

「大学・短大教員のキャリア形成と
能力開発に関する調査」報告書

2013年3月

東北大学高等教育開発推進センター

目次

調査の背景	1
第一部 基礎集計の概説	4
「大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査」の概要	6
Ⅰ. 現在の職について	8
Ⅰ-1. 所属 (問 1)	8
Ⅰ-2. 専門分野 (問 2)	10
Ⅰ-3. 職階 (問 3)	11
Ⅰ-4. 経験 (問 4)	12
Ⅰ-5. 任期制 (問 5)	13
Ⅱ. 学歴について	16
Ⅱ-1. 高校卒業後に通い、卒業した教育機関 (問 6)	16
Ⅱ-2. 博士号の取得 (問 7)	19
Ⅲ. 職業キャリアについて	22
Ⅲ-1. 本節の構成	22
Ⅲ-2. 経験した職種 (問 8)	22
Ⅲ-3. 初めての常勤職 (問 9)	23
Ⅲ-4. 大学教員になった理由 (問 10)	26
Ⅲ-5. 専任教員の経験年数 (問 11)	27
Ⅲ-6. 仕事や生活の満足度 (問 12)	28
Ⅲ-7. 仕事満足度を上げる条件 (問 13)	30
Ⅲ-8. 今後の予定 (問 14)	31
Ⅳ. 教育・研究活動について	32
Ⅳ-1. 過去 3 年間の研究教育業績 (問 15)	32
Ⅳ-2. 教育活動における現在の成果 (問 16)	33
Ⅳ-3. 経験したことがある学内の役職、委員会活動 (問 17)	34
Ⅳ-4. 仕事における時間配分の理想と実際 (問 18)	35
Ⅳ-5. 大学教員としての現時点の能力 (問 19)	36
Ⅳ-6. 資質向上のための努力 (問 20)	39
Ⅳ-7. 能力の獲得状況と重要度 (問 21)	40
Ⅳ-8. 能力獲得における経験の有効性 (問 22)	42
Ⅴ. 仕事と家庭の関係について	44
Ⅴ-1. 性別 (問 23)	44
Ⅴ-2. 年代 (問 24)	44
Ⅴ-3. 同居 (問 25)	45
Ⅴ-4. ライフワークバランス (問 26)	46
Ⅴ-5. 両立のための支援策 (問 27)	47

第二部 論考	50
第1章 キャリア形成・能力・ワークライフバランス	
—教員調査からみた「教育・研究能力」の獲得・阻害要因—	52
1. はじめに	52
2. 高齢化する大学教員	52
3. 世代別に見た大学教員に求められる能力と重要度	54
4. 大学教員に求められる能力の布置とその規定要因	57
5. ワークライフバランスと研究能力	61
6. おわりに	62
第2章 労働時間の分配比率について	64
1. はじめに	64
1-1. 本調査における質問項目と回答形式	64
1-2. 集計及び分析の対象とするデータ	64
2. 全体的な傾向—全データの平均値をもとに—	66
3. 国公立私立大学別	68
3-1. 平均値	68
3-2. 回答の分布	69
4. 職階別	73
4-1. 平均値	73
4-2. 回答の分布	73
5. 専門分野別	77
5-1. 文系・理系別	77
5-2. 診療・臨床活動への従事の有無の別	78
6. 教員の働き方と他の側面との関係性	79
6-1. 教育活動の成果	80
6-2. 志望理由やきっかけ	81
6-3. 研究教育業績	82
7. おわりに	83
第3章 就職動機と現状認識	
—教育への動機付けは必要か—	85
1. はじめに	85
2. 就職動機	85
3. 回答者の属性と動機の4分類	86
4. 現状認識との関係	88
5. まとめ	89
第4章 ライフワークバランス	91
1. 対象者の基本属性とライフワークバランス	91
1-1. 性別	91

1-2. 年代	91
1-3. 同居者	91
2. 職業要因とライフワークバランス	92
2-1. 専門分野	92
2-2. 仕事・生活における満足度	92
2-3. 教育・研究業績	93
2-4. エフォート率	93
2-5. 能力の自己認識	93
3. ライフワークバランスの関連要因	93
3-1. 「家事困難」の関連要因	94
3-2. 「職務困難」感の関連要因	94
3-3. 「両立困難」感の関連要因	95
4. 大学に求める支援	95
5. 大学教員のライフワークバランス	97
6. 結語	98
第5章 大学教員の管理運営能力の形成について	99
1. はじめに	99
2. 大学教員としての能力と管理運営の仕事に対する認識	99
3. 大学教員としての経験と管理運営の能力の獲得	102
4. 管理運営への参加経験の捉え方	104
5. 大学教員になる前の職務経験と学内での行政経験	105
6. おわりに	108
第6章 大学教員の危機とその克服	110
1. 教育に関する困難・課題とその克服	110
2. 研究に関する困難とその克服	114
3. その他の困難	117
4. 大学教員のキャリア形成や能力開発に関する自由記述	119
第三部 調査票・基礎集計表	122
執筆者一覧	152

調査の背景

世界の大学は、量的な増加を達成して高等教育への機会を拡大し、同時に、質の確保と性・民族・文化・個体差などの多様性へ対応するという、半ば相反する課題に直面している。しかも、高等教育に投入される公的資源は減少し、家計負担が増加する中でその使命を達成するというジレンマを抱えている。知的に恵まれ、学術文化の遺産相続者（P・ブルデュー）たる少数の学生層を対象に、蓄積された文化を背負った教員が教育するという構図は、はるか遠いものになった。

この4半世紀、日本の大学教育は、マス化がいち早く進行したアメリカ高等教育から、様々な制度や概念を導入してきた。リメディアル教育、初年次教育、ティーチング・アシスタント、ファカルティ・デベロップメント活動、GPA、キャップ制などカリキュラム・機関レベルのシステムから、シラバス、オフィスアワー、クリッカーなど教室レベルの手法、あるいは認証評価などシステムレベルまで、大学教育を社会的需要と構造的な変化に対応させるための試みが、政府や研究者、機関単位でも行われてきた。

一方、マス化に対応した大学教育の改革というアジェンダに並走してきたのは、グローバル化の下での卓越性の追求であり、市場メカニズムの導入として表現される機関間と教員間の競争促進、機能的分化論をベースとする機関の個性化、そのための競争的資金フレームワーク、戦略的運営の強化、目標・計画・実施・評価というマネジメントサイクルの導入、任期制など大学教員の流動化など一連の政策体系である。

これら2つの系列の政策体系とそこから導かれるインプリケーションは、必ずしも整合的ではなく、機関（大学）、中間組織（学部・研究科・研究所）、あるいは基礎組織（学科・専攻・研究室）レベルでは、局所的に二項対立や葛藤も引き起こされてきた。

われわれが注目しなければならないのは、この4半世紀の構造変動が、変動の推進者でもあるべき大学教員に対する変容をももたらしているという事実である。大学教員の職能開発活動は、アメリカの用語をもって、ファカルティ・デベロップメントとして定着してしまったが、本家のアメリカにおけるデベロッパー自身が、「この分野は、ファカルティ・ディベロップメントの関心、熟練、核となる目的は、教員開発以上のものを含んでいるのであり、[ファカルティ・ディベロップメント]とは呼ばないことは明らかである。しかし、われわれ専門家集団は、呼称すべき名称についての合意に達していない」（K.J.Gillespie, D.L.Robertson & Associates 2010）と評している。問題の所在は明らかである。FDは、教員個人の授業改善や教授スキルの改善だけでなく、研究・教育・管理運営・社会サービスという教員の役割全般において、その能力を高めるものであり、キャリアに対応した各種の支援を基盤とし、機関の教育マネジメント、機関の目標とそれを具体化する戦略の領域に属するのである。それゆえ、教員個人の能力開発を目的とする活動は、FDではなく、専門性開発 Professional development と呼ぶべきであろう。

このような文脈で専門性開発を進めるためには、大学教員の専門性形成のプロセス、キャリア、及び機関の目標・計画・戦略との関係を明確にしていく必要がある。残念なことに、日本の大学教員研究は、キャリア・ステージの視点や機関の教育マネジメントとの関係を問う設定にならず、また、任期制教員の拡大など大学教授職の雇用形態の多様化がもたらしている状況などが視野に入っていない(羽田 2011)。

東北大学高等教育開発推進センター高等教育開発室では、ここ数年、大学教員研究を主要な研究テーマとして設定し、各種の調査研究に取り組んできた。2007年には、IDE 東北地区セミナーにおいて、大学教員のライフコースを取り上げ(IDE 大学協会東北支部・東北大学高等教育開発推進センター 2007)、2008年に東北大学教員を対象とした「研究大学における大学院教員の能力開発調査」を実施し、論文及び報告書を公表した(羽田他 2009、東北大学高等教育開発推進センター 2010)。各国のFDについても調査活動を行い、日本・アメリカ・カナダ・イギリス・オーストラリアの比較研究も出版している(東北大学高等教育開発推進センター 2009)。

本報告書は、こうした研究の上に立ち、個別大学にとどまらず、多様な教員のキャリア形成を明らかにするために企画したものである。研究企画の成り立ちが示すように、われわれの大学教員調査は、研究対象として教員の現状を知り、学会の共通財産とするだけではなく、大学及び大学教員にとって望ましい専門性開発活動を実施するための位置づけにある。東北大学高等教育開発推進センターは、2010年度から、文部科学省より教育関係共同利用拠点の認定を受け、調査研究・開発・実施の3つの段階と相互関連を重視し、各種のプログラム開発と実施に取り組んでいる。本教員調査は、拠点の調査研究活動の1つとして位置付け、東北地域大学教育推進連絡会議に協力を求め、進めてきた。

本調査へのご協力をいただいた大学・短期大学、また教員の皆様には心から御礼申し上げます。

本報告書は、この調査の集計結果を取りまとめたもので、第一部「基礎集計と概説」、第二部「論考集」、第三部「基礎集計表」、第四部「資料」からなる。第一部には、東北地域の大学・短大教員の能力形成、キャリア形成の現状や専門性形成ニーズについての基礎的な集計結果を整理し、第二部は、教員の能力・キャリア形成に影響を与えていると考えられる諸要素に着目した論考を収録した。第三部には、性別、職階、大学設置形態と各変数のクロス集計表を掲載し、第四部には本調査にご協力いただいた大学・短大別の調査結果をまとめている。

本調査の結果が各大学で教員のキャリア形成支援のために活用され、引いては今後の大学・短大教育が更に発展していくことを願っている。

なお、本報告書の原稿をもとに修正・加筆した、東北大学高等教育開発推進センター編『大学教員の能力形成から開発へ』(東北大学出版会、2013年3月)が出版予定である。こちらもご参照いただければ幸いである。

〈参考文献〉

- ・IDE 大学協会東北支部・東北大学高等教育開発推進センター, 2007, 『IDE 東北地区セミナー報告書 大学教員のライフコースとは』.
- ・羽田貴史・北原良夫・猪股歳之・石井美和, 2009, 「研究大学における大学院教員の能力開発の課題—2008年東北大学教員調査の結果—」『東北大学高等教育開発推進センター紀要』4: 25-38.

- ・東北大学高等教育開発推進センター, 2009, 『ファカルティ・ディベロップメントを超えて 日本・アメリカ・カナダ・イギリス・オーストラリアの国際比較』東北大学出版会.
- ・東北大学高等教育開発推進センター, 2010, 『研究大学における大学院教員の能力開発の課題』CAHE TOHOKU Report 32.
- ・羽田貴史, 2011, 「大学教員の能力開発をめぐる課題」『名古屋高等教育研究』11: 293-312.
- ・Gillespie, K. J., Robertson, D.L., & Associates, 2010, A Guide to Faculty Development, 2nd ed, Jossey-Bass.

東北大学 大学教育支援センター長
羽 田 貴 史

第一部 基礎集計の概説

「大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査」の概要

・実施主体

東北大学高等教育開発推進センター・大学教育支援センター

・実施時期

- ① 2010年12月から2011年1月
- ② 2012年12月(北里大学獣医学部)

・調査の方法

協力大学・短期大学(以下、協力大学)の事務部門を通じて教員個人に調査票を配付した。なお、調査票配付の際には、東北大学のみで教員個人名を宛名とした。回答済みの調査票は、各教員から郵送にて回収した。

・調査への協力依頼

東北地域大学教育推進連絡会議の加盟校に対して、本調査への協力を依頼した。また、同会議に加盟していない東北地区の大学・短期大学に対して個別に協力を依頼した。本調査への協力が可能との回答があった機関を協力大学として、調査を実施した。

・調査対象者、有効回収率

調査対象者は、協力大学に所属する常勤のすべての教員とした。各協力大学に常勤教員数を照会し、その人数を調査対象者数としている。調査対象者数は8,435名、有効票数2,499票、有効回収率29.6%であった。なお、協力大学・短期大学と回答者数は次表の通り。

・備考(本報告書で用いたデータセットについて)

調査実施時期の関係から、第二部での分析に用いたデータセットには北里大学獣医学部の調査結果が含まれていない。

協力大学・短期大学および回答者数一覧

協力大学・短期大学名	調査対象者数	有効票数	有効回収率
弘前大学	740	155	20.9%
岩手大学	430	98	22.8%
東北大学	3,011	1,230	40.9%
宮城教育大学	123	19	15.4%
秋田大学	500	67	13.4%
山形大学	850	183	21.5%
福島大学	272	41	15.1%
岩手県立大学	295	93	31.5%
秋田県立大学	228	76	33.3%
山形県立保健医療大学	49	8	16.3%
福島県立医科大学	450	112	24.9%
会津大学	113	28	24.8%
八戸大学・八戸短期大学	80	11	13.8%
北里大学(獣医学部)	91	48	52.7%
東北学院大学	375	67	17.9%
仙台白百合女子大学	62	13	21.0%
東北福祉大学	220	57	25.9%
東北文化学園大学	145	33	22.8%
東北薬科大学	120	19	15.8%
石巻専修大学	100	21	21.0%
東北芸術工科大学	115	13	11.3%
東日本国際大学	50	27	54.0%
羽陽学園短期大学	16	9	56.3%
無回答		25	
合計	8,435	2,499	29.1%

I . 現在の職について

I-1. 所属（問1）

各大学における回答者数は、多い順に、東北大学 1,230、山形大学 183、弘前大学 155、福島県立医科大学 112、岩手大学 98、岩手県立大学 93、秋田県立大学 76、秋田大学 67、東北学院大学 67、東北福祉大学 57、北里大学 48、福島大学 41、東北文化学園大学 33、会津大学 28、東日本国際大学 27、石巻専修大学 21、宮城教育大学 19、東北薬科大学 19、東北芸術工科大学 13、仙台白百合女子大学 13、羽陽学園短期大学 9、山形県立保健医療大学 8、八戸大学 8、八戸短期大学 3、及び未記入 25 で、東北大学が全体の半数を占める。

未記入を除いた各大学種別の割合は、国立大学が 74%（うち東北大学 51%、その他の国立大学が 23%）、公立大学が 13%、私立大学が 13% である。これら各大学種について、教授（特任含む）、准教授（特任含む）、講師等（助教、助手、及び特任含む）の職階で比較した場合、有意な偏りがある（ $\chi^2=121.8^{***}$ ）。いずれの職階においても、東北大学の割合が高いが、特に講師等については、6割が東北大学に集中している（図表 I-1）。

図表 I-1 職階と大学種別

		東北大学	国立大学	公立大学	私立大学	合計
教授	N	335	220	85	146	786
	%	42.6%	28.0%	10.8%	18.6%	100.0%
准教授	N	271	184	82	88	625
	%	43.4%	29.4%	13.1%	14.1%	100.0%
講師等	N	608	158	148	81	995
	%	61.1%	15.9%	14.9%	8.1%	100.0%
合計	N	1,214	562	315	315	2,406
	%	50.5%	23.4%	13.1%	13.1%	100.0%

回答者の所属部局は多岐に渡るが、「学部研究科」（「医学部を除く学部組織及び学部に接続した研究科）、「医学系組織」（医学部もしくは大学病院）、「その他」（独立研究科、附置研究所、各種センター、短期大学、専門職大学院、未分類）に分類した場合、それぞれのカテゴリーの回答者数は、「学部研究科」 1,230、「医学系組織」 594、「その他」 505、及び未記入 124 で、「学部研究科」が全体の約半数を占める。

これら所属部局には、大学種別による有意な偏りがあり（ $\chi^2=433.6^{***}$ ）、東北大学では「その他」の割合が 34.7% を占めるのに対し、私立大学では 92.6% が「学部研究科」に集中している（図表 I-2）。また職階別にも有意な偏りがあり（ $\chi^2=215.2^{***}$ ）、講師等の 4 割が「医学系組織」に集中している（図表 I-3）。

図表 I -2 大学種別と所属部局

		学部研究科	医学系組織	その他	合計
東北大学	N	451	321	411	1,183
	%	38.1%	27.1%	34.7%	100.0%
国立大学	N	340	172	34	546
	%	62.3%	31.5%	6.2%	100.0%
公立大学	N	165	98	38	301
	%	54.8%	32.6%	12.6%	100.0%
私立大学	N	274	0	22	296
	%	92.6%	0.0%	7.4%	100.0%
合計	N	1,230	591	505	2,326
	%	52.9%	25.4%	21.7%	100.0%

図表 I -3 職階と所属部局

		学部研究科	医学系組織	その他	合計
教授	N	470	116	174	760
	%	61.8%	15.3%	22.9%	100.0%
准教授	N	386	87	123	596
	%	64.8%	14.6%	20.6%	100.0%
講師等	N	367	390	197	964
	%	43.3%	40.4%	20.4%	100.0%
合計	N	1,223	593	494	2,310
	%	52.9%	25.7%	21.4%	100.0%

I-2. 専門分野（問2）

専門分野別の回答者数は、多い順に、医歯薬学 611、工学 204、社会科学 262、人文学 204、数物系科学 184、保健（看護学等）149、農学 163、化学 124、生物学 108、総合領域 87、複合新領域 48、その他 19、及び未記入 11 である。これら専門分野を「人文社会」（人文学、社会科学）、「理工農」（数物、化学、工学、生物学、農学）、「医保健」（医歯薬、保健）、「総合他」（総合、複合、その他）に 4 分類した場合、未記入を除いた各分類の割合は、「人文社会」19.1%、「理工農」43.5%、「医保健」31.1%、「総合他」6.3% である。

専門分野 4 分類には、大学種別による有意な偏りがある（ $\chi^2=185.0^{***}$ ）。東北大学及び国立大学では「理工農」分野が最多であるが、公立大学では「医保健」（39.4%）が、私立大学では「人文社会」（40.0%）が最多である（図表 I-4）。また職階別でも有意な偏りがあり（ $\chi^2=215.7^{***}$ ）、講師等の 47.4% が「医保健」分野に集中している（図表 I-5）。

図表 I-4 大学種別と専門分野

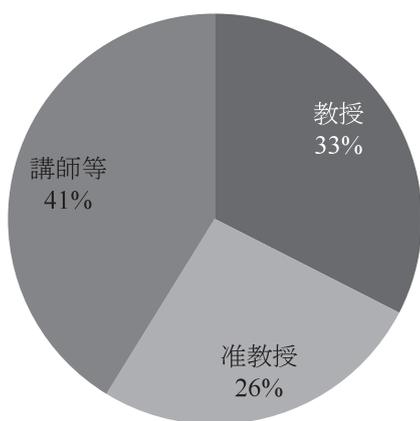
		人文社会	理工農	医保健	総合他	合計
東北大学	N	162	626	385	53	1,226
	%	13.2%	51.1%	31.4%	4.3%	100.0%
国立大学	N	115	240	174	33	562
	%	20.5%	42.7%	31.0%	5.9%	100.0%
公立大学	N	59	106	125	27	317
	%	18.6%	33.4%	39.4%	8.5%	100.0%
私立大学	N	126	86	64	39	315
	%	40.0%	27.3%	20.3%	12.4%	100.0%
合計	N	462	1,058	748	152	2,420
	%	19.1%	43.7%	30.9%	6.3%	100.0%

図表 I-5 職階と専門分野

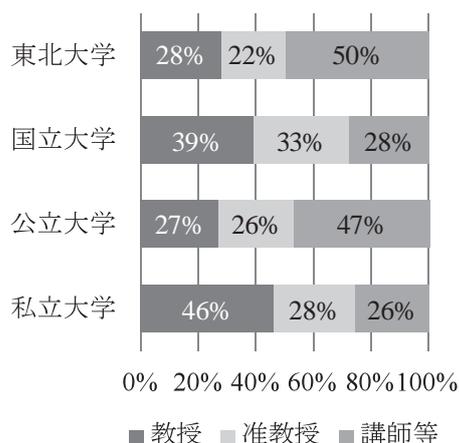
		人文社会	理工農	医保健	総合他	合計
教授	N	197	367	168	58	790
	%	24.9%	46.5%	21.3%	7.3%	100.0%
准教授	N	158	299	123	54	634
	%	24.9%	47.2%	19.4%	8.5%	100.0%
講師等	N	107	382	468	41	998
	%	10.7%	38.3%	46.9%	4.1%	100.0%
合計	N	462	1,048	760	152	2,422
	%	19.1%	43.3%	31.4%	6.3%	100.0%

I-3. 職階（問3）

職階別の回答者数を詳細に見た場合、多い順に、教授 780、助教 676、准教授 629、講師 197、助手 85、特任講師・助教・助手 43、特任教授 13、特任准教授 5、その他 17、及び未記入 8 である。このうち、その他と未記入を除いて「教授」「准教授」「講師等」に 3 分類した場合の分布は先に示すとおりであるが、その割合を改めて示すと、「教授」32.7%、「准教授」26.1%、「講師等」41.2% である（図表 I-6）。ただし、このような講師等の割合の高さは東北大学及び公立大学の特徴であって、その他の国立大学、私立大学では、教授ないし准教授の割合の方が高い（図表 I-7）。



図表 I-6 各職階の割合



図表 I-7 大学種別と職階

I-4. 経験（問4）

現在勤めている大学が、大学教員として何校目の勤務校であるかとの質問に対し、1,582名(65%)が1校目であると回答している(2校目606、3校目194、4校目以上58、及び未記入13)。平均勤務校数は1.5校で、最大値は15校である。過半数の回答者にとって、現在の勤務先が初任校ということになる。現任校が初任地か否かに基づいて、大学種別・職階別に比較したものが図表I-8、図表I-9である。まず大学種別に有意な偏りがある($\chi^2=52.2^{***}$)。特に東北大学は7割近くの回答者にとって初任校となっている。職階による偏りもまた有意であり($\chi^2=317.7^{***}$)、講師等の8割以上が1校目の勤務校となっている。

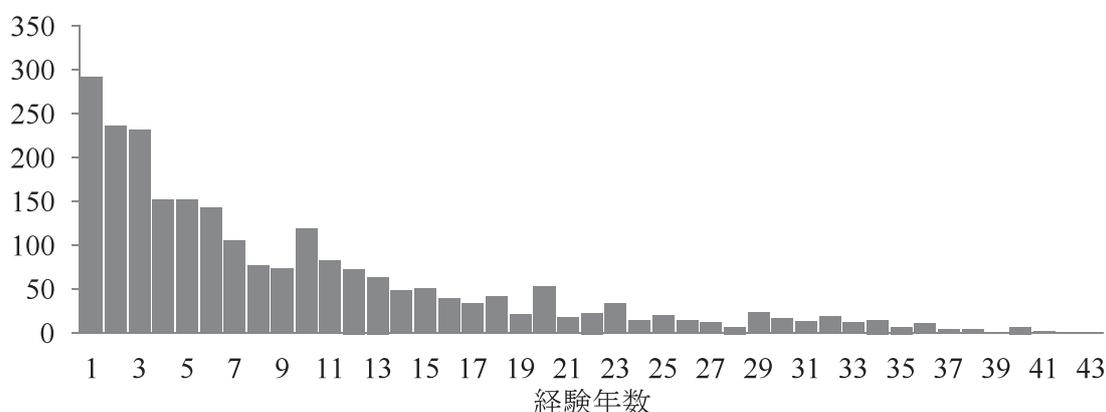
図表 I-8 大学種別と勤務校数

		1校目	2校以上	合計
東北大学	N	839	385	1,224
	%	68.5%	31.5%	100.0%
国立大学	N	334	228	562
	%	59.4%	40.6%	100.0%
公立大学	N	210	106	316
	%	66.5%	33.5%	100.0%
私立大学	N	187	130	317
	%	59.0%	41.0%	100.0%
合計	N	1,570	849	2,419
	%	64.9%	35.1%	100.0%

図表 I-9 職階と勤務校数

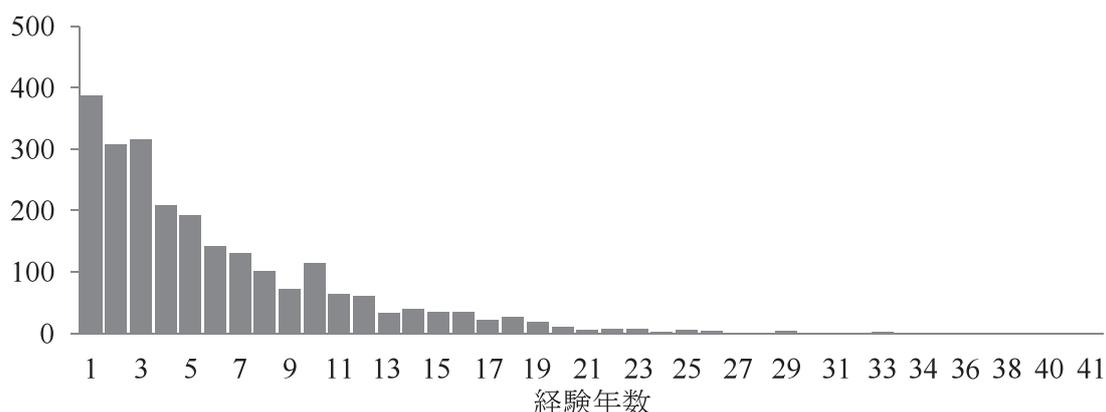
		1校目	2校以上	合計
教授	N	372	417	789
	%	47.1%	52.9%	100.0%
准教授	N	355	276	631
	%	56.3%	43.7%	100.0%
講師等	N	846	154	1,000
	%	84.6%	15.4%	100.0%
合計	N	1,573	847	2,420
	%	65.0%	35.0%	100.0%

勤務大学における専任教員経験年数は、1年目の者が最も多く(293、12.1%)、66.0%が10年未満である(3年以内で累積31.6%、6年以内で累積50.3%、なお未記入41は含まない)。平均年数は9.61年で、最大値は43年である(図表I-10)。大学種別で平均年数を比較すると、年数が多い順に、国立大学11.4年、私立大学11.0年、東北大学9.0年、公立大学7.5年となる。また職階別の平均年数は、教授15.4年、准教授9.4年、講師等5.3年である。



図表 I-10 勤務大学での専任教員経験年数

現職階での勤務年数も、1年目と回答した者が最も多く(387、16.1%)、82.2%が10年未満である(3年以内で累積42.0%、6年以内で累積64.7%、なお未記入44は含まない)。平均年数は6.3年で、最大値は41年である。大学種別で平均年数を比較すると、年数が多い順に、私立大学7.3年、国立大学6.7年、東北大学6.0年、公立大学5.5年となる。また職階別の平均年数は、教授8.8年、准教授5.8年、講師等4.7年である。



図表 I-11 現職階の経験年数

I-5. 任期制 (問5)

現在のポストが任期付きであると回答した者は全体の39.5%(947名)を占める(未記入54を含まない)。図表I-12、図表I-13は、この任期の有無について、大学種別、職階別で比較したものである。まず任期の有無には大学種別による有意な偏りがあり($\chi^2=115.5^{***}$)、特に東北大学の回答者の約半数が任期付きのポストとなっている。職階による偏りもまた有意であり($\chi^2=296.4^{***}$)、講師等の6割近くが任期付きポストである。

図表 I-12 大学種別と任期の有無

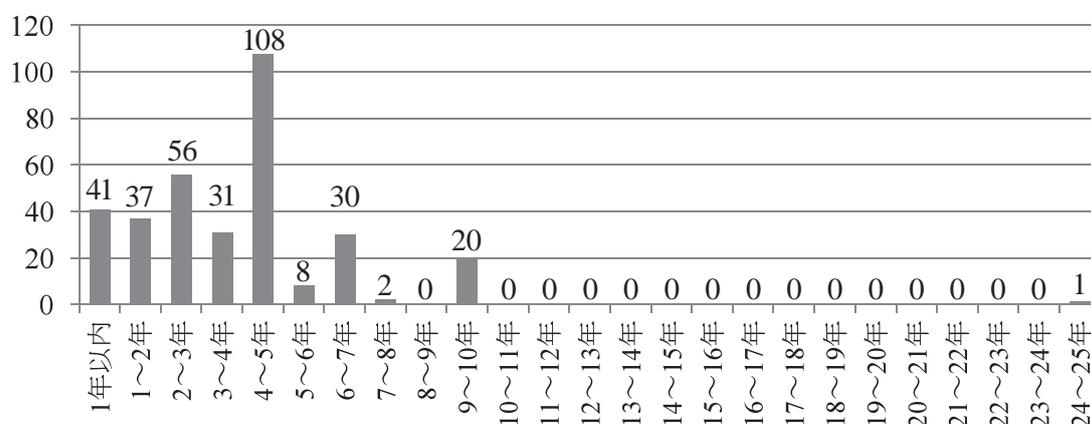
		任期の有無		合計
		任期なし	任期あり	
東北大学	N	608	598	1,206
	%	50.4%	49.6%	100.0%
国立大学	N	421	131	552
	%	76.3%	23.7%	100.0%
公立大学	N	208	103	311
	%	66.9%	33.1%	100.0%
私立大学	N	198	111	309
	%	64.1%	35.9%	100.0%
合計	N	1,435	943	2,378
	%	60.3%	39.7%	100.0%

図表 I-13 職階と任期の有無

		任期の有無		合計
		任期なし	任期あり	
教授	N	598	169	767
	%	78.0%	22.0%	100.0%
准教授	N	433	193	626
	%	69.2%	30.8%	100.0%
講師等	N	415	570	985
	%	42.1%	57.9%	100.0%
合計	N	1,446	932	2,378
	%	60.8%	39.2%	100.0%

現在のポストが任期付きである者に、一回の任期の長さについて尋ねた結果（有効回答数 334）、最も多かったのは5年（60か月）の97名（26.6%）であった。月単位での任期契約も含めて分類すると、1年以内が12.3%、1年～2年以内が10.9%、2年～3年以内が16.7%、3年～4年以内が9.3%、4年～5年以内が32.3%、5年～6年以内が2.4%、6年～10年以内が15.6%で、累積99.5%となる。任期付きポストの一回の期間は概ね6年以内であり、長くとも10年で、それを越える事例は極めて稀である（図表I-14）。

任期期間が10年以内の事例に限り、大学種別で平均期間（月単位）を比較すると、期間の長い順に、国立大学61か月（5年強）、公立大学及び東北大学49か月（4年強）、私立大学46か月（4年弱）となる。また職階別では、教授73か月（6年強）、准教授59か月（5年弱）、講師等45か月（4年弱）である。



図表 I-14 一回の任期期間

現在のポストが任期付きである者に再任の可否について尋ねた結果（有効回答数 875）、「再任あり・無制限」411名（45.2%）、「再任あり・制限あり」347名（38.1%）、「再任なし」151名（16.6%）であった。このうち、「制限あり」と回答した者には、併せて更新可能回数を尋ねているが（有効回答数 275）、最も多かったのは1回の171名（62.2%）であった。その他、2回が79名（28.6%）、3回が16名（5.8%）、4回～7回が計10名（3.7%）で、平均更新回数は1.5回であった。

これら任期の更新規定には、大学種別による有意な偏りがある（ $\chi^2=145.5^{***}$ ）。制限付きの再任もしくは再任のない任期付きポストは、東北大学に比較的多い。一方、私立大学では、8割が再任に制限のないポストである（図表I-15）。また制限付きの再任における更新回数の平均では、回数の多い順に、私立大学2.5回、東北大学及び国立大学1.6回、公立大学1.1回であった。

任期の更新規定には、職階別にも有意な偏りがある（ $\chi^2=47.0^{***}$ ）。職階が下がるごとに再任に制限のないポストの割合が減少し、反対に制限付きの再任もしくは再任のない任期付きポストの割合が増加する（図表I-16）。ただし、制限付きの再任における更新回数の平均では、教授1.7回に対し、准教授及び講師等が1.5回であり、あまり大きな差は見られなかった。

図表 I-15 大学種別と勤務校数

		再任あり・無制限	再任あり・制限あり	再任なし	合計
東北大学	N	179	263	127	569
	%	31.5%	46.2%	22.3%	100.0%
国立大学	N	69	43	15	127
	%	54.3%	33.9%	11.8%	100.0%
公立大学	N	68	27	3	98
	%	69.4%	27.6%	3.1%	100.0%
私立大学	N	92	13	6	111
	%	82.9%	11.7%	5.4%	100.0%
合計	N	408	346	151	905
	%	45.1%	38.2%	16.7%	100.0%

図表 I-16 職階と任期の更新

		再任あり・無制限	再任あり・制限あり	再任なし	合計
教授	N	111	42	16	169
	%	65.7%	24.9%	9.5%	100.0%
准教授	N	91	63	29	183
	%	49.7%	34.4%	15.8%	100.0%
講師等	N	204	234	105	543
	%	37.6%	43.1%	19.3%	100.0%
合計	N	406	339	150	895
	%	45.4%	37.9%	16.8%	100.0%

(丸山和昭)

Ⅱ．学歴について

Ⅱ-1. 高校卒業後に通い、卒業した教育機関（問6）

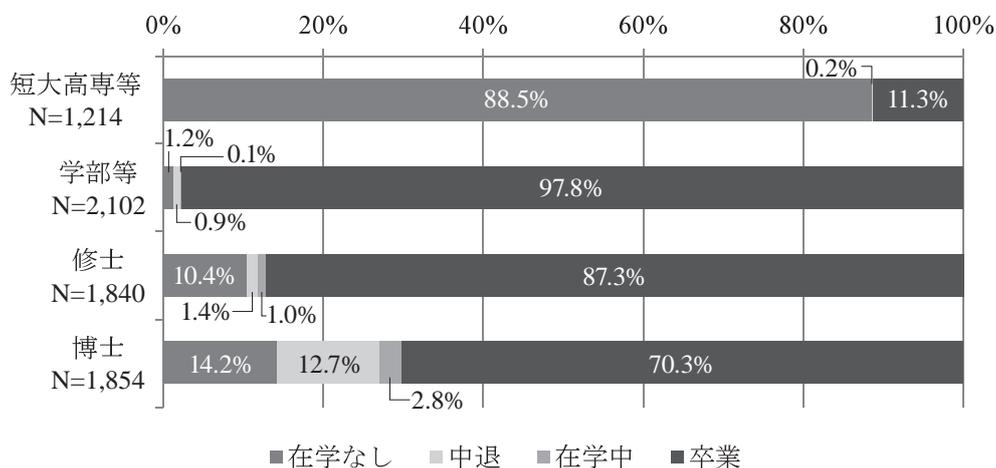
問6では「あなたが高校卒業後に通い、卒業された教育機関についてお答えください」と尋ねている。

在学歴をサンプル全体で見ると、短大高専等を卒業した者は11%程度に留まる。恐らく、在学経験がないために未回答(=欠損扱い)であった者も多数いると考えられるため、卒業した者の率は更に低いと想定される。学部段階は殆どの者が卒業しており、修士、博士と学歴段階が進むに連れて、「在学なし」や「中退」と回答する者が多くなる傾向がある(図表I-17)。

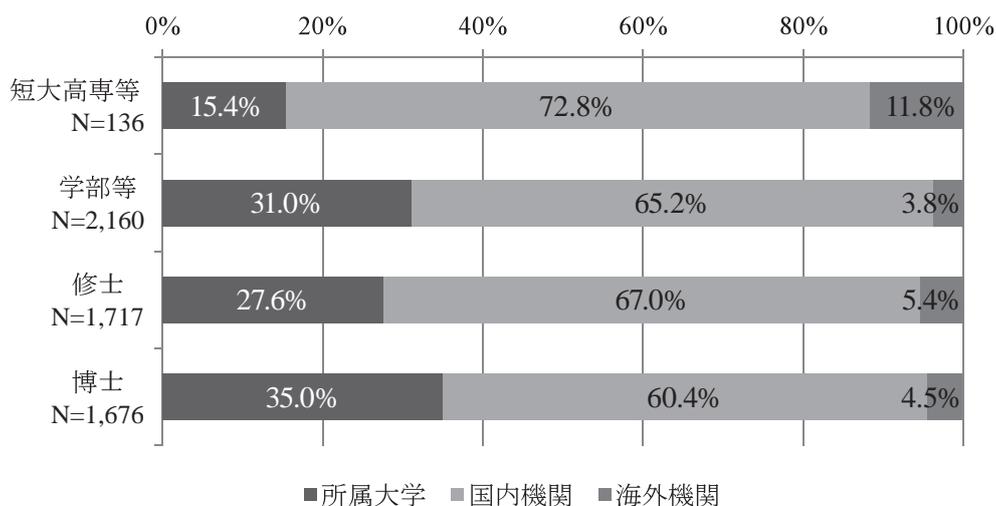
同じく在学機関を見ると、15%から35%程度は、所属機関で教育を受けたと回答している(図表I-18)。

全体の傾向は以上の通りだが、これを大学類型別に見ると、博士課程修了者の比率が東北大学で他の類型に比べて高くなる傾向が認められる(図表I-19)。在学機関を見ると、東北大学において学部、修士、博士の教育を東北大学で受けたと回答する教員が多い。特に博士段階においては51%と、過半数に達している。他の類型では20%以下となっており、多くは国内他大学の博士課程出身者である(図表I-20)。

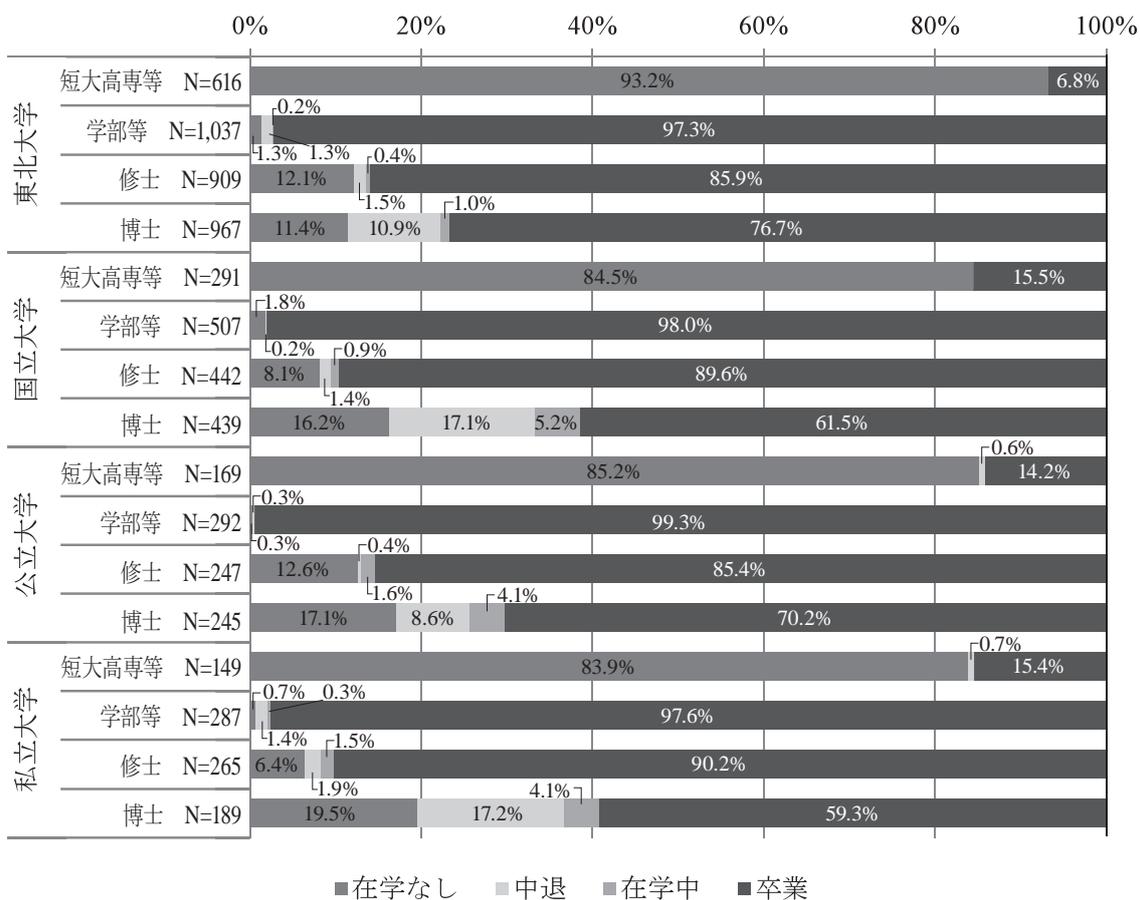
次に職階別で見ると、「教授」よりも「准教授」で、「准教授」よりも「講師等」で博士課程修了者が多い。入職に博士号が求められるようになってきたことを反映しての結果だと考えられる(図表I-21)。在学機関を見ると、「講師等」で、所属大学で博士課程を受けたと回答している者が多いが、これは講師または助教を多く抱えているのが東北大学であり、その影響が現れているものと推察される(図表I-22)。



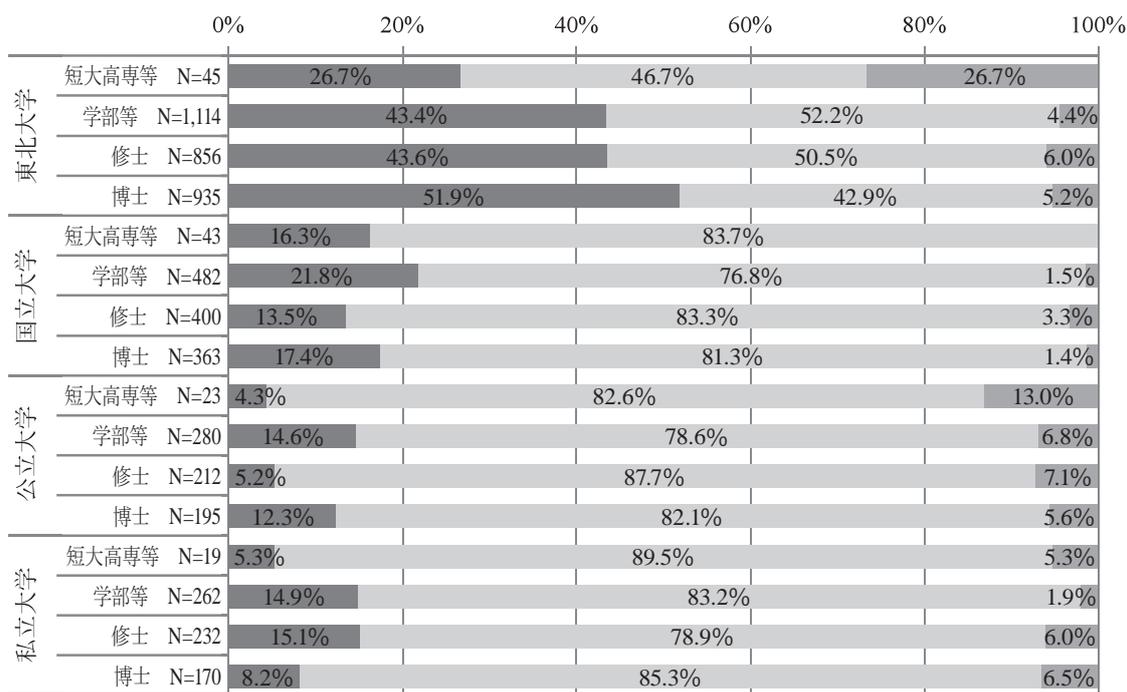
図表 I-17 在学歴



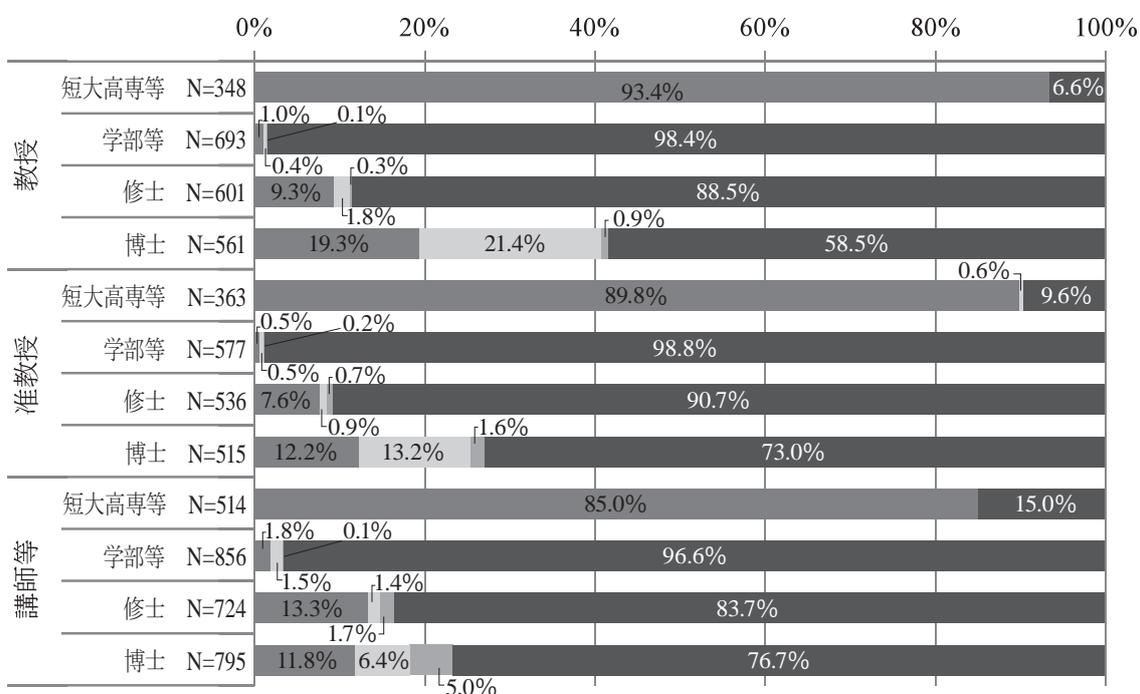
図表 I-18 在学機関



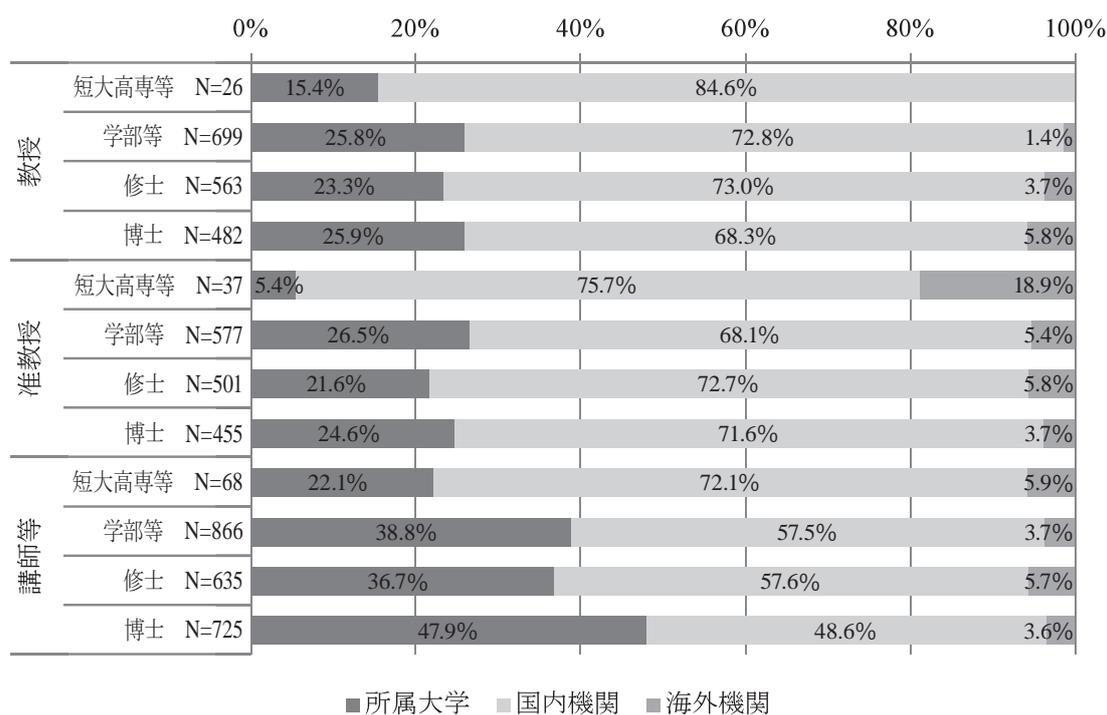
図表 I-19 在学歴 (大学類型別)



■ 所属大学 ■ 国内機関 ■ 海外機関
 図表 I-20 在学機関 (大学類型別)



■ 在学なし ■ 中退 ■ 在学中 ■ 卒業
 図表 I-21 在学歴 (職階別)



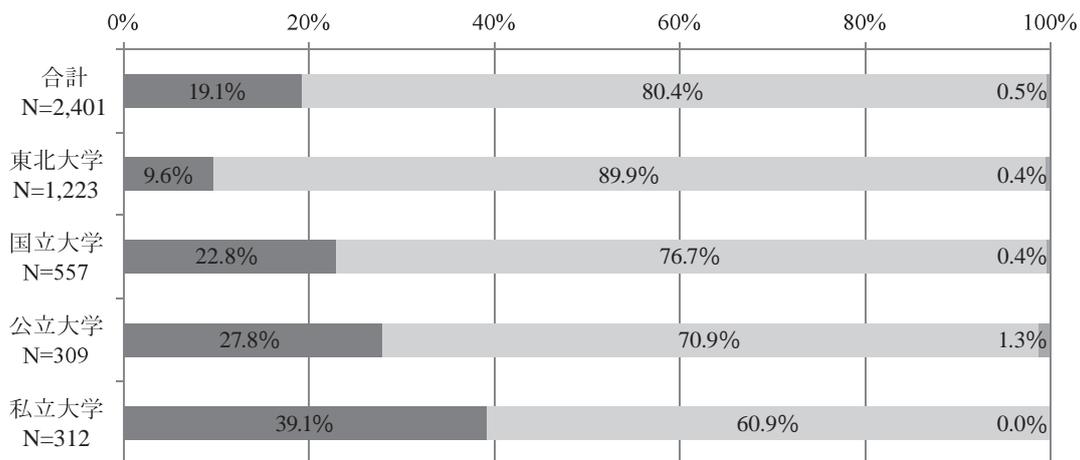
図表 I-22 在学機関（職階別）

II-2. 博士号の取得（問7）

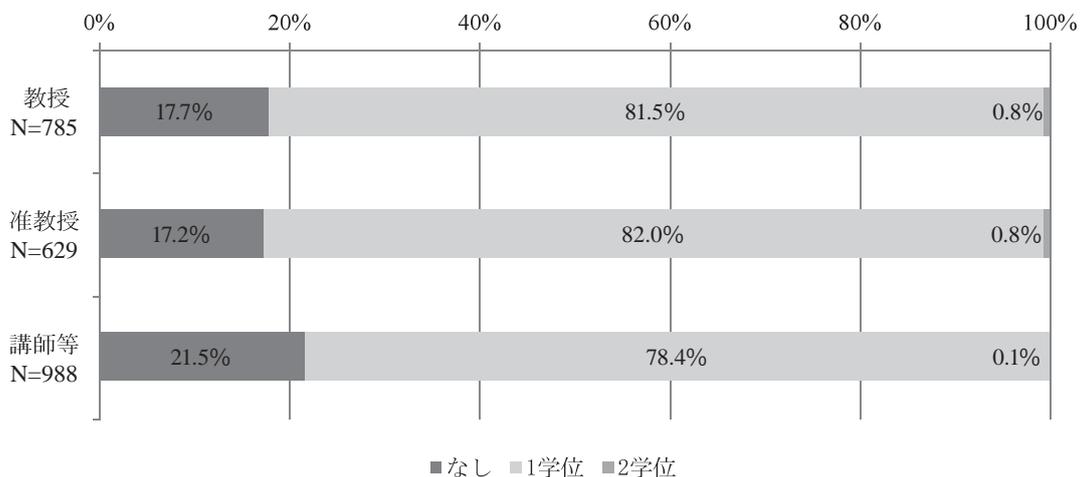
問7は「あなたは博士の学位（海外の同等の学位を含む）を取得していますか。取得している場合には取得年も西暦4桁でお答えください。複数ある場合は、余白にすべてお書きください。」である。

全体で見ると、80.9%が博士学位を取得していると答えている。2つ以上の博士学位を取得している者も0ではないが、1%以下と極めて少ない。

これを大学類型別に見ると、「東北大学」では90%近い教員が博士号を取得していると答えており、その後「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」の順に続く（図表I-23）。他方で職階別に見てみると、博士号取得者の比率は職階間でさほど変わらぬ比率を示している（図表I-24）。博士号取得者の比率については、通念の再認になる部分はあるが、大学の運営方針に強く関連していると言える。

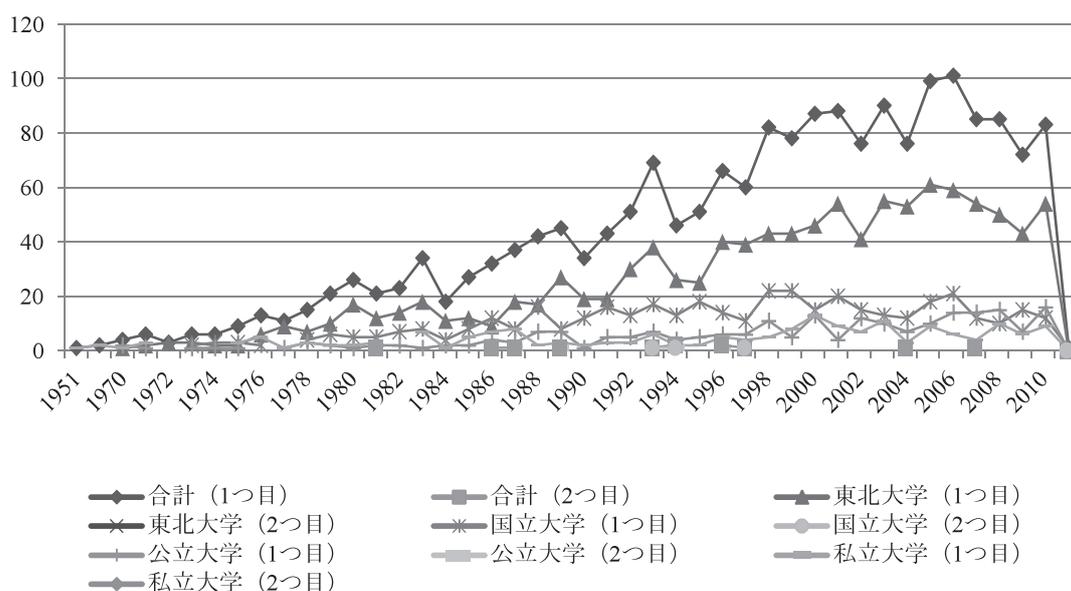


図表 I-23 博士号取得数（全体・大学類型別）

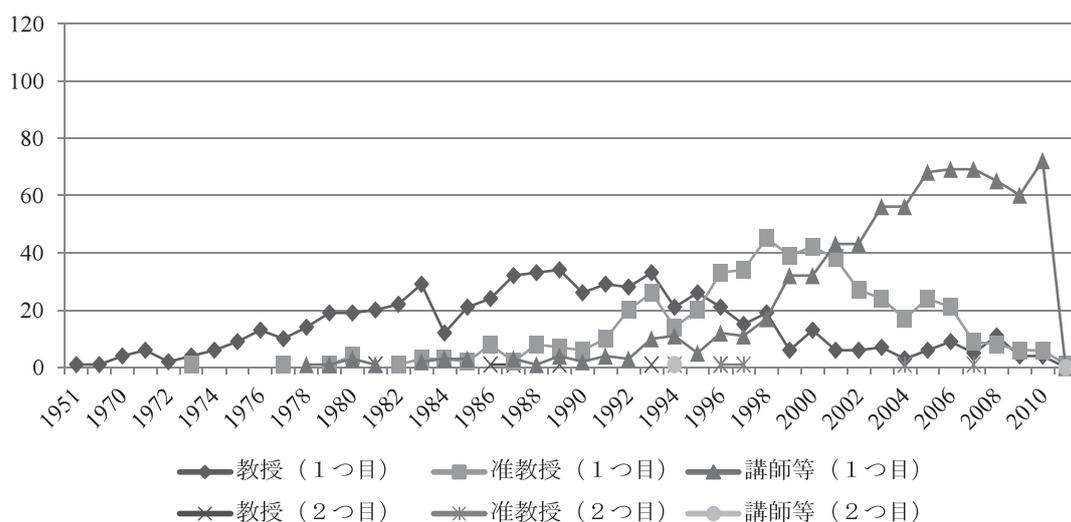


図表 I-24 博士号取得数（職階別）

続いて博士号取得時期を見ると、70年代中盤から取得数が上昇し始めており、90年代に入ってその傾向が加速することが見て取れる。大学類型別に見るなら、特に「東北大学」で90年代以降の増加分の大半を占めている（図表 I-25）。これを職階別に見ると、「教授」層、「准教授」層、「講師等」層のそれぞれで特徴的な動きをしていることが分かる（図表 I-26）。「教授」層は、70年代から00年代まで比較的万遍なく分布している。「准教授」層は90年代後半に取得のピークが来ている。「講師等」層は、90年代に一貫して数が増え続け、00年代に高い水準を示す。もちろん、これは現在大学教員である者に遡って回答して貰っているため、これが正確なトレンドであるとは言い切れないが、アカデミックキャリアに入る段階で博士号が求められるようになってきたことが、このデータからも推察できる。



