③ ワークについて

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

ストレスの経験

Q10では、「忙しすぎること」、「出勤・通学したくないと感じること」があるかなど、仕事上や就学上のストレスに関して、「よくある」から「まったくない」まで４段階で回答してもらっている。

全回答者の結果をまとめたのが図54である（詳しい数値は巻末の資料を参照してほしい）。これまでの調査でも同様の結果が出ているが、「Ａ忙しすぎると感じること」、「Ｂ出勤・通学したくないと感じること」で「よくある」、「ときどきある」という人が多い。一方、「Ｅ性別によって異なる処遇があると感じること」、「Ｆ職場・学校に何でも話せる人がいないと感じること」は、この中では比較的感じる人が少ない。

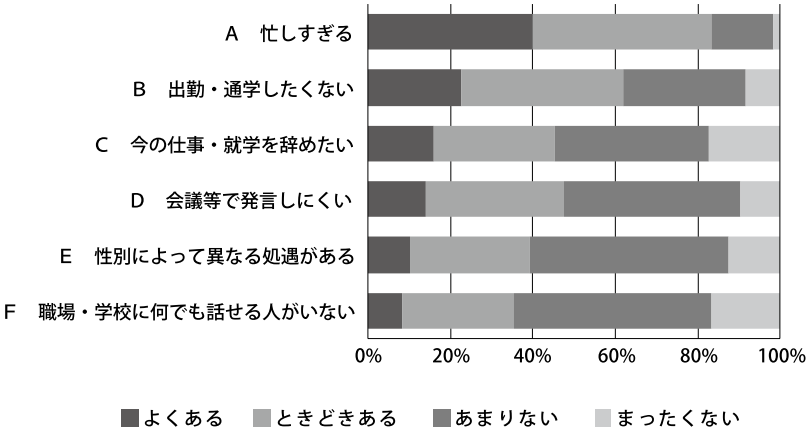


図54　ストレスの経験

職種別と性別に各項目についてまとめたものが、以下の図55である。第３回調査とほぼ同じ傾向が見られる（男女共同参画推進室　2011：45-6）が、「Ａ忙しすぎる」については、どの職種、性別でも感じている人が多い。特に、医療系と大学教員の男女で「よくある」という人が多い。「Ｂ出勤したくない」、「Ｃ今の仕事を辞めたい」でも、医療系の女性で特に「よくある」「ときどきある」という人が多い。「Ｄ会議等で発言しにくい」は、医療系の男女と大学教員で感じている人が多い。「Ｅ性別によって異なる処遇がある」、「Ｆ職場・学校に何でも話せる人がいない」は、どの職種・性別でも感じた経験が少ない項目である。ただし、Ｆは大学教員の女性で「ときどきある」という人が若干多い。

