

第5章 「幸福度」・「D&I ポリシー認知度」・「ウェルビーイング認知度」 ～ダイバーシティに関するアンケート解析～

5-1. はじめに

2021年2月に岡山大学教職員・大学院生を対象に行った「ダイバーシティに関するアンケート」より、主観的幸福度に関連する項目を抜粋して集計・解析を行った。幸福度を測定し、それを明らかにすることで、本学の教職員・学生たちにとっての幸福度の要因を探り、幸福に学び、働く場としての岡山大学のあるべき姿を議論するための材料となることが期待される。

5-2. 全体の幸福度

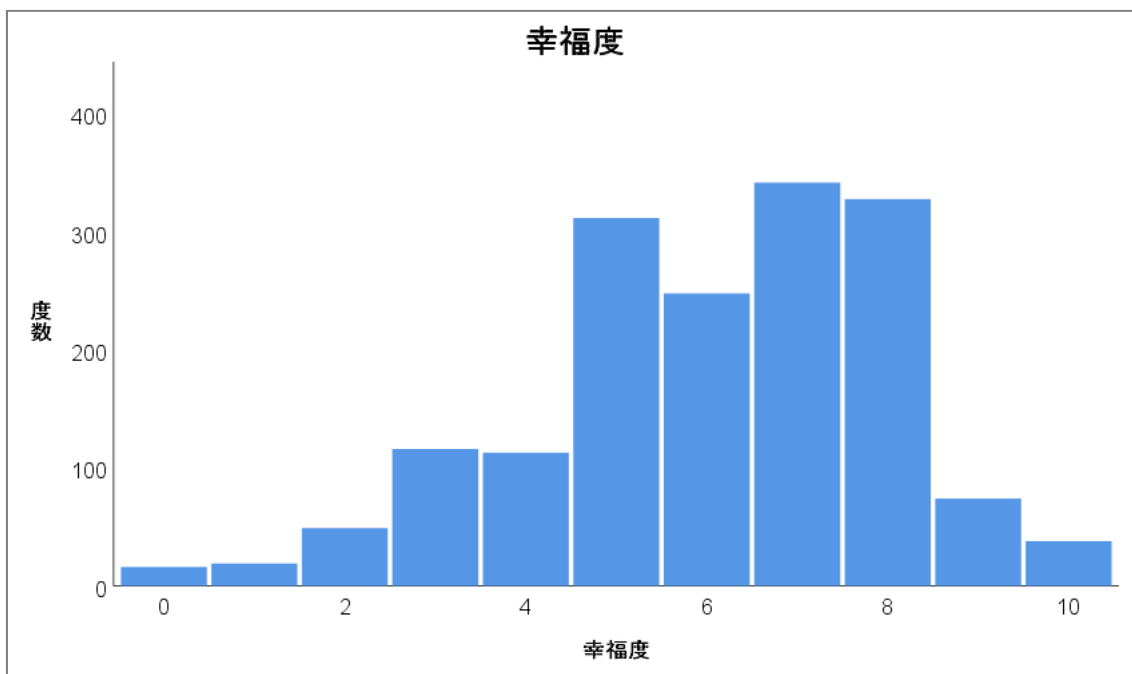
Q28 あなた自身の現在の幸福度についての質問です。

ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって”最高の人生“で、最下段は”最低の人生“です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思いますか。

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

この問いは、主観的な幸福度や満足度を測定する指標として、世界幸福度調査 (World Happiness Report) のランキングでも使用されている「キャントリルの階梯 (Cantril Ladder)」である。この測定方法は人生をハシゴと見立て、上に上がれば上がるほど幸せであるという考え方が根底にあり、国際標準として普遍的なものであるのかについては議論の余地も残る。しかしながら、今回は日本・世界で広く活用されており、質問数が最小限であることから、本アンケートの幸福度の指標としてキャントリルの階梯を用いることとした。

