

理系研究者を対象としたワーク・ライフ・バランス意識啓発 研修プログラムの開発

大庭（小玉）小百合^{*1,3} 喜多敏博^{*2} 都竹茂樹^{*2} 鈴木克明^{*2} 合田美子^{*2},

^{*1,3}

^{*2}

^{*2}

^{*2}

^{*2}

熊本大学大学院教授システム学専攻^{*1} 熊本大学教授システム学研究センター^{*2},
千葉大学運営基盤機構男女共同参画推進部門^{*3}

^{*1}

^{*2}

^{*3}

＜あらまし＞本研究では、大学で働く理系研究者を対象に、WLB の必要性を理解し、WLB の実現に向けて、継続的に行動の自己点検を促す仕組みを取り入れた研修プログラムを開発した。本稿では、開発したプログラムの概要と、試行により得られた結果を紹介する。

＜キーワード＞ ワーク・ライフ・バランス 社会人教育 インストラクショナルデザイン

1. はじめに

大学におけるワーク・ライフ・バランス（
，以下 WLB という）の実現は、研究者の男女共同参画推進の面からも重要な課題の一つであり、積極的な取り組みが進められている。例えば、2016 年に国立大学 86 大学（回収率 100%）を対象とした調査結果（一般社団法人国立大学協会）によると、男女共同参画を推進するために、WLB のとれた就業形態の促進を実施している大学は 100%、両立支援制度の取得を促すポスターやリーフレット作成等を実施している大学は 94.2%と、多くの大学で WLB 実現を支援する取り組みが進められている。

しかし WLB の実現には、制度を周知するだけでなく、職場全体で WLB の実現に有効な実践事例を共有し、取り組みを継続していく必要がある。大学によっては、WLB の実現を促すためのセミナーや研修を開催しているところもあるが、多くは 1 回限りの実施であり、継続的な実践を促すプログラムは見当たらない。研究者の場合、教育や研究活動に加え、多岐にわたる業務、そして私生活のバランスをどのように取るかは、個人の裁量に委ねられていることが多い。そのため各自が WLB の実現に有効な実践を行っていても、その事例を共有できる機会がほとんどない。また理系分野の研究者の場合、実験や学生指導のために就業場所や時間を拘束されるケースが多く、WLB の実現が困難であり、課題となっている。

2. 研究の目的と全体像

本研究の目的は、大学で働く理系研究者を対象に、WLB の必要性を理解し、WLB の実現に向けて、継続的に行動の自己点検を促す仕組みを取り入れた研修プログラムを開発することである。開発は、次の①から⑤の手順で実施した。

- ① WLB 意識啓発研修プログラム全体像の設計と e ラーニング教材の作成
- ② 作成した e ラーニング教材の形成的評価
- ③ 改訂した e ラーニング教材の形成的評価
- ④ 設計した研修プログラムの試行と結果分析
- ⑤ 理系研究者に有用な WLB 意識啓発研修プログラムの開発・提案

本稿では、開発したプログラムの概要と、試行により得られた結果について紹介する。

3. 意識啓発研修プログラムの概要

開発したプログラムの全体像を図 1 に示した。

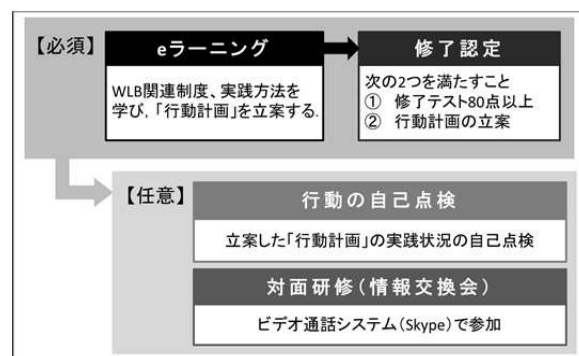


図 1 WLB 意識啓発研修プログラム全体像

本プログラムは、「e ラーニング」、「行動の自己点検」、「対面研修」の3つで構成し、時間や場所の制約がある理系研究者が参加しやすいよう、すべてインターネット上で受講できる形とした。

