

# 大学教員の属性とその職務に関する意識

－2008年度東北大学教員調査を使って－

申本 剛<sup>1)</sup>

1) 東北大学高等教育開発推進センター

## 1. 序論

### 本稿の目的

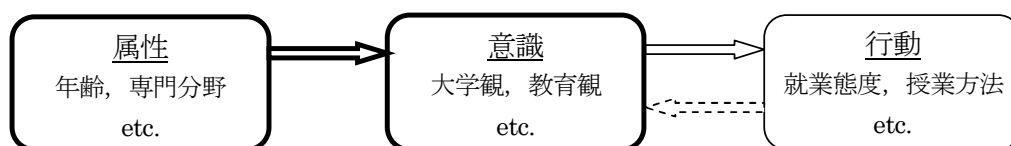
本稿の第一義的な目的は、能力開発支援ニーズについて東北大学の教員を対象として行われた調査の結果を、既出の報告とは違った視点から分析することにある。東北大学高等教育開発推進センター紀要に掲載された既出論文は2編あり、調査直後の羽田ほか(2009)では、全体集計の他、主として部局長・専攻長調査と一般教員調査の結果を比較し、両者の意識の乖離を明らかにしている。また翌年の石井(2010)は、他の調査のデータも交えながら、教員の属性(職階や経験年数)を独立変数とした分析を通して、キャリア・ステージと職能開発上のニーズの関係などを示している<sup>1)</sup>。

これらの知見を前提として以下で論じるのは、単純に言えば「大学教員の属性のうち、その意識をもっとも強く規定するのは何か?」ということであり、この課題設定には2つの理由がある。ひとつは、前掲した2論文では、属性による回答の差異が確認されているものの、多変量解析は行われていないため、他の属性を統制しても相関が残る属性がよくわからないということである。例えば、職階と年齢には正の相関が想定されるため、ある回答と年齢との間に相関がみられて

も、職階の影響を考慮しないことには疑似相関か否かの判断ができない。

もうひとつの理由は、こちらはもう少し普遍的な問題意識に基づくものだが、大学教員の属性と意識の因果関係に関する理論化の足掛かりを築きたい、ということがある。属性と意識・行動の因果関係の解明は、社会科学の基本的な関心であるとも言えるが、大学教員に関するそれを明らかにすることには実践的な意義も存在する。なぜなら、進学率の向上により大学教育が多くの人に関心事となる中で、大学教員の行動はその質を左右する主要因のひとつと考えられるからである。

大学教員を質問紙調査の対象とすることにより、その実態や大学教育の実状を知ろうとする試みは、今日に連なる大学改革の萌芽期から行われているし(例えば有本編1990)、最近でも特に教育改革の様相を明らかにしようとする大規模調査が実施されている(東京大学2010)。しかしこれらの調査では、図表1に示したような因果構造を意識した分析が行われているわけではなく、どちらかと言えば行動の実態、及びそれと属性との関連に注意が払われている。そこで本論では、図中太枠で示した属性と意識の関係に照準を絞り、大



図表1 本稿の関心(太枠部)

\* ) 連絡先: 〒980-8576 宮城県仙台市青葉区川内41 高等教育開発推進センター kushimoto@he.tohoku.ac.jp

学の政策と教育改善という2つの観点から、如何なる属性が本質的な影響を持っているのかについて、東北大学の教員のみを対象とした限定的なデータを用いながら検証していく。

## 教員の属性

分析に用いるデータは、2008年1月から2月にかけて行われた「平成19年度 東北大学教員の能力開発支援ニーズに関する調査（教員用）」の回答868件である（回収率32.8%）。質問票には教員の属性、所属の現状や展望、所属教員の現状や展望という3領域について23問が設けられているが、ここでは図表2に回答分布を示した教員の属性と、教員の意識を反映すると考えられる6問に対する回答の関係を見ていく。

教員の属性は、便宜的に3つにわけて考える。まずは基本属性で、年齢、性別、専門領域から構成される。専門領域は、①人文科学系、②社会科学系、③理学系、④工学系、⑤農学系、⑥医歯薬学系、⑦教育学系・教員養成系、⑧総合科学系、⑨その他の9領域から選んでもらったものを、①②⑦は文系、③～⑥は理系として再分類した（⑧⑨は欠損扱い）。