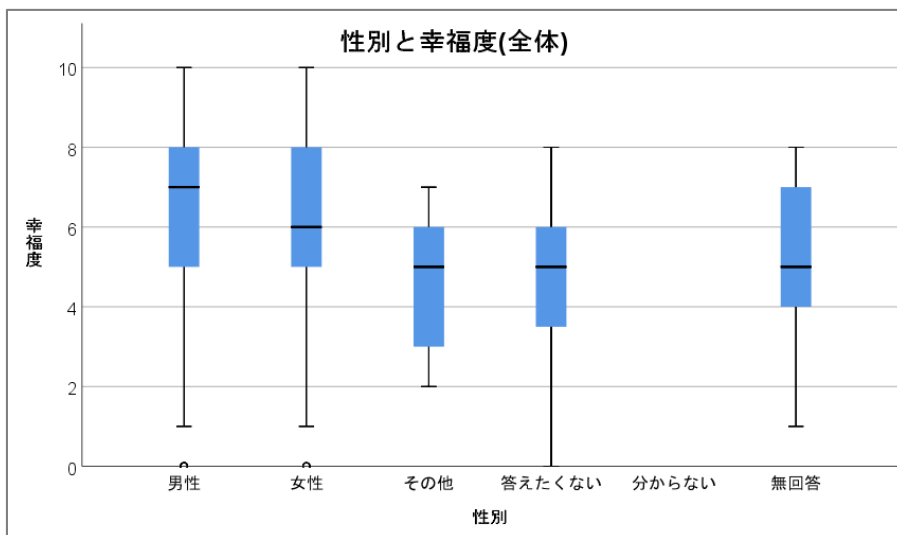
5-2-1. 本学の平均値



全回答者 1,655 名の幸福度の平均値は 6.06, 中央値は 6.00 であった。図に示すように 5 点と 7 点に 2 峰性のピークを認める。各職種別でも同様に 2 峰性の分布が認められた。

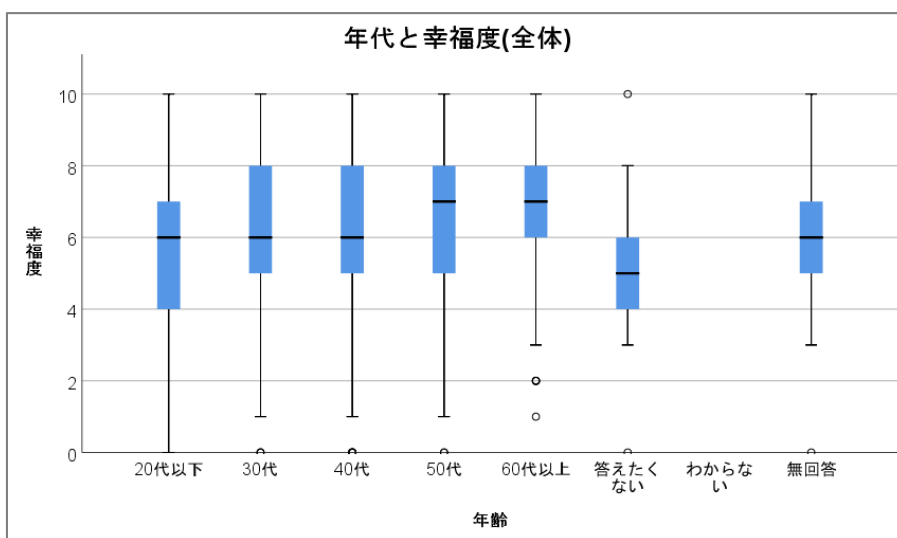
5-2-2. 属性と幸福度

(1) 性別



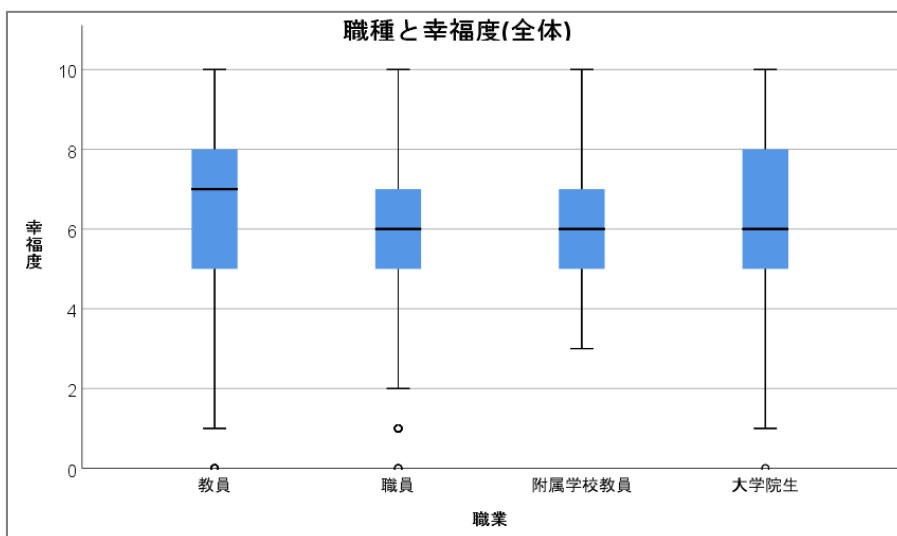
性別にみた幸福度の平均値は男性 6.13, 女性 6.05 と男性の方が若干高い傾向であった。

