

5、ワークについて

ここでは、全回答者の仕事上のストレス、大学教員の研究領域、職階、研究キャリアや昨年の教育研究の業績など、ワーク（仕事）に関することについてまとめていく。

仕事上のストレス

Q16では、「忙しすぎること」、「出勤・通学したくないと感じること」があるかなど、仕事上のストレスに関して質問している。

全回答者の結果をまとめたのが図45である（詳しい数値は巻末の資料2を参照してほしい）。

まず、「A 忙しすぎると感じる」、「B 出勤・通学したくないと感じること」で「よくある」、「ときどきある」という人が多い。Aでは、「よくある」が41.5%、「ときどきある」が41.0%を占めており、合わせて8割以上の人が忙しすぎると感じている。Bについても、「よくある」が23.3%、「ときどきある」が37.1%を占めている。

C「今の仕事・就学を辞めたいと思うこと」、D「会議等で発言しにくいと思うこと」についてもほぼ半数の人が、「よくある」「ときどきある」と回答している。

一方、E「性別に寄って異なる処遇があると感じること」、F「職場・学校に何でも話せる人がいないと感じること」については、この中では比較的感じる人が少ない。

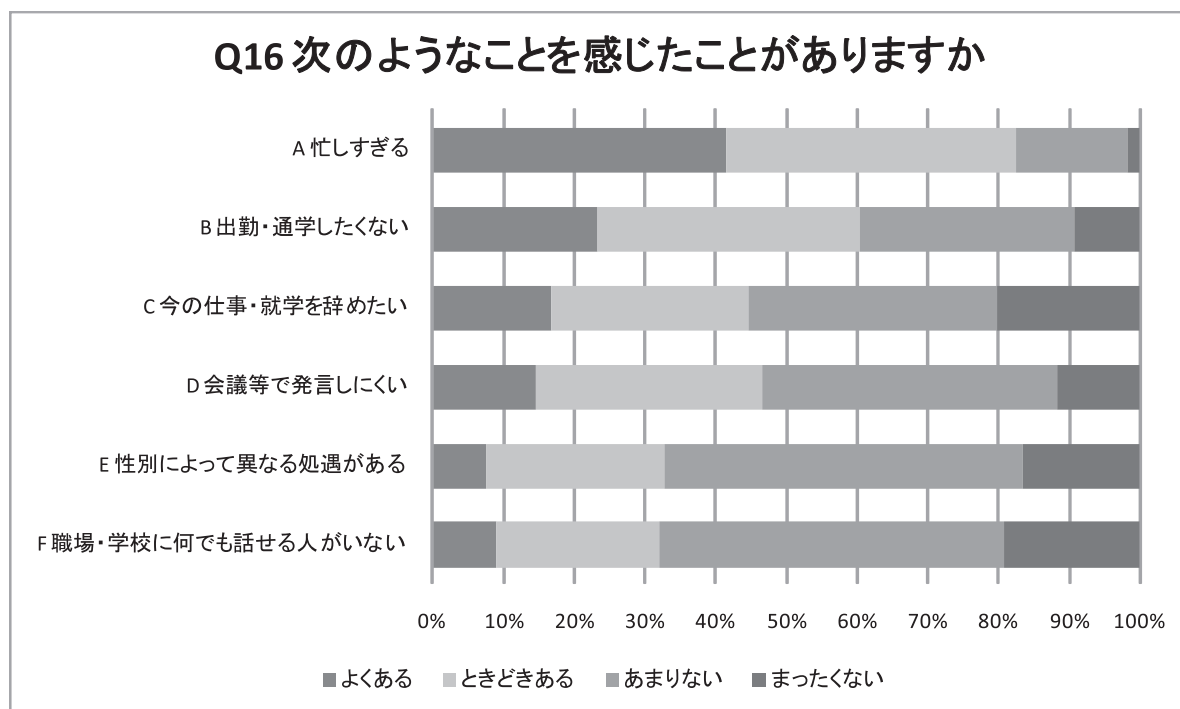


図45 仕事上のストレスの経験

