

大学生のワーク・ライフ・バランス意識
ーグローバル意識とパーソナル意識の乖離ー

平尾 智隆・井川 静恵

RIHE Advancement of Higher Education Research

Monograph Series

No. 1

大学生のワーク・ライフ・バランス意識

—グローバル意識とパーソナル意識の乖離—

平尾 智隆

(摂南大学経済学部)

井川 静恵

(帝塚山大学経済経営学部)

要約

本研究の目的は、ワーク・ライフ・バランス意識におけるグローバル意識とパーソナル意識の乖離を明らかにすると同時に、乖離の決定要因を分析することにある。1980年代の労働時間短縮から今日の「働き方改革」まで、ワーク・ライフ・バランスの実現は長きにわたるわが国の労働問題であるが、その解決が難しい原因として、社会が理想とするグローバル意識と個人のパーソナル意識が大きく乖離していることが疑われる。そこで、本研究では就労前の大学生を対象とした調査データから、この乖離とその決定要因の分析を試みた。分析の結果、①一定程度のグローバル意識とパーソナル意識の乖離が明らかになり、②その決定要因としてジェンダー差、経営者としての就労希望が影響を与えていることが明らかになった。分析の結果からは、社会の問題として、性別役割分業意識を緩和する手立て、企業家（起業家）教育のあり方を議論する必要性が示唆される。

1. はじめに

本研究では、大学生のワーク・ライフ・バランス意識について、グローバル意識とパーソナル意識の乖離とその決定要因を明らかにする。ここでいうグローバル意識とは社会が理想とする価値観や平等感をいい、パーソナル意識とは個人の実際の意識や行動をいう。誤解を恐れずに、平易な言葉でこれを言いかえれば、本音（パーソナル意識）と建て前（グローバル意識）ということになる。

このグローバル意識とパーソナル意識の例を解説しておく¹、まず「人種統合は望ましいと思いますか」という質問には圧倒的多数の人がYESと答えるだろう。では、「あなたは自分と違う人種の異性と結婚できますか」という質問が次にきたらどう答えるだろうか。社会が理想とする価値観や平等感である人種統合に賛成YESならば、個人の実際の意識や行動である他人種との結婚も当然可能YESであるはずである。

もう1つ例を考えてみよう。「女性の管理職登用は必要だと思いますか」と質問されたらどうだろうか。男女共同参画やジェンダー平等の考えが流布している昨今、この質問には多くの人がYESと答えるだろう。では、次に「女性の上司が望ましいですか」という質問がきたらどうだろうか。グローバル意識であるジェンダー平等に賛成ならば、パーソナル意識では自分の上司が女性であっても一向にかまわないはずである。

しかし、上記の例から、そして、本音と建て前という昔からある言葉が示す通り、社会

が理想とする価値観に賛成でも、その価値観と整合的な意識・行動を全員がとるわけではないことは、ある意味当然のこととして理解できる。このことを一般化して考えれば、社会（あるいは組織）が理想とする価値観であるグローバル意識を基に個別の政策・施策が打たれることになるが、個々のパーソナル意識との乖離が大きければ、その政策や施策は期待通りの結果や十分な効果を生まない可能性があり、効率的な政策・施策の実施に障害になりうるということがわかる。社会問題の解決が難しい理由は様々であろうが、このグローバル意識とパーソナル意識の乖離はその一因と言えるだろう。解決の難しい社会問題について、人々のグローバル意識とパーソナル意識の乖離を明らかにし、エビデンスを蓄積していくことで、その解決に寄与していくことが本研究の問題意識としてある。

本研究では1980年代末に盛んに議論された労働時間短縮から今日まで脈々と続き、近年ではワーク・ライフ・バランスと呼ばれる労働問題について、グローバル意識とパーソナル意識の乖離を調べ、その決定要因を明らかにしていく。統計制度が異なるため単純な国際比較は難しいが、過労死や過労自殺を生む日本の労働時間が長いことはよく知られている。1988年の労働基準法の改正により、法定労働時間が週48時間から週40時間に段階的に引き下げられることで日本の労働時間は劇的に減少したとされるが、2000年代には日本人の働き過ぎに警笛を鳴らすいくつかの研究が発表され、ワーク・ライフ・バランスの研究も盛んに行われるようになった²。近年では、「働き方改革関連法」が順次施行されており、この問題への対処が産官学によって30年以上に渡って継続的に行われていることがわかる。この問題が長く続く理由は様々であろうが、本研究ではグローバル意識とパーソナル意識の乖離という視点からこの問題を読み解いていく。

なお、本稿の構成は次の通りである。第2節では先行研究を概観する。第3節では調査概要とデータについて説明を行う。第4節ではワーク・ライフ・バランスのグローバル意識とパーソナル意識の乖離を明らかにし、第5節でその決定要因を分析する。第6節では分析結果をまとめ議論を行い、残された課題を提示する。

2. 先行研究

人々のグローバル意識とパーソナル意識の乖離を明らかにするのに画期的な調査方法を採用したのがHerman and Campbell(2012)である。この研究では、白人の有色人種に対するglobal attitudeとpersonal attitudeの乖離が明らかにされ、その決定要因が分析されている。人種統合がなかなか進まない現実について、差別の根本原因を探る研究となっている³。

Herman and Campbell (2012)で行われた画期的な調査方法とは、質問紙調査における絶妙な回答選択肢の置き方である。この調査では、白人に対して「あなたは黒人またはアジア人と交際（あるいは、デート、同棲、結婚）したいと思いますか」という問いに対して以下のような選択肢が用意されている。すなわち、「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う（I wouldn't, but you can）」「そうしたい」「既にそうしている」の四択である。単純なYes or Noという選択肢や「そう思わない」から「そう思う」の5件法のような選択肢では個人の本音を聞き出しにくい、「そう思わないが、他人がするのはいいと思う（I wouldn't, but you can）」という選択肢をおくことで、その問題の解決を試み、かつこの選択肢の回答がそれなりに多いということが確認されている。Herman and