(2) 年代



年代と幸福度の検討において、20代から60代以上と年代が上昇すると幸福度が上昇する傾向が認められた。

(3) 職種



職種と幸福度の比較において、教員が他の職種と比較し幸福度が高い傾向が認められた。

(4) その他の属性と幸福度の検討（配偶者、子ども、要介護者の有無、国籍）

- ・配偶者のいる者の平均値 6.38, いない者の平均値 5.29 と配偶者のいる者の方が幸福度は高い傾向であった。
- ・高校生以下の子どものいる者 6.27, いない者 6.01 と高校生以下の子どものいる者の方が幸福度は高い傾向であった。
- ・同居の要介護者のいる者 5.55, 別居の要介護者のいる者 6.20, 介護の必要な近親者はいない者 6.11 と同居の要介護者がいる者の幸福度が低い傾向であった。
- ・国籍等についての設問は教員と大学院生に対してのみ行っている。教員は国籍, 大学院生へは留学生かどうか質問している。教員では日本以外の国籍 28 名の幸福度の平均値は 6.50 であり, 日本国籍の者の幸福度 6.37 より, 日本以外の国籍の者では幸福度が高い傾向であった。大学院生では留学生 76 名の幸福度 6.17, 留学生でないもの 112 名の幸福度 6.04 と留学生で幸福度が高い傾向であった。

(5) 属性と幸福度についてのまとめ

2012 年より毎年世界幸福度報告が国連より出されている。これはキャントリルの階梯で測られた幸福度をランキングで報告し, 幸福度に寄与する因子について解析・検討を行ったものである。2021 年の世界幸福度報告では, 日本は世界で 56 位, 幸福度の平均値 5.940 であった。

日本における幸福度の調査としては, 内閣府の行う「満足度・生活の質に関する調査」が行われている。この調査の中で, 主観的満足度は現在の生活への満足度を 0~10 まで

の11段階で選択するもので、キャントリルの階梯とは若干異なる質問にはなるが、世界幸福度報告における日本の幸福度とほぼ同等の結果が得られるとされている。

本学の幸福度の平均値 6.06 は、2021年世界幸福度報告における日本の平均(5.940)や、2021年3月の内閣府調査における平均値(5.74)と比べ、若干高い傾向にあった。

年齢と幸福度の検討については、内閣府の満足度調査では15歳～39歳の若年層と40～64歳のミドル層が満足度は同程度で65歳～89歳の高齢者層の満足度が高いという傾向であり、本学のアンケートでも同様の傾向が認められた。

職種と幸福度の検討においては、職種ごとに明らかな違いが認められた。平成24年の内閣府の満足度調査において職業別幸福度の検討を行っており、それによると専業主婦・主夫・教員・金融・保険業が高い傾向を認めている。本学構成員のうち教員は大学教員と附属学校教員であり、少数の群になるが附属学校教員の幸福度の低さが浮き彫りになっている。