職階、任期有無、教育担当は勤務属性で、教育担当については、学士課程及び大学院での年間担当コマ数を講義か演習・実験・実習かの別を問わず合計した。研究所所属の教員からの回答も多かったため、3コマ未満が約5割に上っている。

経歴属性としては、初職、出身大学（学部段階）、

東北大学での勤続年数を採用した。勤続年数については、高等教育、大学（専任）、東北大学の3通りで尋ねているが、年齢との差別化を図るため、もっとも相関係数が低い東北大学に勤めだしてからの年数を使っている。

次節からは、質問項目ごとに全体の回答分布を示した上で、これら属性を独立変数とした重回帰分析の結果を見ながら<sup>2)</sup>、大学教員の属性とその職務に関する意識の関係を精査する。

## 2. 大学の政策

### 大学での役割

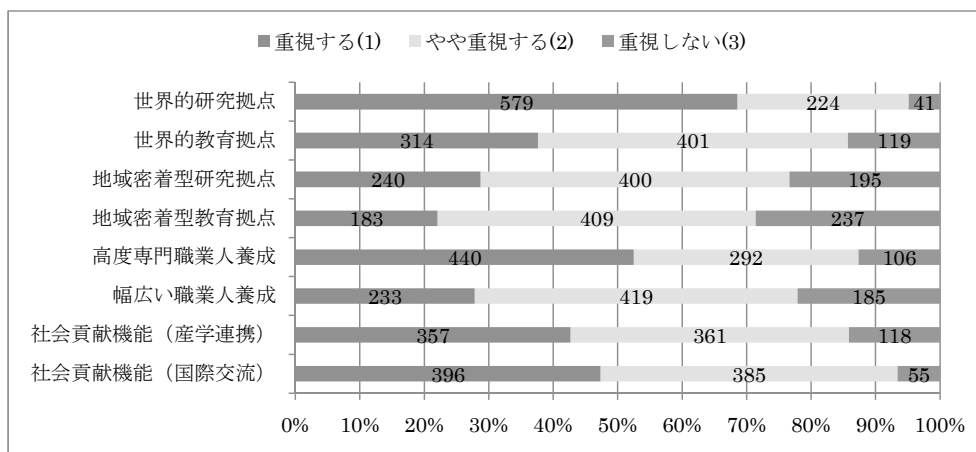
最初に取り上げるのは、「問11 東北大学の中で、あなたご自身はどのような役割を果たしているとお考えですか。また、今後どのような役割を果たすべきだとお考えですか。」という質問の後半部分に対する回答である。大学の政策そのものを聞いているわけではないが、この回答を通して、教員自身が貢献し得ると考える大学のあり方を垣間見ることができる。

回答の分布は図表3に示した通りで、教育よりは研究、国内（地域）よりは海外への志向が見て取れる。「地域密着型教育拠点」については、3割近くが重視しないと答えている。

図表4には、前節で掲げた9つの属性を独立変数に、各項目への回答を従属変数にして重回帰分析を行った結果をまとめた。各属性の行の値は標準化係数で、「検定」は平均モデルとの分散分析でのp値（通常.050未

図表2 分析に用いる教員属性と回答分布

属性	N	回答分布
年齢	850	20代3.3%, 30代30.2%, 40代32.8%, 50代25.2%, 60代以上8.5%
性別	868	男性90.7%, 女性7.7%
専門領域	839	文系13.0%, 理系87.0%
職階	858	教授34.2%, 准教授24.6%, 講師5.8%, 助教35.0%
任期有無	868	なし66.2%, あり32.5%
教育担当	859	3コマ未満48.7%, 3以上5コマ未満21.6%, 5コマ以上29.7%
初職	845	その他36.2%, 大学・短大の研究職63.8%
出身大学	868	その他54.8%, 東北大45.2%
勤続年数	845	5年以下38.1%, 6年以上10年以下19.7%, 11年以上42.2%



図表 3 大学での役割 (回答分布)

図表 4 大学での役割 (属性との関係)

