な支援」の14項目について属性別(性別、子どもの有無、職位、年代)の差異について検討をした(Table 2)。その結果、「学童保育」「育

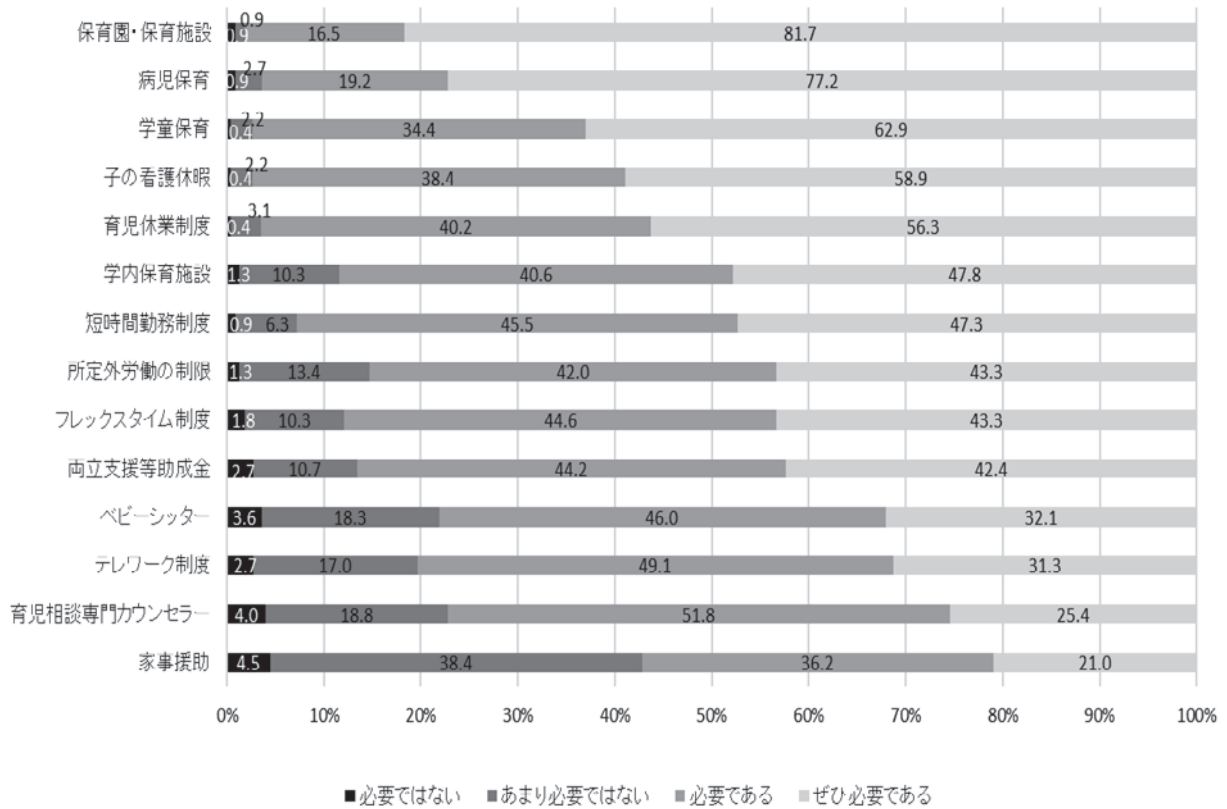


Fig. 2 働きながら子どもを育てる場合に必要な支援

Table 2 子育て支援ニーズに関する属性による差異の分析

	t 検定			分散分析
	性差	子ども有無差	職位差	年代差 1: 35 歳未満 2: 35 歳以上 45 歳未満 3: 46 歳以上
保育園・保育施設	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
病児保育	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
学童保育	女性 > 男性	n.s.	n.s.	n.s.
子の看護休暇	n.s.	n.s.	助教 > 講師以上	2 > 3
育児休業制度	女性 > 男性	無し > あり	助教 > 講師以上	1, 2 > 3
学内保育施設	n.s.	無し > あり	n.s.	1 > 3
短時間勤務制度	n.s.	無し > あり	助教 > 講師以上	n.s.
所定外労働の制限	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
フレックスタイム制度	女性 > 男性	n.s.	n.s.	n.s.
両立支援等助成金	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
ベビーシッター	女性 > 男性	無し > あり	n.s.	n.s.
テレワーク制度	女性 > 男性	n.s.	n.s.	n.s.
育児相談専門カウンセラー	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
家事援助	女性 > 男性	n.s.	n.s.	n.s.