Campbell (2012)のこの調査手法を日本人のワーク・ライフ・バランス意識調査に応用して、日本でワーク・ライフ・バランスの実現がスムーズに進んでいない現実について、その根本の原因を探れないだろうかというのが本研究の直接的な動機である。

一方、本研究の主題であるワーク・ライフ・バランスの研究について概観しておくとしてワーク・ライフ・バランス施策が企業業績や従業員の定着率に影響を与えることを分析した研究は、2000年頃より盛んに行われてきた⁴。例えば、坂爪(2002)は、社会経済生産性本部が実施した調査データを用い、ワーク・ライフ・バランス施策が従業員の働きがい、働きやすさ、女性の離職率低下に対して効果を持つことを実証している。さらに、2005年にニッセイ基礎研究所によって「仕事と生活の両立支援と企業業績に関する調査」が、2006年に労働政策研究・研修機構によって「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」が行われている。前者の研究成果は佐藤・武石(2008)として、後者の研究成果は労働政策研究・研修機構(2007)としてまとめられている。重要な調査研究と位置づけられるこれらの研究の分析内容は多岐にわたるが、概して、ワーク・ライフ・バランス施策の充実が女性従業員の定着率、経常利益、売上げに効果を持つことを示した。また、近年では、Yamamoto and Matsuura (2014)などパネルデータを用いた精緻な検証も行われている。ただし、これまでに行われてきた研究の多くで、ワーク・ライフ・バランス施策が企業業績に正の効果をもつことが見出された一方で、その施策の組み合わせ(補完性)によって効果が異なることも明らかにされている。

このように、条件付きながらワーク・ライフ・バランス施策の企業業績への正の効果が明らかになるにつれ、その決定要因の分析も行われるようになってきた。それは、ワーク・ライフ・バランス施策を実施していない企業より実施している企業の方が何らかの業績が良いならば、どのように従業員のワーク・ライフ・バランスを実現すればよいのかということが人的資源管理の課題になってくるからである。

しかし、この従業員のワーク・ライフ・バランスが実現できているか否かを探索した研究は、高村(2011)、武石(2012)、井川・平尾(2021)などがあるのみで、管見の限り、多くはない。この研究課題の追究が難しいのは、ワーク・ライフ・バランスの実現が個人差によるところが大きいからである。武石(2012)が指摘する通り、従業員にとって「仕事と生活の調和が図れている状態」は個人差が大きく、単に労働時間が短いということや育児休暇が取得しやすいということだけでは、ワーク・ライフ・バランスの良し悪しを判断することはできない。

例えば、同じ労働時間8時間でも、独身の若い従業員が自身の成長や昇進のために「もっと働きたい」と思う場合もあれば、既婚の子育て世代の従業員が育児や家事のために「労働時間をもっと短くしたい」と思う場合もあるだろう。また、子育てが終わり、時間に余裕ができた従業員が会社や社会のために「もっといろいろな活動をしたい」と思う場合もあれば、親の介護を抱え「労働時間をもっと短くしたい」と思う場合もあるだろう。個人の属性やライフステージによって、同じ施策でもワーク・ライフ・バランスの実現度合いは違ってくるため、この課題を追究するためには、「ワーク・ライフ・バランスがとれている」という従業員個人個人の認識に影響を与える要因を探る必要がある。

その意味で、本研究はワーク・ライフ・バランス施策が生産性に与える影響を明らかにしてきたこれまでの研究を踏まえつつ、何がワーク・ライフ・バランスを決定しているの

かという視点から行われる新しい研究となる。また、この論文の主題にもある通り大学生を調査対象としてこれからの日本の労働市場において大勢を占める大卒労働力の就労前のワーク・ライフ・バランス意識を調べることで、今後のワーク・ライフ・バランス政策・施策の立案に基礎的情報を提供することになる。加えて、就労者を対象に調査を実施した場合に制御せねばならない労働環境や人事制度の影響について、就労前の大学生はその影響を受けておらず、ある種の実験的な環境で調査が実施できることも先行研究にはない本研究の新たな貢献となる。

3. 調査概要

筆者らは、日本全国の大学生が就職活動のために会員登録を行う就職情報サイトを運営している株式会社マイナビ（以下、マイナビと表記する）と産学共同研究を行っている。本研究では、マイナビの就職情報サイトの登録会員（2022年3月卒業予定者）に対して実施されたインターネット・モニター調査（「大学生のライフスタイル調査」）で得られたデータを用いて分析を進めていく。

「大学生のライフスタイル調査」は、2020年12月に就職情報サイトであるマイナビ2022に会員登録している大学3年生・修士課程1年生を対象に実施された調査である。「学生生活はwithコロナでどう変わったか」がこの調査のメインテーマではあるが、質問項目の中にワーク・ライフ・バランス意識についての質問項目を加えて調査を実施し、3938名から回答を得ている⁵。おおよそ目標回答数に達すると調査を打ち切られたかたちで行われ、調査後に個人情報削除された匿名の個票データがマイナビから筆者らに提供された。

ワーク・ライフ・バランス意識については、まず、質問項目全体の真ん中あたりでグローバル意識にあたる『働き方改革』などワーク・ライフ・バランス推進に関する産官学の取り組みは必要だと思いますか」という質問項目を設定した。この質問に対して用意された選択肢は「必要だと思う」「必要だと思わない」の二択である。そして、質問項目全体の最後の方でパーソナル意識を測る6つの質問項目を設定した。それらは労働時間を減らすワーク・ライフ・バランス意識を測る「残業はしない（「残業」）」「有給休暇を全て取得したい（「有休」）」という質問項目と家庭時間を増やすワーク・ライフ・バランス意識を測る「将来家族ができたなら積極的に家事をしたいと思う（「家事」）」「将来子どもができたなら育児休業を取得したいと思う（「育休」）」「将来家族ができたなら積極的に育児をしたいと思う（「育児」）」「将来必要になったら積極的に親の介護をしたいと思う（「介護」）」という質問項目である。このパーソナル意識を測る6つの質問項目に用意された選択肢は「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」「そうしたい」の三択である⁶。