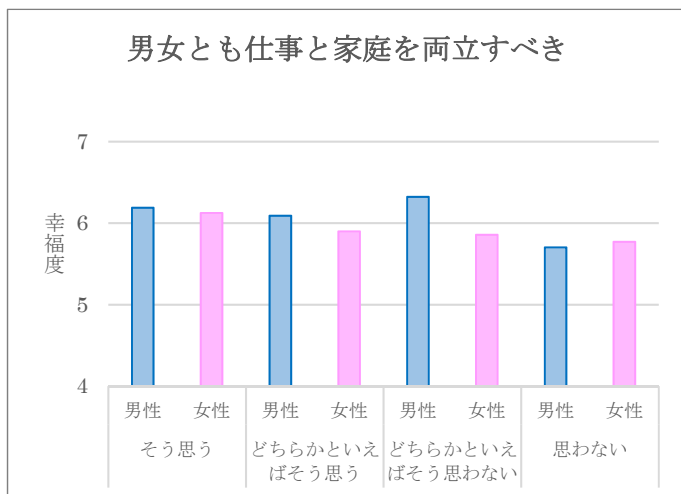
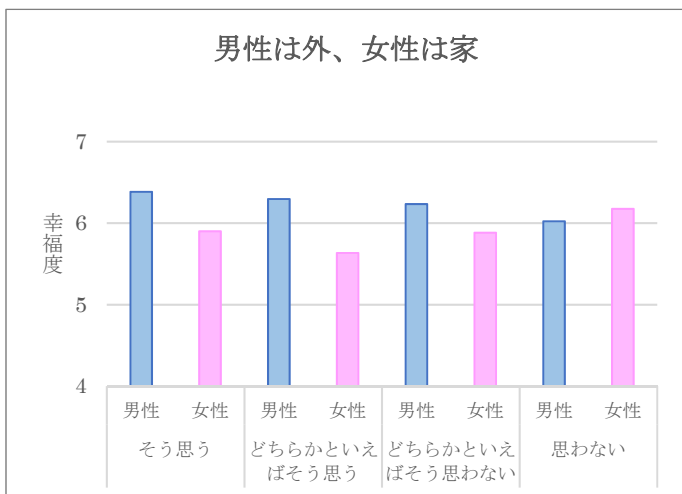
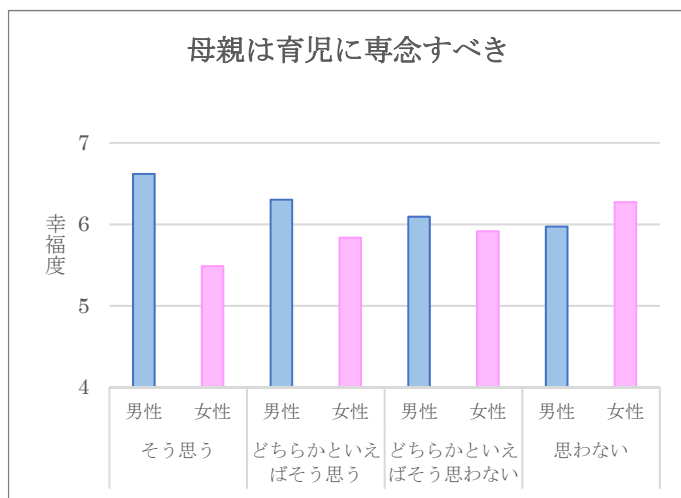
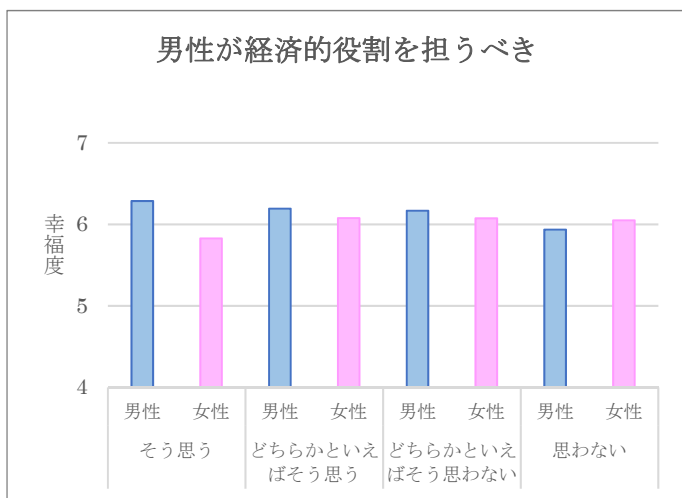
国籍と幸福度の検討において、日本以外の国籍、あるいは留学生と答える者の幸福度が高い傾向であった。主観的幸福度を問う質問に対する考え方の違い、就業・就職のために渡りをしてきた者のモチベーションの高さなどが関与しているものと考えられる。

その他として、配偶者の有無、高校生以下の子の有無、要介護者の有無についても検討している。配偶者がいる者で幸福度が高いなど、内閣府調査と同様の傾向が認められた。

そもそも本アンケートはダイバーシティとインクルージョンに関わる内容であり、アンケート作成者は、性別や配偶者の有無、子どもの有無、国籍などを問われることに苦痛を感じる回答者がおられることも認識している。にもかかわらず、「その他」「答えたくない」という選択肢を用意したうえで、あえて設問を加えたのは、これらの設問に対する回答分布を確認することに意義があると考えたほか、現状の社会における「男性」「女性」「配偶者の有無」「子どもの有無」「国籍」の区別がアンケートの回答に関連する部分がいまだに大きいと考えたことによる。