育児休業制度」「フレックスタイム制度」「ベビーシッター」「テレワーク制度」「家事援助」の6項目で女性が男性よりも有意に多く回答していた。子どもの有無に関しては、「育児休業制度」「学内保育施設」「短時間勤務制度」「ベビーシッ

ター」の4項目で子どもがいない人が有意に多く回答していた。

職位においては、助教と講師以上の2群に分けてt検定を用いて差異を検討したところ、「子の看護休暇」「育児休業

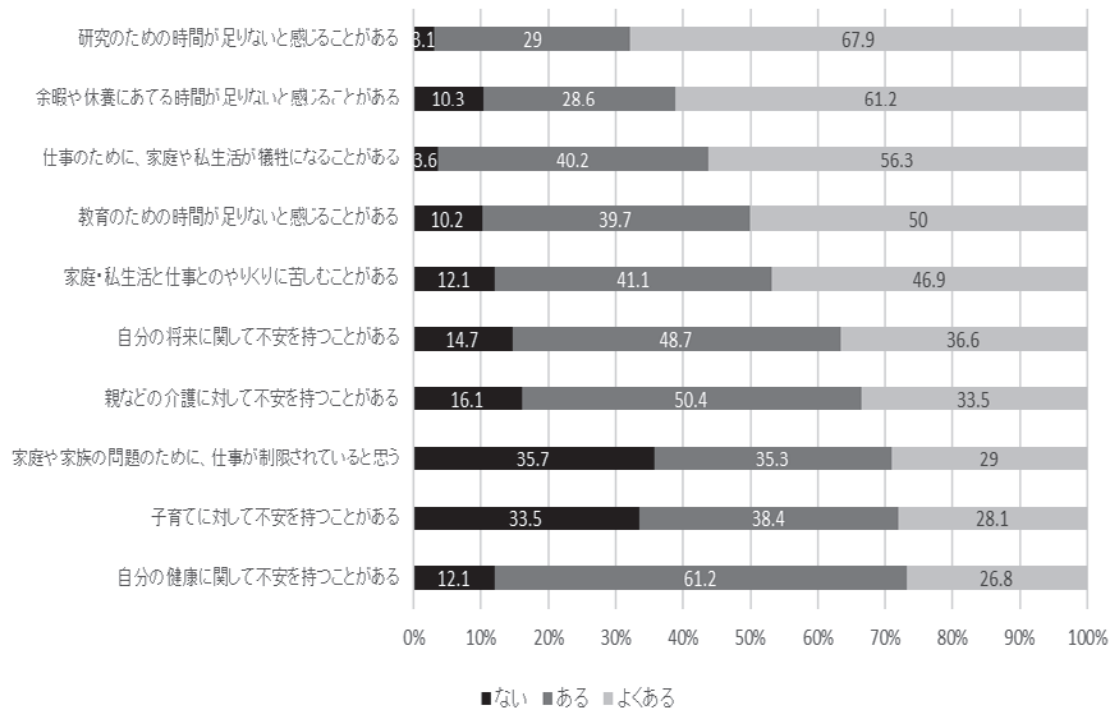


Fig. 3 ワークライフバランスに関する意識

制度」「短時間勤務制度」の3項目で、講師以上より助教の方が有意に必要と回答していた。

最後に、年代は35歳以下、36歳～45歳、46歳以上の3群にわけて分散分析で差異を検討し、多重比較を行った結果「子の看護休暇」では36～45歳が46歳以上よりも有意に必要と回答しており、「育児休暇制度」では35歳以下、36～45歳の2群が46歳以上よりも有意に必要とし、「学内保育施設」では35歳以下が46歳以上よりも有意に必要と回答していた。