ただし、これらは職種や性別によって異なることが推測されるため、職種別と性別に各項目についてまとめたものが、以下の図46である。

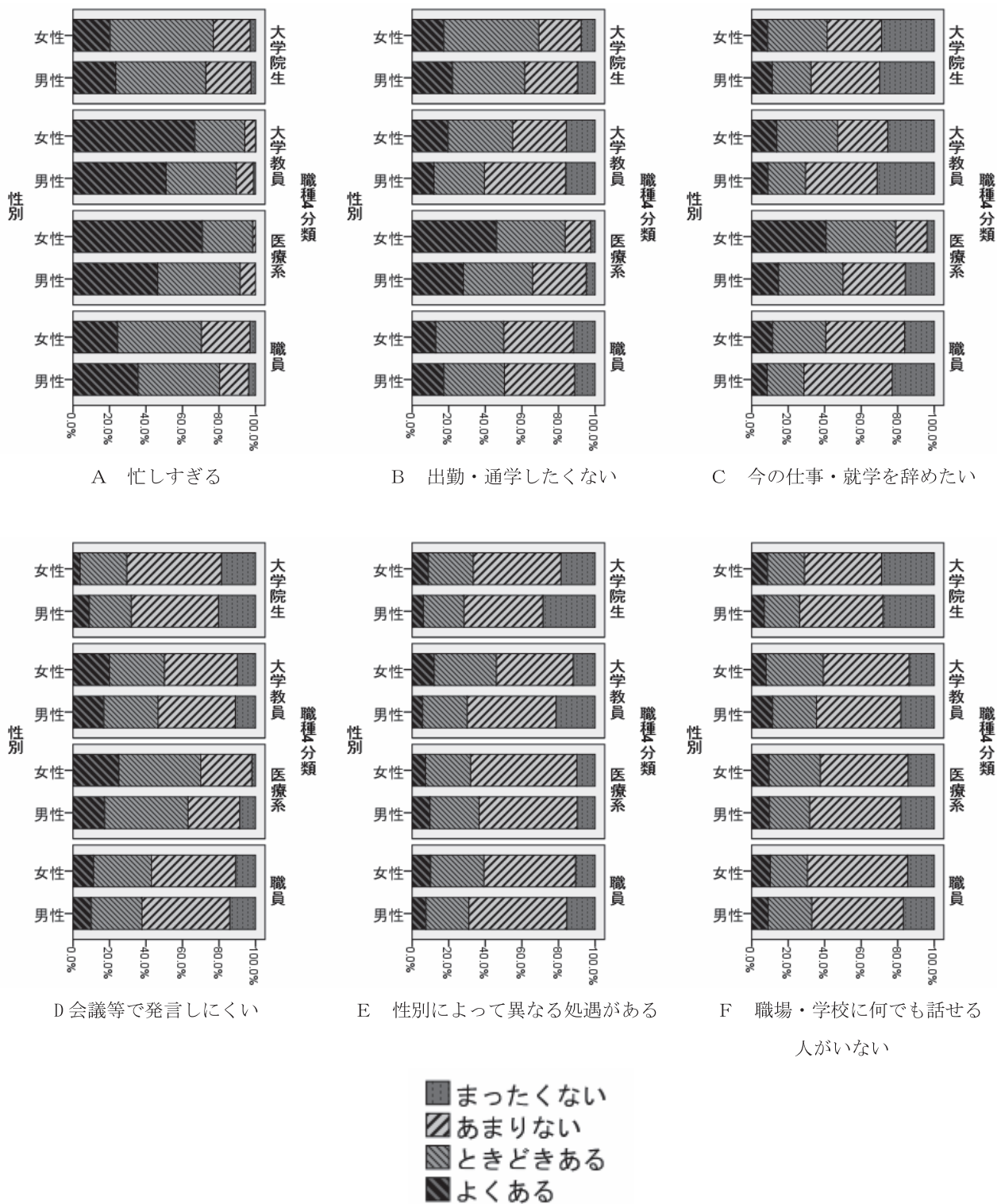


図 46 職種別・性別の仕事上のストレスの経験

「A 忙しすぎる」については、どの職種、性別でも感じる人が多いが、大学院生や職員に比べると、大学教員や医療系で「よくある」と強くストレスを感じている人が多い。

「B 出勤したくない」、「C 今の仕事を辞めたい」、「D 会議等で発言しにくい」では、医療系、特に女性に「よくある」「ときどきある」という人が多い。特に「C 今の仕事を辞めたい」では医療系の女性で、

「よくある」「ときどきある」という人の割合が際だって高く、現在の山形大学の職場環境に満足していない人が大半であることが分かる。

「E性別によって異なる処遇がある」、「F職場・学校に何でも話せる人がいない」は、どの職種・性別でも比較的感じた経験が少ない項目であり、性別による差別や職場等での孤立などの問題は少ないようである。ただし、「E性別によって異なる処遇がある」については、大学教員の女性で、他職種・性別の人より「よくある」「ときどきある」という人が若干多いことから、大学教員の女性では性別による差別を感じる人もいることがわかる。