	世界研究	世界教育	地域研究	地域教育	高度職業	幅広職業	産学連携	国際交流
年齢	.164	.060	-.020	-.060	-.007	-.128	.061	-.056
性別	.020	.033	-.043	-.066	-.088	.005	-.022	-.023
専門	-.238	-.092	.072	.110	.017	.043	-.219	-.070
職階	.182	.134	-.031	-.103	-.042	-.005	.139	.119
任期	.004	-.036	.057	.044	.064	.033	-.035	-.059
教育	.013	-.094	.038	-.062	-.072	-.066	.107	.002
初職	-.181	-.097	.074	.071	.051	.008	-.037	-.128
出身	.057	.069	-.085	-.076	-.082	-.058	-.083	-.009
勤続	.024	-.023	-.018	-.073	-.048	.057	.036	.057
検定	.000	.000	.068	.000	.008	.027	.000	.001
決定	.090	.031	.009	.033	.018	.013	.067	.025

注：属性の行の値は標準化係数（網がけは $p < .05$ ）。「検定」はモデル適合度検定の $p$ 値、「決定」は自由度調整済み $R^2$ 。

満で有意)、「決定」は自由度調整済みの重相関係数である。また網がけされている係数は、5%水準で有意な(0ではない)変数である。ここでの重回帰分析の目的は、従属変数の予測ではなく、標準化係数の比較によって影響力の大きさを比べることなので、モデルの検定で有意ではない、あるいは決定係数が低い結果についても一通り示している。

結果の見方としては、例えば「世界研究」と「年齢」が交わるセルの値は正なので、年代が高いほど、世界的研究拠点としての自分の役割を重視しない(従属変数は大きくなるほど消極的的回答であることに注意)ということになる。他方で「専門」は負の値なので、文

系は理系より重視しないということである。

大学での今後の役割について、どの項目でも有意な関係を持たないのは任期の有無と東北大学での勤続年数のみであり、その他の属性はいずれかの項目において何らかの影響を有しているが、一貫した傾向を見出すのは難しい。係数の絶対値に着目すると、世界的拠点であるという意識が、理系、職階の高い者、初職が大学・短大の研究職の者において高いということが言えそうである。

#### 予算配分

次に「問15 ご所属の部局・専攻においては、予算

配分について、この5年間で以下のどの方式を強く（または弱く）しましたか。また、今後どの方式を強く（または弱く）すべきだとお考えですか。」という問いの、再び後段部分、つまり実際どうであるかではなく、どうあるべきかの回答を見る（図表5）。

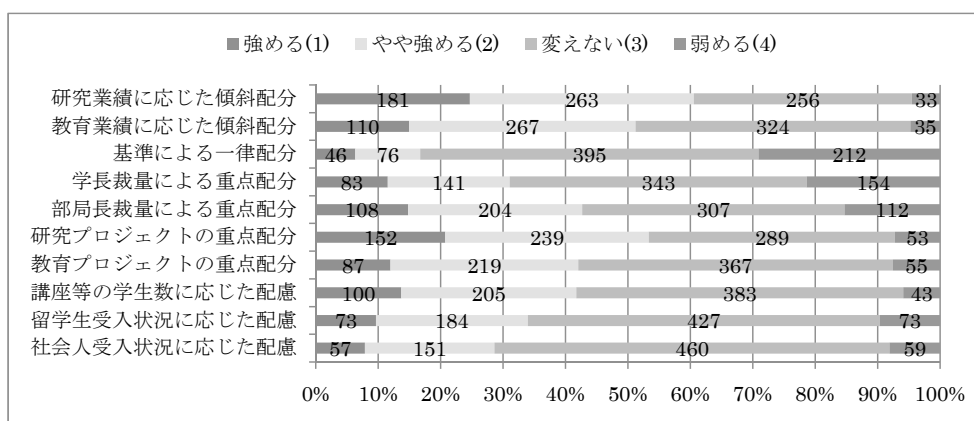
「強める」+「やや強める」の割合からすると、業績重視を支持しており、研究についてはプロジェクトも考慮してほしいという態度が窺える。反対に基準による一律配分や管理職裁量による予算配分には「弱める」という回答がやや多い。

予算配分に関して図表4と同じ要領で、図表6を作成した。全体にモデルの有意水準が低く、有意な係数

も少ないため、予算配分の意向は教員の属性とは無関係に決まっていることが推測される。その中で比較的是っきりしているのが職階の影響で、それが高いほど一律基準による配分を敬遠し、部局長裁量を好む傾向が出ている。

### 活性化策

大学の政策に関連して最後に確認するのは所属の活性化策である。「問18 ご所属の部局・専攻の教育・研究活動を活性化させるためには、以下の方針は有効だと思いますか。」への回答分布を図表7に示した。質問項目の立て方にやや難があったことは否めない