4. 基本的分析

本節では、前節で説明した調査データを用い、大学生のワーク・ライフ・バランス意識について、グローバル意識とパーソナル意識の乖離を明らかにしていく。ここでの分析は、有効回答の3938名から修士1年生を除き、グローバル意識とパーソナル意識の質問項目に回答した3391名を対象とする。

まず、表1を確認するとグローバル意識の質問に約98%が「必要だと思う」と回答している。圧倒的大多数がワーク・ライフ・バランスの推進が必要だと考えていることがわかる。次に、この「必要だと思う」と回答した3309名について、パーソナル意識の回答を見ていく。グローバル意識に賛成しているので、パーソナル意識の質問項目については「そうしたい」が多く選択されることが予想されるが、「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」が選択されれば乖離が発生しているということになる。

結果を見ていくと、「残業はしない」について、グローバル意識と乖離している「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」を選択した者は38.2%になる。以下同様にみていくと、「有給休暇を全て取得したい」では20.3%、「将来家族ができれば積極的に家事をしたいと思う」では21.8%、「将来子どもができれば育児休業を取得したいと思う」では17.4%、「将来家族ができれば積極的に育児をしたいと思う」では12.0%、「将来必要になったら積極的に親の介護をしたいと思う」では38.0%がグローバル意識と乖離した選択をしていることがわかる。

1割から4割程度と質問項目によって違いはあるが、一定数の人がグローバル意識とパーソナル意識が乖離していることがわかる。単純集計の結果のみで確たることは言えないが、この結果からワーク・ライフ・バランスの推進が必要だと思っているにも関わらず、それを推進するための実際の意識・行動が適合的でない事態が一定程度発生している可能性が強く疑われる。この乖離を生む要因は何なのか。次節で探索的分析を行っていく。

5. 推定

(1) 推定モデル

本研究では、順序プロビットモデルを用いて、大学生のワーク・ライフ・バランス意識の決定要因分析を行う。被説明変数となる「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」「そうしたい」の選択肢は質的に異なるものではなく一定の順序があると考えられるため、本研究では順序プロビットモデルを用いて分析を行う。

順序尺度を $y_i = j(1, 2, 3)$ とし、推定モデルを $y_i^* = \alpha + \beta x_i + u_i$ とする。この場合、以下のように潜在変数 y_i^* がとる値によって y_i が選択されることになる。

$$\zeta_0 < y_i^* < \zeta_1 \quad \text{ならば} \quad y_i = 1$$

$$\zeta_1 < y_i^* < \zeta_2 \quad \text{ならば} \quad y_i = 2$$

$$\zeta_2 < y_i^* < \zeta_3 \quad \text{ならば} \quad y_i = 3$$

上記の ζ_1 と ζ_2 を区切り点という。そして、

$$\zeta_{j-1} < y_i^* < \zeta_j \quad \text{ならば} \quad y_i = j$$

なので、

$$\zeta_{j-1} - \alpha - \beta x_i \leq v_i < \zeta_j - \alpha - \beta x_i$$

となる。誤差項 v の分布は正規分布を仮定するので、正規分布の累積確率を $F(\cdot)$ とあらわせば、ある選択肢が選ばれる確率は以下のように示される。

$$Pr(y = j) = F(\zeta_j - \alpha - \beta x) - F(\zeta_{j-1} - \alpha - \beta x)$$

以上から、順序の選択確率は次のようになる。

$$Pr(y = 1) = F(\zeta_1 - \alpha - \beta x)$$

$$Pr(y = 2) = F(\zeta_2 - \alpha - \beta x) - F(\zeta_1 - \alpha - \beta x)$$

$$Pr(y = 3) = F(\alpha + \beta x - \zeta_2)$$

この推定モデルを用いて分析を行っていくが、分析の対象は標本の大学生のうちワーク・ライフ・バランスのグローバル意識で「必要だと思う」と回答した者、次項で説明する分析に使用する変数に欠損値のない者となる。

(2) 変数

分析に使用する被説明変数は既に説明したワーク・ライフ・バランスのパーソナル意識として設定された6つの質問項目の回答選択肢である。「そう思わない」に1を、「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」に2を、「そうしたい」に3を与えた順序変数である。

説明変数は、まず個人の属性をあらわす各種の変数を使用する。女性ダミー変数、高校時代の模試の成績（生来の能力の代理変数）、育った家庭の経済状況（SES: Socio-Economic Status）、出身地域ダミー変数である⁷。次に使用するものは、将来の働き方の希望に関する変数、子どもがほしいかどうかの希望に関する変数である。これらは、自身のキャリアに対する希望（意識）であり、ワーク・ライフ・バランス意識に影響を与えられられるため説明変数として投入する⁸。最後に、標本が大学生であるので、大学生活に関わる各種の情報を説明変数として使用する。それらは、理系ダミー変数、大学の学力偏差値、成績（優の割合）、インターンシップ経験のダミー変数、サークル加入のダミー変数、1週間のアルバイト時間である⁹。これらの変数の記述統計量は表2にまとめている。

(3) 推定結果

分析結果は、表3～表8に示している。なお、結果は係数値ではなく、それぞれの選択肢が選ばれる確率がわかるように限界効果で示している。紙幅の都合もあり全ての結果を1つひとつ解説することはかなわないので、ここでは特徴的な事柄をまとめ記述をしていく。

指摘できる特徴的な事柄の第1は、女性ダミー変数の結果である。女性は「残業」「有休」「育休」「育児」の推定において、「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」を選ぶ確率が男性より低く、「そうしたい」を選ぶ確率が高い。「家事」の推定に

においては、これと逆の結果が得られており、女性は「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」を選ぶ確率が男性より高く、「そうしたい」を選ぶ確率が低い。「介護」について男女差は確認されなかった。

第2は、働き方希望の経営者ダミー変数の結果である。将来「会社を経営する」ことを希望する者は「有休」「家事」「育休」「育児」「介護」の推定において、「従業員として同じ企業で長く働きたい」者より「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」を選ぶ確率が高く、「そうしたい」を選ぶ確率が低い。