また、これらの質問に対して「その他」「答えたくない」もしくは「無回答」とした群において、「男性」「女性」などの回答を選んだ者と比較し幸福度が低いという結果が明らかになったことは、質問を作成した段階では想定されていなかった。この結果は、性別や国籍等において、自身がマジョリティに属さない、あるいは所属できるカテゴリがないと考える群において幸福度が低くなりやすいということを示していると考えられる。大学という組織の視点から考えると、このように既存のカテゴリの中に属さない人のニーズがどこにあるのかは把握しにくく、必要な支援や施策が届きにくいことも幸福度が低くなりやすい要因かもしれない。どのようなカテゴリの一員であっても、あるいはカテゴリ外に属しにくい存在であっても所属する皆が幸せである大学を目指すべき姿であり、今回の結果から現時点での本学の課題を示すことが出来たのは、本アンケートの一つの成果であったと考えられる。

5-2-3. 性別役割分業意識と幸福度

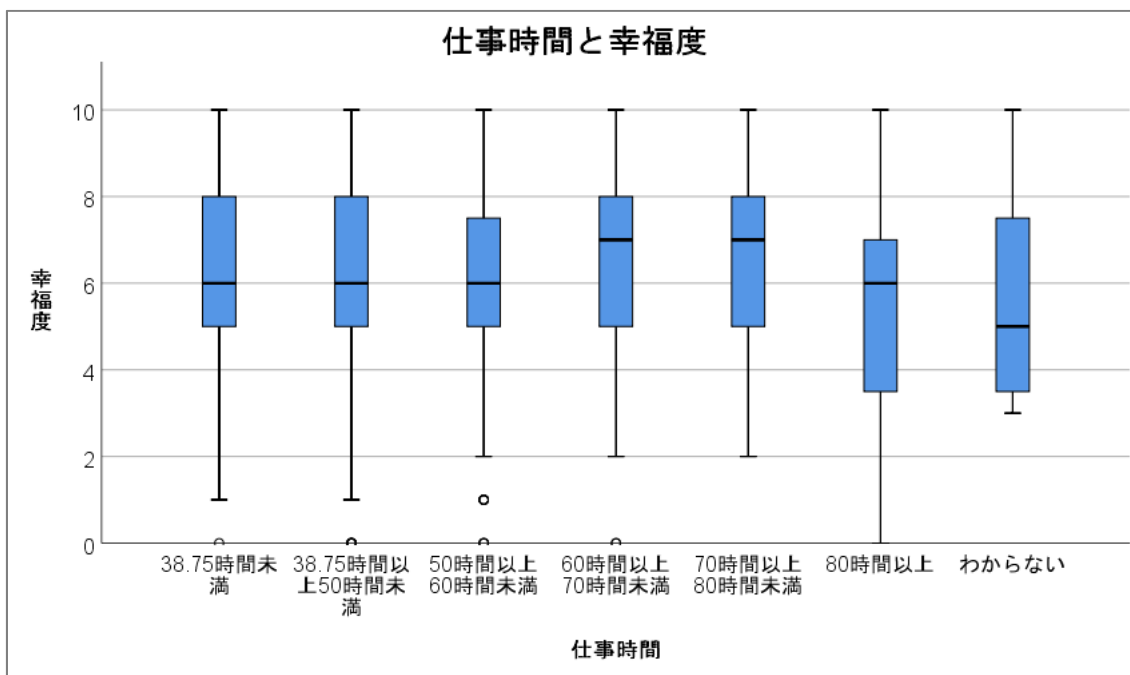


性別役割分業意識と幸福度の関連について男女別に検討した。「男性が経済的役割を担うべき」「母親は育児に専念すべき」「男性は外、女性は家庭」においては、いずれも男性ではそう思うと答える者の幸福度が高く、女性ではそう思わないと答える者の幸福度が高くなる傾向を認めた。「男女とも仕事と家庭を両立すべき」との質問においては、男性は一定の傾向はなく、女性ではそう思うと答える者の幸福度が高くなる傾向が見られた。