「e ラーニング」は Moodle で作成し、受講者には必ず受講してもらえよう指示した。ここでは、WLB 関連制度や実践方法を学ぶ項目と、WLB 実現のために、受講 1 か月間を目安に、どのような行動を実践するか行動計画を立案し、書き込める項目を用意した。受講により WLB に必要な知識が身についたかを確認するために、Moodle 上に修了テストを設け、e ラーニング受講後に受講してもらった形をとった。修了テストで 80 点以上を獲得し、具体的な行動計画の立案ができた場合に修了認定とした。e ラーニングの作成にあたっては、学習対象者である理系研究者の実態に合った内容にするために、実現のために実践している実践事例等について理系研究者にヒアリングを行い、それらを反映して教材を作成した。作成した教材は、WLB に関する法制度に詳しい内容領域専門家並びに ID 専門家、学習対象者に形成的評価を実施し、改訂を行った。

「行動の自己点検」は、e ラーニングと同じ Moodle 上に作成し、WLB 実現のために立案した行動計画が、どの程度実践できたかについて、自己採点できる小テスト形式とした。また、「対面研修」は、ビデオ通話システム (Skype) を用いてインターネット上で、参加者同士が WLB 実践に関する情報交換できる機会を設けた。これらは、希望者に任意で受講してもらう項目とした。

4. 試行の方法と結果

開発したプログラムは、2017 年 1 月 13 日から 2 月 28 日に開講し、理系研究者 17 名に受講を依頼した。その結果、14 名が「e ラーニング」を受講し、うち 7 名が修了テストを受験、10 名が行動計画の立案を行った。なお、修了認定者（80 点以上獲得し、行動計画の立案を行った者）は 2 名であった。また、受講を任意とした「行動の自己点検」は 4 名、「対面研修」は 2 名が参加した。

試行終了時に受講アンケートを依頼し、回答が得られた 10 名（男性 2 名、女性 8 名）の結果を表 1 に示した。7 段階尺度（7；非常にそう思う、6；ややそう思う、5；そう思う、4；どちらともいえない、3；そう思わない、2；ややそう思わ

い、1；全くそう思わない）で評価項目を設定し、回答を求めた結果、すべての項目が 5 点以上となった。中でも高かった項目は、「本講座の受講満足度」平均値 5.8 点（SD=1.2）、「WLB 実現に役立つ知識を身につけることができた」平均値 5.7 点（SD=0.5）であった。

表 1 受講アンケート結果 (N=10)

項目	平均値	SD
本講座の受講満足度	5.8	1.2
WLBの実現に役立つ知識を身につけることができた	5.7	0.5
自分自身の働き方・日常生活を振り返ることができた	5.5	1.3
本講座内容の興味深さ	5.4	1.0
本講座の内容のわかりやすさ	5.3	1.1
WLBの実現に向けた行動をしようと思えるようになった	5.2	1.0
本講座の受講を、他の人にも勧めたい	5.1	1.6

5. 得られた結果

本研究では、研究者自身が WLB の必要性を理解し、WLB 実現に向けて継続的に行動の自己点検を促す仕組みを取り入れた研修プログラムを開発した。受講アンケートの結果から、受講者は、本講座の受講に満足し、e ラーニングの受講により、WLB の実現に役立つ知識を身につけることができたことが確認できた。この結果から本プログラムは、WLB の必要性を理解する上では有効であったと推察できる。しかし、今回の試行では、WLB 実現に向けて継続的な行動の自己点検を促す仕組みが有効であったかどうかまでは、確認することができなかった。

6. おわりに

今回は、約 1 ヶ月間に限定して開講し、試行したが、WLB の実現は短期間で評価すべきものではないことから、受講期間を長期的に設定して調査・検証を行う必要がある。今後は、継続的な自己点検を促す仕組みの効果検証のために、受講者の追跡調査等を行い、本プログラム受講による WLB 実現の有効性について確認を行いたい。

参考文献

一般社団法人国立大学協会（2017） 国立大学法人における男女共同参画推進の実施に関する第 13 回追跡調査報告書