

大学教員の公募制に関する研究

—公募文書と採用者のマッチング分析を中心に—

山野井 敦 徳*

はじめに

これまで公募制に関する実証的研究は学問上未開拓な課題として残念ながらほとんど明らかにされていない。その最大の理由はこれらの研究を推進する上で、とくに実証研究の方法論を開発し、実証への道筋を確立することが困難なことにあったと推察される。筆者はこのような方法論上の課題をクリアするために次のような段階で公募制研究に取り組んできた。

まず分析の対象とした資料は過去20数年にわたってA国立大学教育学部に全国から郵送されてきた公募文書のうち、1975年、1981年、1987年、1992年を対象サンプルとして、計1,200件を分析した。研究の手続きは、大きく分類して公募文書自体の分析とこれらの公募文書によってリクルートされた採用者の分析に分けることができる。これらの研究において次のような結果が得られた。

まず公募文書自体の分析について整理する。

- ①過去20年4時点での1,200件の事例を検証して見ると、1975年184件、1981年237件、1987年372件、1992年407件とこの期間に倍増していることが、理解される。公募文書を発送した大学を地域的に分析しても、全国的に分散していることが理解される。設置者別では国立大学1,006件、公立大学21件、私立大学102件、その他71件で、これらは教員養成系の市場の特徴を反映している。大学の威信別では、旧帝大31件、旧国大353件、新国大622件、公立大21件、旧私大15件、旧私専大24件、新私大63件、その他71件で、旧帝大や旧私大で少なく、教員養成系大学・学部の属する新制国立大学が多い。これは学問分野にも反映しており、教養系134件、教育系761件、人文・社会科学系100件が主要な領域である。
- ②我が国の公募制の特徴について、年齢価値基準をベースに、職階に反映した公募制が中心であった。
- ③公募文書から見た公募の発送月・締切月・任用月を分析して見ると、職階に対応して、時期に関するサイクルがあった。
- ④公募文書に記載された条件を分析すると、大学院の設置に伴って、高学歴化・高職階化、高齢化の傾向が推測された。

他方、公募制による採用者のリクルート分析の結果から得られた知見は次の通りである。

- ①サンプルを教員養成系大学・学部に絞り、採用者の出身校から見た学閥の基盤となる学科・専攻内での系列率は過去20年間にわたって時系列的にどのように変化したかを探ると、この分野の市場の全体規模に大きな変化がないにもかかわらず、それらの系列率は過去20年間に大幅に低下し

* 広島大学高等教育研究開発センター教授

た。

- ②各研究者養成大学から見た公募制による大学教授市場における地域的リクルート状況や系列率を分析して見ると、各研究者養成大学ごとの市場供給の相違と変化が理解された。
- ③採用者の属性分析によって過去20年間の年齢、職階の高位化に関する主要な要因は、教員養成系の大学院修士課程の設置に伴う設置審の評価が強く反映しており、公募制導入の一因となっていた。ただしこれについてはさらに詳細に検証する必要がある。
- ④公募制による過去20年間の外国人大学教員と女性大学教員の動向について分析すると、前者の外国人大学教員の公募制はほとんど有効に機能していないことが理解された。後者の大学女性教員のリクルートは、公募制を導入・適用することによっても必ずしも開放されていないことが理解された。

なお、これらの研究成果はすでに諸論文に発表したが¹⁾、これらを大幅な加除修正を施した上で、中間報告として広島大学大学教育研究センター『大学教員の公募制に関する研究—日本の大学は人材をいかにリクルートするか—』高等教育研究叢書61号(2000年3月)において公表したので参照されたい²⁾。本論文では、日本高等教育学会第3回大会(北海道大学)において口頭発表した資料の一部に基づいて³⁾、公募文書⁴⁾と大学職員録⁵⁾の比較分析によって公募文書によって求められた人材の諸特徴と実際に公募によって採用された補充者のそれとのマッチング分析を分析する⁶⁾。その実証研究の手続きと対象及び仮説は次項の通りである。

1. 実証研究の手続き

分析手続きと対象

本調査においては昭和50(1975)年、昭和56(1981)年、昭和62(1987)年、平成4(1992)年(以下、西暦)の4時点を分析の対象とし、これら4時点でのサンプル総数は1,200件の公募文書であったことはすでに報告した。筆者は、その第2次分析としてこれらの1,200件の公募文書と採用者の各種属性に関するマッチング調査を行った。これまでに上記の系列率分析のためにすでに各公募文書によって実際にどのような人材がリクルートされたか、それぞれの公募文書に基づいて関係する年代の『全国大学職員録』(廣潤社刊 昭和50年版—平成8年版 以下、大学職員録と略す)を調べ、各公募文書に対応して補充されたと判断される人物を特定しておいた。その結果を示すと表-1の通りである。

まず、採用者の分析において一般的な原則として次の手続きを採った。公募文書において助手を単独の職階として募集したものは大学職員録が助手職を掲載していない大学があるため分析対象から外さざるを得なかった。またここでの「研究所」というのは大学・学部の附属機関ではなく、一般の国立・公立研究所であるため分析の対象としなかった。さらに4年制大学の動向を純粹に把握するため、サンプルとしても絶対数が少数である短大もカットした。このように対象を吟味し限定した上で、公募文書による講師以上の採用者としての分析対象は694名(うち教員養成系大学・学部454名)であった。後述するように、公募文書の中には、助手を含めた講師・助教授等の募集も当然

表-1 公募による採用状況

年 度	講師以上の採用	単独の助手対象	短大 研究所	再募集等	その他	合 計
1975	124(101)	19(15)	3(1)	35(27)	3(3)	184(147)
1981	127(90)	36(28)	5(0)	49(46)	20(14)	237(178)
1987	215(124)	59(23)	33(0)	49(35)	16(20)	372(202)
1992	228(139)	30(21)	20(2)	75(44)	64(28)	407(234)
合 計	694(454)	144(87)	61(3)	208(152)	93(65)	1200(761)

注) 実数：全学部を対象，カッコ内：教育学部を対象。

あり、採用結果は助手というケースもあった。また講師以上を募集の対象としながらも実際に採用されたのは助手という稀なケースもあった（これは大学職員録に助手職が掲載されている大学で判明した）。さらに上位の職階や助手を含めた職階範囲型の公募において実際には助手が決まったのに大学によっては大学職員録には助手職が掲載されなかったケースもあるに相違ない（その場合には「その他」に含めた。その他の職階との組み合わせで、助手が採用されたのは28名であった）。一方、「再募集等」は一度の公募文書では適合する人材が得られず、再募集さらには再々募集の公募文書を発送している。そのように解釈されるのは、同じ機関名・学科名・専攻名・職階名等で公募文書の発送が繰り返されているからである。それと同時にそれらの公募文書に対応して採用された人材は職員録に一人だけ掲載されているか、または採用されないまま人事委員会を閉じている可能性もある。こうした再募集等の動向もそれなりに意味があり、大学を取り巻く社会的コンテクストから解釈されねばならぬ。それについてはまた別の機会に述べることにしよう。