3 ワークライフバランスについて

本学教員のワークライフバランスについての意識をFig. 3に示した。“よくある”と回答した割合が最も多かったのは「研究のための時間が足りないと感じることがある」152人(67.9%)で、「余暇や休養にあてる時間が足りないと感じることがある」137人(61.2%)「仕事のために家庭や私生活が犠牲になることがある」126人(56.3%)「教育のための時間が足りないと感じることがある」112人(50%)と続いた。健康や子育てや仕事に対する不安については“よくある”と回答した割合が26.8%～29%と低かった。

また、ワークライフバランスについての意識10項目について、男女でその意識の差異があるかについてt検定を行った結果、いずれの項目についても有意差は認められなかった。

4 職場・研究環境について

職場・研究環境についての意識は、Fig. 4に示すように“そう思う”と回答した割合が多い順に「男女にかかわり

なく、能力を発揮できる」94人(40.2%)、「女性が結婚・出産後も働き続けることができる」69人(30.8%)、「年次休暇を取得しやすい」67人(29.9%)、「育児のための休業、休暇制度の取得を肯定的に受け入れる雰囲気がある」53人(23.7%)であった。この4項目は、“そう思う”“ややそう思う”の肯定的な回答の合計が半数を超えていた。また、職場・研究環境についての意識の8項目を、男女の意識の差異があるかについてt検定を行った結果、いずれの項目についても有意差は認められなかった。

考 察

本調査の回答者の特徴

今回の意識調査は、2016年7月に本学に在籍する教員834名を対象としており、Web調査で26.9%の回収率を得た。回答者を分析するにあたり、男女で在籍する教員の母数が違うため、比率の検定を用いて本調査に対する性差を比較した(Fig. 1)。

その結果、回答者は全体的に女性の回答割合が有意に多く、職位別回答でも全ての職位で有意に女性の回答割合が多く、講師・准教授・教授の順で回答が多かった。また、年代別回答者も36歳以上の回答が男女共に多かった。2008年からの本学の男女共同参画活動は、支援策を構築する際に様々な調査を実施し、体制を構築してきた。今回の調査協力者には、教授・准教授・講師が多く、これは過去の活動を知っていて今回の調査にも期待を寄せていることも考えられる。