第3は、子どもを持ちたいとする子どもダミー変数の結果である。家庭時間を増やすワーク・ライフ・バランスである「家事」「育休」「育児」「介護」において子どもを持ちたいと希望する者はそうでない者より「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」を選ぶ確率が低く、「そうしたい」を選ぶ確率が高い結果となっている。

第4は、SES変数の結果である。「介護」の推定においては、SES変数が「やや上の方」「上の方」と答えた者は「下の方」に比べて「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」を選ぶ確率が低く、「そうしたい」を選ぶ確率が高い結果となっている。

大学生活に関わる変数については、特徴的な事柄を見つけにくいだが、「残業」の推定においてスポーツ系サークル所属者はサークル未所属者と比較して「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」を選ぶ確率が高く、「そうしたい」を選ぶ確率が低い。アルバイト時間についても同様の結果が得られており、それが長い人ほど「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」を選ぶ確率が高く、「そうしたい」を選ぶ確率が低い。

6. おわりに

本研究では、労働環境や人事制度の影響を受けない大学生を調査対象としたデータを用いて、ワーク・ライフ・バランス意識におけるグローバル意識とパーソナル意識の乖離を明らかにすると同時に、その乖離の決定要因について分析を行った。その結果、ワーク・ライフ・バランスにおけるグローバル意識とパーソナル意識の一定程度の乖離とその乖離の決定要因としてジェンダー差や経営者としての就労希望が大きな影響を与えていることが明らかになった。

個人の能力、SES、出身地域、大学属性などを制御してもなおワーク・ライフ・バランス意識に関するジェンダー差が強固に残り、労働時間を減らすワーク・ライフ・バランスと家庭時間を増やすワーク・ライフ・バランスの両方について、男性よりも女性の方がその意識が高いという結果である。就労前の時期までに既に性別役割分業意識が浸透していることが垣間見える。そして、この分析結果は、女性よりも男性の方がワーク・ライフ・バランスにおけるグローバル意識とパーソナル意識の乖離が大きく、今後社会の政策・施策としてワーク・ライフ・バランスを推進していくとするならば、改めて男性の意識・行動改革を促す取り組みが必要であることを示唆している。ただし、「家事」の推定については逆の結果が得られている。女性の方が「そう思わない」「そう思わないが他人がするのはいいと思う」の選択肢を選んでいた。これは「男性も家事をすべき」という女性の思いのあらわれといえるだろう。この点については、性別役割分業意識が薄らいでいるのかもしれ

ない。

また、将来「会社を経営する」ことを希望する者は、「従業員として同じ企業で長く働きたい」者と比較した場合、「家事」「育休」「育児」「介護」の推定において、「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」の選択肢を選んでいて、すなわち、将来経営者となることを希望する者は、家庭時間を増やすワーク・ライフ・バランスについて否定的である。これは家事、育児、介護に自身の時間を割くよりも会社を大きくしていくことに時間を割きたいという思いの裏返しと言えるかもしれない。今後社会の政策・施策としてワーク・ライフ・バランスを推進していくとするならば、企業家（起業家）教育やリーダーシップ教育のあり方についても議論が必要であるかもしれない。

最後に残された課題を述べて結語としたい。このような意識の乖離が就職活動の結果に及ぼす影響や就職活動を通してワーク・ライフ・バランス意識が変化するのかどうか、標本である大学生にとって大きなライフイベントである就職活動との関係において研究を進めなければならないだろう。また、大学生ではなく就労者の標本を用いて同様の分析も行っていく必要があるだろう。これら残された課題については稿を改めて追究していきたいと考えている。

（謝辞）

本稿は、2021年3月17日に開催された広島大学高等教育研究開発センター公開研究会（オンライン開催）『シリーズ・大学生の“今”を探る—マイナビ・大学生のライフスタイル調査から①』での報告内容に若干の修正を加えてまとめたものです。説明変数のデータの一部（大学の学力偏差値）については、松宮慎治氏（広島大学大学院博士課程）より提供を受けました。また、公開研究会の実施と本稿の作成にあたり科研費 19H00621, 19H00619, 20K01901, 20H01643, 18K18651, 20J14673, 21K01666 の助成を受けました。ここに記して感謝申し上げます。

注

- ¹ 本節の記述は、勇上ほか（2015）で述べられている内容を援用しているので、勇上ほか（2015）も参照されたい。
- ² この時期に日本人の働き過ぎを警告したまとまった研究としては、玄田（2005）、森岡（2005）、小倉（2007）などがある。また、同時期にワーク・ライフ・バランスのまとまった研究も出版されている（労働政策研究・研修機構 2007、佐藤・武石 2008、山口 2009、脇坂 2018 など）。
- ³ 研究レビューである勇上ほか（2015）でも取り上げられて解説されているので参照されたい。
- ⁴ ワーク・ライフ・バランスの先行研究の整理については、井川・平尾（2021）でも行っているため参照されたい。本研究でも井川・平尾（2021）の記述を一部使用している。
- ⁵ 調査概要と結果の概要については、以下のウェブサイトで公開されている。
https://saponet.mynavi.jp/release/student/life/mynavilifestyle2022_1/（2021年3月9日）
- ⁶ 調査対象が就労前の大学生であるため Herman and Campbell (2012)で示されている「既にそうしている」の選択肢は除外した。なお、Herman and Campbell (2012)においても推定では「そうしたい」と「既にそうしている」は1つのカテゴリーに統合されて分析がなされている。