仕事上のストレスの経年変化

ここでは、Q16で聞いた仕事上のストレスに関して、事業実施前の平成20年度の調査結果と、事業実施中である今年度の調査結果を比較し、経年変化をみる。なお、この2年度の調査とも調査対象は同じであり、大学院生と教職員全てである。回収率も平成20年度が45.6%、今年度が48.2%とほぼ同程度であった。

結果をまとめたのが表8である。まず割合(%)の数値は、Q16で「よくある」「ときどきある」と回答した人の合計が、全回答者にしめる割合である。それを男女別、また、年度別に数値を表している。さらに、一番右の経年変化の欄に、結果を見やすくするため、表中の注1の通り、0から2ポイント未満の変化を：変化なし、2から8ポイント未満の変化を改善または悪化、8ポイント以上の変化を大きく改善または大きく悪化、と記した。

表をみると、「C 今の仕事・就学を辞めたい」が女性では、それほど変化が見られなかったが、それ以外の項目では、全て、ストレスの経験を感じる割合が減少しており、職場環境が改善していることがわかる。特に、「D 会議等で発言しにくい」の女性、「E 性別によって異なる処遇がある」の男女、「F 職場・学校に何でも話せる人がいない」の女性で、大きな改善がみられ、本事業の効果が見られる。

表8 仕事上のストレスの経年変化

		事業実施前 平成20年度調査		全回答 者数	事業実施中 平成22年度調査		
					全回答 者数	経年変化 注1	
A 忙しすぎる	女性	89.4%	808	85.2%	842	改善	
	男性	85.2%	815	80.6%	926	改善	
B 出勤・通学したくない	女性	72.2%	805	68.0%	843	改善	
	男性	56.2%	813	53.0%	926	改善	
C 今の仕事・就学を辞めたい	女性	58.8%	805	58.6%	842	変化なし	
	男性	36.9%	814	32.3%	926	改善	
D 会議等で発言しにくい	女性	63.7%	791	54.0%	826	大きく改善	
	男性	46.2%	811	40.0%	924	改善	
E 性別によって異なる処遇がある	女性	45.4%	802	35.5%	832	大きく改善	
	男性	42.9%	813	30.2%	927	大きく改善	
F 職場・学校に 何でも話せる人がいない	女性	42.6%	800	33.8%	842	大きく改善	
	男性	36.8%	810	30.8%	925	改善	

注1: 0から2ポイント未満:変化なし 2から8ポイント未満:改善または悪化 8ポイント以上:大きく改善または大きく悪化とした

大学教員の研究領域・職階・研究キャリア

Q4 から 7 では、大学教員、研究員の回答者のみに対して、研究領域や現在の職階、研究のキャリア年数などについて聞いている。

まず、Q4 では研究領域を聞いている。その結果をまとめたものが図 47 であるが、医歯薬学系が最も多く、39.9%（130 人）と約 4 割を占めている。その次に、工学系 22.4%（73 人）、理学系、農学系と続き、いわゆる理系・自然科学系が多い。一方で、文系ともまとめられる社会科学系と人文科学系は、そもそも所属教員数が理系より少なく、またこれらの教員が所属する部局の回収率が比較的低いことから、今回の調査回答者に占める割合は多くない。

