

「国立大学教員の研究・教育・勤務条件改善に関するアンケート」結果

琉球大学教授職員会 2009年3月

はじめに

本会では、昨年10月に教員の皆様を対象に、全国大学高専教職員組合主催の「国立大学教員の研究・教育・勤務条件改善に関するアンケート」（以下、全大協アンケート）を行い、196名の教員から回答をお寄せ頂きました。お忙しい中、回答の労をお取り下さった皆様に深く感謝申し上げます。このたび、全大協から琉大分の入力データを頂き、当会で独自に集計分析を行いましたので、その一部をご報告します。

基本属性	
会員／非会員の別	会員 113名(57.7%)、非会員 81名(41.3%)、無回答 2名
性別	男 163名(83.2%)、女 33名(16.8%)
職名	教授 76名(38.8%)、准教授 64名(32.7%)、講師 11名(5.6%) 助教・助手 44名(22.4%)

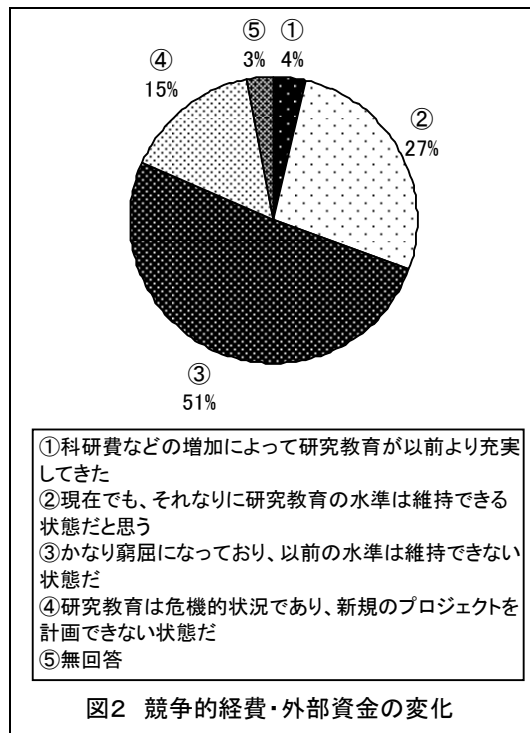
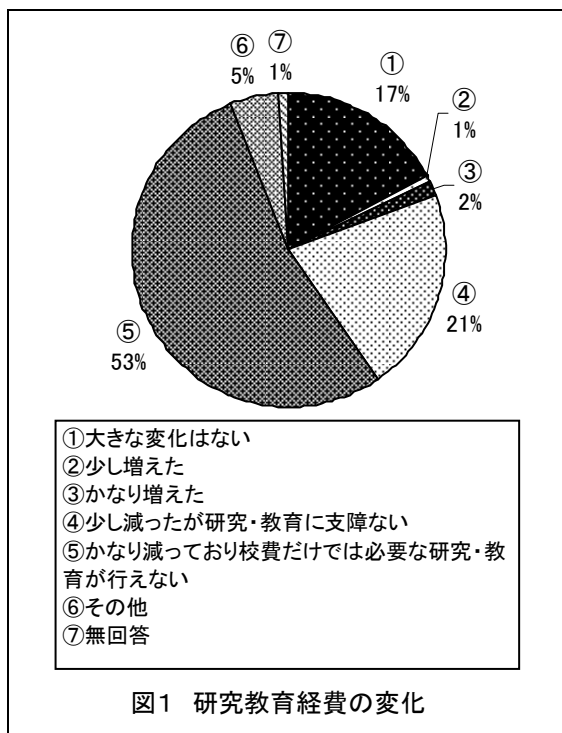
法人化以後の大学の変化

この調査の主眼の一つは、国立大学の法人化以後の大学の勤務環境の変化に関することでした。調査票では、法人化以後、研究教育経費や、教育や大学行政における業務分担がどのように変化したか、およびその変化についての評価をたずねました。