- ⁷ 高校時代の模試の成績と育った家庭の経済状況について、調査では下の方～上の方まで 10 段階の選択肢と「わからない」の選択肢が用意されている。本研究では、10 段階を 2 段階ずつカテゴリー化した 5 段階のものと「わからない」を加えた 6 つの情報をダミー変数として使用する。また、出身地域は通学していた高校の所在地（都道府県）を北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州の 10 区分にカテゴリー化した変数をダミー変数として使用する。
- ⁸ 将来の働き方希望は、「会社を経営する（経営者）」「従業員として何社か転職したい（転職）」「従業員として同じ企業で長く働きたい（長期雇用）」「従業員として公的機関で働きたい（公的機関）」の 4 つの情報をダミー変数として使用する。
- ⁹ 「大学生のライフスタイル調査」では通学している大学名がわかる。大学の学力偏差値は、『大学ランキング』朝日新聞出版より情報を得て、各大学各学部の偏差値を平均して「大学の平均偏差値」を計算し、それを大学名によって接続した。なお、調査対象者が高校 3 年生であった 2017 年の数値を利用した。成績は優の割合を 0～10 の 11 段階で質問している。サークルは詳細な情報が得られるが観測数を確保するため、未加入、スポーツ系、文化系の 3 つのカテゴリー化した。アルバイト時間は異常値と考えられるものがあり、65 時間以上になっている者を分析から除外した。このような者はワーク・ライフ・バランスのグローバル意識に回答した 3391 名のうち 6 名で 0.2%に満たず、分析に大きな影響はないと考えられる。65 時間の根拠は、法定週労働時間が 40 時間、過労死ラインが死亡の直前 1 ヶ月残業時間が 100 時間（週あたり 25 時間になる）であるので、 $40+25=65$ という基準を設けた。この処理をすると週のアルバイト時間は最小 0、最大 50 となる。

引用文献

- 玄田有史（2005）『働く過剰—大人のための若者読本』NTT 出版。
- Herman, Melissa R. and Marry E. Campbell (2012) "I wouldn't, but you can: Attitudes toward interracial relationship," *Social Science Research*, (41), pp343-358.
- 井川静恵・平尾智隆（2021）「ワーク・ライフ・バランス満足の決定要因—人事マイクロデータによる分析」『日本労務学会誌』21(2), pp.5-20.
- 森岡孝次（2005）『働きすぎの時代』岩波新書。
- 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ—働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社。
- 労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』調査シリーズ No.37.
- 坂爪洋美（2002）「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』No.503, pp.29-42.
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる』勁草書房。
- 高村静（2011）「働く人々のワーク・ライフ・バランスの現状と課題」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房, pp.28-49.
- 武石恵美子（2012）「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場マネジメント」武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』ミネルヴァ書房, pp.147-182.
- 脇坂明（2018）『女性労働に関する基礎的研究』日本評論社。
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス』日本経済新聞出版社。
- Yamamoto, Isamu and Toshiyuki Matsuura (2014) "Effect of Work–Life Balance Practices on Firm

Productivity: Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data," *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 14(4), pp. 1677-1708.

勇上和史・横山泉・小野浩・酒井正（2015）「労働経済学研究の現在—2012～14年の業績を通じて」『日本労働研究雑誌』No.656, pp.2-36.

表1 基本的分析

「働き方改革」などワーク・ライフ・バランス推進に関する産官学の取り組みは必要だと思いますか。 必要だと思う 必要だと思わない	n=3391 97.58% 2.42%
残業はしない そう思わない そう思わないが、他人がするのはいいと思う そうしたい	n=3309 14.08% 24.15% 61.77%
有給休暇を全て取得したい そう思わない そう思わないが、他人がするのはいいと思う そうしたい	n=3309 4.47% 15.78% 79.75%
将来家族ができれば積極的に家事をしたいと思う そう思わない そう思わないが、他人がするのはいいと思う そうしたい	n=3309 3.57% 18.19% 78.24%
将来子どもができれば育児休業を取得したいと思う そう思わない そう思わないが、他人がするのはいいと思う そうしたい	n=3309 3.23% 14.20% 82.56%
将来家族ができれば積極的に育児をしたいと思う そう思わない そう思わないが、他人がするのはいいと思う そうしたい	n=3309 2.45% 9.52% 88.03%
将来必要になったら積極的に親の介護をしたいと思う そう思わない そう思わないが、他人がするのはいいと思う そうしたい	n=3309 8.79% 29.19% 61.98%

出所:筆者作成

表2 記述統計量

	平均	標準偏差	最小	最大
WLB意識				
「残業」	2.479	0.728	1	3
「有休」	2.752	0.526	1	3
「家事」	2.749	0.509	1	3
「育休」	2.794	0.478	1	3
「育児」	2.858	0.413	1	3
「介護」	2.532	0.651	1	3
性別				
女性	0.737	0.440	0	1
模試の成績				
下の方	0.047	0.212	0	1
やや下の方	0.191	0.393	0	1
真ん中あたり	0.347	0.476	0	1
やや上の方	0.275	0.447	0	1
上の方	0.048	0.214	0	1
わからない	0.092	0.288	0	1
家庭の生活水準				
下の方	0.033	0.178	0	1
やや下の方	0.130	0.336	0	1
真ん中あたり	0.169	0.375	0	1
やや上の方	0.335	0.472	0	1
上の方	0.284	0.451	0	1
わからない	0.050	0.218	0	1
出身地域				
北海道	0.032	0.175	0	1
東北	0.050	0.219	0	1
南関東	0.303	0.460	0	1
北関東・甲信	0.060	0.237	0	1
北陸	0.049	0.215	0	1
東海	0.153	0.360	0	1
近畿	0.193	0.395	0	1
中国	0.044	0.204	0	1
四国	0.032	0.177	0	1
九州	0.084	0.278	0	1
働き方希望				
経営者	0.080	0.272	0	1
転職	0.274	0.446	0	1
長期雇用	0.570	0.495	0	1
公的機関	0.076	0.265	0	1
家族希望				
子ども	0.841	0.366	0	1
大学属性				
理系	0.276	0.447	0	1
学力偏差値	48.328	7.426	35	68
成績	5.948	2.327	0	10
インターンシップ	0.795	0.404	0	1
サークル:未加入	0.396	0.489	0	1
サークル:スポーツ系	0.282	0.450	0	1
サークル:文化系	0.322	0.467	0	1
アルバイト時間	10.787	8.393	0	50