いずれにしても、こうした一連の作業を通じて、1,200通の公募文書のリクルートについて分析を試みた。以上のような検討を重ねて、本小論においては1,200件の公募文書、講師以上の採用者694名あるいは教員養成大学・学部のみのリクルートを主として対象とするが、分析対象は課題に応じて柔軟に対応する。公募文書における学歴水準、職階さらには年齢と実際の採用者のそれらとを比較する。

2. 仮説と検証課題

以下、本小論では3つの視点に限定して本研究の課題について検討しておきたい。

- (1) 第1に、公募文書に規定された学歴水準と採用者学位の関係である。仮説としては大学院の拡充と博士号取得が論文博士から課程博士に移行するに従い、学位水準は高位化するであろう。同時に、他方でわが国の高等教育は大学院の拡充が要請されてきており、その設置審査基準が人材のリクルートにどのように反映しているか、検証する必要がある。
- (2) 第2に、公募文書に記載された項目は上記のように多方面にわたると共に、わが国の人事に関する価値・文化・慣行を物語っている。とりわけ公募文書における職階規定については拙著の論文においてはほとんど分析していない。本論文では公募文書の職階規定に見られる日本的人事様

式はどのような傾向として把握できるかを分析しておきたい。それと共に上記の大学院の拡充や大学改革の進捗によって、人事における全体的な職階の高位化傾向はすでに論証したが、具体的にどのような論理と構造で職階の高位化現象が進行しているのか、時間的経緯を踏まえて証明する必要がある。

- (3) 第3に、わが国における大学教員の雇用形態は、選択的任期制が導入されるまでは、法制上（国立大学：国家公務員法，私立大学：労働基準法）において終身雇用制度が採用されており、身分保障が規定されていた⁷⁾。こうした終身雇用形態は年功序列的な人事評価システムと連動して、採用時における年齢条件に大きな規制条件になる可能性がある。公募文書ではどのような年齢規定が行われており、また教授・助教授・講師等の公募職階との関係はどのような傾向を示すのであろうか。また実際に決まった採用者の年齢は公募の年齢規定とどのような関係にあるのであろうか、きわめて興味深い。

以上の検証作業を通して、過去20年にわたる公募制がどのように変化し、どのような人材が要請されてきたかを把握することが可能となる。それと同時に公募制の量的ないしは質的な動向に影響を与えるものは一体なにかを論議したい。筆者の仮説では、大学改革による大学の再編成が、各大学の現有ファカルティとの関数として公募制による高質な人材を供給する要請に連動していると推測する。しかしそれは必要条件であるが、必要十分条件ではない。とくに大学院設置基準審査に認められるように、大学院理念・目的，カリキュラム，教育指導，入口・出口管理及び就職市場，就中，教員等に関する厳正な外部評価が影響しているだろう。そうだとすれば大学改革，人材政策及び大学評価を大きな枠組みとして，大学の教育・研究を支える基盤としての人材リクルートにおける公募制の役割は，単なる人材供給の手段としてではなく，大学教育運営の根本にかかわるもっと広範な役割をになっていることになる。大学改革や大学評価を考えていく上で人事システムのあり方はきわめて重要な要となろう。とくに2000年4月から大学評価・学位授与機構が発足したが，そのあり方をめぐっては各大学の人事政策も大きな影響を受ける可能性がある。

3. 結果の考察

(1) 公募の学歴水準と採用者の学位

最初に公募文書に規定される学歴水準から検討してみたい。第二次大戦直後の大学改革によって，わが国の研究者養成は大学院課程の導入によって供給されるスタイルとなった。新制国立大学の多くは昭和25年5月31日に再編成された。それに引き続いて旧帝大などを中心とする主だった新制国立大学の大学院は昭和28年4月1日から発足したが（『全国大学一覧』平成12年度版），本研究の対象期間をカバーする大学院生の進学状況は次のような結果であった（『学校基本調査，高等教育機関編』各該当年度）。すなわち，1970年から2000年までの10年置きの入学者数は，修士課程12,357名，16,844名，30,733名，70,336名と急成長を示す。この間，教育学系の学生動向は約15倍の成長率である。同様に博士課程は3,336名，4,669名，7,813名，17,025名であり，過去30年間に5倍前後増大

していることが理解される。大学院を置く大学も1970年に全4年制大学の47%であったものが、58%、62%、74%と拡充した（文教協会、『全国大学一覧』各該当年度）。

とくに博士号については、1975年度の全分野における学位取得者は課程博士号1,655名（36.0%）、論文博士号2,937名（64.0%）で、そのうち教育学関係の博士号は、それぞれ2名、13名と極めて少数であった。1975年までのこの分野の現有博士号所有者（新制学位）は総計でも、それぞれ59名、146名と併せても207名であった（文部省大学局 『大学資料』62号 1977年3月）。最近の1995年度の統計によれば、全分野における学位取得者は課程博士号6,979名（51.2%）、論文博士号6,653名（48.8%）と構成比は逆転している。そのうち教育学関係の博士号は、それぞれ32名、53名であった。1995年までのこの分野の現有博士号所有者（新制学位）は総計で973名であった（文部省大学局 『大学資料』142号 1999年3月）。周知のように、学位に関する規定とくに博士号に関しては、1974年の大学院設置基準の制定及び学位規則の一部改正に伴って、学術博士の設定や手続きの簡素化及び基準等の改訂が実施された⁸⁾。その後の学位規則の改正や大学審議会での答申によって論文博士から課程博士の取得の構成比に認められるごとく、博士号の取得基準に関しては、実態はともあれ、研究者の集大成的な業績基準から将来的に自立して研究する能力基準へと転換された（学位規則第3条）。その背景には、申すまでもなく国際的な枠組みにおける外国人留学生の学位取得問題、情報化社会への移行に伴う高度な人材養成、生涯学習への取り組み等、知をめぐる国際的な社会環境が大きく変化したことにある。同時に、その組織的裏付けは上述したように学位の授与機関である各高等教育機関の拡充の他に、1991年7月における学位授与機構の設立がある。

大学教員の公募において期待されるべき学歴水準は、巨視的な大枠としてこのようなわが国の人材養成制度と不可分の関係にあると共に、高等教育機関としての各大学が要請する人材の質の関数として把握される。と同時に各大学は外部社会から大学改革や大学院設置等に伴う水準の維持と向上が要請される構造にある。