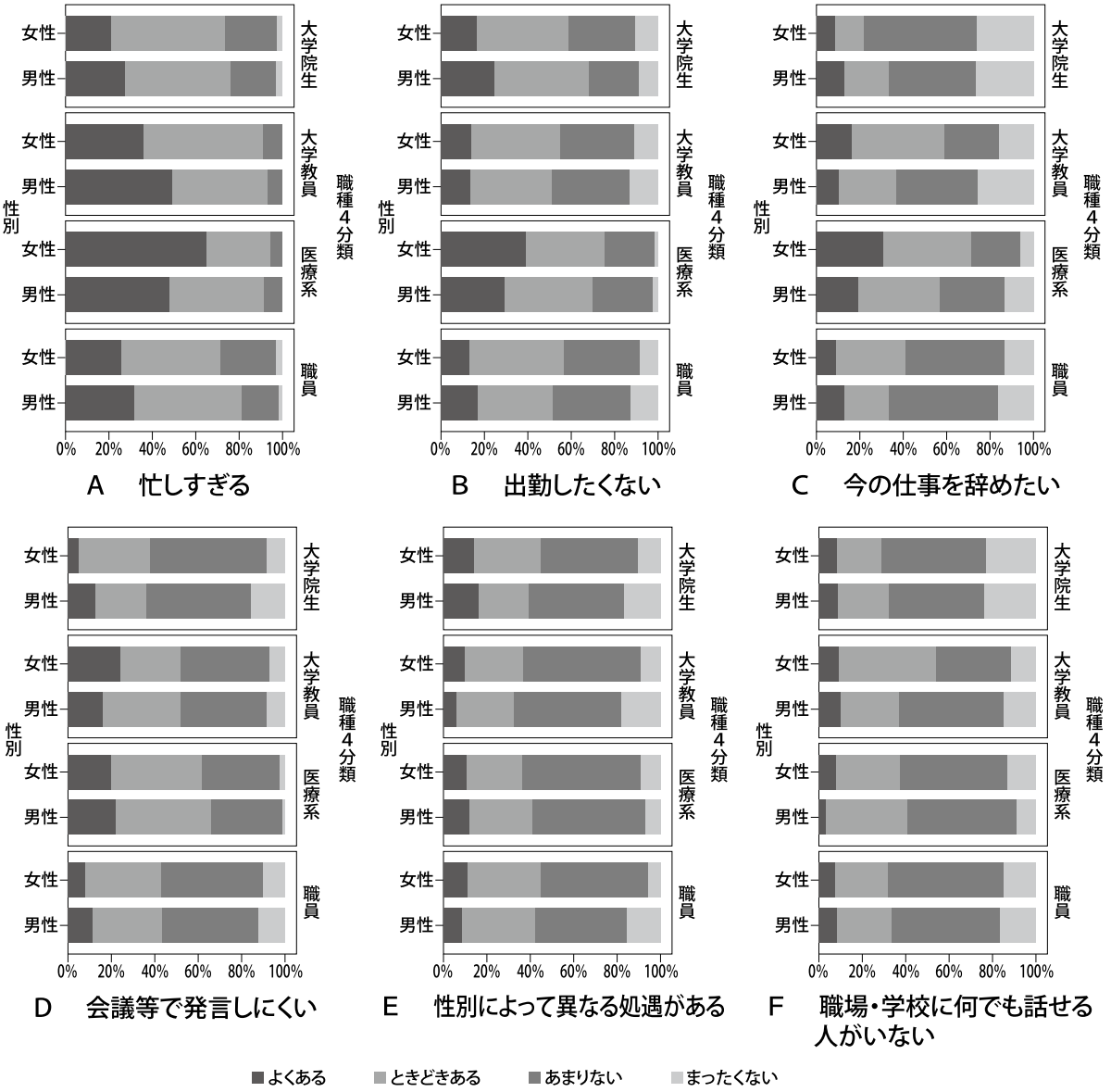


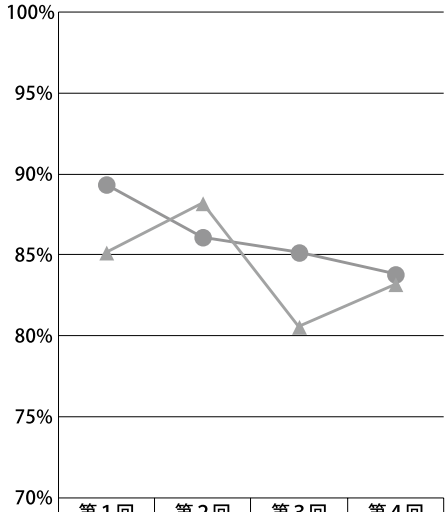
図55　職種別・性別のストレスの経験

ストレスの経年変化

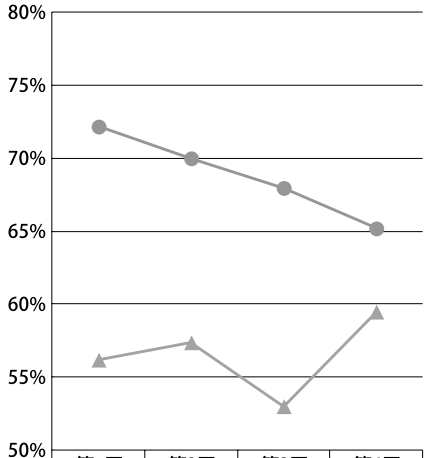
Q10のストレスについて、第１回から第４回までの経年変化を性別にまとめたのが、図56である。割合（%）の数値は、「よくある」「ときどきある」と回答した人の合計のため、割合が高いほどストレスを感じた人が多いことを示している。割合を示す軸は、どれも30%の幅を取っているが、図によって値が異なっている点に注意して欲しい（例えばAでは70%から100%、Eでは25%から55%）。

その結果、AからFまで、男性のストレスはあまり変化がないものの、女性のストレスが右肩下がりに低下していることが分かる。特に「B出勤・通学したくない」、「D会議等で発言しにくい」では第１回の段階では、男女差が大きかったが、回が進む度に女性での割合が減少し、職場環境が改善していることがわかる。その他のA、C、E、Fでも女性では右肩下がりの傾向が見られ、本

