

Title	大学運營業務に関わる層における職務活動時間の分析： FTE調査を用いて
Author(s)	山本, 弦
Citation	年次学術大会講演要旨集, 38: 288-293
Issue Date	2023-10-28
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/19162
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

1 D 1 7

大学運営業務に関わる層における職務活動時間の分析～FTE 調査を用いて～

○山本 弦（文部科学省）
gen-yamamoto@mext. go. jp

1. はじめに

大学等教員の研究時間割合が減少傾向にあることは「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」（以下、FTE 調査という。）（文部科学省,2019）によって明らかになっている。特に、最新の調査では研究パフォーマンスを高める上で制約となっていることとして「大学運営業務（教授会など学内会議への参加及びそれらに伴う業務）」が最も高いという結果が得られている。そこで本稿では、大学等教員のうち、この「大学運営業務」に関わっている層に注目し、職務活動時間割合をはじめ、分野、年齢、獲得研究資金等に関するデータから、その特徴を多角的に捉えることを試みる。

2. 大学運営業務と研究時間・研究パフォーマンスに関する先行研究

大学運営業務によって大学等教員の研究時間や研究パフォーマンスに制約がかかっていることはいくつもの先行研究で明らかになっているので、簡潔に整理する。

宅間（1996）は、国公立大学と短期大学の研究者に対して研究の時間的環境に関する調査票調査を実施し、特に「研究時間に関する問題点」に対する回答として「会議等に要する時間が多く、研究時間の確保ができない（会議問題）」という項目が最も多いことを示した。

小林ほか（1998）は、宅間（1996）の調査結果をもとに大学教員の管理的業務に関する分析を実施し、会議の多い者ほど、教育時間、専門的研修の時間、論文執筆時間等の不足感が強くなることを明らかにした。

神田・富澤（2015）は、FTE 調査の結果を用いて「研究時間を増やすために有効な手段」と「研究パフォーマンスを上げるために有効な手段」という質問事項について、どちらも「大学運営業務・学内事務手続きの効率化」の回答が最も多いことを示した。また、回答を職位毎に分類し、職位が上がるほど「大学運営業務・学内事務手続きの効率化」を1位に選ぶ割合が高まることも明らかにしている。

FTE 調査（2019）では、それまで単一であった「大学運営業務」と「学内事務手続き」に関して選択肢を分けた上で改めて阻害要因を分析し、大学等教員が事務手続きと比較して大学運営業務により負担感を感じていることを明らかにした。

山本（2020）では、FTE 調査（2019）における研究パフォーマンスへの制約についての回答から、制約を感じているという認識の「度数」を変数に、順序ロジットモデルの推計によって大学運営業務を含む「その他の職務活動時間」が最も制約の認識に大きい影響を与えていることを示した。

このように、大学運営業務が研究時間や研究パフォーマンス、ひいては研究者自身の「認識」にまで影響があることは様々な先行研究で明らかになっているが、大学運営業務を行っている層そのものに注目して職務時間活動等を分析した研究は多くは見られない。

3. 「大学の運営に関わる特殊な役職」の基礎的なデータ

FTE 調査（2019）では、「平成 29 年度における、研究時間における特殊な状況」という項目の中で「学長・副学長、学部長・研究科長等、大学の運営に関わる特定の役職¹に就いていた」（以下、特定の役職を「運営職」と記載する。）かどうかを訊ねる項目があり、集計客体 5367 人のうち 640 人が該当している（構成比 11.9%）。