では、過去20年間における動向はどうか。その結果について検討してみよう。大学教員になるための学歴や資格は法制化されていない。過去には初等教育卒の東大教官であった牧野富太郎博士の例もある。しかし、すでに公表した論文において指摘したように、一般には修士課程卒業かそれに該当する業績レベルが多数派を占める。具体的にデータを眺めてみると、次のような全体的傾向が認められる。すなわち公募文書1,200件のうち、学士課程卒以上81件（6.8%）、修士課程以上663件（55.3%）、博士課程以上193件（16.3%）、その他263件（21.6%）であり、全体的には修士課程以

表-2 時系列から見た公募の学歴水準

年 度	学部卒以上	修士課程以上	博士課程以上	その他	合 計
1975	22(12.0)	91(49.5)	16(8.7)	55(29.9)	184(100.0)
1981	31(13.1)	133(56.1)	31(13.1)	42(17.7)	237(100.0)
1987	12(3.2)	227(61.0)	50(13.4)	83(22.3)	372(100.0)
1992	16(3.9)	212(52.1)	96(23.6)	83(20.4)	407(100.0)
合 計	81(6.8)	663(55.3)	193(16.1)	263(21.8)	1200(100.0)

注) $\chi^2=68.53$ $df=9$ $p<.001$.

表－3 時系列から見た公募文書の学歴水準と採用者学位

年 度	学 士	修 士	博 士	その他	合 計
1975					
学部卒以上	6(54.5)	3(27.3)	2(18.2)	0(0.0)	11(100.0)
修士課程以上	14(22.6)	34(54.8)	6(9.7)	8(12.9)	62(100.0)
博士課程以上	1(7.1)	7(50.0)	5(35.7)	1(7.1)	14(100.0)
その他	11(29.7)	16(43.2)	7(18.9)	3(8.1)	37(100.0)
合 計	32(25.8)	60(48.4)	20(16.1)	12(9.7)	124(100.0)
1981					
学部卒以上	2(18.2)	5(45.5)	2(18.2)	2(18.2)	11(100.0)
修士課程以上	12(17.1)	47(67.1)	8(11.4)	3(4.3)	70(100.0)
博士課程以上	0(0.0)	11(50.0)	10(45.5)	1(4.5)	22(100.0)
その他	7(29.2)	9(37.5)	7(29.2)	1(4.2)	24(100.0)
合 計	21(16.5)	72(56.7)	27(21.3)	7(5.5)	127(100.0)
1987					
学部卒以上	1(16.7)	3(50.0)	2(33.3)	0(0.0)	6(100.0)
修士課程以上	16(12.1)	90(68.2)	19(14.4)	7(5.3)	132(100.0)
博士課程以上	0(0.0)	14(43.8)	18(56.3)	0(0.0)	32(100.0)
その他	9(20.0)	17(37.8)	17(37.8)	2(4.4)	45(100.0)
合 計	26(12.1)	124(57.7)	56(26.0)	9(4.2)	215(100.0)
1992					
学部卒以上	1(14.3)	5(71.4)	1(14.3)	0(0.0)	7(100.0)
修士課程以上	10(9.2)	80(73.4)	17(15.6)	2(1.8)	109(100.0)
博士課程以上	3(4.9)	26(42.6)	29(47.5)	3(4.9)	61(100.0)
その他	7(14.0)	26(52.0)	16(32.0)	1(2.0)	50(100.0)
合 計	21(9.3)	137(60.4)	63(27.8)	6(2.6)	227(100.0)

注) 各年度の有意差検定はいずれも $p < .001$ 。不明は除く。

上が55.3%で過半数に達する。しかし表－2に整理した通り、時系列に見ると有意差が認められ、過去20年間に高学歴化の傾向を読みとることができる。すなわちとくに博士課程以上の能力を有する学歴水準が期待されていることが理解される。これらがどのような論理で生じたかは、個別大学のリクルートで検討することとしたい。

では、こうした公募文書によって期待される学歴水準によって公募された結果、それによってリクルート（採用）された人材の学位は時系列的にどのように変化しているのであろうか。表－3はその結果である。

この表において、いろいろな比較が可能であるが、過去20年間をもっとも大局的に検討してみると、1975年においてはサンプル数は少ないが、「学部卒以上」において学士の学歴で採用された人は54.5%であるのに対して1992年のそれでは14.3%に留まる。これに対して「博士課程以上」（公募文書の場合には単位取得退学から博士号取得まで含まれる。あるいは業績的にそれに匹敵すると判断される人も含まれる）においては、1975年では14名で全体の124名の11.3%に過ぎないが、1992年では61名で227名全体の26.9%に倍加している（採用者の場合には博士号取得者のみが該当する）。表

－2と比較すると、1992年における公募文書の「博士課程以上」が23.6%であるから、比率的には実際の採用学位の占める割合は上回っている。このことは博士号取得者以外にも業績的にそれに匹敵するか、あるいはそれを上回る業績の人が供給された可能性は高いだけに、過去20年間における人材は、学歴水準や学位レベルからみて最近になるほど高業績・高能力を示す人材が供給されたことを示唆している。

時系列的にトータル化して見ると、実際にリクルートされた人材は1975年度では学士課程卒業者は124名中32名の25.8%に達するが、1992年度のそれでは228名（表－3では227名）中、21名の9.2%に急減している。逆に博士号取得者の採用はそれぞれの年代で20名（16.1%）、63名（27.6%）で10%強の増加を示しており、学位の高位化が認められる。人材の質的な向上に関するこれ以上の詳細な分析は視点を換えて後述することとしたい。

(2) 公募の職階型と採用者の職階

すでに述べたように、本小論における公募文書と採用者の分析において展開が期待されるストーリーは、大学改革とりわけ大学院設置に伴う公募制の導入と採用者の動向に関する検証である。その場合、職階の高位化はもっとも中心的な証明課題の一つである。公募文書自体における高職階化現象の一部については、すでに報告した。終身雇用の講師以上を分析した結果つぎのような結論を得た。すなわち、仮に講師・助教授・教授の職階に1, 2, 3のウェイトづけをしてみると（公募文書によって複数の職階を募集している場合には、複数回答として分析した）、1972年1.84, 1981年1.86, 1987年1.96, 1992年1.99であった。公募文書に単独職階として規定された募集のみを分析してみても、同様に1.91, 2.61, 2.33, 2.46と職階の上昇傾向を読みとることが可能であった。

これらの公募文書に関する職階の高位化現象を理解するためには、さらに公募文書における職階に関する公募のあり方と同時に、実際にどのような職階の人材が具体的に供給されたかを検討する必要がある。