研究教育費について

まず、研究教育経費のうち、競争的経費や外部資金をのぞいた基礎基盤的経費、いわゆる校費の増減についてたずねたところ（図1）、半数以上が「⑤かなり減っており校費だけでは必要な研究、教育が行えない」という回答肢を選択しました。これに、「④少し減ったが研究・教育に支障ない」に対する回答比率（21%）を加えると、全体の4分の3の人が、法人化以後、研究教育経費が減少したと認識していることがわかりました。

つぎに、科研費などの競争的資金や外部資金の変化についてみると（図2）、さきの校費のときと同様に、



「③かなり窮屈になってきており、以前の水準を維持できない状態だ」(51%)、および「④研究教育は危機的な状況であり、新規のプロジェクトを計画できない状況だ」(16%)といった、現状の水準維持さえままならない状況に置かれている人が大多数であることがわかります。

これらをまとめると、琉球大学が法人へ移行して以降、研究教育経費の充実度は、改善するどころか、むしろ悪化したというのが現状だと言えます。

大学業務の分担の変化

続いて、法人化以降の仕事の負担ないし時間の増減についてみていきます。図3に示したように、会議、書類作成、研究教育以外の実務・公務負担については、「③かなり増えてきており、研究時間が圧迫されている」(49%)、あるいは「④激増しており、研究者としてのアイデンティティが危機に瀕している」(21%)というように、法人化以降の業務分担の増大が危機的水準に達していると答えた人が7割に昇りました。これに、「②次第に増えてきているが、それほど負担感はない」(約21%)を加えると、9割以上の人何らかの負担の増大を経験しており、法人化以降、研究教育と大学行政負担がアンバランスになっているというのが本学教員にとっての現実だといえます。

このような結果から言えることは、本学の教員は、全体として、大学教員の本来の仕事である研究や教育に加えて、それらの活動を可能にする、いわばインフラであるところの、大学組織をまわす業務にかなりのエネルギーを割かれるようになったことが明らかです。その意味で、法人としての琉大における人的資源の配分が必ずしも効率的になされていないことが伺われる結果となっています。

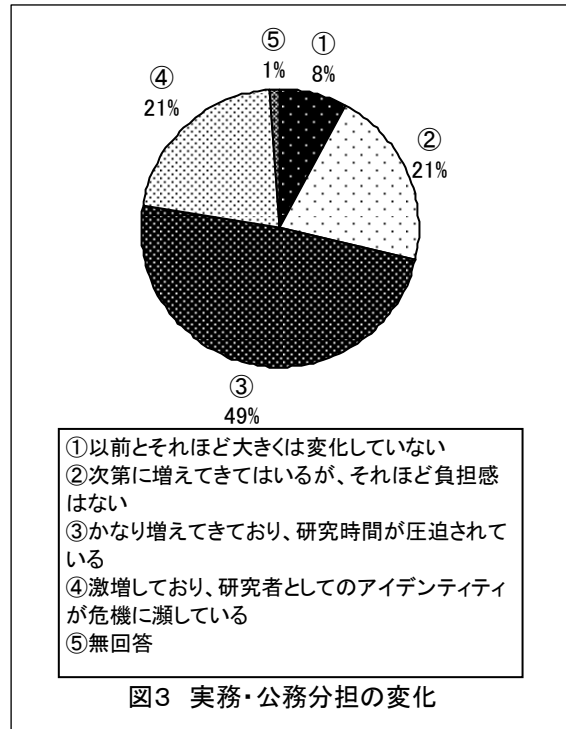


図3 実務・公務負担の変化

分担の公平性

法人化以降の大学業務のあり方をとらえる際には、こうした業務の絶対量の増加に加えて、教員や組織間での分担の仕方という観点からみることも必要になります。そこで、実務や学外活動の分担が公平に行われているかについてたずねたところ(図4、複数回答)、「①おおむね公平・平等に振り分けられている」と答えた人は4分の1にとどまりました。反対に、全体の4分の3が、大学業務の分担になんらかの偏りがあると感じています。なかでも「②能力によって著しい不公平があり、有能な教員に多くの負担が強いられている」が57%で一番多く、仕事ができると目された教員が安易に業務に駆り出されているという現状が伺われます。同様に、特定の部署や学内の知己を通じて仕事が割り当てられている点も問題視されています。