図表5 予算配分（回答分布）

図表6 予算配分（属性との関係）

	研究業績	教育業績	一律基準	学長裁量	部局長裁量	研究プロ	教育プロ	学生数	留学生受入	社会人受入
年齢	.045	-.046	-.127	.003	.076	.005	-.003	-.022	-.015	-.076
性別	-.031	-.021	-.037	.007	-.023	-.028	-.040	-.080	-.079	-.072
専門	-.043	.047	-.003	-.091	-.014	-.031	-.053	-.044	-.048	-.011
職階	.073	-.077	-.178	.056	.196	.081	.025	.015	.038	.022
任期	-.042	-.017	-.005	.039	.059	-.053	-.049	-.036	-.016	-.058
教育	.027	-.071	-.012	.007	.016	.070	-.072	-.119	-.067	-.019
初職	-.021	.011	.000	-.046	-.032	-.085	-.044	-.019	-.051	-.007
出身	.009	-.057	-.009	-.002	.005	.010	-.004	.007	.047	.027
勤続	.109	.035	.034	.005	-.013	-.018	-.049	-.039	-.052	.016
検定	.141	.398	.183	.534	.032	.136	.224	.026	.061	.226
決定	.007	.001	.005	-.002	.014	.007	.004	.015	.011	.004

注：属性の行の値は標準化係数（網がけは $p < .05$ ）。「検定」はモデル適合度検定の $p$ 値、「決定」は自由度調整済み $R^2$ 。

が、総じて現時点でマイノリティーである教員を増やすことには消極的である様子が推察される。

活性化策として挙げられている項目が、基本的に人事に関する事柄となっているためか、属性との関係は鮮明である。特に職階の影響は顕著で、教授・准教授の任期制（と内部人材の登用）を除き職階が低い者は全般に消極的である。

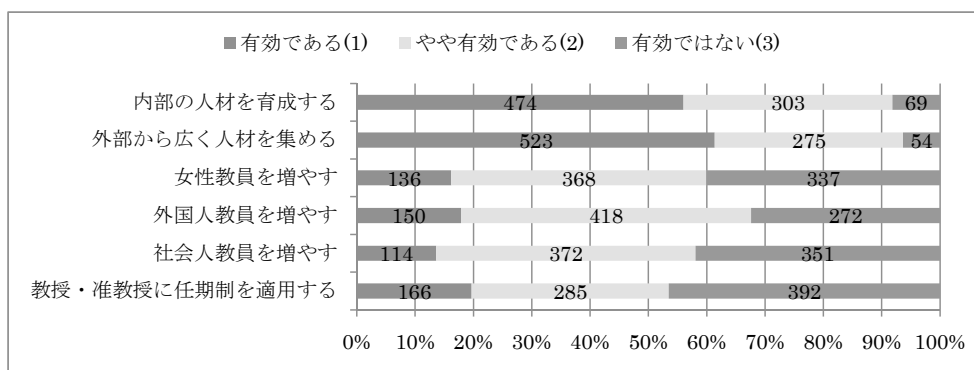
また、内部人材登用では勤続年数の長い者が、外部人材登用では東北大学出身ではない者が、女性教員の採用については女性教員の方が、さらに社会人教員の増加に関しては初職が大学・短大の研究職以外の者が積極的であるなど、自らの境遇を肯定する方向の傾向が看取できる。

### 3. 教育改善

#### 職能開発支援

節を改めてここからは、教育改善に関する意識を見ていく。まずは「問19 ご所属の部局・専攻においては、部局・専攻全体の教育の質を高めるために、教員個人の能力開発の支援等何らかの方策を実施されていますか。」に対する参加の有無、必要性、有効性のうち、必要性に関する回答を検討する（図表9）。

全体としての結果ははっきりしており、授業方法を改善するためのいわゆる狭義のFDに対する東北大学教員の必要度は低く、その他の項目を必要であるとす割合は高い。特にサバティカルやTAによる支援、授業負担軽減へのニーズは高く、環境を整えば自助努