注:観測数は3189。

出所:筆者作成。

表3 残業意識の決定要因

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	-0.074 ***	0.011	-0.056 ***	0.008	0.130 ***	0.019
模試の成績						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.011	0.024	-0.008	0.018	0.019	0.042
真ん中あたり	-0.014	0.023	-0.011	0.017	0.025	0.040
やや上の方	0.002	0.024	0.002	0.018	-0.004	0.042
上の方	-0.014	0.031	-0.011	0.024	0.024	0.055
わからない	0.029	0.026	0.022	0.020	-0.050	0.046
家庭の生活水準						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	0.000	0.029	0.000	0.022	0.000	0.050
真ん中あたり	-0.014	0.028	-0.011	0.021	0.025	0.049
やや上の方	-0.022	0.027	-0.017	0.021	0.039	0.047
上の方	-0.002	0.027	-0.002	0.021	0.004	0.048
わからない	-0.016	0.033	-0.012	0.025	0.027	0.058
出身地域						
北海道	ref.		ref.		ref.	
東北	-0.005	0.033	-0.004	0.025	0.009	0.058
南関東	-0.022	0.027	-0.017	0.021	0.038	0.048
北関東・甲信	-0.020	0.032	-0.015	0.025	0.035	0.057
北陸	0.016	0.033	0.012	0.025	-0.028	0.059
東海	0.013	0.028	0.010	0.022	-0.023	0.050
近畿	-0.022	0.028	-0.017	0.022	0.039	0.050
中国	0.010	0.034	0.007	0.026	-0.017	0.060
四国	0.005	0.037	0.004	0.028	-0.009	0.065
九州	-0.039	0.031	-0.030	0.024	0.069	0.054
働き方希望						
経営者	-0.001	0.017	0.000	0.013	0.001	0.031
転職	-0.010	0.011	-0.008	0.008	0.018	0.019
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	-0.015	0.018	-0.012	0.014	0.027	0.032
家族希望						
子ども	0.030 *	0.013	0.023 *	0.010	-0.054 *	0.023
大学属性						
理系	0.008	0.010	0.006	0.008	-0.014	0.018
学力偏差値	-0.002 *	0.001	-0.001 *	0.001	0.003 *	0.001
成績	-0.002	0.002	-0.001	0.002	0.003	0.004
インターンシップ	0.023 *	0.012	0.018 *	0.009	-0.041 *	0.021
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	0.042 ***	0.012	0.032 ***	0.009	-0.074 ***	0.021
サークル:文化系	0.004	0.011	0.003	0.009	-0.008	0.020
アルバイト時間	0.002 **	0.001	0.001 **	0.000	-0.003 **	0.001
観測数	3189					
カイ2乗値	120.51 ***					
対数尤度	-2859.596					

注:***0.1%水準有意,**1%水準有意,*5%水準有意。標準誤差はデルタ法による計算結果。

出所:筆者作成。

表4 有給休暇取得意識の決定要因

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	-0.023 ***	0.005	-0.049 ***	0.011	0.071 ***	0.016
模試の成績						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.015	0.011	-0.033	0.023	0.048	0.034
真ん中あたり	-0.009	0.010	-0.020	0.022	0.030	0.032
やや上の方	-0.013	0.011	-0.028	0.023	0.040	0.034
上の方	0.011	0.014	0.023	0.030	-0.033	0.044
わからない	-0.011	0.012	-0.023	0.026	0.033	0.038
家庭の生活水準						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.014	0.013	-0.030	0.028	0.044	0.041
真ん中あたり	-0.019	0.013	-0.041	0.028	0.061	0.040
やや上の方	-0.010	0.012	-0.022	0.026	0.032	0.038
上の方	-0.018	0.012	-0.038	0.027	0.056	0.039
わからない	0.003	0.015	0.007	0.032	-0.010	0.047
出身地域						
北海道	ref.		ref.		ref.	
東北	0.007	0.015	0.016	0.033	-0.024	0.048
南関東	-0.012	0.013	-0.027	0.028	0.039	0.040
北関東・甲信	-0.025	0.016	-0.054	0.034	0.080	0.049
北陸	0.012	0.015	0.025	0.033	-0.037	0.048
東海	-0.001	0.013	-0.003	0.029	0.004	0.042
近畿	-0.004	0.013	-0.008	0.028	0.012	0.041
中国	0.022	0.015	0.048	0.033	-0.071	0.048
四国	0.009	0.017	0.019	0.036	-0.028	0.053
九州	-0.023	0.015	-0.049	0.031	0.071	0.046
働き方希望						
経営者	0.016 *	0.008	0.035 *	0.017	-0.051 *	0.025
転職	-0.011 *	0.005	-0.023 *	0.011	0.034 *	0.017
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	-0.001	0.008	-0.002	0.018	0.003	0.027
家族希望						
子ども	-0.010	0.006	-0.021	0.013	0.031	0.019
大学属性						
理系	0.005	0.005	0.010	0.011	-0.015	0.015
学力偏差値	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
成績	-0.001	0.001	-0.003	0.002	0.004	0.003
インターンシップ	0.005	0.006	0.011	0.012	-0.016	0.018
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	0.006	0.006	0.014	0.012	-0.020	0.017
サークル:文化系	0.007	0.005	0.015	0.011	-0.022	0.017
アルバイト時間	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
観測数	3189					
カイ2乗値	93.52 ***					
対数尤度	-1903.073					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。標準誤差はデルタ法による計算結果。
出所:筆者作成。