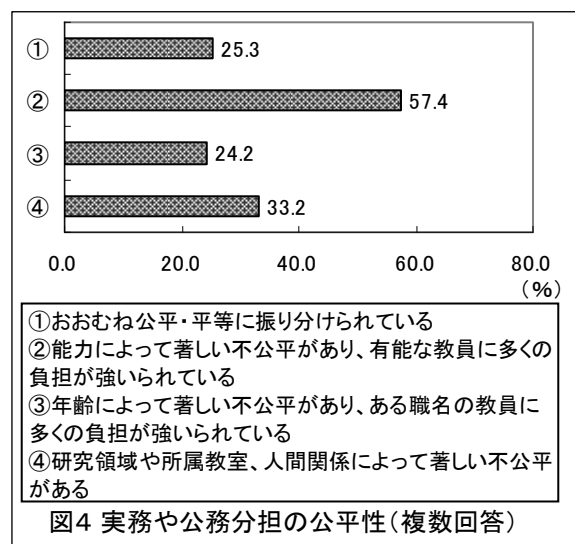


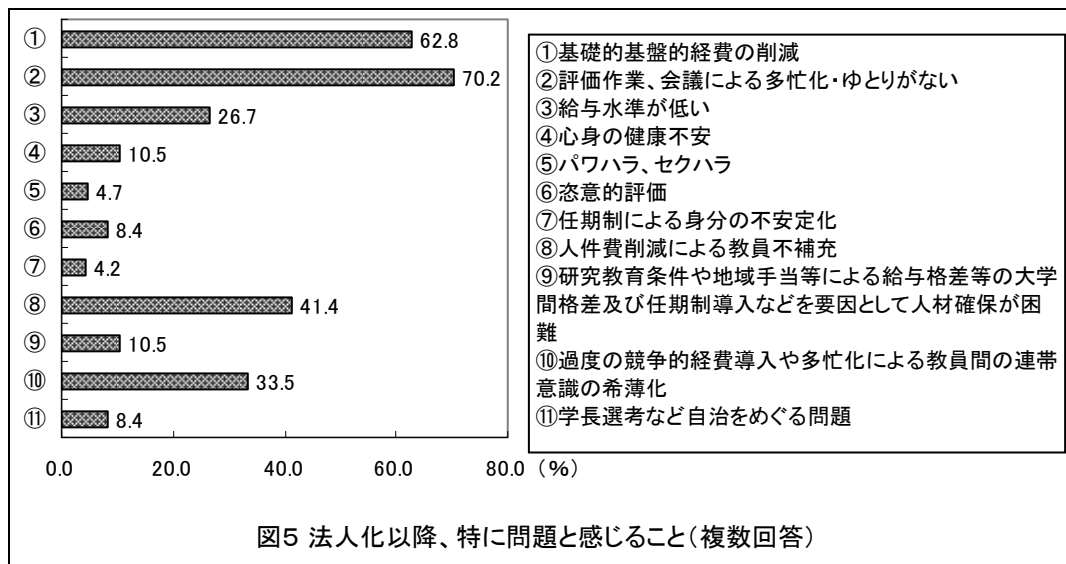
図4 実務や公務分担の公平性(複数回答)

こうした回答結果から、大学業務の分担には、効率的運営の必要上、研究領域・組織のつながり・教員個人の職位・能力などの条件によって、一定程度の軽重の差が生じるのはやむを得ないとしても、少なくとも教員の側からみたかぎりでは、それが許容限度を超えているのは明らかであるといえます。

法人化以降の労働環境の悪化

ここで、「法人化以降、特に問題と感ずること」について複数回答でたずねた質問についてみると(図5)、

これまでみてきたような、①基礎的基盤経費の削減、②評価作業、会議による多忙化・ゆとりがない、⑧人件費削減による教員不補充、⑩過度の競争的経費導入や「多忙化」による教員間の連帯意識の希薄化といった、構造面の改革によってもたらされた問題を挙げる人が大変多くなっています。もちろん、これらがすべて法人化への移行によってもたらされたわけではないとしても、ここ数年での変化であることには違いありません。