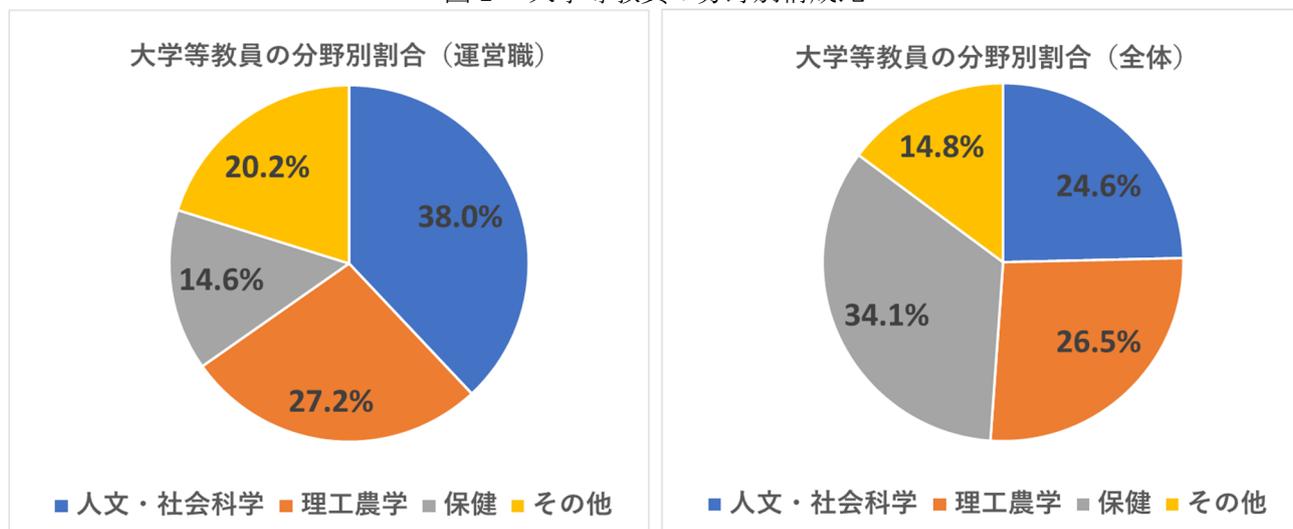
図 1 は、運営職における分野別教員割合である。分野の分類方法については FTE 調査を用いて研究資金のミクロな分析を試みた富澤（2019）も参考に、人文・社会科学、理工農学、保健分野の 3 種類に

¹ 同調査の手引きによれば、「学内の教育委員会や入試委員会等、特定の業務の委員会の長は該当しません。」とあり、部局以上の意思決定に影響する役職を想定しているものと考えられる。

分けることとした。²

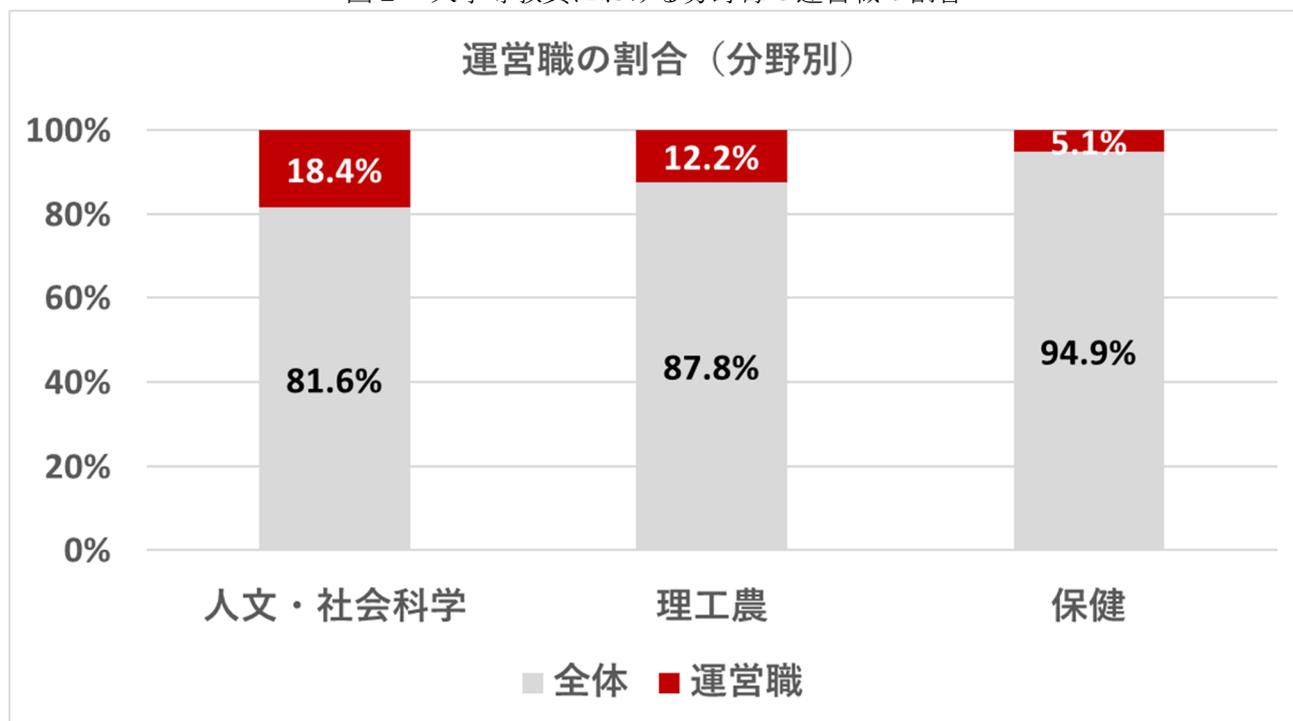
運営職と大学等教員全体で分野の構成比を比較すると、全体に比べて運営職のほうが人文・社会科学の教員の割合が多く、保健分野の割合が少ない。