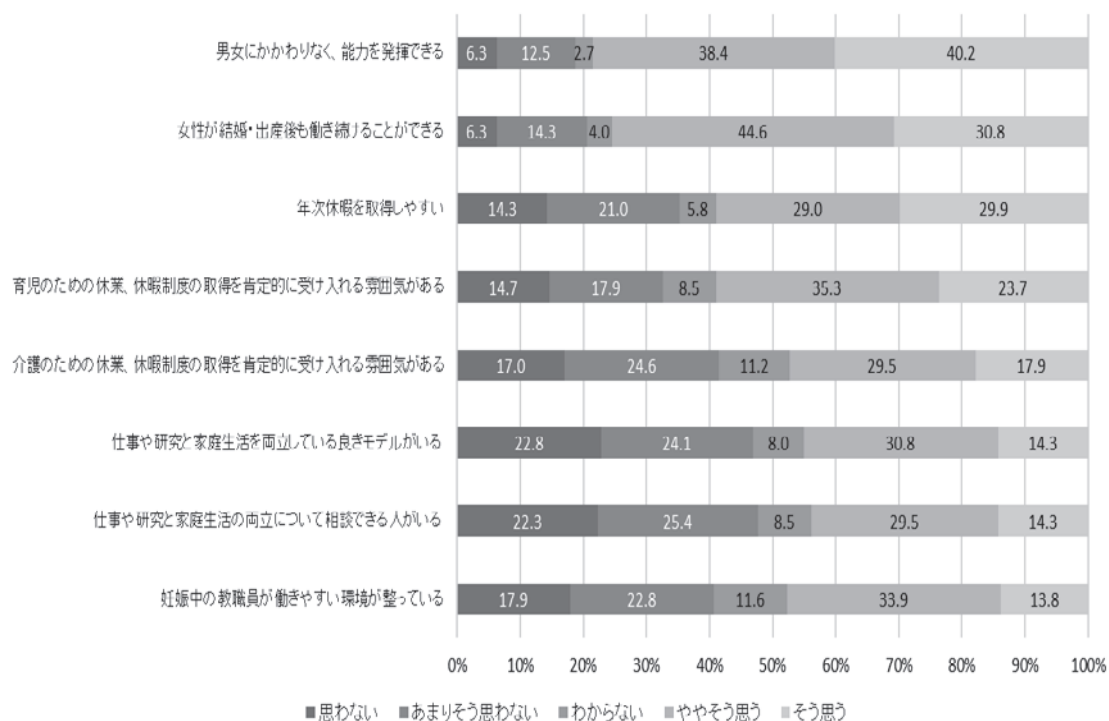


Fig. 4 職場・研究環境に関する意識

仕事と子育ての両立のための支援ニーズ

仕事と子育ての両立のための支援ニーズを、教員全体のニーズ、次に性差・年齢層・職位・子どもの有無でのニーズの違いについて考察する。

まず、教員全体の仕事と子育ての両立のための支援ニーズは、ニーズが高い順に3つまでが子どもを直接支援する保育施設であった。そして、親が子どもに対応するための休暇制度や勤務体制など、子どもの間接的な支援が続いた。「ベビーシッター」「テレワーク制度」「育児相談カウンセラー」「家事援助」などの支援策はニーズが低い状況であった。2017年に実施された国立社会保障・人口問題研究所の第15回出生動向基本調査報告書⁸⁾でも、正規雇用継続者の利用度の高い制度・施設に「育児に必要な休暇制度」や「保育施設」、利用度の低い制度・施設に「ベビーシッター」が示されており、今回の調査と同様に育児に関する支援策は利用度に差が生じている結果が出ている。

次に男女のニーズを比較し分析すると、女性のニーズが有意に多い項目に「学童保育」「育児休暇制度」「フレックスタイム制度」「ベビーシッター」「テレワーク制度」「家事援助」の項目が挙げられた。これは、女性教員が男性教員に比べ、仕事と子育てを両立するために子どもを預ける場所の確保、子どもと一緒にいる時間の確保のための休暇制度や柔軟な働き方、そして家事支援を必要としている現状を示している。子育て支援策の利用状況を調査した2015年の社会保障・人口問題基本調査（結婚と出産に関する全国

調査)⁹⁾では、育児休業制度は妻の利用が83.6%に対し夫の利用は1.2%、育児時間制度・短時間勤務制度も妻の利用が28.0%に対し夫の利用は0.8%で、男性が育児のための支援制度を利用するケースが極めて少ないという結果がある。また、共働き夫婦における子どもの病気時の育児への対応を調査した久保(2012)の研究¹⁰⁾によると、親の仕事が休みにくい日に病気になって保育所を休んだ時への対応は、第1番目に「母親が休んだ」、次に「妻方の親族に預けた」、「夫の親族に預けた」、「夫が仕事を休んだ」と続き、休みにくい日の育児は妻が休む割合が最も高いという結果が出ている。これらの先行研究によると、共働き家族でも育児への対応は主に女性が行っており、子どもの急な病気への対応や学校行事・長期休暇への対応を必要としていることが示唆され、今回の調査結果も女性教員が仕事をしながら子育てを両立するために必要としている支援策に共通性多いと考えられる。

職位は、助教と講師以上に分けて比較しているが、助教に該当する年代が若く子育て時期に重なることを念頭に置いて差異をみると「子の看護休暇」「育児休業制度」「短時間勤務制度」で助教の方が有意に高く差が出ている。年代群の比較でも、乳幼児期の子どもをもつと考えられる35歳未満の群では46歳以上の群に比べて「学内保育施設」のニーズが高く、学童期の子どもを持つと考えられる36歳以上45歳未満の群は「子の看護休暇」が46歳以上に比べてニーズが高い結果となり、子どもの年齢に応じた支援

ニーズの傾向が明らかになった。2017年地方経済総合研究所が行った女性の仕事と子育てに関する調査¹¹⁾でも、子育てをしながら働く上で困ったことについて質問した結果、多い順に「子どもが急病になった時の仕事の調整」76.8%、「学校行事等への参加と仕事の調整」50.0%、「子どもの長期休暇の時の仕事の調整」32.6%があげられている。この先行研究の結果からも、子どもの急な出来事への対応や学童期特有の課題への対応の必要性が示されたが、今回の調査結果も同じようなニーズが支持されたと言える。