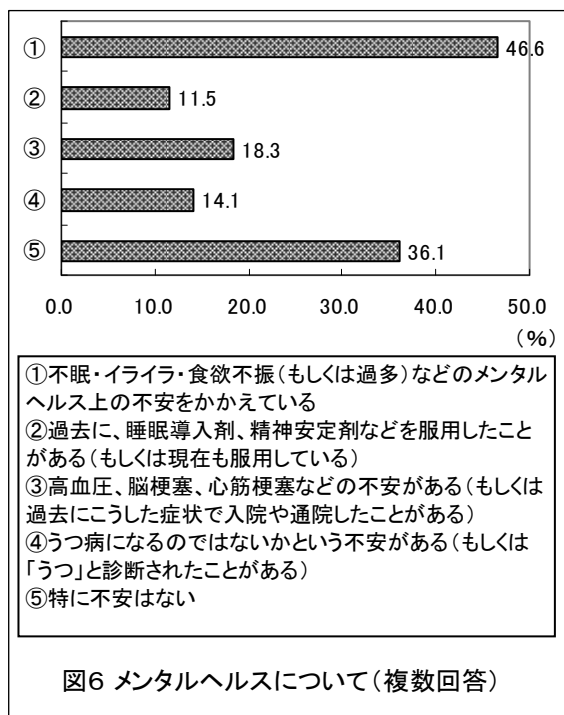


教員のメンタルヘルス

上述のような本学の研究教育の環境および業務負担の実情が、教員一人一人のメンタルヘルスにどのような影響を及ぼしているのでしょうか。そのことを分析するに先だち、本学の教員が抱えている健康上の問題の有無と種別についてみておきましょう。図6 (複数回答) に示されているように、「⑤特に (健康上の) 不安がない」と答えた人は全体の 36%にとどまっております、反対に3分の2の人が何らかの健康上の問題を抱えていることがわかります。そのなかでも、「①不眠・イライラ・食欲不振(もしくは過多)などのメンタルヘルス上の不安」をもっている人が回答者全体の約半数を占めています。また、パーセンテージは小さいものの、うつ病に対する不安、もしくはうつ病との診断を受けた人が 14%いることも決して無視できません。

では、こうした健康上の問題は、授業や大学業務の負担感や不公平感と関係しているのでしょうか。この点について確かめるために、若干のクロス分析を行ったところ、図7に示されているように、授業負担感もしくは実務負担感を感じている人は、それらをさほど、またはまったく感じていない人に比べて、健康上の問題を感じている人が多い傾向が見いだせました。同様に、業務分担について不公平感をもつ人は、それをもたない人に比べて、やはり、健康上の問題を感じている人が多くなっています。また、ここには示していませんが、メンタルヘルス上の問題保有率は、昇進やポスト維持といった身分保障の面での不安とも関連していました。

さらに、さきほど図5でみた、法人化以降問題として感ずることについての質問で、「④心身の健康不安」を挙げた 20 名の人が、同じ質問の他の選択肢のどれと一緒に答えているかを調べたところ、18 名が「②評



働作業、会議による多忙化・ゆとりがない」も同時に選択していました。逆に、これをほかの選択肢と同時に答えた人はほとんどいませんでした（図割愛）。

このような結果から示唆されることは、法人化以降の琉大に生じている変化が、われわれ現場の教員に安心して教育や研究に専心できる労働環境を提供するどころか、むしろそれを奪いつつあり、われわれの精神的安寧をも脅かすところまで来てはいないかということです。もちろん限られたデータからは確証あることはいえませんが、この状況は多くの教員の皮膚感覚と一致するところだと思われます。

労働組合としての教授職員会の現状と課題

最後に、私たち琉大の教員にとって教授職員会とはどのような存在か、そして、教授職員会が応えるべき課題は何かということ、教授職員会への加入／非加入の理由から探ってみましょう。まず、会員 113 名の方