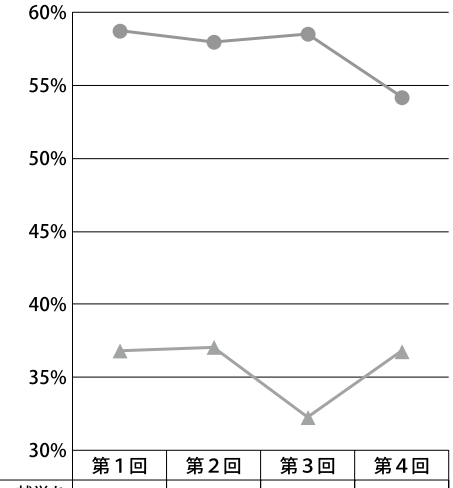
事業の成果が見られる項目だと言えるだろう。一方で、男性ではいずれの項目もあまり変化が無く、男女差が縮まっている。



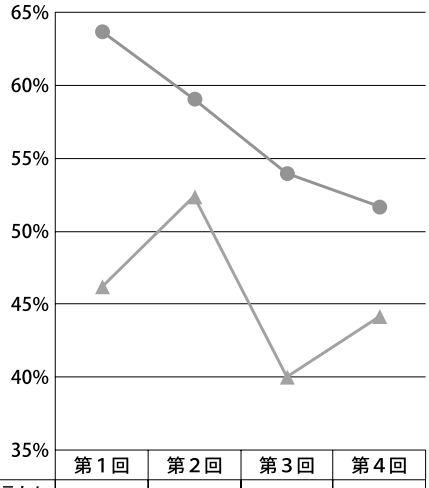
	第１回	第２回	第３回	第４回
A 忙しすぎる　女性	89.4%	86.1%	85.2%	83.8%
A 忙しすぎる　男性	85.2%	88.2%	80.6%	83.2%



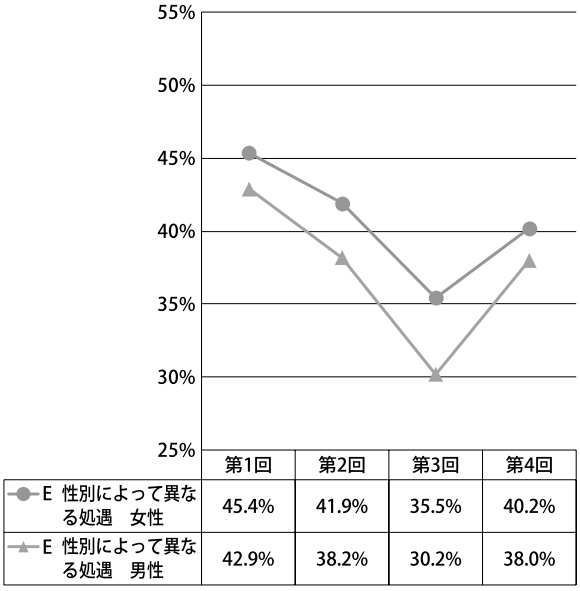
	第1回	第2回	第3回	第4回
B 出勤・通学したくない　女性	72.2%	70.0%	68.0%	65.2%
B 出勤・通学したくない　男性	56.2%	57.4%	53.0%	59.5%



	第１回	第２回	第３回	第４回
C 今の仕事・就学を辞めたい　女性	58.8%	58.0%	58.6%	54.2%
C 今の仕事・就学を辞めたい　男性	36.9%	37.1%	32.3%	36.8%



	第１回	第２回	第３回	第４回
D 会議等で発言しにくい　女性	63.7%	59.1%	54.0%	51.7%
D 会議等で発言しにくい　男性	46.2%	52.4%	40.0%	44.2%