そもそも公募文書に書かれている公募の職階は複雑でどのように分析されるべきであろうか。大学教員を採用する側であれ、逆に採用される側であれ、人事手続きの経験を避けることはできない。その経験から理解されるように、とくに公募の職階は多様に表現されており、どのように規定するか問題である。その場合、教授、助教授、講師というそれぞれ単独の職階で募集されることもある。あるいは講師以上、助教授以上という場合もあろう。募集の職階規定はじつに様々なのである。問題はどのように分析すれば整理できるかである。筆者は表－4左欄に示したように、すべてのタイプをカバーできる公募職階の特定型として次の5類型を設定した。すなわち、「個別型」というのは教授・助教授・講師・助手の各職階のいずれかに限定したものである。これに対して複数の職階を募集する場合には2つのタイプが考えられる。連続した職階の公募と分岐した職階のそれである。前者の「範囲型」というのは助教授又は教授のように連続した職階を示す。このタイプには講師以上とか助教授以上といった規定も含まれる。後者の「分岐型」と言うのは助手又は助教授、講師又は教授のように、連続しないで分岐した職階の公募の場合である。そして第4のタイプとして「非特定型」を分類せねばなるまい。公募文書に職階が規定されていない場合や助手から教授まですべて

表-4 公募の職階規定

公募職階特定型	個別型	範囲型	分岐型
個別型 521(43.4)	教授 192(36.9)	教授～助教授 126(19.2)	教授or講師 3(18.8)
範囲型 656(54.7)	助教授 137(26.3)	教授～講師 111(16.9)	教授or助手 2(12.5)
分岐型 16(1.3)	講師 45(8.6)	教授～助手 8(1.2)	助教授or助手 8(50.0)
非特定 2(0.2)	助手 143(27.4)	助教授～講師 352(53.7)	教授or講師or助手 3(18.8)
その他 5(0.4)	その他 4(0.8)	助教授～助手 27(4.1)	
		講師～助手 32(4.9)	
合計 1200(100.0)	521(100.0)	656(100.0)	16(100.0)

注) $\chi^2=135.96$ $df=32$ $p<.001$ 。「非特定」、「その他」及び不明は除く。

の職階が唱ってある場合が考えられる。さらに第5のタイプとして少数ではあるが、複雑な混合タイプがあるが、このタイプは「その他」とした。以上、5つの類型化によって職階のタイプ分けが可能となる。

以上の類型化に従って、1,200件の公募文書の職階規定を分析すると次のような傾向が確認された。すなわち、5類型の特定型において表-4の左欄に示すように、「個別型」521名(43.4%)、「範囲型」656名(54.7%)で併せて98.1%と、両者のタイプによって公募の職階規定はなされると解釈される。では具体的な各類型化の職階はどのようになっているだろうか。それが同表の右欄である。「個別型」では、教授192名(36.9%)、助手143名(27.4%)、助教授137名(26.3%)で、講師は45名(8.6%)に過ぎない。これに対して「範囲型」では「助教授～講師」が656名中352名で全体の53.7%と過半数を占める。わが国の年功序列や終身雇用を背景とした大学教授市場の論理からすれば、将来性のある若手を公募するのが一般的である。上記の結果は、個別型では教授・助教授ないしは助手、とりわけ最高職階である教授層をターゲットにしており、逆に範囲型では講師・助教授の若手層に使い分けていることが理解される。いずれにしても個別型の単独職階として特定の職階に焦点化するのとは特定の目的があつてのことと判断せざるを得ない。たとえば助手の職階に限定して公募される場合には、宛われるポスト自体が助手に限定されていることが多いだろう。最近の大学改革に伴う助手の上位職階への振り替えを中心としたポスト削減問題があるが、念のために公募文書に見られる助手ポストに限定した公募数を時系列的に見ると、個別型521の公募の内、助手公募は143件、時系列的には1975年18件、1981年36件、1987年59件、1992年30件と、1987年までは増加しているが、1992年には半減していることが理解される(表-6)。一方、教授や助教授の職階も大学改革によって助手ポスト振り替えによって多少は増加することは予想されることである。しかしとくに教授の職階を公募する場合には、ポストの視点のみからは説明しきれない。

なぜこのような高職階化の傾向が生じるのかはさらに時系列的に分析してみる必要がある。表-5は1,200件の公募文書について時系列的に見たものである。これによれば、明らかなことは過去20年間に個別型による職階の公募が、範囲型に入れ替わって増大していることが見て取れる。すなわち、1975年には個別型と範囲型の比率は3:7であったのに対して、1992年には両者の立場は逆転して、個別型が範囲型を上回っている。しかも表-6,7に示したように、個別型における公募職階では、教授と助教授層が極端に増大する一方、範囲型では講師・助教授層が10%程度増加してお

表－5 時系列から見た公募の職階型

年 度	個別型	範囲型	分岐型	非特定型	その他	合 計
1975	50(27.2)	130(70.7)	3(1.6)	0(0.0)	1(0.5)	184(100.0)
1981	91(38.4)	139(58.6)	5(2.1)	0(0.0)	2(0.8)	237(100.0)
1987	175(47.0)	188(50.5)	6(1.6)	2(0.5)	1(0.3)	372(100.0)
1992	205(50.4)	199(48.9)	2(0.5)	0(0.0)	1(0.2)	407(100.0)
合 計	521(43.4)	656(54.7)	16(1.3)	2(0.2)	5(0.4)	1200(100.0)

注) $\chi^2=40.76$ $df=12$ $p<.001$ 。不明は除く。

表－6 時系列から見た個別型職階

年 度	助 手	講 師	助教授	教 授	その他	合 計
1975	18(36.0)	12(24.0)	11(22.0)	9(18.0)	0(0.0)	50(100.0)
1981	36(39.6)	4(4.4)	13(14.3)	37(40.7)	1(1.1)	91(100.0)
1987	59(33.7)	22(12.6)	34(19.4)	59(33.7)	1(0.6)	175(100.0)
1992	30(14.6)	7(3.4)	79(38.5)	87(42.4)	2(1.0)	205(100.0)
合 計	143(27.4)	45(8.6)	137(26.3)	192(36.9)	4(0.8)	521(100.0)