図表 I-25 博士号取得時期 (全体・大学類型別)



図表 I-26 博士号取得時期 (職階別)

(立石慎治)

Ⅲ．職業キャリアについて

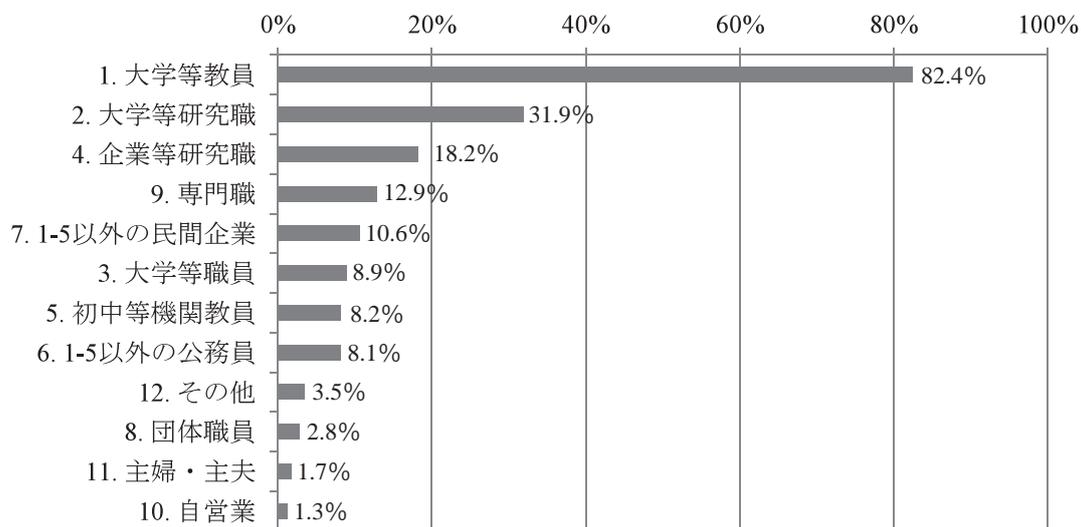
Ⅲ-1. 本節の構成

本節では、職業キャリアについて聞いた問 8 から問 14 までの回答を、記述的に分析していく。また回答者の職階（教授、准教授、講師・助教・助手の 3 類型。いずれも特任を含む）および所属の大学種別（東北大学、（東北大学以外の）国立大学、公立大学、私立大学の 4 類型）による回答分布の偏りを確認し、顕著な傾向が見られる場合には適宜言及していく。なお属性間の関係としては、東北大学と公立大学で講師・助教・助手（以下、講師等）の割合が、国立大学と私立大学で教授の割合が高くなっていることが指摘できる。

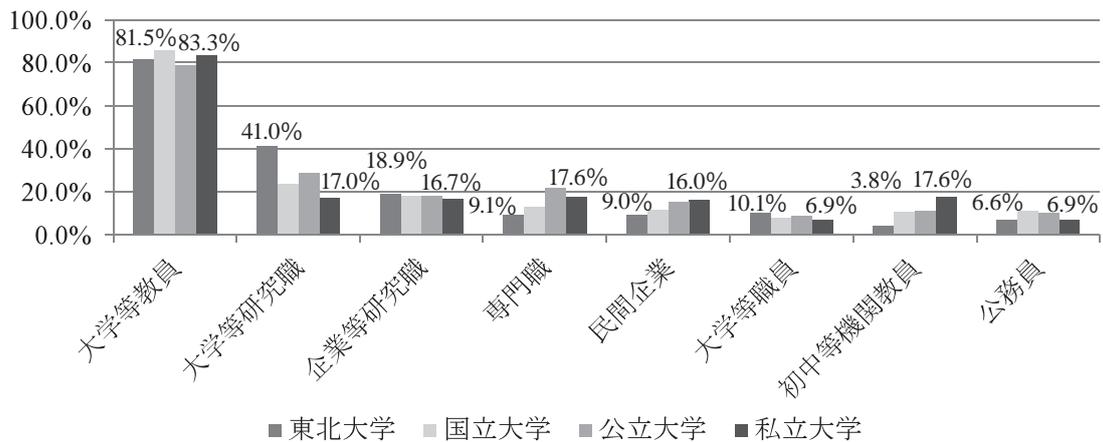
Ⅲ-2. 経験した職種（問 8）

最初に見るのは、これまでに経験した職種（常勤・非常勤問わず）である。選択率の高かった項目から降順で、図表 I-27 に結果を示した。現職を含めて尋ねているので、大学等の教員や研究職の割合は当然高い。民間企業に勤めた経験がある者も 10% ほど存在する。なお、「その他」の大部分は医療関係職である。

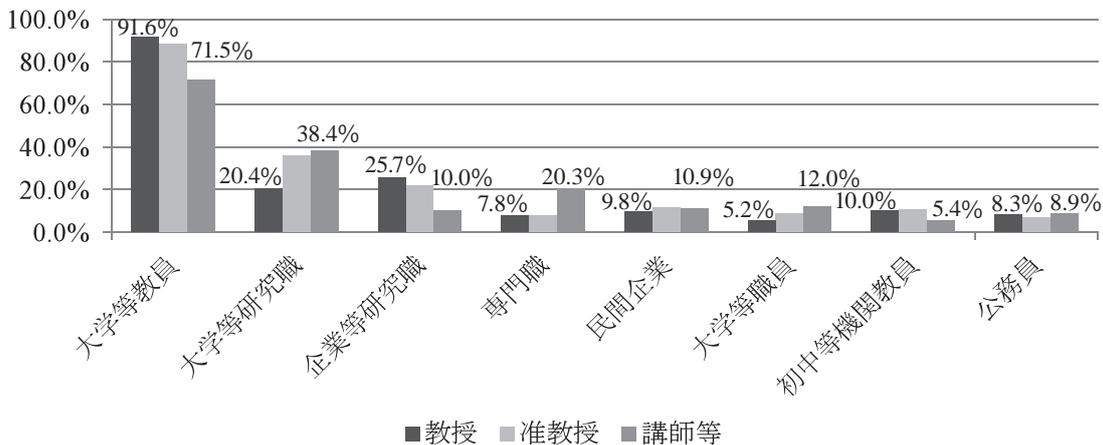
経験率が 5% 以上であった 8 項目について、回答者の属性との関係を調べたのが図表 I-28 および I-29 である（値ラベルは目安と見やすさを考慮して部分的に表示している）。大学種別との関係では、東北大学に大学等研究職経験者が、私立大学に初中等機関教員経験者が多いのが特徴的である（尤も前者に関しては、現職の影響が大きいと考えられる）。職階では、講師等に専門職経験者が多いが、専門職として回答者が何を想定しているのかは明らかでない。



図表 I-27 経験した職種



図表 I-28 経験した職種×大学種別



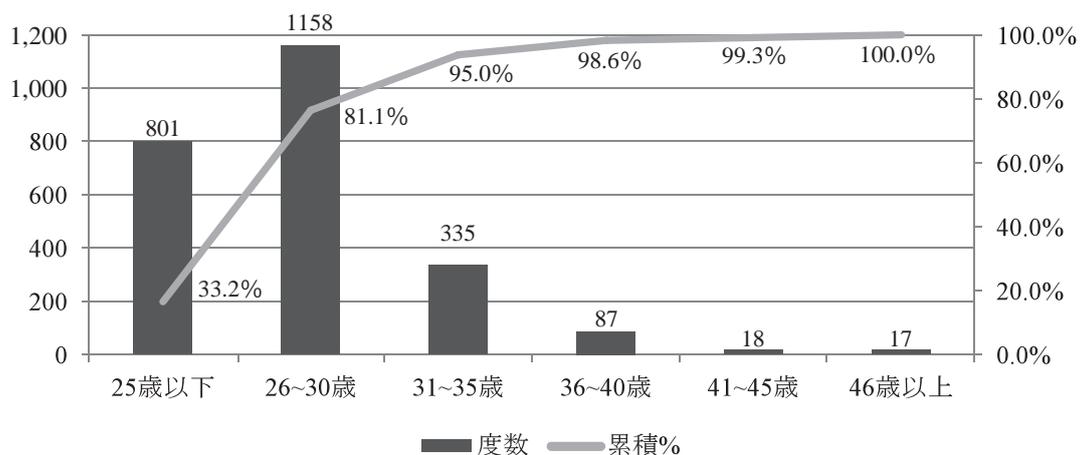
図表 I-29 経験した職種×職階

Ⅲ-3. 初めての常勤職（問 9）

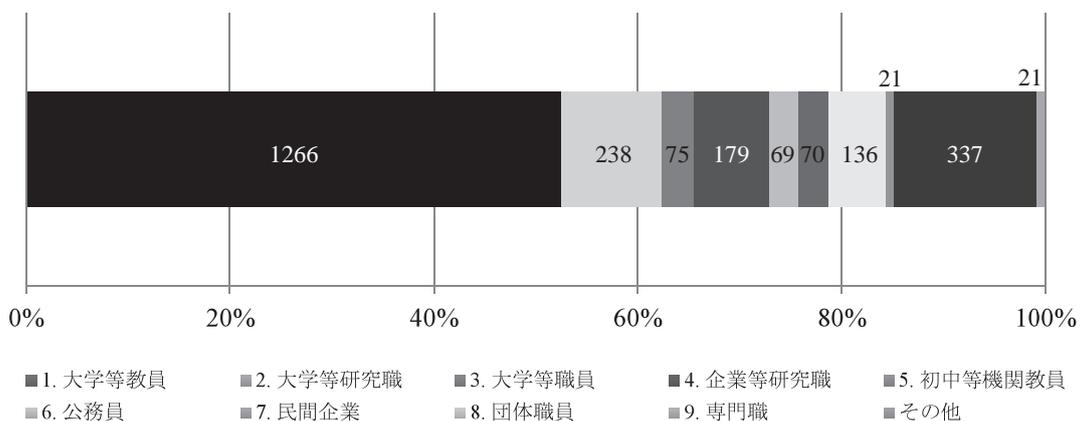
次の問いでは、初めて常勤職に就いた年齢とその職種を尋ねた。年齢については図表 I-30 に、職種については図表 I-31 に結果をまとめている。博士課程修了が 27 歳頃になることもあり、最頻区間は 26 ～ 30 歳になっている。

職種に関しては、前の問いの選択肢から選んでもらうという指示が不明確だったためか、「その他」の割合が 60% 以上に及んでいる（選択肢 10 以降の回答もここに含めた）。「その他」をのぞけば、大学等の教員が 30% 弱で最も多い。

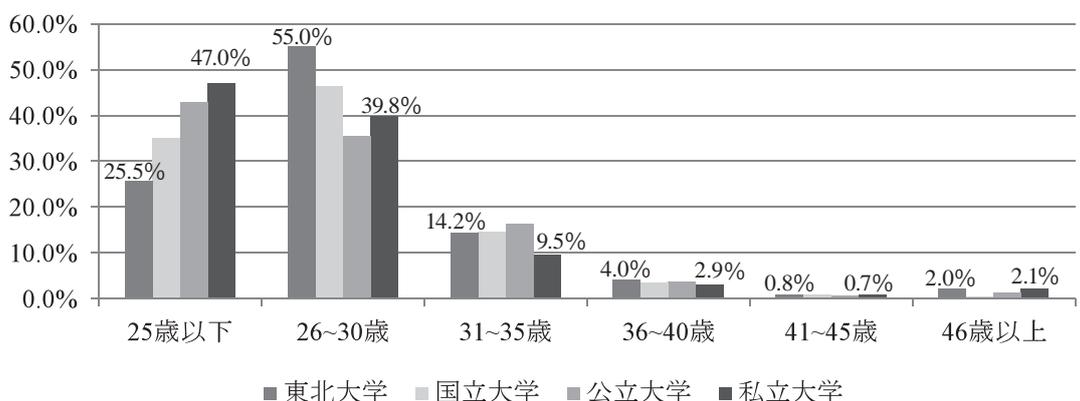
図表 I-32 から I-35 は、本節の内容を属性別に見たものである。初職に就いた年齢は、東北大で若干高くなっているが、職階による違いは小さい。職業に関しては、国立大学や准教授ではじめから大学等教員の者の割合が大きい。



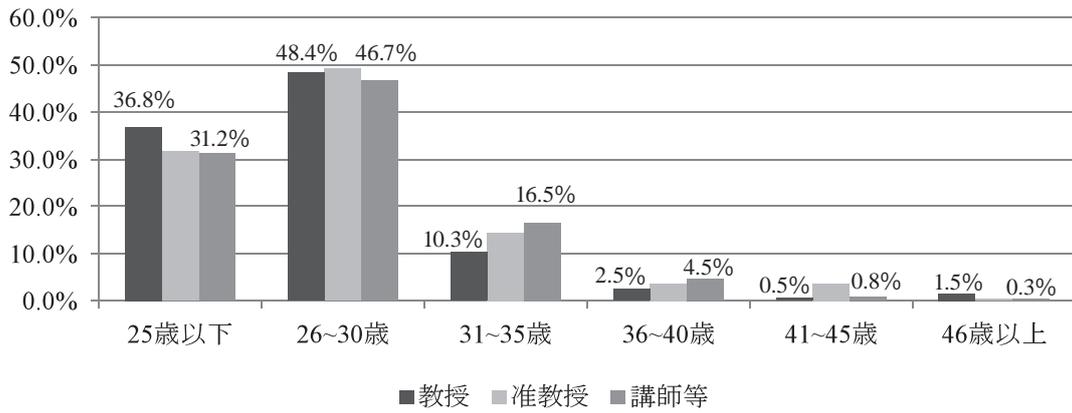
図表 I-30 初めて常勤職に就いた年齢



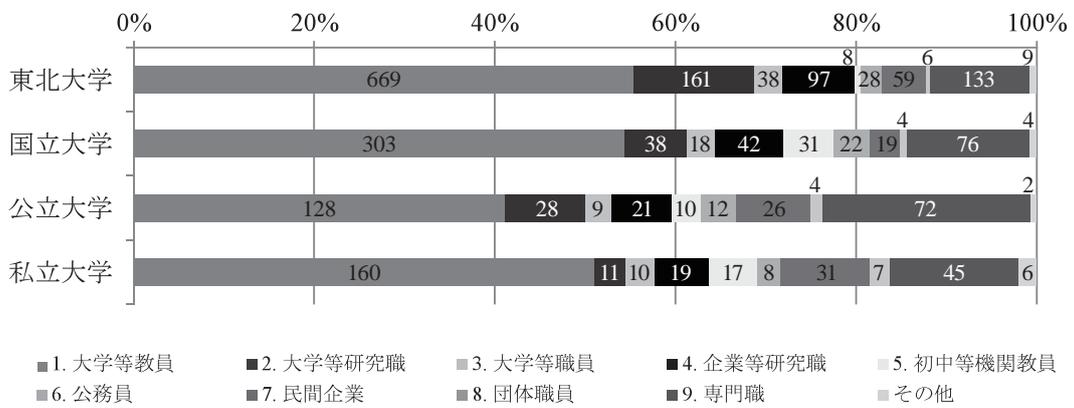
図表 I-31 初めて常勤で就いた職業



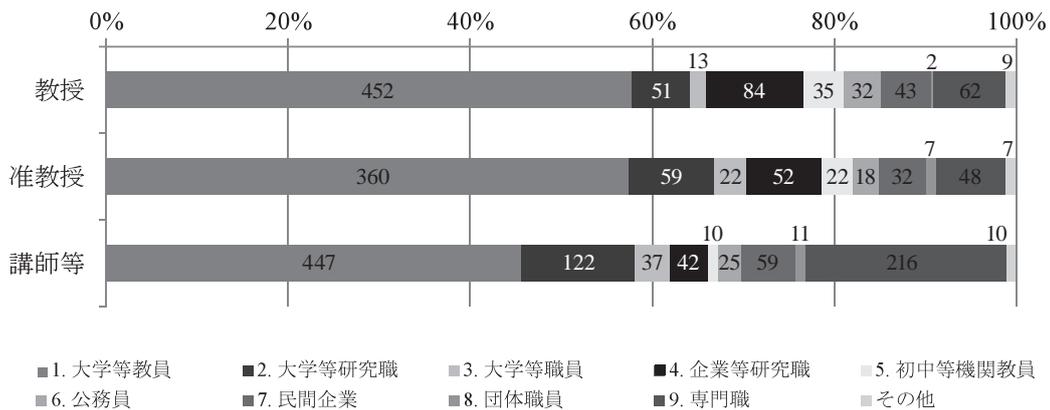
図表 I-32 初めて常勤職に就いた年齢×大学種別



図表 I-33 初めて常勤職に就いた年齢×職階



図表 I-34 初めて常勤で就いた職業×大学種別

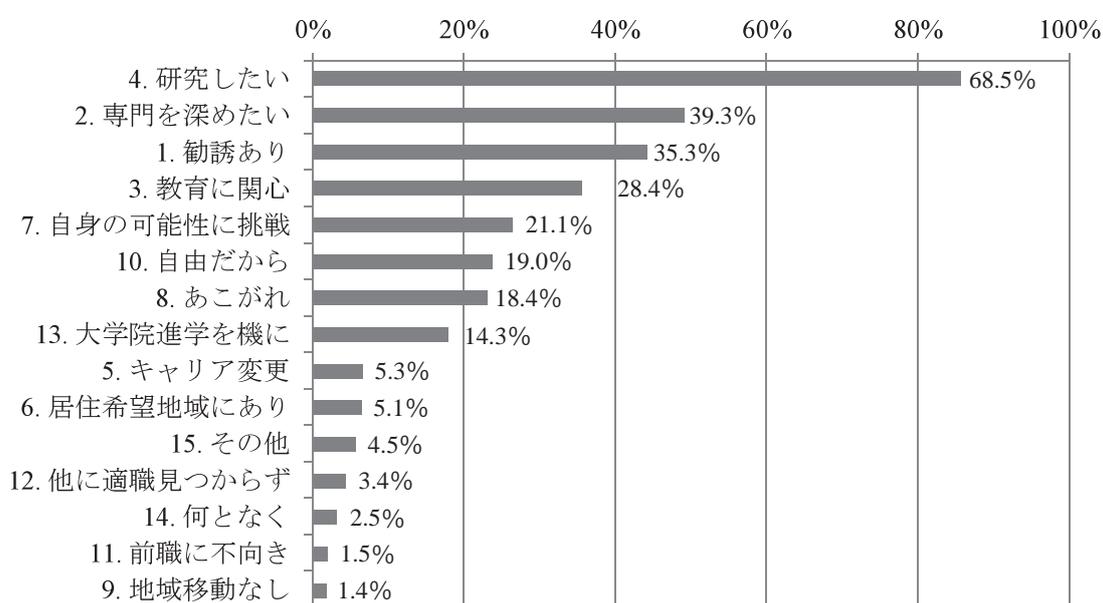


図表 I-35 初めて常勤で就いた職業×職階

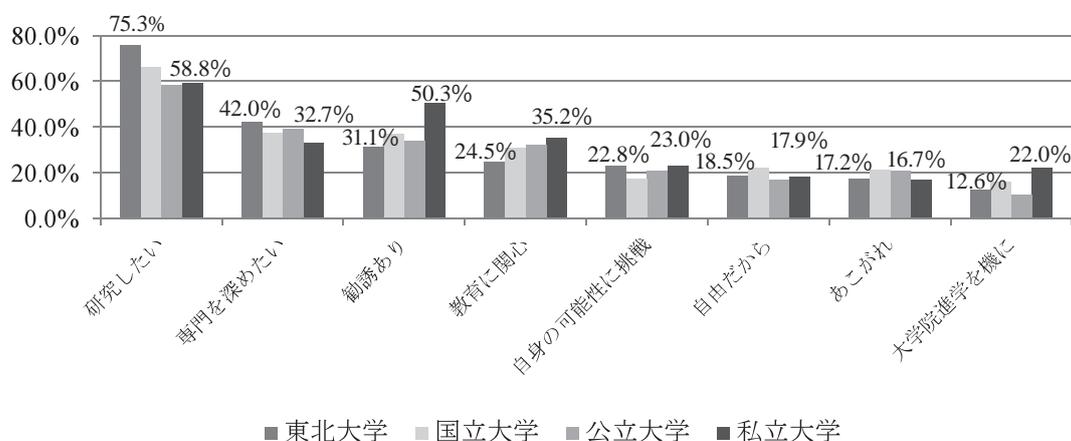
Ⅲ-4. 大学教員になった理由（問 10）

職業の経験に続いて聞いたのは、大学教員になった理由である。図表 I-36 には、複数回答で選択率が高かった順に理由となる項目を並べている。半数以上の者が選んだのは「4. 研究をしたかった」のみとなった。「2. 専門を深めたかった」と合わせ研究の継続を動機に挙げる者は多いが、「3. 学生の教育に関心があった」の選択率は 30% に満たない。

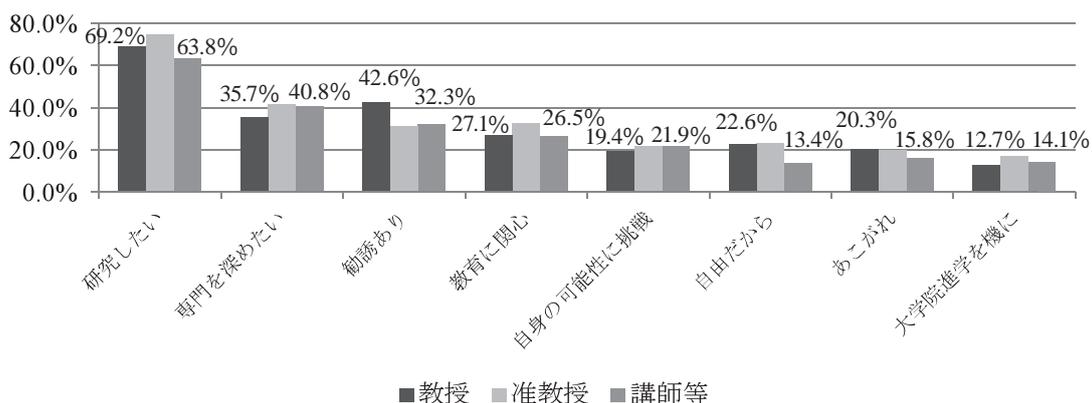
選択率 10% 以上の 8 項目に絞って大学種別による違いを見た図表 I-37 によれば、東北大学の研究志向と私立大学の教育志向が対照的である。勧誘があったことを職業選択の理由に挙げている教員が私立大学に多いのも特徴的である。職階別分析（図表 I-38）では、教授に勧誘ありとする者が多く、講師等では自由な職業という意識が弱い点が興味深い。



図表 I-36 大学教員になった理由



図表 I-37 大学教員になった理由×大学種別

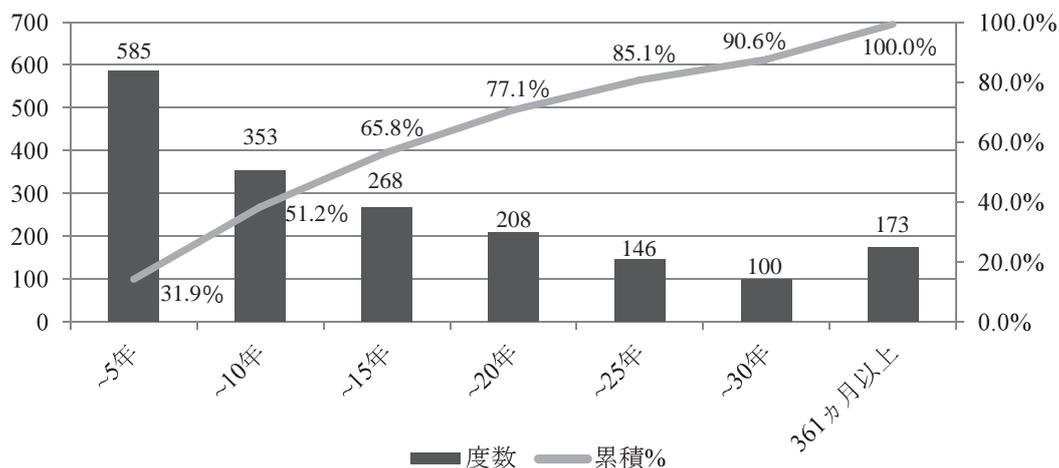


図表 I-38 大学教員になった理由×職階

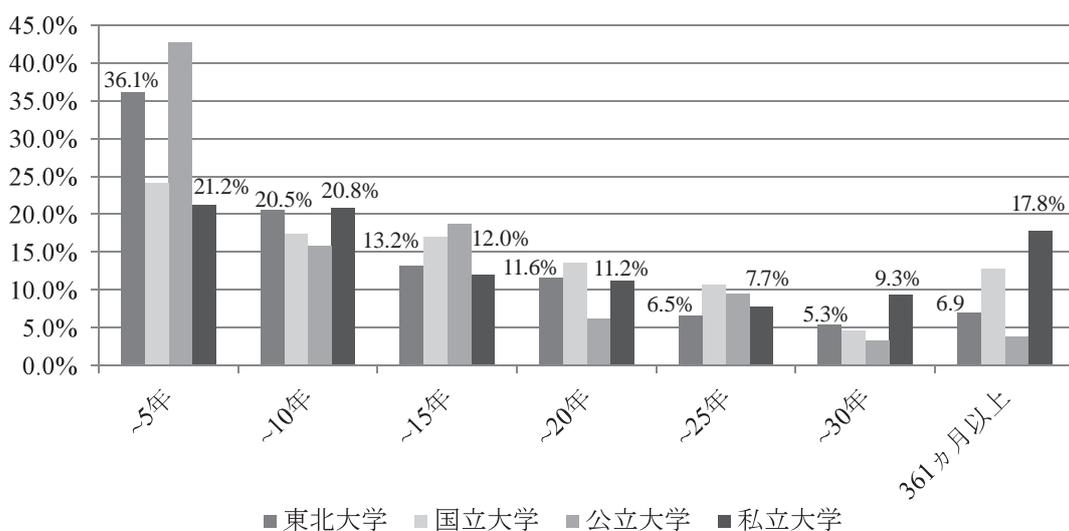
Ⅲ-5. 専任教員の経験年数（問 11）

問 11 では、高等教育機関での専任教員としての通算経験年数について回答を求めた。回答は、年数と月数に関して記述してもらった形態になっていたため、一度月数に換算した上で、5年刻みに再カテゴリー化した。変数の再計算の手続き上、年数と月数の両方に記入がない場合は欠損値となっているので、全回答 2,453 のうち 1,833 しか扱えていない。回答分布と累積 % を示した図表 I-39 を見ると、比較的経験年数の浅い教員が多いことがわかる。

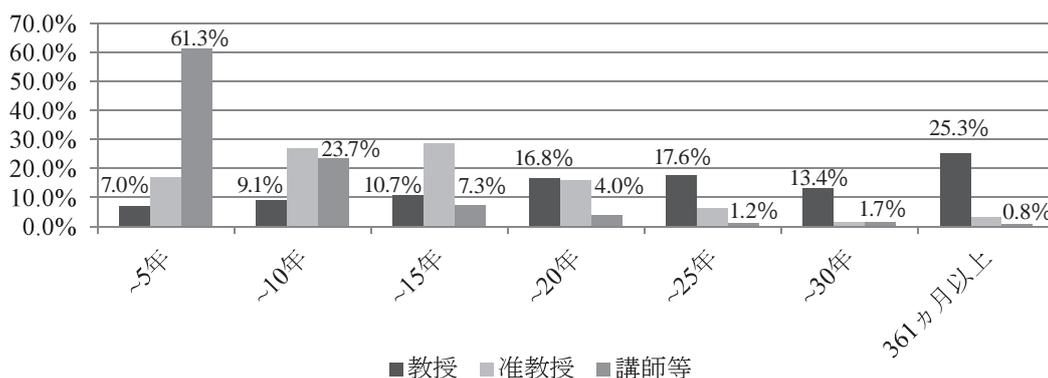
大学種別と職階との関係は図表 I-40 と I-41 に示しているが、特に意外な結果は得られていない。職階が高いほど経験年数が高く、講師等の多い東北大学と公立大学では経験年数が短い者の割合が多くなっている。



図表 I-39 専任教員の経験年数



図表 I-40 専任教員の経験年数×大学種別

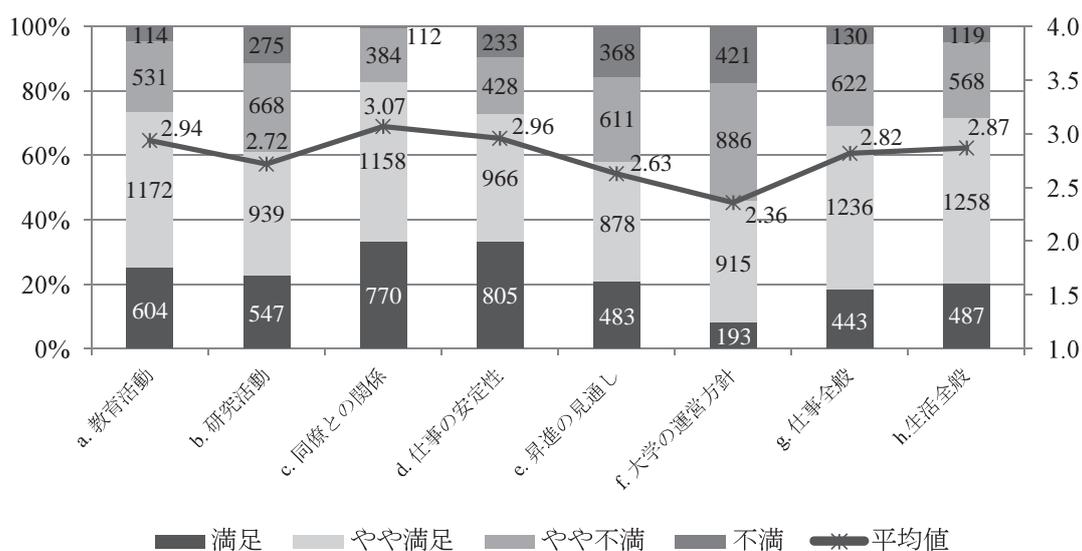


図表 I-41 専任教員の経験年数×職階

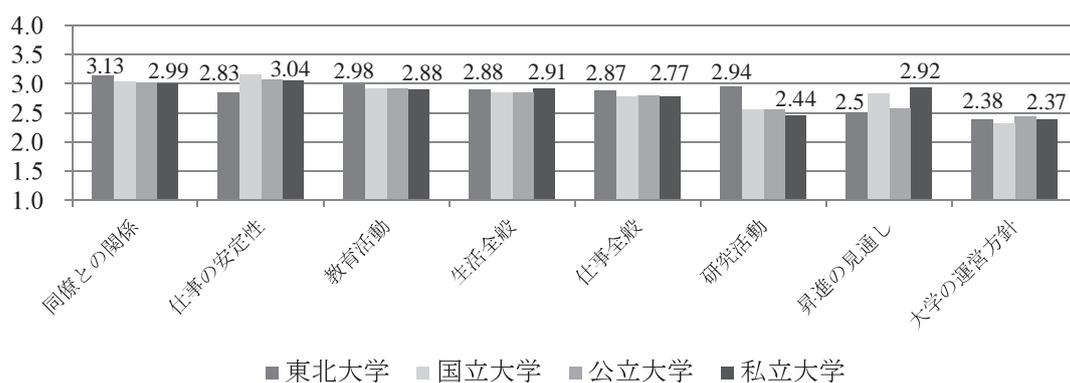
Ⅲ-6. 仕事や生活の満足度（問 12）

ここからの2問では、職業キャリアそのものではなく、仕事や生活への満足度にかかわる点を問うている。問12では、8つの領域について、「満足」=4から「不満」=1の4段階評価を求めた。度数分布と平均値で結果を示した図表I-42を見ると、同僚との関係に最も満足している一方、大学の運営方針には不満がある様子がわかる。

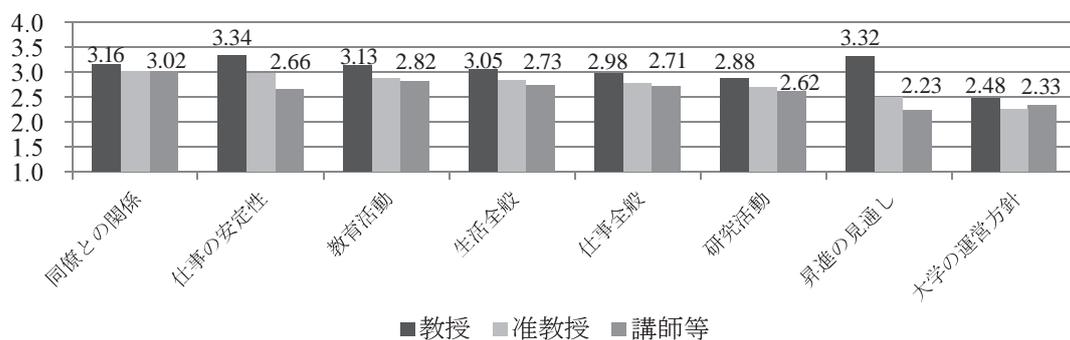
図表I-43およびI-44には、満足度の平均値を属性ごとに示した（左から順に、全体での平均値での高かった項目が並んでいる）。大学種別では東北大学で研究活動に対する満足度が高い。職階別に見えると、ほぼ例外なく講師等→准教授→教授の順で満足度は高くなっている。



図表 I-42 仕事や生活の満足度



図表 I-43 仕事や生活の満足度×大学種別

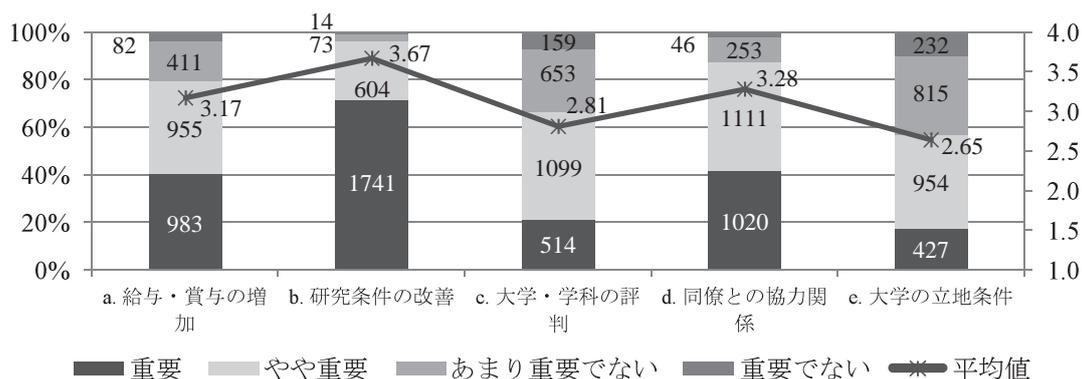


図表 I-44 仕事や生活の満足度×職階

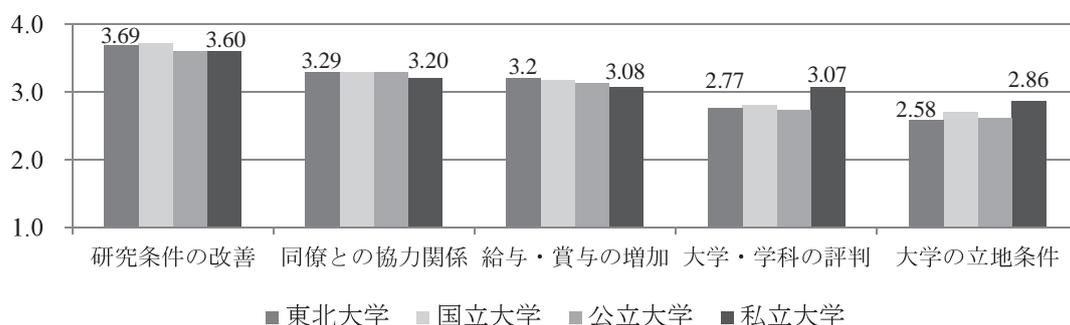
Ⅲ-7. 仕事満足度を上げる条件（問13）

仕事満足度を挙げる条件に関しては、図表I-45にある5項目に対して4段階評価を求めた。研究条件の改善は70%以上の回答者が「重要」としているのに対し、大学の立地条件を「重要」としている者は20%弱にすぎない。

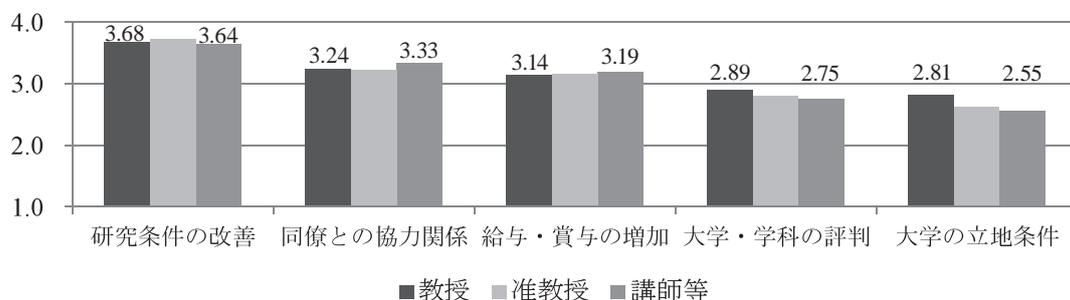
仕事満足度を上げる条件は、私立大学で大学・学科の評判が重視されていることをのぞき、回答者の属性にあまり左右されないようである（図表I-46、I-47）。



図表 I-45 仕事満足度を上げる条件



図表 I-46 仕事満足度を上げる条件×大学種別



図表 I-47 仕事満足度を上げる条件×職階

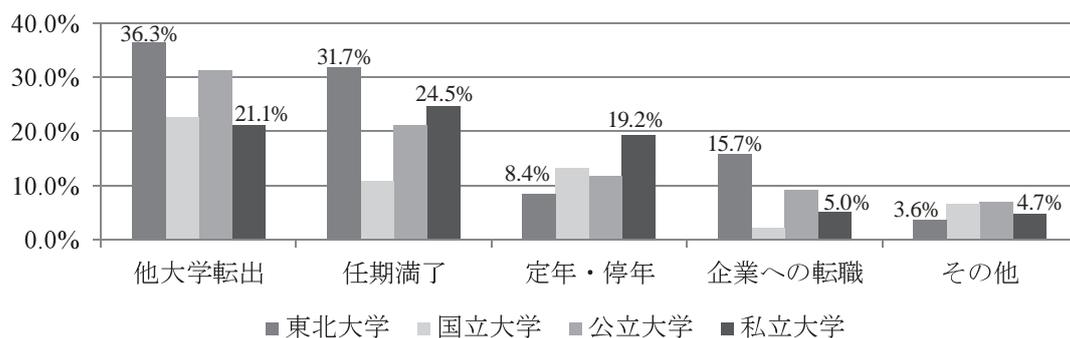
Ⅲ-8. 今後の予定（問 14）

最後に取り上げるのは、5年以内の予定、可能性である（複数回答、図表I-48）。他大学・高等教育機関への転出を考えている者が30%以上いる。その他の記述内容には、「予定なし」や病院関係の異動が多く含まれていた。

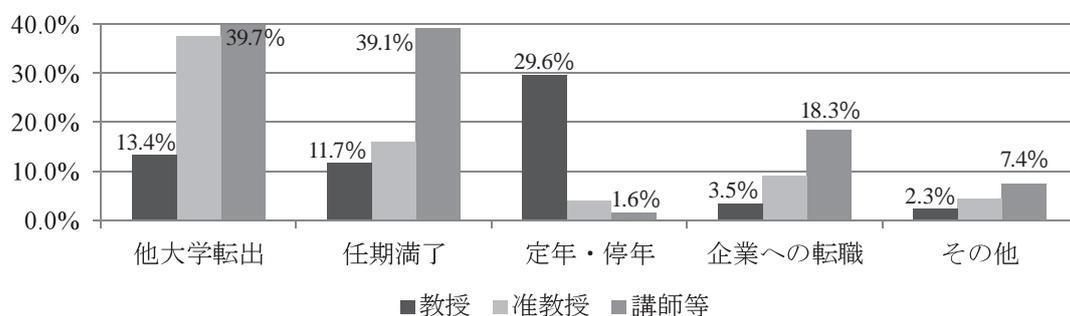
属性との関係を見た図表I-49とI-50からは、今後の予定と職階との関連が確認できる。大学種別による違いは、それを反映したものと言えそうである。



図表 I-48 今後の予定



図表 I-49 仕事満足度を上げる条件×大学種別



図表 I-50 仕事満足度を上げる条件×職階

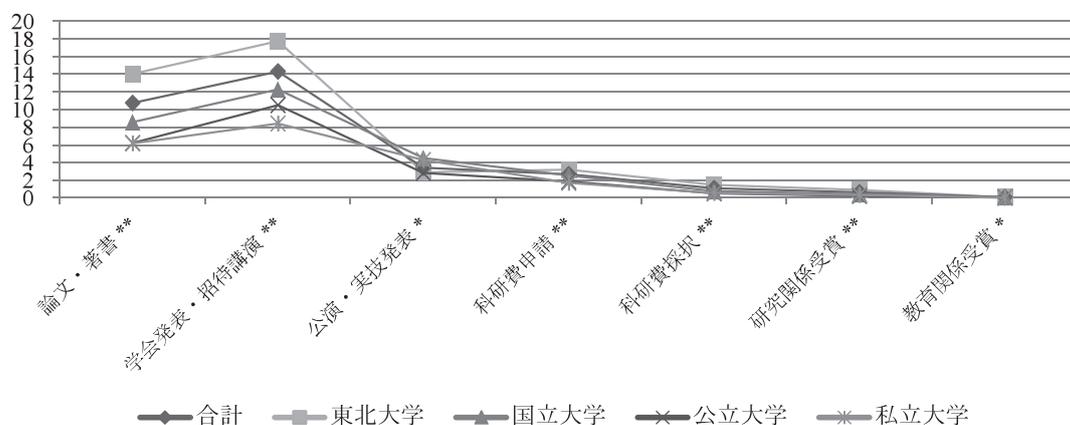
（串本剛）

IV. 教育・研究活動について

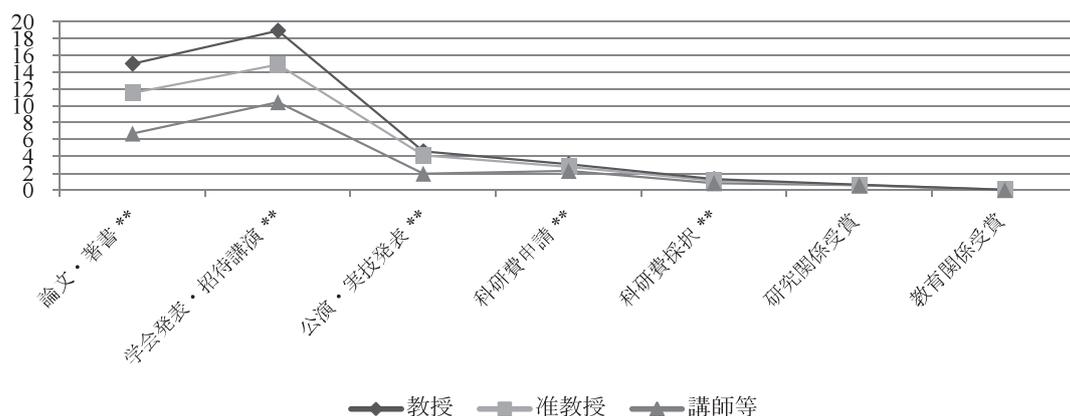
IV-1. 過去3年間の研究教育業績（問15）

過去3年間の研究教育業績を尋ねたところ、「論文・著書」と「学会発表・招待講演」に集中する結果となった。大学類型別に見てみると、いずれの項目も統計学的には有意な差があるが、顕著に差が見られるのも「論文・著書」と「学会発表・招待講演」である（図表I-51）。両項目とも「東北大学」、「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」の順に並ぶ。

これを職階別に見ると、同じく「論文・著書」と「学会発表・招待講演」で顕著な差が見られる（図表I-52）。「教授」、「准教授」、「講師等」の順で業績が多い。これは理系に見られるような、グループで行う研究においては Principal investigator である教授の業績が多くなる傾向が影響しているものと考えられる。



図表 I-51 研究教育業績の平均値（全体・大学類型別）

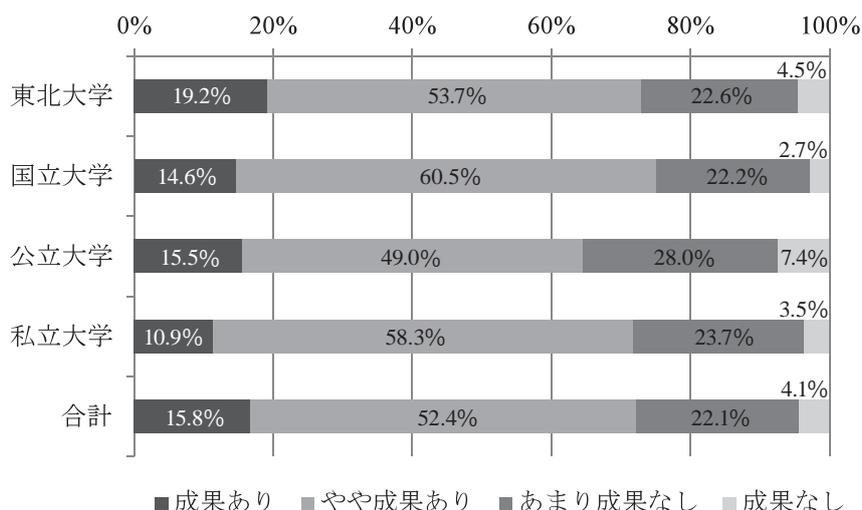


図表 I-52 研究教育業績の平均値（職階別）

IV-2. 教育活動における現在の成果（問 16）

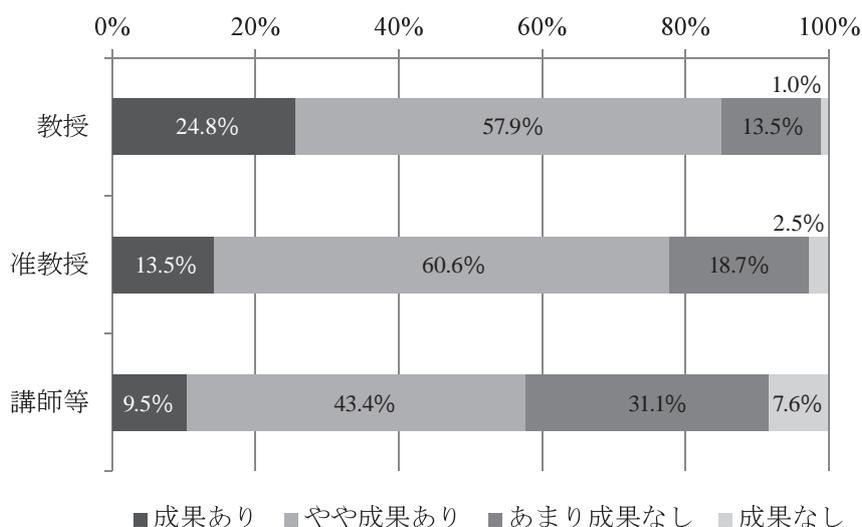
全体では、「成果あり」が16%、「やや成果あり」が52%で、6割を超える者が自身の教育活動が成果をあげていると回答している。

大学類型別には、公立大学の教員で成果があがっていると認識している者の比率が相対的に低い（図表 I-53）。東北大学では「成果あり」が2割程度であるのに対し、私立大学では1割と、成果をあげていると回答している者のなかの構成比にも差異が見られる。



図表 I-53 教育活動における現在の成果（全体・大学類型別）

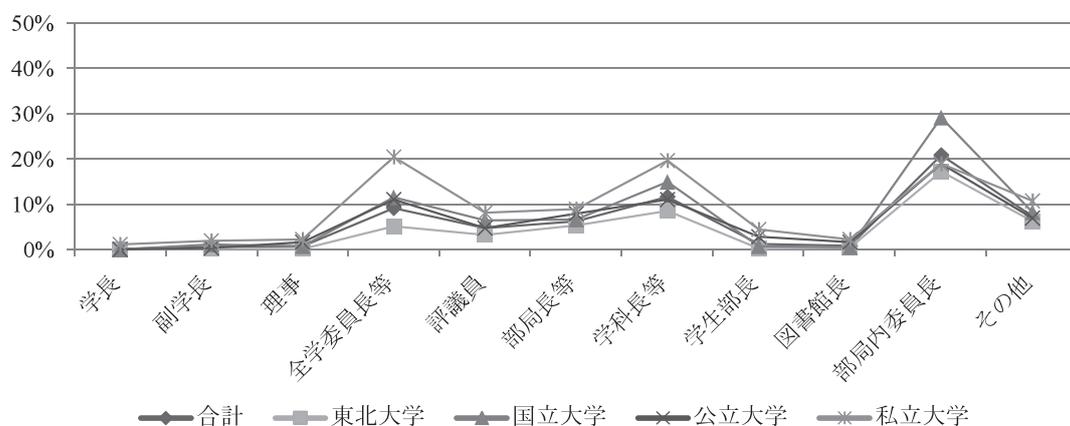
職階別には、職階が上の者ほど教育の成果に対する評価が高くなる傾向が明瞭である（図表 I-54）。教授では「成果あり」が25%、「やや成果あり」が58%と83%の者が成果が上がっていると回答しているのに対して、講師等では、両者の合計でも6割に達せず、教育経験の積み重ねがその成果の上昇に貢献していることがうかがえる。



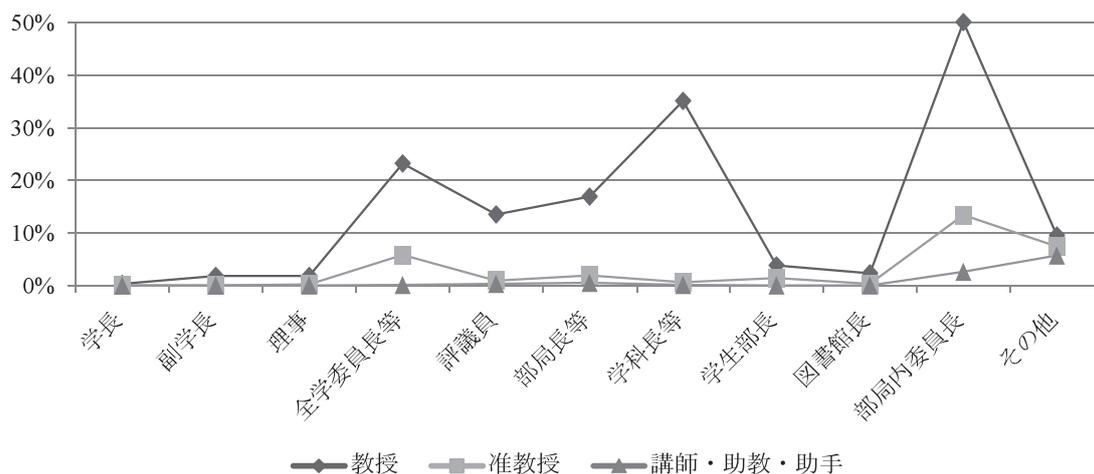
図表 I-54 教育活動における現在の成果（職階別）

IV-3. 経験したことがある学内の役職、委員会活動（問 17）

全体で見ても、「部局内委員長」「学科長」を除けば、いずれの役職も経験率は10%またはそれを下回る水準であり、役職は必ずしも多くの教員が経験するものではないことが示されている。大学類型別に見ると、比較的私学における経験率が高い傾向が見て取れる（図表 I-55）。これを職階別に見てみると、一見してわかる通り、殆どの役職は「教授」が担っている（図表 I-56）。この設問はどの職階の時に経験したかは尋ねていないため、確証はできないが、「准教授」層が殆ど経験していないことから、また一般的な大学経営を考えても、「教授」層が管理運営を担っていることが示されている。



図表 I-55 役職経験率（全体・大学類型別）



図表 I-56 役職経験率（職階別）

IV-4. 仕事における時間配分の理想と実際（問 18）

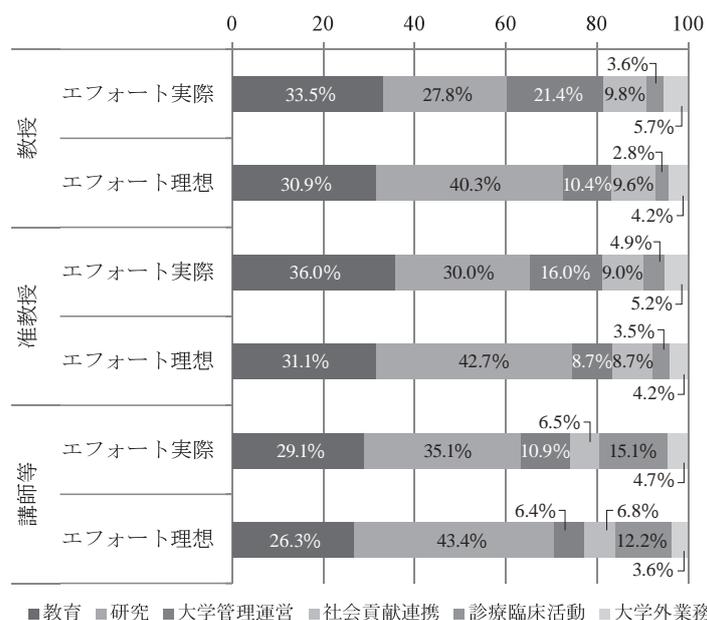
全体で見ると、理想としては「教育」が29%、「研究」が42%であるが、実際では「教育」と「研究」がそれぞれ32%で「管理運営」も16%となっている。現実の状況として、理想に比べ、教育や管理運営に割かなければならない時間が大きく、研究時間が圧迫されているという意識が見て取れる。

理想の割合を大学類型別に見ると、「教育」の比率は東北大学の27%から私立大学の40%、「研究」では私立大学の31%から東北大学の48%といった差が確認できる。実際の比率では、私立大学で「教育」が47%と約半数を占めているが東北大学では27%。また「研究」では私立大学の22%から東北大学の39%まで開きがあるなど、大学の類型ごとに特色が見られる。



図表 I-57 仕事における時間配分の理想と実際（全体・大学類型別）

職階別では、教授層と准教授層の回答が似た傾向にある。理想としては「教育」3割、「研究」4割だが、実際には「教育」3割、「研究」3割、「管理運営」2割という状況である。講師等では、「教育」と「管理運営」の比率が相対的に低く、「研究」と「診療臨床活動」の比率がやや大きい。実際の割合で見ると、講師等と准教授との間では、「研究」と「診療等」の減少と「教育」の増加が、准教授と教授との間では、「研究」の減少と「管理運営」の増加が生じている。

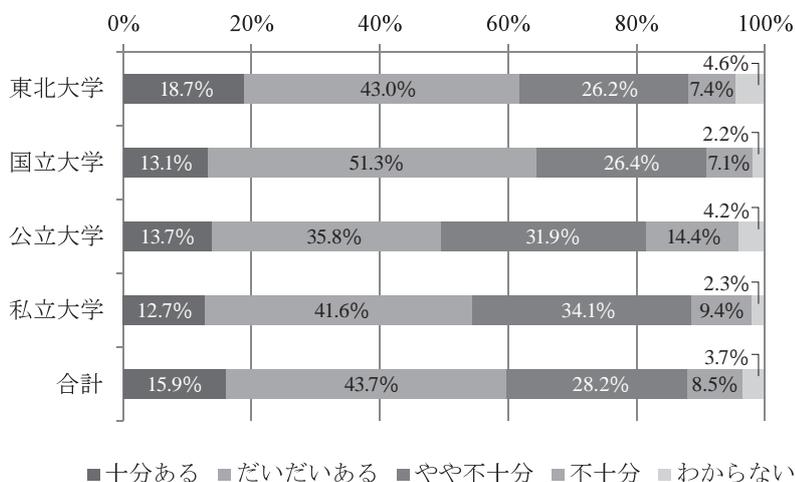


図表 I-58 仕事における時間配分の理想と実際（職階別）

IV-5. 大学教員としての現時点の能力（問 19）

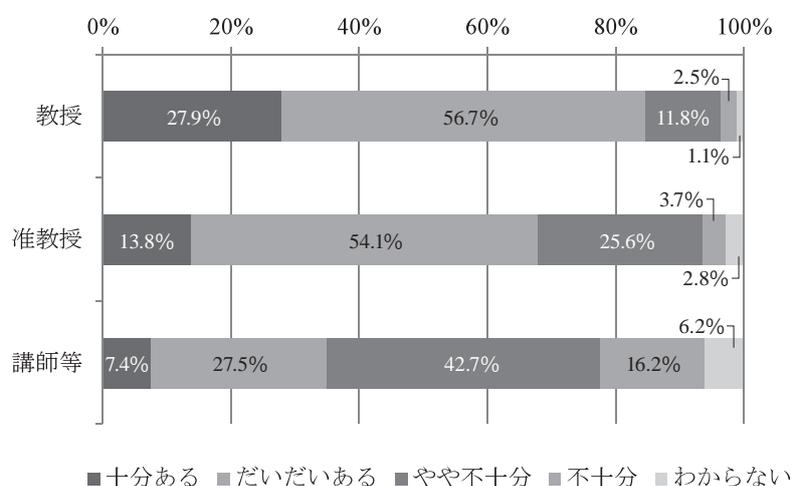
全体では、16%が「十分備えている」、44%が「だいたい備えている」と回答している。自身の能力を肯定的にとらえている6割の者に対して、「あまり十分ではない」が28%と3割近くを占め、「十分ではない」が9%ほどであった。