性別役割分業意識と幸福度の検討において、男性については性別役割分業意識があることを肯定的にとらえる方が幸福度が高くなる傾向にあることが分かった。幸福度の高い男性には年齢が高く、職位の高い者が多く含まれる傾向にあり、そういったグループで性別役割分業意識が固定化されているという側面と、(古来の)性別役割にとらわれない男性が、家庭・仕事のバランスを取ることが難しく幸福度が低くなりやすいといった側面のどちらの可能性も含まれていると考えられる。一方、女性については性別役割分業意識にとらわれない方が幸福度が高くなる傾向が明らかであった。今後は、男性の性別役割分業の意識

改革アプローチや、仕事と家庭の両立に悩む男性へのサポートなども、性別にかかわらず、生き生きと働き・学ぶ大学となるために必要と考えられる。

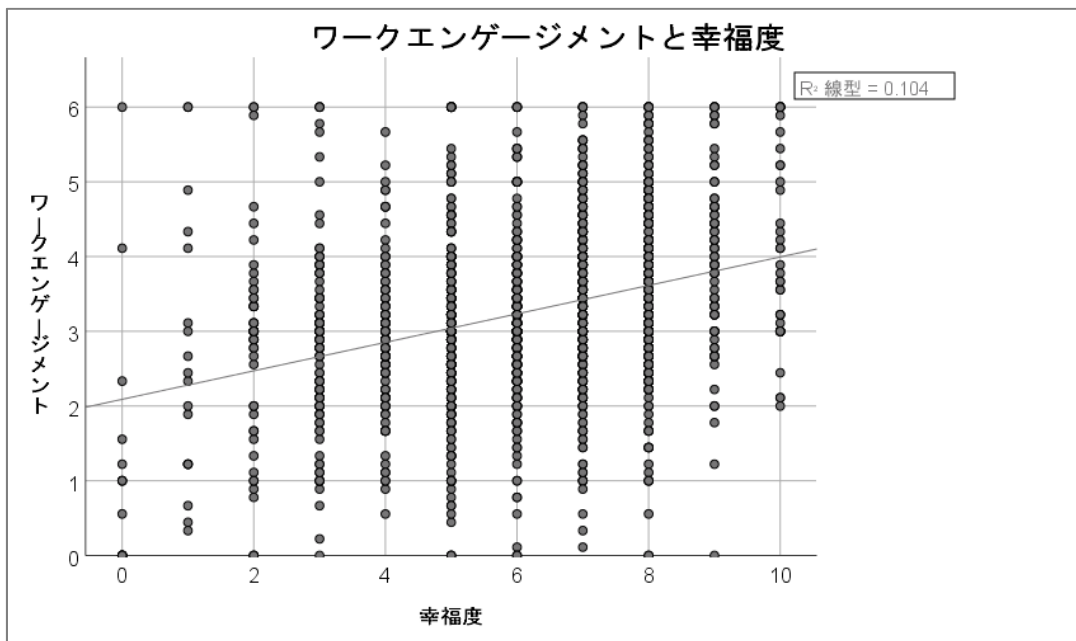
5-2-4. 仕事時間、ワークエンゲージメントと幸福度



仕事時間と幸福度については、教員・職員・附属学校教員へは「あなたは、1週間に平均何時間くらい仕事に費やしていますか。自宅での仕事時間も含めて教えてください。」大学院生へは「あなたは1週間に平均何時間くらい研究や学修に費やしていますか。自宅での時間も含めて教えてください」という質問をしており、回答された時間を解析している。

仕事時間ごとに幸福度を比較したところ、週に60~80時間の仕事時間では幸福度が高まる傾向が見られた。

職種ごとにみると、教員は80時間までは仕事時間の長短に関わらず幸福度が高く、職員・附属学校教員・大学院生については50~60時間で幸福度の低下、さらに仕事時間が長くなると幸福度が上昇するという傾向が見られた。



ワークエンゲージメントと幸福度については、弱いながらも正の相関関係が見られる。本学の幸福度の平均値より高い群 (≥ 6.06) と低い群 (< 6.06) に分けて検討すると、ワークエンゲージメント・活力・熱意・没頭のいずれにおいても幸福度の高い群がワークエンゲージメントが高いという結果が得られた。また、職種ごとの検討においても、ワークエンゲージメントの平均値は教員 3.68, 職員 2.97, 附属学校教員 2.84, 大学院生 3.65 と、教員と大学院生が高い傾向にあり、幸福度と同様の傾向が得られた。