表5 家事意識の決定要因

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	0.017 ***	0.004	0.058 ***	0.013	-0.075 ***	0.017
模試の成績						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.002	0.008	-0.007	0.027	0.009	0.035
真ん中あたり	-0.006	0.008	-0.019	0.026	0.024	0.034
やや上の方	-0.008	0.008	-0.026	0.027	0.033	0.035
上の方	0.006	0.011	0.020	0.035	-0.026	0.046
わからない	-0.009	0.009	-0.029	0.030	0.038	0.039
家庭の生活水準						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.012	0.010	-0.039	0.033	0.051	0.042
真ん中あたり	-0.008	0.009	-0.027	0.032	0.034	0.041
やや上の方	-0.014	0.009	-0.046	0.030	0.059	0.040
上の方	-0.015	0.009	-0.050	0.031	0.065	0.040
わからない	0.000	0.011	0.000	0.037	-0.001	0.048
出身地域						
北海道	ref.		ref.		ref.	
東北	-0.017	0.012	-0.055	0.039	0.072	0.051
南関東	-0.003	0.010	-0.011	0.032	0.015	0.041
北関東・甲信	-0.004	0.011	-0.013	0.037	0.017	0.049
北陸	0.002	0.011	0.008	0.038	-0.010	0.050
東海	0.007	0.010	0.023	0.033	-0.030	0.043
近畿	-0.007	0.010	-0.023	0.033	0.030	0.042
中国	-0.007	0.012	-0.024	0.040	0.031	0.052
四国	-0.017	0.013	-0.055	0.044	0.072	0.057
九州	-0.009	0.011	-0.029	0.036	0.037	0.046
働き方希望						
経営者	0.035 ***	0.006	0.115 ***	0.019	-0.150 ***	0.025
転職	0.004	0.004	0.013	0.013	-0.017	0.016
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	0.009	0.006	0.031	0.021	-0.040	0.027
家族希望						
子ども	-0.040 ***	0.005	-0.133 ***	0.014	0.173 ***	0.017
大学属性						
理系	-0.002	0.004	-0.006	0.012	0.008	0.016
学力偏差値	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
成績	-0.001	0.001	-0.004	0.002	0.005	0.003
インターンシップ	-0.001	0.004	-0.005	0.014	0.006	0.018
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	-0.005	0.004	-0.016	0.014	0.021	0.018
サークル:文化系	-0.001	0.004	-0.002	0.013	0.002	0.017
アルバイト時間	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
観測数	3189					
カイ2乗値	184.67 ***					
対数尤度	-1874.960					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。標準誤差はデルタ法による計算結果。
出所:筆者作成。

表6 育児休暇取得意識の決定要因

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	-0.037 ***	0.004	-0.125 ***	0.011	0.162 ***	0.013
模試の成績						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.006	0.007	-0.019	0.024	0.024	0.031
真ん中あたり	-0.002	0.007	-0.006	0.023	0.008	0.029
やや上の方	-0.002	0.007	-0.006	0.024	0.008	0.031
上の方	0.012	0.009	0.042	0.031	-0.055	0.040
わからない	0.003	0.008	0.009	0.026	-0.011	0.034
家庭の生活水準						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.010	0.008	-0.035	0.028	0.045	0.036
真ん中あたり	-0.012	0.008	-0.040	0.027	0.051	0.035
やや上の方	-0.014	0.008	-0.049	0.026	0.063	0.034
上の方	-0.012	0.008	-0.041	0.027	0.053	0.034
わからない	0.002	0.009	0.006	0.032	-0.008	0.041
出身地域						
北海道	ref.		ref.		ref.	
東北	0.012	0.010	0.040	0.036	-0.052	0.046
南関東	0.008	0.009	0.028	0.030	-0.037	0.039
北関東・甲信	-0.001	0.010	-0.003	0.036	0.004	0.046
北陸	0.005	0.011	0.017	0.037	-0.021	0.048
東海	0.014	0.009	0.049	0.031	-0.064	0.040
近畿	0.005	0.009	0.015	0.031	-0.020	0.040
中国	0.007	0.011	0.023	0.037	-0.029	0.048
四国	0.004	0.012	0.014	0.040	-0.019	0.051
九州	0.002	0.010	0.005	0.034	-0.007	0.044
働き方希望						
経営者	0.015 ***	0.005	0.053 **	0.017	-0.068 **	0.021
転職	-0.007	0.003	-0.023	0.012	0.030	0.015
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	-0.004	0.006	-0.015	0.020	0.019	0.025
家族希望						
子ども	-0.024 ***	0.004	-0.082 ***	0.013	0.107 ***	0.016
大学属性						
理系	0.008 *	0.003	0.026	0.011	-0.033 *	0.014
学力偏差値	0.000 *	0.000	-0.002 *	0.001	0.002 *	0.001
成績	-0.001	0.001	-0.003	0.002	0.003	0.003
インターンシップ	0.001	0.004	0.004	0.012	-0.005	0.016
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	-0.004	0.004	-0.012	0.012	0.016	0.016
サークル:文化系	-0.008 *	0.004	-0.027 *	0.012	0.034 *	0.015
アルバイト時間	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
観測数	3189					
カイ2乗値	264.01 ***					
対数尤度	-1606.542					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。標準誤差はデルタ法による計算結果。
出所:筆者作成。

表7 育児意識の決定要因

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	-0.008 **	0.003	-0.028 **	0.009	0.036 **	0.012
模試の成績						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.006	0.005	-0.021	0.019	0.027	0.024
真ん中あたり	-0.005	0.005	-0.019	0.018	0.024	0.023
やや上の方	-0.006	0.005	-0.022	0.019	0.028	0.024
上の方	0.005	0.007	0.016	0.024	-0.021	0.031
わからない	-0.005	0.006	-0.019	0.021	0.024	0.027
家庭の生活水準						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.006	0.006	-0.023	0.023	0.029	0.029
真ん中あたり	-0.009	0.006	-0.033	0.022	0.042	0.028
やや上の方	-0.012	0.006	-0.042 *	0.021	0.053 *	0.027
上の方	-0.010	0.006	-0.036	0.021	0.046	0.027
わからない	0.002	0.007	0.008	0.025	-0.010	0.032
出身地域						
北海道	ref.		ref.		ref.	
東北	0.001	0.008	0.005	0.029	-0.006	0.037
南関東	0.000	0.007	0.002	0.024	-0.002	0.031
北関東・甲信	-0.003	0.008	-0.012	0.029	0.016	0.037
北陸	0.007	0.008	0.024	0.029	-0.031	0.037
東海	0.009	0.007	0.031	0.025	-0.040	0.032
近畿	-0.003	0.007	-0.012	0.025	0.016	0.032
中国	0.004	0.008	0.014	0.030	-0.018	0.038
四国	-0.006	0.009	-0.021	0.033	0.027	0.043
九州	-0.004	0.008	-0.015	0.027	0.019	0.035
働き方希望						
経営者	0.025 ***	0.004	0.088 ***	0.013	-0.112 ***	0.016
転職	0.001	0.003	0.003	0.010	-0.003	0.012
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	0.006	0.004	0.021	0.015	-0.027	0.019
家族希望						
子ども	-0.033 ***	0.004	-0.119 ***	0.010	0.152 ***	0.012
大学属性						
理系	0.006 *	0.003	0.023 *	0.009	-0.029 *	0.011
学力偏差値	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
成績	0.000	0.000	-0.002	0.002	0.002	0.002
インターンシップ	0.002	0.003	0.007	0.010	-0.010	0.013
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	-0.003	0.003	-0.012	0.010	0.016	0.013
サークル:文化系	-0.003	0.003	-0.012	0.010	0.015	0.012
アルバイト時間	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
観測数	3189					
カイ2乗値	268.09 ***					
対数尤度	-1213.325					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。標準誤差はデルタ法による計算結果。
出所:筆者作成。