に、組合に加入している理由を複数回答でたずねたところ（図 8）、およそ 6 割の人が「⑤よりよい大学等をつくるために必要だと思うから」（60.6%）と答えているほか、「③給与・待遇の改善が必要だから」（31.7%）、「①研究費など研究教育条件を充実する必要から」（30.8%）といった理由が上位を占めていて、教授職員会の趣旨を理解して下さっていると、期待もまた大きいといえます。

一方、組合に加入していない方 81 名に対し、その理由をやはり複数回答でたずねたところ（図 9）、一番多かったのは「①組合に入ってもメリットを感じないから」（39.5%）で、以下、「④組合に入ると労力と時間をとられるから」（32.9%）、「②組合は必要だが、進んで入ろうとは思わない」（31.6%）、「⑦組合の活動をよく知らないから」（23.7%）、と続きます。

このような回答分布からいえることとして、一つは教授職員会の活動内容があまりよく知られていないことです。とりわけ、法人化以後、法的根拠をもつ労働組合となった当会の意義や役割をもっと周知する必要があるといえましょう。反対に、組合に入ると労力と時間をとられるからという回答は、組合の性格を多少なりとも知っている教員からのものと思われます。確かに、組合の仕事が一部の会員に偏るのは望ましくないことです。その意味で、代議員・執行部となった会員に過重な負担を強いないような効率のよい運営の仕方を模索していく必要があるといえましょう。