仕事時間とワークエンゲージメントについては一定の結果が得られなかった。

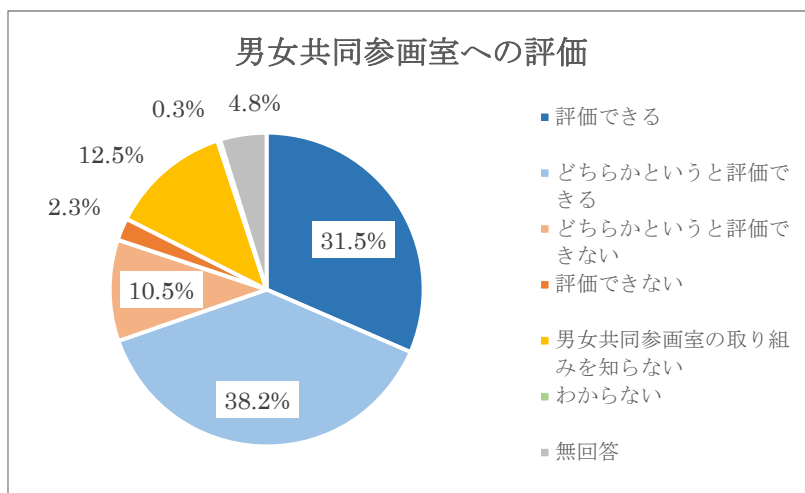
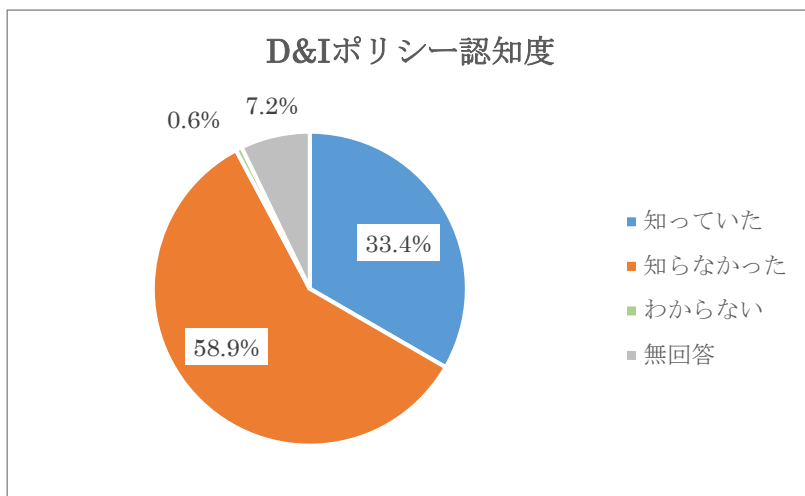
一般的に長時間労働は心身の疲労の原因となり、幸福に働くとは相反すると考えられているが、今回のアンケートでは週に60~80時間の仕事時間では幸福度が高まるという長時間労働者はそうでない者より幸福度が高いという結果となっている。この結果は、週に50時間以上働く者では他の職種より教員の比率が高くなっており、教員は全般的に幸福度が高い者が多いということが原因として考えられる。

昨今の働き方改革の流れの中で、長時間労働を減らす事が重要視されている。上記のように幸せに長時間労働をしている者にとって働き方改革は「良い迷惑」と感じられる事だろう。しかし、長時間労働をしている者がいることで、強制されてあるいは空気を呼んで、望まない長時間労働を行う者がおり、そういった者の心の不調が大学にとって問題となっている。また、望んで長時間労働をしている者であっても、緊張感の続く業務を継続することで心身の不調をきたしやすくなることが分かっている。これらの問題を解決していくためにも、長時間労働のない大学を目指していくこととそれを明確に表明していくことは重要である。

5-2-5. 多様な参画についてと幸福度

多様な参画として、障がい者・障がい学生、セクシュアルマイノリティ、海外からの研究者・留学生に関して、設備や相談先の整備、配慮の申し出やすい雰囲気等の設問と幸福度の関連について検討したところ、「設備や相談先が整備されている」あるいは、「配慮を申し出やすい雰囲気がある」といった肯定的な回答をしている群において、幸福度が高い傾向が認められた。