さらに興味深い結果は、子どもがいない教員の方が、「育児休業制度」「学内保育施設」「短時間勤務制度」「ベビーシッター」の4項目で有意にニーズが高かった点である。これは、実際に利用した又は利用しようとした時の使いにくさを表した結果ではないかと考える。その理由は、引間が2013年に大学教員を対象にした男女共同参画についてのアンケート調査¹²⁾で、実際に支援制度を利用経験のある者に利用しやすかった/利用しにくかった制度の質問に、「利用しにくかった」が「利用しやすかった」を上回ったものに「育児・介護休暇取得制度」があげられたことである。また、その理由に「休暇を取得することで周囲に負担をかけること、給与がその分削減されること」などの意見があったと報告している。つまり、「育児休業制度」や「短時間勤務制度」など子育てのために勤務に影響があるものは取得にあたり周囲への配慮が必要であり、「ベビーシッター」についても個人的契約に慣れていない日本の文化的背景も考えられるので、実際に利用した又は利用しようと挑戦した教員が使いにくさを感じたために差が生じたものと考えられる。

子育てと仕事の両立支援ニーズを調査して明らかになったことは、1. 子どもに対する直接支援（保育園等）へのニーズが高いこと、2. 男性より女性の方が子育て支援へのニーズが高いこと、3. 子育て世代の子育て支援ニーズが高いことである。新たな男女共同参画支援に着手して9年が経過するが、この結果を踏まえてこれまでの支援を振り返り、今後の子育てと仕事の両立支援を考える検討材料としたい。

ワークライフバランスと職場・研究環境に関する意識

子育てと仕事の両立のために必要な支援ニーズの結果は、女性からのニーズが多いことが明らかになった。この結果は、ワークライフバランスや職場・研究環境などに影響を及ぼすと考え、まずワークライフバランスについての意識10項目、職場・研究環境についての意識8項目を男女で意識に差があるか確認するためにt検定をした。しかし、全ての項目で男女の意識に有意な差はみられなかったため、本学の教員全体のワークライフバランスと職場・研究環境の意識として調査結果を分析する。

まず、ワークライフバランスの意識は、研究や教育や余

暇について時間が足りない、仕事で家庭が犠牲になっているなどの、時間が不足しているという回答が多く、健康や子育てや将来に関する不安は少なかった。続いて、職場・研究環境の意識は、男女にかかわりなく能力が認められ男女に関わりなく働きやすい環境にあると意識されていることがわかった。本調査に協力してくれた回答者が、調査の時点で継続就労できるのは、男女にかかわりなく能力を認められ、休暇も取りやすい職場環境であることが理由と考える。本学が2009年に習志野キャンパスの理学部・薬学部の教員と事務職員を対象に行った学内保育施設に関するアンケート調査¹³⁾の中でも、「子育てと仕事を両立させるために学内に必要と思う制度」について質問している。その時点での結果は、男女ともに「育児休業を取得しやすい環境・意識・処遇の整備」を一番多く必要としており、続いて学内保育施設・病児保育と続いた。今回の調査は全学部の教員を対象にしているので同じ比較にはならないが、職場・研究環境に関する意識については、8年が経過して年次休暇や休暇制度を取得しやすい環境であると教員に評価されるように変化したといえる。

大学に勤務する研究者を対象に調査をした都河の先行研究¹⁴⁾では、研究職を選んだ理由は男女ともに「研究が好きで、それを仕事とすることができる」「知的な刺激が得られる」「自分自身の能力を活かせる」という結果が出ている。本学の教員が、時間が足りないと感じていても、研究を職業とできることや能力を活かせる環境であることは仕事を続けていく上で強いモチベーションや職場満足度に繋がっていると推測できる。

