

「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」基礎集計表

琉球大学教授職員会 2009年3月

凡例) 1) アンケート調査票のすべての質問項目の単純集計表を掲載しています。
2) 個人の特定につながる可能性がある自由記述回答は非掲載としました。

Q01_1 年齢

	度数	パーセント
①20歳代	2	1.0
②30歳代	44	22.4
③40歳代	72	36.7
④50歳代	51	26.0
⑤60歳代	27	13.8
合計	196	100.0

Q01_2 性別

	度数	パーセント
①男性	163	83.2
②女性	33	16.8
合計	196	100.0

Q01_4 職名

	度数	パーセント
①教授	76	38.8
②准教授	64	32.7
③講師	11	5.6
④助教	41	20.9
⑤助手	3	1.5
無回答	1	.5
合計	196	100.0

Q01_5 領域

	度数	パーセント
①人文社会科学系	56	28.6
②理工・農水学系	70	35.7
③医薬保健学系	62	31.6
④芸術体育学系	5	2.6
無回答	3	1.5
合計	196	100.0

Q01_6 組合への加入

	度数	パーセント
①法人化前から加入	78	39.8
②法人化後に加入	35	17.9
③加入していない	81	41.3
無回答	2	1.0
合計	196	100.0

Q02_1 研究教育費の変化

	度数	パーセント
①大きな変化はない	34	17.3
②少し増えた	1	.5
③かなり増えた	3	1.5
④少し減ったが研究・教育に支障はない	41	20.9
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	105	53.6
⑥その他	10	5.1
無回答	2	1.0
合計	196	100.0

Q02_1 研究教育費の変化「その他」自由記述

- 研究費に応じて研究・教育を行っている。
- 情報が入ってきません。
- 新任のためわからない。
- 把握していない。
- 分からない。
- 予算執行は教授の権限なので、校費の使用は保証されていない。

Q02_2 校費(1人当たり年間平均額)

	度数	パーセント
①10万円未満	14	7.1
②10万円以上30万円未満	45	23.0
③30万円以上、50万円未満	97	49.5
④ 50万円以上70万円未満	13	6.6
⑤70万円以上100万円未満	11	5.6
⑥100万円以上150万円未満	3	1.5
無回答	13	6.6
合計	196	100.0

Q02_3 科学研究費(ここ4年ほどの年平均額)

	度数	パーセント
①10万円未満	53	27.0
②10万円以上30万円未満	22	11.2
③30万円以上、50万円未満	24	12.2
④50万円以上100万円未満	45	23.0
⑤100万円以上300万円未満	31	15.8
⑥300万円以上500万円未満	9	4.6
⑦500万円以上1000万円未満	5	2.6
⑧1000万円以上	2	1.0
無回答	5	2.6
合計	196	100.0

Q02_4 研究教育経費の変化をどう受け止めているか

	度数	パーセント
①科研費などの増加によって研究教育が以前より充実してきた	7	3.6
②現在でも、それなりに研究教育の水準は維持できる状態だと思う	53	27.0
③かなり窮屈になっており、以前の水準は維持できない状態だ	100	51.0
④研究教育は危機的状況であり、新規のプロジェクトを計画できない状態だ	30	15.3
無回答	6	3.1
合計	196	100.0

Q02_5 年間必要な研究教育費

	度数	パーセント
50万円未満	32	16.3
50万～100万円程	85	43.4
100万～150万円程	43	21.9
150万～200万円程	16	8.2
200万～250万円程	9	4.6
250万円以上	7	3.6
無回答	4	2.0
合計	196	100.0

Q03_1 週あたりの授業コマ数

	度数	パーセント
①1～3コマ	47	24.0
②4～6コマ	87	44.4
③7～10コマ	54	27.6
④11コマ以上	5	2.6
無回答	3	1.5
合計	196	100.0

Q03_2 100人以上の大講義のコマ数

	度数	パーセント
①1～3コマ	132	67.3
②4～6コマ	3	1.5
③7～10コマ	3	1.5
無回答	58	29.6
合計	196	100.0

Q03_3 授業分担の法人化以降の変化

	度数	パーセント
①以前とそれほど大きくは変化していない	95	48.5
②次第に増えてきてはいるが、それほど負担感はない	40	20.4
③かなり増えてきており、研究時間が圧迫されている	48	24.5
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	8	4.1
無回答	5	2.6
合計	196	100.0

Q04_1 実務(会議や書類作成)・研究教育以外の公務における法人化以降の変化

	度数	パーセント
①以前とそれほど大きくは変化していない	15	7.7
②次第に増えてきてはいるが、それほど負担感はない	41	20.9
③かなり増えてきており、研究時間が圧迫されている	96	49.0
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	42	21.4
無回答	2	1.0
合計	196	100.0