図表7 活性化策（回答分布）

図表8 活性化策（属性との関係）

	内部人材	外部人材	女性教員	外国人教員	社会人教員	任期制
年齢	.118	.103	.053	.103	.182	-.136
性別	-.027	-.033	-.105	-.038	-.074	-.074
専門	-.154	-.069	-.010	-.030	-.051	-.159
職階	-.060	.163	.161	.110	.140	-.194
任期	-.022	.011	-.006	.029	.018	-.004
教育	-.075	-.009	.064	.044	.004	.030
初職	-.060	.055	-.041	-.017	.088	.015
出身	-.042	.187	.002	.085	.014	.002
勤続	-.150	.009	.040	-.016	.058	.025
検定	.000	.000	.024	.137	.000	.000
決定	.043	.045	.014	.006	.034	.055

注：属性の行の値は標準化係数（網がけは $p < .05$ ）。「検定」はモデル適合度検定の $p$ 値、「決定」は自由度調整済み $R^2$ 。

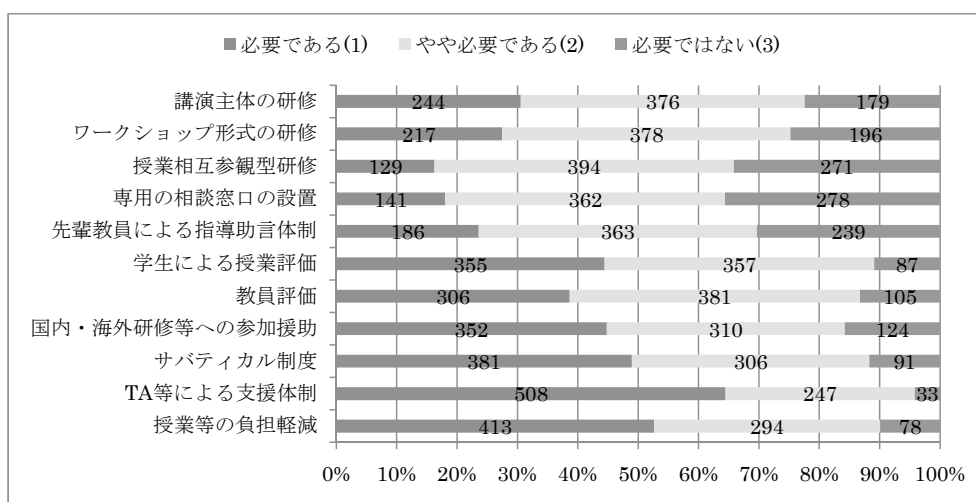
力で教育の質を高められるという意思が感じられる。

属性との関係（図表10）にも、幾つか興味深い点がある。基本属性のところでは、理系ほど必要性を感じているという結果もさることながら、性別の影響が明白に表れている。有意水準は異なるものの、全ての係数は負の値であり、男性よりも女性の方が職能開発支援を必要と考えているようだ。この他にも、職階が複数の項目について有意な関係を有していることや、東北大学出身者ほど講義ないしワークショップ型の研修を必要としているが分かる。

### 参加したいFD

前項の間は、支援の形態を尋ねたものだが、ここでは「問20 今後、あなたが参加してみたいと考える能力開発（FD）のテーマをいくつか選んで塗りつぶして下さい。」の回答を用いることによって、教育を良くするために何を学ぶべきと捉えられているかを確認する<sup>3)</sup>。

図表11では、それぞれの項目の選択率を棒グラフにしている。これまでの問いとは異なり複数選択であるため、回答者全員が「参加したい」と答えれば100%



図表9 職能開発支援（回答分布）

図表10 職能開発支援（属性との関係）

	講義 研修	ワーク 研修	参観型 研修	相談 窓口	先輩の 助言	授業 評価	教員 評価	研修 援助	サバティ カル	TAの 支援	負担 軽減
年齢	-.071	-.148	-.087	.008	-.057	.117	.033	-.085	.007	.184	-.041
性別	-.136	-.184	-.101	-.119	-.153	-.021	-.031	-.096	-.080	-.126	-.087
専門	-.012	-.052	-.036	-.118	-.102	-.080	-.148	.042	.066	-.084	-.075
職階	-.006	-.160	-.017	-.065	-.243	.176	.045	-.153	.172	.336	.072
任期	.036	.028	-.041	-.016	.022	.037	-.007	.044	.011	-.026	.012
教育	.053	.060	-.059	-.059	.025	-.031	-.033	.034	-.038	-.055	-.024
初職	-.016	.009	.035	-.028	-.023	.018	-.047	-.070	-.014	-.078*	-.103
出身	-.159	-.148	-.006	.000	-.030	-.044	-.041	-.083	-.056	-.005	-.049
勤続	.023	.020	-.006	-.055	.055	-.045	.008	.006	.017	-.034	.043
検定	.000	.000	.027	.005	.000	.023	.058	.001	.000	.000	.031
決定	.031	.068	.014	.021	.096	.014	.010	.026	.034	.073	.013