一方で、都内に本社を置く大手金融企業の男女従業員を対象にした三浦ら¹⁵⁾の調査（2001年）によると、職務満足感と職務不満感度は男女で有意に差があり、職務満足度は男性が高く、職務不満感度は女性が高い結果がでた。また、職務満足度における関連要因12項目を分析したところ、男女ともに仕事の面白さと仕事の達成感の2項目は有意に関連していたが、他に有意とされた項目は共通していなかった。また、2011年に労働政策研究・研修機構の研究報告書¹⁶⁾によると、正職員が仕事と家事の拘束感を両方もつと回答したのが男性は19.9%に対し女性は32.3%という結果であり、女性の方が両方の拘束感を感じている人が多い結果が出た。さらに、大阪市内の民間企業を対象に調査をした楨村の研究¹⁷⁾では、小規模企業のワークライフバランスの認知度は従業員1000人以上の大規模企業の認知度の1/4程度であり、また、企業はこのような活動の推進は負担が大きすぎると42.1%が回答していることがわかった。このように、先行研究から企業では会社の規模や職種などにより、ワークライフバランスや職務満足度について男女で差がある結果となった。

以上から、大学に勤務する教員は仕事を続ける男女共通

のモチベーションとして、研究を職業とできることや能力を活かせる環境が挙げられることがわかった。内海ら¹⁸⁾や鹿児島大学¹⁹⁾の先行研究結果を参考にすると、大学に勤務する教員は仕事と生活を両立させるために「多様な働き方」を必要としている。本学の教員が男女ともに時間が足りないと感じている現状については、この多様な働き方について念頭に置きながら、その先の支援について今後検討が必要といえる。

本研究の限界

研究の限界として以下の要因が考えられる。第一に、本調査結果は1大学で行われた限定的なものである。第二に、本調査は学内メールで案内をしWeb調査により回答を得たため、回答までに複数の手順が必要となった。このことにより、回答者は学内の中でも男女共同参画活動に好意的な教員からの回答が多く含まれた可能性がある。最後に、回答者の職位に偏りがあった点が挙げられる。今回は助教からの回答が少なかったが、調査後に本学の助教の63.8%を占める臨床系講座に所属する助教が、調査依頼に利用した学内メールをあまり利用していないこともわかった。今後、教員全員を対象にした調査実施の際は依頼方法を検討することが課題である。

結 論

本調査は1大学での調査であり限定的なデータであるため解釈には限界はあるが、先駆的な男女共同参画支援策に取り組む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を明らかにした。子育てと仕事の両立支援ニーズを調査して明らかになったことは、1. 子どもに対する直接支援(保育園等)へのニーズが高いこと、2. 男性より女性の方が子育て支援へのニーズが高いこと、3. 子育て世代の子育て支援ニーズが高いことである。このように、女性や子育て期間中は両立支援ニーズが高いことが明らかになったため続く質問項目のワークライフバランスや研究・職場環境の意識について男女で差があると予想したが、検定の結果影響はなかった。つまり、大学教員は仕事や家庭生活において時間が足りないと感じても、男女共に能力が認められ、働きやすい環境にあることが継続就労を可能にするものであることが示唆された。これは、企業で行った先行研究では男女差がみられ他大学の調査項目で男女の共通性が明らかになったことから、大学教員の特徴ではないかと考えられる。

今回の調査結果は、本学の男女共同参画推進の取組みが再度注目されてから8年を迎える時点の教員の意識である。しかし、回答者は全学部教員の26.9%にすぎず、出産・子育て期の教員が多い助教からの回答が少なかったので十分に現状が反映できているとは言えない。また、仕事と生活で時間が足りないと感じている現状はあるので、他

大学の両立支援ニーズ調査結果に共通して多様な働き方のニーズが高いことも踏まえ、今後本学が男女共同参画推進活動からより多様性を重視したダイバーシティ推進事業として発展させる取り組みを検討していきたい。