大学類型別には、国立大学と東北大学で能力があると回答した者の比率が相対的に高い。国立大学では「だいたい備えている」が半数を超え、「十分備えている」との合計で64%ほどの値となる。また、東北大学では「十分備えている」と回答した者の比率がもっとも高く、19%ほどとなっている。一方で、公立大学では「十分ではない」が14%、「あまり十分ではない」が32%と相対的に高く、肯定的な回答が5割ほどの値となっている。



図表 I-59 大学教員としての現時点の能力（全体・大学類型別）

この設問の回答には、職階別の傾向がきわめて明瞭に観察される。自身の能力についてもっとも肯定的に評価しているのが教授層で、28%が「十分備えている」、57%が「だいたい備えている」と8割以上の者が肯定的に回答している。それに次いで、准教授では「十分備えている」が14%、「だいたい備えている」が54%と回答している。一方で、講師等では「十分備えている」が7%、「だいたい備えている」が28%と肯定的評価の回答が35%程度で、「あまり十分ではない」が43%、「十分ではない」が16%で6割の者が能力の不足を自認している。これらの結果は、大学教員としての経験を積むことで必要とされる能力が身につけていくことを示していると考えられる。一般に年齢も経験年数も相対的に少ない傾向にある講師等が、自然に能力を身につけていくのを待つだけでなく、さまざまな経験の不足を補い、能力の開発を促す支援が大きな効果を持つ可能性をも示すものであると考えられる。



図表 I-60 大学教員としての現時点の能力（職階別）

前問で大学教員としての能力を「十分備えている」、「だいたい備えている」と回答した者に対し、能力を獲得したのは、何歳ごろ、大学の教員経験何年目頃だと思いかを尋ねた。全体の平均値で見ると、年齢で38.1歳、大学教員として入職後6.4年目頃に能力を獲得したことになる。

大学類型別には、東北大学で36.9歳、入職6.0年目という値がもっとも早く、私立大学の40.9歳、7.7年目という値が年齢、経験年数ともにもっとも大きい値である。

図表 I-61 教員能力獲得年齢・時期の平均値（全体・大学類型別）

大学類型		教員能力獲得年齢	教員能力獲得時期
東北大学	平均値	36.9	6.0
	度数	699	715
	標準偏差	6.0	4.5
国立大学	平均値	38.2	6.8
	度数	334	339
	標準偏差	6.3	5.1
公立大学	平均値	40.2	5.9
	度数	144	144
	標準偏差	7.9	4.8
私立大学	平均値	40.9	7.7
	度数	166	167
	標準偏差	8.4	6.1
合計	平均値	38.1	6.4
	度数	1,350	1,373
	標準偏差	6.8	5.0

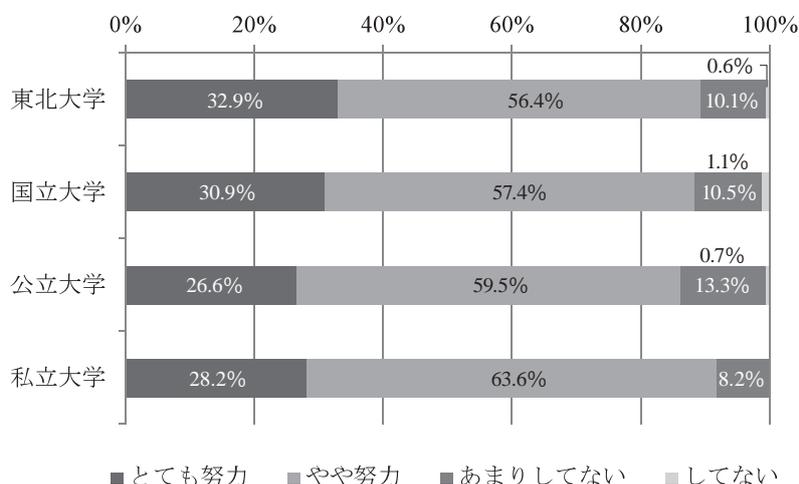
職階別の平均値では、教授で40.6歳、入職8.0年目、准教授で36.8歳、入職5.9年目、講師等が34.5歳、3.9年目となっている。職階の上昇とともに生じる役割期待の変化を反映した結果と考えることができよう。

図表 I-62 教員能力獲得年齢・時期の平均値（職階別）

職階		教員能力獲得年齢	教員能力獲得時期
教授	平均値	40.7	8.1
	度数	615	621
	標準偏差	7.4	5.6
准教授	平均値	36.9	5.9
	度数	394	406
	標準偏差	5.5	3.9
講師等	平均値	34.6	4.0
	度数	327	332
	標準偏差	4.3	3.3

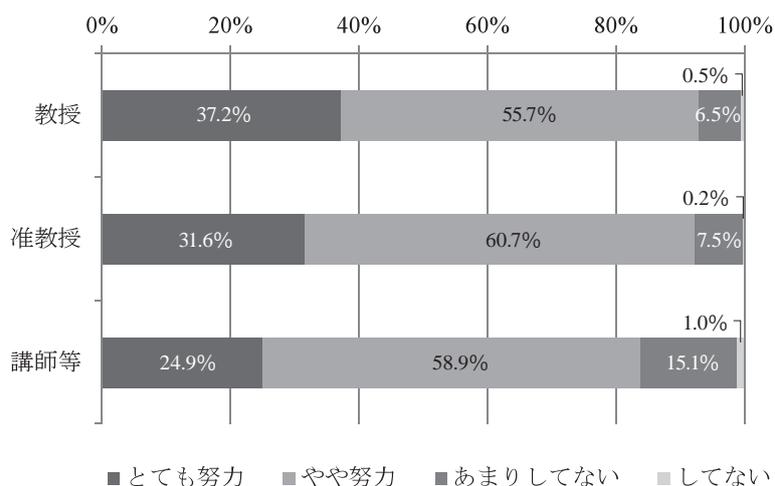
IV-6. 資質向上のための努力（問 20）

全体では、「とても（努力を）している」が31%、「やや（努力を）している」が58%で努力をしている層が9割を占める。大学類型別にもそれほど大きな違いはない。



図表 I-63 資質向上のための努力（全体・大学類型別）

職階別には、教授と准教授では努力をしている層が9割を超え、大きな差はないが、「とても（努力を）している」と回答した者の比率は、教授で37%、准教授で32%となっており、内訳には若干の差異がある。一方、講師等では「とてもしている」が25%、「ややしている」が59%、「あまりしてない」が15%と、教授・准教授と比較して努力をしている層の比率もその程度も弱い傾向にある。



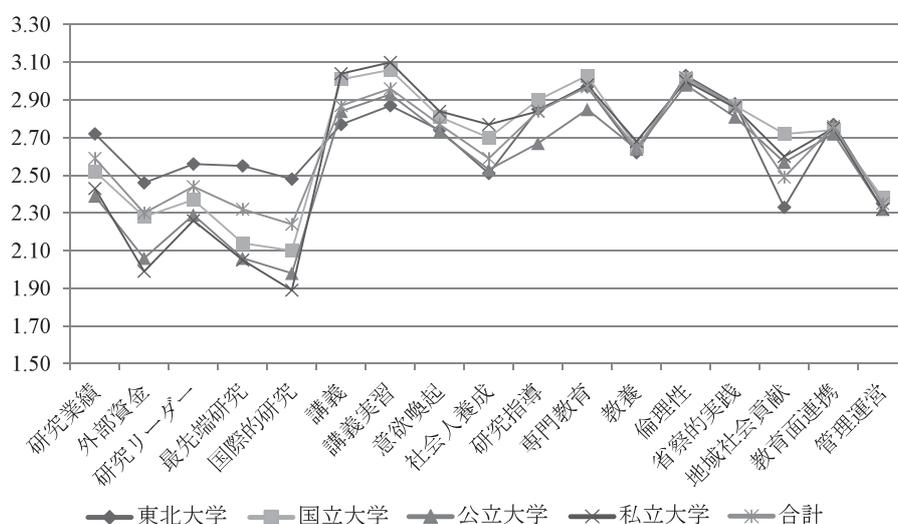
図表 I-64 資質向上のための努力（職階別）

IV-7. 能力の獲得状況と重要度（問 21）

大学教員に求められる能力として 18 項目を設定した。「その他」を除く 17 項目は、研究関連能力（高い研究業績を上げる能力、外部資金を獲得する能力、リーダーとして研究を進める能力、最先端の創造的研究を進める能力、国際的な研究活動を進める能力）、教育関連能力（講義でわかりやすく知識を伝達する能力、演習・実習で学生を指導する能力、学生の意欲を引き出す能力、学生を社会人に育てる能力、学生の研究を指導する能力、専門分野の教育に関する見識）、大学人資質（幅広い教養、高い倫理性、自分の実践を省察し改善する能力）、連携・管理的能力（専門家として地域社会へ貢献する能力、他の教員と協力して教育を進める能力、組織の管理運営能力）に大別される。

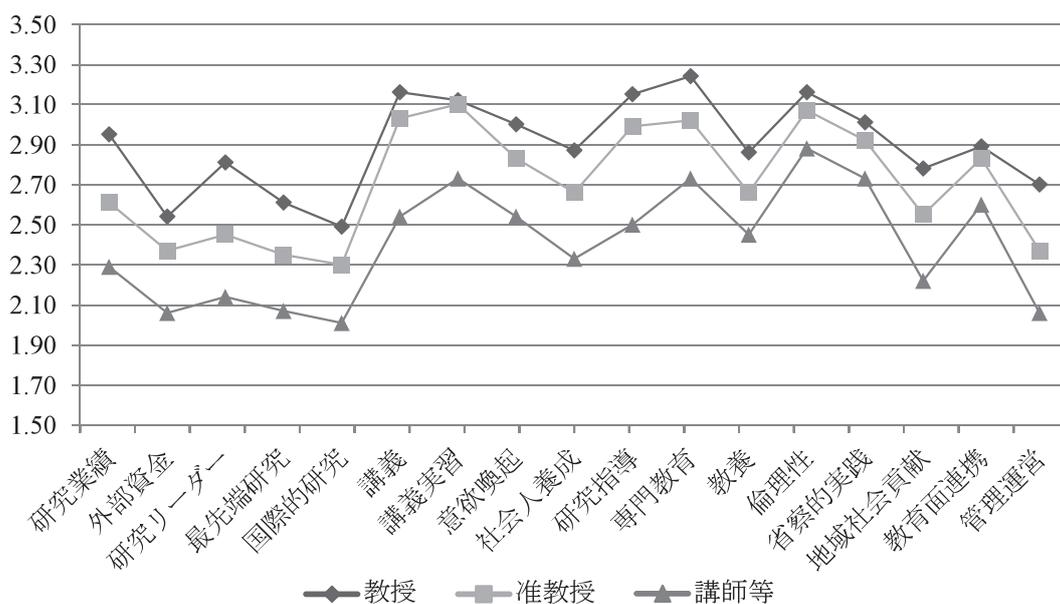
能力獲得状況に対する回答では、「獲得している」に 4、「だいたい獲得している」に 3、「あまり獲得していない」に 2、「獲得していない」に 1 を与え平均値を算出した。全体では、研究関連の諸能力が 2.4 前後、教育関連と大学人資質では 2.8 程度、連携・管理的能力で 2.6 程度となっており、研究関連能力の獲得状況に対する自己評価が相対的に低い。

大学類型別にも全体とほぼ同様の傾向が確認できる。大学類型間の差異が見られるのは、研究関連能力で東北大学教員の自己評価が相対的に高い。また、教育関連能力では国立大学や私立大学の教員の自己評価がやや高い。



図表 I-65 能力の獲得状況（全体・大学類型別）

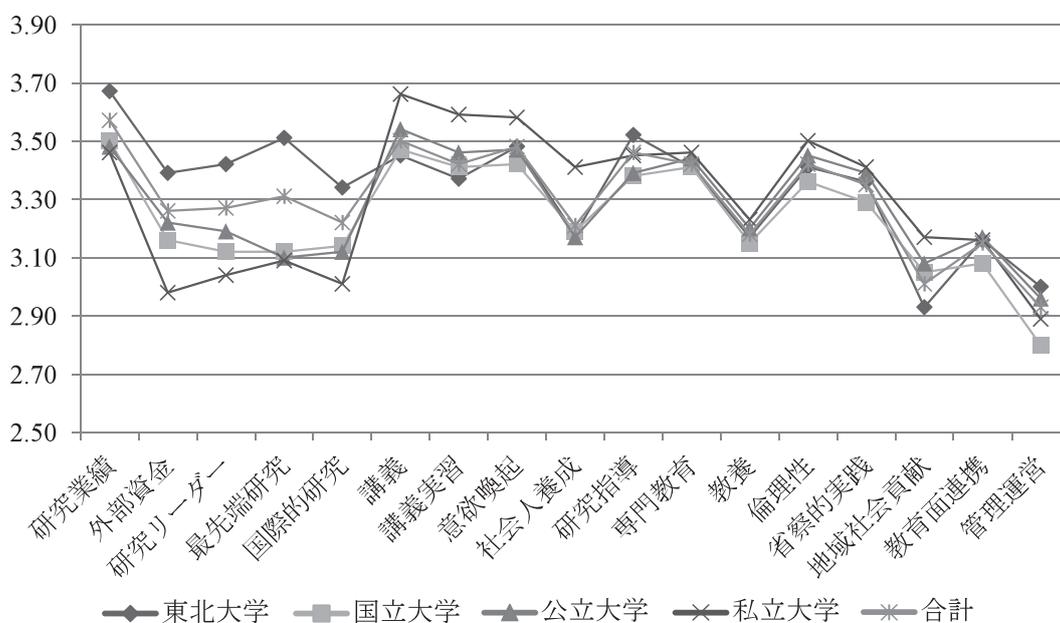
職階別には、すべての項目で講師等よりも准教授、准教授よりも教授の自己評価が高い。経験（キャリア）が能力獲得の機会になっていることが推測される。また、教授と准教授の間の差は比較的小さく、講師等と准教授との間の差が相対的に大きい。大学人資質関連の項目では職階別の差異が相対的に小さい。



図表 I-66 能力の獲得状況 (職階別)

個別能力の重要度についても同様に、「とても重要」に4、「重要」に3、「あまり重要でない」に2、「重要でない」に1を与え、平均を算出している。全体では、教育関連能力の重要性に対する評価が高く、大学人資質に関連する諸能力に加え、高い研究業績を上げる能力の重要性認識も高い。

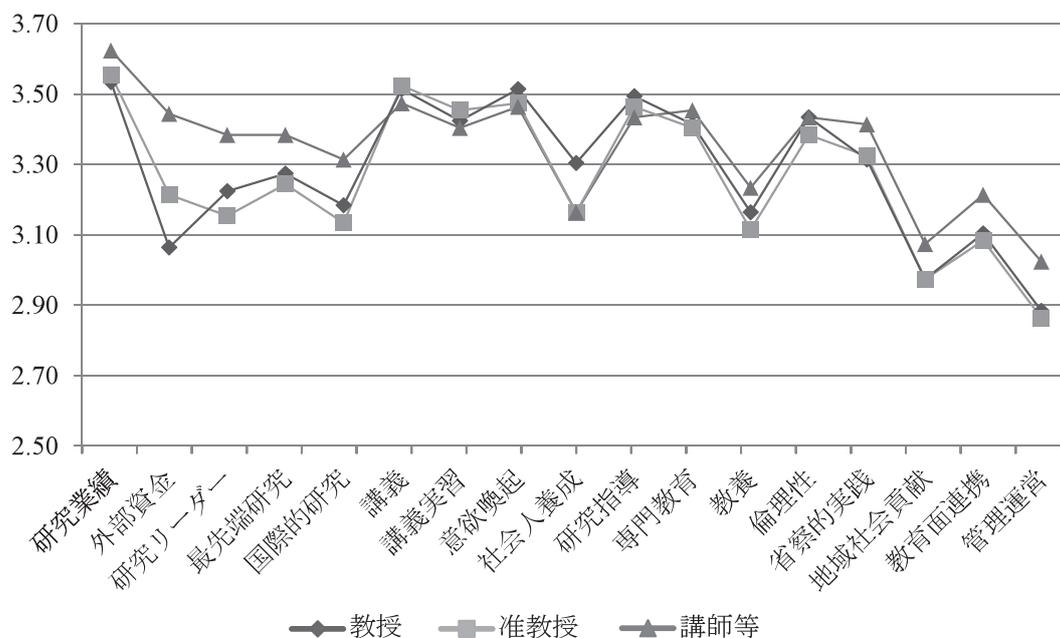
大学類型別には、相対的に東北大学で研究関連能力の重要性に対する評価が高く、私立大学で教育関連能力の重要性に対する評価が高い。



図表 I-67 能力の重要度 (全体・大学類型別)

職階別に見ると、教授と准教授とは回答傾向が類似している。教育関連能力で講師等よりも教授・

准教授の重要度認識が若干高くなっているのに対して、それ以外の項目では教授・准教授よりも講師等で重要度の認識が高くなっている。特に研究関連能力の重要性評価が高く、講師等がキャリア初期の段階であることに加え、講師等と准教授の業務内容に比較的大きい差異があり、求められる能力の変化にともなって重要度評価にも差異が生じていると考えられる。



図表 I-68 能力の重要度 (職階別)

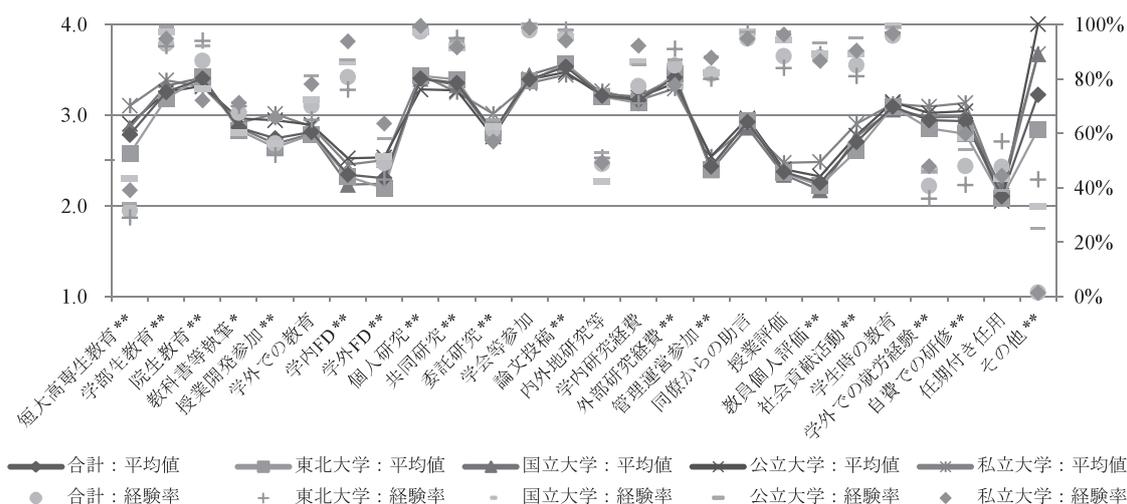
IV-8. 能力獲得における経験の有効性 (問 22)

教育や研究、管理運営等に関する 26 の項目を挙げ、「とても有効」に 1、「有効」に 2、「あまり有効でない」に 3、「有効ではない」に 4 を割り振り、評定を求めた。なお、下記のグラフでは数値を逆転させた上で、平均値を求めている。

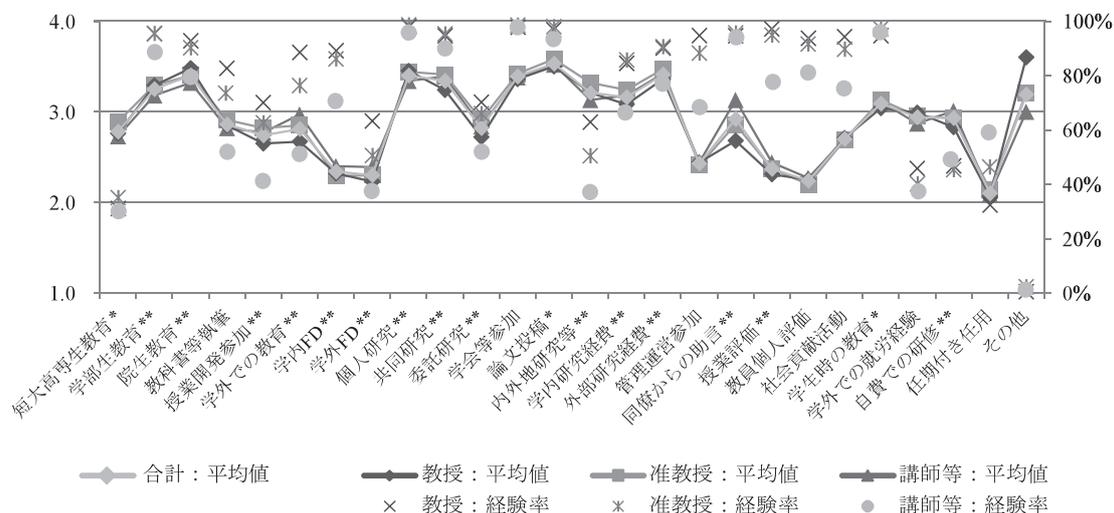
全体の傾向を見てみると、「学部生教育」や「院生教育」、「個人研究」や「共同研究」、「学会等参加」、「論文投稿」といった、大学教員が普段行うことそのものが能力形成に役立ったと回答している。その一方で、「学内 FD」や「学外 FD」といった追加的に設けられた能力形成の機会はまだ上手く機能していないようである。これは大学類型別に見ても、職階別に見ても同様である。大学類型別だと、「学内 FD」と「学外 FD」において、「公立大学」ならびに「私立大学」が「東北大学」、「国立大学」よりも若干値が高いという結果になっている。推測の域を出ないけれども、類型ごとに大まかな FD ニーズが異なっていて、近年 FD で取り上げられるトピックではニーズを完全にカバーしきれていない恐れはあるかもしれない。職階別に見ると、「同僚からの助言」の平均値は「教授」よりも「准教授」、「准教授」よりも「講師等」で高い。キャリアの初期段階において、「同僚からの助言」はより有効であることがわかる。

各項目について「経験なし」も併せて尋ねているので、各項目がどれだけ経験されているか (= 経験率) も確認しておく。先ほど述べた「大学教員が普段行うこと」は当然のことながら、経験率は高い。また、経験率は高いが評価は低い項目としては「授業評価」や「教員個人評価」など

が挙げられる。現行の仕組みが能力形成実感に繋がっていない点は課題であろう。必ずしも経験率が高いわけではない「学外での就労経験」や「自費での研修」は、能力形成の有効性は高いという結果も出ている。これを職階別に見ると、こちらも自明かもしれないが、「教授」や「准教授」のほうが「講師等」よりも経験している率が高い。有効性の高低は職階間でほぼ変わらない、つまり職階が上がることで各経験の位置づけが変わるわけではないため、「講師等」が適宜様々な活動に取り組み、その範囲を広げ、能力形成を図ることが重要と推察される。



図表 I-69 能力形成における各種経験の有効性（全体・大学類型別）



図表 I-70 能力形成における各種経験の有効性（職階別）

（猪股歳之・立石慎治）

V. 仕事と家庭の関係について

V-1. 性別 (問 23)

全体では 82.9% が男性で、女性は 17.1% に留まった。

男女比は大学類型により有意な偏りがあり ($\chi^2=36.7^{***}$)、相対的に東北大学の回答者は男性が 87.2% と多い。私立大学・公立大学では女性が多く、それぞれ 23.7%、24.1% を占めていた (図表 I-71)。

職階別でも有意な偏りがあり ($\chi^2=85.3^{***}$)、教授では男性が 91.5% と多く、講師等 (助教・助手も含む) では女性が多く、24.9% を占めていた (図表 I-72)。

図表 I-71 大学種別と性別

		男	女	合計
東北大学	N	1,066	157	1,223
	%	87.2%	12.8%	100.0%
国立大学	N	463	96	559
	%	82.8%	17.2%	100.0%
公立大学	N	240	76	316
	%	75.9%	24.1%	100.0%
私立大学	N	241	75	316
	%	76.3%	23.7%	100.0%
合計	N	2,010	404	2,366
	%	83.3%	16.7%	100.0%

図表 I-72 職階と性別

		男	女	合計
教授	N	702	67	787
	%	91.5%	8.5%	100.0%
准教授	N	534	96	630
	%	84.8%	15.2%	100.0%
講師等	N	749	248	997
	%	75.1%	24.9%	100.0%
合計	N	2,003	411	2,414
	%	83.0%	17.0%	100.0%

V-2. 年代 (問 24)

回答者の年代について、「1.29 歳以下、2.30-34 歳、3.35-39 歳、4.40-44 歳、5.45-49 歳、6.50-54 歳、7.55-59 歳、8.60-64 歳、9.65-69 歳、10.70 歳以上」の選択肢から回答を求めている。

図表 I-73 大学種別と年代

		30 歳未満	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳以上	合計
東北大学	N	52	444	380	237	109	1,222
	%	4.3%	36.3%	31.1%	19.4%	8.9%	100.0%
国立大学	N	13	152	176	144	75	560
	%	2.3%	27.1%	31.4%	25.7%	13.4%	100.0%
公立大学	N	11	114	78	72	40	315
	%	3.5%	36.2%	24.8%	22.9%	12.7%	100.0%
私立大学	N	6	66	77	84	82	315
	%	1.9%	21.0%	24.4%	26.7%	26.0%	100.0%
合計	N	82	776	711	537	306	2,412
	%	3.4%	32.2%	29.5%	22.3%	12.7%	100.0%

最も多かったのは「3.35-39 歳」で 19.1%、続いて「4.40-44 歳 (16.3%)」、「5.45-49 歳 (13.3%)」となる。「1.29 歳以下」は 3.4%、「9.65-69 歳」は 2.1%、「10.70 歳以上」は 0.3% と少なかった。

このままではカテゴリー数が多く煩瑣であるため、年代別に変数を纏めなおし出現率の少ない年代を隣接の年代へ含めたうえで、大学類型別・職階別に提示する。

大学類型により有意な偏りがあり ($\chi^2=174.4^{***}$)、東北大学の回答者は30歳未満や30歳代が多く、この2つを合わせると4割を超える。また、国立大学では40歳代(31.4%)が多く、私立大学では50歳代が26.7%、60歳以上が26.0%と多くなっていた。(図表I-73)。

職階別による有意な偏りがあり ($\chi^2=1741.5^{***}$)、職位が上のものほど年代も上であった。(図表I-74)。

図表 I-74 職階と年代

		30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
教授	N	0	1	136	382	266	785
	%	0.0%	0.1%	17.4%	48.7%	34.0%	100.0%
准教授	N	2	167	327	110	25	631
	%	0.3%	26.8%	51.8%	17.4%	4.0%	100.0%
講師等	N	77	605	254	48	12	996
	%	7.7%	60.7%	25.5%	4.8%	1.2%	100.0%
合計	N	79	773	717	540	303	2,412
	%	3.3%	32.0%	29.7%	22.3%	12.5%	100.0%

V-3. 同居 (問 25)

全体では73.9%が同居者が「いる」と答えている。

大学類型により有意な偏りがあり ($\chi^2=11.2^*$)、同居者がいる者は、私立大学で多く(80.6%)、公立大学では相対的に少ない(69.1%)結果となった。(図表I-75)。

職階別による有意な偏りがあり ($\chi^2=56.9^{***}$)、教授・准教授で多く(79.7%、79.8%)、講師等では相対的に少ない結果(66.0%)となった(図表I-76)。

図表 I-75 大学種別と同居

		いる	いない	合計
東北大学	N	890	322	1,212
	%	73.4%	26.6%	100.0%
国立大学	N	413	142	555
	%	74.4%	25.6%	100.0%
公立大学	N	217	97	314
	%	69.1%	30.9%	100.0%
私立大学	N	253	61	314
	%	80.6%	19.4%	100.0%
合計	N	1,773	622	2,395
	%	74.0%	26.0%	100.0%

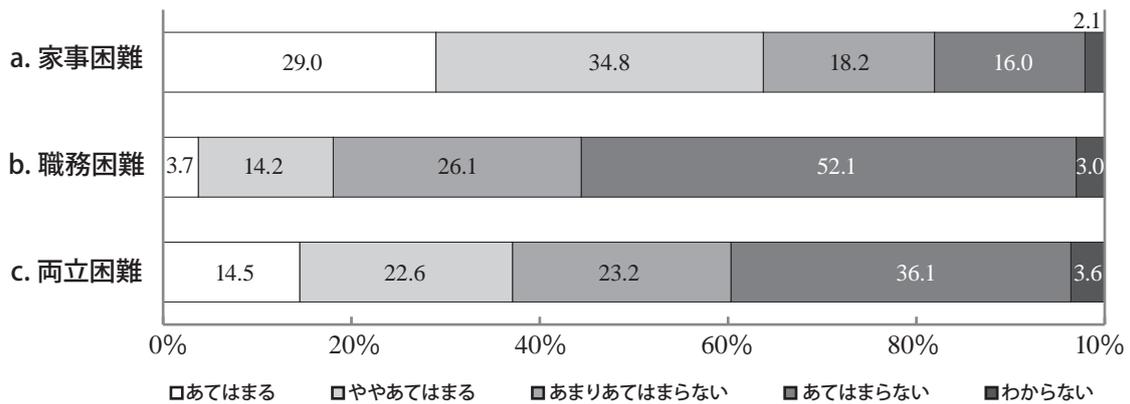
図表 I-76 職階と同居

		いる	いない	合計
教授	N	623	159	782
	%	79.7%	20.3%	100.0%
准教授	N	497	126	623
	%	79.8%	20.2%	100.0%
講師等	N	654	337	991
	%	66.0%	34.0%	100.0%
合計	N	1,774	622	2,396
	%	74.0%	26.0%	100.0%

V-4. ライフワークバランス（問 26）

ライフワークバランスに関しては、a. 仕事→家庭、b. 家庭→仕事、c. 仕事と家庭の両立の3つの側面から尋ねている。

具体的には、「a. 仕事での責任を果たすために、家事ができていないと感じる」「b. 家事のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」「c. 仕事と家事の両立が難しく、悩むことがある」という問いを設け、「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」「わからない」の5つの選択肢から回答を求めている。全体的な回答状況を図表I-77に示す。

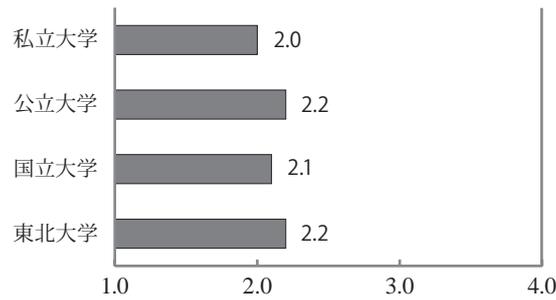


図表 I-77 ライフ・ワークバランス

「a. 仕事での責任を果たすために、家事ができていないと感じる (=「家事困難）」に対して、「あてはまる」者は29.0%、「ややあてはまる」者は34.8%、となり、6割以上が仕事でのしわ寄せが、家庭に及んでいると認識している。同様に「b.」の家事から仕事への悪影響 (=「職務困難」) を認識する者は2割弱に留まるものの、「c.」の仕事と家事の両立ができていない (=「両立困難」) と感じる者は、4割弱に達する。

大学種別と職階別にライフワークバランスを検討するために、「あてはまる」に「4」、「ややあてはまる」に「3」、「あまりあてはまらない」に「2」、「あてはまらない」に「1」を与え、これらを連続変量と見なし、大学種と職階を要因とした分散分析を行った。点数が高いほど、困難感が高いことを示す。

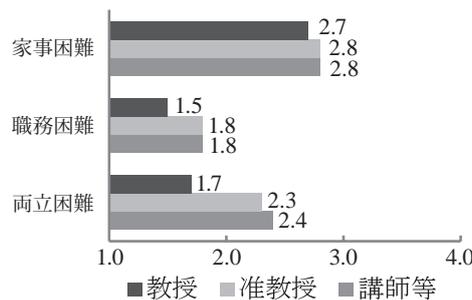
大学種別では、「a.」「b.」に関しては有意差が見られなかったが、「c. 仕事と家事の両立が難しく、悩むことがある」において、有意差が見られ ($F=3.12^*$)、下位検定の結果は有意ではないものの、私立大学に比して公立大学・東北大学において両立困難であることが示唆された (図表I-78)。



図表 I-78 大学種別の家事・仕事の両立困難

一方、職階別ではすべての変数に有意差が見られた(図表 I-79)。

「家事困難」は ($F=92.83^{***}$)、准教授・講師等 > 教授 ($p<.001$) となり、職階の低い者において、家庭へのしわ寄せが相対的に強かった。「職務困難」でも同様に ($F=27.05^{***}$)、准教授・講師等 > 教授 ($p<.001$) となり、職階の低い者において、家事による職務困難感が相対的に強かった。「両立困難」は ($F=6.34^{**}$)、准教授 > 教授 ($p<.05$)、講師等 > 教授 ($p<.01$) となり、職階の低い者において、両立困難感が相対的に強かった。



図表 I-79 職階別のライフワークバランス

V-5. 両立のための支援策 (問 27)

「仕事と家事の両立のために、あなたにとって有用と感じる大学側の支援はなんでしょうか。」という設問の後、「1. 仕事量の軽減」「2. 教職員の増員」「3. 給与や手当の増額」「4. 学内保育所の設置・拡大」「5. 育児・介護休業を取得しやすくするための方策」「6. 教職員の意識改革」「7. 大学運営の意識改革」「8. その他」の選択肢を設け、複数回答可で解答を求めた。

全体としては、要望の多い順に示すと「2. 教職員の増員(44.3%)」、「3. 給与や手当の増額(41.5%)」、「1. 仕事量の軽減 (38.6%)」、「7. 大学運営の意識改革 (36.7%)」、「6. 教職員の意識改革 (30.8%)」という結果となった。

大学類型により有意な偏りがある項目を以下に示す (χ^2 値の後に、残差分析により有意に多くの者が回答した大学種別を記す)。「1. 仕事量の軽減 ($\chi^2=41.2^{***}$ 、私立大学 **、国立 **、私立 **)」、「2. 教職員の増員 ($\chi^2=21.8^{***}$ 、国立大学 **)」、「4. 学内保育所の設置・拡大 ($\chi^2=38.9^{***}$ 、東北大学 **)」、「5. 育児・介護休業を取得しやすくするための方策 ($\chi^2=6.7+$)」、「6. 教職員の意識改革 ($\chi^2=17.9^*$ 、私立大学 **)」、「7. 大学運営の意識改革 ($\chi^2=28.8^{***}$ 、私立大学

**、公立大学*、国立大学*）」(図表I-80)。

同様に職階により有意な偏りがある項目は、以下の項目であり、概ね准教授や講師等で、支援を求める傾向にある。「1. 仕事量の軽減 ($\chi^2=7.6^*$ 、准教授+)」、「3. 給与や手当の増額 ($\chi^2=22.1^{***}$ 、講師等**)」、「4. 学内保育所の設置・拡大 ($\chi^2=34.0^{***}$ 、講師等**)」、「5. 育児・介護休業を取得しやすくするための方策 ($\chi^2=48.6^{***}$ 、講師等**)」、「7. 大学運営の意識改革 ($\chi^2=10.5^{**}$ 、准教授*)」、「8. その他 ($\chi^2=9.8^{**}$ 、准教授*)」。(図表I-81)。

図表 I-80 大学種別と求める支援策

		仕事量の軽減	教職員の増員	増額 給与や手当の	学内保育所	休業 育児・介護	意識改革 教職員の	意識改革 大学運営の	その他
東北大学	N	408	523	527	328	322	345	390	180
	%	33.2%	42.5%	42.8%	26.7%	26.2%	28.0%	31.7%	14.6%
国立大学	N	245	296	244	129	142	180	227	91
	%	43.5%	52.6%	43.3%	22.9%	25.2%	32.0%	40.3%	16.2%
公立大学	N	131	122	128	55	78	103	132	48
	%	41.3%	38.5%	40.4%	17.4%	24.6%	32.5%	41.6%	15.1%
私立大学	N	149	135	109	36	60	115	141	35
	%	51.2%	46.4%	34.7%	11.5%	19.1%	40.6%	44.9%	13.0%
合計	N	933	1,076	1,008	548	602	743	890	354
	%	38.9%	44.8%	41.6%	22.6%	24.8%	31.0%	36.7%	14.9%

図表 I-81 職階と求める支援策

		仕事量の軽減	教職員の増員	増額 給与や手当の	学内保育所	休業 育児・介護	意識改革 教職員の	意識改革 大学運営の	その他
教授	N	275	356	277	133	138	233	301	91
	%	35.2%	45.5%	35.0%	16.8%	17.4%	29.9%	38.1%	11.8%
准教授	N	265	278	270	129	148	203	260	110
	%	42.1%	44.2%	42.6%	20.3%	23.3%	32.2%	41.0%	17.6%
講師等	N	396	442	459	280	316	313	333	150
	%	40.0%	44.7%	45.9%	28.0%	31.6%	31.8%	33.3%	15.3%
合計	N	936	1,076	1,006	542	602	749	894	351
	%	39.0%	44.8%	41.5%	22.4%	24.8%	31.3%	36.9%	14.7%

(安保英勇)

第二部 論考

第1章 キャリア形成・能力・ワークライフバランス —教員調査からみた「教育・研究能力」の獲得・阻害要因—

藤村正司 (広島大学)

1. はじめに

わが国の高等教育は、世界的潮流と相俟って高等教育財政の逼迫、世界大学ランキングに刺激された競争の激化、アカウンタビリティの要請、大学進学者層の多様化、ニュー・テクノロジーの浸透、そして雇用形態と労働条件の多様化など、大きな変革期にある。こうした高等教育をめぐる外的な環境変化は、プロフェッションとしての大学教員の地位を脆弱なものにするが (Enders & Teichler 1997)、同時に大学教員のキャリア形成に変革をもたらさずにはおかない (Welch 2005, Gappa, et al. 2007)。

本章では、こうしたマクロな文脈から大学という仕事場で教員に求められる資質や能力はどのようなものか捉えてみたい。具体的には、(1) 教育、研究、管理運営、社会サービスの圧力のなかで大学教員は能力獲得をどのように評価しているのか、資質向上に向けてどの程度努力しているのか、(2) 1997年に導入された任期付き教員の教育研究能力の獲得状況はどのようになっているのか、そして(3) 大学教員のワークライフバランスの実態と研究能力獲得との関連である。これらの問題に答えるため、2011年に東北地区の大学・短大教員を対象として実施された「大学・短大教員キャリア形成と能力開発に関する調査」(東北大学高等教育開発推進センター)を用いる。

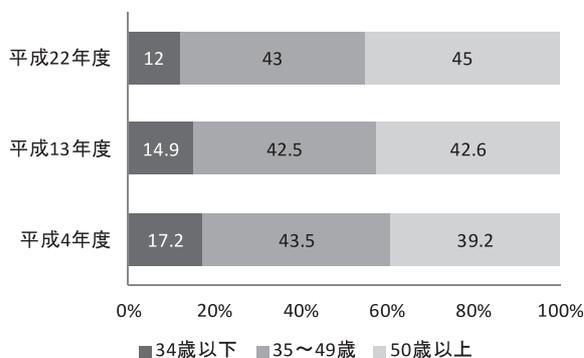
本章は次のように構成される。第2節で官庁統計から大学教員全体、及び新規採用教員の高齢化の事実を示す。第3節で調査票から東北大学を事例にしつつ、世代別に教員に求められる能力を概観し、職階、専門分野、獲得能力、資質向上の関連を探索する。第4節で「研究能力」と「教育能力」の規定要因分析を行う。年齢が「研究能力」と「教育能力」の獲得に対し逡増効果をもつこと、学生の指導経験の有効性感覚が「研究能力」に影響すること、そして任期付きは「教育能力」の形成を阻害する事実などが明らかにされる。最後に第5節では、ワークライフバランスの意識と研究能力獲得の関係を探る。家事のため、研究能力獲得が阻害されていると感じるのは男性教員という、意外な結果が示される。

2. 高齢化する大学教員

まず、図表Ⅱ-1-1によって、直近の平成22年10月1日現在の、わが国の大学教員174,934人(内、女性20.1%)の年齢分布をみておこう。図表Ⅱ-1-1は、「学校教員統計調査」から平成4年、平成13年、平成22年度の教員の年齢構成を3区分(34歳以下、35歳～49歳、50歳以上)で示したものである。図表Ⅱ-1-1からこの18年間に教員の年齢構成が高くなっていることが分かる。

実際、平成元年当時、新規採用教員の7割は35歳以下であったのが、平成22年では5割まで減少している。30歳未満に限れば、大学教員の職を得る若手はこの18年間に半減している。新規採用の高齢化が進むのは、団塊の世代が定年を迎えてきたこともあるが、大学院の重点化後

のキャリアパスの先細りによる初職年齢の上昇、任期付き雇用、あるいは大学の「質」を維持するためであろう。

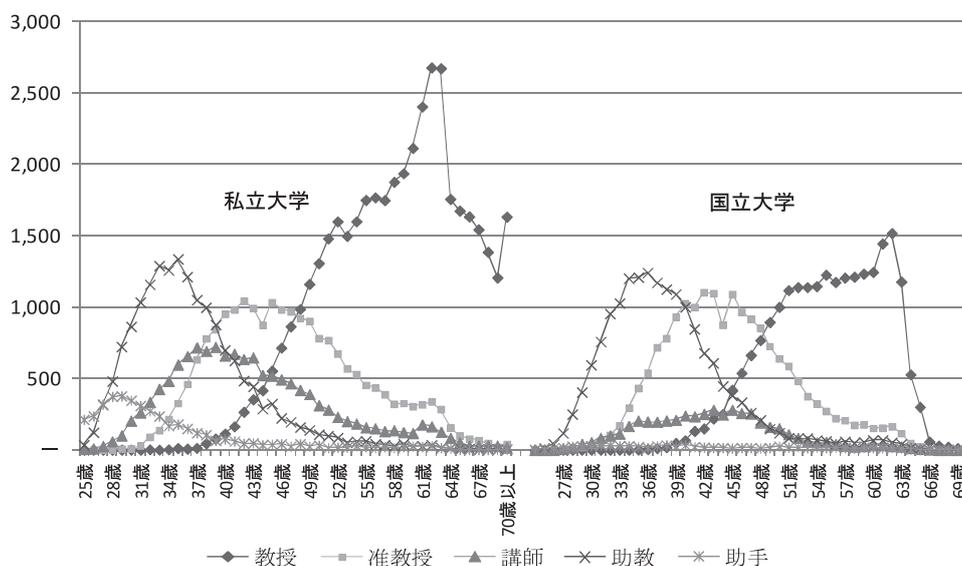


図表 II-1-1 大学教員の年齢分布の推移

図表 II-1-2 新規採用教員の年齢構成 (%)

	平成元年	平成 22 年
25歳未満	4.5	1.7
25歳～30歳未満	30.3	17.8
30歳～35歳未満	35.9	28.9
35歳～40歳未満	15.4	21.0
40歳～45歳未満	4.3	9.8
45歳～50歳未満	2.0	6.1
50歳～55歳未満	2.0	4.6
55歳～60歳未満	2.3	3.6
60歳～65歳未満	2.2	4.4
65歳以上	0.9	2.1
合計	7,994	11,259

「学校教員統計調査」より作成



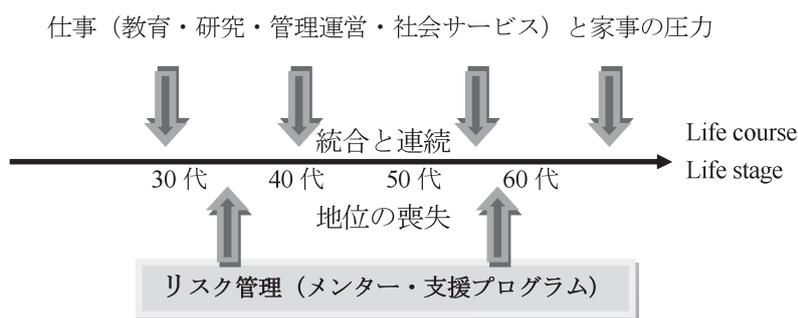
図表 II-1-3 設置者別・職階別にみた大学教員の年齢分布 (H22)

図表 II-1-3 は、平成 22 年度の設置者別職階別に教員構成をみたものである。国立大学教員 62,860 人の職階別の割合は、教授 (35.2%)、准教授 (28.4%)、講師 (7.5%)、助教 (27.2%)、助手 (1.2)。私立大学教員 99,034 人は、教授 (43.4%)、准教授 (30.4%)、講師 (13.6%)、助教 (17.3%)、助手 (4.2)。国立大学では助手ポストがほぼ消滅し、代わって任期付き採用の多い助教が 35 歳をピークに山を形成している。私立大学では 60 歳代前半をピークに教授層に大きな峰が形成されているのが特徴である。

3. 世代別に見た大学教員に求められる能力と重要度

大学教員の仕事場における満足やモチベーションは、少なくない研究の蓄積がある (Blackburn & Lawrence 1995, Altbach 1996, Welch 2005, Gappa, et al. 2007)。しかし、そもそも大学教員にはどのような能力が求められ、どの程度能力を獲得していると自己評価しているのか、仕事と家事の調和についてどのように考えているのか。これらに関する先行研究は、科学社会学における報償研究や自伝、回顧を別にすれば意外に少なく、能力といっても論文数など研究業績に限ったものがほとんどである。以下、本章ではデータとしてまとまりのある東北大学について取り上げる。サンプル 1,227 人の 48.7% は、任期付き教員である。

その前に、図表Ⅱ-1-4 によって大学教員のライフ・ステージとリスク管理の必要性を見ておく。言うまでもなく、教員は大学構成員の一員となり、様々な地位・役割を経て退職する。その間、規範としての教育と研究の他、管理運営、社会サービスの強い圧力がかかる。そのウエイトや役割への距離の取り方は、性、年齢、地位、また研究大学か否か、あるいは配偶者の状況によって異なるが、いずれのステージでも教育と研究の葛藤や「仕事と家族」の葛藤など「地位の喪失」という危機意識を常に抱えているとみてよい。



図表Ⅱ-1-4 ライフ・ステージとリスク管理

従来、教育と研究の葛藤やレリバンスの問題は、カントが『諸学部の争い』で知識の創造と伝達の役割分業として捉えて以来、古典的なテーマとされてきた (カント 訳 2002)。しかし、現在では教育と研究の関連性という問の立て方は、意味を失ったと言えるのかもしれない。実際、学生の多様化やニュー・テクノロジーによって教授＝学習環境は複雑化しているし、研究それ自体も専門化が進んでいる。さらに、状況を複雑にしているのは、トップクラスの研究者と、選択的任期制や契約任期制など多様な雇用契約の下で日々、教育研究活動の前線に立つスタッフによる分業体制である。しかし、伝統的なキャリアモデルが解体した現在ほど、教育と研究の関連の意味を問い直し、新しいキャリアモデルが必要とされる時期はないといえる。教育と研究のレリバンスの問題は決して過去のテーマではなく、メンタリング、教育研究支援プログラム、リスク管理など、教員のライフコース別に地位や役割の変化に伴う個人内葛藤の解消や統合・連続をはかるための戦略的・実践的な職能開発研究として位置づけられている (Caldwell & Carter 1993, Nicholls 2001, 東北大学高等教育推進センター 2009, 国立教育政策研究所 2011)。

このような視点から、東北大学教員が現時点で自分の能力をどのように評価しているか、年齢

別に検討してみよう(図表Ⅱ-1-5 参照)。東北大学サンプル 1,132 人の内、「十分備えている」が 20%、「ほぼ十分」が 45%、あまり十分ではないが 28%、そして「不十分」が 8% である。年齢別では、若い世代ほど「十分ではない」と回答する傾向にあり、50 歳代以降では自己評価が高くなるという予想された結果になる。図表Ⅱ-1-5 の中欄では、「大学教員としての資質を向上させるためにどの程度の努力をしているかを示している(「努力していない」は、回答者が少ないため「あまり努力していない」に合併)。60 歳代ではややサンプルが少なく心許ないが、年齢が高いほど有意に資質向上に向けて努力していることがわかる。

ただし、サンプルには任期付き教員が含まれている。図表Ⅱ-1-5 の右欄で任期付き教員を除外したクロス表を示した。30 歳代で「とても努力している」と回答する教員が増えている。結果として、常勤サンプルでは、年齢と努力の程度の有意な関係が消えている。任期付き教員の場合、職種と待遇にもよるが、資質を向上させるための内面的努力が抑制される傾向にあることを示す結果である。

「任期付で仕事をしているとキャリア形成について考える余裕もない」(自然科学系)

図表Ⅱ-1-5 大学教員に求められる能力の自己評価と資質向上の努力

	教員能力自己評価				合計	(1) 資質向上のための努力				(2) 資質向上のための努力			
	不十分	やや不十分	ほぼ十分	十分		あまりしていない	ややしている	とても努力している	合計	あまりしていない	ややしている	とても努力している	合計
30 歳代	63	201	154	39	457	63	279	133	475	16	83	52	151
	13.8%	44.0%	33.7%	8.5%	100.0%	13.3%	58.7%	28.0%	100.0%	10.6%	55.0%	34.4%	100.0%
40 歳代	20	80	179	73	352	39	195	120	354	17	108	70	195
	5.7%	22.7%	50.9%	20.7%	100.0%	11.0%	55.1%	33.9%	100.0%	8.7%	55.4%	35.9%	100.0%
50 歳代	5	26	125	63	219	17	128	75	220	15	92	56	163
	2.3%	11.9%	57.1%	28.8%	100.0%	7.7%	58.2%	34.1%	100.0%	9.2%	56.4%	34.4%	100.0%
60 歳代	0	4	53	47	104	4	47	51	102	3	38	37	78
	0.0%	3.8%	51.0%	45.2%	100.0%	3.9%	46.1%	50.0%	100.0%	3.8%	48.7%	47.4%	100.0%
Total	88	311	511	222	1132	123	649	379	1151	51	321	215	587
	7.8%	27.5%	45.1%	19.6%	100.0%	10.7%	56.4%	32.9%	100.0%	8.7%	54.7%	36.6%	100.0%

p<0.1%

p>5% 任期付き教員を除外

次に、図表Ⅱ-1-6 によって具体的に大学教員に求められる能力(17 項目)について、(A) 現在の獲得状況と(B) 能力の重要度を教員がどのように認識しているのか、世代別・分野別(人文社会科学系、理工農学系)に検討してみよう。数値は、任期付き教員を含むすべての回答者の平均値である(現在の獲得状況: 4 = 獲得している ~ 獲得していない = 1、重要度; とても重要 = 4 ~ 重要でない = 1)。第 1 列は、現在の獲得状況、第 2 列は重要度、そして第 3 列は能力の重要度から現在の獲得状況の平均値差である。

図表Ⅱ-1-6 大学教員に求められる能力の獲得状況と重要度の認識

人文社会科学	30歳代			40歳代			50歳代			60歳代		
	(A)	(B)	(B)-(A)									
	獲得状況	重要度		獲得状況	重要度		獲得状況	重要度		獲得状況	重要度	
高い研究業績	2.62	3.82	1.20	2.80	3.66	.86	2.94	3.50	.56	3.18	3.68	.50
外部資金獲得	2.42	3.08	.66	2.51	3.02	.51	2.49	2.71	.23	2.55	2.55	0.00
研究リーダー	2.24	2.88	.64	2.24	2.98	.73	2.49	2.83	.34	2.55	2.82	.27
最先端の創造的研究	2.38	3.35	.97	2.36	3.14	.78	2.57	3.09	.52	2.77	3.24	.47
国際的研究	2.38	3.31	.93	2.53	3.20	.67	2.31	2.91	.60	2.32	3.14	.82
地域社会貢献	2.26	3.00	.74	2.45	2.80	.34	2.46	2.53	.07	2.77	2.86	.09
分かりやすい講義	3.00	3.70	.70	3.14	3.55	.41	3.17	3.47	.30	3.27	3.45	.18
演習・実習指導	2.88	3.68	.80	3.02	3.51	.49	3.31	3.65	.33	3.27	3.45	.18
学生の意欲喚起	2.68	3.60	.92	2.86	3.36	.50	3.03	3.44	.41	3.05	3.45	.41
社会人養成	2.30	3.16	.86	2.57	2.98	.41	2.86	3.15	.29	2.73	3.14	.41
学生の研究指導	2.80	3.62	.82	2.89	3.42	.53	3.18	3.53	.35	3.27	3.62	.35
他教員と教育連携	2.70	3.20	.50	2.91	3.09	.18	2.74	3.12	.37	3.14	3.00	-.14
専門分野の見識	2.88	3.59	.71	3.05	3.52	.48	3.29	3.41	.13	3.50	3.45	-.05
幅広い教養	2.64	3.36	.72	2.82	3.40	.59	3.00	3.09	.09	3.05	3.23	.18
高い倫理性	3.10	3.50	.40	3.16	3.34	.19	3.17	3.32	.15	3.36	3.64	.27
実践の省察・改善	2.92	3.38	.46	3.11	3.39	.27	2.89	3.26	.38	3.18	3.50	.32
組織の管理運営	2.20	2.94	.74	2.38	2.91	.53	2.49	2.59	.10	2.50	2.77	.27
N	51			46			32			20		

理工農学系	30歳代			40歳代			50歳代			60歳代		
	(A)	(B)	(B)-(A)	(A)	(B)	(B)-(A)	(A)	(B)	(B)-(A)	(A)	(B)	(B)-(A)
	獲得状況	重要度		獲得状況	重要度		獲得状況	重要度		獲得状況	重要度	
高い研究業績	2.52	3.80	1.28	2.95	3.73	.78	3.11	3.61	.50	3.36	3.68	.32
外部資金獲得	2.28	3.57	1.30	2.60	3.43	.83	2.79	3.19	.40	2.92	3.23	.31
研究リーダー	2.36	3.60	1.24	2.78	3.52	.74	3.03	3.37	.34	3.20	3.44	.24
最先端の創造的研究	2.46	3.64	1.18	2.89	3.61	.71	2.90	3.52	.61	3.31	3.61	.31
国際的研究	2.38	3.46	1.08	2.71	3.25	.54	2.89	3.30	.41	3.15	3.46	.30
地域社会貢献	1.92	2.87	.95	2.19	2.76	.58	2.58	2.84	.26	2.66	3.04	.37
分かりやすい講義	2.37	3.51	1.15	2.85	3.44	.58	3.06	3.55	.49	3.14	3.59	.45
演習・実習指導	2.70	3.43	.73	2.94	3.33	.39	2.88	3.32	.45	3.02	3.40	.38
学生の意欲喚起	2.55	3.57	1.01	2.76	3.52	.76	2.97	3.62	.65	3.20	3.63	.43
社会人養成	2.29	3.25	.95	2.51	3.13	.61	2.81	3.31	.50	3.05	3.37	.32
学生の研究指導	2.73	3.60	.86	3.05	3.57	.52	3.19	3.66	.47	3.36	3.76	.40
他教員と教育連携	2.61	3.12	.50	2.82	3.05	.23	2.90	3.23	.33	3.00	3.20	.20
専門分野の見識	2.67	3.39	.72	3.04	3.29	.26	3.18	3.43	.25	3.21	3.55	.33
幅広い教養	2.42	3.16	.74	2.66	3.05	.39	2.74	3.14	.40	2.98	3.36	.38
高い倫理性	2.89	3.38	.49	3.04	3.31	.28	3.19	3.47	.27	3.37	3.65	.29
実践の省察・改善	2.76	3.35	.59	2.86	3.28	.42	3.06	3.38	.32	3.26	3.45	.19
組織の管理運営	2.12	3.05	.93	2.41	2.99	.58	2.54	2.87	.33	2.70	2.96	.26
N	276			170			102			53		

斜体は、 $p>0.05$

太字：現在の獲得状況は3.0以上、重要度は3.5以上。

「現在の獲得状況」をみると、多くの項目で30歳代から一貫して増加傾向にある (increasing persistence)。平均値3.0以上を目安にすれば、人文社会系は30歳代で2項目(「講義で分かりやすく知識を伝達する能力」と「高い倫理性」、40歳代で5項目、50歳代で7項目、そして60歳代では10項目に増加する。理工農学系は、30歳代はゼロ、40歳代は3項目、50歳代は7項目、60歳代12項目になる。逆に、能力の「重要度」は「高い研究業績を上げる能力」や「学生の研究指導」が一貫して高い水準にあることを別にすれば、30歳代でピークを迎え、次第に年齢とともに減少する (decreasing persistence)。任期付き教員がこの世代に多いことも考慮する必要があるが、若い世代ほど研究への圧力が強いこと、加齢するほど熟練の程度が高まってくるからであろう。

実際、「重要度」と「現在の獲得状況」の平均値の差をみると、30歳代で比較的大きく次第に減少傾向にある。とくに、理工農系の30歳代では研究に関連する能力獲得を重視する傾向が強く、

「現実の獲得状況」との差が大きい。人文社会系は「外部資金獲得」、「研究リーダー」、「最先端の創造的研究」、「国際的研究の推進」について自然科学系ほど高い獲得状況を示さないが、「わかりやすい講義」が一貫して高いことが特徴である。なお、「専門家としての地域社会へ貢献する能力」と「組織の管理運営能力」は年齢とともに増加傾向にあるが、低い位置づけにある。