図1 大学等教員の分野別構成比



また図2は、専門分野別に運営職に就いた者の割合を表している。人文・社会科学が18.4%であるのに対し、理工農学は12.2%、保健分野は5.1%である。

図2 大学等教員における分野毎の運営職の割合



このように、運営職における人文・社会科学の教員が占める割合は比較的高い。この解釈としては、人文・社会科学の教員のほうが運営職に就きやすいというよりは、教員の数に対して部局毎の「運営職」とみなされる役職の数が決まっており、結果的に人文・社会科学において運営職に就く割合が高まって

² 保健分野の教員数が大学等教員全体の研究活動時間割合に及ぼす影響は少なくないことは FTE 調査 (2019) においても指摘されている。

いるのではないかと推察する。

続いて、図3において大学等教員全体と運営職の年齢構成を示した。44歳までの階層では全体の3%以下しか運営職には該当していないが、45歳から増加しはじめ、55歳以上の階層においては、およそ4人に1人が運営職に就いている。神田・富澤（2015）は職位が上がるごとに「大学運営業務・学内事務手続きの効率化」を望む傾向が増えることを示したが、大学等教員において職位と年齢がある程度連動していることも踏まえ、先行研究と合致していると言える。³

図3 大学等教員全体と運営職の年齢構成

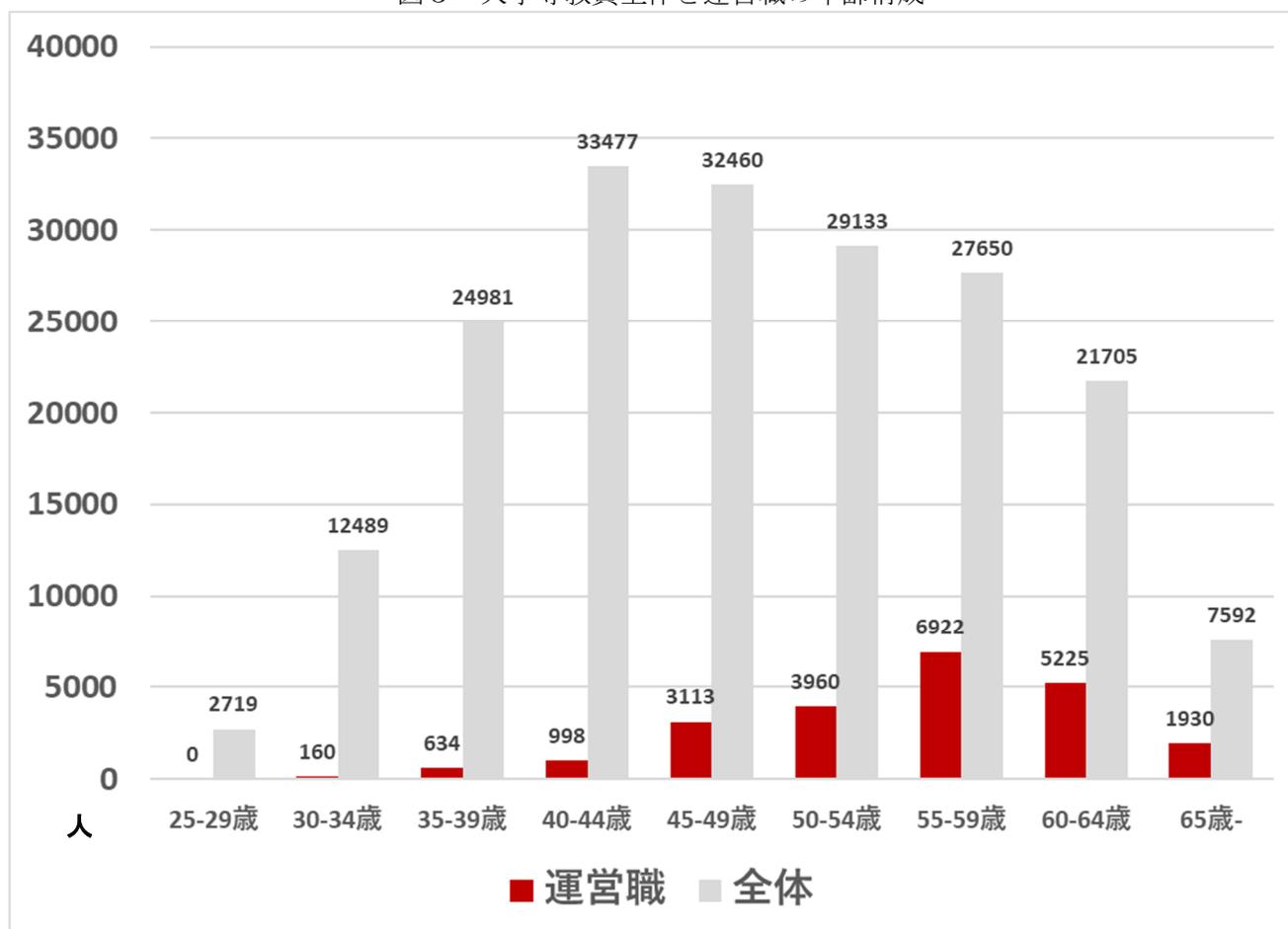


表1は平成29年度に獲得した研究資金について大学等教員全体と運営職の平均値と中央値を比較したものである。内部資金の平均値についてのみ、運営職が顕著に少ないが、一方で中央値が全体と同じ40万円であるため、全体と比較して分散が大きいのではないかと思われる。その他の金額については特筆するほどの差異は見られなかった。⁴

表1

単位：万円

	内部資金（平均値）	内部資金（中央値）	外部資金（平均値）	外部資金（中央値）
全体	165	40	366	120
運営職	63	40	443	110

³ なお研究には年齢限界の問題があり、石田・佐野（1996）によれば年齢限界の理由として「創造性等発想力の問題」、「体力的問題」などの自然的理由より「管理業務多忙」、「研究以外の仕事による多忙」が多いことを示している。また和田（2002）は、大学・政府研究機関研究者2400名に対する調査から、大学の研究者のピーク年代が理学系及び工学系で40歳ぐらいと考えられていること、ピークがある理由は、「研究管理の雑務に追われ、物事を根本から考え直すような集中力、余裕が無くなって来るから」（50.2%）が過半であることを明らかにしており、45歳から運営職が増加し始める状況と合致していると言える。