本研究をまとめるにあたりご協力頂き、また有益な助言を頂いた小林未果氏に感謝の意を表する。

Conflicts of interest : 本稿作成に当たり、開示すべき conflict of interest (COI) は存在しない。

文 献

- 1) 竹内 愛, 広田幸子, 渡邊美砂, 片桐由起子. 東邦大学と男女共同参画, NWECC 実践研究. 2013. p. 114-24.
- 2) 内閣府. 平成 21 年度男女共同参画白書 第 13 章第 1 節科学技術. 2009. p. 4-14.
- 3) 塩満典子. 女性研究者支援の現状と課題. 科学技術社会論研究 2009; 7: 57-72.
- 4) 武石恵美子. 企業から見た両立支援策の意義—両立支援策の効果研究に関する一考察. 日本労働研究雑誌 2006; 553: 19-33.
- 5) 阿部正浩. ポジティブアクション, ワークライフバランスと生産性. 社会保障研究 2007; 43: 184-96.
- 6) 新井香奈子, 安城智子, 太田千寿, 坂下玲子, 片田範子. 子どもが病気になった際の就労中の母親の対応とニーズ. 日本プライマリ・ケア連合学会誌 2012; 35: 27-36.
- 7) 千葉大学両立支援企画室. 千葉大学教職員の仕事と家庭の両立に関する調査報告書平成 24 年度調査. 2013. p. 26-80.
- 8) 総務省統計局. 平成 28 年社会生活基本調査—生活時間に関する結果—. 2017. p. 59-60.
- 9) 国立社会保障・人口問題研究所. 2015 年社会保障・人口問題基本調査(結婚と出産に関する全国調査) 現代日本の結婚と出産 - 第 15 回出生動向基本調査(独身者ならびに夫婦調査) 報告書 -. 2017; 35: 59.
- 10) 久保桂子. 共働き夫婦における子どもの病気時の育児への対処. 千葉大学教育学部研究紀要 2012; 60: 407-12.
- 11) 公益財団法人 地方経済総合研究所. 女性の仕事と子育てに関する調査—求められる社員の理解と意識改革—. 2017. p. 4-5.
- 12) 引間紀江. 大学教員を対象とした意識調査 NWECC の調査から. 2015. p. 54-63.
- 13) 東邦大学男女共同参画推進室. 学内保育施設に関するアンケート調査(習志野キャンパス). 『生命(いのち)の科学で未来をつなぐ女性研究者への継続的支援モデル』平成 21 年度活動報告書. 2010. p. 117-34.
- 14) 都河明子. 文部科学省 2001-2002 年度科学技術振興調整費報告書「科学技術政策提言-科学技術分野における女性研究者の能力発揮」. 2003. p. 225-8.
- 15) 三浦康司, 鈴木規子, 竹内佳代子, 竹沢友規, 山本真裕, 谷口幸一. 企業従業員の職務満足度・職務不満感が精神健康度に及ぼす影響. 東海大学健康科学部紀要 2001; 7: 59-66.
- 16) 労働政策研究・研修機構. 中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題. 労働政策研究報告書 2011; 135: 119.
- 17) 横村久子. 企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組実態と課題—中小企業を主とした大阪市内事業所の調査から—. 現代社会研究科論集 2013; 7: 1-16.
- 18) 内海房子. 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. 2013. p. 14-5.
- 19) 鹿児島大学男女共同参画推進センター. 鹿児島大学における男女共同参画推進に関する意識調査報告書. 2014. p. 19-20.

The Attitude Survey regarding Child-rearing Assistance and Work-life Balance among Faculty Members of Toho University

Sachiko Hirota¹⁾ Yuko Kozaki¹⁾ Yuri Hamano²⁾
Yukiko Katagiri^{2,3)} and Koichi Nakano¹⁾

¹⁾Department of Education and Research Development, Toho University

²⁾Center for Diversity and Inclusion, Toho University

³⁾Department of Obstetrics and Gynecology, Toho University Faculty of Medicine

ABSTRACT

Objective: The purpose of the present study was to clarify of the awareness for work and family-life balance measures, work-life balance (WLB), and work/research environments among faculty members of Toho University.

Material and Methods: An internet questionnaire survey was conducted with 834 faculty members at Toho University. Descriptive statistics and further demographic analysis (gender, age groups, and the presence or absence of children) were performed using SPSS.

Results: The present study revealed three characteristics regarding work and family-life balance measures as follows: 1. Large demands for direct child support (nursery schools, etc.), 2. larger demands for child care support among women rather than men, and 3. large demands for child care support among the parenting generation. There were no significant gender differences regarding the awareness of WLB and work/research environments.

Conclusion: Faculty members report a lack of time both at work and at home. Both women and men should be recognized equally for their abilities. It is also important to create a supportive working environment for women after giving birth.

J Med Soc Toho 66 (4): 198–206, 2019

KEYWORDS: gender equality, child-rearing assistance, work-life balance, faculty members