平均値以上に意味を持つのは、データのばらきである。図表Ⅱ-1-7に、能力の獲得状況の標準偏差を示した。二つの専門分野を比べると、人文社会系では30歳代で個人間の獲得状況の認識にばらつきが大きいのが特徴である。わけても、三つの研究関連項目（「最先端の研究」、「外部資金獲得」、「国際的な研究を進める力」）と「地域社会貢献」の能力獲得は、30歳代の「高い研究業績を上げる能力」を別にすれば、教員間のばらつきが著しく大きいことがわかる。

図表Ⅱ-1-7 能力の「現在の獲得状況」の標準偏差

	人文社会系				理工農系			
	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
高い研究業績	.753	.661	.694	.588	.717	.640	.640	.693
外部資金獲得	.883	.968	.818	1.011	.794	.740	.730	.836
研究リーダー	.797	.743	.781	.858	.722	.748	.802	.738
最先端の創造的研究	.878	.802	.850	.752	.755	.744	.779	.725
国際的研究	.923	.842	.867	.894	.815	.804	.847	.805
地域社会貢献	.853	.901	1.010	.973	.741	.782	.896	.883
分かりやすい講義	.904	.734	.707	.827	.797	.683	.761	.782
演習・実習指導	.799	.672	.676	.883	.767	.683	.781	.761
学生の意欲喚起	.844	.765	.664	.785	.708	.639	.612	.672
社会人養成	.931	.846	.772	.703	.742	.716	.681	.672
学生の研究指導	.808	.722	.673	.550	.723	.651	.637	.616
他教員と教育連携	.735	.733	.701	.710	.762	.666	.744	.627
専門分野の見識	.696	.653	.667	.598	.708	.631	.721	.773
幅広い教養	.749	.724	.696	.722	.746	.739	.727	.719
高い倫理性	.544	.638	.618	.658	.694	.603	.640	.587
実践の省察・改善	.695	.538	.583	.588	.679	.663	.680	.669
組織の管理運営	.670	.806	.781	.859	.754	.717	.823	.755

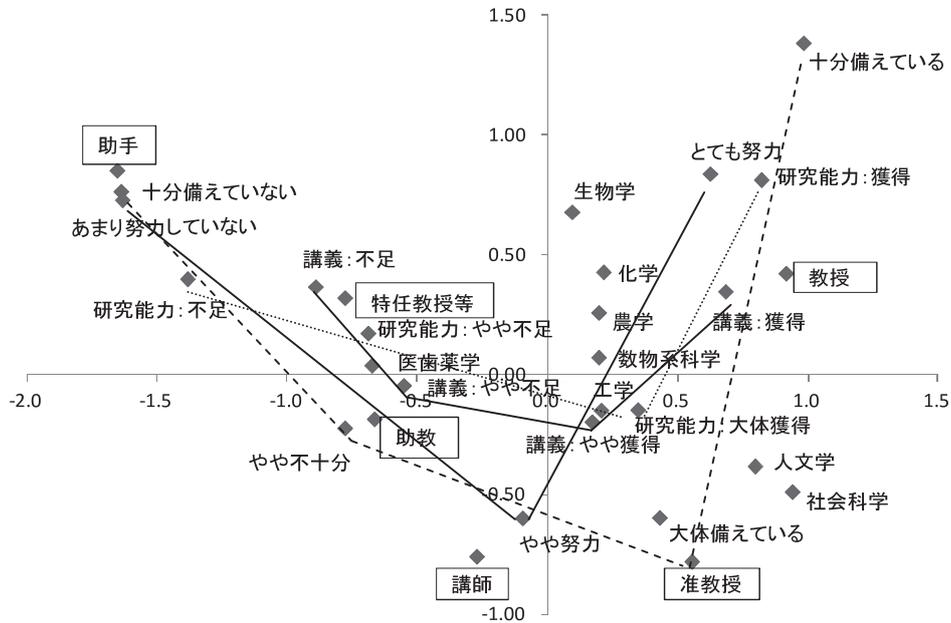
太字：0.8以上、斜体 0.6以下

4. 大学教員に求められる能力の布置とその規定要因

それでは、こうした大学教員の獲得能力の自己評価の高低は、資質を向上させるための努力の程度とどのような関係にあるのか。また、二つの関連は教員の職階（教授、准教授、講師、助教、助手、特任教授・准教授・講師・助教・助手）、専門分野（人文学、社会科学、数物系科学、化学、工学、生物学、農学、医歯薬学）によってどのように異なるのか。

以下、これらの複数のクロス表の関連を多重対応分析（multiple correspondence）を用いて探索的に示しておく。分析の手順は次の通りである。第一段階として職階、専門分野、現在の能力獲得状況（「十分備えている」～「十分でない」）、そして努力の程度（「とてもしている」～「あまりしていない」）の多重対応分析を行う。第二段階では、この布置をベースに二つの補充変数（supplement variables）を追加する。一つは、研究能力の項目として「高い研究業績を上げる」能力の獲得状況

(「獲得している」～「獲得していない」)、もう一つは、教育能力の項目として「わかりやすい講義」である。両者を重ね合わせることで、職階、専門分野、能力の自己評価、資質向上のための努力の関連を視覚化することができる。



図表 II-1-8 職階・専門分野・現在の能力獲得状況・資質向上努力の布置

第1軸のプラスの方向には能力や努力の肯定的選択枝が、マイナスの方向には否定的選択枝が布置していることがわかる。第2軸は、専門分野で比較的区分されている。プラス方向には生物学など自然科学系、マイナス方向には人文・社会科学系が布置している。

以下、4つの象限ごとに変数の関連をみてみよう。第1象限では、能力の自己評価、資質向上の努力、研究能力、資質向上の努力、教授、工学を除く自然科学系、研究能力、「分かりやすい講義」について肯定的回答が布置している。資質向上に「とても努力している」は「高い研究業績能力」の獲得と近く、「わかりやすい講義」とやや離れている。第2象限では、職階は准教授、専門分野は人文・社会科学系、自己評価と能力ともに「やや獲得している」、「大体備えている」が布置する。第3象限では講師が「やや努力している」に近いが、助教は能力の自己評価が「やや不十分」と近く、第4象限では医歯薬学や特任教授等が「高い研究業績能力」と「わかりやすい講義能力」とともに否定的な選択枝が接近している。とくに、助手は能力と努力ともに否定的である。講師サンプルの60%、助教の65%、助手の69%、特任教授等の80%以上が任期付きポストであることを考えれば、当然の結果といえる。ライフ・ステージの初期段階でモチベーションを下げているとも言える。

「実務経験のある教員としての採用だったのですが、論文等、研究活動メインでの実績がないため、ポストは助手となったことを聞かされました。他大学の大学院に在籍していたときに、指導されていた恩師からは、助手のポストはもうないハズ…とも言われ、その点では少し肩身の狭い思

いをすることがあります。---- 研究になじみのない教員も、接点を持てるような機会があれば、と思います」(自然科学系)

もつとも、以上の多重対応分析はあくまで探索的な記述であって因果関係をみたものではない。図表Ⅱ-1-9によって、【教育能力】と【研究能力】獲得の規定要因を分析してみよう。ここで被説明変数として用いる【教育能力】は、「講義でわかりやすく知識を伝達する能力」、「演習・実習で学生を指導する能力」、「学生の意欲を育てる能力」、そして「学生を社会人に育てる能力」の獲得状況の総和を用いる(いずれも4件法)。「研究能力」は、「高い研究業績を上げる能力」、「外部資金を獲得する能力」、「リーダーとして研究を進める能力」、「最先端の創造的研空を進める能力」、そして「国際的研究活動を進める能力」の獲得状況の総和である。

図表Ⅱ-1-9 研究・教育能力獲得に及ぼす経験の有効性(東北大学)

	研究能力				教育能力			
	Model1		Model2		Model1		Model2	
	b	t 値	b	t 値	b	t 値	b	t 値
女性ダミー	-1.318 ***	-4.330	-1.058 **	-3.281	-.158	-.701	-.024	-.102
40歳代ダミー	1.554 ***	6.745	1.721 ***	7.222	.973 ***	5.647	.970 ***	5.611
50歳代ダミー	2.213 ***	8.210	2.270 ***	8.233	1.789 ***	8.898	1.685 ***	8.455
60歳代ダミー	2.823 ***	8.155	2.878 ***	8.121	1.956 ***	7.481	1.778 ***	6.832
人文社会ダミー	-.748	-1.503	-.953 +	-1.846	.139	.371	.113	.301
理工農ダミー	.197	.446	-.257	-.558	-.483	-1.442	-.495	-1.472
医歯薬ダミー	-1.016 *	-2.202	-1.123 *	-2.329	-.436	-1.251	-.321	-.917
任期付ダミー	-.051	-.248	.066	.307	-.346 *		-.256 +	-1.651
(経験の有効性)								
研究経験	.399 ***	6.652	.327 ***	5.125	.102 *	2.260	.053	1.137
教員個人評価	.313 *	2.561	.301 *	2.391	.372 ***	4.070	.233 *	2.545
学部生教育			-.249	-1.375			.606 ***	4.615
院生教育			.603 **	2.999			.385 **	2.651
(定数)	7.451 ***	8.936	7.202 ***	7.333	8.906 ***	14.180	6.525 ***	9.160
Adj.R ²	.188		.183		.144		.189	
N	1,021		931		1,025		937	

***p<0.1%, **p<1%, *p<5%, +p<10%. 研究経験の有効性は本文参照.

年齢の基準は、30歳代、専門分野の基準は、総合・複合領域.

説明変数の「経験の有効性」は、設問「あなたが大学教員として能力を獲得していく上でどのような経験が有効だったと思いますか」(4=「とても有効」～1=「有効ではない」)を用いる。(1)研究経験は、「個人での研究活動」「共同研究活動」、「学会・研究会などへの参加」、「学術雑誌への投稿や学術書の執筆」の総和、(2)教員個人評価、(3)学部生の教育や指導、(4)院生の教育や指導を用いる。なお、(3)と(4)は「経験なし」を除外するため、サンプルが90程度減少する。図表Ⅱ-1-9のModel1から明らかになることは、以下6点である。

第1は、先行研究から予想されるように、女性は【研究能力】の獲得にハンディがある。第2は、年齢の逡増効果である。他の変数を統制すれば、【研究能力】、【教育能力】ともに年齢と共に上昇する。第3は、専門分野については、図表Ⅱ-1-8で示したように医歯薬系が【研究能力】の獲得でマイナスになっている。第4は、任期付きダミーは、予想に反して【研究能力】の獲得に有

意な係数を持っていない。研究大学というサンプルの同質性にあるのかもしれないが、この点はすぐ後で全国サンプルを用いて検証する。しかし、注目すべきは、任期付きダミーが【教育能力】に対してマイナスの有意な影響をもつことである。このことは、任期付き教員（研究助手型）には学生や院生の指導機会が十分に当てられていないことを示唆する。

第5は、経験の有効性である。「研究経験」は、予想されるように【研究能力】の獲得にプラスで有意な係数をもつ。ところが、「研究経験」は、【教育能力】の獲得に対してもプラスの有意な係数を持っている。従来、時間配分の研究では教育と研究の関係はトレード・オフ、ないし無相関であったが、能力という主観的な構成体について「研究経験」は有効であることを示す結果である。第6は、「教員個人評価」が【研究能力】、【教育能力】ともに統計的に有意な係数をもつことである。「教員個人評価」は管理統制として否定的に論じられるが、能力獲得の点ではチェック機能として働いていると言ってよい。

図表Ⅱ-1-10 研究・教育能力獲得に及ぼす経験の有効性（全サンプル）

	研究能力				教育能力			
	Model1		Model2		Model1		Model2	
	b	t 値	b	t 値	b	t 値	b	t 値
女性ダミー	-1.479 ***	-7.364	-1.198 ***	-5.442	-.041 **	-.293	.014	.093
40 歳代ダミー	1.351 ***	7.588	1.408 ***	7.556	1.009 ***	8.027	.893 ***	6.856
50 歳代ダミー	1.816 ***	9.290	1.753 ***	8.618	1.634 ***	11.874	1.462 ***	10.328
60 歳代ダミー	2.329 ***	9.985	2.426 ***	10.055	1.731 ***	10.507	1.614 ***	9.549
人文社会ダミー	-.644 *	-2.169	-.602 *	-1.951	-.060 +	-.287	-.047	-.219
理工農ダミー	.831 **	3.080	.442	1.611	-.388	-2.028	-.389	-2.025
医歯薬ダミー	-.375	-1.319	-.382 *	-1.310	-.636 *	-3.167	-.421	-2.067
任期付ダミー	.307 *	1.965	.323 *	1.967	-.357 ***	-3.239	-.359 **	-3.131
〈経験の有効性〉								
研究経験	.474 ***	6.652	.402 ***	8.226	.125 ***	3.903	.077 *	2.256
教員個人評価	.166 +	2.561	.278 **	2.973	.322 *	5.095	.251 ***	3.844
学部生教育			-.712 ***	-5.183			.602 ***	6.274
院生教育			.924 **	6.304			.239 *	2.341
(定数)	5.752 ***	9.904	5.720 ***	8.321	8.979 ***	21.999	6.950 ***	14.450
Adj.R ²	.178		.176		.136		.166	
N	2,008		1,769		2,014		1,777	

***p<0.1%, **p<1%, *p<5%, +p<10%. 研究経験の有効性は本文参照。
年齢の基準は、30 歳代、専門分野の基準は、総合・複合領域。

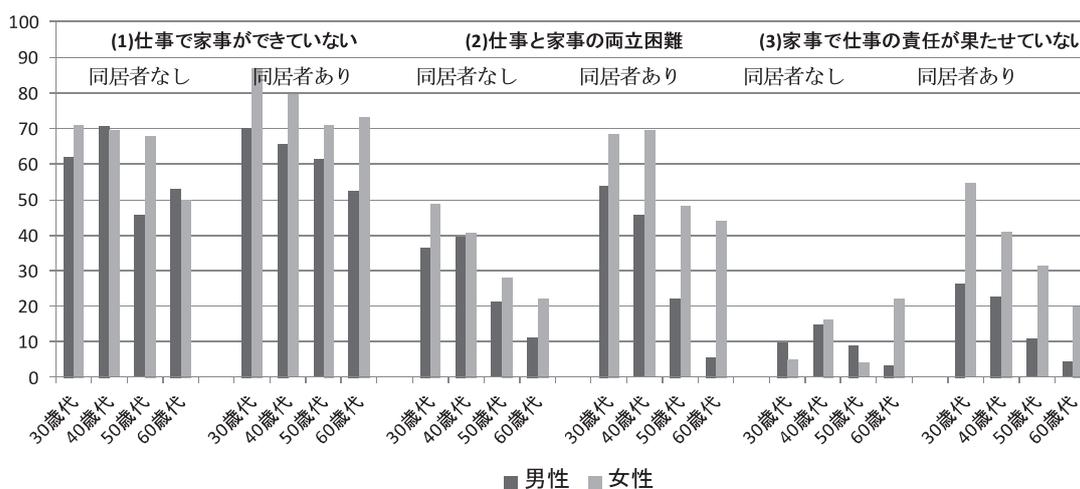
Model2 では、経験の有効性指標として「学部生の教育や指導」「院生の教育や指導」を追加した。サンプルは減少するが、【研究能力】に対して「院生教育」の経験がプラスの有意な係数をもつことは重要である。【教育能力】については、予想通り、二つの変数は 1% 水準で有意である。しかし、「研究経験」の有意性は消えている。このことは、「研究経験」が直接的に【教育能力】に影響を及ぼすというよりも、学部生や院生の指導を通じて培われる側面があることを示唆する。同様に、任期付ダミーの係数も 5% 水準で有意ではない。任期付きか否かというよりも、学部生や院生の教育指導に当たる経験の重要性を示す結果である。

図表Ⅱ-1-10 に、東北地区の全サンプルを用いた推計結果を示した。任期付きダミーは、学部生と院生の教育・指導を統制してもなお、【研究能力】と【教育能力】の獲得に対して統計的に

5%水準でマイナスの有意な係数を持つ。任期付きは、たしかに一般大学も含めてれば、教育・研究能力の獲得を阻害する傾向にある。さらに、Model2より「研究経験」は学生・院生の教育指導を統制してもなお、【教育能力】の獲得に対し統計的に有意な係数を持っている。なお、「学内FD等研修への参加」は「経験なし」が多いため、サンプルの多くが脱落するので結果は示さないが、【研究能力】と【教育能力】ともに有意な影響をもたないことを指摘しておく。

5. ワークライフバランスと研究能力

大学教員のキャリア形成において家庭と仕事のバランスは極めて重要である。調査票では、仕事と家事の調和について三つの設問を準備している。(1)「仕事での責任を果たすために、家事が出来ていないと感じる」、(2)「家事のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」、(3)「仕事と家事の両立で悩むことがある」(4件法)。全サンプルについて、性別・年齢別・同居者の有無別に示したのが、図表Ⅱ-1-11である(棒グラフは「当てはまる」と「やや当てはまる」の割合)。60歳代はサンプルが少なくなるので心許ないが、一見して30～40歳代の若い教員ほど、男性より女性ほど、そして同居者ありで「当てはまる」と回答するものが多いことが分かる。



図表Ⅱ-1-11 仕事と家事の調和 (全サンプル)

とくに、「同居者あり」場合、(1)「仕事での責任を果たすために、家事ができていないと感じる」については、30歳代の女性教員の9割近くが「当てはまる」と回答している。(2)「家事のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」と(3)「仕事と家事の両立で悩むことがある」は、「同居者あり」の女性の方が際だって「当てはまる」と回答する傾向が強い。

それでは、このような仕事と家事の調和にかかわる女性のハンディは、果たして研究能力の獲得についてマイナスの影響を及ぼしているか見てよいであろうか。

図表Ⅱ-1-12に、Model1に3つの設問を追加した推計結果を性別に示した。サンプルは「同居者あり」である。図表Ⅱ-1-12から予想に反して仕事と家事に関する意識変数が、研究能力の獲得に対しマイナスの有意な影響を及ぼすのは、男性教員であることが分かる。他の変数を統制

してもなお、「家事のために仕事での責任は果たせていない」と思う男性教員ほど、研究能力の獲得に負の影響を与えている。もっとも、因果関係を読み変えて、研究獲得能力の低い者ほどその責任を家事に転嫁するとも言えるが、家事の負担が研究に差し支えると思うのは女性でなく、男性教員である。

図表Ⅱ-1-12 家事が研究能力獲得に及ぼす影響（同居者サンプル）

	男性		女性	
	b	t 値	b	t 値
(1) 仕事で家事ができていない	.080	.388	-.043	-.126
(2) 家事で仕事の責任が果たせない	-.298 ***	-2.558	.028	.097
(3) 仕事と家事の両立が困難	.068	.640	-.269	-.807
Adj.R ²	.150		.148	
N	1,303		168	

***p<0.1%, **p<1%, *p<5%, +p<10%.

年齢、専門分野、研究経験、教員個人評価で調整済み。

6. おわりに

本章では、東北地区の大学・短大教員を対象として実施された「大学・短大教員キャリア形成と能力開発に関する調査」を用いて、大学教員に求められる能力の獲得状況の世代別変化と布置、教育・研究体験の有効性と能力獲得の関係、そして仕事と家事の調和についてデータを示しておいた。結果は繰り返さないが、高い研究業績を上げる能力のみならず、教員の求められる能力の多くは年齢とともに逡増傾向にある。

しかし、他方で世代によって求められる能力の獲得状況と重要性の認識は分野別にも個人差が大きく、そこにはリズムがあると言える。大学教員に限らないが、このことは熟練の重要性を意味する。だが、任期付き教員にはその長期的な職能発達の機会が失われている。人材の流動化と教員の資質向上を目的に1997年に導入された任期付き採用は定着しているが、今回のデータから見る限り、教育能力の獲得にはネガティブである。

さらに、個人属性を統制しても、「研究経験」の有効性認識は、研究能力の獲得のみならず、教育能力にも波及する。報償システムに組み込まれた研究とそうではない学生相手の教育は「水と油」でなく、「水と砂糖」の関係にある。

職能の時間的成熟という結果から、機関として何も支援しないのも選択の一つであるが、その選択は多様な能力と資質をもつ大学教員のための魅力ある職場環境から遠のくだけであろう。

<参考文献>

- ALTBACH,P,(ed.), 1996, *The International Academic Profession*, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Jossey-Bass.
- CALDWELL,B.& E.CARTER (eds.), 1993, *The Return of the mentor : strategies for workplace learning*, Falmer Press.
- CLARK, B.,1987, *The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds*, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- BLACKBURN, R. & J. LAWRENCE, 1995, *Faculty at Work*, The John's Hopkins University Press.
- ENDERS, J., & U. TEICHLER, 1997, "A Victim of its Own Success? Employment and Working Conditions of Academic Staff in Comparative Perspective", *Higher Education*, 34 (1), pp.347-372.
- FROST, P. & M.TAYLOR, (eds.), 1996, *Rhythms of Academic Life*, Sage.
- GAPPA, J., AUSTIN, A. & G.TRICE, 2007, *Rethinking Faculty Work*, John Wiley.
- NICHOLLS, G., 2001, *Professional Development in Higher Education*, Kegan Page.
- WELCH, A., (ed.), 2005, *The Professoriate*, Springer.
- カント, I., 角忍・竹山重光訳, 2002, 『諸学部の争い』 岩波書店.
- 東北大学高等教育開発推進センター編, 2009, 『ファカルティ・ディベロップメントを超えて』 東北大学出版会.
- 国立教育政策研究所, 2011, 『特集 FD の新しい動向』 国立教育政策研究所紀要, 第 139 集.

第2章 労働時間の分配比率について

北原良夫（東北大学）

1. はじめに

1-1. 本調査における質問項目と回答形式

本章では、「労働時間の分配」についての集計及び分析の結果を示し、大学教員の労働時間についての実態を把握するとともに、そこから浮かび上がってくる課題について考察する。

調査でこの項目に該当する質問は「問18」であり、具体的には次のような質問と回答形式であった。

【問18】

あなたが1年間に仕事をする時間（労力）を100と考え、各領域にどれくらいの時間（労力）を割いているか、割合をお答えください。時間の割合については、最近3年間（H19～21年度）の実績を踏まえ、平均的な割合をお答えください。また、あなたが理想とする割合についてもお答えください。

	領域	実際の割合	理想とする割合
現在の所属機関 での業務	教育	%	%
	研究（創作活動を含む）	%	%
	大学管理・運営	%	%
	社会貢献・連携	%	%
	診療・臨床活動	%	%
現在の所属機関以外での業務		%	%
合計		100%	100%

1-2. 集計及び分析の対象とするデータ

本調査への回答者の総数は2,405名であるが、本章では、「実際の割合」と「理想とする割合」の比較、国公立大学別の比較、職階別の比較などをおこなうため、集計や分析の対象となるデータを次のようにした。

まず、データ全体について集計や分析をおこなう場合には、「実際の割合」と「理想とする割合」のいずれかまたは両方に無回答があるデータを除外した2,152名分のデータを対象とした。さらに、国公立大学別や職階別などについて集計や分析をおこなう場合には、該当する問いについて無回答のデータを除外した。¹

国公立大学別及び職階別について、対象となるデータ数及びその内訳は、具体的には次の図表Ⅱ-2-1から図表Ⅱ-2-3に示すとおりである。

図表Ⅱ-2-1 国公立大学別の回答者数

(括弧内は割合、単位：%)

国立大学	1,605	(75.2)
内、東北大学(国立大学中)	1,099	(68.5)
内、東北大学(全大学中)	1,099	(51.5)
公立大学	285	(13.4)
私立大学	244	(11.4)
合計	2,134	

図表Ⅱ-2-2 職階別の回答者数

(括弧内は割合、単位：%)

教授	676	(31.7)
准教授	564	(26.5)
講師・助教・助手	892	(41.8)
合計	2,132	

図表Ⅱ-2-3 国公立大学別及び職階別の回答者数

(括弧内は割合、単位：%)

	教授		准教授		講師・助教・助手		合計
国立大学	484	(22.9)	413	(19.5)	694	(32.8)	1,591
内、東北大学	293	(13.9)	243	(11.5)	550	(26.0)	1,086
公立大学	75	(3.5)	74	(3.5)	134	(6.3)	283
私立大学	112	(5.3)	71	(3.4)	58	(2.7)	241
合計	671		558		866		2,115

図表Ⅱ-2-1 からわかるように、国立大学に所属する教員からえられた回答が、すべての回答のうちの約4分の3を占めている。さらに、国立大学に所属する教員からえられた回答のうちの7割近くが、東北大学に所属する教員からえられたものである。結局、すべての回答のうちの5割強が、東北大学に所属する教員からえられたものということになっている。したがって、全体の集計結果や国立大学の集計結果などを見る場合には、以上の点に注意することが必要である。すなわち、これらの集計結果には、国立大学に所属する教員からえられた回答が、それも東北大学に所属する教員からえられた回答が大きく影響している可能性がある、という点である。また、私立短期大学に所属する教員からも回答がえられたが、計12名とごく少数であり、個別に集計してもそれほど意味があるとは考えられないので、私立四年制大学とまとめて集計することとした。

さらに、図表Ⅱ-2-2 からわかるように、職階別では、講師・助教・助手層からえられた回答が全体の4割強を占めている。また、図表Ⅱ-2-3 からわかるように、いずれの職階においても、国立大学、特に東北大学に所属する教員からえられた回答が多くの割合を占めており、それも、講師・助教・助手層からえられた回答が多くの割合を占めている。²したがって、これらに関連する集計結果などを見る場合には、上の点に注意することが必要である。すなわち、これらの集計結果には、国立大学に所属する教員からえられた回答が、それも講師・助教・助手層に属する教員から

えられた回答が大きく影響している可能性がある、という点である。

以下、第2節から第5節では、問18の回答を単独で集計及び分析をした結果を示すこととする。さらに、第6節では大学教員の労働時間の分配の仕方(働き方)とその他の側面との関係性について見てみることにする。

2. 全体的な傾向－全データの平均値をもとに

労働時間の分配の割合について、データ全体の平均値は図表Ⅱ-2-4に示すとおりである。

図表Ⅱ-2-4 労働時間の分配比率【全回答者の平均値】(単位：%)

領域	実際	理想
所属機関内		
教育	32.2	29.5
研究	31.4	43.1
大学管理・運営	15.5	8.4
社会貢献・連携	7.5	8.2
診療・臨床活動	8.3	6.8
所属機関外	5.0	3.9
合計	100	100

なお、データ全体について、最大値、最小値及び標準偏差は図表Ⅱ-2-5に示すとおりになっている。分析対象となるデータが比較的大量でかつ複雑なため、データの詳しい分布を度数分布表やヒストグラムなどにより示すことはここではできないが、図表Ⅱ-2-4及びⅡ-2-5からおおよその分布の様子だけでも把握していただきたい。

図表Ⅱ-2-5 労働時間の分配の割合【全データの最大値など】(単位：%)

領域	実際			理想		
	最大	最小	標準偏差	最大	最小	標準偏差
所属機関内						
教育	100	0	19.0	100	0	13.5
研究	100	0	21.4	100	0	17.6
大学管理・運営	100	0	15.8	90	0	8.1
社会貢献・連携	90	0	9.0	90	0	7.5
診療・臨床活動	93	0	20.0	100	0	15.9
所属機関外	75	0	7.8	50	0	6.0

平均値で見ると、労働時間の分配は、割合の大きい順に、実際の割合については「教育」、「研究」、「大学管理・運営」、「診療・臨床活動」、「社会貢献・連携」、「所属機関外」の順に、理想とする割合については「研究」、「教育」、「大学管理・運営」、「社会貢献・連携」、「診療・臨床活動」、「所属機関外」の順に、それぞれなっている。実際と理想のいずれにせよ、「教育」と「研究」が上位2位までを占めている。また、その合計の割合も、実際と理想それぞれ6割強、7割強と、全体の中で相当な割合を占めている。「教育」と「研究」は大学教員にとっての主たる活動領域で

あり、少なくとも平均値で見た場合には、実態としても、大学教員の意識としても、この点が反映された結果となっている。

しかしながら、実際の割合と理想とする割合では、「教育」と「研究」の順位が逆になっており、理想とする割合では「研究」の割合がもっとも大きくなっている。また、「教育」については、実際の割合と理想とする割合の間にほとんど差異が見られないのに対して、「研究」については、理想とする割合が実際の割合より10%以上多く（比率としては約1.4倍に）なっていて、両者の間に大きな差異があり、大学教員の意識としては、教育者というよりも研究者としての意識が高いことがうかがえる結果となっている。

「研究」の他に、実際の割合と理想とする割合の間はかなり大きな差異が見られる領域は「大学管理・運営」である。この領域については、実際と理想の間の差異は、割合の差（約7%）だけで見れば「研究」の場合より多くないが、実際の割合の半分程度の時間を分配するのが理想的との結果になっており、「大学管理・運営」に費やさざるをえない時間を過重な負担と考えている大学教員が多いことがうかがえる。

一方、「研究」及び「大学管理・運営」以外の領域について見てみると、実際の割合と理想とする割合の間には、それほど大きな差異はない。確かに、「社会貢献・連携」では、分配割合を多少ながら増やしたいとの結果になっており、「教育」、「診療・臨床活動」、「所属機関外」の3つの領域では分配割合を多少ながら減らしたいとの結果になっている。しかし、その差異は、「研究」及び「大学管理・運営」の場合と比較すると、割合の差にしても、比率にしてもごくわずかなものである。

有り体な言い方をしてしまえば、「雑用」などあまりしたくない。その分もっと研究に時間を使いたい」というのが、大学教員に共通する本音のようである。しかしながら、管理や運営も組織として欠かせない重要な側面であり、実際、数値が示しているように、「ある程度は必要である」というのも、大学教員に共通する認識である。ただ、それに費やす時間をあまり過重な負担に感じない程度に押さえるべきであり、その分の時間を他の活動（主に研究活動）に費やしたいというだけのことである。したがって、管理や運営に関する業務をいかに簡素化・効率化し、この領域の業務に必要な時間をいかに抑えるかが、少なくとも大学教員側から見た場合の課題のひとつとすることができるだろう。

次節以降では、以上の点について、国公立大学別や職階別などの観点から、もう少し詳しく見てみることにする。

3. 国公立大学別

3-1. 平均値

次の図表Ⅱ-2-6及びⅡ-2-7は、労働時間の分配の割合の実際と理想について、それぞれ、国公立大学別、及び、国立大学については、東北大学とそれ以外の大学別に、平均値を示したものである。

図表Ⅱ-2-6 労働時間の分配比率【国公立大学別の平均値】(単位：%)

領域	国立		公立		私立		
	実際	理想	実際	理想	実際	理想	
所属機関内	教育	29.2	27.7	34.2	30.1	48.0	40.3
	研究	34.6	45.4	24.6	37.1	19.4	35.4
	大学管理・運営	15.2	8.1	15.1	9.1	19.0	9.3
	社会貢献・連携	7.3	7.8	8.7	9.7	7.5	9.0
	診療・臨床活動	8.6	7.0	12.2	10.0	1.9	2.4
所属機関外	5.2	4.0	5.1	4.0	4.2	3.6	
合計	100	100	100	100	100	100	

図表Ⅱ-2-7 労働時間の分配の割合【国立大学:東北大学とそれ以外の大学別の平均値】(単位：%)

領域	東北大学		東北大学以外		
	実際	理想	実際	理想	
所属機関内	教育	27.2	26.6	33.7	30.1
	研究	38.4	47.7	26.3	40.2
	大学管理・運営	14.3	7.7	17.1	9.1
	社会貢献・連携	6.1	6.8	9.9	10.0
	診療・臨床活動	8.9	7.1	7.9	6.7
所属機関外	5.2	4.0	5.1	3.9	
合計	100	100	100	100	

図表Ⅱ-2-6からわかるように、データ全体の平均値について前節で述べた点は、国公立大学の別にかかわらず、おおよそ共通している。すなわち、「研究」と「大学管理・運営」の2つの領域、特に「研究」で、実際の割合と理想とする割合の間にかかなり大きな差異がある点や「大学管理・運営」では実際の割合の半分程度の時間を分配するのが理想的との結果になっている点、「社会貢献・連携」では分配の割合を多少ながら増やしたいとの結果になっている点、及び、「教育」、「診療・臨床活動」、「所属機関外」の3つの領域では分配の割合を多少ながら減らしたいとの結果になっている点、の3つの点である。また、図表Ⅱ-2-7からわかるように、国立大学について、東北大学と東北大学以外の大学別に見ても、同様の傾向が見られる。

ただし、私立大学の場合は、分配の割合を減らすのを理想的とするのが、「大学管理・運営」だけではなく、「教育」でも大きな値を示していることである(図表Ⅱ-2-6)。国公立大学や、国立大学の場合は東北大学とそれ以外の大学でも、「教育」に分配する時間の実際と理想の間の差異

は、いずれも数パーセント程度であるのに対して、私立大学の場合はその差異が約8%となっており、国公立大学の場合の差異の倍以上の値となっている。

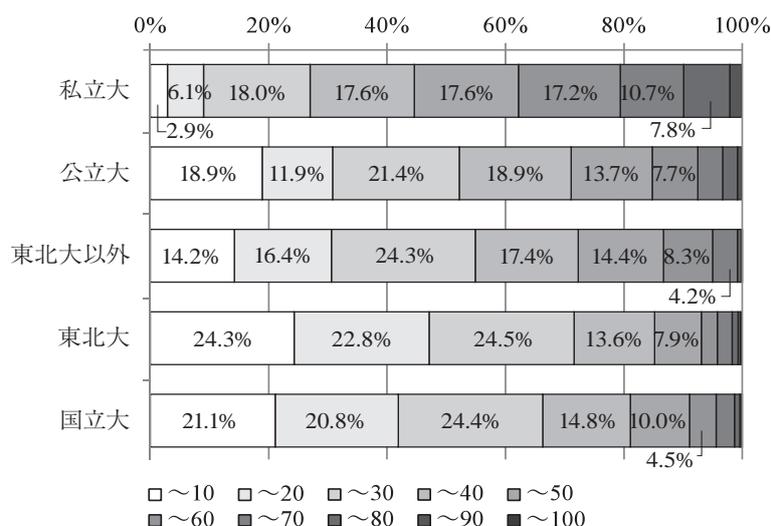
さらに、「研究」についてももう少し詳しく見てみると、国立大学では理想とする割合が実際の割合の1.3倍程度で、データ全体の平均値の1.4倍とほぼ同じ値となっている。一方、その値が、公立大学では約1.5倍、私立大学では約1.8倍になっている。公立大学の値は国立大学の値とほぼ同じと考えてよいだろうが、私立大学の場合は、実際の割合と理想とする割合の間に相当大きな差異が存在していることがわかる。私立大学の場合は、「教育」への分配の割合が労働時間全体の半分近くを占めており(図表Ⅱ-2-6)、この領域での負担がかなり大きくなっている。その分のしわ寄せがその他の領域に及ぶことになるのは必然の結果であろうが、「大学管理・運営」など分配の割合を削ることがどうしても難しい領域がある以上、必然的に「研究」の領域についてはなかなか理想どおりにゆかなくなっているのが実情のようである。実際、この点は数字にも表れており、私立大学の場合、労働時間の「研究」への分配は、実際の割合と理想とする割合の差が16%(比率としては約1.8倍)にもなっている。この値は、国立大学の場合の約11%(比率としては約1.3倍)や東北大学の場合の約9%(比率としては約1.3倍)と比較すると、かなり大きな値である。東北大学以外の国立大学の場合の約14%(比率としては約1.5倍)や公立大学の場合の約13%(比率としては約1.5倍)は、これらの大学が私立大学と似たような状況にあることを示しているが、それでも私立大学がもっとも大きな値を示している。

なお、公立大学で「診療・臨床活動」の値が比較的高くなっているのは、福島県立医科大学に所属する教員からえられた回答が、公立大学全体の3分の1近くを占め、医歯薬学または保健を専門領域とする教員からの回答が多くを占めるからである。また、逆に、私立大学で同領域の値が低くなっているのは、医歯薬学または保健を専門領域とする教員からの回答が少なかったからである。

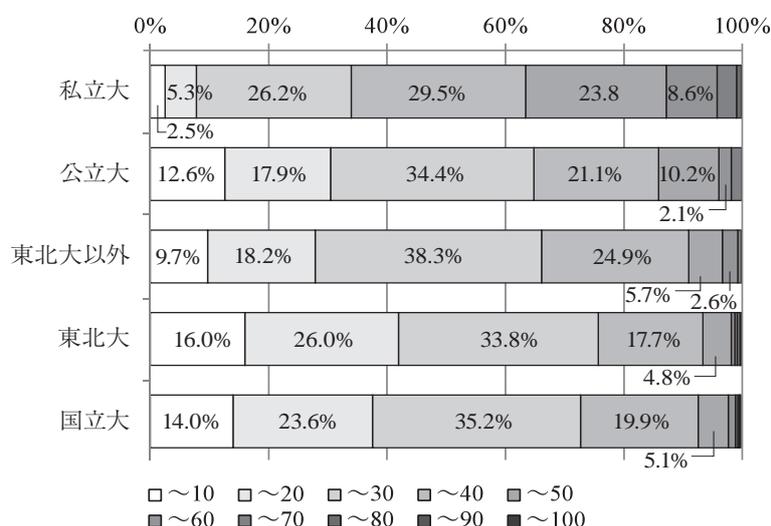
3-2. 回答の分布

次に、「教育」と「研究」の2つの領域について、回答の分布の様子を見てみよう。この2つの領域は、大学教員にとっては主たる活動領域であり、実際、図表Ⅱ-2-4(66頁)に示したように、データ全体の平均値でも、労働時間の両者への分配の割合を合わせると6割強(実際の割合)～7割強(理想とする割合)にもなる領域である。

次の図表Ⅱ-2-8とⅡ-2-9は、労働時間の「教育」への分配の割合について、実際の割合と理想とする割合のそれぞれの回答分布を、国公立大学の別、及び、国立大学については、東北大学とそれ以外の大学別に示したものである。³



図表Ⅱ -2-8 労働時間の「教育」への分配の実際の割合【国公立大学など別の回答分布】



図Ⅱ -2-9 労働時間の「教育」への分配の理想とする割合【国公立大学など別の回答分布】

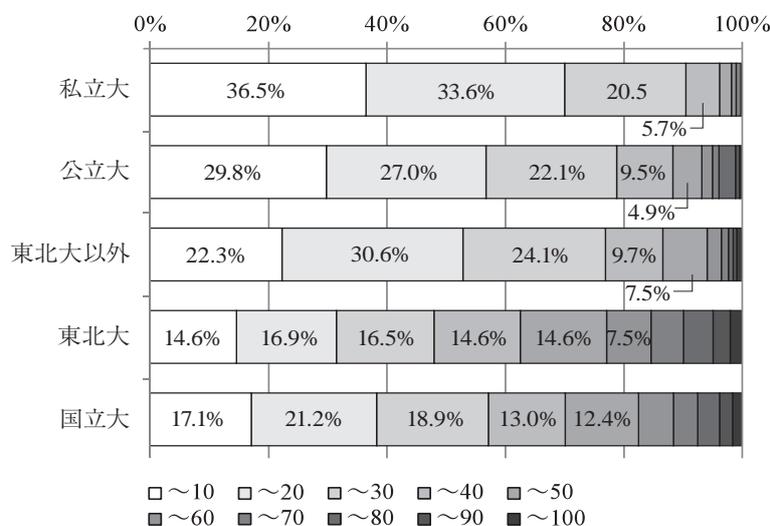
図表Ⅱ -2-8 からわかるように、実際の割合については、国立大学と公立大学では、かなり似た回答の分布を示しており、分配の割合が30%までで5～6割を占めている。一方、私立大学では、分配の割合が50%のところまで含めないと同じような割合にならない。また、国立大学と公立大学では分配の割合10%以下が約2割を占めるのに対して、私立大学では、3%程度と、かなり低い値になっている。分配の割合が20%以下についても、私立大学の割合は国公立大学に比べてかなり小さい値になっている。図表Ⅱ -2-6 (68頁) に示した平均値(48.0%) からもうかがえるが、回答の分布の様子を見ても、私立大学では「教育」の領域での負担が大きいことがわかる。

国立大学について、東北大学とそれ以外の大学について見てみると、さらなる違いがあることがわかる。東北大学の回答の分布は、国立大学全体とかなり似た分布になっている。この点は、国立大学に所属する教員の回答では東北大学に所属する教員からの回答が7割弱を占めていたもので、当然と言えば当然と言える。一方、東北大学以外の大学の回答の分布は、どちらかと言えば、

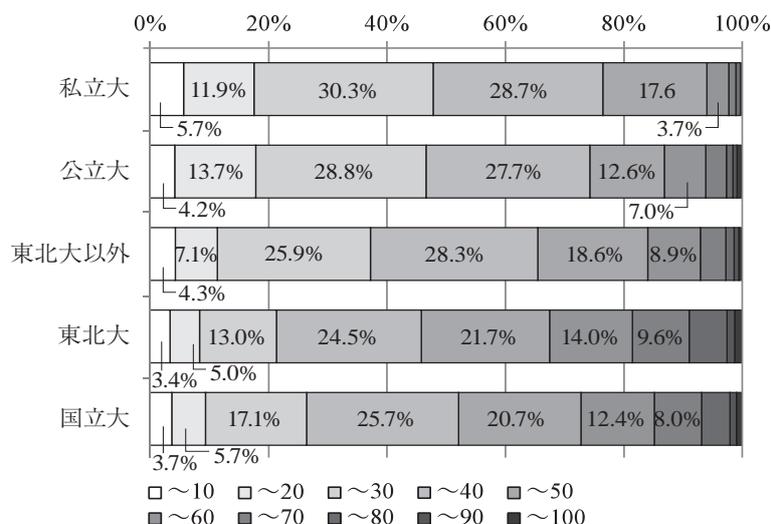
国立大学全体よりは公立大学にかなり似た分布になっている。こうして見てみると、労働時間の「教育」への分配については、東北大学がもっとも負担が小さく、以下、東北大学以外の国立大学、公立大学と続いて、私立大学がもっとも負担が大きい状況になっていると言えそうである。データ全体で見ても（第2節）、国公立大学別に見ても、大学教員の意識としては、教育者というよりも研究者としての意識が高いことがうかがえた。その意味では、「教育」の領域で負担が大きい私立大学では、その分が他の領域（特に「研究」の領域）に影響を及ぼし、なかなか理想どおりになっていないことになる。

理想とする割合についても、図表Ⅱ-2-9からわかるように、国公立大学と私立大学の間には、実際の割合の場合と同じような違いが見られる。国公立大学では、分配割合30%までで6～7割を占めているが、私立大学では分配割合40%まで含めないと同じような割合にならない。また、私立大学で分配割合が10%以下及び20%以下の割合が国公立大学に比べかなり小さくなっている点も、実際の割合の場合とよく似ている。また、国立大学について、東北大学とそれ以外の大学について見た場合も、実際の割合の場合と同じような違いが見られる。

次に、「研究」の領域における回答の分布を見てみよう。次の図表Ⅱ-2-10とⅡ-2-11は、労働時間の「研究」への分配の割合について、実際の割合と理想とする割合それぞれの回答の分布を、国公立大学別、及び、国立大学については東北大学とそれ以外の大学別に示したものである。



図表Ⅱ-2-10 労働時間の「研究」への分配の実際の割合【国公立大学など別の回答分布】



図表Ⅱ -2-11 労働時間の「研究」への分配の理想とする割合【国公立大学など別の回答分布】

実際の割合については、図表Ⅱ -2-10 からわかるように、国立大学、公立大学及び私立大学の間で大きな違いが見られる。まず、国立大学と公立大学を比べてみると、国立大学では分配の割合が30%までで約6割を占め、分配の割合が40%以下及び50%以下もそれぞれ10%以上の割合を占めている。これに対して、公立大学では、分配の割合が30%までですでに8割近くを占めており、分配の割合がそれ以上の部分が占める割合は少なくなっている。この、国立大学と公立大学の間の違いは、国公立大学と私立大学の間ではさらに顕著になり、私立大学では、分配割合30%までで約9割に達している。これまで別の観点から見てきたように、私立大学では、「教育」の領域での負担が大きく、その領域に多くの労働時間を分配しなければならないため、「研究」の領域への分配が難しいという実情を、回答の分布からも見てとることができる。

国立大学について、東北大学とそれ以外の大学について見てみると、労働時間の「教育」への分配の場合と同様の状況になっている。東北大学の回答の分布は国立大学全体にかなり似た分布になっており、一方、東北大学以外の大学の回答の分布は、どちらかと言えば、国立大学全体よりは公立大学にかなり似た分布になっている。すでに見たように、データ全体でも（第2節）、国公立大学別でも、大学教員の意識としては、教育者というよりも研究者としての意識が高いことがうかがえた。その意味では、労働時間の「研究」への分配についても、東北大学がもっとも理想に近い状況になっており、以下、東北大学以外の国立大学、公立大学と続いて、私立大学がもっとも理想からかけ離れた状況になっていると言えそうである。

図表Ⅱ -2-11 からわかるように、理想とする割合については、公立大学と私立大学が同じような分布の傾向を示しており、分配の割合が30%までで約5割、分配の割合が40%までで約7割を占めるといっていいだけでなく、各分配の割合の内訳もよく似ている。一方、国立大学は、公立大学及び私立大学とは異なる分布を示している。国立大学では、分配の割合が30%まででは3割弱程度にしかならず、分配の割合が40%まででも約5割であり、「研究」の領域については、それ以上の分配割合を理想とする教員が半分程度いることになる。この点で、国立大学と、公立大学及び私立大学とは大きく異なっている。また、国立大学について、東北大学とそれ以外の大

学について見た場合も、実際の割合の場合と同じような違いが見られる。

4. 職階別

4-1. 平均値

次の図表Ⅱ-2-12は、労働時間の分配の割合について、職階別に平均値を示したものである。

図表Ⅱ-2-12 労働時間の分配の割合【職階別の平均値】(単位：%)

領域	教授		准教授		講師・助教・助手		
	実際	理想	実際	理想	実際	理想	
所属機関内	教育	33.5	31.6	35.9	31.6	28.8	26.8
	研究	27.4	41.1	29.9	43.2	35.1	44.3
	大学管理・運営	21.6	10.6	16.1	8.8	10.7	6.4
	社会貢献・連携	9.2	9.7	8.5	8.7	5.7	6.8
	診療・臨床活動	2.9	2.8	4.4	3.5	15.0	12.1
所属機関外	5.5	4.2	5.1	4.3	4.7	3.6	
合計	100	100	100	100	100	100	

この表からわかるように、データ全体の平均値について述べた、「研究」と「大学管理・運営」の2つの領域、特に「研究」の領域で実際の割合と理想とする割合の間にかかなり大きな差異がある点、「社会貢献・連携」の領域への分配割合を多少ながら増やしたいとの結果になっている点、及び、「教育」、「診療・臨床活動」、「所属機関外」の3つの領域については分配の割合を多少ながら減らしたいとの結果になっている点、といった傾向については、職階の別にかかわらずおおよそ共通している。

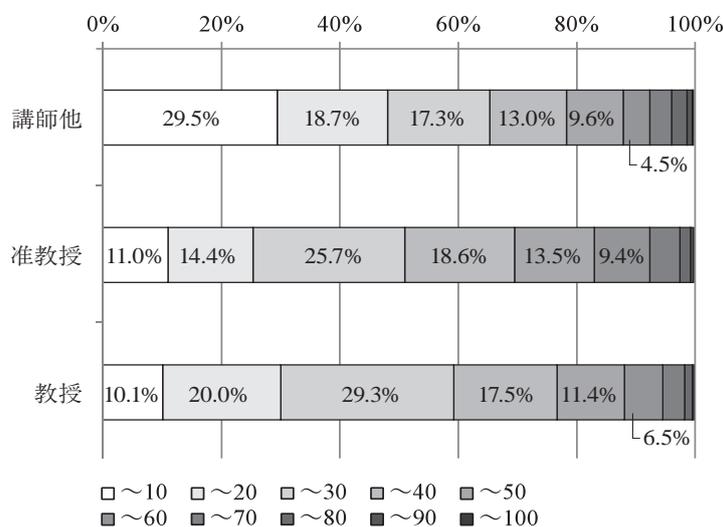
「研究」及び「大学管理・運営」の領域についてももう少し詳しく見てみると、まず「大学管理・運営」の領域については、職階の別にかかわらず、データ全体の平均値と同様、実際の割合の半分程度にするのが理想的との結果になっている。また、この領域については、職階が上がるにしたがって、実際の割合が大きくなってゆく様子がよく見てとれる。

一方、「研究」の領域については、職階が上がるにしたがって、実際の割合が小さくなってきている。それに対して、理想とする割合は職階の別にかかわらず40%程度で一定しているので、その結果として、職階が上がるほど実際と理想の差異が大きくなってゆくことになる。職階が上がるにつれて「大学管理・運営」の領域での負担が増加する一方で、授業をはじめとした「教育」の領域では分配の割合を下げるのもある程度の限度がある。そのため、結果として、「研究」の領域にしわ寄せが生じてしまうことになるからであろう。この傾向は、特に教授の場合に顕著である。

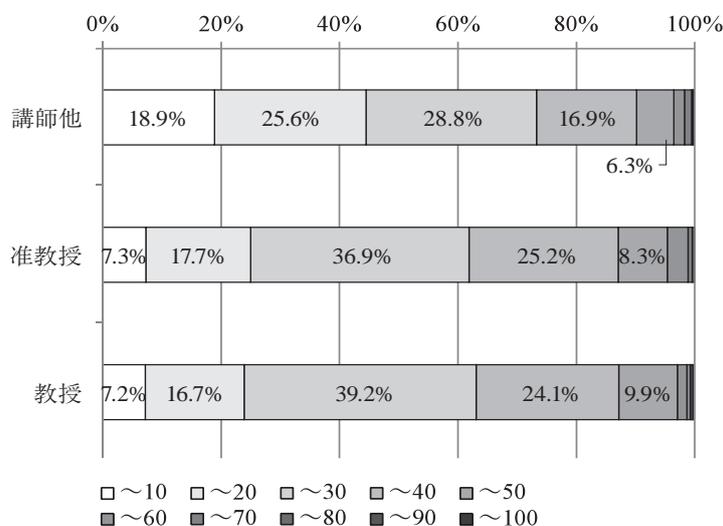
4-2. 回答の分布

次に、国公立大学別の場合と同じように、「教育」と「研究」の2つの領域について、職階別にも回答の分布の様子を見てみよう。

次の図表Ⅱ -2-13 とⅡ -2-14 は、労働時間の「教育」への分配の割合について、実際の割合と理想とする割合それぞれの回答の分布を、職階別に示したものである。⁴



図表Ⅱ -2-13 労働時間の「教育」への分配の実際の割合【職階別の回答分布】



図表Ⅱ -2-14 労働時間の「教育」への分配の理想とする割合【職階別の回答分布】

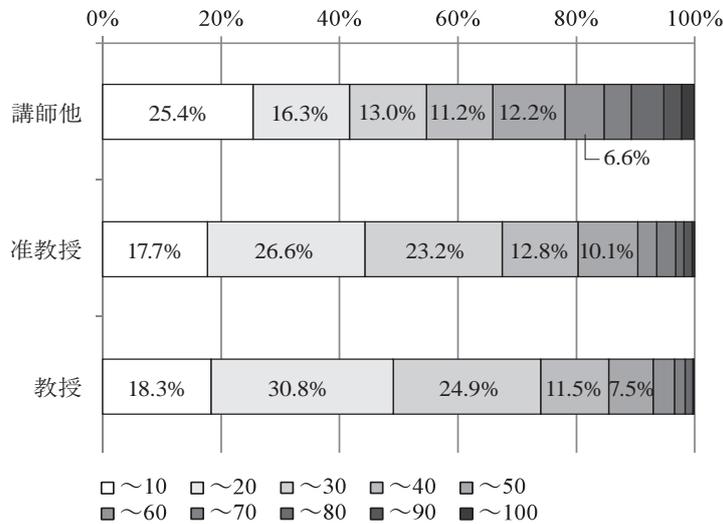
実際の割合については、図表Ⅱ -2-13 からわかるように、職階別で回答の分布の様子が異なっている。教授層と准教授層では分布の様子が多少は似ているが、これらの層と分布の様子が大きく異なるのは講師・助教・助手層であり、分配の割合が20%までで約半分を占めており、特に、分配の割合が10%までで約3割を占め、この値は教授・准教授層の3倍程度になっている点が顕著な傾向である。図表Ⅱ -2-12 (73頁) にも示したように、講師・助教・助手層では、「診療・臨床活動」の領域における実際の割合がかなり高いので、医療活動に従事するのが主たる業務で、授業などの教育活動にはあまり関わらない教員から多くの回答が寄せられているためとも考えられ

る。

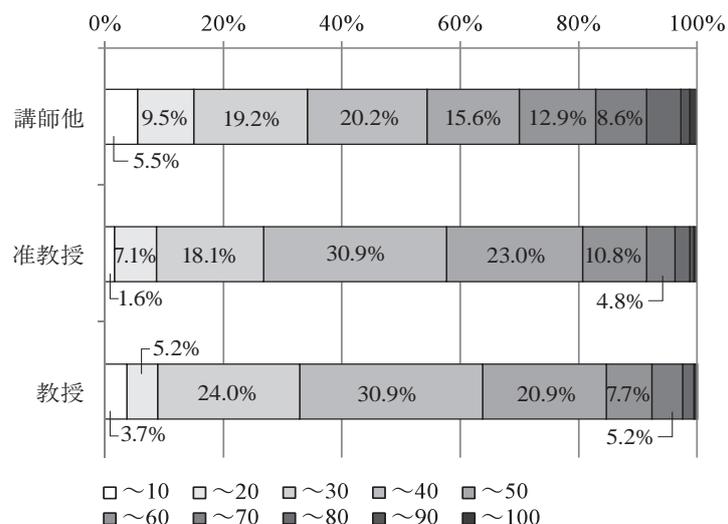
既述のとおり、教授層と准教授層では分布の様子が多少似ているが、細かい点では異なっている。教授層では、分配の割合が20%までと30%までの割合が准教授層と比較して大きくなっているが、准教授層では、分配の割合が30%を越える部分の割合が教授層と比較して大きくなっている。図表Ⅱ-2-12に示した平均値からもうかがえるが、回答の分布を見ても、准教授層では「教育」の領域での負担が比較的大きいことがわかる。

理想とする割合については、図表Ⅱ-2-14からわかるように、教授層と准教授層では回答の分布の様子がほぼ完全に一致しており、講師・助教・助手層だけがこれらの層とは異なった分布を示している。教授層及び准教授層では、分配の割合が40%までの合計で9割程度になっている。一方、講師・助教・助手層では、分配の割合が40%までの合計で9割程度になっている点と同じだが、教授層・准教授層とは内訳が大きく異なっている。分配の割合が10%までと20%までの占める割合が教授層・准教授層と比較して大きくなっており、その分、分配の割合が30%までと40%までの占める割合が教授層・准教授層と比較して小さくなっている。上述のように、授業などの教育活動にあまり関わらない教員からの回答が多かったことも一因としてあるだろうが、業績作りなど他の要因も多々考えられる。

次に、「研究」の領域における回答の分布を見てみよう。次の図表Ⅱ-2-15とⅡ-2-16は、労働時間の「研究」への分配の割合について、実際の割合と理想とする割合それぞれの回答の分布を、職階別に示したものである。



図表Ⅱ-2-15 労働時間の「研究」への分配の実際の割合【職階別の回答分布】



図表Ⅱ -2-16 労働時間の「研究」への分配の理想とする割合【職階別の回答分布】

実際の割合については、図表Ⅱ -2-15 からわかるように、教授層と准教授層では回答の分布がほぼ一致しているが、講師・助教・助手層はこれらの層と異なった分布を示している。教授層及び准教授層では、分配の割合が50%までの合計で9割程度に達している。一方、講師・助教・助手層では、分配の割合が50%までの合計でも8割に達していない。言い方を換えれば、講師・助教・助手層では、分配の割合が50%を越える部分が2割以上あることになり、この部分が教授層・准教授層より比較的多いことになる。講師・助教・助手層では、「教育」や「大学管理・運営」の領域での負担が少ない分、「研究」の領域により多くの時間を分配することができる状況になっていると言えそうである。

さらに、講師・助教・助手層では、その内訳も教授層・准教授層とは異なっている。分配の割合が10%までの占める割合が約25%と、教授層・准教授層と比較して大きくなっており、同20%までから40%までの占める割合が教授層・准教授層と比較して小さくなっている。特に、分配の割合が20%までの占める割合が16.3%で、教授層の30.8%とは大きく異なっている。

以上のうち特に着目すべきは、講師・助教・助手層では分配の割合が10%までの占める割合が比較的大きいという点で、このことは、先に述べた、分配の割合が50%を越える部分が比較的大きいこととは対照的である。図表Ⅱ -2-12 (73 頁) に示したように、労働時間の「研究」への分配の実際の割合の平均値は、教授層が27.4%、准教授層が29.9%、講師・助教・助手層が35.1%で、講師・助教・助手層が教授層や准教授層に比べかなり大きくなっていった。しかし、回答の分布から見ると、講師・助教・助手層では、比較的多くの時間を「研究」へ分配することができる状況にある教員とまったく逆の状況にある教員の二極に分化する様子が見えてくる。

次に、理想とする割合については、図表Ⅱ -2-16 からわかるように、職階別で回答の分布の様子が異なっている。分配の割合が30%までの部分については、教授層と講師・助教・助手層が似た分布を示している。しかし、分配の割合が30%を超える部分については、教授層と准教授層が似たような分布を示している。もうひとつは分配の割合が50%を越える部分で、教授層・准教授層ではこの部分が2割に満たないのに対して、講師・助教・助手層ではこの部分が3割程度を