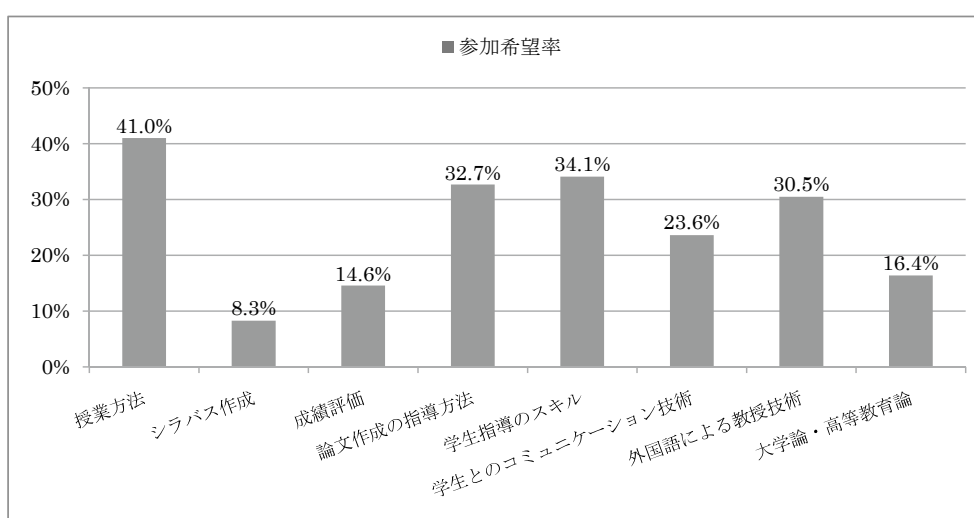
注：属性の行の値は標準化係数（網がけは $p < .05$ ）。「検定」はモデル適合度検定の $p$ 値、「決定」は自由度調整済み $R^2$ 。

になるわけだが、最も希望率が高い「授業方法」でも4割強にとどまっている。全体に希望率は控えめで、最も低い「シラバス作成」では1割に満たない。

図表12は、希望するかどうかを従属変数としたロジスティック重回帰分析の結果である（希望する=1）。結果の見方はこれまでとほぼ同じだが、属性の行の値はオッズ比になっているため、1以上であれば独立変数が大きくなるほど、希望者が増えるということになる。従って、授業方法で性別の係数が1.90で網がけされていることから、男性よりも女性の方が授

業方法のFDに対する参加希望率が有意に高いということになる。

「授業方法」に限らず、性別のオッズ比は「学生とのコミュニケーション技術」を除いて全て1以上であり、必要と思う職能開発支援の場合と同様、総じて男性よりも女性の方に積極性が見られる。性別以外の基本属性では、若い教員ほど学生指導や外国語での教育について学びたいと思うことや、授業内容の自由度が高いと考えられる文系でシラバス作成を、実験や共同研究の機会が多い理系で学生指導を学びたいとする者



図表11 参加したいFD（回答分布）

図表12 参加したいFD（属性との関係）

	授業方法	シラバス	成績評価	論文指導	学生指導	コミュニ	外国語	大学論
年齢	0.89	1.05	1.00	0.75	0.70	0.91	0.61	0.82
性別	1.90	3.12	1.67	1.82	1.96	0.92	1.00	1.76
専門	1.18	0.43	0.66	0.69	1.74	1.10	1.38	0.48
職階	1.04	1.33	0.83	1.30	0.99	0.94	0.83	0.92
任期	1.01	0.99	0.98	1.01	1.00	1.01	1.02	1.01
教育	1.02	1.01	1.02	0.99	1.02	1.02	1.01	1.03
初職	1.05	0.60	0.74	1.24	1.00	1.10	1.23	0.81
出身	1.05	0.97	1.54	1.48	1.15	1.12	0.99	1.15
勤続	1.02	1.02	0.98	1.02	1.02	1.00	1.03	1.03
検定	.255	.020	.064	.000	.005	.976	.019	.037
決定	.019	.060	.037	.092	.041	.005	.036	.038