5-3. D&I ポリシー認知度



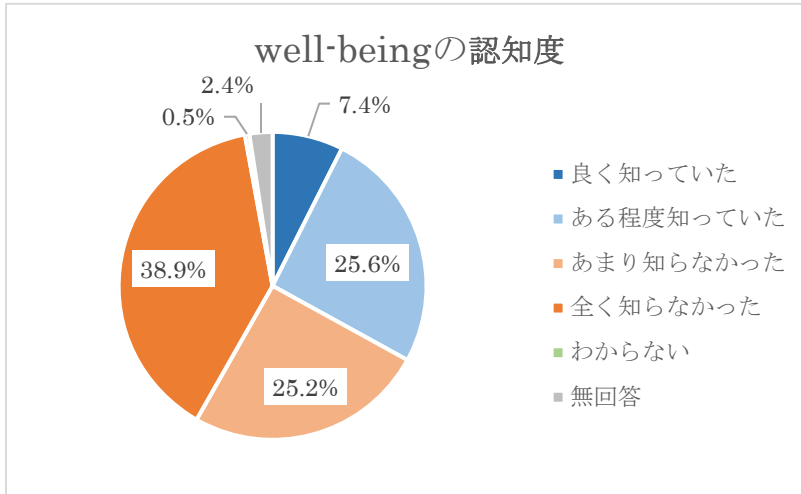
本学では 2009 年度に制定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、2021 年 5 月 19 日に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定した。この設問では 2021 年 2 月の段階での「岡山大学ダイバーシティポリシー」があることの認知度を質問している。結果は全回答者の 6 割近くが知らなかったと答え、知っていたと答える者は 33%であった。

男女共同参画室の取り組みへの評価を問う設問に対し 7 割の者が評価できると回答している。

このことから、本学における男女共同参画を含む種々のダイバーシティについての取り組みがポリシーの基に行われていることの認識が十分ではないことが推測される。

2021 年 5 月 19 日に制定された「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の認知を向上し、ポリシーの基に種々の取り組みを行っていることを広く周知していく必要があると考える。

5-4. ウェルビーイングの認知度



1946年世界保健機構(WHO)憲章において、ウェルビーイングは身体的、精神的、社会的に良好な状態という意味で使用された。一人ひとりが自身と周囲の人のウェルビーイングを大切にしつつ行動することが、D&I実現にとって重要である。

本設問はウェルビーイングの概念の認知度について質問している。「よく～ある程度知っていた」と回答したものは33%、「あまり～全く知らなかった」と回答したものは64%であり、概念の認知度は高くない状態であった。

言葉や概念を知らなくても、自身はウェルビーイングであると考えてる方も多いただろうが、ウェルビーイングは、その説明に「社会的に良好」であることも含まれている通り、他者との関係も重要視している。自身や身近な者だけでなく、立ち位置の異なる他者の良好な状態をも実現していくため、組織として概念や目的の共有することが重要と考えられる。

5-5. まとめ

本学の全教職員・大学院生を対象にした初の幸福度の調査について検討を行った。

幸福度は個人を取り巻く様々な状況、環境によって変化しうるものであり、幸福度の要因を一律に検討することは難しい。今回のアンケートは本学のダイバーシティ&インクルージョンの更なる推進のために重要と考えられる事項について調査しており、社会的属性、ワークエンゲージメントと仕事時間、ジェンダーや障がい者、セクシュアルマイノリティ、海外からの研究者・学生、高齢者雇用への考え方など多岐にわたる質問項目から構成される。本調査の限界として、幸福度との関連で重要な項目として、個人の心身の健康状態や個人を取り巻く人間関係、新型コロナウイルス感染拡大についての項目は不十分であり、それらに基づく解析は行えていない点が挙げられる。

本学ではダイバーシティ&インクルージョンポリシーのもと、種々の施策、働き方改革の推進を行っており、これらの施策の効果を評価する指標の一つとして定期的な幸福度の検討を行っていくことが検討される。

5-6. 参考資料

岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー

https://www.okayama-u-diversity.jp/wp/wp-content/uploads/2021/09/policy_202105.pdf

World Happiness Report

<https://worldhappiness.report/>

内閣府 満足度・生活の質に関する調査

<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/index.html>

内閣府 幸福度に関する研究

<https://www5.cao.go.jp/keizai2/koufukudo/koufukudo.html>

内閣府国民生活局. 平成 20 年版国民生活白書 消費者市民社会への展望—ゆとりと成熟した社会構築に向けて—. 東京時事画報社. 2009.