占めている点である。図表Ⅱ-2-12に示したように、講師・助教・助手層が「研究」の領域で理想とする割合は44.3%と高くなっているが、これには以上見たような回答の分布が影響していると考えられる。

5. 専門分野別

この節では、専門分野別に見てみることにする。

ただし、紙幅の制限もあるので、文系・理系の別、及び、診療・臨床活動への従事の有無の別、の2つの観点に絞って見てみることにする。前者は、専門分野についての典型的な区分だからである。また、後者については、労働時間の分配の対象に診療・臨床活動が含まれる場合には、働き方が特殊になると予測できるからである。また、同じく紙幅の制限から、それぞれの観点については、国公立大学別や職階別の場合とは異なり、分布の様子は示さず、平均値のみ示すことにする。これまでにすでに見ているように、平均値からだけでもある程度の状況を把握することができると思われるからである。

5-1. 文系・理系別

次の図表Ⅱ-2-17は、労働時間の分配の割合について、文系、理系の別に平均値を示したものである。ここでは、文系、理系の区別を、専門分野についての回答にもとづいておこなっている。具体的には、問2で、専門分野を「人文学」または「社会科学」とした場合を文系とし、それ以外とした場合を理系としている。⁵なお、ここでの分析対象は問2と問18の該当する項目に回答している2,011名の教員のデータで、そのうち、文系の教員は417名(分析対象データの約20.7%)、理系の教員は1,594名(同約79.3%)であり、理系の教員が分析対象データの約8割を占めている。したがって、理系の労働時間の分配の様子は、当然のことながら、データ全体と似たような傾向を示している。

図表Ⅱ-2-17 労働時間の分配の割合【文系・理系別の平均値】(単位：%)

領域	文系		理系	
	実際	理想	実際	理想
教育	40.2	35.5	29.7	27.5
研究	25.2	39.7	33.4	44.2
所属機関内				
大学管理・運営	19.9	10.2	14.0	7.8
社会貢献・連携	8.7	9.3	6.9	7.7
診療・臨床活動	1.2	1.5	10.8	8.8
所属機関外	4.8	3.7	5.2	4.0
合計	100	100	100	100

上の表からわかるように、データ全体の平均値について述べた、「研究」と「大学管理・運営」の2つの領域、特に「研究」の領域で実際の割合と理想とする割合の間にかかなり大きな差異がある点、「社会貢献・連携」の領域への分配割合を多少ながら増やしたいとの結果になっている点、

及び、「教育」、「診療・臨床活動」、「所属機関外」の3つの領域については分配の割合を多少ながら減らしたいとの結果になっている点、といった傾向については、文系・理系の別にかかわらずおおよそ共通している。

「研究」及び「大学管理・運営」の領域についてももう少し詳しく見てみると、まず「大学管理・運営」の領域については、文系・理系の別にかかわらず、データ全体の平均値の場合と同様、実際の割合の半分程度にするのが理想的との結果になっている。一方、「研究」の領域については、理系では理想とする割合が実際の割合の1.3倍程度で、データ全体の平均値の1.4倍とほぼ同じ値となっている。一方、その値が、文系では約1.6倍になっており、実際の割合と理想とする割合の間に相当大きな差異が存在していることがわかる。図表Ⅱ-2-17からもわかるように、文系の場合は、「教育」への分配の割合が労働時間全体の4割程度を占めており、この領域での負担がかなり大きくなっている。その分のしわ寄せがその他の領域に及ぶことになるのは必然の結果であろうが、「大学管理・運営」など分配の割合を削ることがどうしても難しい領域がある以上、必然的に「研究」の領域についてはなかなか理想どおりにゆかなくなっているのが実情のようである。文系については、第3節の国公立大学別で見た私立大学と似たような状況にあるとすることができるだろう。

5-2. 診療・臨床活動への従事の有無の別

次の図表Ⅱ-2-18は、労働時間の分配の割合について、診療・臨床活動への従事の有無の別に平均値を示したものである。ここでは、従事の有無の別を、問18の、労働時間の分配の実際の割合のところ、「診療・臨床活動」の欄の数値が0%かどうかで区別している。なお、ここでの分析対象は、問18の該当する項目に回答している2,152名の教員のデータである。このうち、診療・臨床活動に従事している教員は456名(分析対象データの約21.2%)、従事していない教員は1,696名(同約78.8%)であり、従事していない教員が分析対象データの約8割を占めている。したがって、従事していない教員の労働時間の分配の様子は、「診療・臨床活動」への分配の部分を除いて、当然のことながら、データ全体と似たような傾向を示している。

図表Ⅱ-2-18 労働時間の分配の割合【診療・臨床活動への従事の有無の別の平均値】(単位:%)

領域	従事有		従事無		
	実際	理想	実際	理想	
所属機関内	教育	20.6	20.9	35.3	31.9
	研究	18.6	30.9	34.9	46.3
	大学管理・運営	9.2	5.7	17.3	9.1
	社会貢献・連携	5.5	6.6	8.1	8.7
	診療・臨床活動	39.1	31.2	0.0	0.3
所属機関外	7.0	4.7	4.5	3.7	
合計	100	100	100	100	

上の表からわかるように、データ全体の平均値について述べた、「研究」と「大学管理・運営」の2つの領域、特に「研究」の領域で実際の割合と理想とする割合の間にかかなり大きな差異があ

る点、「社会貢献・連携」の領域への分配割合を多少ながら増やしたいとの結果になっている点、及び、「教育」、「診療・臨床活動」、「所属機関外」の3つの領域については分配の割合を多少ながら減らしたいとの結果になっている点、といった傾向については、診療・臨床活動への従事の有無の別にかかわらずおおよそ共通している。

「研究」及び「大学管理・運営」の領域についてももう少し詳しく見てみると、まず、「大学管理・運営」の領域については、診療・臨床活動への従事の有無の別にかかわらず、データ全体の平均値の場合と同様、実際の割合の半分程度にするのが理想的との結果になっている。次に、「研究」の領域については、従事無しでは理想とする割合が実際の割合の1.3倍程度で、データ全体の平均値の1.4倍とほぼ同じ値となっている。一方、その値が、従事有りでは約1.7倍になっており、実際の割合と理想とする割合の間に相当大きな差異が存在していることがわかる。図表Ⅱ-2-18からわかるように、従事有りの場合は、「診療・臨床活動」への分配の割合が労働時間全体の4割近くを占めており、この領域での負担がかなり大きくなっている。その分のしわ寄せがその他の領域に及ぶことになるのは必然の結果であろうが、「教育」や「大学管理・運営」など分配の割合を削ることがどうしても難しい領域がある以上、必然的に「研究」の領域についてはなかなか理想どおりにゆかなくなっているのが実情のようである。診療・臨床活動に従事している教員については、第3節の国公立大学別で見た私立大学や前節で見た文系の場合と、「教育」の領域での負担が大きいのか、「診療・臨床活動」の領域での負担が大きいのかは別にして、「研究」の領域についてはよく似たような状況にあるとすることができるだろう。

6. 教員の働き方と他の側面との関係性

本節では、大学教員の労働時間の分配の仕方（働き方）とその他の側面との関係性について見てみることにする。分析の対象とするのは、今回の調査のうち、次の3つの問いに対する回答（の一部）である。

【問10】

あなたが大学の教員を志望された理由や、教員になられたきっかけや理由について、該当するものをお答えください。（複数回答可）

【問15】

大学の教員であったかどうかに関わらず、過去3年間（H19～H21年度）分の研究教育業績についてお答えください。

【問16】

あなたはご自身の教育活動における現在の成果をどのように考えていますか。

以下では、「教育」または「研究」個別への労働時間の分配に関わっているか、両者への労働時間の分配に関わっているかで、問16との関係性、問10との関係性、次に、問15との関係性の順に見てゆくことにする。

6-1. 教育活動の成果

問 16 は、上で示した問いに対して、「1. 成果をあげている」～「4. 成果をあげていない」の 4 段階または「わからない」で評価するものである。分析の対象となるデータは、本調査の全回答者のうち、問 16 で評価をしており、問 18 で「教育」にどれくらいの労働時間を分配しているか回答している 2,132 名（全回答者の約 88.6%）である。

問 16 の評価と問 18 の時間の分配の間関係性を見てみると、相関係数は約 -0.08 になっている。問 16 の評価では数値が小さいほどよい評価になるので、少なくとも負の相関になっている点は望ましいが、数値的にはほとんど相関がないという結果になっている。全体的に見た場合には、労働時間を「教育」の領域にどれくらい分配するかは、教育活動にほとんど影響を与えていないように思われる。しかし、もう少し詳しく、労働時間の「教育」への分配の割合ごとに見た場合にはどうであろうか。

次の 2 つの表は、労働時間の「教育」への分配の割合ごとに、50%以下については 10%区切りで、50%を越える部分についてはまとめて、問 16 における評価の分布を示したものである。⁶ 図表 II -2-19 では度数を、図表 II -2-20 では割合を、それぞれ示してある。

図表 II -2-19 労働時間の「教育」への分配と教育活動の評価（単位：人）

評価	労働時間の「教育」への分配の割合						合計
	～ 10	～ 20	～ 30	～ 40	～ 50	～ 100	
1	38	75	101	61	37	40	352
2	167	225	302	200	142	148	1,184
3	144	72	89	69	56	72	502
4	46	9	6	9	10	14	94
合計	395	381	498	339	245	274	2,132

図表 II -2-20 労働時間の「教育」への分配と教育活動の評価（単位：%）

評価	労働時間の「教育」への分配の割合						合計
	～ 10	～ 20	～ 30	～ 40	～ 50	～ 100	
1	9.6**	19.7	20.3**	18.0	15.1	14.6	
2	42.3**	59.1	60.6**	59.0	58.0	54.0	
3	36.5**	18.9*	17.9**	20.4	22.9	26.3	
4	11.6**	2.4*	1.2**	2.7	4.1	5.1	
合計	100	100	100	100	100	100	

** : p<.01, * : p<.05

図表 II -2-19 をもとにカイ二乗検定をおこなうと、有意水準 1%で分布に有意な差があると考えられる ($\chi^2(15) = 141.63, p<.001$)。⁷そこで、次に、残差分析をおこなってみた。その結果は、図表 II -2-20 にアスタリスクで合わせて示してある。分配の割合が 10%以下まででは 3 と 4 の評価の割合が多いが、10%を越えて 20%以下までだと 3 と 4 の評価の割合が少なくなり、20%を越えて 30%以下までだと、状況が逆転して、1 と 2 の評価の割合が大きくなる。30%を越えると、評

価の分布に有意な差はみられない。したがって、あくまでも教育活動に対する自己評価、つまり主観的な評価に基づいてではあるが、労働時間の「教育」への分配は20%～30%程度にしておくのがもっとも効率がよく、それ以上の時間を分配してもそれに見合った効果は得にくいと考えられる。労働時間を「教育」へ偏った形で配分するのではなく、「研究」や「社会貢献・連携」などの他の領域にもバランスよく配分することにより、一種の「シナジー効果」のようなものが生み出されている可能性もある。しかし、逆に少なすぎてもだめで、分配の割合が10%以下では、教育活動への効果はあまり期待できないと考えられる。

6-2. 志望理由やきっかけ

問10は、先に示した問いに対して、「勧誘があった」、「専門性を深めたかった」、「学生の教育に関心があった」、「研究をしたかった」などの選択肢から、該当するものを選ぶものである。⁸ 第2節などですで見たとおり、労働時間の配分においては、実際の割合でも、理想とする割合でも、「教育」と「研究」が大きな割合を占めていた。そこで、ここでは、このことを踏まえ、これらの領域への配分の割合と、問10の選択肢のうち、「教育」または「研究」と直接的に関連すると思われる選択肢、すなわち、「学生の教育に関心があった」及び「研究をしたかった」との関連性について見てみることにする。

問10で「学生の教育に関心があった」または「研究をしたかった」を選択したかどうかの別に、それぞれ、「教育」または「研究」の領域へ労働時間をどれくらい配分しているか、または、配分するのが理想と考えているかを見てみると、それぞれの平均値は次の図表Ⅱ-2-21のようになっている。⁹ なお、分析の対象となるデータは、本調査の全回答者のうち、問10と問18の該当する項目に回答している教員のデータで、実際の割合については2,268名（全回答者の約94.3%）、理想とする割合については2,218名（全回答者の約92.2%）である。

図表Ⅱ-2-21 労働時間の分配の割合【選択の有無別の平均値】（単位：％）

問10	問18		
	実際	理想	
教育に関心	選択有	38.2	34.8
	選択無	32.0	29.5
研究がしたい	選択有	35.7	47.3
	選択無	31.4	43.0

問10で、「学生の教育に関心があった」、「研究をしたかった」のいずれにせよ、それらを選択した教員は、実際の割合、理想とする割合とも、選択していない教員と比較して、1～2割多い労働時間を分配しているか、分配するのが理想的としている。また、労働時間の分配の割合について、全回答者の平均値は、「教育」への実際の割合が32.2%、「教育」への理想とする割合が29.5%、「研究」への実際の割合が31.4%、及び、「研究」への理想とする割合が43.1%であった（66頁、図表Ⅱ-2-4）。これらの値と比較しても、「学生の教育に関心があった」、「研究をしたかった」のいずれにせよ、それらを選択した教員は、実際の割合、理想とする割合とも、1～2割多い労働時間を分配しているか、分配するのが理想的としている。

働時間を分配しているか、分配するのを理想的としている。大学教員を志望した理由や、大学教員になったきっかけや理由が、実際にせよ理想にせよ、労働時間の分配の仕方に影響している可能性がある結果となっている。

なお、「学生の教育に関心があった」または「研究をしたかった」についての選択の有無にかかわらず、「教育」で分配の割合を多少ながら減らしたいとの結果になっている点、及び、「研究」で実際の割合と理想とする割合の間はかなり大きな差異がある点は、全回答者や国公立大学別などについて見た場合の傾向と共通している。志望理由やきっかけとして学生の教育に関心があった」を選択した教員でも、「教育」への労働時間の分配について実際よりも減らすのを理想的と考えている点は注目に値する。教育への関心が高いと思われる教員でさえ、やはりスタンスとしては、教育者というよりはむしろ研究者ということなのであろう。

6-3. 研究教育業績

問 15 は、先に示した問いに対して、「発表論文・著書数」や「学会口頭発表・基調講演・招待講演数」などの項目について、その数を答えるものである。¹⁰ここでは、すべての項目に対する回答の合計数に着目する。研究や教育の成果を発表する形態としては「論文・著書」や「学会発表」などが主流であり、実際、データ全体を見渡してみると確かにその傾向が見られる。しかし、専門分野によっては主流となる形態もさまざまであると考えられるので、どれか特定の項目やそれらの組合せのみに着目してしまうと、偏った分析となってしまう恐れがあるからである。一方、問 18 については、「教育」への分配の割合のみ、「研究」への分配の割合のみ、及び、両者の割合の合計、の 3 つに着目することにする。問 15 に対する回答は、主に研究活動の成果である可能性が高いと思われるが、必ずしもそうだとは言いきれない部分もあるので、以上の 3 つの点から見てみることにした。なお、分析の対象となるデータは、本調査の全回答者のうち、問 15 と問 18 の該当する項目に回答している教員の方で、いずれの場合も 2,238 名（全回答者の約 93.1%）である。

次の図表Ⅱ -2-22 は、問 18 についての 3 つの観点ごとに、研究教育の業績数との相関係数を示したものである。

図表Ⅱ -2-22 労働時間の分配と業績数

	労働時間の分配		
	教育のみ	研究のみ	教育+研究
業績数	-0.18	0.12	-0.04

この表からわかるように、いずれの場合についてもほとんど相関がないという結果になっている。ただし、「教育」への分配の割合のみで見た場合には負の相関になっており、一方、「研究」への分配の割合のみで見た場合には正の相関になっている。上で述べた、問 15 に対する回答は主に研究活動の成果であるという予測が正しいとすれば、労働時間の分配が業績数に多少なりとも影響している可能性が考えられる結果となっている。

7. おわりに

以上、本章では、「労働時間の分配」について、この質問項目に対する回答単独で、及び、大学教員の働き方に関わる他の側面との関連で、集計及び分析をおこなった結果を示し、大学教員の労働時間についての実態を把握するとともに、そこから浮かび上がってくる課題についての考察を試みた。各大学・短期大学において、教員のキャリア形成を促し、能力開発を進める上で検討の素材になる情報を提供するというスタンスでまとめたつもりである。今回提供できた情報が少しでも役に立つのであれば幸いである。

<注>

1. ただし、分析の対象がこれら以外の場合には、このかぎりではない。対象とするデータが異なる場合には、その都度断り書きをしてある。
2. 教授、准教授及び講師・助教・助手には、それぞれ、特任教授、特任准教授及び特任講師・助教・助手（それぞれ、問3の選択肢の6、7及び8）を含めて集計してある。
3. グラフでは、見づらくなるのを避けるため、本文と関わりない部分など一部についてはデータラベルを省略してある。
4. 以下の、職階別のグラフにおいて「講師他」とは、特任のような形態も含め、講師、助教及び助手を含めたものである。
5. 問2で「それ以外」の選択肢とは、「数物系科学」、「化学」、「工学」、「生物学」、「農学」、「歯薬学」、「保健（看護学等）」、「総合領域」、「複合新領域」、「その他」、の計10選択肢だが、このうち、「総合領域」または「複合新領域」と回答とした教員のデータは、文系、理系の判断ができないので、集計から除外した。また、「その他」と回答した場合には、さらに具体的な回答を促す仕様になっているが、文系、理系の判断が難しい場合が多いので、「その他」と回答した教員のデータもやはり集計から除外してある。なお、それぞれのデータ数は、「総合領域」と回答した教員が78名（分析対象データ2,152名の3.6%）、「新複合領域」と回答した教員が42名（同2.0%）、また、「その他」と回答した教員が13名（同0.6%）であり、データ数の面からも除外してよいと判断した。
6. 50%を越える部分については、分布の割合が少ないこともあり、まとめて考えることにする。
7. 効果量（Cramer's V）は約0.15であり、それほど大きいとは言えない。
8. 問10の選択肢は、この他に「キャリアを変えたかった」、「住居したい地域にあったから」、「自身の可能性に挑戦してみたかった」、「大学教員という職にあこがれがあった」、「地域移動がないから」、「自由に仕事ができるから」、「以前に経験した職に向いていないと思った」、「他に適当な仕事が見つからなかった」、「大学院進学をきっかけとして」、「なんとなく」、「その他」があり、合計15である。
9. 図表Ⅱ-2-21では、「学生の教育に関心があった」については「教育」への労働時間の配分の割合の平均値を、「研究をしたかった」については「研究」への労働時間の配分の割合を、それぞれ示している。
10. 問15で回答する項目は、この他に「講演・実技等発表数」、「科研費申請数及び採択数」、「研究活動に関する受賞経験数（学会賞など）」、「教育活動に関する受賞経験数（教育賞など）」で、

合計で 6 項目である。

〈参考文献〉

American Psychological Association, 2009, *Publication Manual of the American Psychological Association*, 6th Edition, Washington, D.C: American Psychological Association.

水本篤・竹内理, 2008, 「研究論文における効果量の報告のために—基礎的概念と注意点」『英語教育研究』 31: 57-66.

第3章 就職動機と現状認識 -教育への動機付けは必要か-

串本 剛 (東北大学)

1. はじめに

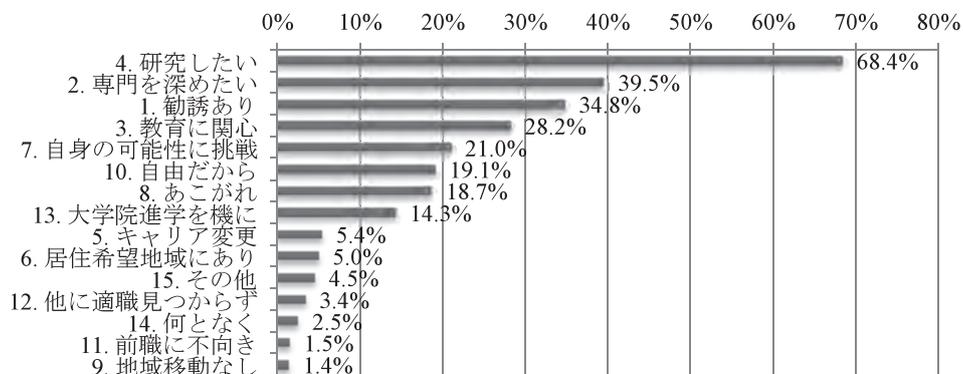
大学教員にとって、教育と研究の関係は避けては通れない問題である。大学「教員」であるからには、教育は職務の重要な要素であると言えるが、初中等教育機関などの教員と区別される特徴のひとつとして、研究に従事することを外すことはできない。

実際、両者の関係については多くが語られてきており、日本の大学教員が研究志向であることなどは、度々指摘されている(例えば有本(1996)や福留(2008, 2011)。木本(2011)では高校教員の期待についても聞いている)。他方で、大学教育を見直す動きが強くなる中、関連学会でのテーマ設定(絹川 2009)や、教育関係共同利用拠点での活動(東北大学高等教育開発推進センター 2010)に見られるように、大学教員の教育者としてのあり方も盛んに問われている。

こうした状況において本章が着目するのは、現状における研究あるいは教育への志向性ではなく、就職する時点のそれである。就職動機と現状認識の関係を論じることにより、大学教員を養成する段階で、教育への関心を促すことの意義についても考えてみたい。

2. 就職動機

まず、就職動機の概要を確認しておこう(図表Ⅱ-3-1、N=2,405)。値は複数回答の選択率で、「研究したい」のそれは70%近くで最大だが、これを選択していない者が3分の1近くいるという事実は意外な感じもする。この選択肢と「専門を深めたい」の違いが微妙なところであるが、選択率には大きな開きがあり、相関も低い($r=.133$)ので区別することとし、ここでは「研究したい」の選択を持って研究志向の現れと考える。



図表Ⅱ-3-1 大学教員になった理由

では、研究志向と他の動機の関連はどうなっているのだろうか。図表Ⅱ-3-2では、「研究をしたい」の選択の有無で、他の項目の選択率がどの程度違うかを見た（選択率10%以上の項目に限っている）。例えば第2列第2行の43.9%という値は、「研究したい」を選択した者のうち、「専門を深めたい」も選んだ回答者の割合である。

研究志向と比較的独立の関係に近い（「差」が小さい）のは、「大学院進学をきっかけとして」や「自身の可能性に挑戦してみたかった」だが、「学生の教育に関心があった」も差は一桁で、研究志向＝教育志向ではないことが予想される。そこで、「研究をしたかった」と「学生の教育に関心があった」の関連を見たのが、図表Ⅱ-3-3である。

ふたつの回答をクロスさせると、大学教員になった動機を4つに分類することができる。「両方なし」は「研究したい」と「教育に関心」のいずれも選択していない場合で、全回答者の4分の1程度がこれに該当する。「教育志向」は後者のみ選択した者で、非常に少ない。対照的に「研究志向」は全体の半数近くを占める。残りの20%程度は、「両方あり」で、研究と教育の両方に関心を持って就職した者たちと位置づけることができる。

以下ではこの4分類を基本的な枠組みとし、それらと回答者の属性、および現状認識の関係を順に検討していく。

図表Ⅱ-3-2 研究志向と他の動機との関連

	専門	勧誘	教育	挑戦	自由	憧れ	進学
yesN →	949	836	679	506	459	449	344
研究したい(有) N=1,646	43.9%	28.4%	30.7%	22.7%	23.0%	21.5%	15.5%
研究したい(無) N=759	29.9%	48.5%	22.8%	17.5%	10.5%	12.5%	11.7%
差	14.0%	-20.1%	7.9%	5.2%	12.5%	9.0%	3.8%

図表Ⅱ-3-3 動機の4分類

N=2405	教育に関心(無)	教育に関心(有)
研究したい(無)	586 (24.4%)	173 (7.2%)
研究したい(有)	1,140 (47.4%)	506 (21.0%)

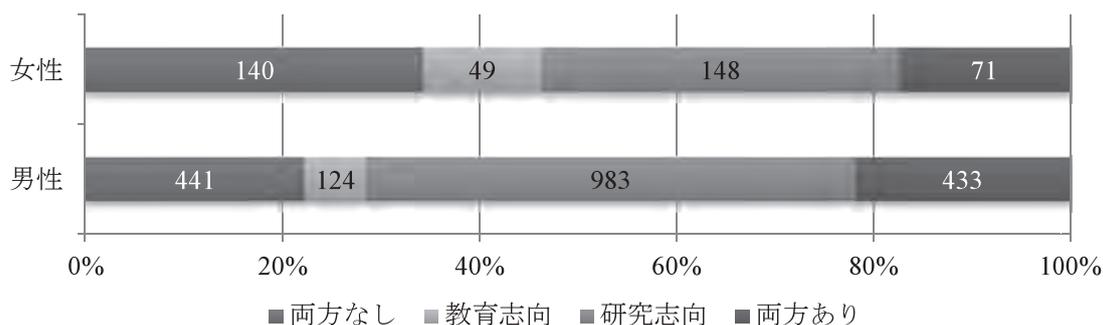
3. 回答者の属性と動機の4分類

回答者の属性として取り上げるは、性別、世代、職階、所属機関の4つである。それぞれと就職動機4分類との関連を、図表Ⅱ-3-4からⅡ-3-7に示した。

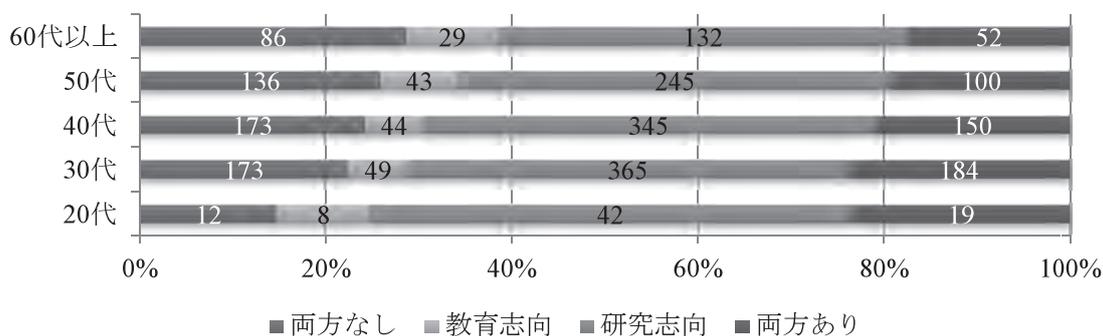
性別との関係では、女性に「両方なし」が、男性に「研究志向」が多くなっている。「両方なし」の女性が選択している他の動機を見ると、「自分の可能性に挑戦」が23.6%で男性(12.2%)の倍近い割合になっている。女性は研究や教育とは違うところに自身の可能性を見いだすということであろうか。

世代別の比率からは、年齢が上がるにつれて、「両方なし」の割合が徐々に増えている様子が確認できる。60代以上では、「居住希望地域にあり」の選択率が若干高い(10.5%。「両方なし」全体では6.2%)。

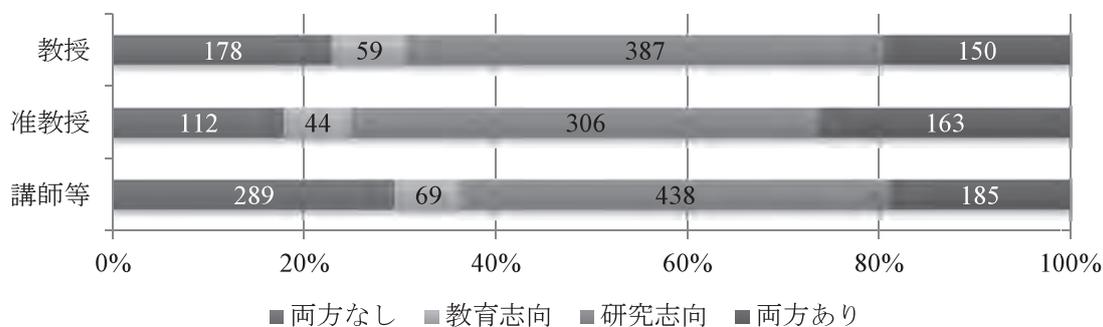
世代との関係と多少矛盾するよう見えるのが、職階との関係である。こちらでは、若手と考えられる講師等(助教・助手を含む)に「両方なし」が多い。20代と60代以上の教員数が比較的小さいことによる結果と考えられる。



図表Ⅱ-3-4 性別と就職動機

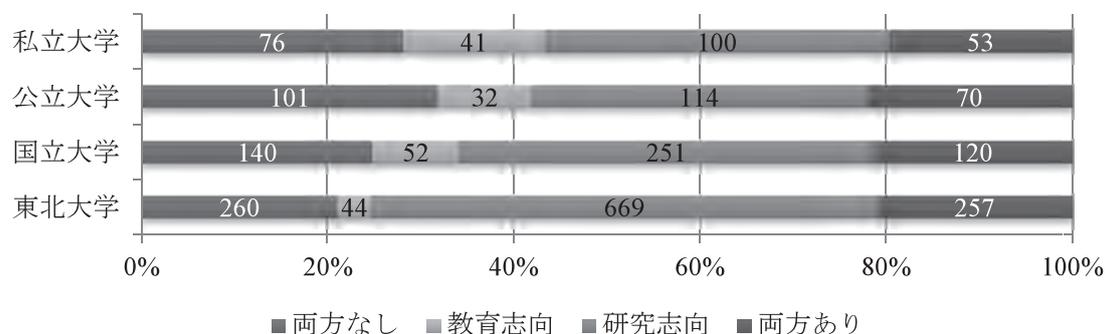


図表Ⅱ-3-5 世代と就職動機



図表Ⅱ-3-6 職階と就職動機

最後に所属機関との関連だが、ここでは東北大学において「研究志向」の割合が高い点が目を引く。その分、「教育志向」の割合は他の機関に比べ低くなっている。

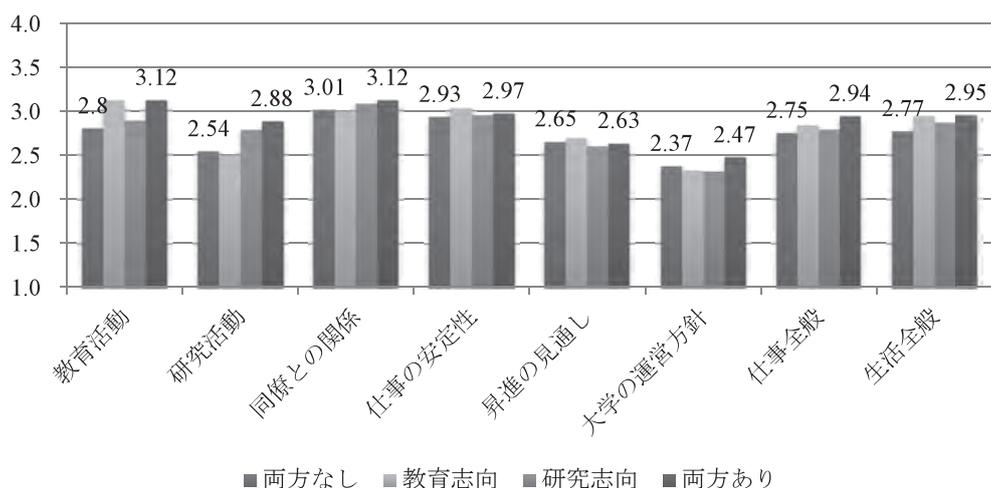


図表Ⅱ-3-7 所属機関と就職動機

4. 現状認識との関係

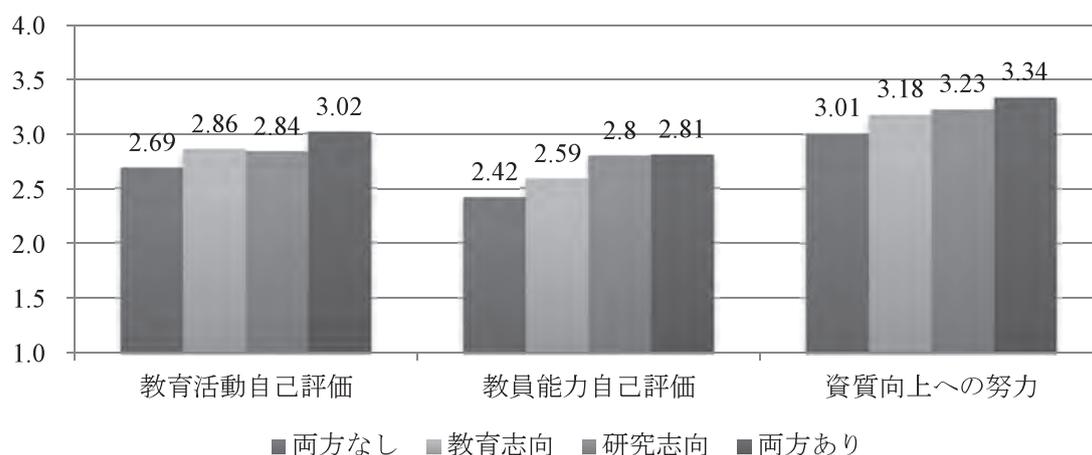
「就職動機が大学教員の現状認識を左右するか」を調べるために注目するのは、現状への満足度と、自己の能力・努力に対する自己評価である。満足度に関しては8つの項目について、4つの類型ごとに「満足している」=4から「不満」=1の平均値を並べてみた(図表Ⅱ-3-8、ラベルは「両方なし」と「両方あり」にのみ表示)。

教育活動や研究活動では、対応する動機を持っている方が満足度は高い。「同僚との関係」から「大学の運営方針」までの4項目では、研究や教育への動機付けにより満足度に差が出ないのは、当然のことと言えるだろう。仕事全般と生活全般では、「両方なし」における低い満足度が顕著だが、前者については「両方あり」が他よりも高い感もある。



図表Ⅱ-3-8 就職動機と満足度

図表Ⅱ-3-9にある自己評価は、肯定的評価=4から否定的評価=1の平均値である。教育活動に関しては、「教育志向」よりも「両方あり」で高くなっているのが興味深い。教員能力（定義は回答者に委ねられている）は研究志向の教員に高評価されている。大学教員としての資質向上への努力では、「両方なし」と「両方あり」の差が大きく、大学教員の基本的職務に対する動機付けがはっきりしている方が、就職した後も自己研鑽している様子が見えてくる。



図表Ⅱ-3-9 就職動機と自己評価

5. まとめ

本稿では大学教員の就職動機と現状認識というテーマの下、就職動機を研究志向と教育志向の関係から4つに分類し分析を進めてきた。結果として、①動機が「教育志向」と分類される者が1割にも満たないのに対し、「研究志向」される者が半数近くに及んだこと、②教員の属性により、就職動機には広がりがあること、③教育と研究の双方に関心があった者において、現状が総じて肯定的に認識されていること、等が明らかとなった。

さて、これらの知見はどう解釈すべきだろうか。就職時点でも研究志向が勝っており、その傾向が所謂「研究大学」において顕著であることは、大学は依然として教育よりも研究の場として意識されており、研究大学であるほど、そうしたイメージを有する者が集まっていることの証左であると言える。教育機関としての役割が重視されてきてはいるものの、「教育をしたいから大学に就職する」というのは、未だ例外的であるようだ。

他方で、「両方あり」の現状認識は肯定的である、という知見は、教育に関心を持って大学教員になることの大切さを部分的に裏付けているとも言える。特に研究活動や仕事全般への満足度が、「研究志向」よりも「両方あり」で高いことや、教育への関心（おそらく研究能力により強く規定される）教員能力自己評価の障害になる訳ではない点は示唆的である。評価が高くなるメカニズムの解明に加え、教員の現状（授業担当やエフォートの分布）を絡めた分析や、各人が持つ「大学教員としての資質・能力」の定義を含めた考察など、次の一手は幾つか想定しうる。

<参考文献>

- 有本章, 2006, 「日本の大学教員の特徴-カーネギー国際調査から」 民主教育協会『IDE 現代の高等教育』 no. 363, pp. 46-52.
- 絹川正吉, 2009, 「教育者としての大学教員」『大学教育学会誌』 31 (2) : 2.
- 福留東土, 2008, 「十三章 研究と教育の葛藤」 有本章編著『変貌する日本の大学教授職』 玉川大学出版部, pp. 263-279.
- , 2011, 「14 章 研究と教育の関係」 有本章編著『変貌する世界の大学教授職』 玉川大学出版部, pp. 254-273.
- 木本尚美, 2011, 「高校と大学-接続のジレンマ」 比治山大学高等教育研究所『比治山高等教育研究』 4: 21-32.
- 東北大学高等教育開発推進センター, 2010, 「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」
http://www.he.tohoku.ac.jp/PFFP/pffp_index.html (2011/9/8).

第4章 ライフワークバランス

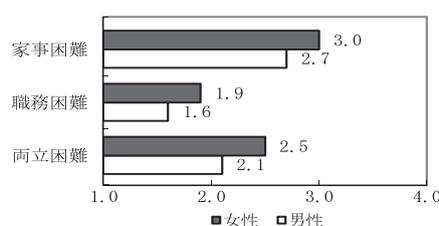
安保英勇（東北大学）

第I部では、ライフワークバランスについて、大学種別や職階別に見た。結果として、家事困難と職務困難は職階、両立困難は職階と大学種別と関連がある事が示唆されたが、本章では、更に詳細にライフワークバランスと職階・大学種別以外の変数との関連を検討する。

1. 対象者の基本属性とライフワークバランス

1-1. 性別

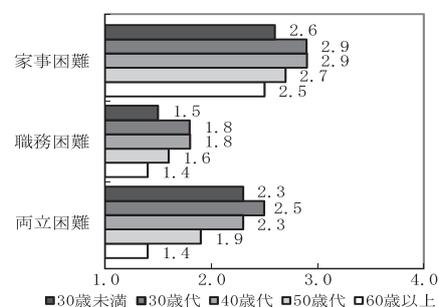
性別間でライフワークバランスの3項目に差があるか否かを検討するために、t検定を行った。いずれも男女間で有意差があり、女性の方が困難感を覚えていた（「家事困難」に関しては $t=-5.8$ 、 $p<.001$ 、「職務困難」では $t=-5.0$ 、 $p<.001$ 、「両立困難」では $t=-7.5$ 、 $p<.001$ 、図表II-4-1）。



図表II-4-1 男女別のライフワークバランス

1-2. 年代

年別間でライフワークバランスの3項目に差があるか否かを検討するために、分散分析を行ったところ、いずれも年代間で有意差があった（「家事困難」に関しては $F=10.9$ 、「職務困難」では $F=18.4$ 、「両立困難」では $F=76.8$ 、有意水準はいずれも $p<.001$ 、図表II-4-2）。下位検定の詳細は省略するが、30・40歳代で困難感が高く50歳以上で低かった（「職務困難」では30歳未満においても低かった）。

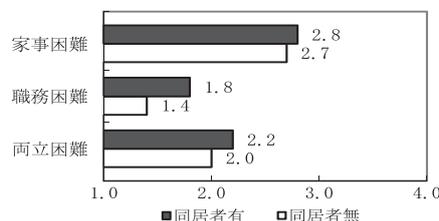


図表II-4-2 年代別のライフワークバランス

1-3. 同居者

同居者の有無でライフワークバランスの3項目に差があるか否かを検討するために、t検定を行っ

た。いずれも有意傾向・有意差があり、同居者を有する者の方が困難感を覚えていた（「家事困難」に関しては $t=1.9, p<.1$ 、「職務困難」では $t=9.1, p<.001$ 、「両立困難」では $t=3.0, p<.01$ 図表Ⅱ-4-3）。



図表Ⅱ-4-3 同居の有無別のライフワークバランス

2. 職業要因とライフワークバランス

2-1. 専門分野

対象者の専門分野別にライフワークバランスを検討する。専門分野は、回答者が回答した分野を以下の4つに編成し直した。

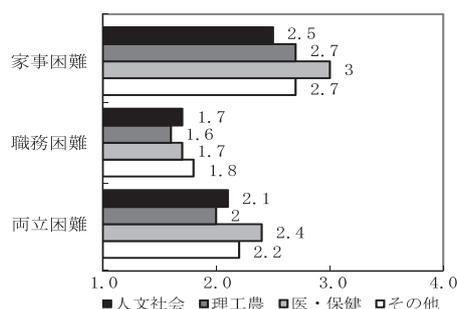
人文社会：人文学・社会科学

理工農：数物系科学・化学・工学・生物学・農学

医・保健：医歯薬学・保健

その他：総合領域・複合領域・その他

上記の4専門分野を要因としてライフワークバランスに対して分散分析を行ったところ、いずれも分野間でも有意差があった（「家事困難」：に関しては $F=26.3, p<.001$ 、「職務困難」では $F=2.9, p<.05$ 、「両立困難」では $F=12.1, p<.001$ 、図表Ⅱ-4-4）。下位検定（有意水準5%未満）を行ったところ、「家事困難」で、医・保健 > 理工農・その他・人文社会、理工農 > 人文社会、「職務困難」で医・保健 > 理工農、「両立困難」で医・保健 > 理工農・人文社会、となり、医・保健分野で相対的に困難感が高かった。



図表Ⅱ-4-4 専門分野別のライフワークバランス

2-2. 仕事・生活における満足度

仕事・生活における満足度（「教育活動」・「研究活動」・「同僚との関係」「仕事の安定性」「昇進の見通し」「大学の運営方針」「仕事全般の満足度」「生活全般の満足度」）とライフワークバランスの3項目との相関（0.2以上、スピアマン）を見たところ、「生活全般の満足度」と「家事困難」「両立困難」との間に有意な弱い相関（.218、.282）が見られ、生活全般に不満を持つ者は、家事困

難感や両立困難感も感じやすいという結果となった。

2-3. 教育・研究業績

「過去3年以内の発表論文数」、「教育活動に関する受賞数」など7つの教育・研究に関する指標とライフワークバランスとの関連を検討したが、有意な相関は認められなかった。

2-4. エフォート率

「教育」「研究」「大学管理・運営」等6つの領域の業務に対する労力の内訳を尋ね、エフォート率とし、ライフワークバランスとの関連を検討したが、有意な相関は認められなかった。

2-5. 能力の自己認識

「大学教員としての能力」「高い研究を挙げる能力」等18の能力についての自己認識とライフワークバランスとの関連を検討したが、有意な相関は認められなかった。

3. ライフワークバランスの関連要因

ここまでの検討により、大学類型・職階・性別・年代・同居者の有無・専門分野が、いずれかのライフワークバランスと関連を持っており、これらの変数がライフワークバランスに影響を与えていることが示唆された。これらの相対的な影響力の強さを検討するために重回帰分析を行う。その際の多重共線性の問題を回避するために、変数間の関連を整理しておく。

多くの変数間で有意な関連が見られた。例えば、性別は、大学類型($\chi^2=38.7^{***}$)、職階($\chi^2=77.8^{***}$)、年代($\chi^2=26.5^{***}$)、同居者の有無($\chi^2=103.0^{***}$)、専門分野($\chi^2=160.3^{***}$)と有意な関連を持ち、残差分析($p<.05$)の結果、男性は女性に比して、東北大学勤務者が多く、教授が多く、60歳以上が多く、同居者を持つ者が多く、理工農を専門とする者が多い等の特徴があった。これらの変数間の関連の強さを比較するために、Cramerの関連係数を図表Ⅱ-4-5に示す。年代と職階に中程度の関連(0.569)が認められたため、この分析では職階を除外して分析を進めていく。

図表Ⅱ-4-5 変数間のCramer係数

	大学類型	職階	性別	年代	同居者	専門分野
大学類型		0.164 ***	0.128 ***	0.118 ***	0.077 **	0.180 ***
職階			0.181 ***	0.569 ***	0.153 ***	0.214 ***
性別				0.105 ***	0.208 ***	0.260 ***
年代					0.229 ***	0.099 ***
同居者						0.045
専門分野						

*** $p<0.001$ 、** $p<0.01$

3-1. 「家事困難」の関連要因

「家事困難」を目的変数、「大学類型」「性別」「年代」「同居者」「専門分野」の各カテゴリを説明変数とした重回帰分析(強制投入法)を行った。説明変数は全て「1/0」のダミー変数であるが、冗長性のため、各変数毎に便宜的に出現数が最も少ない以下のカテゴリを除外した。私立大学(大学種別)、女性(性別)、30歳未満(年代)、同居者無し(同居者)、複合・総合領域(専門分野)。結果を図表Ⅱ-4-6に示す。冗長性のため除いた変数の影響力を検討するため、アイテム毎に偏回帰係数の加重平均を求め、各カテゴリの偏回帰係数との偏差も示した(図表Ⅱ-4-6「偏差」欄)。またそのレンジもアイテム毎に示している。

レンジの観点から、もっとも「家事困難」に影響する変数は年代であり、60歳以上で低下する事が示唆された。次は専門分野であり、「医・保健」で高めることが示唆された。続いて「女性」「同居者有」が示され、大学種別は関連が認められなかった。

図表Ⅱ-4-6 「家事困難」感に対する重回帰分析

アイテム (レンジ)	カテゴリ	β	偏差
大学種別 (0.056)	東北大学	0.021	0.026
	国立大学	-0.005	-0.029
	公立大学	-0.004	-0.030
	(私立大学)	—	-0.017
性別 (0.293)	男性	-0.105***	-0.050
	(女性)	—	0.243
年代 (0.336)	(30歳未満)	—	0.008
	30歳代	0.045	0.108
	40歳代	0.019	0.052
	50歳代	-0.048	-0.111
	60歳以上	-0.075+	-0.228
同居者 (0.188)	同居者有	0.078***	0.049
	(同居者無)	—	-0.139
専門分野 (0.431)	人文社会	-0.048	-0.225
	理工農	0.030	-0.035
	医・保健	0.135**	0.206
	(複合・総合領域)	—	-0.098

R=0.241、adjusted R2=0.053、+p<0.1、** p<0.01、*** p<0.001

3-2. 「職務困難」感の関連要因

同様に「職務困難」感に対して、重回帰分析を行った。もっとも「職務困難」感に影響する変数は年代であり、60歳以上で低下する事が示唆された。続いて、「同居者」がいること、「女性」であること、で「職務困難」感が高まることが示唆された。大学種別では関連が認められなかった(図表Ⅱ-4-7)。

3-3. 「両立困難」感の関連要因

同様に「両立困難」感に対して、重回帰分析を行った。「年代」「性別」「同居者」などで関連が強く、「大学種別」「専門分野」では関連が認められなかった(図表Ⅱ-4-8)。

図表Ⅱ-4-7 「職務困難」感に対する重回帰分析

アイテム (レンジ)	カテゴリ	β	偏差
大学種別 (-0.079)	東北大学	0.046	0.011
	国立大学	0.035	-0.004
	公立大学 (私立大学)	0.031	0.010
		—	-0.068
性別 (-0.326)	男性	-0.142***	-0.056
	(女性)	—	0.270
	(30歳未満)	—	0.002
年代 (-0.5)	30歳代	0.081	0.151
	40歳代	0.036	0.069
	50歳代	-0.065	-0.132
	60歳以上	-0.134**	-0.349
同居者 (-0.455)	同居者有	0.228***	0.118
	(同居者無)	—	-0.337
専門分野 (-0.145)	人文社会	-0.028	0.056
	理工農	-0.083+	-0.028
	医・保健	-0.073+	-0.018
	(複合・総合領域)	—	0.117

R=0.301、adjusted R²=0.086、
+p<0.1、** p<0.01、*** p<0.001

図表Ⅱ-4-8 「両立困難」感に対する重回帰分析

アイテム (レンジ)	カテゴリ	β	偏差
大学種別 (-0.122)	東北大学	0.047	0.027
	国立大学	0.012	-0.045
	公立大学 (私立大学)	-0.038	0.048
		—	-0.074
性別 (-0.389)	男性	-0.133***	0.323
	(女性)	—	-0.066
	(30歳未満)	—	0.291
年代 (-1.114)	30歳代	0.016	0.329
	40歳代	-0.059	0.150
	50歳代	-0.232***	-0.315
	60歳以上	-0.325***	-0.785
同居者 (-0.386)	同居者有	0.152***	-0.286
	(同居者無)	—	0.100
専門分野 (-0.171)	人文社会	-0.001	0.073
	理工農	-0.078	-0.095
	医・保健	-0.002	0.071
	(複合・総合領域)	—	0.076

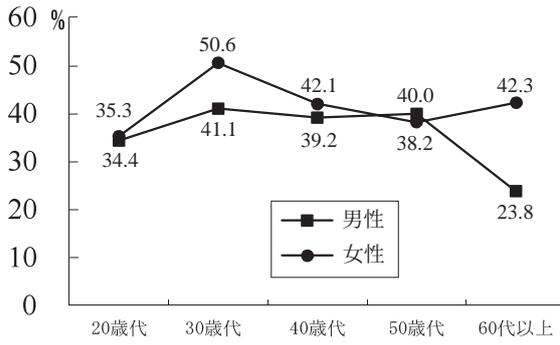
R=0.399、adjusted R²=0.159、
+p<0.1、** p<0.01、*** p<0.001

4. 大学に求める支援

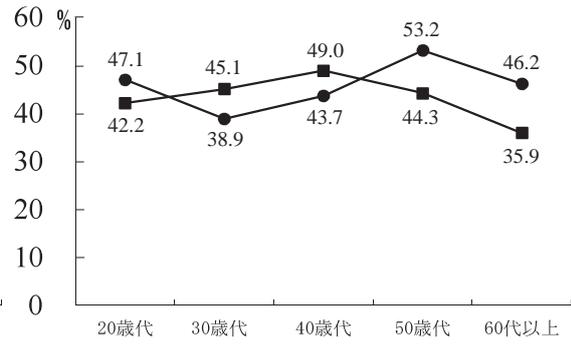
これまでの分析により、ライフワークバランスに影響を与える要因は、総じて「性別」「年代」「同居者」であり、女性・若い年代・同居者有りの者が、困難感を覚える傾向が見られた。ここからは、上記3変数のうち、「性別」「年代」に絞り、それぞれが大学に求める仕事・家事の両立のための支援策を見て行く。

「仕事と家事の両立のために、あなたにとって有用と感じる大学側の支援はなんでしょうか。」という設問の後、「仕事量の軽減」「教職員の増員」「給与や手当の増額」「学内保育所の設置・拡大」「育児・介護休業を取得しやすくするための方策」「教職員の意識改革」「大学運営の意識改革」「その他」の選択肢を設け、複数回答可で解答を求めた。図表Ⅱ-4-9～Ⅱ-4-16に、これらの項目を選択した者の比率を性・年代別に示す。

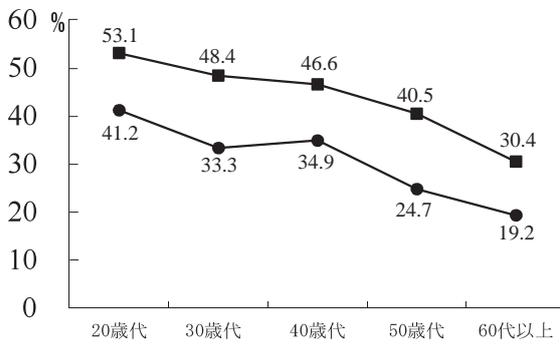
性別では「給与の増額」では男性が女性より希望する者が多く、教職員の増員では男女に大きな比率の差はなかったが、他の項目においては、概ね女性の方が望む者の比率が高かった。



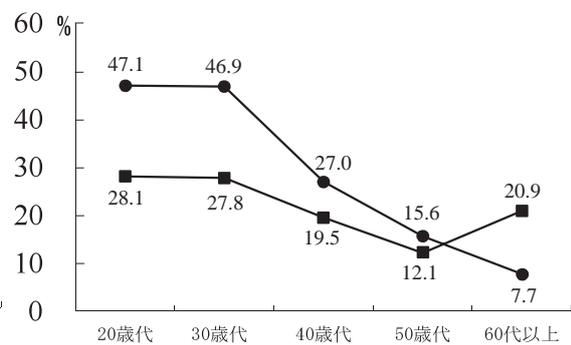
図表 II-4-9 性・年代別の「仕事量軽減」の要望



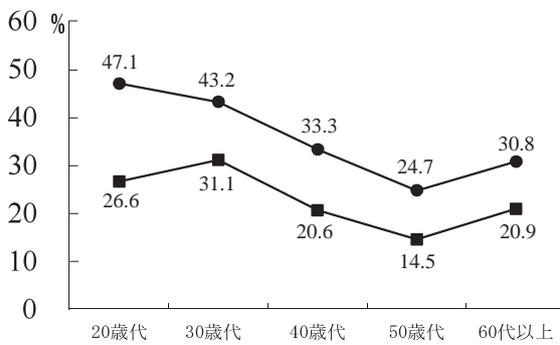
図表 II-4-10 性・年代別の「教職員の増員」の要望



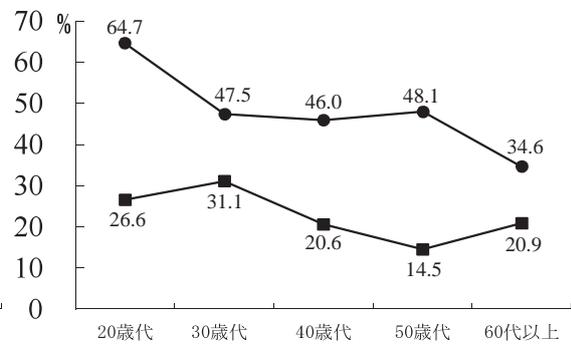
図表 II-4-11 性・年代別の「給与増額」の要望



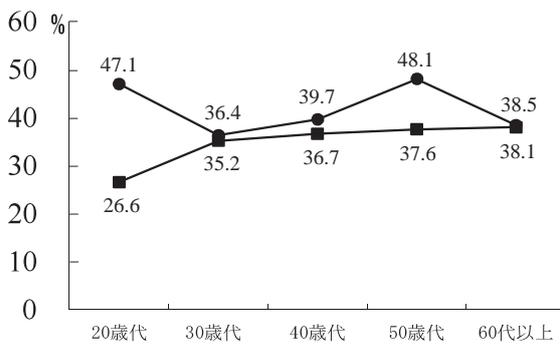
図表 II-4-12 性・年代別の「学内保育所」の要望



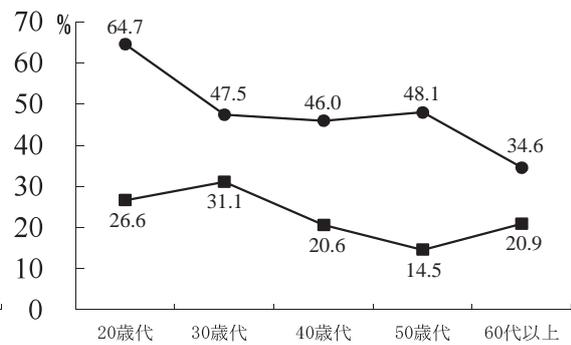
図表 II-4-13 性・年代別の「育児介護休業」の要望



図表 II-4-14 性・年代別の「教職員の意識改革」の要望



図表 II-4-15 性・年代別の「大学運営意識改革」の要望

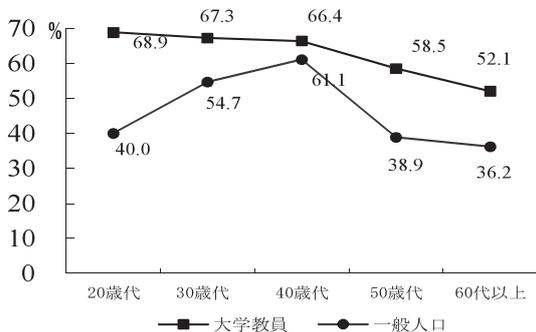


図表 II-4-16 性・年代別の「教職員の意識改革」の要望

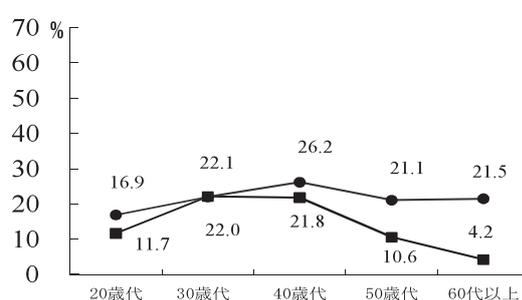
年代では、年代を経るに従って要望する者の比率が低下していく項目（「給与の増額」、「学内保育所」）、年代を問わず要望者が一定の項目（「教職員の増員」等）、男女で異なる項目（「教職員の意識改革」）など、多様であった。

5. 大学教員のライフワークバランス

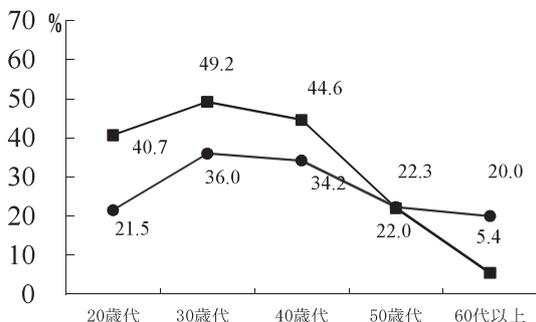
これまで、回答者の諸属性とライフワークバランスの関連をみてきたが、日本人全体のデータと比較した観点から述べてみたい。



図表 II-4-17 男性・年代別の「家事困難」感



図表 II-4-18 男性・年代別の「職務困難」感



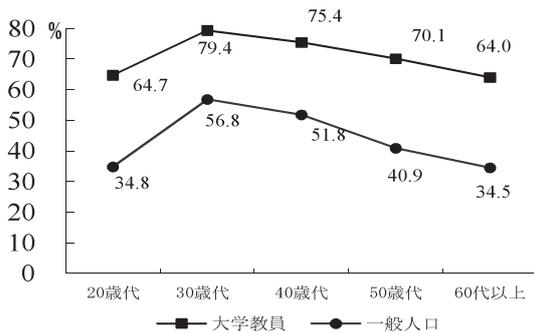
図表 II-4-19 男性・年代別の「両立困難」感

比較としたデータは、労働政策研究・研修機構が全国の男女4,000名を対象に実施した「第5回勤労生活に関する調査」である（労働政策研究・研修機構、2008）。

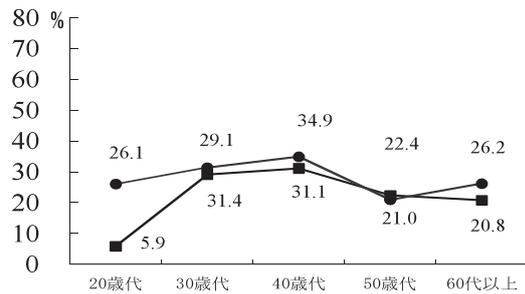
図表II-4-17～II-4-19は男性の結果である。ライフワークバランスの3項目に対して「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した者の比率を示し、■は今回のデータ、●は前述の全国調査のデータを表す。

図表II-4-19から50歳未満の男性教員は一般人口に比して家事と職務の両立困難感を覚える者が多いことが示唆される。図表II-4-17、II-4-18においてこれらの年代からは、職務にウエイトをおき家庭での責任が果たせていない男性教員の姿が浮かんでくる。

同様に、図表II-4-20～II-4-22は女性の結果となる。

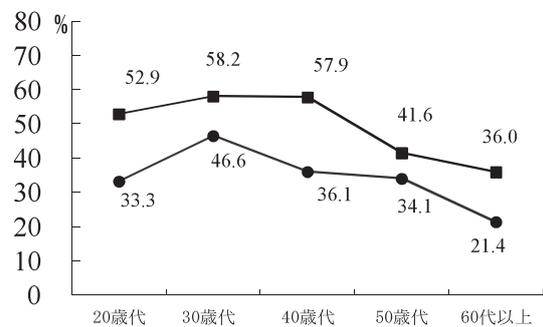


図表Ⅱ-4-20 女性・年代別の「家事困難」感



図表Ⅱ-4-21 女性・年代別の「職務困難」感

図表Ⅱ-4-22 より、女性教員は年代を問わず、一般人口に比して「両立困難」感を覚える割合が多い事が示唆され、図表Ⅱ-4-20、Ⅱ-4-21 からは職務にウェイトが置かれ家事が十分行われていない様子が垣間見える。これは男性教員と同様の傾向ではあるが、女性教員の場合、「家事困難」感是一般人口との間に年代を問わず 30 ポイント前後の大きな開きを有するのが特徴であり、年齢を経ても重責を担い続け、家庭にしわ寄せが及び続けることが示唆される。



図表Ⅱ-4-22 女性・年代別の「両立困難」感

6. 結語

大学教員のライフワークバランスは、一般人口と比べると壮年期を中心に両立困難な者が多く、方向性としては職務過剰の傾向が見られた。影響要因としては、教員として能力や資質・大学種別は関連が無く、性別・年代・家族形態などの個人属性が影響する事が示唆された。より具体的には、若い世代・女性において、仕事と家庭の間で困難感を覚える者が多く、仕事量の軽減や子育て支援などの支援策が望まれる。

< 参考文献 >

労働政策研究・研修機構, 2008, 『第 5 回勤労生活に関する調査 (2007 年)』.