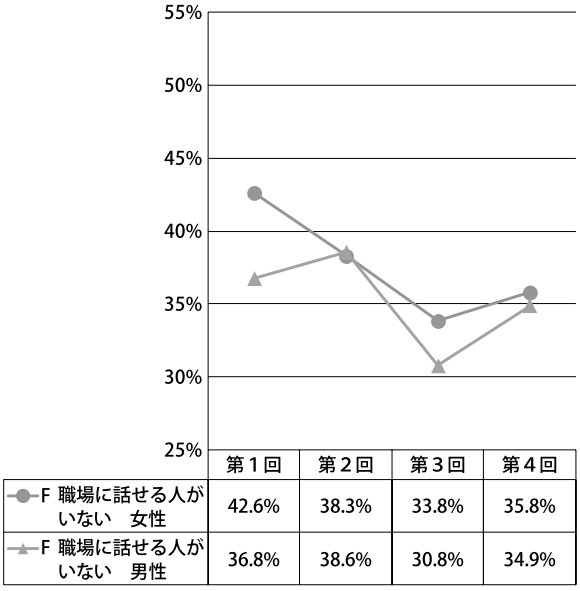


図56　ストレスの経年変化

大学教員の研究領域・職階・研究キャリア

Q4-6では、大学教員、研究員の回答者のみに対して、研究領域や現在の職階、研究キャリア年数などについて聞いている。

Q４では研究領域を聞いているが、その結果をまとめたものが図57である。医歯薬学が最も多く、39.2％（91人）と約４割を占めている。その次に、工学、理学、農学と、いわゆる理系・自然科学系が大半を占めている。次に、Q５では、現在の職階について聞いている（図58）。その結果、教授、助教、准教授の３カテゴリーの占める割合が高い。性別に教授から助教までの職階について見ると（図59）、女性では助教（34.2％）や講師（21.1％）の割合が高い一方で、男性で教授（34.8％）や准教授（29.8％）の割合が高い。

これらの傾向は第１回から第４回まで一貫しており、研究領域では毎回３割から４割を医歯薬学が占めていた。職階でも毎回教授と助教、准教授が30％程度ずつ、講師が10％程度であった。また、毎回、女性では助教と講師の割合が高く、男性では教授と准教授の割合が高い。

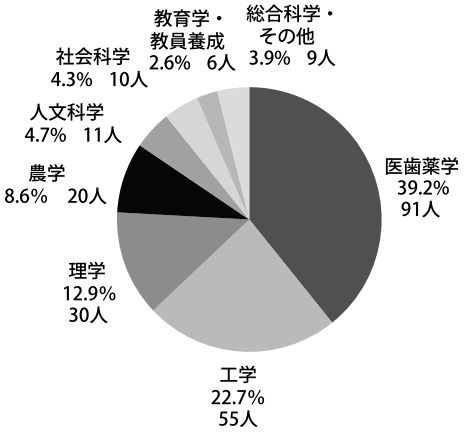


図57　研究領域

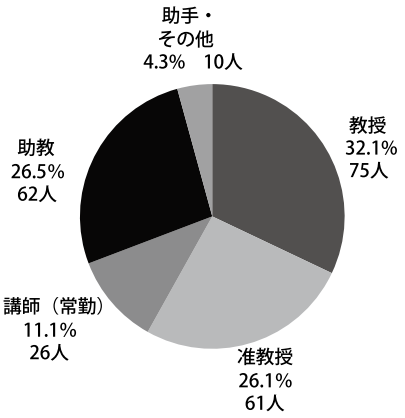


図58　職階

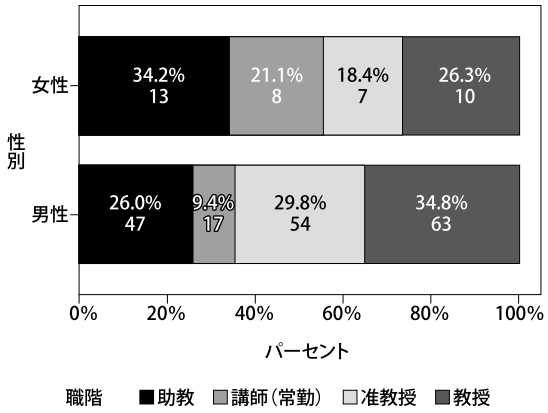


図59　男女別の職階

Ｑ６では、研究キャリア年数を、初めて大学・研究機関（山形大学以外を含む）に勤めてからの通算年数で聞いている。それを性別にまとめたのが次の図60である。その結果、男女とも10年以下など、短いキャリアの人の数が多い。男女別では、女性では全体の人数が多くないためはっきりしたことは言えないが、15年以上のキャリアを持つ人は、数人ずつしかおらず、長いキャリアを持つ人は多くない。

平均キャリア年数を計算すると、男女計で14.2年、女性で11.3年、男性で14.9年となっており、男性の方が長い傾向がある。これまでの調査でも、第１回では男女計14.9年、女性12.8年、男性15.6年、第２回では男女計13.7年、女性10.3年、男性14.4年、第３回では男女計13.9年、女性10.3年、男性14.5年と、いずれも男性が３-４年長い傾向が見られた。

また、出産・育児による中断があった人には、その中断年数を聞いているが、合計４人（半年２人、１年２人、２年１人）のみでいずれも女性であった。今回は女性のみであったが、第２回では17人中７人が男性（山形大学男女共同参画推進室2010：28）、第３回では13人中７人が男性（山形大学男女共同参画推進室2011：48）であった。