Q04_2 実務・学外活動分担の公平性(複数回答)

	度数	パーセント
①おおむね公平・平等に振り分けられている	48	25.3%
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	109	57.4%
③年齢によって著しい不公平があり、ある職名の教員に多くの負担が強いられている	46	24.2%
④研究領域や所属教室、人間関係によって著しい不公平がある	63	33.2%
合計	196	100.0%

Q05_1 週休(土日の休み)の取得

	度数	パーセント
①ほぼ取得している	72	36.7
②月のうち半分程度取得している	63	32.1
③月のうち2、3日取得している	29	14.8
④ほとんど取得していない	32	16.3
合計	196	100.0

Q05_2 週休を取得できない理由

	度数	パーセント
①自発的な研究・教育・社会貢献活動のため	75	50.7
②義務的な研究・教育・社会貢献活動のため	48	32.4
③義務的な学内実務のため	14	9.5
④その他	11	7.4
合計	148	100.0

Q05_2 週休を取得できない理由「その他」自由記述

- ①と②と③全て。
- ①について、休みを使って自発的な活動をするを「週休が取得できない」というのか？
- ②、③を週日に行くと、①は休日に回さざるをえない。
- ほとんど教育のための準備に取られている。
- 休むようにしている。
- 担当患者の急変。
- 土日の出張があっても、講義や会議の関係で代休を取ることが非常に難しい。
- 必要に応じて家事仕事をしているので問題はない。

Q06 研究専念休暇について

	度数	パーセント
①たとえ給与が減額しても、サバティカルリープを制度化してほしい	64	32.7
②給与が現行通り保証されるなら、サバティカルリープをとりたい	103	52.6
③非常勤講師等の手配が煩わしく、サバティカルリープをとりたいと思わない	27	13.8
無回答	2	1.0
合計	196	100.0

Q07_1 教員の身分保障・健康の切実な問題

	度数	パーセント
①昇任が困難もしくは見通し不透明である	53	27.0
②現在のポストに任期が導入されるかもしれないという不安がある	22	11.2
③任期付きのポストなので、再任できるか、次のポストが見つかるか、などの不安がある	4	2.0
④身分保障上、特に不安なことはない	105	53.6
無回答	12	6.1
合計	196	100.0

Q07_2 メンタルヘルスについて(複数回答)

	度数	パーセント
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かかえている	89	46.6%
②過去に、睡眠導入剤、精神安定剤などを服用したことがある(もしくは現在も服用している)	22	11.5%
③高血圧、脳梗塞、心筋梗塞などの不安がある(もしくは過去にこうした症状で入院や通院したことがある)	35	18.3%
④うつ病になるのではないかと不安がある(もしくは「うつ」と診断されたことがある)	27	14.1%
⑤特に不安はない	69	36.1%
合計	196	100.0%

Q08 法人化以降の問題について(複数回答)

	度数	パーセント
①基礎的基盤的経費の削減	120	62.8%
②評価作業、会議による多忙化・ゆとりがない	134	70.2%
③給与水準が低い	51	26.7%
④「心身」の健康不安	20	10.5%
⑤「パワハラ」「セクハラ」	9	4.7%
⑥恣意的評価	16	8.4%
⑦任期制による身分の不安定化	8	4.2%
⑧人件費削減による教員不補充	79	41.4%

⑨研究教育条件や地域手当等による給与格差等の大学間格差及び任期制導入などを要因として人材確保が困難	20	10.5%
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	64	33.5%
⑪学長選考など自治をめぐる問題	16	8.4%
⑫その他	6	3.0%
合計	196	100.0%

Q08 法人化以降の問題について「その他」自由記述

- ①～⑩はすべてなりたつ。特に教授会で教育・研究・運営の方針を決めていたのに、学長・理事の上意下達で、教員が指示されて動くような存在になってしまったのはショックだ。
- ポストを利用し、権力でおさえる、不公平感あり。
- 研究・教育・会議に時間がとられ、落ちついて論文を仕上げるゆとりがなく、イライラしている。
- 自由で落ち着いた雰囲気、学問的な環境が失われている。
- 変化のないことが問題。特に事務的なこと。
- 理事等による制度改悪の押しつけ。

Q09_1 組合に加入していない理由(複数回答)

	N	パーセント
①組合に入ってもメリットを感じないから	30	39.5%
②組合は必要だが、進んで入ろうとは思わない	24	31.6%
③教職員組合の活動内容に不満があるから	7	9.2%
④組合にはいると労力と時間をとられるから	25	32.9%
⑤組合費が高いから	4	5.3%
⑥組合に入るきっかけがなかったから	15	19.7%
⑦組合の活動をよく知らないから	18	23.7%
⑧組合という組織が好きでないから	9	11.8%
⑨入らない方がいいと人に言われたから	3	3.9%
⑩組合にはいると昇任等で不利になると思うから	0	0.0%