⁴ FTE調査にはこのほかに査読付き論文数の項目があり、それについても予備的に比較を実施したが、全体との差異は見られなかった。

4. 「大学の運営に関わる特殊な役職」の職務活動時間

図4は、大学等教員全体と運営職の年間総職務時間割合（平成29年度）を比較したものである。大学運営等が含まれる「その他の職務活動（学内事務等）」の割合が、全体が18.0%に対して運営職は30.2%であり、顕著な差が見られる。一方で、教育活動時間や、診療活動時間を除く社会サービス活動については、むしろ運営職のほうがわずかながら大きい割合となっており、これらの活動については、学内でどのような立場になろうと削減が難しい活動であることが示唆される。⁵大学等教員が職務活動時間の圧縮を迫られた際、優先的に削減されるのは研究活動時間である可能性が高いことが示唆される。

図4 大学等教員全体と運営職の年間総職務時間割合

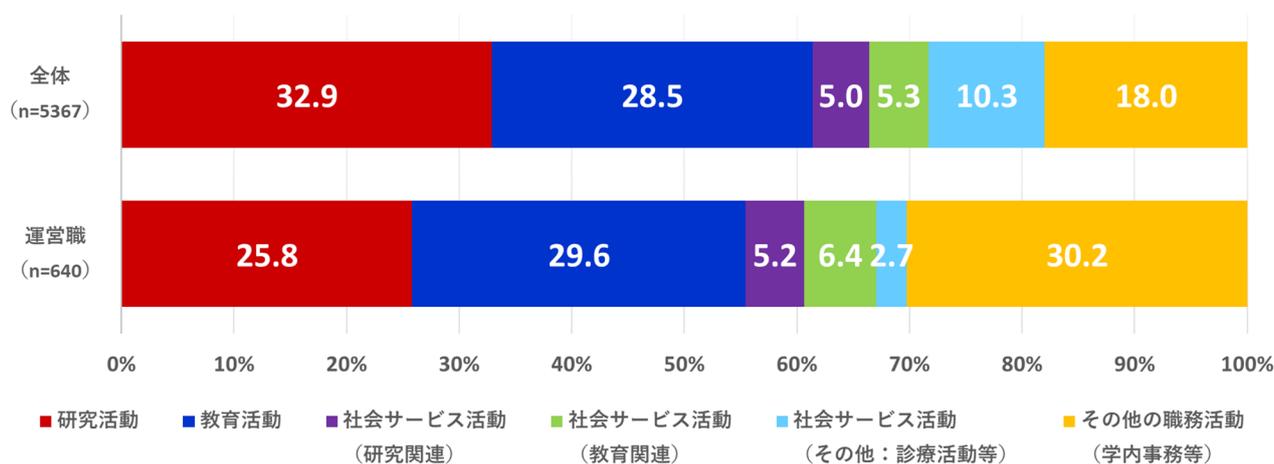


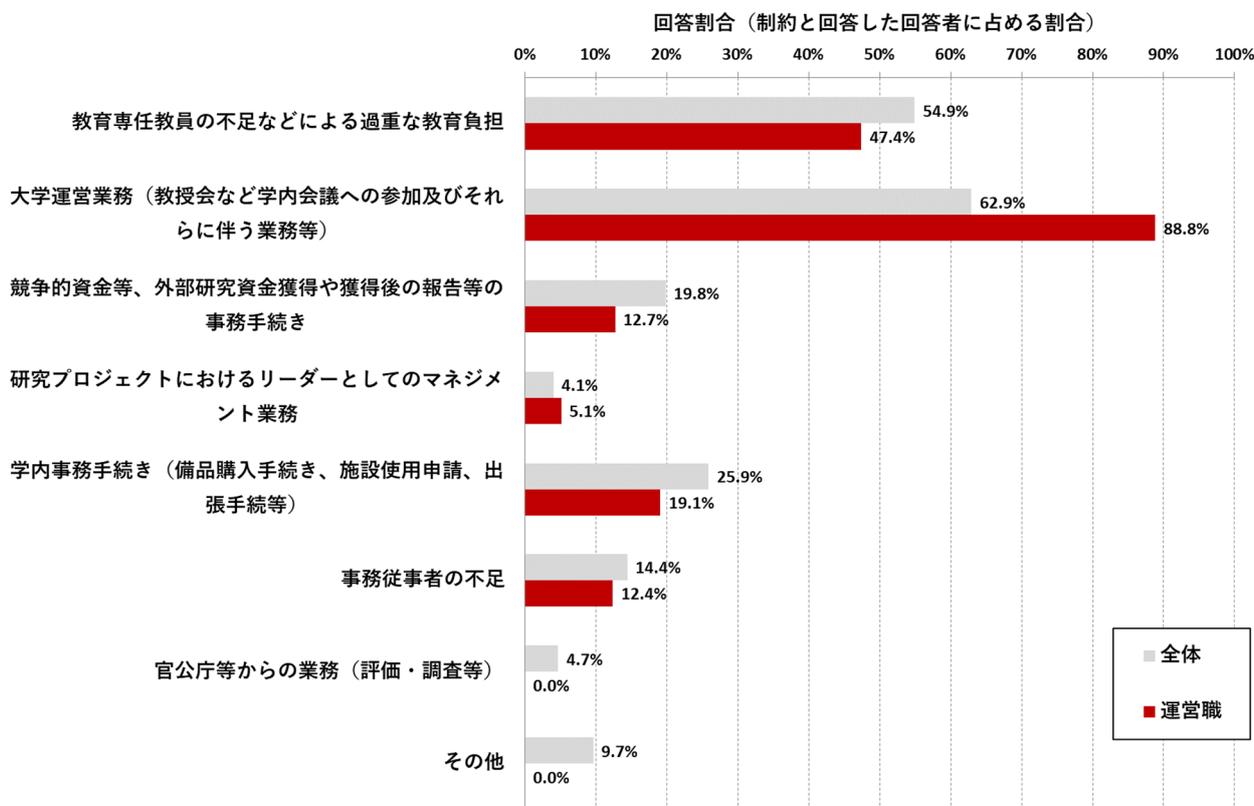
図5は研究パフォーマンスを高める上で制約となっていることについて大学等教員全体と運営職の回答を比較したものである。