表8 介護意識の決定要因

	そう思わない		I wouldn't, but you can		そうしたい	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
性別						
女性	0.004	0.008	0.007	0.012	-0.011	0.019
模試の成績						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.006	0.017	-0.009	0.025	0.014	0.042
真ん中あたり	-0.001	0.016	-0.001	0.024	0.001	0.040
やや上の方	0.005	0.017	0.008	0.025	-0.014	0.042
上の方	0.017	0.022	0.027	0.033	-0.044	0.055
わからない	-0.009	0.019	-0.013	0.028	0.022	0.047
家庭の生活水準						
下の方	ref.		ref.		ref.	
やや下の方	-0.013	0.019	-0.020	0.029	0.034	0.049
真ん中あたり	-0.035	0.019	-0.054	0.029	0.089	0.048
やや上の方	-0.051 **	0.018	-0.078 **	0.028	0.128 **	0.046
上の方	-0.062 **	0.018	-0.095 **	0.028	0.157 **	0.046
わからない	-0.048 *	0.023	-0.073 *	0.035	0.120 *	0.057
出身地域						
北海道	ref.		ref.		ref.	
東北	-0.010	0.024	-0.016	0.036	0.026	0.060
南関東	0.018	0.019	0.027	0.030	-0.045	0.049
北関東・甲信	0.018	0.023	0.028	0.035	-0.046	0.057
北陸	0.012	0.024	0.019	0.036	-0.031	0.059
東海	0.023	0.020	0.035	0.031	-0.058	0.051
近畿	0.012	0.020	0.018	0.030	-0.030	0.050
中国	0.008	0.024	0.012	0.037	-0.020	0.061
四国	0.005	0.026	0.008	0.040	-0.013	0.066
九州	-0.006	0.022	-0.009	0.033	0.016	0.055
働き方希望						
経営者	0.035 **	0.012	0.053 **	0.019	-0.088 **	0.031
転職	0.018 *	0.008	0.027 *	0.011	-0.045 *	0.019
長期雇用	ref.		ref.		ref.	
公的機関	-0.013	0.013	-0.020	0.020	0.033	0.033
家族希望						
子ども	-0.061 ***	0.009	-0.092 ***	0.014	0.153 ***	0.022
大学属性						
理系	0.009	0.007	0.014	0.011	-0.022	0.018
学力偏差値	-0.001	0.001	-0.001	0.001	0.002	0.001
成績	-0.003	0.001	-0.004	0.002	0.007	0.004
インターンシップ	0.001	0.008	0.001	0.013	-0.002	0.021
サークル:未加入	ref.		ref.		ref.	
サークル:スポーツ系	-0.014	0.008	-0.022	0.013	0.036	0.021
サークル:文化系	0.014	0.008	0.022	0.012	-0.036	0.020
アルバイト時間	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.001
観測数	3189					
カイ2乗値	122.50 ***					
対数尤度	-2709.970					

注:***0.1%水準有意, **1%水準有意, *5%水準有意。標準誤差はデルタ法による計算結果。
出所:筆者作成。

RIHE Monograph Series について

『Advancement of Higher Education Research: RIHE Monograph Series (旧ディスカッションペーパーシリーズ)』は、速報性を重視し暫定的にまとめて発信することを目的として企画されたシリーズ（オープン・ジャーナル）です。これまでに、「ディスカッションペーパーシリーズ」として、国際共同研究、公募型研究、戦略的プロジェクト研究、客員研究員による研究等、成果として取りまとめられたものが発信されました。（執筆者の所属は刊行時のものです）

本稿の元になった公開研究会を進めるにあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

JSPS 科研費

- ・JP19H00621（研究代表者：小林信一、「知のオープン化時代の大学・科学関連システムの再構築」）
- ・JP19H00619（研究代表者：松繁寿和、「社会的能力の特定化とその育成適正期および教育効果の検証」）
- ・JP20H01643（研究代表者：村澤昌崇、「EBPM の批判的検討を通じた高等教育政策・研究の高度化と EIPM への展開可能性」）
- ・JP20J14673（日本学術振興会特別研究員：中尾走、「高等教育政策を事例にした EBPM の批判的検討」）
- ・JP20K01901（研究代表者：井川静恵、「キャリアとワークライフバランスに関する人事データを用いた実証分析」）

RIHE Advancement of Higher Education Research Monograph Series

No. 1

2021（令和3）年4月21日 発行

大学生のワーク・ライフ・バランス意識
ーグローバル意識とパーソナル意識の乖離ー

執筆者：平尾 智隆（摂南大学経済学部） 井川 静恵（帝塚山大学経済経営学部）

〒739-8512 広島県東広島市鏡山 1-2-2 電話 (082) 424-6240
<https://rihe.hiroshima-u.ac.jp/>



広島大学高等教育研究開発センター