第5章 大学教員の管理運営能力の形成について

高野篤子 (横浜市立大学)

1. はじめに

一般的に学長、副学長、学部長など大学運営の中枢を担うのはほとんど教授職層の出身者である (Altbach 2003)。管理運営の専門職が活躍するとされるアメリカの大学においても学長、副学長といったトップレベルの管理運営職の9割以上が博士号を持っており、換言すれば教員となることが管理運営職への最初の一步でもある (Moore 1983, Moore, Twombly, and Martorana 1985)。

1. 管理運営の中核に位置する人々はかなり長い時間を教育・研究活動に費やしてきた人々である (Socolow 1978)。そして管理運営のスキルを OJT もしくはセミナーやワークショップに参加することにより磨いてきたとされる (Goodchild and Fife 1991; Strathe and Wilson 2006)。

大学教員の責務が教育、研究、社会貢献であることはもはや自明の理であるが、日本ではファカルティ・ディベロップメント (FD) というと、大学設置基準第25条の3項における教育内容等の改善のための組織的な研修に関する取り組みと想定されることが多い。だが、個別の大学で定期的な実施が定着し始めている教員の個人評価では、評価の対象領域として教育活動、研究活動、社会貢献活動の他に、学内における管理運営活動が含まれるようになってきている (大川・奥居 2007)。

つまり、教育、研究、管理運営、社会貢献が教員の職務であるという共通理解が浸透してきているといえよう。にもかかわらず、教員の管理運営能力の開発に関する実態や方策に、実践的かつ学術的な関心が寄せられた形跡はあまり見られない。どちらかというと大学職員の専門職化もしくは管理運営能力の向上が盛んに論じられてきた (高野 2012)。

本章では、これまでの調査研究でほとんど取り上げられてこなかった教員の管理運営の能力開発の機会および方法について、大学教員 2,378 人と短大教員 27 人の計 2,405 人分のデータをもとに分析を進める。次節から学内における管理運営の経験と、管理運営能力の獲得について検討していく。

2. 大学教員としての能力と管理運営の仕事に対する認識

まず調査時点で大学教員としての能力を「十分備えている」および「だいたい備えている」と肯定的に自己評価する教員は、図表Ⅱ-5-1の通り回答者のうち約6割を占めていることを改めて指摘しておく。本報告書の第Ⅰ部でも示されているように、そのうち約8割が42歳頃まで、教員になったから10年くらいの間に大学教員としての能力を身につけたと回答している。

図表Ⅱ-5-1 大学教員としての能力に対する自己評価

現時点で	(人)	(%)
十分ある	376	16.1
だいたいある	1,015	43.5
やや不十分	656	28.1
不十分	200	8.6
わからない	85	3.6
合計	2,332	100.0

図表Ⅱ-5-2 は、どんな能力をもってして大学教員としての能力を身に付けたと自己分析しているかを測るために行った個別能力の現在の獲得状況とのクロス集計の結果である。これによると、大学教員としての求められる能力のうち13の「専門分野の教育に関する見識」を「獲得」および「だいたい獲得」している答えた教員は91.7%にのぼることがわかる。7の「講義でわかりやすく知識を伝達する能力」、8の「演習・実習で学生を指導する能力」、11の「学生の研究を指導する能力」を「獲得」および「だいたい獲得」と回答した教員はそれぞれ86.8、88.2、88.9%を占める。他に15の「高い倫理性」や16の「自分の実践を省察し改善する能力」に関しては8～9割の教員が身につけていると回答しており、大学教員としての能力に対する自己評価が高い教員は、教員に求められるコアの能力を教育に付随する能力と判断していることがうかがえる。一方、こうした教育力、倫理性・自己省察する能力に比べると、17の「組織の管理運営能力」を「獲得している」あるいは「だいたい獲得している」という自己評価の占める割合は55.7%と低くなる。

図表Ⅱ-5-2 大学教員としての能力および個別の能力獲得状況に対する自己評価

1	高い研究業績を上げる能力		合計	2	外部資金を獲得する能力		合計
	獲得している	獲得していない			獲得している	獲得していない	
能力ある	1,080 (人) 78.1 (%)	302 (人) 21.9 (%)	1,382 (人) 100.0 (%)	能力ある	788 (人) 56.9 (%)	598 (人) 43.1 (%)	1,386 (人) 100.0 (%)
能力ない	164 (人) 19.3 (%)	684 (人) 80.7 (%)	848 (人) 100.0 (%)	能力ない	170 (人) 20.0 (%)	679 (人) 80.0 (%)	849 (人) 100.0 (%)
合計	1,244 (人) 55.8 (%)	986 (人) 44.2 (%)	2,230 (人) 100.0 (%)	合計	958 (人) 42.9 (%)	1,277 (人) 57.1 (%)	2,235 (人) 100.0 (%)

3	リーダーとして研究を進める能力		合計	4	最先端の創造的研究を進める能力		合計
	獲得している	獲得していない			獲得している	獲得していない	
能力ある	900 (人) 64.9 (%)	487 (人) 35.1 (%)	1,387 (人) 100.0 (%)	能力ある	796 (人) 56.7 (%)	608 (人) 43.3 (%)	1,404 (人) 100.0 (%)
能力ない	156 (人) 18.3 (%)	696 (人) 81.7 (%)	852 (人) 100.0 (%)	能力ない	121 (人) 14.3 (%)	727 (人) 85.7 (%)	848 (人) 100.0 (%)
合計	1,056 (人) 47.2 (%)	1,183 (人) 52.8 (%)	2,239 (人) 100.0 (%)	合計	917 (人) 40.7 (%)	1,335 (人) 59.3 (%)	2,252 (人) 100.0 (%)

5	国際的な研究活動を進める能力		合計	6	地域社会へ貢献する能力		合計
	獲得している	獲得していない			獲得している	獲得していない	
能力ある	712 (人) 51.5 (%)	671 (人) 48.5 (%)	1,383 (人) 100.0 (%)	能力ある	826 (人) 59.7 (%)	558 (人) 40.3 (%)	1,384 (人) 100.0 (%)
能力ない	131 (人) 15.4 (%)	718 (人) 84.6 (%)	849 (人) 100.0 (%)	能力ない	291 (人) 34.2 (%)	561 (人) 65.8 (%)	852 (人) 100.0 (%)
合計	843 (人) 37.8 (%)	1,389 (人) 62.2 (%)	2,232 (人) 100.0 (%)	合計	1,117 (人) 50.0 (%)	1,119 (人) 50.0 (%)	2,236 (人) 100.0 (%)
7	講義で知識を伝達する能力		合計	8	演習・実習で学生を指導する能力		合計
	獲得している	獲得していない			獲得している	獲得していない	
能力ある	1,201 (人) 86.8 (%)	182 (人) 13.2 (%)	1,383 (人) 100.0 (%)	能力ある	1,220 (人) 88.2 (%)	163 (人) 11.8 (%)	1,383 (人) 100.0 (%)
能力ない	407 (人) 47.8 (%)	445 (人) 52.2 (%)	852 (人) 100.0 (%)	能力ない	537 (人) 63.0 (%)	316 (人) 37.0 (%)	853 (人) 100.0 (%)
合計	1,608 (人) 71.9 (%)	627 (人) 28.1 (%)	2,235 (人) 100.0 (%)	合計	1,757 (人) 78.6 (%)	479 (人) 21.4 (%)	2,236 (人) 100.0 (%)
9	学生の意欲を引き出す能力		合計	10	学生を社会人に育てる能力		合計
	獲得している	獲得していない			獲得している	獲得していない	
能力ある	1,115 (人) 80.6 (%)	269 (人) 19.4 (%)	1,384 (人) 100.0 (%)	能力ある	945 (人) 68.7 (%)	431 (人) 31.3 (%)	1,376 (人) 100.0 (%)
能力ない	372 (人) 43.7 (%)	479 (人) 56.3 (%)	851 (人) 100.0 (%)	能力ない	292 (人) 34.4 (%)	556 (人) 65.6 (%)	848 (人) 100.0 (%)
合計	1,487 (人) 66.5 (%)	748 (人) 33.5 (%)	2,235 (人) 100.0 (%)	合計	1,237 (人) 55.6 (%)	987 (人) 44.4 (%)	2,224 (人) 100.0 (%)
11	学生の研究を指導する能力		合計	12	教員と協力し教育を進める能力		合計
	獲得している	獲得していない			獲得している	獲得していない	
能力ある	1,228 (人) 88.9 (%)	153 (人) 11.1 (%)	1,381 (人) 100.0 (%)	能力ある	1,086 (人) 78.6 (%)	295 (人) 21.4 (%)	1,381 (人) 100.0 (%)
能力ない	384 (人) 45.1 (%)	467 (人) 54.9 (%)	851 (人) 100.0 (%)	能力ない	433 (人) 50.8 (%)	419 (人) 49.2 (%)	852 (人) 100.0 (%)
合計	1,612 (人) 72.2 (%)	620 (人) 27.8 (%)	2,232 (人) 100.0 (%)	合計	1,519 (人) 68.0 (%)	714 (人) 32.0 (%)	2,233 (人) 100.0 (%)
13	専門分野の教育に関する見識		合計	14	幅広い教養		合計
	獲得している	獲得していない			獲得している	獲得していない	
能力ある	1,267 (人) 91.7 (%)	114 (人) 8.3 (%)	1,381 (人) 100.0 (%)	能力ある	972 (人) 70.5 (%)	407 (人) 29.5 (%)	1,379 (人) 100.0 (%)
能力ない	483 (人) 56.8 (%)	367 (人) 43.2 (%)	850 (人) 100.0 (%)	能力ない	287 (人) 33.8 (%)	562 (人) 66.2 (%)	849 (人) 100.0 (%)
合計	1,750 (人) 78.4 (%)	481 (人) 21.6 (%)	2,231 (人) 100.0 (%)	合計	1,259 (人) 56.5 (%)	969 (人) 43.5 (%)	2,228 (人) 100.0 (%)

15	高い倫理性		合計	16	自己省察し改善する能力		合計
	獲得している	獲得していない			獲得している	獲得していない	
能力ある	1,257 (人) 91.1 (%)	123 (人) 8.9 (%)	1,380 (人) 100.0 (%)	能力ある	1,189 (人) 86.2 (%)	190 (人) 13.8 (%)	1,379 (人) 100.0 (%)
能力ない	593 (人) 69.8 (%)	257 (人) 30.2 (%)	850 (人) 100.0 (%)	能力ない	480 (人) 56.5 (%)	370 (人) 43.5 (%)	850 (人) 100.0 (%)
合計	1,850 (人) 83.0 (%)	380 (人) 17.0 (%)	2,230 (人) 100.0 (%)	合計	1,669 (人) 74.9 (%)	560 (人) 25.1 (%)	2,229 (人) 100.0 (%)

17	組織の管理運営能力		合計
	獲得している	獲得していない	
能力ある	769 (人) 55.7 (%)	612 (人) 44.3 (%)	1,381 (人) 100.0 (%)
能力ない	189 (人) 22.2 (%)	663 (人) 77.8 (%)	852 (人) 100.0 (%)
合計	958 (人) 42.9 (%)	1,275 (人) 57.1 (%)	2,233 (人) 100.0 (%)

3. 大学教員としての経験と管理運営の能力の獲得

図表Ⅱ-5-3は、年齢別の管理運営能力の獲得状況を示したものであるが、年齢が上がるにつれて能力獲得済みであると肯定する割合が増加する。

年齢を重ねると、管理運営の能力も自ずと身に付くものなのであろうか。次の図表Ⅱ-5-4は職階別による組織の管理運営能力の獲得状況を示したものである。これを見ると、組織の管理運営能力を獲得している自ら評価するのは教授層に多く(62.7%)、准教授が41.4%、講師・助教・助手層は27.1%と職階が下がるにつれて低くなる。

図表Ⅱ-5-3 年齢と現在の管理運営能力の獲得状況

	組織の管理運営能力		合計
	獲得していない	獲得している	
29歳以下	67 (人) 83.8 (%)	13 (人) 16.3 (%)	80 (人) 100.0 (%)
30-34歳	238 (人) 76.5 (%)	73 (人) 23.5 (%)	311 (人) 100.0 (%)
35-39歳	326 (人) 72.0 (%)	127 (人) 28.0 (%)	453 (人) 100.0 (%)
40-44歳	232 (人) 59.6 (%)	157 (人) 40.4 (%)	389 (人) 100.0 (%)
45-49歳	162 (人) 51.4 (%)	153 (人) 48.6 (%)	315 (人) 100.0 (%)
50-54歳	124 (人) 43.5 (%)	161 (人) 56.5 (%)	285 (人) 100.0 (%)
55-59歳	107 (人) 45.1 (%)	130 (人) 54.9 (%)	237 (人) 100.0 (%)
60-64歳	86 (人) 36.0 (%)	153 (人) 64.0 (%)	239 (人) 100.0 (%)
65-69歳	14 (人) 28.6 (%)	35 (人) 71.4 (%)	49 (人) 100.0 (%)
70歳以上	3 (人) 42.9 (%)	4 (人) 57.1 (%)	7 (人) 100.0 (%)
合計	1,359 (人) 57.5 (%)	1,006 (人) 42.5 (%)	2,365 (人) 100.0 (%)

図表Ⅱ-5-4 職階と現在の管理運営能力の獲得状況

	組織の管理運営能力		合計
	獲得していない	獲得している	
教授	285 (人) 37.3 (%)	479 (人) 62.7 (%)	764 (人) 100 (%)
准教授	362 (人) 58.6 (%)	256 (人) 41.4 (%)	618 (人) 100 (%)
講師・助教・助手	707 (人) 72.9 (%)	263 (人) 27.1 (%)	970 (人) 100 (%)
合計	1,354 (人) 57.6 (%)	998 (人) 42.4 (%)	2,352 (人) 100 (%)

有意水準 $p < .05$

4. 管理運営への参加経験の捉え方

調査では大学の教員として能力を獲得していく上で、経験の有無をその内容ごとに、また経験者にはその経験の有効性について尋ねている。次の図表Ⅱ-5-5は、経験の内容の項目ごとに経験者の占める割合が多い順に並べたものである。そして当該経験が「とても有効」および「有効」であると思う回答者の占める割合を有効として横に続けて表した。

図表Ⅱ-5-5 能力獲得のための経験の割合および内容とその経験の有効性

	経験の内容	経験有 (%)	経験有効 (%)
1	学会、研究会等への参加	97.8	93.1
2	個人での研究活動	97.2	94.7
3	学生・生徒として受けた教育や指導	95.8	81.8
4	学術雑誌への投稿や学術書の執筆	95.6	96.0
5	まわりの教員による指導や助言	94.8	76.0
6	学部生の教育や指導	92.7	92.0
7	共同研究活動	92.6	92.0
8	学生による授業評価	88.1	47.0
9	教員個人評価	87.7	39.1
10	大学院生の教育や指導	86.6	94.8
11	科研費など外部の研究経費	84.8	92.5
12	社会貢献活動	84.8	64.9
13	学内の管理運営への参加	81.5	49.9
14	学内のFD等研修への参加	80.3	45.9
15	大学からの個人研究経費	77.0	84.2
16	非常勤講師等の学外での教育経験	70.1	69.7
17	教科書、参考書等の執筆	67.3	74.1
18	企業等からの委託研究活動	61.1	68.8
19	新しい授業開発への参加	55.8	65.9
20	学外のFD等研修への参加	49.1	42.5
21	内・外地研究、サバティカル	48.6	85.0
22	自費で受けた研修	48.0	76.5
23	任期制による任用経験	47.4	32.2
24	官公庁や企業での就労経験	40.6	70.7
25	短大生・高専生等の教育や指導	31.7	66.7

これを見ると教員が「大学教員」という職務に必要な能力を身に付ける上で、1「学会、研究会等への参加」と2「個人での研究活動」と4「学術雑誌への投稿や学術書の執筆」といった個人研究あるいは共同研究の活動、さらに6「学部生の教育や指導」といった教育活動を重視かつ有効であると考えていることがわかる。他の様々な活動の中でも9割以上の人を経験し、かつそうした経験を9割以上の人が有効であると回答しているのである。ところが、13の「学内の管理運営への参加」は8割以上の人大学教員として経験していながら、その経験を半数以上の人有効ではないと捉えているのである。

5. 大学教員になる前の職務経験と学内での行政経験

図表Ⅱ-5-6は、大学教員としての能力を獲得していく上で、学内における管理運営への参加が経験者にとって有効であったか否かの質問の回答状況を職階別に示したものである。

図表Ⅱ-5-6 職階と学内の管理運営への参加経験の有効性

	学内の管理運営への参加経験		合計
	有効ではない	有効である	
教授	367 (人) 50.1 (%)	365 (人) 49.9 (%)	732 (人) 100 (%)
准教授	282 (人) 51.2 (%)	269 (人) 48.8 (%)	551 (人) 100 (%)
講師・助教・助手	324 (人) 49.2 (%)	334 (人) 50.8 (%)	658 (人) 100 (%)
合計	973 (人) 50.1 (%)	968 (人) 49.9 (%)	1,941 (人) 100 (%)

第2節では年齢および職階があがるにつれて管理運営能力を獲得しているとする教員の割合が増加していた。ところが図表Ⅱ-5-6によると学内の管理運営の経験の有効性に関して職階ごとの差異はほとんど見られない。

図表Ⅱ-5-7は年齢別に学内行政上の管理運営経験への参加をどう捉えているのかを示したものである。20代と60代後半の世代の6割近くが管理運営への参加経験を前向きに感じている傾向がみられるが、30代から50代にかけての多くの中間層に大きな違いはない。

図表Ⅱ-5-7 年齢と学内の管理運営への参加経験の有効性

	学内の管理運営への参加経験		合計
	有効ではない	有効である	
29歳以下	21 (人) 41.2 (%)	30 (人) 58.8 (%)	51 (人) 100.0 (%)
30-34歳	109 (人) 52.4 (%)	99 (人) 47.6 (%)	208 (人) 100.0 (%)
35-39歳	166 (人) 47.7 (%)	182 (人) 52.3 (%)	348 (人) 100.0 (%)
40-44歳	159 (人) 50.5 (%)	156 (人) 49.5 (%)	315 (人) 100.0 (%)
45-49歳	135 (人) 49.5 (%)	138 (人) 50.5 (%)	273 (人) 100.0 (%)
50-54歳	129 (人) 48.3 (%)	138 (人) 51.7 (%)	267 (人) 100.0 (%)
55-59歳	112 (人) 51.1 (%)	107 (人) 48.9 (%)	219 (人) 100.0 (%)
60-64歳	127 (人) 57.0 (%)	96 (人) 43.0 (%)	223 (人) 100.0 (%)
65-69歳	18 (人) 40.0 (%)	27 (人) 60.0 (%)	45 (人) 100.0 (%)
70歳以上	2 (人) 33.3 (%)	4 (人) 66.7 (%)	6 (人) 100.0 (%)
合計	978 (人) 50.0 (%)	977 (人) 50.0 (%)	1,955 (人) 100.0 (%)

続いて、学内での管理運営上の経験の回数と、学内でのその経験の有効性について示したものが次の図表Ⅱ-5-8である。

図表Ⅱ-5-8 学内における経験した役職数と経験の有効性

経験役職数	学内の管理運営への参加経験		合計
	有効ではない	有効である	
0	580 (人)	541 (人)	1,121 (人)
	51.7 (%)	48.3 (%)	100.0 (%)
1	258 (人)	222 (人)	480 (人)
	53.8 (%)	46.3 (%)	100.0 (%)
2	83 (人)	112 (人)	195 (人)
	42.6 (%)	57.4 (%)	100.0 (%)
3	36 (人)	61 (人)	97 (人)
	37.1 (%)	62.9 (%)	100.0 (%)
4	14 (人)	29 (人)	43 (人)
	32.6 (%)	67.4 (%)	100.0 (%)
5以上	10 (人)	13 (人)	23 (人)
	43.5 (%)	56.5 (%)	100.0 (%)
合計	981 (人)	978 (人)	1,959 (人)
	50.1 (%)	49.9 (%)	100.0 (%)

これによると管理運営職を1つだけ経験しただけでは管理運営への参加経験を肯定的に振り返ることはできないようである。だが、1人で複数の職、特に4つの役職の経験者の7割近くが学内における管理運営への参加経験を有効であるとみなしていることが分かる。

さて組織の管理運営能力を獲得していると自己評価する人は学内の管理運営への参加経験をどのように考えているのだろうか。

図表Ⅱ-5-9 組織の管理運営能力と学内の管理運営への参加経験の有効性

	管理運営への	管理運営への	合計
	参加は有効でない	参加は有効である	
組織の管理運営能力を獲得していない	595 (人)	437 (人)	1,032 (人)
	57.7 (%)	42.3 (%)	100 (%)
組織の管理運営の能力を獲得している	382 (人)	534 (人)	916 (人)
	41.7 (%)	58.3 (%)	100 (%)
合計	977 (人)	971 (人)	1,948 (人)
	50.2 (%)	49.8 (%)	100 (%)

有意水準 $p < .05$

図表Ⅱ-5-9によると組織の管理運営能力を獲得している人は、学内の管理運営への参加経験を有益であると捉える傾向が強い。

6. おわりに

本章で検討して検討してきたことを簡潔にまとめると次の通りである。

大学教員としてのコアの能力を教育・研究に直結した能力と捉える教員が大部分であり、とりわけ専門教育に関する見識の獲得は9割強が獲得済みであり重要視されている。一方、組織の管理運営能力を獲得しているとする教員は平均すると全体の半数にも満たない。大学教員としての能力を獲得していると自己評価する教員ですら管理運営能力を獲得していると自己分析する教員は5割強であった。

それでも管理運営能力を獲得していると自己評価する教員は、年齢があがるにつれて増加する。また職階別にみると管理運営能力獲得済みは教授層で6割にのぼり、准教授の4割、講師・助教・助手の3割未満とは対照的であった。

大学教員としての能力を獲得していく上で、個人研究や共同研究といった研究活動全般と学生時代に受けた教育の経験を有効とみなす傾向が強い。大学教員としての能力を身につける上で、学内における管理運営への参加経験のある教員は全体の8割をこえている。すなわち何らかの形で大学教員は管理運営に関わらざるを得ない。その学内の管理運営への参加経験が大学教員としての能力形成に有効か否かについては、有効という意見は半数足らずであった。また管理運営能力の獲得は職階や年齢があがるにつれて獲得済みという回答が増えるものの、管理運営への参加経験の有効性に対する認識は教員の職階・年齢・専門分野による大きな意見の違いは見られなかった。

しかし、大学内での管理運営職経験のうち、全学の委員長、部局長、部局内委員会委員長といった全学あるいは部局全体の組織単位における役職の経験に何らかの効果がある可能性は残る。何よりも経験役職数が増加すると、学内での管理運営への参加経験を有効であるとする回答者の占める割合が高まっていた。

組織の管理運営の能力を獲得していると自己を評価する教員ほど管理運営への参加経験を有効とみなし、逆に管理運営への参加は有効ではないとみなす教員ほど、組織の管理運営能力を獲得していない傾向が見られる。

以上の各調査項目の回答を集約すると、大学における主要な管理運営職の任務にあたる人は年長の教授層で管理運営への参加経験を通してその能力を身につけているが、組織の管理運営への参加により管理運営能力を獲得すること自体が大学教員の間でポジティブに認識されているわけではないことが言えよう。

大学内で管理運営に参加し、教員の管理運営能力の形成を図るための現実的な方策としては、1つではなく少なくとも2つ以上の役職を経験することが考えられる。出来る限り管理運営へ携わる経験を積むことが教員の管理運営能力を磨く手段となろう。しかし、同時に仕事全般や大学の運営方針に教員が満足する環境整備も無視できない。大学の教員対象のセミナーやワークショップはまだ日本では馴染みが薄い。また学外のFD等研修への参加経験がある教員は半数に満たず、しかもその経験を有効とはみなしていないようであった。3～4の役職経験を積むことが管理運営経験の有効性を高めることにつながるのなら、教員も避けては通れぬ学内の管理運営の職務に前向きに向き合ってみる必要があろう。大学の研究と教育の自由を確保するために大学経営がある(福

島 2010) のなら、何よりもまず管理運営能力の形成を実際の経験を通して行っていることに教員が気付くことが先決かもしれない。アメリカでは専門分野を問わず教授からいったん大学の管理運営職に就くと、そのまま上級レベルの管理運営職にとどまり他大学へ異動する教員も少なくない(高野 2012)。日本ではまだそういう組織体制や雇用市場が出来上がっているわけではないが、大学の管理運営能力を実際の経験を通して身に付けることは万国共通の手段であろう。

< 注 >

1. 本調査においても回答者 2,376 中 80% 近くの 1,916 人の教員が博士号を取得している。
2. 教員個人評価の導入・実施状況について国立大学を対象として 2006 年に実施したアンケートで 62 大学(有効回答数)のうち 58 大学(94%) が「管理運営」を教員評価の領域に据えている。

< 参考文献 >

- Altbach, Philip G, 2000, “Research and Training in Higher Education: The State of the Art,”
Altbach, Philip G. and Engberg, David, *Higher Education A Worldwide Inventory of Centers and Programs*, Center for International Higher Education Lyneh School of Education, Boston College: I-26. 山野井敦徳訳, 2003, 「高等教育研究と人材養成の国際的動向—高等教育研究の現状—」, 広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 33 集 :149-164.
- 福島一政, 2010, 『大学経営論』日本エディタースクール出版部
- Moore, Kathryn M., 1983, *The Top-Line: A Report on Presidents', Provosts' and Deans' Careers Leaders in Transition: A National Study of Higher Education Administrators*, Washington, D.C.: American Council on Education.
- Moore, Kathryn M., Twombly, Susan B., and Martorana, S.V., 1985, *Today's Academic Leaders: A National Study of Administrators in Community and Junior Colleges*, University Park: Pennsylvania State University.
- Goodchild, Lester F. and Fife, Jonathan D., 1991, “Conclusion,” *New Directions for Higher Education*, 19 (4) : 115-117.
- Socolow, Daniel J., 1978, “How Administrators Got Their Jobs,” *Change*, 10 (5) :42-43, 54.
- Strathe, Marlene I., and Wilson, Vicki W., 2006, “Academic Leadership: The Pathway To and From,” *New Directions for Higher Education*, 34 (3) : 5-13.
- 大川一毅・奥居正樹, 2007, 「国立大学における「教員個人評価」の導入・実施状況—「教員個人評価実施状況調査」アンケートをもとに—」『大学評価研究』第 6 号, 大学基準協会
- 高野篤子, 2012, 『アメリカ大学管理運営職の養成』東信堂

第6章 大学教員の危機とその克服

羽田貴史(東北大学)

大学教員が専門職としての自立を果たしていく過程は、入職後、OJT及びOff-JTなど様々な活動によって、必要な能力を獲得していく連続的な性格を持つが、一方では、生涯発達におけるライフ・イベントの概念が示すように、入職後に生起する様々な困難・課題との葛藤を克服しながら一人前に成長する過程でもある。大学教員が入職後遭遇する困難と克服プロセスと要因とを明らかにすることは、教員自身の戦略構築とその支援方策を行う有力な情報を得ることを可能にする。学校教員のライフ・コース研究や職業的社会化の研究で蓄積されたこれらの視点は、残念なことに、日本の大学教員研究に共有されていない。今後、インタビューなど定性的手法によって深められていくテーマである。本調査では、この視点に立って、教育・研究・その他の3つの項目について、過去直面した困難・課題、現在直面している困難・課題について問い、その対処方法と乗り越えられたか否かを自由に記入してもらった(問28)。また、大学教員のキャリア形成に関する意見を自由に記入してもらった(問29)。本章では、これらの記述に基づいて、本格的にライフ・イベントを論ずる前段として、大学教員が遭遇する課題と克服について素描する。

分析のために、回答は、困難・課題の種類に応じて分類し、克服の有無についても分類した。また、すでに論じてきた論稿が示すように、東北大学教員とそれ以外の教員とでは、重視している能力などが異なることが分かっているので、分析も東北大学とそれ以外とを区別して行った。

1. 教育に関する困難・課題とその克服

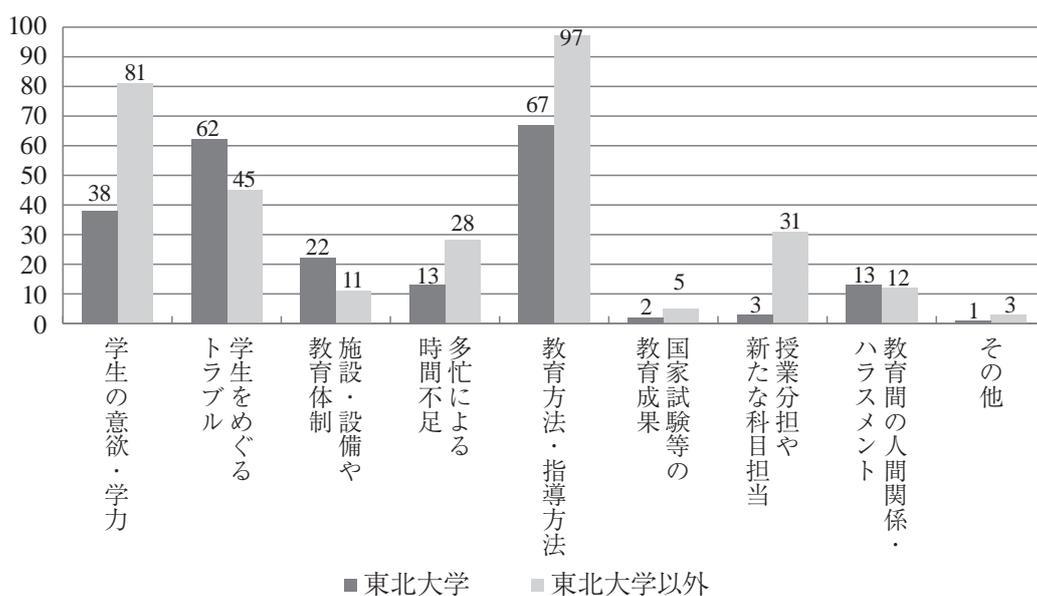
教育に関する課題・困難への回答は、東北大学教員が18.5%、東北大学教員以外が27.0%であるが、経験率と解釈すべきではなく、東北大学以外の教員の方が回答しやすかった結果と思われる。困難・課題の種類は、「学生の意欲・学力」、「学生をめぐる具体的なトラブル」、「自分の教育方法や指導方法の課題」が多く、大学・職階を問わず、大学教員がぶつかる最初の壁である(図表II-6-1)。東北大学教員は、「学生の意欲・学力」での課題は少ないが、研究指導において具体的なトラブルに直面するケースが多い。具体的には、引きこもり・不登校などが多いが、大学院教育では出口の水準が問われるため、個別の学生指導上の困難として顕在化すると考えられる。

これらの教育的困難を乗り越えたとする者は、東北大学の場合140人(63.3%)、乗り越えられていない者47人(21.3%)、努力中の者22人(10.0%)、回答なし12人(5.0%)である。東北大学以外では、乗り越えた者203人(64.8%)、乗り越えられていない者43人(13.7%)、努力中の者32人(10.2%)、回答なし35人(11.2%)であり、ほぼ同じである。職階別でも大きな差がない。

(1) 学生の学力・意欲問題への対処

克服の要因は、いずれのケースも、丁寧な個別指導、教育指導力の向上、教員の教育観の見直しにつける。ただし、明確な戦略や方略を参照した事例は見られなかった。

東北大学の場合、「しつこいくらいに何度もはたらきかけて何とかのり越えた」(理系研究科助教)、「学生の質が下がり、重要な内容を理解できない学生が増えたことに、教育内容の質を下げる」(理



図表Ⅱ-6-1 過去の教育困難・課題

系研究科教授)、「研究者として学生にきびしい指導をすると、学生がついてこれなくなることに
 対し、学生の能力差を受け入れ、学生のレベルにあった指導をする」(理系研究所助教)、「学生の
 の学習・研究意欲低下に対し、時間をとって面談、個人に合わせた指導」(理系研究科教授)、「授
 業での学生の理解が低いことに、具体的例題を豊富にするとい『こつ』を得た」(理系研究科教授)、
 「学生の質について問題と思ったが、海外留学し、教える相手の質のばらつきを深く経験し、日本
 は質がそろっていると改めて思った」(理系助教)。

東北大学以外の場合、「卒論発表などのしめ切りに向けて明確なスケジュールを自分で考えさせる」
 (国立工学部助教)、「他の教員の体験、学生の評価を数多く聞き、対応策を考えた」(国立農学
 部教授)、「補習、セミナーと一緒に学ぶことによって、多少向上した」(公立理工系教授)、「授業
 終了時に毎回コメントを集める等学生の理解度を確認することにより改善が図られている」(国立
 人文学部教授)、「がむしゃらに徹底的に指導することによって解決」(私立文系教授)など、教
 育に力を入れることでおよそ 60% 強が乗り越えている。「一クラスの数、授業の選択の自由、教
 育環境の改善により対処」(私立大学教授) というシステム改善もある。

解決しなかった 40% の場合、「様々努力したが、改善しなかった。」(国立大学理系教授)、「学
 習意欲がなく、また、学力差の大きい学生の教育に苦勞している(現在も)」「教材研究、授業準
 備の時間が十分にとれず、教育内容に満足できないでいる。」(私立大学文系教授)、「高校教育の
 レベルが一定しない」「学生のレベルや意識を大学だけで変えられない」(国立大学理系教授)、「学
 生の勉強意欲の喪失があるが、乗り越えられなかった」(東北大学理系研究科教授)、「学生の意
 識改革が困難である。原因が、家庭環境や、初等、教育にある場合、きわめて難しい」(東北大
 学理系研究科助教) など、学生の学力差への対応が個人的努力では解決できない課題であるこ
 とを示唆する。学生の学力差への対応は、教員の教育能力を構築するイベントではあるが、常に
 乗り越えねばならない課題になるわけではない。「大学はレジャーランドではないので、学問をま
 じめに行うという気がない学生は、大学に入るべきでもないし、入る必要はありません。学生の

質の低下と(学力)を感じる時があります。教員の時間には限りがあり、体力も限りがあります。捨てる(言葉は悪いですが)事柄も必要と思います」(東北大学理系研究科教授)、「研究に不向きな大学院生の入学・指導に対し、退学を勧める制度がなかった(あきらめて、修了させた。)」(同理系講師)など、学力差自体が教育的努力の対象外となり、課題から除外されることも生じるのであり、教員集団として入学選抜の意味をどう共有するかも重要なことを示唆する。

(2) 学生とのトラブルに対する対処

全体で107件が、学生への研究指導など個別トラブルとして記載された。解決は60.7%である。東北大学とそれ以外で大きな差はない。不登校や発達障害学生の対処は63件あり(東北大学42、以外21)、このうち、成功したとみられる事例は37件(東北大27、以外10)である。対応は困難を極め、家庭訪問や両親、学生相談などの協力・支援が大きい。「精神科医、警察への相談を行ったが、教員が本人を病院に連れて行くのは不可能と言われ、結局、他研究室に一時的に引き取ってもらい、何とか卒業させた」(東北大准教授)、「学生の話を親身になって聴くことで、学校に来るようになり、卒業に至った」(東北大理系研究科准教授)、「①学内(東北大)の学生支援室に協力を求めた②先輩教員からのアドバイス、何年か経験をつみ重ね、乗り越えた」(東北大理系研究科准教授)。「心に病を持った学生が一度に何人も来てしまったときは、さすがに1人では対処しきれなかった」が、「カウンセラーと密に連絡をとり、1つ1つ具体的な対処法を相談して対応したことが良かった。一方では、場を乱す教員も当時身近にいて、むしろそちらの対処が大変であった」(国立大学理系助教)。

しかし、「未だにわからない。教えてほしい」(東北大理系研究科助教)、「心の病にかかった学生さんの指導は、できることは限られており、たいていの場合うまくいかないということがわかった」(東北大理系研究科准教授)。「大学のカウンセラーは入口だけで、その後の指導はない。教育をどうすればよいのか」(国立理系教授)との声があるように、試行錯誤的である。

一方では、「全く意欲の無い大学院生(修士)の研究指導を行ったとき、何事にも限度があると痛感した。その一方で、学生はあるとき急に伸びることがあるということがわかった。結果的に、教育には時間と忍耐が必要だということを学んだ」(東北大理系研究所助教)という反応もある。この教員は、現在、主に修士課程の院生の指導を行っており、1年目は授業で、2年目の前半は就活で時間をとられるため研究指導の時間確保が課題としつつ、こつこつと努力を続けていけば、M2の夏以降、毎年見違える様に急に成長する、という判断を持つに至っている。個別指導を通じて教育観を持った事例であるが、ここまで記述した事例は、きわめて稀である。

(3) 自分の教育方法や指導方法の課題

学生の学力への課題は、自分の教育方法や指導方法の課題としても捉えられる。過去ぶつかった課題として、全体で164人が「自分の教育方法や指導方法」をあげ、東北大学教員は38名(56.7%)、それ以外の教員は75名(77.3%)が乗り超えたと回答している。東北大学以外の教員が乗り超えたとする比率が高いのは、研究大学に比べて教育能力が求められており、研究への「逃げ場」がないからであろう。言い換えれば、研究大学においては、教育上の困難が職能成長のイベントとして回避される状況も示唆している。

教育能力の向上には、様々な要因が関与している。初期キャリアにおいて、「90分の講義がで
きず、30～40分くらいで話せなくなり、授業を中断してひき上げていた。(30才)」が、「学生に
なぐさめられ、はげまされた。授業準備に一層の熱意を入れた」ことで乗り越えた国立大学文系
教授、「学生の興味を引く教え方、教育内容」を課題とした東北大学研究所教授は、「幅広く社会
人の関心事、専門領域周辺の知識を学べたことで著しく改善できた」。直接教育への取り組みが
教育の質を高めるとは限らない。「理くつは話せるが、理くつだけしか話せず文字の世界にとどまっ
て外に出られずにいた」東北大学文系教授は、「研究上の壁をのりこえたとき。自然に教育上の壁
ものりこえたように思う」。

このようにいったん教育指導上の課題を乗り越えた教員は、そのまま安定して継続的に教育能
力を発揮するのだろうか。東北大学教員で乗り越えたとする教員(38名)は、現在の課題につい
ても引き続き取り組み、対応に成功しているか(21名)、持続的に取り組んでいる(11名)。

例えば、過去「英語による講義」に取り組み、「様々な手法をためしてやりやすい手法をみつけ
た」(理系研究科准教授)が、現在も「困難な研究テーマを与えたことにより学生の意欲が低下
する」ことに対し、「学生には簡単なテーマを与える(最初は)ことで乗り越えつつある」。「学生の
興味を引く教え方、教育内容」を課題とし、「幅広く社会人の関心事、専門領域周辺の知識を学
べたことで著しく改善できた」が、現在も、「学生の気質は時代と共に変化していくので、毎回新
しい取り組みが求められる」(理系研究科教授)など、初期の教育指導の課題を克服することが、
次のステップの課題への取り組み方を決め、継続的に教育能力の向上を図る教員がいることが分
かる。

一方、過去の教育上の困難課題について対応が成功しなかった教員は(7名)、現在も、同じ
課題を抱えている。もっとも彼らは全員助教であり、また途上にあるとも言えよう。

東北大学以外の教員の場合は、やや様相が異なる。乗り越えた75名中64名は、現在も教育
上の課題にぶつかっているが、乗り越えていると言えるのは19名で30%弱である。東北大学以外で、
「学生の能力について焦点をあわせること」を課題とし、「学生と対話することによって、全体的な
能力を理解できた」過去の経験から、現在は、「学生の関心と授業のメインテーマへの結びつけ」
を課題とし、「できるだけ学生と接触する機会を作り、現代の学生像を理解する」私立医療系教
授のようなケースもあるが、「教育指導経験がなかったため、講義の進行がうまくいかなかったこ
と」を「自分自身もしくは学生からの意見を取り入れることで改善」した国立大学理系助教教員も、
現在は、「学生への対処。年々、一般常識が通用しなくなっている様子なので困惑する」ように、
学生の質の変容が、大学によって異なっていることの表れかもしれない。

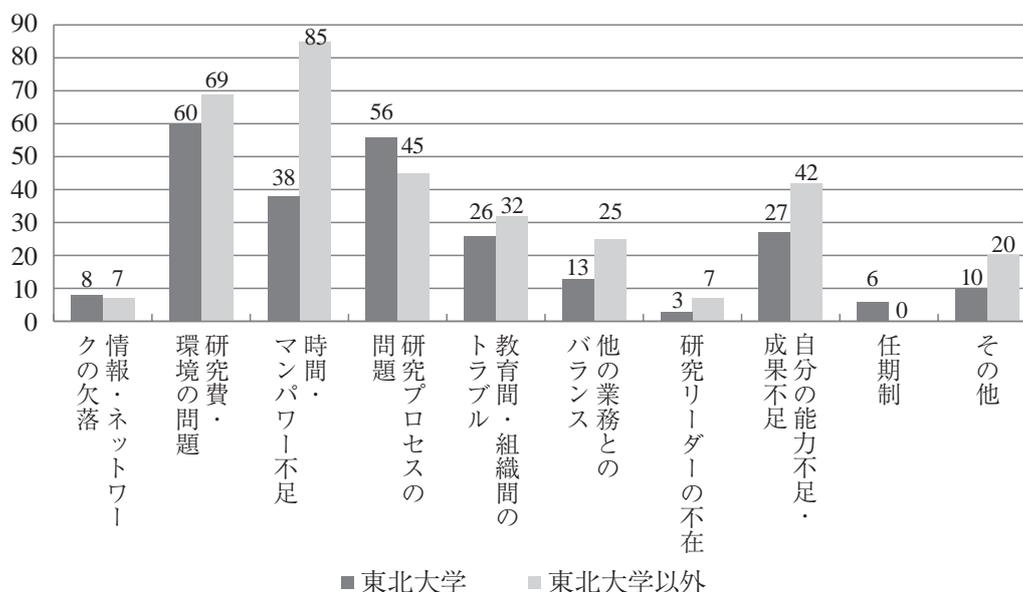
(4) 教育マネジメントの課題

施設設備や教育体制、多忙による時間不足は、教員個人の努力では改善・対処できないもの
でもあり、克服できたとするのは、半数に留まる。克服の方途としては、過大な授業負担に対しては「学
科会議でお願いして2割程度減らしてもらった。」(私立理系教授)と周囲の支援が得られたもの
もあるが、本人の努力に依存し、「週2～3回徹夜か仮眠のみ、土日休も出勤、月150～200時
間の残業」(国立理系教授)というハードな生活で乗り切った教員もおり、「乗り越えられたのは、
母子ともに健康であり、大きなトラブルがなかったと言うことにつきる」(国立文系教授)。したがって、

「自分も辛かったが助手・助教の負担を減らしてあげられずバーンアウトしていった。とても残念だった」(所属不明・教授) というケースも見られる。

2. 研究に関する困難とその克服

研究活動に関する困難としては、研究費・研究環境、時間、研究プロセスの3つで60%になるが、



図表 II-6-2 過去の研究困難・課題

資源の豊かな東北大学教員の方が研究費不足を訴えるのが興味深い(図表II-6-2)。

(1) 研究費の不足

合計129人が研究費の不足を課題としており、特定の職階に限らない。ただし、文系教員は研究費不足を課題とした者は11人であり、理系分野における主要な課題である。乗り越えたものは89人で、東北大学とそれ以外で大きな差はない。「いくつもの申請書を作成し、学部資金を集めた」(東北大学理系研究科助教)など研究費の申請で克服している。研究費獲得にも「他の教員からアドバイスを受けることで獲得できるようになった」(同理系研究科准教授)と、周辺の支援は重要である。また、設備については、「他大学から中古品をゆずりうけた」(同理系研究科教授)、「借用等で対応したことがある」(同病院教授)、「前任者の研究分野が自分と異なるため、職場に必要な機器が決定的に不足」した国立大学理系教授は、「外部資金に応募しても、研究できない環境、論文を書けない環境では落ちる。すると引き続き資金不足という悪循環。数年後、偶然研究費を獲得できた。成果が出ると次の資金も獲得…ということで、長年かかって赤貧の研究生活を抜け出すことができた」と苦闘を書き綴っている。

対応できていない27名は、職階に限らない。「業績不足」(同理系研究科教授)という率直な回答もあるが、「研究分野が最先端にみえない(実際は非常に重要な分野だが)ため、資金的援助が少ないため。」(理系研究科准教授)というテーマに起因する回答もある。

対応しても、現在の課題がなくなるわけではない。引き続き研究費確保を課題とする教員が多

いが、時間不足、研究テーマ、他の業務といった課題にぶつかっている。

(2) 時間及びマンパワー不足

123名の教員が、時間不足及びマンパワーを過去ぶつかった課題にあげている。また、研究費不足を克服した教員でも、現在時間不足が課題としている。これらのうち、研究費不足については、過去の課題と同様、科研費への申請などで対処している回答が見られるが、時間不足については、明確な対応策がない。

東北大学教員で時間不足を乗り越えたとするのは17名で半分以下、東北大学以外では25名で30%以下である。「時間の効率的利用・仕事の迅速処理」（東北大理系研究科教授）、「やるべき仕事にプライオリティを付け、就業時間中はシステマティックに動いた」（同講師）のように、時間管理のスキルアップで克服したとするものもあるが、「一定の重要性以下の用務は行わず、会議にも出ない」（同准教授）、「余暇や家族との時間を削って対応した」（同教授）、「家事、交友、地域交流を犠牲にする」（東北大文系研究科教授）、「短い時間を組み合わせて使う方法をおぼえた。学部長の指示に反し学内行政を無視した」（私立大学文系准教授）などというのは、周囲への余波が生じ、別な問題が発生していそうである。助手時代の時間不足を「サバティカルによる海外滞在が有効だった」（東北大理系研究科准教授）事例は、管理運営の方策としても拡大すべきだろう。時間不足の理由として、「とにかく業務が多い。特に書類作成等、研究教育と関係ないものが多い。」（付属施設准教授）とあるように、組織運営上外的に発生するものは、教員個人あるいは部局レベルでもコントロールが効かず、職階が上がるにつれ、負担が増加するとも言える。

言いかえればステージごとに、ぶつかる課題は異なっている。過去「研究設備の不足」にぶつかり、「上司からの援助、自己獲得資金で乗り越えた」（東北大文系研究科助教）が、現在は、「家事（現在は育児）のために時間的な制限がある」が、「まだ子供が小さいため乗り越えられない」と回答している者もいる。出産・育児などのライフ・イベントに対する支援は大きな課題である。

また、管理運営等他の業務とのワークバランスの困難を掲げる38名も、実質時間不足が課題である。「管理業務多忙のため研究から離れざるを得ず、元に戻るのに苦労を要した」が、「自分が直接学生を指導できるテーマを作り、学生と一緒に研究を進めている」ことで乗り越えている（東北大理系研究科教授）。「大学の管理業務が多く研究に十分な時間をとれない」背景には、「教員の中には年齢や自分の興味を理由にして管理業務に全く携わらない者がいて、負担が不均衡になっている」（同教授）との指摘もある。アメリカの大学教授職は、20世紀前半までに「研究、教育及び大学へのサービス（管理運営への協力）、社会へのサービス」がその職務として共通理解になっている（Finkelstein 2006）。一方、日本においては、管理運営への参加が大学教員の権利であるとともに義務であるという理解が薄い。大学が官立でスタートし、大学の本質である自治と自己統治の観念が定着していないことも、業務の不均衡を生みだす一因でもあろう。

(3) 研究プロセスの課題

研究は、資金と時間があれば進むものではなく、アイデアや共同研究の進め方など、研究プロセスでの困難もある。101人がこの種の困難にぶつかったと回答している。

東北大学教員で乗り越えたものは33人（58.9%）、東北大学以外では31人（68.9%）である。

共同研究や学会などのネットワークは基本である。「全く新しい分野（文理融合領域）を開拓する際の困難」に対して「学内外での協力者獲得、関連する学会への積極的参加により解決」（東北大学理系教授）。「共同研究者との関係を築く中で身につけつつある」（国立附属施設准教授）。新たなブレーク・スルーを、共同研究の組織化に見出し、「農学部と連携して実スケールでの実験系確立を実現させた」（東北大学理系研究科准教授）、「研究チームの組織化による効率的な業績作成。研究室横断的な連携による早期臨床応用」（同理系研究科准教授）などである。「異分野との共同研究において互いにどのように打ちとけ合うか難しかった」という課題も、「私は試料を作る人」「私は測定する人」という単なる分担作業による共同研究ではなく、互いの仕事を一緒にやるくらいの意識を持って進めたところ、融合が進んだ。企業を含め、様々な分野を渡り歩いてきた経験が生かされたと思う。」（同理系准教授）といった打開の経験も多い。研究活動は人間の組織的相互作用でもあり、社会的能力が突破口を創るものとしても貴重である。

研究費の運用ルールの改善も役立つ。「計画通りに研究は進まないが、予算を消化しなければならない状況」にあったが、「繰り返しが可能となったので解決」（同理系研究科准教授）。

若い教員にとって、最初の業績が出るまでは苦難の道である。「業績が出るまでは、肩身のせまい思いをしながら体にムチ打って努力を続けた」が、「学会等で少しは認められるようになり、私を議論相手に求めて来る人も現れ始めた」（同理系研究所助教）。「テーマの行き詰まりは誰しも経験すると思います」。その対応は、「じっくり考えるしかない。アイデアが降りて来るまで」（同准教授）。「どうしても実現できない実験があった」が、「しばらく放置したところ、とつぜんアイデアがうかんだ」（同理系研究科助手）。解決は、孤独であっても地道に研究することである。「統計手法の研修参加・独学・論文の執筆等でのりこえた」（公立大学教授）。

また、「新しい研究技術の取得、研究機器の獲得」のために、「研究技術については、サバティカルを海外で過ごすことができ、まとまった期間（1年間）、そのために使え、大きく前進できた」（東北大学理系研究科教授）という支援措置が大きな効果を発揮している。

このように、研究活動の突破口は自らが創るとは言え、支援の環境は重要である。「相談できる人がおらず、良いアドバイスも得られなかった。また、結果を急かされ、納得のいく条件検討もできず、うやむやになり、別の仕事をまかされたので、結果が出ないままになってしまった」（同理系研究科助手）、「研究の進め方がわからない」が「相談相手がいない」（国立大学工学部助教）ケースに対しては、初期キャリア教員に対する支援体制も必要なことを示唆している。

初期キャリアで研究のブレーク・スルーを達成してもそれを維持できるとも言えない。現在の課題としては、「キャリアアップするにつれ研究以外に時間をとられることが多い」（東北大学理系研究科准教授）、「年代的にオルガナイザーの仕事がふえ時間をかけて研究する時間がとれない」（同附属施設教授）、「考えはあっても、実践するだけの時間のゆとりが無いのが一番問題。」（同理系研究科教授）、「研究以外の学内業務が多く時間のやりくりが難しい」（国立大学附属施設特任准教授）と問題の多くは、時間管理に帰着する。

(4) 教員間・組織間のトラブル、適応・圧力

研究プロセスの問題は、組織内の人間的トラブル、圧力、人間関係、組織への適応などの問題にもなりやすい。特に、若手教員のうちはこうした圧力に弱い。58人がこの種の困難をあげている。

「上司とのディスカッション(人間関係)」「(東北大学理系研究科助教)、「教授からのアカデミック・ハラスメント」(同理系研究科准教授)、「上の研究者に止めさせられることがあった。」(同理系研究科准教授)、「教授が研究成果を彼自身に帰属させようとする」(同理系研究科准教授)、「自分の昇任人事がどのようなプロセスで誰によってコントロールされているか見えなかった事。」(同理系研究科教授) などである。

解決したとするのは、23人(40%)であり、職場を変えて解決したのも含むからスムーズな解決は難しい。教授との対立を「よく話し合い、教授との信頼関係を築けた」(国立理系准教授)はまれなケースであり、組織的対処もほとんどない。「上司からのパワハラ」に対して、「とにかくがんばった。相談もできなかった」(東北大理系講師)、「上司の退官までがまんした」(同理系研究所助教)とひたすら忍従するか、「話し合い。上手く受け流す。従う。」(同助教)と距離を取ったことが挙げられる。

研究室の教授などが関与できる場合には、「昨年まで、年上の助教から4年間に渡り執拗な嫌がらせを受け続けていた。ストレスで体調も崩した。大学にはアカハラ・パワハラに対する救済活動にもっと力を入れてほしい。教職員の中には人間性が未熟で周囲を不幸にする者がいることを痛感した。当時はその助教の妨害により、教育・研究のすべての業務の効率が低下していた。」(東北大学研究所助教)場合は、「教授がその助教を企業へ就職させてくれたお陰で、現在は全ての業務が極めて順調に行えるようになった。研究の成果の量と質も格段に増えた。全ては教授のお陰であり、非常に感謝している。」といった解決も取られている。

さまざまな努力を重ねながら結果が出ない時期もある。しかし、研究成果が出ないこと、あるいは自分の能力不足として困難を経験してきたと回答した教員の多くは乗り越えている。「研究活動における常識や基本的ルールといった暗黙の知がわかっていなかった」が、「経験の豊富な上司や同僚のアドバイスを受けながら、何とかキャッチアップしている」(私立大学講師)、「英文論文の執筆」について「教授によるアドバイス」(東北大理系研究科准教授)など、先輩教員の果たす役割は大きい。