注：属性の行の値はオッズ比（網がけは $p < .05$ ）。「検定」はモデル適合度検定のp値、「決定」はNagelkerkeの $R^2$ 。

が多いことなど、直観を裏付ける結果が得られた。

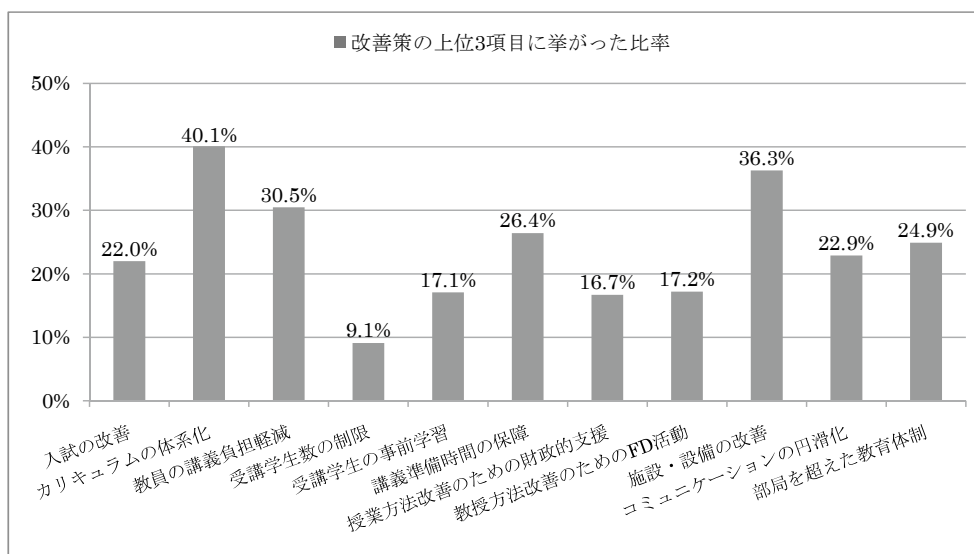
### 教育改善策

最後は、教育改善に関する意識を最も直接的に反映しそうな「問22 ご所属の専攻等の教育活動を進めていく上で有効と思われる改善策を3つまで選び、当てはまる項目を塗りつぶして下さい。」への回答である。各項目が選択されていた割合を、図表13に示している。全項目の合計が260%ほどなので、全ての回答者が3つを選んでいくわけではないこと、また3つの改善策

に順位付けは求めていることに留意されたい。

選択率が高いのは、カリキュラムの体系化や施設・設備の改善で、共に40%程度の回答者が有効な改善策として挙げている。最も選択率が低い受講学生数の制限(9.1%)を除き、選択率は15%～約40%に収まっており、目立った選択の集中は見られない。

属性との関係(図表14)では、女性で講義準備時間の保障を選ぶ者が多いという他は、基本属性や勤務属性の影響は限定的である。対照的に出身大学の別が3項目で有意差をもたらしており、東北大学出身者が準



図表13 教育改善策 (回答分布)

図表14 教育改善策 (属性との関係)

	入試改善	課程体系化	負担軽減	学生数制限	事前学習	講義準備	財政支援	FD活動	施設設備	コミュ円滑化	超部局体制
年齢	1.12	1.16	0.89	0.98	1.02	0.82	1.00	1.01	1.03	0.92	1.11
性別	0.67	1.49	1.43	0.73	0.57	2.08	1.20	1.18	1.02	1.13	1.33
専門	1.23	0.80	1.15	0.57	1.74	0.56	0.99	1.10	0.86	0.69	1.16
職階	1.06	0.86	0.88	1.08	0.99	1.06	1.06	1.00	0.99	0.96	0.99
任期	1.01	1.01	1.00	0.73	0.98	0.98	1.01	1.01	1.01	1.00	0.81
教育	1.02	0.97	1.02	0.92	1.05	0.98	1.02	1.03	1.01	1.00	0.97
初職	1.58	1.07	1.18	1.10	1.44	0.81	0.62	0.87	0.84	0.91	0.95
出身	0.75	0.86	1.53	0.67	0.78	1.58	1.67	0.97	1.20	0.86	0.64
勤続	1.00	1.01	0.98	1.03	1.01	0.99	1.00	1.00	1.00	1.01	0.99
検定	.174	.001	.180	.208	.156	.000	.085	.972	.870	.941	.068
決定	.025	.048	.023	.033	.028	.058	.033	.006	.008	.007	.030