次に、Q5 では、現在の職階について聞いている（図 48）。その結果、教授、准教授、助教の 3 カテゴリーの占める割合が高い。

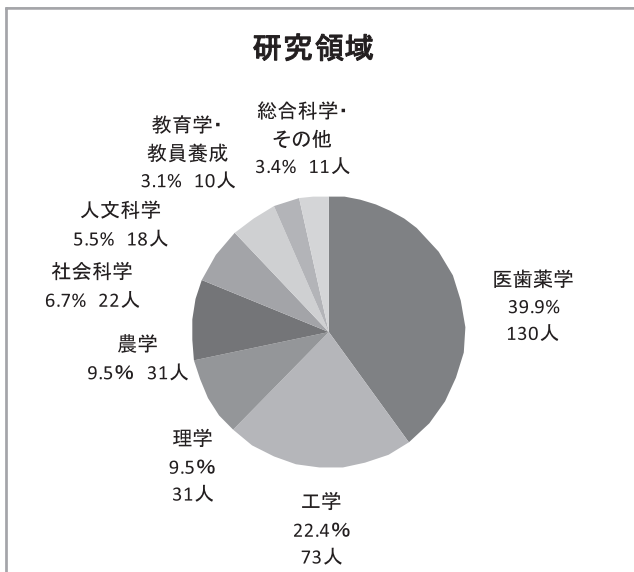


図 47 研究領域

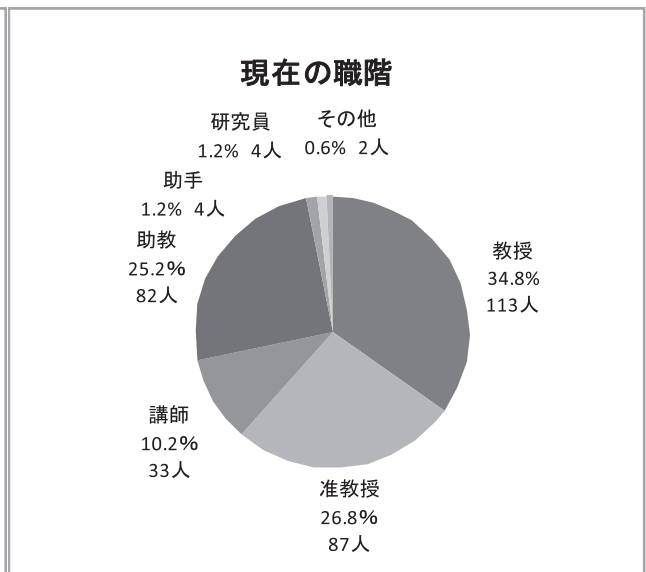


図 48 職階

性別に現在の職階について見ると（図 49）、女性では助教（42.2%）や講師（13.3%）の割合が高い一方で、男性では教授（39.8%）や准教授（28.1%）の割合が高い。

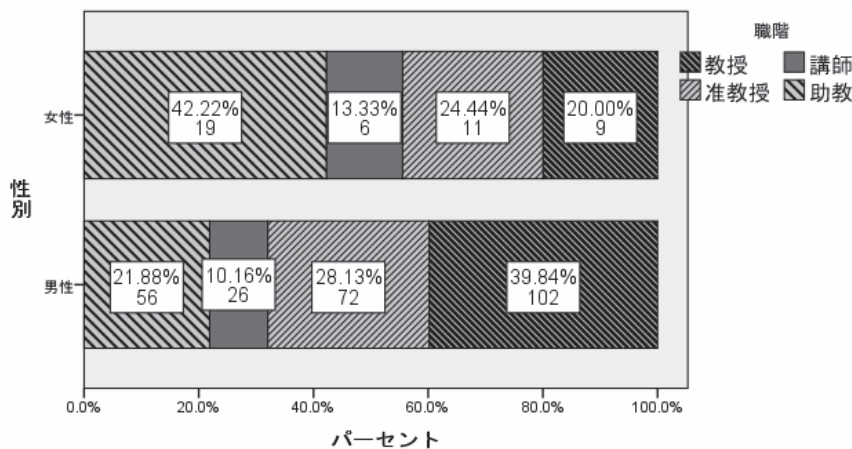


図 49 男女別の職階

Q6では、キャリアの年数（初めて大学・研究機関等に勤めてからの通算年数）を聞いている。それを性別にまとめたのが次の図50である。その結果、男女ともおおむねピラミッド型になっており、15年以下など、短いキャリアの人の数が多い。男女別では、女性では全体の人数が多くないためはっきりしたことは言えないが、15年以上のキャリアを持つ人は、数人ずつしかおらず、長いキャリアを持つ人は多くないことが分かる。

平均キャリア年数を計算すると、男女計で13.9年、女性で10.3年、男性では14.5年となっており、男性の方が長い傾向がある。

また、キャリアの中で出産・育児による中断があった人には、その中断年数を聞いているが、中断があると答えた人は多くなく、合計13人（女性が6人と男性が7人）であった。中断した年数はいずれも1年未満から3年以内と比較的短期間であった。