注) $\chi^2=74.40$ $df=12$ $p<.001$ 。不明は除く。

表－7 時系列から見た公募の範囲型職階

年 度	講師～助手	助教授～助手	教授～助手	助教授～講師	教授～講師	教授～助教授	合 計
1975	8(6.2)	6(4.6)	2(1.5)	60(46.2)	26(20.0)	28(21.5)	130(100.0)
1981	11(7.9)	13(9.4)	4(2.9)	73(52.5)	23(16.5)	15(10.8)	139(100.0)
1987	8(4.3)	0(0.0)	1(0.5)	109(58.0)	24(12.8)	46(24.5)	188(100.0)
1992	5(2.5)	8(4.0)	1(0.5)	110(55.3)	38(19.1)	37(18.6)	199(100.0)
合 計	32(4.9)	27(4.1)	8(1.2)	352(53.7)	111(16.9)	126(19.2)	656(100.0)

注) $\chi^2=41.00$ $df=15$ $p<.001$ 。不明は除く。

り、明らかに両タイプによって差異化された高位化現象を読みとることが可能である。こうした需要者側の各大学の公募制による高職階化への期待の背景には何が存在するのか、さらに吟味されねばなるまい。そしてその前に重要なことは、こうした公募制による雇用者側の高職階化への期待はどの程度実現されたのであろうか。公募文書の職階規定において圧倒的に多数派であった個別型と範囲型に限定して、この点からまず検討を始めてみたい。

表－8と9は時系列的にみた公募文書における職階型の職階と実際に採用された職階とのマッチング結果である。まず表－8によれば、個別職階の講師で公募して公募で採用したものは過去20年間のいずれの年代においても100%であった。これに対して助教授は1987年以降は80%台から90%台へシフトしている。さらに教授レベルでは73～100%で時系列的な変化は明確ではない。しかし一方では、絶対数において助教授、教授層の採用数は飛躍的に増大していることが理解される。平均して言えば、講師レベルは100%、助教授レベルは98人中89名の90%、教授レベルでは109名中88名の80%というマッチング率である。高位職階ほど指名した職階を確保することが困難であることが分

表－8 時系列から見た公募の個別型職階と採用者職階

年 度		講 師	助教授	教 授	合 計
1975	講師	7(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)
	助教授	1(12.5)	7(87.5)	0(0.0)	8(100.0)
	教授	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	6(100.0)
	合 計	8(38.1)	7(33.3)	6(28.6)	21(100.0)
1981	講師	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
	助教授	2(25.0)	6(75.0)	0(0.0)	8(100.0)
	教授	1(5.9)	3(17.6)	13(76.5)	17(100.0)
	合 計	6(21.4)	9(32.1)	13(46.4)	28(100.0)
1987	講師	12(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	12(100.0)
	助教授	2(7.7)	24(92.3)	0(0.0)	26(100.0)
	教授	3(8.8)	6(17.6)	25(73.5)	34(100.0)
	合 計	17(23.6)	30(41.7)	25(34.7)	72(100.0)
1992	講師	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)
	助教授	3(5.4)	52(92.9)	1(1.8)	56(100.0)
	教授	2(3.8)	6(11.5)	44(84.6)	52(100.0)
	合 計	11(9.6)	58(50.9)	45(39.5)	114(100.0)

表－9 時系列から見た公募の範囲型職階と採用者職階

年 度		講 師	助教授	教 授	合 計
1975	教授～助教授	2(8.7)	12(52.2)	9(39.1)	23(100.0)
	教授～講師	9(42.9)	8(38.1)	4(19.0)	21(100.0)
	教授～助手	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	2(100.0)
	助教授～講師	30(61.2)	19(38.8)	0(0.0)	49(100.0)
	助教授～助手	4(80.0)	1(20.0)	0(0.0)	5(100.0)
	講師～助手	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
	合 計	48(47.1)	41(40.2)	13(12.7)	102(100.0)
1981	教授～助教授	2(18.2)	7(63.6)	2(18.2)	11(100.0)
	教授～講師	11(57.9)	5(26.3)	3(15.8)	19(100.0)
	教授～助手	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)
	助教授～講師	32(57.1)	23(41.1)	1(1.8)	56(100.0)
	助教授～助手	3(50.0)	3(50.0)	0(0.0)	6(100.0)
	講師～助手	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
	合 計	53(54.1)	38(38.8)	7(7.1)	98(100.0)
1987	教授～助教授	7(18.9)	15(40.5)	15(40.5)	37(100.0)
	教授～講師	7(43.8)	7(43.8)	2(12.5)	16(100.0)
	教授～助手	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
	助教授～講師	52(60.5)	34(39.5)	0(0.0)	86(100.0)
	合 計	67(47.9)	56(40.0)	17(12.1)	140(100.0)
1992	教授～助教授	0(0.0)	9(64.3)	5(35.7)	14(100.0)
	教授～講師	10(40.0)	7(28.0)	8(32.0)	25(100.0)
	助教授～講師	35(51.5)	33(48.5)	0(0.0)	68(100.0)
	助教授～助手	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
	講師～助手	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
合 計	49(43.8)	50(44.6)	13(11.6)	112(100.0)	

注) 両表における各年度の有意差検定はいずれも $p < .001$ 。不明は除く。

かる。これに対して表-9は時系列的に見た範囲型のマッチング率である。すでに今までに分析したデータから「助教授～講師」がもっとも多い層であることは述べたが、この表の特徴としてはこの職階規定において講師よりも助教授を採用する傾向が次第に増大している。

以上の結果から公募と採用の職階について総合的に考えると、次のようなストーリーになる。すなわち、わが国の大学教授市場における公募の職階は個別型か範囲型を採用するのが一般的であり、過去20年間に於いて範囲型の職階規定による公募から個別型を公募に唱う傾向が認められる。前者の方法では若手の公募に、後者の方法においては助手と高位の助教授とりわけ教授の公募に、焦点が置かれている。しかも総体的には公募による人材供給は次第に助教授・教授の公募が多くなるという職階の高位化現象を読みとることができる。いずれにしても、この背景には一体何が存在するのかは興味ある課題である。この課題は本研究の他論文や他節とも関連し、かつ最終結果をもって判断されるべきであろう。