注：属性の行の値はオッズ比(網がけは $p < 0.05$ )。「検定」はモデル適合度検定のp値、「決定」はNagelkerkeの $R^2$ 。



備時間保障や財政支援の有効性を認めているのに対し、他の大学の出身者は部局を超えた教育体制が有効であると判断しているようである。

#### 4. 結論

##### 知見のまとめ

東北大学の教育を対象とした調査の結果を使って、大学教員の属性と意識の関係を論じてきたが、重回帰分析で各属性の相対的な影響力を確認するということに主眼を置いてきたので、雑駁な印象は免れないだろう。そこで幾つかの知見から、対象者を広げた追試の指針となりそうな点を整理して、結論に代えたい。

まず指摘しておかなくてはならないのは、①大学教員の属性で、その職務に関する意識を説明できる部分は限られている、という点である。これを言うしまうと身も蓋もないが、推定が目的ではないので重視しないとは断ったものの、5%水準で有意なモデルが得られたのは扱った質問項目の2/3ほどであり、決定係数が.10を超えるものがひとつもなかったということは、やはり明記しておかなくてはならない。そもそも大学教員の意識はその属性とは無関係である、と達観する手もあるが、属性の聞き方を含め設問の仕方を工夫する余地は残されていると信じたい。

説明できる部分は少ないながら、明確な傾向が見られた個所もある。ひとつは、②大学教員は人事のあり方について、自己肯定的な評価をする、ということである。結果は2節3項で記述した通りだが、解釈としては、自己肯定感—というか、自分とは違う境遇の人材に対する懐疑?—のために、あるいは自己に有利な政策のあり方を選好するために、活性化策の有効性評価が方向づけられるということが考えられる。

もうひとつ興味深かったのは、③職能開発支援の方法や内容に対する選好を最も規定する属性は、性別である、との結果だ。キャリア・ステージに合わせた職能開発支援ということで、年齢や職階を考慮することも大切であるが、それ以前に「男性が嫌がらない支援のあり方」を考えていく必要があるのかもしれない。

##### 次なる研究課題

言うまでもなく、「理論化への足掛かり」とするた

めにはサンプルを拡大した分析結果の検証が求められるが、その他に2点だけ明示しておく。

第1は、出身大学の効果は東北大学特有のものなのか、という点である。経歴属性として、初職、出身大学、現勤務校（今回は東北大学）での勤続年数を考慮したが、有意な変数となることが最も多かったのは出身大学が東北大学かどうかであった。そうした影響が、東北大学で学んだことによるものなのか、勤務している大学で学んだためなのかを明らかにするためには、他の大学—もっとも、この点に関しては検証可能な大学は限られるが—についても調査しなくてはならない。

第2点は、所属によって効く変数（属性）が異なるのか、である。所属に関連するものとして、今回は専門領域を独立変数としたが、学部・研究科といった所属別に分析を行うことにより、意識を規定する属性が変わってくるのかは不明である。また対象が広がれば、大学、あるいは国によって因果関係が違うことも想定し得る。次の機会に確かめてみたい。

##### 注

- 1) なお、調査票や基礎集計結果については、東北大学高等教育開発推進センター編（2010）に収録されている。
- 2) 独立変数の大小は、図表2に記載されている通りである。従って、年齢については昇順であるが、職階は降順になっている。また、年齢と職階は順序変数であり、その他2値変数も含まれるが、便宜的にすべて連続変数として扱っている。
- 3) この質問では、図表11に示した項目の他、「ハラスメント問題」、「研究活動全般」、「外部資金の調達」、「知的財産関係」、「社会貢献のあり方」についても聞いているが、本節全体が教育改善に係るものとの位置づけであるため、結果の紹介を省略している。

##### 参考文献

- 有本章編（1990）『大学教育の改善に関する調査研究—全国大学教員調査報告書—』広島大学 大学教育研究センター。
- 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センター紀要』第4号, 25-38頁.

石井美和 (2010) 「大学教員のキャリア・ステージと能力開発の課題－広島大学教員調査と東北大学教員調査から－』『東北大学高等教育開発センター紀要』第5号, 29-42頁.

東北大学高等教育開発推進センター編 (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).

東京大学 大学経営・政策研究センター (2010) 「大学教員調査」 <http://ump.p.u-tokyo.ac.jp/crump/cat77/cat88/> (2011/1/12確認).