3. その他の困難

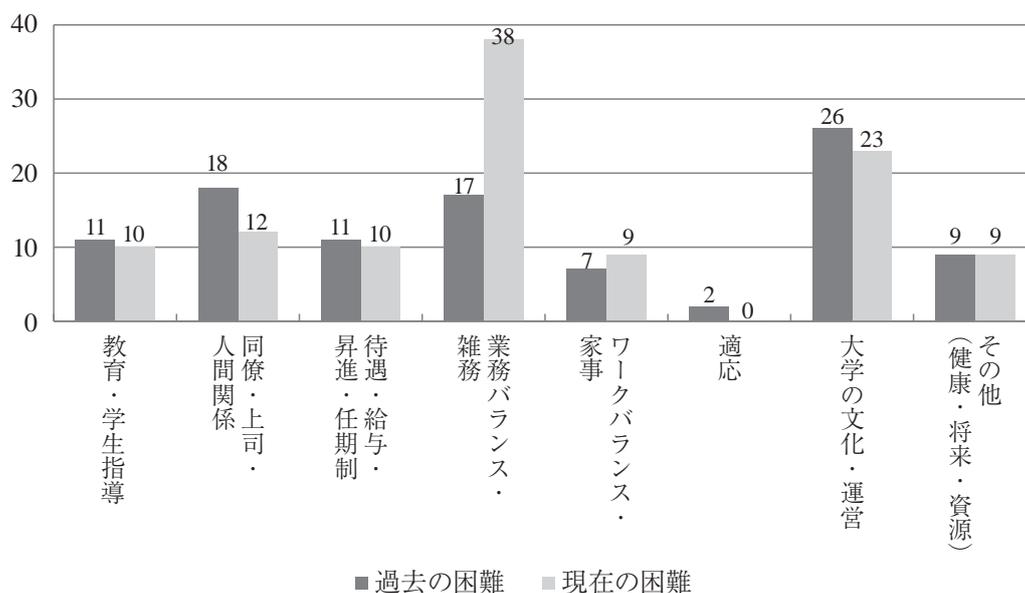
教育・研究以外の困難については、全体で約150人が回答を寄せている。過去の困難では、大学の文化・運営(37人)、ハラスメントを含む同僚・上司との人間関係(30人)、業務バランス・雑務・時間不足(30人)が多い。東北大学・東北大学以外を問わず、この傾向は一致している(第3図)。これらの困難は、全体として解決したケースは少なく、大学の文化・運営では5人、業務バランスは12人、同僚・上司との人間関係では8人と半分以下である。

これらの困難は、組織文化もかかわっており、教員個人の努力だけでは解決できない。「教育、研究以外の業務、特に学会や会議運営や老朽化する施設に由来するトラブルの対処に時間が割かれる」(東北大学理系研究科教授)、「大学の運営業務により時間がうまくとれない」(同理系研究科教授)が、「年々、雑務がふえるので、のりこえられない」。任期制に伴う待遇問題も厳しい。「若手は任期付きポジションばかり。ちょうど出産時期と重なる。任期付きは育児休暇を取れない」ので、「夫が仕事を辞めて専業主夫になった」(私立文系講師)ケースもある。本質的には、マネジメントが機能していないということでもある。「アカハラ、セクハラ教員が解雇されないので困っ

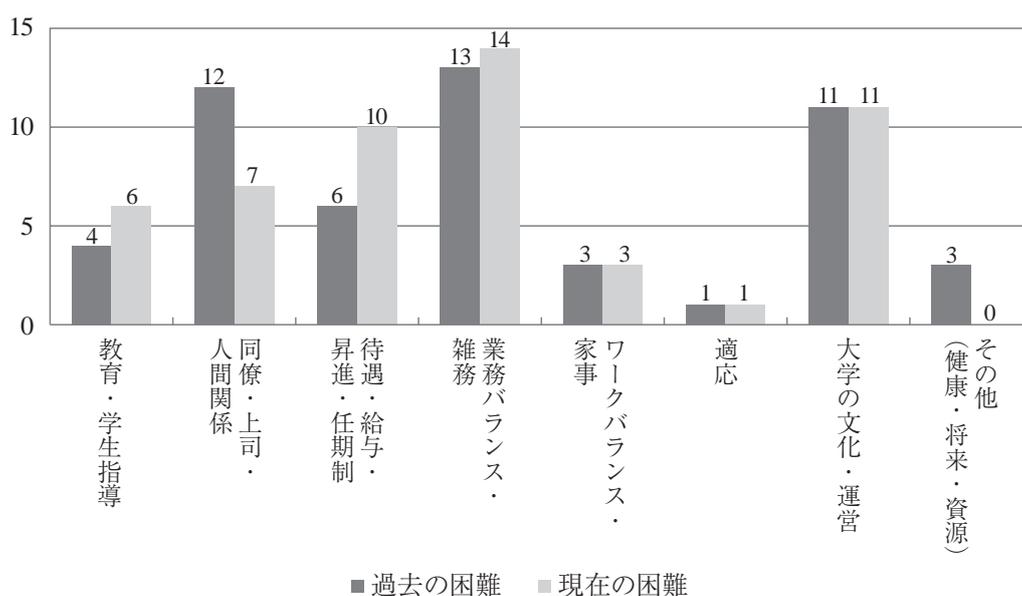
ている。研究科長を含め、管理職がきちんとマネジメントをしていない」（東北大学文系研究科教授）。初期キャリアの教員にとって業務の理解や適応は大きい問題だが、「相談相手の欠如」をあげる教員がいても、「組織としての統一性のなさ」（公立大学理系助手）からうまく対応できていない。

もともと、すべてが解決困難なわけではなく、「対外的な活動を阻害する学内の諸ルール」についても、「具体的な改善提案の積み重ね→時間はかかったが制度改正等につながった」（国立大学理系教授）とするケースもある。

解決しない以上、現在の課題としてもこれらは継続するが、現在の課題としては、業務バランスの欠如や時間不足が出現してくる。「高校訪問、出前授業、体験授業、オープンキャンパス、



図表Ⅱ-6-3 その他の困難（東北大学以外の教員）



図表Ⅱ-6-4 その他の困難（東北大学教員）

入学前教育等など、大学の教育・研究以外の仕事が年々増えている。メインとなる大学の教育・研究に集中しにくくなっている感があり、「現代は、実績が要求される時代であるが、目先の実績より、根源的で価値のある研究を地道に行う姿勢が大切と考えている」（私立大学理系准教授）と、専門職としてのあり方を問うことで今後の指針を見出していく生き方もある。

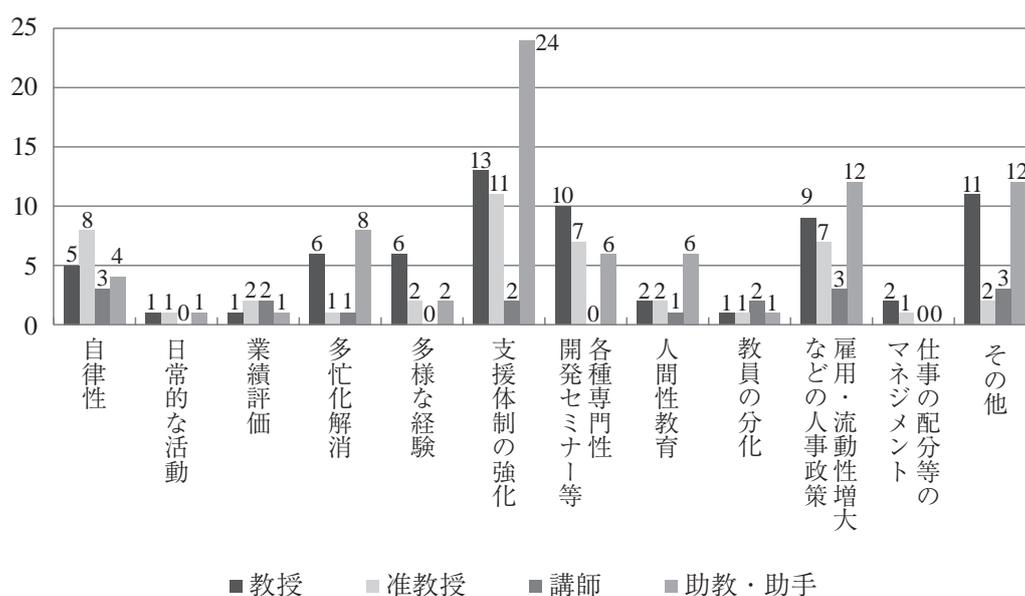
一方では、「学会の事務局業務の両立」にぶつかっている私立大学理系教授は、「まだ乗り越えて（いない）。大学の先生はチーム力が弱い」と述べ、「企業経験が大切と思う。天才的な学者は別として経験してもらうのが良い」と指摘している。教育と研究だけが大学の業務ではない。教員の業務の見直しも大学運営の課題だが、体系的な能力開発も大学運営の大きな課題である。

4. 大学教員のキャリア形成や能力開発に関する自由記述

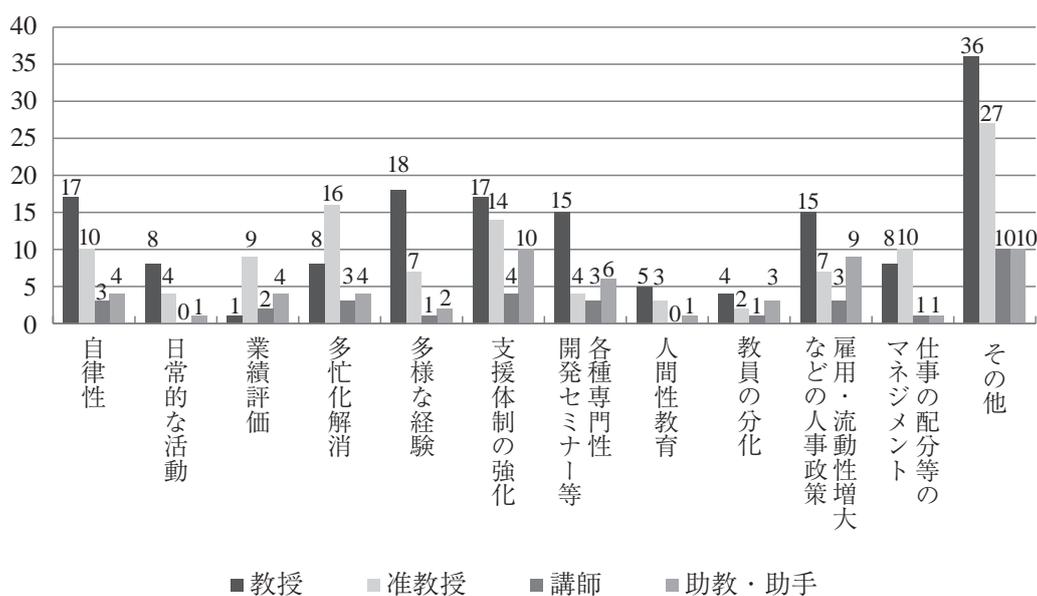
最後に、大学教員自身のキャリアや能力開発に関する自由記述（問 29）から、どのような方策が有効と考えられているか、検討してみる。561 件の記述があり、これを「自律性」以下 12 項目に分類し、職階別及び東北大学、それ以外でグラフ化した（図表Ⅱ-6-5、図表Ⅱ-6-6）。

「その他」に分類したものが一番多いが、他の課題・方策に当てはめられないものをまとめたものであり、言い換えれば、それだけ教員間の多様性が大きいことを示している。大学教員のキャリア形成は、アメリカの高等教育研究において職業的社会的な枠組みで検討され、ポストモダンの理論では、単一の社会化経験は存在せず、ジェンダー・マイノリティなどによって多様であり、ある者は正式なプログラムが有効で、あるものはインフォーマルな同化プロセスが働くという（Austin et al. 2006）。「自律性」がそれなりの数を占めていることは、専門職として能力開発に責任を持つ表れと見ることもできるが、組織的な能力開発に対する抵抗感を示すものかどうか、さらに考察する必要がある。

東北大学の助教・助手の若手教員にとっては、多忙化を解消とともに、支援体制の強化が期待される。「①研究時間を確保する為、授業（専門）の一部を退官教員に非常勤でお願いする。そ



図表Ⅱ-6-5 キャリア形成・能力開発に関する意見（東北大学）



図表Ⅱ-6-6 キャリア形成・能力開発に関する意見（東北大学以外の教員）

の為に受け持ちコマ数に応じて給料の0.5～1割程度をプールして非常勤講師代に充てる。②企業や公的機関、海外とのインターシップ（1か月程度）③もっと取り易いサバティカル制度の制定（3か月～1年程度）海外同様7年に一度は必ずその権利を与え、どう使うかは本人次第。（その期間の給料は多少減額しても良いと思う）④英語論文作成の為に支援策。例えばネイティブ教員を雇って論文を添削してもらい、論文添削を請け負う業者との法人契約によるディスカウントなど。」（理系研究科助教）といった具体的な提案もある。東北大学以外の教員で支援の要望が少ないのは、即戦力としての教員が求められ、助教・助手職が少ないためと思われる。

第三部 調査票・基礎集計表

大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査

この調査は、大学・短大教員のキャリア形成と能力開発の課題を明らかにし、教員のキャリア構築への効果的な支援活動を進めるとともに、教育の充実・改善に役立てるためのものです。貴職の所属する大学・短期大学のご理解とご協力のもとで、東北大学高等教育開発推進センター内大学教育支援センターが実施することになりました。回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。回答後、回答の返信用封筒に入れてご返送ください。ようお願いいたします。お忙しいところ誠に恐れ入りますが、2011年1月31日頃までにご投函ください。

本調査の結果は、印刷物や当センターウェブサイトにて順次公開するとともに、本学の教員お手元に2部以上届いた方は、1部のみご回答ください。また、回答は特に指定がない場合、1つだけを選択してください。なお、質問文や選択肢における「大学」の表記は、大学や短期大学、高等専門学校等の高等教育機関を指しているとお考えください。

この調査に関する問い合わせは、下記の連絡先までお願いいたします。
〒980-8576 仙台市青葉区川内41 東北大学高等教育開発推進センター内大学教育支援センター
担当：立石 Tel：022-795-4471 Mail：cpd_office@hac.hokudai.jp

I あなたの現在の職についておうかがいします。

問1 所属（複数の部局に同時に所属している方は、主たる所属先についてご回答ください）
_____ 大学/短期大学 _____ 所属部局等 _____

問2 あなたの専門分野にもっとも近い領域をお答えください。

1. 人文学
2. 社会科学
3. 数物系科学
4. 化学
5. 工学
6. 生物学
7. 農学
8. 医歯薬学
9. 保健（看護学等）
10. 総合領域
11. 複合新領域
12. その他（_____）

問3 現在のあなたの職階をお答えください。

1. 教授
2. 准教授
3. 専任・常勤講師
4. 助教
5. 助手
6. 特任教授
7. 特任准教授
8. 特任講師・助教・助手
9. その他（_____）

問4 現在所属している機関におけるあなたの経歴についてお答えください。

- (A)現在所属している機関は、あなたにとって大学教員として何校目の勤務校ですか。（_____）校目
(B)現在所属している機関で専任教員になってから何年目ですか。（_____）年目
(C)現在の職階に就いてから何年目になりますか。（_____）年目
※職名変更（助教→准教授、助手→助教・助手）を経験された方については、通算してお答えください

問5 現在のあなたのポストは任期付きですか。

0. いいえ →問6へ
1. はい →(A)と(B)へ
(A)あなたのポストの一回の任期をお答えください。（_____）年（_____）ヶ月
(B)あなたのポストについての規定（再任の可否）についてお答えください。
1. 再任あり・無制限 2. 再任あり・最大（_____）回まで更新可 3. 再任なし

II あなたの学歴についておうかがいします。

問6 あなたが高校卒業後に通い、卒業された教育機関についてお答えください。aからdまでの各段階の教育機関に在学した経歴はありますか。また、在学経験がある場合は現在の所属機関での在学経験かどうか併せてお答えください。

※5年制博士課程に進学した方は、最初の2年間を修士相当と見なしてお答えください。同じ段階の学校に2回以上通ったことがある場合は、2回目以降の学校についてはeからfに記入してください。

	在学経験			在学した教育機関		
	経験なし	中途退学	在学中	卒業修了	現在の所属機関と同じ	現在の所属機関と異なる
a. 短大・高等専	1	2	3	4	1	2
b. 学部等	1	2	3	4	1	2
c. 大学院(修士)	1	2	3	4	1	2
d. 大学院(博士)	1	2	3	4	1	2
e. (_____)	1	2	3	4	1	2
f. (_____)	1	2	3	4	1	2
g. (_____)	1	2	3	4	1	2

問7 あなたは博士の学位（海外の同等の学位を含む）を取得していますか。取得している場合にも西暦4桁でお答えください。複数ある場合は、余白にすべてお書きください。

0. 取得していない 1. 取得している →（_____）年に取得

III あなたの職業キャリアについておうかがいします。

問8 常勤・非常勤を問わず、現職を含め、今までに経験された職種をお答えください。（複数回答可）

1. 大学等の教員
2. 大学等の研究職・ボスドワ等
3. 大学等の職員
4. 公的機関・企業等の研究職
5. 幼・小・中・高校・専修学校の教員
6. 選択肢1～5以外の公務員
7. 選択肢1～5以外の民間企業
8. 団体職員
9. 専門職
10. 自営業
11. 主婦・主夫
12. その他（_____）

問9 あなたが初めて常勤の職に就かれた時の年齢と、その時の職種をお答えください。なお、職種は前問（問8）の選択肢の番号でお答えください。

初職に就いた時の年齢 _____ 歳 初職の職種 _____

問10 あなたが大学の教員を志望された理由や、教員になられたきっかけや理由について、該当するものをお答えください。（複数回答可）

1. 勧誘があった
2. 専門を深めたかった
3. 学生の教育に関心があった
4. 研究をしたかった
5. キャリアを変えたかった
6. 居住したい地域にあったから
7. 自身の可能性に挑戦してみたかった
8. 大学教員という職にあこがれがあった
9. 地域移動がないから
10. 自由に仕事ができるから
11. 以前に経験した職に向いていないと思った
12. 他に適当な仕事が見つからなかった
13. 大学院進学をきっかけとして
14. などとなく
15. その他（_____）

問11 大学・短大・高等等での専任教員の経験年数は、通算で何年ですか。
 ()年()ヶ月

問12 あなたは、現在の仕事や生活にどの程度の満足感を感じていますか。以下の各項目についてお答えください。

	満足	やや満足	やや不満	不満
a. 教育活動	1	2	3	4
b. 研究活動	1	2	3	4
c. 同僚との関係	1	2	3	4
d. 仕事の安定性	1	2	3	4
e. 昇進の見通し	1	2	3	4
f. 大学の運営方針	1	2	3	4
g. 仕事全体の満足度	1	2	3	4
h. 生活全体の満足度	1	2	3	4

問13 あなたは、仕事の満足度を上げるためにはどのようなことが重要だと考えていますか。以下の各項目についてお答えください。

	重要	やや重要	あまり重要でない	重要でない
a. 給与・賞与の増加	1	2	3	4
b. 研究条件の改善	1	2	3	4
c. 大学・学科の評判	1	2	3	4
d. 同僚との協力関係	1	2	3	4
e. 大学の立地条件	1	2	3	4

問14 あなたが5年以内に現在の所属機関で以下のことを経験する予定、可能性はありますか。(複数回答可)

1. 定年・停年
2. 任期満了
3. 他大学・高等教育機関への転出(教育研究職)
4. 公的機関・企業等への転職(教育研究職)
5. その他()

IV あなたの教育・研究活動についてお聞きします。

問15 大学の教員であったかどうかを問わず、過去3年間(H19~21年度)分の研究教育業績についてお答えください。

- a. 発表論文・著書数 およそ()本
- b. 学会口頭発表・基調講演・招待公演数 およそ()回
- c. 公演・演技等発表数 およそ()回
- d. 科研費申請数()採択数()
- e. 研究活動に関する受賞経験数(学会賞など)()
- f. 教育活動に関する受賞経験数(教育賞など)()

問16 あなたはご自身の教育活動における現在の成果をどのように考えていますか。

1. 成果をあげている
2. やや成果をあげている
3. あまり成果をあげていない
4. 成果をあげていない
9. わからない

問17 大学の教員として勤務するなかで経験したことがある学内の役職、委員会活動についてお答えください。(複数回答可)

1. 学長
2. 副学長
3. 理事
4. 全学の委員長・副委員長
5. 評議員
6. 部局長・副部局長
7. 学科長
8. 学生部長
9. 図書館長
10. 部局内委員会委員長
11. その他()
12. 1~11のいずれも経験なし

問18 あなたが1年間に仕事をする時間(労力)を100と考え、各領域にどのくらいの時間(労力)を割いているか、割合をお答えください。実際の割合については、最近3年間(H19~21年度)の実績を踏まえ、平均的な割合をお答えください。また、あなたが理想とする割合についてもお答えください。

現在の所属機関以外の業務	領域	
	実際の割合	理想とする割合
教育	%	%
研究(創作活動を含む)	%	%
大学管理・運営	%	%
社会貢献・連携	%	%
診療・臨床活動	%	%
現在の所属機関以外の業務	%	%
合計	100%	100%

問19 あなたは大学教員としての現時点での能力をどのように評価していますか。

1. 十分備えている →4A+
2. だいたい備えている →4A
3. あまり十分ではない →4B
4. 十分ではない →4C
9. わからない →4D

(A)あなたが大学の教員としての能力を獲得したのは、何歳ごろ、大学の教員経験何年目頃だと思っていますか。
 ()歳頃 教員経験()年目頃

問20 あなたは、ご自身が大学の教員としての責務を向上させるためにどの程度の努力をしているとお考えですか。

1. とてもしている
2. ややしている
3. あまりしていない
4. していない

問21 これまでの経験から、大学の教員に求められる能力をどれほど身につけていますか。また、それぞれの能力は大学の教員として一般的にはどれほど重要だと捉えていますか。

	現在の獲得状況				重要度			
	獲得している	だいたい獲得している	あまり獲得していない	獲得していない	とても重要	重要	あまり重要でない	重要でない
a. 高い研究業績を上げる能力	1	2	3	4	1	2	3	4
b. 外部資金を獲得する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
c. リーダーとして研究を進める能力	1	2	3	4	1	2	3	4
d. 最先端の創造的研究を進める能力	1	2	3	4	1	2	3	4
e. 国際的な研究活動を進める能力	1	2	3	4	1	2	3	4
f. 専門家として地域社会へ貢献する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
g. 講義でわかりやすく知識を伝達する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
h. 演習・実習で学生を指導する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
i. 学生の意欲を引き出す能力	1	2	3	4	1	2	3	4
j. 学生を社会人に育てる能力	1	2	3	4	1	2	3	4
k. 学生の研究を指導する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
l. 他の教員と協力して教育を進める能力	1	2	3	4	1	2	3	4
m. 専門分野の教育に関する見識	1	2	3	4	1	2	3	4
n. 幅広い教養	1	2	3	4	1	2	3	4
o. 高い倫理性	1	2	3	4	1	2	3	4
p. 自分の実践を省察し改善する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
q. 組織の管理運営能力	1	2	3	4	1	2	3	4
r. その他 ()	1	2	3	4	1	2	3	4

問22 あなたが大学の教員として能力を獲得していく上で、どのような経験が有効だったと思いますか。以下の各項目について、経験の有効性についてお答えください。

	有効性				
	とても有効	有効	あまり有効でない	有効ではない	経験なし
a. 短大生・高専生等の教育や指導	1	2	3	4	9
b. 学部生の教育や指導	1	2	3	4	9
c. 大学院生の教育や指導	1	2	3	4	9
d. 教科書、参考書等の執筆	1	2	3	4	9
e. 新しい授業開発への参加	1	2	3	4	9
f. 非常勤講師等の学外での教育経験	1	2	3	4	9
g. 学内のFD等研修への参加	1	2	3	4	9
h. 学外のFD等研修への参加	1	2	3	4	9
i. 個人での研究活動	1	2	3	4	9
j. 共同研究活動	1	2	3	4	9
k. 企業等からの委託研究活動	1	2	3	4	9
l. 学会、研究会等への参加	1	2	3	4	9
m. 学術雑誌への投稿や学術書の執筆	1	2	3	4	9
n. 内・外地研究、サバイカル	1	2	3	4	9
o. 大学からの個人研究経費	1	2	3	4	9
p. 科研費など外部の研究経費	1	2	3	4	9
q. 学内の管理運営への参加	1	2	3	4	9
r. まわりの教員による指導や助言	1	2	3	4	9
s. 学生による授業評価	1	2	3	4	9
t. 教員個人評価	1	2	3	4	9
u. 社会貢献活動	1	2	3	4	9
v. 学生・生徒として受けた教育や指導	1	2	3	4	9
w. 官公庁や企業での就労経験	1	2	3	4	9
x. 自費で受けた研修	1	2	3	4	9
y. 任期制による任用経験	1	2	3	4	9
z. その他 ()	1	2	3	4	9

V 仕事と家庭の関係についてお聞きします。

問23 あなたの性別をお答えください。

1. 男 2. 女

問24 あなたの現在の年齢をお答えください。

1. 29歳以下 2. 30～34歳 3. 35～39歳 4. 40～44歳 5. 45～49歳
6. 50～54歳 7. 55～59歳 8. 60～64歳 9. 65～69歳 10. 70歳以上

問25 現在、同居している方はいますか。

1. いる 2. いない

問26 仕事と家事（家事一般：求められる家庭での役割・育児・介護）の調和についてうかがいます。現在、あなたは次の事柄に関してどのように感じていますか。以下の各項目についてお答えください。

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	わからない
a. 仕事での責任を果たすために、家事ができていないと感じる	1	2	3	4	9
b. 家事のために、仕事での責任を果たせていないと感じる	1	2	3	4	9
c. 仕事と家事の両立が難しく、悩むことがある	1	2	3	4	9

問27 仕事と家事の両立のために、あなたにとって有用と感じる大学側の支援策は何でしょうか。（複数回答可）

1. 仕事量の軽減 2. 教職員の増員 3. 給与や手当での増額 4. 学内保育所の設置・拡大
5. 育児・介護休業を取得しやすくするための方策 6. 教職員の意識改革
7. 大学運営の意識改革
8. その他（ご自由にお書きください）

VI. これまでの教育・研究活動のご経験についてお聞きします。

問28 あなたが大学の教員として職務を遂行していく上で直面した困難や課題は、どのようなことでしょうか。また、困難や課題にどのように対処してきたか、そして、乗り越えた経緯や乗り越えられなかった理由などについてもお書きください。

	困難や課題	対処方法や乗り越えた経緯 乗り越えられしていない、なかった理由等
教育 (過去)		
教育 (現在)		
研究 (過去)		
研究 (現在)		
その他 (過去)		
その他 (現在)		

問29 大学の教員のキャリア形成や能力開発について、あなたのお考えをご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査(東北大学)

この調査は、大学・短大教員のキャリア形成と能力開発の課題を明らかにし、教員のキャリア構築への効果的な支援活動を進めるとともに、教育の充実・改善に役立てるためのものです。東北大学各部署のご理解とご協力のもとで、東北大学高等教育開発推進センター内大学教育支援センターが実施することになりました。回答は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。回答後、同封の封筒に入れて、学内便にてご返送くださいますようお願いいたします。お忙しいところ誠に恐れ入りますが、2011年11月11日(水)までにご投函ください。

本調査の結果は、印刷物や当センターウェブサイトにて順次公開するとともに、本学の教員のキャリア形成支援のための基礎データとして活用される予定です。

お手元に2部以上届いた方は、1部のみご回答ください。また、回答は特に指定がない場合、1つだけを選択してください。なお、質問文や選択肢における「大学」の表記は、大学や短期大学、高等専門学校等の高等教育機関を指しているとお考えください。

この調査に関する問い合わせは、下記の連絡先までお願いいたします。
〒980-8576 仙台市青葉区川内41 東北大学高等教育開発推進センター内大学教育支援センター
担当：立石 Tel：022-795-4471 Mail：cpd_office@hac.hokudai.jp

I あなたの現在の職についておうかがいします。

問1 所属(複数の部署に同時に所属している方は、主たる所属先についてご回答ください)
____ 東北 ____ 大学 所属部署等 _____

問2 あなたの専門分野にもっとも近い領域をお答えください。

1. 人文学
2. 社会科学
3. 数物系科学
4. 化学
5. 工学
6. 生物学
7. 農学
8. 医歯薬学
9. 保健(看護学等)
10. 総合領域
11. 複合新領域
12. その他(_____)

問3 現在のあなたの職をお答えください。

1. 教授
2. 准教授
3. 専任・常勤講師
4. 助教
5. 助手
6. 特任教授
7. 特任准教授
8. 特任講師・助教・助手
9. その他(_____)

問4 東北大学におけるあなたの経験についてお答えください。

- (A)東北大学は、あなたにとって大学教員として何校目の勤務校ですか。(____)校目
 - (B)東北大学で専任教員になってから何年目ですか。(____)年目
 - (C)現在の職階に就いてから何年目になりますか。(____)年目
- ※職名変更(助教→准教授、助手→助教・助手)を経験された方については、通算してお答えください

問5 現在のあなたのポストは任期付きですか。

0. いいえ →問6へ
 1. はい →(A)と(B)へ
- (A)あなたのポストの一回の任期をお答えください。(____)年(____)ヶ月
- (B)あなたのポストについての規定(再任の可否)についてお答えください。
1. 再任あり・無制限
 2. 再任あり・最大(____)回まで更新可
 3. 再任なし

II あなたの学歴についておうかがいします。

問6 あなたが高校卒業後に通い、卒業された教育機関についてお答えください。aからdまでの各段階の教育機関に在学した経験はありますか。また、在学経験がある場合は東北大学での在学経験かどうかも併せてお答えください。

※5年制博士課程に進学した方は、最初の2年間を修士相当と見なしてお答えください。同じ段階の学校に2回以上通ったことがある場合は、2回目以降の学校についてはeからfに記入してください。

	在学経験			在学した教育機関		
	経験なし	中途退学	在学中	東北大学	東北大学以外	海外
a. 短大・高等専	1	2	3	4	1	2
b. 学部等	1	2	3	4	1	2
c. 大学院(修士)	1	2	3	4	1	2
d. 大学院(博士)	1	2	3	4	1	2
e. (____)	1	2	3	4	1	2
f. (____)	1	2	3	4	1	2
g. (____)	1	2	3	4	1	2

問7 あなたは博士の学位(海外の同等の学位を含む)を取得していますか。取得している場合には取得年も西暦4桁でお答えください。複数ある場合は、余白にすべてお書きください。

0. 取得していない 1. 取得している →(____)年に取得

III あなたの職業キャリアについておうかがいします。

問8 常勤・非常勤を問わず、現職を含め、今までに経験された職種をお答えください。(複数回答可)

1. 大学等の教員
2. 大学等の研究職・ボスドワ等
3. 大学等の職員
4. 公的機関・企業等の研究職
5. 幼・小・中・高校・専修学校の教員
6. 選択肢1～5以外の公務員
7. 選択肢1～5以外の民間企業
8. 団体職員
9. 専門職
10. 自営業
11. 主婦・主夫
12. その他(_____)

問9 あなたが初めて常勤の職に就かれた時の年齢と、その時の職種をお答えください。なお、職種は前問(問8)の選択肢の番号でお答えください。

初職に就いた時の年齢 _____ 歳 初職の職種 _____

問10 あなたが大学の教員を志望された理由や、教員になられたきっかけや理由について、該当するものをお答えください。(複数回答可)

1. 勧誘があった
2. 専門を深めたかった
3. 学生の教育に関心があった
4. 研究をしたかった
5. キャリアを変えたかった
6. 居住したい地域にあったから
7. 自身の可能性に挑戦してみたかった
8. 大学教員という職にあこがれがあった
9. 地域移動がなかった
10. 自由に仕事ができるから
11. 以前に経験した職に向いていないと思った
12. 他に適当な仕事が見つからなかった
13. 大学院進学をきっかけとして
14. などとなく
15. その他(_____)

問11 大学・短大・高等専等での専任教員の経験年数は、通算で何年ですか。
 ()年()ヶ月

問12 あなたは、現在の仕事や生活にどの程度の満足感を感じていますか。以下の各項目についてお答えください。

	満足	やや満足	やや不満	不満
a. 教育活動	1	2	3	4
b. 研究活動	1	2	3	4
c. 同僚との関係	1	2	3	4
d. 仕事の安定性	1	2	3	4
e. 昇進の見通し	1	2	3	4
f. 大学の運営方針	1	2	3	4
g. 仕事全体の満足度	1	2	3	4
h. 生活全体の満足度	1	2	3	4

問13 あなたは、仕事の満足度を上げるためにはどのようなことが重要だと考えていますか。以下の各項目についてお答えください。

	重要	やや重要	あまり重要でない	重要でない
a. 給与・賞与の増加	1	2	3	4
b. 研究条件の改善	1	2	3	4
c. 大学・学科の評判	1	2	3	4
d. 同僚との協力関係	1	2	3	4
e. 大学の立地条件	1	2	3	4

問14 あなたが5年以内に東北大学で以下のことを経験する予定、可能性はありますか。(複数回答可)

1. 定年・停年
2. 任期満了
3. 他大学・高等教育機関への転出(教育研究職)
4. 公的機関・企業等への転職(教育研究職)
5. その他()

IV あなたの教育・研究活動についてお聞きします。

問15 大学の教員であったかどうかを問わず、過去3年間(H19~21年度)分の研究教育業績についてお答えください。

- a. 発表論文・著書数 およそ()本
- b. 学会口頭発表・基調講演・招待公演数 およそ()回
- c. 公演・演技等発表数 およそ()回
- d. 科研費申請数()採択数()
- e. 研究活動に関する受賞経験数(学会賞など)()
- f. 教育活動に関する受賞経験数(教育賞など)()

問16 あなたはご自身の教育活動における現在の成果をどのように考えていますか。

1. 成果をあげている
2. やや成果をあげている
3. あまり成果をあげていない
4. 成果をあげていない
9. わからない

問17 大学の教員として勤務するなかで経験したことがある学内の役職、委員会活動についてお答えください。(複数回答可)

1. 学長
2. 副学長
3. 理事
4. 全学の委員長・副委員長
5. 評議員
6. 部局長・副部局長
7. 学科長、専攻長
8. 学生部長
9. 図書館長
10. 部局内委員会委員長
11. その他()
12. 1~11のいずれも経験なし

問18 あなたが1年間に仕事をする時間(労力)を100と考え、各領域にどのくらいの時間(労力)を割いているか、割合をお答えください。実際の割合については、最近3年間(H19~21年度)の実績を踏まえ、平均的な割合をお答えください。また、あなたが理想とする割合についてもお答えください。

領域	実際の割合		理想とする割合	
		%		%
教育		%		%
研究(創作活動を含む)		%		%
東北大学での業務		%		%
大学管理・運営		%		%
社会貢献・連携		%		%
診療・臨床活動		%		%
東北大学以外の業務		%		%
合計		100%		100%

問19 あなたは大学教員としての現時点での能力をどのように評価していますか。

1. 十分備えている →4A+
2. だいたい備えている →4A
3. あまり十分ではない →4A-
4. 十分ではない →4B
9. わからない →4C

(A)あなたが大学の教員としての能力を獲得したのは、何歳ごろ、大学の教員経験何年頃だと思っ
 ていますか。
 ()歳頃 教員経験()年頃

問20 あなたは、ご自身が大学の教員としての責務を向上させるためにどの程度の努力をしているとお考えですか。

1. とてもしている
2. ややしている
3. あまりしていない
4. していない

問21 今までの経験から、大学の教員に求められる能力をどれほど身につけていますか。また、それぞれの能力は大学の教員として一般的にはどれほど重要だと捉えていますか。

	現在の獲得状況				重要度			
	獲得している	だいたい獲得している	あまり獲得していない	獲得していない	とても重要	重要	あまり重要でない	重要でない
a. 高い研究業績を上げる能力	1	2	3	4	1	2	3	4
b. 外部資金を獲得する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
c. リーダーとして研究を進める能力	1	2	3	4	1	2	3	4
d. 最先端の創造的研究を進める能力	1	2	3	4	1	2	3	4
e. 国際的な研究活動を進める能力	1	2	3	4	1	2	3	4
f. 専門家として地域社会へ貢献する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
g. 講義でわかりやすく知識を伝達する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
h. 演習・実習で学生を指導する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
i. 学生の意欲を引き出す能力	1	2	3	4	1	2	3	4
j. 学生を社会人に育てる能力	1	2	3	4	1	2	3	4
k. 学生の研究を指導する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
l. 他の教員と協力して教育を進める能力	1	2	3	4	1	2	3	4
m. 専門分野の教育に関する見識	1	2	3	4	1	2	3	4
n. 幅広い教養	1	2	3	4	1	2	3	4
o. 高い倫理性	1	2	3	4	1	2	3	4
p. 自分の実践を省察し改善する能力	1	2	3	4	1	2	3	4
q. 組織の管理運営能力	1	2	3	4	1	2	3	4
r. その他 ()	1	2	3	4	1	2	3	4

問22 あなたが大学の教員として能力を獲得していく上で、どのような経験が有効だったと思いますか。以下の各項目について、経験の有効性についてお答えください。

	有効性				
	とても有効	有効	あまり有効でない	有効ではない	経験なし
a. 短大生・高専生等の教育や指導	1	2	3	4	9
b. 学部生の教育や指導	1	2	3	4	9
c. 大学院生の教育や指導	1	2	3	4	9
d. 教科書、参考書等の執筆	1	2	3	4	9
e. 新しい授業開発への参加	1	2	3	4	9
f. 非常勤講師等の学外での教育経験	1	2	3	4	9
g. 学内のFD等研修への参加	1	2	3	4	9
h. 学外のFD等研修への参加	1	2	3	4	9
i. 個人での研究活動	1	2	3	4	9
j. 共同研究活動	1	2	3	4	9
k. 企業等からの委託研究活動	1	2	3	4	9
l. 学会、研究会等への参加	1	2	3	4	9
m. 学術雑誌への投稿や学術書の執筆	1	2	3	4	9
n. 内・外地研究、サバイカル	1	2	3	4	9
o. 大学からの個人研究経費	1	2	3	4	9
p. 科研費など外部の研究経費	1	2	3	4	9
q. 学内の管理運営への参加	1	2	3	4	9
r. まわりの教員による指導や助言	1	2	3	4	9
s. 学生による授業評価	1	2	3	4	9
t. 教員個人評価	1	2	3	4	9
u. 社会貢献活動	1	2	3	4	9
v. 学生・生徒として受けた教育や指導	1	2	3	4	9
w. 官公庁や企業での就労経験	1	2	3	4	9
x. 自費で受けた研修	1	2	3	4	9
y. 任期制による任用経験	1	2	3	4	9
z. その他 ()	1	2	3	4	9

V 仕事と家庭の関係についてお聞きします。

問23 あなたの性別をお答えください。

1. 男 2. 女

問24 あなたの現在の年齢をお答えください。

1. 29歳以下 2. 30～34歳 3. 35～39歳 4. 40～44歳 5. 45～49歳
6. 50～54歳 7. 55～59歳 8. 60～64歳 9. 65～69歳 10. 70歳以上

問25 現在、同居している方はいますか。

1. いる 2. いない

問26 仕事と家事（家事一般：求められる家庭での役割・育児・介護）の調和についてうかがいます。現在、あなたは次の事柄に関してどのように感じていますか。以下の各項目についてお答えください。

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	わからない
a. 仕事での責任を果たすために、家事ができていないと感じる	1	2	3	4	9
b. 家事のために、仕事での責任を果たせていないと感じる	1	2	3	4	9
c. 仕事と家事の両立が難しく、悩むことがある	1	2	3	4	9

問27 仕事と家事の両立のために、あなたにとって有用と感じる大学側の支援策は何でしょうか。（複数回答可）

1. 仕事量の軽減 2. 教職員の増員 3. 給与や手当での増額 4. 学内保育所の設置・拡大
5. 育児・介護休業を取得しやすくするための方策 6. 教職員の意識改革
7. 大学運営の意識改革
8. その他（ご自由にお書きください）

VI. これまでの教育・研究活動のご経験についてお聞きします。

問28 あなたが大学の教員として職務を遂行していく上で直面した困難や課題は、どのようなことでしょうか。また、困難や課題にどのように対処してきたか、そして、乗り越えた経緯や乗り越えられなかった理由などについてもお書きください。

	困難や課題	対処方法や乗り越えた経緯 乗り越えられしていない、なかった理由等
教育	(過去)	
	(現在)	
研究	(過去)	
	(現在)	
その他	(過去)	
	(現在)	

問29 大学の教員のキャリア形成や能力開発について、あなたのお考えをご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

問1 あなたの専門分野に最も近い領域を教えてください

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
人文学	7.3%	13.4%	11.9%	9.3%	5.0%	8.5%	6.0%	16.8%	6.7%
社会科学	10.1%	13.9%	13.0%	15.6%	5.7%	11.9%	12.6%	23.2%	6.5%
数物系科学	8.6%	2.4%	7.5%	8.2%	6.9%	6.8%	3.2%	1.6%	10.7%
化学	5.6%	2.7%	5.6%	3.9%	5.3%	4.3%	0.9%	0.6%	7.6%
工学	23.1%	4.1%	21.3%	23.0%	16.3%	16.9%	18.3%	13.3%	23.3%
生物学	4.5%	4.1%	3.4%	3.9%	5.5%	4.6%	2.8%	2.2%	5.4%
農学	7.2%	3.6%	8.7%	8.0%	4.2%	10.1%	8.2%	9.5	4.1%
医歯薬学	24.8%	25.5%	15.6%	15.5%	39.0%	20.8%	30.0%	11.1%	29.4%
保健(看護学等)	2.3%	24.8%	5.7%	3.9%	7.9%	10.1%	9.5%	9.2%	2.0%
総合領域	3.5%	4.1%	4.2%	5.4%	1.8%	3.6%	6.3%	6.0%	2.2%
複合新領域	2.3%	0.5%	2.2%	2.2%	1.7%	1.2%	1.9%	3.2%	2.0%
その他	0.8%	0.7%	1.0%	0.9%	0.5%	1.1%	0.3%	3.2%	0.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2017	411	790	634	997	562	317	315	1226

問4A 現在所属している機関は、あなたにとって何校目の勤務校ですか

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	1.5	1.5	1.8	1.6	1.2	1.5	1.5	1.6	1.5
標準偏差	0.8	0.8	0.9	1.0	0.5	0.8	1.0	0.8	0.8
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1	1
最大値	15	5	7	15	5	7	15	4	7
N	2013	414	789	631	1000	562	316	317	1224

問4B 現在所属している機関で専任教員になってから何年目ですか

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	10.0	6.7	15.4	9.4	5.3	11.4	7.5	11.0	9.0
標準偏差	9.1	7.0	10.3	7.0	5.7	9.5	6.3	10.2	8.7
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1	1
最大値	43	37	43	36	41	41	37	43	42
N	1993	406	773	631	993	554	313	312	1211

問4C 現在の階職に就いてから何年目になりますか

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	6.6	4.9	8.8	5.8	4.7	6.7	5.5	7.3	6.0
標準偏差	5.9	4.7	6.5	4.6	5.0	5.8	4.8	6.4	5.7
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1	1
最大値	41	31	40	29	41	41	40	36	34
N	1990	406	768	629	994	554	314	309	1211

問5 あなたのポストは任期付ですか

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
なし	31.1%	57.7%	78.0%	69.2%	42.1%	76.3%	66.9%	64.1%	50.4%
任期付き	38.9%	42.3%	22.0%	30.8%	57.9%	23.7%	33.1%	35.9%	49.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1982	404	767	626	985	552	311	309	1206

問5A あなたのポストの1回の任期を教えてください。

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	4.6	3.9	5.9	5.1	3.9	5.3	4.3	3.7	4.5
標準偏差	2.5	2.2	3.4	2.4	1.9	2.4	2.4	2.5	2.6
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1	1
最大値	24	10	24	10	10	10	24	5	10
N	749	162	160	186	554	128	101	107	575

問5B あなたのポストについての規定についてお答えください

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
再任あり・無制限	44.0%	49.1%	65.7%	49.7%	37.6%	53.9%	69.4%	82.9%	31.5%
再任あり・制限あり	39.7%	32.3%	24.9%	34.4%	43.1%	33.6%	27.6%	11.7%	46.2%
再任なし	16.3%	18.6%	9.5%	15.8%	19.3%	11.7%	3.1%	5.4%	22.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	743	161	169	183	543	127	98	111	569

問5B 再任可能回数

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
1	64.2%	47.2%	62.1%	62.7%	63.7%	55.9%	88.9%		61.2%
2	26.7%	41.7%	20.7%	31.4%	28.4%	38.2%	11.1%	50.0%	28.7%
3	5.8%	5.6%	13.8%	2.0%	4.2%	2.9%		50.0%	5.7%
4	0.8%	2.8%			1.6%				1.4%
5	2.1%	2.8%		3.9%	2.1%	2.9%			2.4%
7	0.4%		3.4%						0.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	240	36	29	51	190	34	27	6	209

在学歴:短大高専

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
在学なし	92.3%	72.8%	93.4%	89.8%	85.0%	84.5%	85.2%	83.9%	93.2%
中退	0.2%			0.6%			0.6%	0.7%	
卒業	7.5%	27.2%	6.6%	9.6%	15.0%	15.5%	14.2%	15.4%	6.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	990	239	348	363	514	291	169	149	616

在学機関:短大高専

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
所属大学	14.9%	16.4%	15.4%	5.4%	22.1%	16.3%	4.3%	5.3%	26.7%
国内機関	67.6%	78.7%	84.6%	75.7%	72.1%	83.7%	82.6%	89.5%	46.7%
海外機関	17.6%	4.9%		18.9%	5.9%		13.0%	5.3%	26.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	74	61	26	37	68	43	23	19	45

在学歴:学部等

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
在学なし	1.2%	1.1%	1.0%	0.5%	1.8%	1.8%	0.3%	0.7%	1.3%
中退	0.8%	1.1%	0.4%	0.5%	1.5%	0.2%	0.3%	1.4%	1.3%
在学中	0.1%	0.3%	0.1%	0.2%	0.1%			0.3%	0.2%
卒業	97.9%	97.5%	98.4%	98.8%	96.6%	98.0%	99.3%	97.6%	97.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1780	657	693	577	856	507	292	287	1037

在学機関:学部等

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
所属大学	32.7%	22.3%	25.8%	26.5%	38.8%	21.8%	14.6%	14.9%	43.4%
国内機関	63.8%	72.6%	72.8%	68.1%	57.5%	76.8%	78.6%	93.2%	52.2%
海外機関	3.5%	5.1%	1.4%	5.4%	3.7%	1.5%	6.8%	1.9%	4.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1793	358	698	577	866	482	280	262	1114

在学歴:修士

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
在学なし	9.8%	12.7%	9.3%	7.6%	13.3%	8.1%	12.6%	6.4%	12.1%
中退	1.4%	1.3%	1.8%	0.9%	1.4%	1.4%	0.4%	1.9%	1.5%
在学中	0.3%	4.1%	0.3%	0.7%	1.7%	0.9%	1.6%	1.5%	0.4%
卒業	88.4%	81.9%	88.5%	90.7%	83.7%	89.6%	85.4%	90.2%	85.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1557	315	601	536	724	442	247	265	909

在学機関:修士

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
所属大学	28.6%	22.8%	23.3%	21.5%	36.7%	13.5%	5.2%	15.1%	43.6%
国内機関	66.7%	67.8%	73.0%	72.7%	57.6%	83.3%	87.7%	78.9%	50.5%
海外機関	4.7%	9.4%	3.7%	5.8%	5.7%	3.3%	7.1%	6.0%	6.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1434	276	563	501	635	400	212	232	856

在学歴:博士	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
在学なし	13.3%	19.3%	19.3%	12.2%	11.8%	16.2%	17.1%	19.5%	11.4%
中退	13.3%	9.8%	21.4%	13.2%	6.4%	17.1%	8.6%	17.2%	10.9%
在学中	1.9%	8.1%	0.9%	1.6%	5.0%	5.2%	4.1%	4.1%	1.0%
卒業	71.6%	62.8%	58.5%	73.0%	76.8%	61.5%	70.2%	59.3%	76.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1592	285	561	515	795	439	245	221	967

在学機関:博士	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
所属大学	36.1%	28.9%	25.9%	24.6%	47.8%	17.4%	12.3%	8.2%	51.9%
国内機関	59.7%	64.6%	68.3%	71.6%	48.6%	81.3%	82.1%	85.3%	42.9%
海外機関	4.2%	6.5%	5.8%	3.7%	3.6%	1.4%	5.6%	6.5%	5.2%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1421	246	482	455	725	363	195	170	935

博士学位	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
なし	14.5%	41.7%	17.7%	17.2%	21.5%	22.8%	27.8%	39.1%	9.6%
取得	85.5%	58.3%	82.3%	82.8%	78.5%	77.2%	72.2%	60.9%	90.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2004	408	785	629	988	557	309	312	1223

博士学位数	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
なし	14.5%	41.7%	17.7%	17.2%	21.5%	22.8%	27.8%	39.1%	9.6%
1学位	85.0%	58.1%	81.5%	82.0%	78.4%	76.7%	70.9%	60.9%	89.9%
2学位	0.5%	0.2%	0.8%	0.8%	0.1%	0.5%	1.3%		0.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2004	408	785	629	988	557	309	312	1223

博士学位取得年(前)

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
なし	14.3%	40.9%	17.5%	17.3%	21.4%	22.6%	27.1%	38.4%	9.6%
1951	0.1%		0.1%					0.3%	
1969	0.1%		0.1%					0.6%	
1970	0.2%		0.5%				0.6%	0.3%	0.1%
1971	0.3%		0.8%				0.3%	0.9%	0.2%
1972	0.1%		0.3%						0.2%
1973	0.2%	0.2%	0.5%	0.2%		0.4%	0.3%		0.2%
1974	0.3%		0.8%			0.5%	0.3%		0.2%
1975	0.4%		1.1%			0.5%	0.3%	0.9%	0.2%
1976	0.6%		1.6%			0.4%		1.6%	0.5%
1977	0.5%		1.3%	0.2%			0.3%		0.7%
1978	0.7%		1.8%		0.1%	0.7%	0.3%	0.9%	0.6%
1979	1.0%		2.4%	0.2%	0.1%	1.1%	0.9%	0.6%	0.8%
1980	1.2%	0.2%	2.4%	0.6%	0.3%	0.9%	0.6%	0.6%	1.4%
1981	1.0%	0.2%	2.5%		0.1%	0.9%	0.3%	0.9%	1.0%
1982	1.1%	0.2%	2.8%	0.2%		1.2%	0.6%		1.1%
1983	1.5%	0.2%	3.7%	0.5%	0.2%	1.4%	0.3%	2.2%	1.5%
1984	0.7%	0.7%	1.5%	0.5%	0.3%	0.7%	0.6%	0.3%	0.9%
1985	1.3%	0.2%	2.6%	0.3%	0.3%	1.4%	0.6%	1.6%	1.0%
1986	1.5%	0.2%	3.0%	1.3%		2.1%	1.3%	2.2%	0.7%
1987	1.8%		4.0%	0.3%	0.3%	1.4%	0.9%	2.5%	1.5%
1988	1.9%	0.2%	4.2%	1.3%	0.1%	2.8%	2.2%	0.6%	1.4%
1989	2.0%	0.7%	4.3%	1.1%	0.4%	1.4%	2.2%	0.9%	2.2%
1990	1.5%	1.0%	3.3%	0.9%	0.2%	2.1%	0.3%	0.6%	1.5%
1991	2.0%	0.5%	3.7%	1.6%	0.4%	2.8%	1.6%	0.9%	1.5%
1992	2.4%	0.7%	3.5%	3.2%	0.3%	2.3%	1.6%	0.9%	2.4%
1993	3.4%	0.2%	4.2%	4.1%	1.0%	3.0%	2.2%	1.5%	3.1%
1994	2.1%	1.0%	2.6%	2.2%	1.1%	2.3%	1.3%	0.6%	2.1%
1995	2.2%	1.7%	3.3%	3.2%	0.5%	3.2%	1.6%	0.6%	2.0%
1996	3.0%	1.4%	2.6%	5.2%	1.2%	2.5%	1.9%	1.6%	3.3%
1997	2.7%	1.4%	1.9%	5.4%	1.1%	2.0%	1.9%	1.3%	3.2%
1998	3.7%	1.9%	2.4%	7.1%	1.7%	3.9%	3.5%	1.6%	3.5%
1999	3.5%	1.4%	0.8%	6.2%	3.2%	3.9%	1.6%	2.5%	3.5%
2000	3.9%	1.9%	1.6%	6.6%	3.2%	2.7%	4.1%	4.1%	3.7%
2001	3.7%	3.4%	0.8%	6.0%	4.3%	3.6%	1.3%	2.8%	4.4%
2002	2.9%	3.8%	0.8%	4.3%	4.3%	2.7%	3.8%	2.2%	3.3%
2003	3.6%	4.1%	0.9%	3.8%	5.6%	2.3%	3.2%	3.5%	4.5%
2004	3.4%	1.7%	0.4%	2.7%	5.6%	2.1%	2.2%	0.9%	4.3%
2005	4.1%	3.8%	0.8%	3.8%	6.8%	3.2%	3.2%	2.8%	5.0%
2006	4.0%	4.8%	1.2%	3.3%	6.9%	3.7%	4.4%	1.9%	4.8%
2007	3.5%	3.4%	0.6%	1.4%	6.9%	2.1%	4.4%	1.3%	4.4%
2008	3.3%	4.6%	1.4%	1.3%	6.5%	1.8%	4.7%	3.1%	4.1%
2009	2.8%	3.6%	0.5%	0.9%	6.0%	2.7%	2.2%	1.9%	3.5%
2010	2.8%	6.3%	0.5%	0.9%	7.2%	2.1%	5.0%	2.8%	3.7%
2011		0.2%		0.2%		0.2%			
無回答	2.5%	2.9%	2.6%	2.4%	2.7%	2.3%	3.8%	3.1%	2.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2021	416	793	634	1001	563	317	318	1230

博士学位取得年(後)

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
なし	99.5%	99.8%	99.2%	99.2%	99.9%	99.5%	98.7%	100.0%	99.6%
1981	0.1%		0.1%						0.1%
1986	0.1%		0.1%						0.1%
1987	0.1%		0.1%				0.3%		
1989	0.1%		0.1%				0.3%		
1993	0.1%		0.1%			0.2%			
1994	0.1%			0.2%	0.1%	0.2%	0.3%		
1996	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%			0.3%		0.1%
1997	0.1%			0.2%		0.2%			
2004	0.1%			0.2%					0.1%
2007	0.1%			0.2%					0.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2021	416	793	634	1001	563	317	318	1230

問8 常勤・非常勤を問わず、現職を含め、今までに経験された職種をお答えください。

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
大学等教員									
非該当	16.6%	21.6%	8.4%	11.4%	28.5%	14.2%	21.1%	16.7%	18.5%
該当	83.4%	78.4%	91.6%	88.6%	71.5%	85.8%	78.9%	83.3%	81.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
大学等研究職・ポスドク									
非該当	66.7%	75.5%	79.6%	64.2%	61.6%	76.6%	71.3%	83.0%	59.0%
該当	33.3%	24.5%	20.4%	35.8%	38.4%	23.4%	28.7%	17.0%	41.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
大学等職員									
非該当	91.5%	88.9%	94.8%	91.3%	88.0%	92.2%	91.2%	93.1%	89.9%
該当	8.5%	11.1%	5.2%	8.7%	12.0%	7.8%	8.8%	6.9%	10.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
企業等研究職									
非該当	80.4%	88.7%	78.2%	78.2%	90.0%	82.2%	82.0%	83.3%	81.1%
該当	19.6%	11.3%	25.7%	21.8%	10.0%	17.8%	18.0%	16.7%	18.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
初中等機関教員									
非該当	92.5%	88.0%	90.0%	89.4%	94.6%	89.5%	89.0%	82.4%	96.2%
該当	7.5%	12.0%	10.0%	10.6%	5.4%	10.5%	11.0%	17.6%	3.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
公務員(教育研究職以外)									
非該当	92.6%	88.2%	91.7%	93.4%	91.1%	89.0%	89.9%	93.1%	93.4%
該当	7.4%	11.8%	8.3%	6.6%	8.9%	11.0%	10.1%	6.9%	6.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
民間企業(教育研究職以外)									
非該当	89.8%	87.0%	90.2%	88.6%	89.1%	91.1%	84.9%	84.0%	91.1%
該当	10.2%	13.0%	9.8%	11.4%	10.9%	8.9%	15.1%	16.0%	8.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
団体職員									
非該当	97.4%	96.2%	98.2%	97.3%	96.4%	97.0%	95.9%	95.6%	98.1%
該当	2.6%	3.8%	1.8%	2.7%	3.6%	3.0%	4.1%	4.4%	1.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
専門職									
非該当	91.7%	64.7%	92.2%	92.1%	79.7%	87.4%	78.5%	82.4%	90.9%
該当	8.3%	35.3%	7.8%	7.9%	20.3%	12.6%	21.5%	17.6%	9.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自営業									
非該当	98.8%	98.3%	98.9%	97.9%	99.2%	99.3%	99.1%	95.9%	99.1%
該当	1.2%	1.7%	1.1%	2.1%	0.8%	0.7%	0.9%	4.1%	0.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
主婦主夫									
非該当	99.8%	91.3%	98.6%	97.8%	98.4%	98.4%	97.8%	96.5%	98.9%
該当	0.2%	8.7%	1.4%	2.2%	1.6%	1.6%	2.2%	3.5%	1.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
他									
非該当	96.9%	94.6%	97.2%	96.6%	95.9%	96.8%	97.8%	95.9%	96.3%
該当	3.1%	5.4%	2.8%	3.4%	4.1%	3.2%	2.2%	4.1%	3.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2021	416	793	634	1001	563	317	318	1230

問9 あなたが初めて常勤の職に就かれた時の年齢をお答えください。

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	28.0	26.3	27.4	27.9	27.9	27.5	27.4	27.0	28.1
標準偏差	4.3	5.3	4.9	4.3	4.4	4.2	5.2	5.7	4.0
最小値	15	18	15	18	17	18	18	15	17
最大値	58	58	58	56	48	47	57	58	58
N	1993	412	785	627	982	559	312	313	1210