(3) 公募の年齢型と採用者の年齢

1) 公募の年齢型

さて、わが国の大学教員人事に関する終身雇用制度や年功序列的傾向から、年齢に関する公募の規定は、スタンダードな共通基準の項目(指標)として唱われていることを、先行拙著論文においてすでに指摘した。と同時に年齢に関する神経質すぎるぐらいの公募規定が観察された。こうした傾向はわが国一般の雇用形態、とりわけ官僚機構などの巨大組織に認められる日本的雇用形態の特徴の共通項と読めるかもしれない。いずれにしても大学教員の公募文書の年齢規定をどのように整理すれば、一般化して検討できるかを検討せねばなるまい。そのために結論から言えば、筆者は次の7つのカテゴリーに分類した。すなわち、第1には「前後型」、このタイプは公募文書において「何歳前後」あるいは「何歳程度」といった表現である。採用者が特定されたこのタイプの公募文書の年齢規定に関する結果を整理してみると、30歳から5歳刻みで60歳まで一つの例外もなく見事に5歳刻みであった。第2には「範囲型」、これは「何歳から何歳まで」という規定である。同様に採用者が特定された公募文書の結果を整理してみると、このカテゴリーがもっとも複雑である。「何歳から」は最低23歳から最高57歳まで36, 39, 44, 46, 52, 53, 56を除いて、一歳刻みですべてであった。他方、「何歳まで」は最低32歳から最高65歳まで34, 41, 46, 48, 51, 52, 56, 59, 64歳を除いて、一歳刻みですべてであった。もちろん「30-35歳」、「30-40歳」、「35-45歳」あるいは「40-50歳」のように、切りの良い年齢区分が多いが、年齢の長幼の序にこだわる文化を示唆している。第3には「最低型」、第4には「最高型」であるが、これらは説明を加えるまでもなく、前者は何歳以上、後者は何歳以下といった下限と上限をそれぞれ示した規定である。さらに少数派ではあるが、第5に「分岐型」、これは「何歳以下または何歳以上」という定義である。同様に第6には「非特定型」を区分した。このカテゴリーは「年齢を問わず」といった表現の公募文書である。さらに第7として「その他」のカテゴリーを設けた。これは年齢の規定を公募文書に唱っていないケースで結構多い。公募文書1,200件全体の25%に達する。これは非特定型と違って年齢にこだわっていないのではない。これらの多くは公募文書に特定の職階を唱っているため、年齢規定を省略したと思われるケー

スや複数にわたる職階を公募文書に規定していたり、あるいはごく一部ではあろうが年齢に関係なく優秀な人材を抜擢するため、等の種々の理由から敢えて書かなかったと推測される。

いずれにしても以上のように、公募文書に明記された複雑な年齢規定をカテゴリー化することによって、公募文書と採用者に関する年齢を普遍的かつ共通な枠組みの基で分析が可能となる。ここではまず、公募文書の年齢規定に関する分析から始めよう。

最初に年齢規定型の全体的な傾向を眺めると、1,200件の公募文書全体のうち420件35.0%は「最高型」の年齢規定である。続いて「その他」が24.5%、「範囲型」が21.1%と三者併せて約80%。「前後型」と「最低型」が10%未満。その他の「分岐型」と「非特定型」は1%未満という分布となっている。

これらを大学のタイプから見ると、国立大学においては、サンプルが教員養成学部送到されてきたという事情から教員養成系大学・学部からの公募が多いことは言うまでもない。とりわけこれらの機関が所属する国立大学の旧国立大学や戦後に新たに設立された新制大学が約80%を占める。そうした事情を踏まえてみても、大学タイプと公募文書に見られる年齢規定型にはそれなりの特徴が確認される。旧帝大では、「その他」が67.7%、「最高型」が25.8%で両者併せて93.5%に達する。これに対して旧国大では「最高型」が44.6%を占める。これら両者に比較して、新国大ではやや分散しており、「最高型」、「範囲型」が3割前後、「その他」、「前後型」、「最低型」が10%前後になっている。公立大学は旧国大の分布に近い。これに対して私立大学は旧私大を除いて「その他」の類型が多く、旧私大では「最高型」にピークがある（ただしサンプル数は最低）。旧帝大の場合には付属研究所などの助手層の公募が多いこともあって最高年齢を設定したことに一因がある。私立大学においては旧私大の伝統校を除いて、職階規定だけで年齢までも特別に規制を課さなかった可能性がある。いずれにしても以下では、さらにいろいろな角度から年齢問題に接近してみよう。

公募文書の年齢規定を時系列的にみた動向を検討してみると、表-10に示すように、職階規定型の変化ほど大きな差は認められない。ただ緩やかな有意差はある。1975年と1992年を比較してみると、「範囲型」、「最低型」がやや増加し、「その他」がやや減少している。全体として極端な変化はない。ただ、こうした結果は年齢と職階との関係はどうなっているのだろうかという疑問が生じる。これを検証するためにはさらに年齢と職階について検討を重ねてみよう。

たとえば、表-11は公募文書の職階型と年齢型をクロスして整理したものである。これによると公募職階で「助教授-講師」という若手が多かった「範囲型」職階は、年齢規定で「最高型」が

表-10 時系列から見た公募の年齢規定型

年 度	前後型	範囲型	最低型	最高型	分岐型	非特定型	その他	合 計
1975	15(8.2)	32(17.4)	10(5.4)	64(34.8)	1(0.5)	3(1.6)	59(32.1)	184(100.0)
1981	27(11.4)	47(19.8)	23(9.7)	92(38.8)	1(0.4)	6(2.5)	41(17.3)	237(100.0)
1987	35(9.4)	84(22.6)	32(8.6)	116(31.3)	6(1.6)	1(0.3)	97(26.1)	371(100.0)
1992	36(8.8)	90(22.1)	34(8.4)	148(36.4)	2(0.5)	0(0.0)	97(23.8)	407(100.0)
合 計	113(9.4)	253(21.1)	99(8.3)	420(35.0)	10(0.8)	10(0.8)	294(24.5)	1199(100.0)

注) $\chi^2=36.71$ $df=18$ $p<.006$. 不明は除く。

表-11 公募から見た職階型と年齢型

公募職階型	前後型	範囲型	最低型	最高型	分岐型	非特定型	その他	合計
個別型	67(12.9)	139(26.7)	60(11.5)	142(27.3)	0(0.0)	2(0.4)	111(21.3)	521(43.5)
範囲型	45(6.9)	113(17.2)	39(5.9)	269(41.0)	7(1.1)	8(1.2)	175(26.7)	656(54.7)
分岐型	0(0.0)	1(6.7)	0(0.0)	4(26.7)	3(20.0)	0(0.0)	7(46.7)	15(1.3)
非特定型	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	2(0.2)
その他	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(0.4)
合計	113(9.4)	253(21.1)	99(8.3)	420(35.0)	10(0.8)	10(0.8)	294(24.5)	1199(100.0)

注) $\chi^2=142.08$ $df=24$ $p<.001$. 不明は除く。

41.0%を占める。最高型は若手を採用する場合の上限年齢の傾向があることが理解される。それと同時に職階の「範囲型」は年齢に関する「その他」の規定していないケースがかなりある。これは職階の範囲が広いと考えられる。一方、「個別型」職階規定の年齢規定は大幅に分散している。これは講師、助教授、教授のどの職階を公募するかによって、年齢規定型が相違することを示唆している。こうした年齢型と職階との関係を明らかにするためには、項を改めて採用者の年齢規定型や採用者の年齢について吟味して見よう。