運営職については「大学運営業務（教授会など学内会議への参加及びそれに伴う業務）」が実に88.8%に及んでおり、全体の62.9%を大きく上回っているため、図4の結果とも整合性が取れている。運営職についている者は積極的に運営に携わりたいというわけではなく、基本的に自身の研究時間を確保したいと考えているものの、運営業務によってそれが阻害されているという認識であることが見て取れる。⁶また、「学内事務手続き」については全体より少ない結果となっており、回答者それぞれが想定した「その他の職務活動」の具体的な中身はわからないものの、運営職の業務としては「大学運営業務」がより多くを占めていることが推察できる。

⁵ なお、割合ではなく総職務活動時間を見た場合、全体が2565時間、運営職が2525時間であり、運営職が追加的に運営業務を実施しているというような実態は見られない。

⁶ 「大学への資源配分と教育研究活動に関する学部長調査」（広島大学高等教育研究開発センター,2018）では、学部長に対する質問紙調査によって「将来、ご自身が学長、副学長（担当理事）に就任要請された場合、どのように対応されますか。」という質問に対し国立大学においては「分からない（状況による）」が53%、「断る」が32%という結果であり、学部長等のミドルの運営職がより上位の運営職に就くことに積極的な姿勢とは言えないことが明らかになっており、先行研究にも合致している。