問10 あなたが大学の教員を志望された理由や、教員になられたきっかけや理由について、該当するものをお答えください

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
勧誘あり									
非該当	66.2%	57.0%	57.4%	68.6%	67.7%	63.4%	66.2%	49.7%	68.9%
該当	33.8%	43.0%	42.6%	31.4%	32.3%	36.6%	33.8%	50.3%	31.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
専門を深めたい									
非該当	60.4%	62.0%	64.3%	58.2%	59.2%	62.7%	60.9%	67.3%	58.0%
該当	39.6%	38.0%	35.7%	41.8%	40.8%	37.3%	39.1%	32.7%	42.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
教育に関心									
非該当	71.8%	70.0%	72.9%	67.2%	73.5%	69.4%	67.8%	64.8%	75.5%
該当	28.2%	30.0%	27.1%	32.8%	26.5%	30.6%	32.2%	35.2%	24.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
研究したい									
非該当	28.6%	45.9%	30.8%	25.1%	36.2%	34.1%	42.0%	41.2%	24.7%
該当	71.4%	54.1%	69.2%	74.9%	63.8%	65.9%	58.0%	58.8%	75.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
キャリア変更									
非該当	95.4%	91.1%	93.9%	94.5%	95.4%	94.1%	92.7%	92.5%	96.0%
該当	4.6%	8.9%	6.1%	5.5%	4.6%	5.9%	7.3%	7.5%	4.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
居住希望地域にあり									
非該当	95.4%	92.5%	94.8%	95.6%	94.9%	95.4%	95.0%	92.1%	95.4%
該当	4.6%	7.5%	5.2%	4.4%	5.1%	4.6%	5.0%	7.9%	4.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自身の可能性に挑戦									
非該当	78.9%	78.4%	80.6%	78.1%	78.1%	82.9%	79.2%	77.0%	77.2%
該当	21.1%	21.6%	19.4%	21.9%	21.9%	17.1%	20.8%	23.0%	22.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
あこがれ									
非該当	79.6%	91.1%	79.7%	80.0%	84.2%	79.0%	79.2%	83.3%	82.8%
該当	20.4%	8.9%	20.3%	20.0%	15.8%	21.0%	20.8%	16.7%	17.2%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
地域移動なし									
非該当	98.5%	99.0%	98.1%	98.9%	98.8%	98.4%	98.4%	97.2%	99.2%
該当	1.5%	1.0%	1.9%	1.1%	1.2%	1.6%	1.6%	2.8%	0.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自由									
非該当	79.6%	87.7%	77.4%	76.8%	86.6%	78.0%	83.0%	82.1%	81.5%
該当	20.4%	12.3%	22.6%	23.2%	13.4%	22.0%	17.0%	17.9%	18.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
前職に不向き									
非該当	98.6%	97.8%	98.6%	98.4%	98.4%	98.2%	99.1%	98.1%	98.5%
該当	1.4%	2.2%	1.4%	1.6%	1.6%	1.8%	0.9%	1.9%	1.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
他に適職見つからず									
非該当	96.6%	96.6%	96.0%	97.9%	96.2%	95.7%	95.9%	95.6%	97.4%
該当	3.4%	3.4%	4.0%	2.1%	3.8%	4.3%	4.1%	4.4%	2.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
大学院進学									
非該当	86.3%	82.7%	87.3%	83.0%	85.9%	84.0%	89.6%	78.0%	87.4%
該当	13.7%	17.3%	12.7%	17.0%	14.1%	16.0%	10.4%	22.0%	12.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
なんとなく									
非該当	97.6%	96.9%	99.0%	97.3%	96.4%	97.5%	97.2%	99.1%	97.2%
該当	2.4%	3.1%	1.0%	2.7%	6.3%	2.5%	2.8%	0.9%	2.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
他									
非該当	96.0%	92.8%	97.1%	96.2%	93.8%	95.2%	92.7%	96.2%	96.4%
該当	4.0%	7.2%	2.9%	3.8%	6.2%	4.8%	7.3%	3.8%	3.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2020	416	793	634	1000	563	317	318	1230

問11 大学・短大・高専等での専任教員の経験年数は通算で何年ですか(年)

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	13.0	9.6	21.0	11.7	5.6	14.1	10.2	15.5	11.4
標準偏差	10.5	8.8	10.0	7.2	6.1	10.5	9.2	11.8	9.7
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	45	40	45	37	41	41	40	45	43
N	1927	381	772	620	907	543	298	309	1149

問12 あなたは、現在の仕事や生活にどの程度満足感を感じていますか。

満足度:教育活動

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
満足	25.7%	21.5%	35.3%	20.6%	19.4%	22.9%	24.4%	21.7%	27.0%
やや満足	48.3%	49.5%	45.5%	51.4%	48.9%	49.8%	47.3%	50.2%	47.8%
やや不満	21.2%	24.9%	16.2%	22.9%	25.9%	22.9%	21.9%	22.7%	21.0%
不満	4.9%	4.1%	3.1%	5.1%	5.8%	4.5%	6.3%	5.4%	4.2%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2000	410	785	630	989	560	315	313	1210

満足度:研究活動

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
満足	24.2%	14.5%	28.7%	19.8%	18.8%	13.8%	16.8%	12.7%	30.8%
やや満足	39.0%	37.0%	38.4%	41.4%	37.3%	39.6%	36.4%	35.4%	39.8%
やや不満	26.7%	31.0%	24.7%	27.0%	30.5%	34.2%	31.0%	35.0%	21.5%
不満	10.1%	17.4%	8.2%	11.7%	13.4%	12.4%	15.8%	16.9%	7.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2005	413	784	630	993	558	316	314	1218

満足度:同僚との関係

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
満足	32.2%	30.1%	34.6%	29.5%	30.6%	28.6%	29.5%	28.0%	34.9%
やや満足	48.1%	46.0%	49.4%	47.8%	46.7%	50.1%	47.6%	49.4%	46.4%
やや不満	15.2%	19.1%	12.9%	17.9%	17.0%	16.0%	17.5%	16.2%	14.9%
不満	4.5%	4.9%	3.1%	4.8%	5.8%	5.2%	5.4%	6.4%	3.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2004	409	783	627	991	555	315	314	1219

満足度:仕事の安定性

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
満足	33.4%	31.8%	48.2%	30.3%	22.9%	35.9%	35.2%	34.4%	30.8%
やや満足	39.5%	40.5%	40.8%	43.4%	36.9%	47.1%	41.0%	41.4%	35.6%
やや不満	17.7%	17.7%	8.7%	19.3%	23.4%	13.2%	18.4%	18.2%	19.4%
不満	9.5%	10.0%	2.5%	7.0%	16.8%	3.8%	5.4%	6.1%	14.2%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2010	412	786	631	992	560	315	314	1221

満足度:昇進の見通し

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
満足	21.6%	16.0%	46.1%	11.6%	7.9%	23.7%	17.9%	28.7%	18.0%
やや満足	37.3%	38.4%	41.7%	41.1%	32.2%	44.0%	36.4%	41.3%	33.8%
やや不満	25.6%	28.7%	9.5%	32.4%	34.3%	21.6%	29.5%	21.3%	28.6%
不満	15.5%	17.0%	2.7%	14.9%	25.6%	10.7%	16.2%	8.7%	19.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1929	401	714	623	982	541	302	300	1175

満足度:大学の運営方針

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
満足	8.5%	5.6%	11.7%	4.8%	6.7%	6.8%	10.8%	8.6%	7.7%
やや満足	37.8%	38.4%	38.5%	36.8%	37.9%	34.3%	38.1%	37.8%	39.8%
やや不満	36.7%	37.0%	36.0%	38.2%	36.6%	40.9%	33.3%	35.9%	35.6%
不満	17.1%	19.0%	13.8%	20.2%	18.8%	18.0%	17.8%	17.8%	16.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1994	411	784	623	986	557	315	315	1205

満足度:仕事全般

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
満足	19.1%	14.0%	26.1%	14.3%	13.9%	15.9%	16.8%	16.2%	20.3%
やや満足	51.1%	49.8%	49.0%	53.2%	51.1%	49.6%	51.3%	50.0%	51.8%
やや不満	24.6%	30.0%	21.7%	27.9%	27.6%	29.3%	26.3%	28.3%	22.8%
不満	5.2%	6.3%	3.2%	4.6%	7.4%	5.2%	5.7%	5.4%	5.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2007	414	784	630	994	559	316	314	1219

満足度:生活全般

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
満足	21.3%	14.3%	27.4%	17.6%	15.0%	17.5%	19.3%	21.0%	21.2%
やや満足	51.8%	51.3%	52.2%	53.0%	50.8%	53.2%	52.2%	53.3%	50.7%
やや不満	22.7%	26.4%	18.0%	25.4%	26.9%	25.2%	22.2%	21.6%	23.1%
不満	4.2%	8.0%	2.4%	4.0%	7.3%	4.1%	6.3%	4.1%	4.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2009	413	785	630	994	560	316	315	1219

問13 あなたは、仕事の満足度を上げるためにはどのようなことが重要だと考えていますか。

満足度向上:給与・賞与

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
重要	42.0%	33.4%	38.4%	39.4%	42.5%	41.1%	38.4%	34.5%	42.0%
やや重要	37.9%	45.3%	40.7%	39.7%	37.9%	39.1%	38.7%	43.0%	38.7%
あまり重要でない	16.6%	18.5%	17.2%	18.4%	15.9%	14.9%	20.0%	18.4%	16.6%
重要でない	3.5%	2.9%	3.7%	2.5%	3.6%	4.8%	2.9%	4.1%	2.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2007	413	786	632	991	557	315	316	1220

満足度向上:研究条件

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
重要	71.8%	70.3%	71.2%	76.2%	69.3%	75.7%	64.4%	66.0%	73.2%
やや重要	24.5%	26.5%	26.2%	21.3%	26.0%	21.3%	31.7%	29.2%	23.3%
あまり重要でない	3.0%	2.7%	2.3%	1.7%	4.1%	2.1%	3.8%	3.8%	3.0%
重要でない	0.6%	0.5%	0.4%	0.8%	0.6%	0.9%	0.9%	1.0%	0.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2010	411	787	630	993	559	315	315	1221

満足度向上:大学学科の評判

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
重要	21.0%	21.8%	24.3%	19.0%	19.7%	20.6%	15.9%	33.3%	20.0%
やや重要	44.6%	49.0%	46.1%	47.9%	43.1%	46.1%	48.6%	44.4%	44.1%
あまり重要でない	27.3%	25.5%	23.9%	27.3%	29.4%	27.1%	29.5%	18.4%	28.3%
重要でない	7.1%	3.7%	5.6%	5.7%	7.8%	6.1%	6.0%	3.8%	7.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2006	408	785	630	988	557	315	315	1215

満足度向上:同僚との協力関係

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
重要	39.8%	52.1%	38.8%	37.5%	47.0%	43.8%	42.2%	36.7%	42.6%
やや重要	47.0%	39.9%	48.2%	49.5%	41.5%	43.1%	47.0%	49.7%	45.4%
あまり重要でない	11.2%	6.6%	11.7%	10.6%	9.5%	11.6%	8.9%	10.8%	10.0%
重要でない	2.0%	1.5%	1.4%	2.4%	2.0%	1.4%	1.9%	2.8%	1.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2008	411	787	630	990	559	315	316	1217

満足度向上:大学立地条件

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
重要	17.5%	17.8%	22.0%	15.7%	15.3%	19.9%	18.2%	27.2%	13.7%
やや重要	38.6%	42.3%	43.1%	40.0%	36.0%	39.2%	36.9%	37.3%	40.6%
あまり重要でない	33.6%	33.6%	28.2%	34.6%	37.1%	32.4%	33.4%	29.7%	35.3%
重要でない	10.2%	6.3%	6.6%	9.7%	11.7%	8.4%	11.5%	5.7%	10.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2006	411	786	630	990	558	314	316	1217

問14 あなたが5年以内に現在の所属機関で以下のことを経験する予定、可能性はありますか。

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
五年以内予定:定年									
非該当	87.8%	92.5%	70.4%	95.9%	98.4%	86.9%	88.3%	88.3%	91.6%
該当	12.2%	7.5%	29.6%	4.1%	1.6%	13.1%	11.7%	19.2%	8.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
任期満了									
非該当	76.2%	71.6%	88.3%	84.1%	60.9%	89.2%	78.9%	75.5%	68.3%
該当	23.8%	28.4%	11.7%	15.9%	39.1%	10.8%	21.1%	24.5%	31.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
他大学・高等教育機関への転出									
非該当	68.8%	72.4%	86.6%	62.5%	60.3%	77.4%	68.8%	78.9%	63.7%
該当	31.2%	27.6%	13.4%	37.5%	39.7%	22.6%	31.2%	21.1%	36.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
公的機関・企業等への転出									
非該当	88.4%	90.9%	96.5%	91.0%	81.7%	94.0%	90.9%	95.0%	84.3%
該当	11.6%	9.1%	3.5%	9.0%	18.3%	6.0%	9.1%	5.0%	15.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
その他									
非該当	95.6%	92.3%	97.6%	95.4%	92.6%	93.4%	92.9%	95.1%	96.4%
該当	4.4%	7.7%	2.4%	4.6%	7.4%	6.6%	7.1%	4.9%	3.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2021	416	793	634	1001	563	317	318	1230

問15 過去3年間分の研究教育業績についてお答えください

a. 発表論文・著作数

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	11.7	5.6	15.0	11.5	6.7	8.6	6.2	6.2	14.0
標準偏差	17.0	6.8	18.3	19.7	7.8	10.0	7.4	7.4	20.0
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	400	57	200	400	91	80	50	80	400
N	1969	386	763	621	961	547	305	302	1192

b. 学会口頭発表・基調講演・招待講演数

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	15.5	8.0	18.9	14.9	10.3	12.3	10.2	8.1	17.7
標準偏差	23.3	12.0	29.3	21.9	13.0	16.3	13.2	12.0	26.8
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	300	120	300	260	150	150	120	100	300
N	1957	383	751	618	960	543	305	294	1187

c. 講演・実技等発表数

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	3.6	2.1	4.5	4.1	1.9	4.5	2.5	3.9	2.9
標準偏差	13.4	5.0	11.3	15.2	10.8	14.2	5.0	11.8	13.2
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	250	30	130	200	250	200	30	150	250
N	1672	300	618	527	816	458	259	247	997

d. 科研費申請数

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	2.8	2.1	3.1	2.8	2.3	2.5	1.9	1.7	3.2
標準偏差	2.7	1.5	3.6	2.1	1.8	1.6	1.4	2.5	3.0
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	50	12	50	20	20	15	8	30	50
N	1907	366	728	601	935	535	289	271	1166

d. 科研費採択数

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	1.1	0.9	1.3	1.0	0.8	0.8	0.5	0.6	1.4
標準偏差	1.5	1.0	1.9	1.0	1.1	0.9	0.7	1.0	1.7
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	20	5	20	7	13	5	3	5	20
N	1841	351	700	580	898	524	273	239	1145

e. 研究活動に関する受賞経験数

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	0.7	0.3	0.7	0.6	0.6	0.4	0.2	0.3	0.9
標準偏差	1.6	0.8	1.7	1.7	1.1	0.9	0.6	0.8	1.9
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	30	8	30	24	16	10	4	7	30
N	1768	324	661	554	867	489	265	248	1079

f. 教育活動に関する受賞経験数

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
標準偏差	0.3	0.2	0.3	0.3	0.4	0.3	0.3	0.2	0.4
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	7	1	3	3	7	3	3	1	7
N	1723	319	646	542	845	476	270	242	1044

問16 あなたはご自身の教育活動における現在の成果をどのように考えていますか

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
成果あり	17.2%	9.0%	24.8%	13.5%	9.6%	13.8%	14.6%	10.9%	18.1%
やや成果あり	53.0%	48.4%	57.9%	60.6%	43.4%	57.1%	46.2%	58.3%	50.6%
あまり成果なし	21.0%	27.9%	13.5%	18.7%	31.1%	20.9%	26.4%	23.7%	21.3%
成果なし	4.0%	4.9%	1.0%	2.5%	7.6%	2.5%	7.0%	3.5%	4.3%
わからない	4.7%	9.8%	2.8%	4.6%	8.4%	5.7%	5.7%	3.5%	5.8%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2005	409	783	630	990	559	314	312	1216

問17 大学の教員として勤務する中で経験したことのある学内の役職委員会活動についてお答えください。

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
学長									
非該当	99.9%	100.0%	99.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	99.1%	100.0%
該当	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
副学長									
非該当	99.3%	99.8%	98.2%	100.0%	100.0%	98.9%	99.7%	98.4%	99.8%
該当	0.7%	0.2%	1.8%	0.0%	0.0%	1.1%	0.3%	1.6%	0.2%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
理事									
非該当	99.3%	99.5%	98.2%	99.8%	99.9%	99.3%	98.4%	97.8%	99.9%
該当	0.7%	0.5%	1.8%	0.2%	0.1%	0.7%	1.6%	2.2%	0.1%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
全学委員長等									
非該当	89.9%	95.2%	76.8%	94.2%	99.9%	88.5%	89.0%	81.1%	94.9%
該当	10.1%	4.8%	23.2%	5.8%	0.1%	11.5%	11.0%	18.9%	5.1%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
評議員									
非該当	94.8%	98.1%	86.6%	99.1%	99.7%	93.6%	95.3%	92.1%	96.8%
該当	5.2%	1.9%	13.4%	0.9%	0.3%	6.4%	4.7%	7.9%	3.2%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
部局長等									
非該当	92.9%	98.3%	83.1%	98.1%	99.5%	93.4%	92.1%	92.1%	94.7%
該当	7.1%	1.7%	16.9%	1.9%	0.5%	6.6%	7.9%	7.9%	5.3%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
学科長等									
非該当	86.7%	96.6%	64.9%	99.4%	99.9%	85.1%	89.0%	81.1%	91.5%
該当	13.3%	3.4%	35.1%	0.6%	0.1%	14.9%	11.0%	18.9%	8.5%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
学生部長									
非該当	98.6%	100.0%	96.2%	100.0%	100.0%	99.3%	97.2%	95.3%	99.8%
該当	1.4%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.7%	2.8%	4.7%	0.2%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
図書館長									
非該当	99.1%	100.0%	97.9%	99.7%	100.0%	99.5%	98.4%	97.8%	99.6%
該当	0.9%	0.0%	2.3%	0.3%	0.0%	0.5%	1.6%	2.2%	0.4%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
部局内委員長									
非該当	77.3%	88.0%	49.9%	86.6%	97.4%	70.9%	81.1%	79.2%	82.8%
該当	22.7%	12.0%	50.1%	13.4%	2.6%	29.1%	18.9%	20.8%	17.2%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
他									
非該当	92.9%	92.1%	90.5%	92.6%	94.4%	91.8%	93.1%	89.0%	93.8%
該当	7.1%	7.9%	9.5%	7.4%	5.6%	8.2%	6.9%	11.0%	6.2%
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2021	406	793	634	1001	563	317	317	1230

問18 あなたが1年間に仕事をする時間(労力)を100と考え、各領域にどのくらいの時間(労力)を割いているか、割合をお答えください。
また、あなたが理想とする割合についてもお答えください。

実際の割合

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
教育									
平均値	30.8	39.7	33.5	36.0	29.1	33.8	33.9	47.0	27.0
標準偏差	17.9	23.6	16.8	18.0	20.1	17.5	19.6	18.6	17.5
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	100	100	100	90	100	85	85	90	100
研究									
平均値	32.7	25.6	27.8	30.0	35.1	26.1	24.3	22.4	38.6
標準偏差	21.3	20.6	16.3	18.3	25.2	16.6	17.7	13.9	23.4
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	100	100	95	100	100	100	98	70	100
大学管理運営									
平均値	16.1	13.1	21.4	16.0	10.9	16.8	15.3	19.9	14.1
標準偏差	15.8	16.0	16.5	14.5	14.4	14.9	15.4	16.7	16.0
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	100	93	90	93	100	93	80	90	100
社会貢献連携									
平均値	8.3	7.8	9.8	9.0	6.5	9.9	8.6	12.9	6.1
標準偏差	10.2	10.3	10.0	10.1	10.5	10.3	9.0	15.0	8.4
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	90	85	80	90	80		80	80	70
診療臨床活動									
平均値	8.4	10.0	3.6	4.9	15.1	8.4	12.5	4.1	9.0
標準偏差	19.6	22.6	11.0	14.2	26.3	19.9	24.8	9.8	20.8
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	93	91	80	91	93	91	90	80	93
大学外業務									
平均値	5.2	5.0	5.7	5.2	4.8	5.0	5.4	5.0	5.2
標準偏差	7.6	9.3	8.2	6.9	8.2	7.4	9.3	6.8	7.9
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	70	75	70	40	75	60	75	50	70
N	1924	385	746	598	950	539	300	306	1151

理想とする割合

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
教育									
平均値	28.1	33.3	30.9	31.1	26.3	30.1	30.3	34.6	26.6
標準偏差	13.1	16.0	12.9	12.8	14.4	11.8	13.7	17.6	12.9
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	100	100	100	80	100	70	70	80	100
研究									
平均値	43.3	37.3	40.3	42.7	43.4	40.2	37.2	31.2	47.6
標準偏差	18.1	17.5	15.8	15.9	20.5	15.6	15.7	16.1	18.4
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	100	100	100	100	100	100	100	80	100
大学管理運営									
平均値	8.4	8.0	10.4	8.7	6.4	9.0	9.2	8.7	7.7
標準偏差	8.2	8.6	9.0	7.2	7.5	8.0	7.8	10.6	7.8
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	90	65	80	50	50	50	50	90	80
社会貢献連携									
平均値	8.3	7.7	9.6	8.7	6.8	10.0	9.6	8.9	6.8
標準偏差	7.7	7.3	8.3	7.4	6.9	9.1	7.5	8.0	6.4
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	90	70	80	90	70	90	50	40	50
診療臨床活動									
平均値	6.6	8.5	2.8	3.5	12.2	6.7	9.8	2.4	7.3
標準偏差	15.6	17.4	8.7	10.3	20.8	15.6	19.8	7.0	16.3
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	100	80	80	70	100	80	100	80	100
大学外業務									
平均値	4.0	3.9	4.2	4.2	3.6	3.9	4.0	3.5	4.0
標準偏差	6.0	6.2	6.1	5.8	6.1	5.7	6.1	6.1	6.1
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
最大値	50	50	50	50	50	40	50	50	50
N	1838	374	716	590	940	519	296	297	1135

問19 あなたは大学教員としての現時点での能力をどのように評価していますか

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
十分ある	17.8%	6.1%	27.9%	13.8%	7.5%	13.1%	13.7%	12.7%	18.7%
だいたいある	46.3%	31.4%	56.7%	54.1%	27.5%	51.3%	35.8%	41.6%	43.0%
やや不十分	25.9%	39.3%	11.8%	25.6%	42.7%	26.4%	31.9%	34.1%	26.2%
不十分	6.4%	18.7%	2.5%	3.7%	16.2%	7.1%	14.4%	9.4%	7.4%
わからない	3.6%	4.4%	1.1%	2.8%	6.2%	2.2%	4.2%	2.3%	4.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1963	407	760	614	983	550	313	308	1187

問19A あなたが大学教員としての能力を獲得したのは、何歳頃、大学の教員経験何年目ごろだと思っていますか。

教員能力獲得年齢

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	38.0	38.7	40.7	36.9	34.6	38.1	40.2	40.9	36.9
標準偏差	6.8	7.0	7.4	5.5	4.3	6.3	7.9	8.4	6.0
最小値	23	24	24	23	24	27	27	27	23
最大値	66	64	65	58	51	60	63	66	60
N	1201	141	615	394	327	334	144	166	699

教員能力獲得時期(何年目ごろ)

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
平均値	6.4	6.3	8.1	5.9	4.0	6.8	5.9	7.7	6.0
標準偏差	5.0	5.0	5.6	3.9	3.3	5.1	4.8	6.1	4.5
最小値	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
最大値	30.0	26.0	30.0	29.0	30.0	30.0	27.0	33.0	30.0
N	1220	145	621	406	332	339	144	167	715

問20 あなたはご自身が大学教員としての資質を向上させるためにどの程度の努力をされているとお考えですか。

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても努力	32.5%	23.4%	37.2%	31.6%	24.9%	30.9%	26.6%	28.2%	32.9%
やや努力	56.8%	63.8%	55.7%	60.7%	58.9%	57.4%	59.5%	63.6%	56.4%
あまりしてない	10.1%	12.0%	6.5%	7.5%	15.1%	10.5%	13.3%	8.2%	10.1%
してない	0.6%	0.7%	0.5%	0.2%	1.0%	1.1%	0.7%	0.0%	0.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1900	401	741	585	962	531	301	305	1151

問21 今までの経験から、大学教員に求められている能力をどれ程身につけていますか。

また、それぞれの能力は大学の教員として一般的にどれほど重要だと捉えていますか。

【獲得度】高い研究業績を上げる能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	12.5%	5.1%	19.9%	8.9%	5.4%	9.4%	8.5%	7.0%	14.0%
やや獲得	47.7%	26.7%	56.6%	47.3%	32.6%	41.3%	36.6%	37.3%	49.3%
やや不足	34.4%	48.5%	21.7%	39.3%	47.4%	41.6%	40.1%	47.5%	31.2%
不足	5.3%	19.7%	1.8%	4.5%	14.5%	7.7%	14.8%	8.2%	5.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2001	412	783	617	991	562	317	317	1204

【獲得度】外部資金を獲得する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	8.0%	5.6%	12.1%	6.7%	4.4%	7.6%	5.7%	4.1%	9.0%
やや獲得	36.7%	26.2%	44.0%	37.9%	26.0%	32.9%	24.3%	22.5%	42.1%
やや不足	37.6%	34.7%	30.0%	41.3%	40.2%	39.8%	40.4%	41.3%	34.4%
不足	17.7%	33.5%	13.9%	14.1%	29.3%	19.7%	29.7%	32.1%	14.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2005	412	784	630	989	563	317	267	1208

【獲得度】リーダーとして研究を進める能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	11.3%	4.3%	19.0%	7.9%	4.2%	7.1%	9.1%	6.3%	12.8%
やや獲得	39.1%	25.5%	48.2%	39.4%	26.3%	36.1%	31.5%	30.3%	40.5%
やや不足	39.7%	41.2%	27.4%	42.4%	48.3%	43.3%	38.2%	46.4%	37.1%
不足	10.0%	28.9%	5.5%	10.3%	21.1%	13.5%	21.1%	17.0%	9.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2007	415	785	630	993	563	317	317	1211

【獲得度】最先端の創造的研究を進める能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	10.5%	2.9%	14.5%	8.1%	5.8%	5.9%	6.3%	4.8%	13.0%
やや獲得	34.7%	14.6%	42.4%	33.5%	20.9%	25.0%	20.8%	21.9%	39.5%
やや不足	41.3%	43.9%	32.4%	44.0%	47.9%	46.8%	45.4%	46.7%	37.0%
不足	13.5%	38.5%	10.8%	14.3%	25.4%	22.3%	27.4%	26.7%	10.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2000	410	781	629	987	560	317	315	1204

【獲得度】国際的な研究活動を進める能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	10.2%	5.1%	14.7%	7.9%	6.1%	5.5%	7.3%	5.1%	13.1%
やや獲得	29.5%	19.7%	33.7%	21.0%	20.4%	25.8%	19.6%	15.9%	34.2%
やや不足	41.3%	36.7%	37.6%	41.8%	42.4%	42.3%	37.5%	42.7%	40.0%
不足	18.9%	38.6%	14.0%	18.3%	31.1%	26.3%	35.6%	36.3%	12.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2001	412	781	629	990	562	317	314	1206

【獲得度】専門家として地域社会へ貢献する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	13.8%	10.6%	20.2%	13.7%	7.4%	19.0%	13.6%	13.2%	10.4%
やや獲得	36.7%	33.7%	45.3%	37.5%	28.3%	42.6%	42.0%	43.8%	29.7%
やや不足	36.3%	40.5%	27.0%	39.4%	43.3%	29.8%	32.8%	32.8%	42.4%
不足	13.2%	15.2%	7.5%	9.5%	21.0%	8.5%	11.7%	10.1%	17.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2004	415	784	630	992	563	317	317	1208

【獲得度】講義で分かりやすく知識を伝達する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	20.4%	17.1%	30.2%	21.9%	10.5%	22.6%	19.6%	24.6%	17.6%
やや獲得	52.9%	45.8%	56.6%	60.3%	42.3%	57.3%	49.2%	56.5%	48.1%
やや不足	22.7%	30.4%	12.4%	16.4%	38.1%	18.5%	26.8%	17.0%	27.8%
不足	4.0%	6.7%	0.9%	1.4%	9.1%	1.6%	4.4%	1.9%	6.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2001	415	785	629	989	562	317	317	1206

【獲得度】演習・実習で学生を指導する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	21.1%	18.1%	27.8%	24.1%	12.7%	23.1%	20.8%	24.9%	18.1%
やや獲得	58.2%	54.3%	58.5%	62.5%	53.8%	61.3%	54.3%	60.9%	55.8%
やや不足	17.8%	23.2%	12.2%	12.6%	27.7%	14.0%	22.1%	13.6%	21.5%
不足	2.9%	4.3%	1.5%	0.8%	5.8%	1.6%	2.8%	0.6%	4.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2005	414	785	627	993	563	317	269	1207

【獲得度】学生の意欲を引き出す能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	14.4%	13.5%	20.3%	15.0%	8.8%	14.7%	15.1%	16.1%	13.3%
やや獲得	52.8%	47.3%	61.0%	54.6%	43.2%	54.5%	46.7%	54.1%	51.5%
やや不足	29.3%	34.5%	17.4%	28.3%	41.7%	27.9%	33.8%	27.8%	30.9%
不足	3.4%	4.6%	1.3%	2.1%	6.3%	2.8%	4.4%	1.9%	4.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2002	414	783	626	993	563	317	316	1205

【獲得度】学生を社会人に育てる能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	11.1%	9.5%	16.6%	9.6%	6.9%	12.3%	11.4%	14.6%	9.2%
やや獲得	45.0%	41.7%	56.1%	50.1%	31.9%	50.4%	37.1%	49.5%	42.0%
やや不足	37.5%	39.3%	25.3%	37.1%	48.2%	32.3%	44.1%	33.7%	39.8%
不足	6.4%	9.5%	2.1%	3.2%	13.1%	5.0%	7.3%	2.2%	9.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1993	404	779	625	988	560	315	315	1200

【獲得度】学生の研究を指導する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	19.3%	9.9%	27.8%	18.9%	8.8%	17.6%	17.4%	13.6%	18.9%
やや獲得	55.2%	47.3%	60.8%	61.8%	43.8%	59.1%	42.4%	58.5%	53.2%
やや不足	21.2%	32.1%	9.7%	18.3%	36.5%	18.5%	30.4%	25.9%	22.3%
不足	4.4%	10.6%	1.7%	1.0%	11.0%	4.8%	9.8%	1.9%	5.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2000	414	780	628	992	563	316	316	1204

【獲得度】他の教員と協力して教育を進める能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	12.3%	11.1%	15.3%	12.6%	9.2%	11.4%	11.7%	9.8%	13.1%
やや獲得	55.7%	55.1%	61.2%	60.0%	48.4%	55.2%	53.6%	58.7%	55.4%
やや不足	28.0%	29.2%	21.4%	25.2%	35.5%	29.5%	30.0%	28.3%	27.1%
不足	4.1%	4.6%	2.2%	2.2%	7.0%	3.9%	4.7%	3.2%	4.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2000	414	780	628	992	562	317	315	1205

【獲得度】専門分野の教育に関する見識

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	22.5%	12.8%	33.2%	20.6%	11.5%	21.3%	18.0%	18.7%	22.0%
やや獲得	57.6%	54.9%	58.1%	61.7%	53.6%	61.3%	52.1%	62.2%	55.5%
やや不足	17.9%	29.4%	7.9%	16.9%	30.9%	16.2%	26.8%	17.8%	20.1%
不足	1.9%	2.9%	0.8%	0.8%	3.9%	1.2%	3.2%	1.3%	2.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1996	415	781	626	990	563	317	315	1201

【獲得度】幅広い教養

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	13.2%	7.5%	18.0%	10.8%	8.4%	11.4%	14.2%	10.8%	12.5%
やや獲得	45.7%	36.0%	52.5%	47.8%	35.2%	45.5%	42.0%	50.0%	42.4%
やや不足	37.0%	49.9%	27.3%	38.1%	49.2%	39.6%	37.5%	35.8%	40.2%
不足	4.2%	6.6%	2.2%	3.3%	7.2%	3.6%	6.3%	3.5%	4.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1999	411	779	628	989	561	317	316	1201

【獲得度】高い倫理性

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	21.7%	18.4%	26.7%	21.3%	16.7%	19.5%	22.1%	16.8%	22.7%
やや獲得	61.5%	60.4%	63.4%	64.6%	57.3%	63.9%	56.2%	67.4%	59.9%
やや不足	15.4%	18.4%	8.8%	13.2%	23.1%	15.0%	19.2%	15.2%	15.5%
不足	1.6%	2.7%	1.0%	0.8%	2.9%	1.6%	2.5%	0.6%	1.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2000	412	782	628	989	559	317	316	1205

【獲得度】自分の実線を省察し改善する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	14.5%	13.1%	18.0%	13.9%	11.6%	12.9%	14.9%	10.8%	15.8%
やや獲得	60.7%	58.4%	65.6%	65.2%	53.0%	62.7%	54.7%	66.1%	58.9%
やや不足	22.7%	25.5%	15.4%	19.7%	31.6%	22.7%	27.2%	21.8%	22.9%
不足	2.1%	2.9%	1.0%	1.0%	3.7%	1.8%	3.2%	1.3%	2.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1999	411	779	627	990	560	316	316	1203

【獲得度】組織の管理運営能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	7.7%	2.9%	12.3%	6.1%	3.1%	7.3%	9.1%	6.0%	6.4%
重要	38.0%	25.2%	51.0%	35.4%	24.0%	38.1%	31.2%	36.1%	36.1%
あまり重要でない	42.1%	45.0%	31.0%	47.5%	78.8%	40.1%	41.6%	42.1%	43.9%
重要でない	12.1%	26.9%	5.7%	11.0%	24.0%	14.4%	18.0%	15.8%	13.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2001	413	783	627	990	561	317	316	1205

【獲得度】その他

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	30.0%	21.4%	40.0%	31.6%	21.4%	41.7%	25.0%	36.4%	19.4%
重要	38.0%	21.4%	33.3%	47.4%	25.0%	33.3%	50.0%	36.4%	32.3%
あまり重要でない	16.0%	28.6%	20.0%	10.5%	21.4%	16.7%	12.5%	9.1%	25.8%
重要でない	16.0%	28.6%	6.7%	10.5%	32.1%	8.3%	12.5%	18.2%	22.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	50	14	15	19	28	12	8	11	31

【重要度】高い研究業績を上げる能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	62.2%	56.2%	57.1%	59.7%	65.0%	55.3%	53.3%	49.8%	69.3%
重要	34.2%	41.6%	38.0%	36.2%	32.6%	39.9%	41.9%	46.3%	28.7%
あまり重要でない	3.1%	2.0%	3.6%	3.4%	1.9%	4.1%	4.4%	3.9%	1.5%
重要でない	0.6%	0.2%	0.4%	0.6%	0.5%	0.7%	0.3%		0.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1989	406	769	621	991	557	315	311	1197

【重要度】外部資金を獲得する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	41.6%	41.8%	30.5%	38.0%	52.6%	36.4%	37.1%	24.4%	49.7%
重要	44.3%	46.5%	48.8%	47.6%	39.8%	46.7%	48.9%	53.9%	40.8%
あまり重要でない	11.5%	9.9%	16.9%	12.0%	6.3%	13.6%	12.4%	17.2%	8.0%
重要でない	2.6%	1.7%	3.8%	2.4%	1.3%	3.2%	1.6%	4.5%	1.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1991	404	767	624	989	557	315	308	1200

【重要度】リーダーとして研究を進める能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	42.4%	38.5%	38.3%	36.7%	47.2%	32.4%	35.2%	25.9%	52.1%
重要	44.6%	49.5%	47.8%	45.3%	44.0%	50.0%	49.8%	54.4%	39.7%
あまり重要でない	11.0%	10.8%	11.7%	14.8%	8.0%	15.3%	13.7%	17.8%	6.4%
重要でない	2.0%	1.2%	2.2%	3.2%	0.8%	2.3%	1.3%	1.9%	1.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1988	408	768	622	991	556	315	309	1201

【重要度】最先端の創造的研究を進める能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	46.4%	33.7%	42.5%	40.3%	48.0%	33.2%	30.8%	27.9%	57.3%
重要	42.8%	50.7%	44.2%	45.7%	43.1%	49.0%	50.8%	55.2%	37.2%
あまり重要でない	8.9%	14.9%	11.5%	11.4%	7.7%	14.7%	16.5%	14.9%	4.5%
重要でない	2.0%	0.7%	1.8%	2.6%	1.2%	3.1%	1.9%	1.9%	1.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1987	404	765	623	988	557	315	308	1196

【重要度】国際的な研究活動を進める能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	36.3%	31.9%	33.2%	30.9%	40.7%	31.6%	29.2%	22.9%	42.5%
重要	50.9%	57.4%	52.7%	53.2%	50.5%	52.3%	54.9%	56.9%	49.8%
あまり重要でない	11.1%	10.1%	12.6%	14.0%	7.6%	14.3%	14.3%	18.6%	6.8%
重要でない	1.7%	0.5%	1.4%	1.9%	1.2%	1.8%	1.6%	1.6%	1.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1985	404	767	622	985	554	315	306	1199

【重要度】専門家として地域社会へ貢献する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	22.1%	30.7%	20.7%	19.9%	27.8%	26.0%	25.8%	29.1%	20.1%
重要	56.3%	58.2%	57.7%	59.3%	53.9%	54.9%	58.9%	60.2%	55.9%
あまり重要でない	19.0%	9.6%	19.8%	18.2%	15.5%	17.2%	12.7%	9.7%	21.0%
重要でない	2.6%	1.5%	1.8%	2.6%	2.8%	1.8%	2.5%	1.0%	3.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1989	407	769	622	990	557	314	309	1201

【重要度】講義で分かりやすく知識を伝達する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	52.5%	55.3%	54.1%	55.5%	50.9%	50.9%	56.8%	66.6%	49.5%
重要	44.2%	43.2%	43.6%	41.8%	45.7%	45.9%	41.0%	32.5%	47.0%
あまり重要でない	2.8%	1.2%	2.1%	2.4%	2.7%	2.3%	1.9%	1.0%	3.2%
重要でない	0.5%	0.2%	0.3%	0.3%	0.7%	0.9%	0.3%		0.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1991	407	771	622	990	556	315	311	1201

【重要度】演習・実習で学生を指導する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	45.9%	51.0%	46.4%	48.8%	46.1%	46.1%	49.7%	60.1%	42.7%
重要	49.4%	47.3%	49.7%	48.1%	48.9%	49.6%	46.8%	38.9%	52.1%
あまり重要でない	4.0%	1.0%	3.4%	2.3%	4.2%	3.2%	3.2%	0.6%	4.4%
重要でない	0.7%	0.7%	0.5%	0.8%	0.7%	1.1%	0.3%	0.3%	0.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1987	404	769	617	989	557	314	311	1193

【重要度】学生の意欲を引き出す能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	52.5%	55.1%	53.7%	52.0%	52.9%	48.1%	52.7%	59.8%	53.8%
重要	42.8%	41.2%	44.0%	43.5%	41.0%	46.5%	42.2%	38.6%	41.5%
あまり重要でない	4.1%	3.0%	2.1%	3.5%	5.4%	4.3%	4.8%	1.3%	4.1%
重要でない	0.7%	0.7%	0.3%	1.0%	0.8%	1.1%	0.3%	0.3%	0.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1990	405	769	621	989	555	315	311	1198

【重要度】学生を社会人に育てる能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	36.3%	37.3%	38.7%	32.7%	37.1%	34.0%	34.3%	48.9%	35.3%
重要	49.7%	50.1%	53.6%	52.3%	45.3%	52.5%	51.7%	43.4%	49.6%
あまり重要でない	11.6%	11.3%	6.8%	13.4%	14.2%	11.5%	10.8%	7.4%	12.8%
重要でない	2.3%	1.2%	0.9%	1.6%	3.4%	2.0%	3.2%	0.3%	2.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1987	407	768	621	989	556	315	309	1198

【重要度】学生の研究を指導する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	51.5%	45.6%	52.1%	49.4%	50.2%	44.3%	45.5%	47.1%	55.8%
重要	44.3%	50.7%	45.2%	47.9%	44.0%	50.6%	48.7%	50.6%	40.6%
あまり重要でない	3.5%	3.0%	2.6%	2.6%	4.6%	4.0%	5.4%	2.3%	2.9%
重要でない	0.6%	0.7%	0.1%	0.2%	1.3%	1.1%	0.3%		0.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1985	406	766	620	989	555	314	262	1196

【重要度】他の教員と協力して教育を進める能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	26.8%	35.4%	25.4%	23.0%	33.6%	25.9%	30.8%	29.4%	28.4%
重要	60.2%	55.5%	60.7%	63.7%	55.7%	58.0%	57.8%	58.4%	60.5%
あまり重要でない	11.6%	8.6%	12.8%	12.1%	9.2%	14.4%	8.9%	11.6%	10.1%
重要でない	1.5%	0.5%	1.2%	1.3%	1.5%	1.8%	2.5%	0.6%	1.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1988	407	768	622	989	557	315	310	1197

【重要度】専門分野の教育に関する見識

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	45.7%	52.9%	44.9%	43.5%	50.6%	46.7%	48.3%	49.7%	45.8%
重要	50.1%	44.1%	51.4%	53.0%	44.7%	48.8%	47.3%	47.4%	50.1%
あまり重要でない	3.8%	2.5%	3.3%	3.2%	4.2%	3.8%	4.4%	2.6%	3.6%
重要でない	0.5%	0.5%	0.4%	0.3%	0.6%	0.7%		0.3%	0.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1984	408	768	621	987	557	315	308	1196

【重要度】幅広い教養

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	30.6%	38.0%	29.7%	25.9%	37.3%	30.0%	33.3%	32.6%	32.1%
重要	55.6%	52.9%	57.8%	61.0%	49.2%	56.7%	54.3%	58.1%	54.0%
あまり重要でない	12.4%	7.8%	11.6%	11.1%	12.2%	11.5%	11.1%	8.7%	12.7%
重要でない	1.3%	1.2%	0.9%	1.9%	1.2%	1.8%	1.3%	0.6%	1.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1988	408	770	621	989	557	315	310	1198

【重要度】高い倫理性

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	46.7%	53.2%	48.1%	43.9%	50.3%	42.7%	51.4%	53.1%	47.9%
重要	47.3%	43.8%	47.2%	50.6%	43.7%	51.2%	42.9%	43.7%	46.5%
あまり重要でない	5.1%	2.7%	4.3%	4.7%	5.2%	5.6%	5.4%	3.2%	4.5%
重要でない	0.8%	0.2%	0.4%	0.8%	0.9%	0.5%	0.3%		1.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1988	406	769	620	989	555	315	309	1199

【重要度】自分の実線を省察し改善する能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても重要	39.2%	49.6%	37.2%	37.3%	46.2%	37.3%	42.5%	44.8%	41.2%
重要	55.4%	47.7%	57.0%	57.7%	49.3%	55.5%	53.7%	51.3%	54.0%
あまり重要でない	5.0%	2.2%	5.6%	4.7%	3.6%	6.3%	3.8%	3.5%	4.3%
重要でない	0.5%	0.5%	0.3%	0.3%	0.8%	0.9%		0.3%	0.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1989	407	769	622	989	557	315	310	1198

【重要度】組織の管理運営能力

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	20.3%	20.0%	16.1%	16.9%	25.6%	15.6%	19.4%	17.3%	23.6%
やや獲得	55.3%	59.6%	57.8%	56.0%	54.5%	53.2%	60.0%	57.3%	55.9%
やや不足	21.0%	17.5%	23.4%	23.0%	16.5%	27.0%	17.5%	22.5%	17.3%
不足	3.4%	3.0%	2.6%	4.0%	3.4%	4.1%	3.2%	2.9%	3.2%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1988	406	768	621	989	556	315	307	1200

【重要度】その他

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
獲得	70.5%	40.0%	83.3%	72.7%	50.0%	71.4%	66.7%	76.9%	59.5%
やや獲得	27.9%	33.3%	16.7%	27.3%	35.3%	21.4%	33.3%	23.1%	32.4%
やや不足		13.3%			5.9%	7.1%			2.7%
不足	1.6%	13.3%			8.8%				5.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	61	15	18	22	34	14	9	13	37

問27 あなたが大学の教員として能力を獲得していく上で、どのような経験が有効だったと思いますか。

短大高専生教育

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	5.5%	9.0%	5.4%	8.9%	4.8%	7.2%	9.5%	13.1%	2.7%
有効	15.4%	20.4%	17.3%	17.6%	14.7%	16.5%	22.4%	20.5%	13.3%
あまり有効でない	9.3%	7.5%	10.3%	7.1%	9.0%	8.7%	9.2%	5.4%	10.1%
有効でない	2.2%	2.0%	2.0%	3.0%	2.0%	1.6%	2.3%	2.7%	2.4%
経験なし	67.5%	61.2%	65.1%	63.4%	69.6%	66.1%	56.6%	58.4%	71.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1895	402	707	607	966	516	304	298	1165

学部生教育

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	31.5%	35.7%	36.5%	35.3%	26.8%	39.1%	32.5%	40.7%	26.9%
有効	55.8%	51.8%	55.3%	55.2%	55.1%	52.7%	58.0%	51.3%	56.3%
あまり有効でない	7.1%	4.9%	6.1%	5.9%	7.6%	6.2%	5.4%	4.5%	7.9%
有効でない	1.0%	0.5%	0.5%	0.6%	1.3%	0.5%	1.3%		1.2%
経験なし	4.6%	7.1%	1.6%	2.9%	9.2%	1.5%	2.9%	3.5%	7.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1984	409	77	623	982	547	314	312	1202

院生教育	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	42.3%	29.8%	49.7%	42.0%	31.3%	44.2%	30.3%	28.6%	43.7%
有効	44.8%	36.8%	41.3%	45.0%	44.4%	42.1%	40.1%	39.9%	46.1%
あまり有効でない	4.0%	3.9%	3.1%	4.3%	4.4%	5.1%	4.8%	4.2%	3.3%
有効でない	0.6%	0.7%	0.4%	0.8%	0.7%	0.9%	0.6%	0.6%	0.5%
経験なし	8.2%	28.8%	5.5%	7.9%	19.3%	7.8%	24.2%	26.7%	6.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1994	410	779	622	985	554	314	311	1208

教科書等執筆	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	11.4%	10.0%	14.9%	12.7%	6.8%	10.2%	11.4%	13.5%	10.8%
有効	40.5%	37.7%	46.5%	44.9%	31.7%	43.3%	35.9%	41.3%	39.3%
あまり有効でない	15.9%	10.0%	19.3%	14.3%	12.0%	14.4%	11.7%	15.8%	16.0%
有効でない	2.9%	1.7%	3.7%	2.6%	2.1%	2.9%	1.0%	1.6%	3.4%
経験なし	29.3%	40.4%	15.5%	25.6%	47.2%	29.3%	40.0%	27.7%	30.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1988	408	776	622	980	550	315	310	1203

授業開発参加	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	7.9%	10.6%	8.0%	10.8%	6.9%	8.4%	11.8%	12.9%	6.3%
有効	29.7%	29.1%	38.0%	33.8%	19.9%	33.8%	31.2%	39.8%	24.5%
あまり有効でない	17.1%	10.3%	19.7%	16.3%	12.8%	17.4%	11.1%	13.6%	17.3%
有効でない	4.0%	1.5%	6.3%	3.1%	1.9%	5.9%	1.9%	1.0%	3.8%
経験なし	41.2%	48.5%	28.0%	36.1%	58.5%	34.6%	43.9%	32.7%	48.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1981	406	772	621	976	547	314	309	1199

学外での教育	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	11.5%	13.9%	11.1%	14.5%	11.0%	11.9%	15.6%	15.1%	9.8%
有効	37.9%	38.4%	44.7%	41.5%	30.3%	43.9%	37.1%	41.5%	34.6%
あまり有効でない	18.6%	14.8%	29.5%	17.6%	9.0%	20.7%	15.6%	19.3%	17.1%
有効でない	4.0%	3.2%	5.4%	4.5%	2.0%	4.2%	3.8%	3.9%	3.7%
経験なし	28.1%	29.7%	9.3%	22.1%	47.6%	19.4%	27.9%	20.3%	34.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1978	411	774	621	976	547	315	311	1198

学内FD	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	3.3%	5.1%	3.3%	4.1%	3.5%	3.3%	5.8%	4.8%	2.8%
有効	33.4%	37.5%	36.8%	34.3%	32.0%	33.1%	40.9%	40.4%	31.2%
あまり有効でない	32.4%	26.7%	36.7%	33.9%	25.3%	31.3%	31.3%	36.6%	30.3%
有効でない	13.8%	12.3%	14.2%	16.4%	11.6%	19.6%	8.0%	12.7%	12.1%
経験なし	17.2%	18.4%	9.0%	11.4%	27.7%	12.8%	14.1%	5.4%	23.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1979	408	777	616	976	547	313	314	1196

学外FD	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	2.8%	4.2%	2.3%	4.4%	2.7%	3.5%	4.2%	4.5%	2.0%
有効	17.5%	22.1%	22.7%	18.0%	14.7%	21.0%	23.1%	29.0%	12.8%
あまり有効でない	20.9%	15.2%	27.8%	18.3%	14.6%	19.7%	18.9%	23.2%	19.5%
有効でない	9.5%	7.8%	12.5%	11.2%	5.8%	13.9%	4.5%	8.4%	8.6%
経験なし	49.3%	50.7%	34.7%	48.1%	62.3%	42.0%	49.4%	34.8%	57.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1971	408	770	616	975	548	312	310	1192

個人研究	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	46.3%	41.5%	48.1%	48.2%	41.5%	45.9%	33.9%	46.2%	48.2%
有効	47.8%	50.0%	48.1%	47.6%	48.7%	48.0%	57.2%	50.0%	45.4%
あまり有効でない	4.4%	5.6%	3.1%	3.8%	6.3%	4.3%	6.1%	3.8%	4.5%
有効でない	0.7%	0.5%	0.4%	0.3%	1.0%	0.9%	0.3%	0.8%	0.8%
経験なし	0.9%	2.4%	0.4%	2.4%	2.4%	0.9%	2.6%	1.2%	1.2%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1999	410	780	626	985	556	313	316	1206

共同研究	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	40.5%	41.1%	35.4%	44.5%	42.5%	39.0%	34.2%	35.1%	44.8%
有効	46.9%	42.8%	49.7%	47.3%	42.6%	48.4%	48.7%	47.5%	44.0%
あまり有効でない	6.9%	6.6%	10.4%	5.3%	5.3%	6.5%	7.9%	9.9%	5.9%
有効でない	0.6%	0.7%	0.9%		0.7%	0.5%	0.6%	0.3%	0.7%
経験なし	5.1%	8.8%	3.6%	3.2%	8.9%	5.6%	8.5%	7.0%	4.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1996	409	779	624	984	554	316	313	1204

委託研究	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	11.4%	8.3%	11.0%	12.9%	9.5%	11.3%	7.3%	15.2%	10.7%
有効	34.0%	24.0%	34.8%	36.5%	27.8%	31.8%	34.8%	27.8%	33.2%
あまり有効でない	18.1%	10.0%	22.4%	15.9%	12.7%	19.2%	16.9%	13.9%	16.2%
有効でない	3.1%	2.0%	3.9%	1.8%	2.8%	2.6%	2.6%	1.6%	3.6%
経験なし	33.3%	55.6%	27.8%	33.0%	47.3%	35.2%	38.3%	41.4%	36.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1984	408	772	622	980	548	313	309	1205

学会等参加	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	46.9%	41.9%	44.5%	78.5%	45.7%	49.5%	46.5%	42.3%	45.5%
有効	45.4%	52.0%	47.3%	45.8%	46.3%	45.4%	44.9%	49.5%	46.5%
あまり有効でない	6.1%	4.4%	6.4%	4.8%	6.1%	3.8%	7.3%	6.6%	6.0%
有効でない	1.0%	4.0%	1.0%	0.8%	1.1%	1.1%	0.3%	0.6%	1.2%
経験なし	0.6%	0.7%	0.8%	0.2%	0.8%	0.2%	1.0%	0.9%	0.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	2003	408	782	627	985	555	314	317	1208

論文投稿	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	57.7%	47.1%	55.2%	60.3%	53.6%	57.8%	47.8%	49.2%	59.3%
有効	36.4%	43.2%	38.9%	35.7%	37.8%	37.3%	43.7%	41.2%	34.9%
あまり有効でない	3.8%	1.7%	4.2%	2.9%	3.2%	2.5%	2.8%	4.8%	3.7%
有効でない	0.4%	0.2%	0.4%	0.3%	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.4%
経験なし	1.7%	7.8%	1.3%	0.8%	2.0%	2.0%	5.4%	4.5%	1.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1999	410	779	627	985	555	316	313	1208

内外地研究等	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	19.6%	18.0%	25.5%	23.4%	11.8%	20.2%	15.7%	20.6%	19.6%
有効	24.4%	17.7%	29.2%	22.3%	18.6%	25.8%	19.6%	22.3%	23.4%
あまり有効でない	6.8%	3.7%	7.6%	4.8%	6.0%	5.8%	5.8%	7.1%	6.4%
有効でない	1.3%	0.5%	2.1%	1.1%	0.5%	1.1%	0.6%	0.3%	1.6%
経験なし	48.0%	60.1%	35.6%	48.3%	63.1%	47.1%	58.3%	49.7%	49.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1982	406	773	619	978	550	312	310	1198

学内研究経費	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	26.6%	28.8%	25.4%	33.5%	23.9%	31.2%	26.3%	28.0%	24.9%
有効	39.6%	39.9%	45.1%	42.1%	34.1%	41.2%	51.0%	51.9%	32.4%
あまり有効でない	11.4%	7.1%	13.8%	10.6%	8.1%	10.2%	6.7%	11.8%	11.8%
有効でない	2.0%	1.2%	2.2%	1.1%	1.9%	2.2%	1.6%	1.6%	1.8%
経験なし	20.4%	22.9%	13.5%	12.7%	32.0%	15.2%	14.4%	6.7%	29.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1986	406	776	623	976	551	312	314	1197

外部研究経費	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	43.7%	40.5%	43.3%	49.8%	38.7%	43.4%	33.1%	33.4%	48.4%
有効	38.0%	31.9%	39.8%	35.8%	35.6%	37.7%	38.2%	37.9%	36.4%
あまり有効でない	5.9%	3.4%	7.7%	5.7%	3.5%	4.9%	5.4%	7.7%	5.1%
有効でない	1.1%	0.7%	1.0%	0.6%	1.1%	1.4%	0.3%	0.3%	1.1%
経験なし	11.4%	23.3%	8.1%	8.0%	21.0%	12.6%	22.9%	20.6%	9.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1994	407	778	625	980	555	314	311	1203

管理運営参加

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	5.9%	5.9%	8.6%	5.5%	4.0%	5.1%	7.0%	10.9%	4.7%
有効	36.0%	37.0%	40.3%	39.0%	30.9%	36.7%	38.4%	40.1%	34.4%
あまり有効でない	31.8%	23.7%	34.4%	33.0%	25.6%	33.8%	28.6%	28.2%	29.9%
有効でない	11.7%	7.7%	13.1%	12.7%	8.5%	12.7%	8.3%	10.3%	11.3%
経験なし	14.6%	25.7%	3.6%	9.8%	30.9%	11.8%	17.8%	10.6%	19.7%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1989	405	779	621	976	551	315	312	1199

同僚からの助言

	性別		職階			設置者			
	男	女	教授	准教授	講師・助教・助手	国立	公立	私立	東北大学
とても有効	18.1%	28.2%	10.0%	17.8%	29.0%	17.8%	21.0%	18.4%	20.8%
有効	53.4%	55.4%	53.6%	54.3%	53.3%	53.5%	55.7%	51.9%	53.8%
あまり有効でない	19.3%	12.0%	26.3%	18.8%	11.1%	19.2%	16.6%	20.9%	17.3%
有効でない	5.7%	1.0%	6.6%	6.3%	2.7%	6.0%	4.1%	4.1%	4.6%
経験なし	3.5%	3.4%	3.5%	2.9%	3.9%	3.4%	2.5%	4.7%	3.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	1996	408	778	624	985	551	314	316	1205

執筆者一覧

羽田貴史	東北大学 高等教育開発推進センター	調査の背景、第二部第 6 章
丸山和昭	福島大学 総合教育研究センター	第一部 I
立石慎治	東北大学 高等教育開発推進センター	第一部 II、IV
串本 剛	東北大学 高等教育開発推進センター	第一部 III、第二部第 3 章
猪股歳之	東北大学 高等教育開発推進センター	第一部 IV
安保英勇	東北大学 大学院教育学研究科	第一部 V、第二部第 4 章
藤村正司	広島大学 高等教育研究開発センター	第二部第 1 章
北原良夫	東北大学 高等教育開発推進センター	第二部第 2 章
高野篤子	横浜市立大学 大学院都市社会文化研究科	第二部第 5 章

原稿掲載順。所属は 2013 年 3 月現在。

企画・編集担当：羽田貴史・猪股歳之・立石慎治

※本調査は、東北大学高等教育開発推進センター・大学教育支援センターの、教育関係共同利用拠点「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」としての活動の一環で行われた。

「大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査」報告書

CAHE TOHOKU Report 48

2013年3月発行

編集・発行：東北大学高等教育開発推進センター

〒980-8576

宮城県仙台市青葉区川内41

東北大学高等教育開発推進センター



Center for the Advancement of Higher Education
TOHOKU UNIVERSITY