2) 採用者の年齢

まず、採用者の年齢規定型と実際に採用された採用者の年齢の関係を検討してみよう。「前後型」の採用者の年齢範囲の特徴は、20歳代後半から70歳まで5歳刻みで整理すると、彼らの75%は45歳未満の世代であった。このタイプは若い世代にターゲットをおく傾向がある。55-59歳の層でも9.1%ほど占めていることも無視できない。そして「範囲型」は45歳未満の層が67.7%、50-64歳の層が22.8%であった。世代的に分断し、3:1で若い層が多い。これに対して「最低型」は50代以上が60%、逆に「最高型」は30歳代で66%を占めて対照的な結果を示している。「その他」のタイプは30歳代・40歳代を中心に（併せて76.3%）、年齢に言及していないために若手や高齢層まで幅広く分散している。サンプルは少ないが、「非特定型」も同様な分布状態であり、「分岐型」も30歳代以下と60歳代に文字通り分化している。これらから理解されるように、公募文書の年齢規定型は、単なる言葉の表現形式の違いではなく、採用者側の社会的な意味が組み込まれていると解釈できる。

表-12に整理したように、これらを時系列的に見ると、採用者全体の年齢動向が理解される。同表の各年度の総計を見ると、年度ごとの動向が把握される。タイプの結果は、平均化されてしまっているが、最大の特徴は1975年度と1992年度の50-64歳の範囲の増加である。前者で12.9%、一方、後者は24.1%と倍増しているのが特色で、総体的に見ても高齢化が進行している事実を確認できる。

これらの動向をさらに、時系列から年齢規定型と採用者の年齢とを検討してみると興味深く、上述の動向が一層、微視的なレベルで理解できる。すなわち、上述のように各タイプには採用者の年齢層に差異が確認されたが、同時にこの中で特定のタイプにおいて最近になるほど高齢化現象が生じており、決してすべてのタイプが高齢化の対象になっているのではない。具体的には同表から理解されるように、「前後型」は採用者年齢の比重は30代から40代へ、「範囲型」でも30-45歳代から

表-12 時系列から見た年齢型と採用者世代

年齢規定型	-29歳	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-70	不明	合計
1975											
前後型	3(21.4)	6(42.9)	3(21.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.1)	0(0.0)	1(7.1)	14(100.0)
範囲型	0(0.0)	4(19.0)	6(28.6)	6(28.6)	3(14.3)	1(4.8)	1(4.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	21(100.0)
最低型	0(0.0)	1(10.0)	1(10.0)	1(10.0)	0(0.0)	6(60.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)
最高型	5(13.9)	12(33.3)	9(25.0)	4(11.1)	0(0.0)	3(8.3)	1(2.8)	0(0.0)	1(2.8)	1(2.8)	36(100.0)
非特定型	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
その他	4(9.8)	10(24.4)	11(26.8)	7(17.1)	7(17.1)	1(2.4)	0(0.0)	1(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	41(100.0)
合計	12(9.7)	33(26.6)	31(25.0)	18(14.5)	11(8.9)	11(8.9)	3(2.4)	2(1.6)	1(0.8)	2(1.6)	124(100.0)
1981											
前後型	1(6.3)	7(43.8)	2(12.5)	1(6.3)	2(12.5)	0(0.0)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	16(100.0)
範囲型	0(0.0)	8(26.7)	7(23.3)	6(20.0)	2(6.7)	2(6.7)	2(6.7)	3(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)
最低型	1(12.5)	2(25.0)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	1(12.5)	3(37.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(100.0)
最高型	4(9.1)	22(50.0)	14(31.8)	2(4.5)	1(2.3)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	44(100.0)
非特定型	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
その他	2(8.0)	7(28.0)	4(16.0)	4(16.0)	4(16.0)	1(4.0)	2(8.0)	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	25(100.0)
合計	8(6.3)	48(37.8)	27(21.3)	15(11.8)	9(7.1)	6(4.7)	10(7.9)	4(3.1)	0(0.0)	0(0.0)	127(100.0)
1987											
前後型	3(16.7)	2(11.1)	5(27.8)	4(22.2)	1(5.6)	0(0.0)	3(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	18(100.0)
範囲型	1(1.6)	12(19.4)	22(35.5)	13(21.0)	5(8.1)	3(4.8)	2(3.2)	4(6.5)	0(0.0)	0(0.0)	62(100.0)
最低型	0(0.0)	2(8.7)	2(8.7)	4(17.4)	0(0.0)	2(8.7)	10(43.5)	3(13.0)	0(0.0)	0(0.0)	23(100.0)
最高型	11(16.7)	30(45.5)	8(12.1)	7(10.6)	5(7.6)	2(3.0)	1(1.5)	1(1.5)	1(1.5)	0(0.0)	66(100.0)
分岐型	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
非特定型	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
その他	2(5.0)	9(22.5)	12(30.0)	6(15.0)	5(12.5)	3(7.5)	2(5.0)	1(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	40(100.0)
合計	18(8.4)	57(26.6)	51(23.8)	34(15.9)	16(7.5)	10(4.7)	18(8.4)	9(4.2)	1(0.5)	0(0.0)	214(100.0)
1992											
前後型	1(5.6)	2(11.1)	6(33.3)	4(22.2)	1(5.6)	3(16.7)	0(0.0)	1(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	18(100.0)
範囲型	1(1.9)	9(16.7)	12(22.2)	6(11.1)	6(11.1)	11(20.4)	5(9.3)	4(7.4)	0(0.0)	0(0.0)	54(100.0)
最低型	1(6.3)	1(6.3)	2(12.5)	4(25.0)	1(6.3)	2(12.5)	2(12.5)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	16(100.0)
最高型	6(6.7)	29(32.6)	31(34.8)	11(12.4)	5(5.6)	1(1.1)	2(2.2)	3(3.4)	1(1.1)	0(0.0)	89(100.0)
分岐型	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
その他	0(0.0)	7(14.0)	10(20.0)	11(22.0)	5(10.0)	9(18.0)	4(8.0)	4(8.0)	0(0.0)	0(0.0)	50(100.0)
合計	9(3.9)	48(21.1)	61(26.8)	36(15.8)	18(7.9)	26(11.4)	13(5.7)	16(7.0)	1(0.4)	0(0.0)	228(100.0)

注) 各年度の有意差検定はいずれも $p < .001$ 。不明は除く。

30-55歳代へシフトしており、「最高型」は30代が中心であることに変わりがない。これらは職階規定型で「個別型」が高職階化し、個別型の職階は特定の職階のみであるところから、年齢の「前後型」において高齢化現象が確認されるのであろう。一方、年齢の「範囲型」は、職階の「範囲型」と関連が深く、上述したように職階の「範囲型」において助教授が増加していたため、中年層の採用者が増大したことを示唆している。以上のごとく、職階と年齢とは連動した不可分の関係があり、その背景にどのような社会的コンテクストが隠されているのかは興味深い。