⑪雇用期間が短いから	0	0.0%
⑫その他	5	6.5%
合計	81	100.0%

Q09_1 組合に加入していない理由「その他」自由記述

- よくわからない。
- 教授等、上司があまり組合について話をしない。他の保険等はすすめてくるが、組合については一切触れないので、赴任の際に加入すべきか迷った。今もそのまま未加入です…。
- 現学部の長等もメンバーの投票で選ばれるので、組合と差がないので。
- 新任のため、検討中。
- 前の大学の組合が、一部教職員のレジャーと自己満足に費やされていたから。

Q09_2 組合に加入している理由(複数回答)

	度数	パーセント
①研究費など研究教育条件を充実する必要から	32	30.8%
②「多忙化」の改善が必要だから	24	23.1%
③給与・待遇の改善が必要だから	33	31.7%
④情報が必要だから	27	26.0%
⑤よりよい大学等をつくるために必要だと思うから	63	60.6%
⑥今の職場に不満が多いから	4	3.8%
⑦仕事と育児の両立に関心があるから	2	1.9%
⑧他の職場の人と交流を持ちたいから	4	3.8%
⑨組合にはいるように人から勧められたから	18	17.3%
⑩教職員共済、労金等のメリットがあるから	6	5.8%
⑪任期制など自分の将来に対する不安	2	1.9%
⑫女性差別是正のため	1	1.0%
⑬その他	2	1.9%
合計	113	100.0%

Q09_2 組合に加入している理由「その他」自由記述

- 今は緊急の必要性を感じる程ではないが、将来、上記のような改善が必要となったときに、組合の活動成果に「ただ乗り」するわけにはいかないから。
- 特になく、漫然と入会した。

Q10 日頃感じていること、教職員組合に望むこと

- 法人化が、研究・教育・運営にすべて打撃を与えた大失敗の政策であることを正面から打ち出してほしい。・特に矛盾の深い、学生・院生(学費・奨学金・勉強条件の悪化)、ポストク、非常勤の支援・連帯がぜひ早急に必要だ。
- Q4-2について、③と④は多少感じるが、本当のところは不明なので、積極的に選択できない。(このアンケートの分析のために)年齢や職位のみではなく、勤続年数をもたずねるべきだと思う。遠隔地の大学だと、学会出席のための旅費が多く必要になり、校費のほとんどを旅費に使うようになっている。学会で人と顔を合わせるのはメンタルヘルスにも有効であり、一定程度の学会出席が可能になるように配慮してほしいとつねづね感じている。
- Q7-1について、その他。学部間で教員の採用・昇任があまりにも違いすぎる。
- この調査票の選択肢に片寄りがあると感じられます。不満ありき、の調査票では、本当の意味で良い大学づくりにつながらないと思います。
- ただ「任期」を付けただけの任期制には反対。
- もう大学をやめたい。いっそ、死んでしまいたいとも考える。
- 以前、18時開始の授業を持ち回りで担当したことがあったが、時間外の手当でも無く、「今年はあなたの番」といった感じでしかなかった。8:30~17:15の勤務時間に縛られるのはわかるが、それ以外の労働が多い。周囲の教員に時間外の取扱いについて尋ねても、「教員に超勤は無い」としか言われず、どこかすっきりしない。自身の研究の為の残業といった言われ方をするが、研究も業務のうちであるし、矛盾を感じる。まだ大学に異動して日が浅いこともあり、その辺の法的な規定などが曖昧である。一度、詳しく制度等について知る機会がほしい。
- 給与が毎年下げられている点は、早急に対策が必要。
- 教授会(学部)の意見を尊重しない意思決定が増えたことに不満がある。
- 研究費の旅費について、育児期(母子家庭の場合長期間)、子連れ出張、出張会議時の保育に膨大な費用が必要であるし、負担となる。子供同伴を、事情がある場合に認め、子供の旅費を研究費から出せる仕組みを作って欲しいです。「パワーハラ」を止める実効性のある仕組みが必要と考え

ます。

- 実施期間が過ぎているのに、協力を依頼するのはおかしい。説明がない。
- 組合は大きなパワーとなっていない。イデオロギーが偏る。個人の生活を守ってくれるとは思えず、末端の切実な思いを代弁できていない。
- 組合員の方々のお手伝いができず申し訳なく思いますが、活動内容があまりわからず、不透明に感じます。又、組合に入っている方が少ないため、組合員としての労力の提供を提案されると、それを行うことが困難であると思われます。そのため、現在、組合に加入していません。しかしながら、組合は大切だと思います。
- 法治組織が人治組織に変わり、不透明な事が多過ぎる。
- 法人化の労働法規等の説明があり、大変良いことだと思います。今まで余り無頓着すぎたと思う。