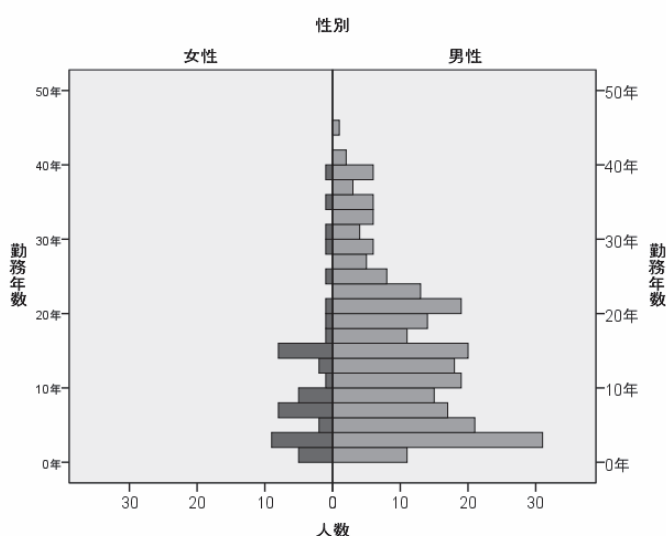


図50 男女別の研究キャリア年数

大学教員の教育研究活動

Q7では、昨年度（平成21年度）1年間の教育・研究活動の他、学内外の会議数等を聞いている。

具体的には、勤務や教育活動について、学期中の大学での勤務日数が平均すると週何日か、夏休み等長期休業中の大学での勤務日数が平均すると週何日か、授業・実習などのコマ数が平均すると週何コマか、他大学で非常勤講師を行っている場合は平均すると週何コマか、学生の研究指導の時間数は平均週何時間か聞いている。

また、学内外の業務について、学内の会議、学外の会議（地方公共団体等の委員）、学外の会議（学会や研究会の会合）の回数（平均月何回か）を聞いている。研究業績等について、国内出張と海外出張の回数（昨年度1年間）、学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数（昨年度1年間）を聞いている。

平均値をまとめると以下の表9のようになる。留意して頂きたい点として、長期休業中の勤務日数（週）では他の項目よりも、該当人数が100人ほど少ない。これは、夏休みなど学生の長期休業とは関係なく勤務している人が、「2 長期休業はない」を選択しているためで、これらの人を分析から除いているためである。また、授業実習コマ数（週）以下で、「2 受け持ちがない」という人は、分析から除外するのではなく、0として数値を入力している。

表9 昨年度の教育研究活動

	人数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
学期中の勤務日数（週）	301	.00	7.00	4.97	.85
長期休業中の勤務日数（週）	197	.00	7.00	4.65	1.14
授業実習コマ数（週）	291	.00	12.00	2.99	2.50
非常勤コマ数（週）	276	.00	3.00	.23	.53
学生指導時間数（週）	289	.00	50.00	7.10	8.48
学内会議数（月）	297	.00	20.00	3.68	3.53
学外会議（委員等）数（月）	284	.00	10.00	.50	1.05
学外会議（研究）数（月）	289	.00	10.00	.83	1.15
国内出張日数（年）	289	.00	86.00	14.61	15.01
海外出張日数（年）	280	.00	45.0	4.59	7.67
論文数（年）	290	.00	23.00	2.89	3.46

男女別の数値については、巻末の資料2の平均値の差を参照してほしいが、これらの多くの項目で、男性の方が高い数値になる傾向がある。例えば、学生の指導時間（週）、学外会議（委員等）数（月）、論文数（年）などに男女差が見られ、いずれも男性の方が高い数値になっている。

ただし、これらの項目については、性別以外に研究キャリア年数、研究分野、職階（教授・准教授・講師・助教等）によって大きく活動の形態が異なるために、数値が異なっている可能性がある。そのため、それらの変数を統制（コントロール）したうえでも、男女差が見られるか、検討しなければならない。

昨年度のアンケート結果の分析（男女共同参画推進室 2010）では、独立変数として性別の他に、研究キャリア年数、研究分野、職階を統制変数として投入し、これらの教育研究活動を従属変数として、重回帰分析を行った。その結果、例えば、男性の方が長い傾向がある学生の研究指導の時間については、研究分野の影響はあるが、性別の影響は見られなかった（具体的には医歯薬学を基準とすると、工学、農学が長く、人文社会科学は短い。男女の差は見られない）。論文数など、その他の教育研究活動についても、研究分野や職階の影響はあるが、男女でどちらが高いということではできなかった。

そのため、男性の方が、これらの教育・研究や学内外の業務で量的に成果を出していると考えられる場合も、それが性別によるものとは断定できない。まずは、研究分野や職階の差に注目すべきであろう。