3. まとめと課題

以上、公募文書と実際の採用者の学位・職階・年齢に焦点を絞って相互間のマッチング分析を中心に分析を試みた。公募文書や採用者とも、程度の差はあれ高学位化・高職階化・高齢化現象が過去20年間に進行していることが検証された。年齢に関してはさらに1歳刻みの年齢と職階との関係に関するデータが採ってあり、この紹介は別の機会に譲りたい。いずれにしてもすでに発表した論文で指摘したように、公募制と大学院設置が大きく関係していることが予想される。とくに大学院修士課程の設置は大学院基準に適合する教員、助教授やとくに〇合教授の供給が要請される。そうであるとすれば、大学院修士課程の設置時期と公募文書によるリクルート人材の属性は何らかの関係が認められるという仮説が成立する。本論文では、最近になるほど高学歴化・高職階化・高齢化が進行していることを実証した。次論文では過去30年間にわたった各教員養成系大学・学部の大学院修士課程の設置期間（もっとも早い時期で東京学芸大学 1966年、もっとも遅い時期で高知大学教育学部 1996年）と公募期間とを配慮した上で、両者が高学歴化・高職階化・高齢化とどのように関係するか、個別大学の公募文書と実際の採用者との関係を検証する。それと同時に公募による人材供給と大学改革及び大学院設置設置審査との三位一体的な関係性を検証し、それと併せてこれまでの諸論文との係わりで最終的なまとめとしたい。

*本論文は、平成10年度文部省科学研究費補助金「大学教員の人事システムに関する基礎的研究－公募制を中心として－」（基盤研究C 課題番号08610265）及び平成12年度文部省科学研究費補助金「大学教員の任期制に伴う人事の活性化に関する研究」（基盤研究C 課題番号80019067）による研究成果の一部である。

【注】

1) 拙著「大学人事システムとしての公募制序論」安田女子大学大学院博士課程開設記念論文集 1997年 39-48頁。

拙著「大学人事システムとしての公募制研究－公募文書の分析を手掛かりとして－」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第28集 1998年 1-18頁。

拙著「大学人事システムとしての公募制研究－教員養成大学・学部における公募制によるリクルートの分析－」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第29集 1998年 23-40頁。

拙著「大学教員人事における公募制研究－ジェンダーとマイノリティの視点から－」安田女子大学大学院博士課程完成記念論文集 1999年 119-130頁。

2) 拙著『大学教員の公募制に関する研究－日本の大学は人材をいかにリクルートするか－』広島大学大学教育研究センター 高等教育研究叢書 61号 2000年3月 全118頁。

3) 山野井敦徳「大学教員の公募制に関する研究－日本の大学は人材をいかにリクルートするか－（その2）」日本教育社会学会 第51大会 北海道大学 2000年 9月15日。

- 4) これら公募文書の収集についてはA国立大学教育学部庶務係のご支援をいただいた。
- 5) 『全国大学職員録』廣潤社刊 昭和50年版－平成8年版を参照した。
- 6) なお、本研究の分析にあたり広島大学教育学部研究生の丸山恭司君並びに同教育学研究科学習開発専攻の梶井芳明君の協力をいただいた。記して深謝したい。
- 7) 拙著「大学教員の任期制に関する研究－法制化までの導入過程を中心として－」広島大学大学教育研究センター『大学論集』第30集 2000年。
- 8) 寺崎昌男編『大学院・学位制度に関する資料集』広島大学教育研究センター『大学研究ノート』19号 1975年3月。

【参考・関連文献】

- 有本章『大学人の社会学』学文社 1981年。
- 加野芳正『アカデミック・ウーマン－女性学者の社会学』東信堂 1988年。
- 新堀通也『日本の大学教授市場－学閥の研究－』東洋館出版 1965年。
- 新堀通也編『大学教授職の総合的研究－アカデミック・プロフェッションの社会学』多賀出版 1984年。
- 新堀通也・有本章「大学教授の経歴型の国際比較」日本社会学会『社会学評論』1969年。
- 拙著「学閥」日本教育社会学会『新教育社会学辞典』東洋館出版社 1986年。
- 拙著『大学教授の移動研究－学閥支配の選抜・配分のメカニズム－』東信堂 1990年。
- 拙著「大学教授の『新陳代謝』を診断する」川成洋編著『だから教授は辞められない』ジャパンタイムズ 1995年。
- 拙著「大学教授市場からみた『純血』という名の学閥」週刊朝日『大学ランキング 1996年版』1995年。
- 拙著「移動性と威信」有本章・江原武一編著『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部 1996年。
- 拙著「大学の研究評価」情報科学技術協会『情報の科学と技術』49号 1999年。
- 拙著「大学教師の役割と評価」日本高等教育学会編『高等教育研究』第3集 2000年。
- 拙著「大学教員の流動性と学問的生産性」通産省企画『大学改革：課題と争点』東洋経済新報社 2001年。

A Study of the Open Search System in the Academic Marketplace

Atsunori YAMANOI*

The purpose of this paper is to clarify the recruitment process in the academic marketplace in Japan by the open search system. The object sample of the investigation is 1,200 open search applications mailed to 'A' university in the past 20 years.

One feature of the academic marketplace in Japan is the *gakubatsu* (academic clique). One of features of the *gakubatsu* in higher education in Japan is the extremely high ratio of alma mater graduates in the research university. The second feature is in the relation between university which trains researchers and a general university (a university which does not have function of the training researchers). A large general university in Japan has the tendency to make a colony of universities which train researchers in specific fields. That is, graduates from such universities occupy many of teaching posts in the general university.

Universities in Japan have recruited teachers by either the nomination system or the open search system. In general, many university teachers have been adopted by the nomination system at the researcher training university. On the other hand, the Japanese general university has tended to recruit teachers by the open search system. Such recruitment has been confirmed by comparing open search applications and the '*National Directory of University Teachers*'; 『Zenkoku Daigaku Shokuinroku』 Koujunnsha 1975-1996.

The following results were obtained by this investigation.

1. Universities for training researchers have frequently adopted the nomination system over the past 20 years compared with universities adopting the open search system.
2. University teachers who have been newly recruited have tended to be older, with higher status, and with more qualifications.
3. Thus it is because many excellent assistant professors and professors have been needed for the establishment of the graduate school in the department of education since the latter half of the 1960's.

*Professor, R.I.H.E., Hiroshima University