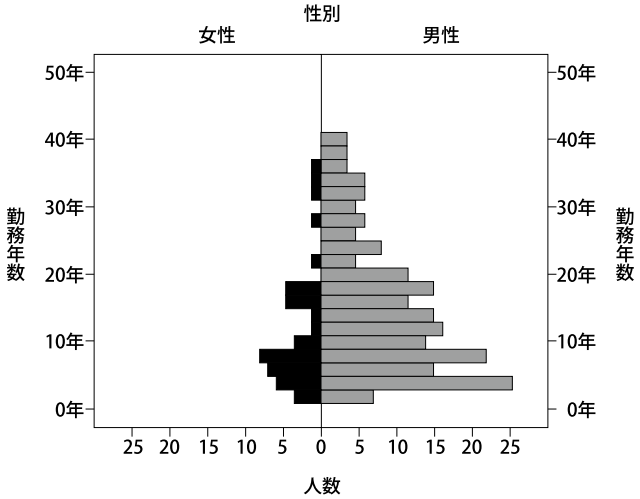


図60　男女別の研究キャリア年数

大学教員の教育研究活動

Ｑ７では、大学教員、研究員の回答者のみに対して、昨年度（平成22年度）１年間の教育、会議等への出席、研究について質問している。

具体的には、勤務や教育活動について、学期中の大学での勤務日数が平均週何日か、夏休み等長期休業中の大学での勤務日数が平均週何日か、授業・実習などのコマ数が平均週何コマか、他大学で非常勤講師（集中講義は１科目を１コマ）を行っている場合は平均週何コマか、学生の研究指導

の時間数は平均週何時間か聞いている。

また、学内外の会議等や研究活動について、学内の会議、学外の会議（地方公共団体等の委員）、学外の会議（学会や研究会の会合）が平均月何回か聞いている。研究活動について、国内出張と海外出張の日数、学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数を聞いている。

平均値等をまとめると以下の表７のようになる。留意して頂きたい点として、長期休業中の勤務日数（週）は該当人数が少ないが、「制度上長期休業はない」を選択した人を除いたためである。授業実習コマ数（週）、非常勤コマ数（週）なども該当人数が少ないが、「担当はない」という人を除いたためである。その他、学生の研究指導の時間数が週35時間、学内会議数が月30回など非常に大きな値もあり得る数として分析から除外しなかった。また、学術誌の掲載論文数では、分野により共著の多い分野と単著の多い分野など発表形態が分野によって異なること、１年の短期間の把握でしかないこと、掲載雑誌は問わないことに留意する必要がある。

表７　教育研究活動

	人数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値
学期中の勤務日数（週）	210	.0	7.0	5.1	.70	5.0
長期休業中の勤務日数（週）	154	.0	7.0	4.8	.83	5.0
授業実習コマ数（週）	192	.1	20.0	3.4	2.59	3.0
非常勤コマ数（週）	39	.1	3.0	1.2	.57	1.0
学生指導時間数（週）	174	1.0	35.0	8.7	7.11	6.0
学内会議数（月）	191	.1	30.0	4.2	3.84	3.0
学外会議（委員等）数（月）	80	.03	5.0	1.4	1.21	1.0
学外会議（研究）数（月）	149	.08	8.0	1.2	1.05	1.0
国内出張日数（年）	214	.0	100.0	13.3	14.01	10.0
海外出張日数（年）	211	.0	50.0	3.8	7.72	.0
論文数（年）	210	.0	23.0	2.8	3.46	2.0

男女別の数値については、巻末の資料の平均値の差を参照して頂きたい。論文数（年）や学外会議（委員等）数（月）など、いくつかの項目で男性が若干高い傾向がある。

ただし、性別以外の要因、例えば研究キャリア年数、職階（教授・准教授・講師・助教等）、研究分野他の変数を統制（コントロール）したうえでも、男女差が見られるかは、慎重に検討する必要がある。例えば、論文数は研究分野によって発表形態が大きく異なり、論文数が多い分野に男性が多いことも考えられる。また、共著での出版が多い分野では、職階が高い人の方が、研究室からの論文に多く名前を載せることが可能かもしれない。また、学外会議（委員等）数は、地方公共団体等の委員について聞いているので、例外はあろうが一般的には、教授や准教授などの職階の高い人が依頼されることが多い。上記の検討については、第２回の調査結果を使用して分析を行っているので、第２回の調査報告書を参照頂きたい（男女共同参画推進室　2010：29-31）。