図5 研究パフォーマンスを高める上で最も制約となっていること（研究時間）

研究パフォーマンスを高める上で最も制約となっていること（研究時間）



5. まとめと考察

ここまで見てきたデータから、大学運営職の特徴として、(1) 理工農学、保健分野と比較して人文・社会科学系の教員の割合が多いこと、(2) 運営職の数は45歳程度から増え始め、55歳～60歳の層をピークに25%程度の構成率を維持すること、(3) 獲得研究資金や査読付き論文数については全体と大きな差はないこと、(4) 「その他の職務活動時間」の割合が全体に比して高く、またその時間は主に研究活動時間を削減して捻出していること、(5) 一方で研究時間・研究パフォーマンスへの制約は9割近くの運営職が感じており、決して大学運営に積極的な傾向とは言えないこと、が示唆された。

政策的な含意として、大学等教員が現在の職務活動時間を圧縮する際、優先的に削減する時間が研究活動時間にならざるを得ないこと、また大半の運営職は必ずしも「運営志向」ではなく、自身の研究に制約を感じながら運営業務に携わっていることが挙げられる。

2022年には総合科学技術・イノベーション会議有識者議員懇談会において「研究に専念できる時間の確保」について議論が重ねられ、大学への行動変容を促す指針としてのガイドライン（案）が公表されるなど、研究時間の確保に向けた取組は進んでいるが、大学においてマネジメントに関する行動変容を検討する際は、上記のような要素も念頭に置くのが望ましいであろう。

また今回の分析から導くことは難しいが、大半の運営職が積極的な運営志向とは限らない中で、どのようにして運営職になることを受け入れていくのか、特にFTE調査では「運営職」として学部長や研究科長といったミドルの役職⁷も含めており、学長や執行部と区別を設けていないが、こうしたミドル層がどのような認識の変遷を経てトップ層に至るのか、調査することを今後の課題としたい。

謝辞

本稿の執筆にあたり、科学技術・学術政策研究所第2研究グループの富澤宏之客員総括主任研究官から数多くの有益なご助言をいただいた。ここに記して心より感謝申し上げたい。

⁷ 我が国の大学における学長等、トップ層のガバナンスに関する研究は数多いが（代表的なものとして両角（2019）「学長のリーダーシップの条件」、ミドル層にアプローチした研究はトップ層ほどは進んでいないと見ている。

参考文献

- [1] 文部科学省, 大学等におけるフルタイム換算データに関する調査, 2019
- [2] 宅間宏ほか, 大学等における研究者の生活時間に関する調査研究, 1996
- [3] 小林信一, 加藤毅ほか, 大学教員のタイム・バジェットの構造分析, 1998
- [4] 神田由美子, 富澤宏之, 科学技術・学術政策研究所, 大学等教員の職務活動の変化ー「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による 2002 年、2008 年、2013 年調査の 3 時点比較ー (調査資料-236) , 2015
- [5] 山本弦, 大学等教員の研究時間の制約認識への影響に関する要因分析, 研究・イノベーション学会 研究戦略・評価分科会(第 109 回) , 2020
- [6] 富澤宏之, 大学教員の研究費と研究時間に関する個人レベルのデータの分析, 研究・イノベーション学会年次学術大会講演要旨集 34 428-432, 2019
- [7] 石田英夫・佐野陽子, 研究開発人材のマネジメント, 慶應義塾大学出版会, 1996
- [8] 和田幸男, 創造的研究者・技術者のライフサイクルの確立に向けた現状調査と今後のあり方,ー研究者自身が評価する創造的な研究開発能力の年齢的推移等に関する調査研究ー, 調査資料 27, 2000
- [9] 広島大学高等教育研究開発センター, 大学への資源配分と教育研究活動に関する学部長調査, 2018
- [10] 内閣府, 研究に専念できる時間の確保・研究力強化・若手研究者支援総合パッケージフォローアップ: 研究時間の質・量の向上に関するガイドライン (案, 2022
- [11] 両角亜希子, 学長リーダーシップの条件, 東信堂, 2018