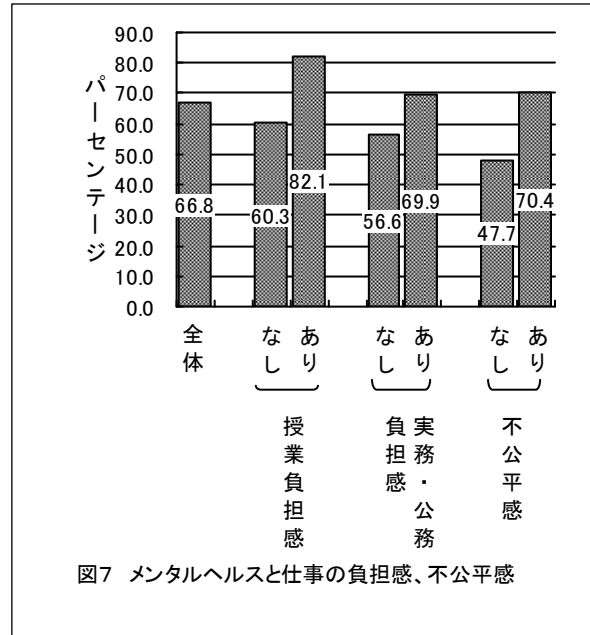


図7 メンタルヘルスと仕事の負担感、不公平感

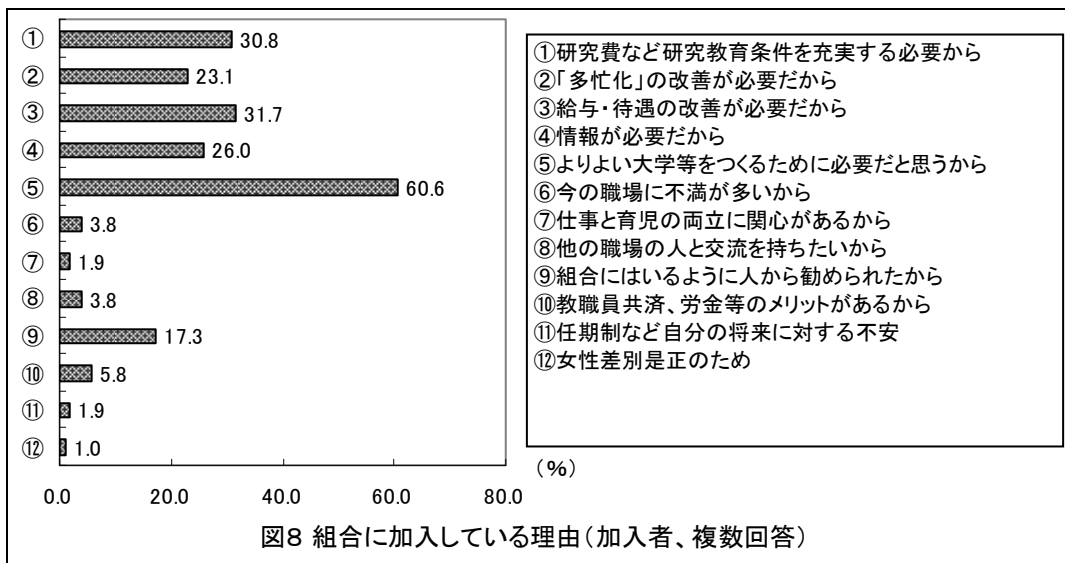
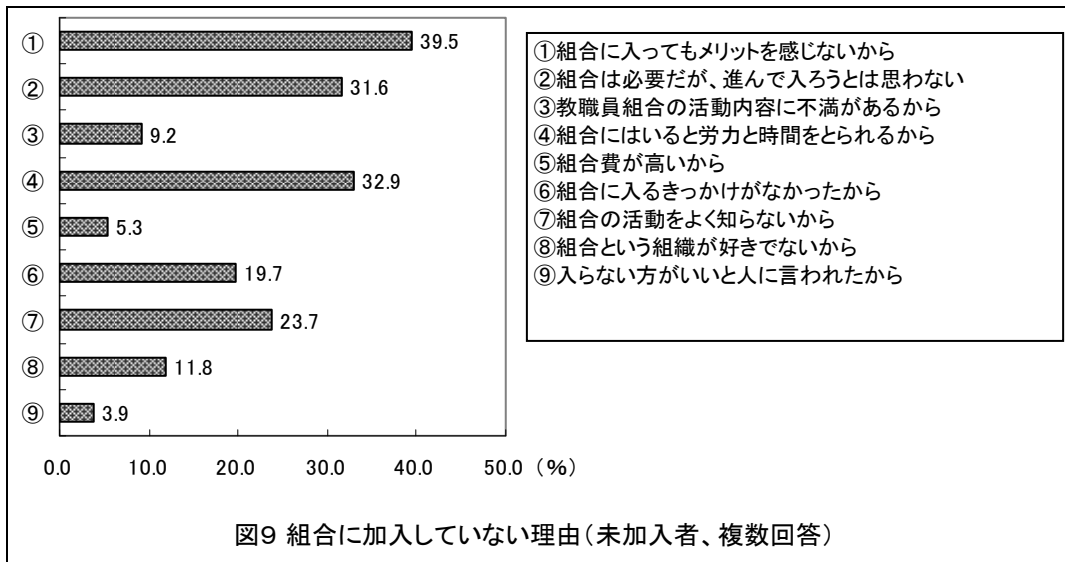


図8 組合に加入している理由（加入者、複数回答）



おわりに

今回のアンケート調査から、琉大の教員の労働環境やメンタルヘルスが悪化している実態が浮き彫りになったことはきわめて意義深いといえます。法人化以降の琉球大学が組織としての効率化や競争力の維持・獲得に邁進していかなければならないのは十分理解できますが、だからといって、大学を支える個々の教員の労働環境やメンタルヘルスの悪化がなおざりにされてよいはずがありません。教授職員会は今後、今回の調査結果もふまえながら、働きやすい労働環境を取り戻し、福利厚生の実現を促すべく、努力を重ねていきたいと思っております。

最後に、今回のアンケート調査は琉球大学の現状を知るためのデータを得られる絶好のチャンスであるとの判断から、急遽、すでに調査期間が終了に近づいていた全大協の調査に協力することにいたしました。ですので、調査票の内容が必ずしも琉球大学や当会の事情にそぐわない部分があったことは否めません。実際、回答肢の設定が不満ありきの調査票で偏りがあるといったご批判や、(調査票に)記載された回答期限が過ぎているのに調査を行うのはおかしいといったお叱りも頂きました。こうした点をもっともであると反省しております。つぎの機会には、我々独自に質問項目を作成して調査を行いたいと思っておりますので、何とぞご理解とご協力を賜りたく、お願い申し上げます。

(すべての集計結果は当会ウェブサイト (<http://www.cc.u-ryukyu.ac.jp/~kvoshoku/>) に掲載しています。)