

大学教員の公募制に関する研究

—教員養成系大学・学部の修士課程設置と人材リクルート—

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、残念ながら先行研究では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解決するために、対象資料の収集、それらの相互比較や追跡調査法を採用して公募制の有効性と限界を中心に、その機能と実態を報告してきた（山野井 1997-2001年）。

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。今回は最終報告として承前の結果を踏まえ（山野井2001年）、対象サンプル1,200件のうち教員養成大学・学部を中心に各機関で実施された公募とそれによってリクルートされた人材の学歴（学位）水準・職階・年齢（『全国大学職員録』広潤社1975年度以降の各年度版よりリクルート者を特定し、その属性を明らかにした）について、大学院修士課程（以下、大学院と略称）の設置に関する時系列的な視点から考察する。その検証仮説としては次項の通りであるが、その検証によって大学（院）設置審議会（以下、設置審と略称）による教員審査と公募による人材リクルートの関係について個別機関ごとに時系列的に明らかにする。個々の機関の時系列的動向は市場全体からみた場合にはみえないところがあるかもしれない。もしそうであるとすれば、それらの成果によって大学評価と人事政策を中心とした大学教授市場のあり方に若干の提言ができることにも繋がるであろう。

1. 分析の対象

本論においては、上記の対象期間に公募文書を発送した国立の教員養成大学・学部を主として対象とし、かつ大学院修士課程（以下、大学院と略称）を設置した年度の視点から人事政策の動向を検討する。対象を構造化して一覧表とすれば、表-1の通りである。左欄は各機関の大学院設置の年度をカテゴリー化したものである。先述したように、対象期間において公募文書を発送していない機関はゼロの値を明示している（たとえば宇都宮大）。その他に旧帝国大の教育学部や筑波大・広島大の一部など、すでに大学院が新制発足時段階から設置された機関は除かれている。

* 広島大学高等教育研究開発センター教授

表一 教員養成大学・学部における大学院修士課程設置年度

大学院設置年度	対 象 機 関 の 大 学 名
1966、68	東学大（9-4）、大教大（2-0）
1978-79	愛教大（34-14）、横国大（15-11）
1980-85	岡山大（12-8）、広島大（7-6）、兵教大（19-11）、静岡大（13-11）、神戸大（3-2）、千葉大（12-9）、金沢大（11-9）、奈教大（15-8）、福教大（31-11）、上教大（25-13）、宇都大（0-0）、新潟大（21-10）、鳴教大（23-10）、福島大（17-10）
1986-90	熊本大（9-6）、宮教大（13-13）、茨城大（13-10）、秋田大（18-8）、三重大（23-10）、群馬大（17-11）、埼玉大（18-12）、京教大（13-12）、琉球大（14-6）
1991-96	信州大（19-16）、滋賀大（7-4）、鳥根大（14-6）、山口大（29-19）、北教大（11-7）、福井大（18-14）、香川大（20-7）、大分大（4-1）、山形大（17-15）、和歌大（4-2）、愛媛大（9-4）、佐賀大（21-11）、弘前大（17-10）、鳥取大（25-19）、長崎大（22-18）、宮崎大（20-13）、鹿児島大（26-17）、岩手大（5-2）、山梨大（3-3）、岐阜大（16-5）、高知大（18-9）

注) 文教協会『全国大学一覽』2001年に基づいて整理した。()内は調査対象期間における各教員養成大学・学部の公募数とそれによる実際のリクルート数を示す。

表の下欄にも示したとおり、カッコ内の値は公募発送数と実際にその公募によってリクルートしたと特定される教員数を示している。その特定方法と、なぜ両者の値が相違するかについては先行研究において言及したので、ここではその詳細な説明は割愛する。結論のみを述べれば、市場の逼迫や優秀な人材の確保が困難なために多くの公募文書は適合した人材を得られぬまま人事を閉じたり、他のポストに転用した可能性が高い。それ自体が市場状況を端的に示唆している。こうした点をご理解いただいた上で、本小論においてはこれらの各機関において発送した公募文書とそれによってリクルートされた人材について次項の仮説に従って検証を進める。

2. 仮説と検証手続き

上記の拙論において得られた市場全体の動向に関する4つの結論、すなわち、公募文書内容の学歴・職階・年齢に関する属性規定やそれによって採用された人材の、①学位(歴)の高位化現象、②職階の高位化、③高年齢化、④助教授・教授層の採用増等、に関する各現象は次の事由によると推定される。すなわち大学院教育を担当教員は、大学院設置基準によれば、助教授以上であり、修士論文の指導はいわゆるマル合教授(またはマル合助教授)によって行われる。その判定基準は担当するカリキュラム内容に一致しているかどうか、同時に大学院担当にふさわしい研究水準に適合しているかどうかの主たる判定基準となる(もとより、教育経験やその他の要素もある)。本調査の対象サンプルは1960年代から1990年代半ばまで教育養成大学・学部の大学院設置時期とほぼ重複している。

教員養成大学・学部の多くは、戦後の各都道府県1機関政策によって各地に配置された。そのため地方にある平均的な威信の機関にとって既存の現有教員のレベルアップと大学院教育に適合する

教員の確保は、先行研究によって得られた大学教授市場研究の知見から推察してもそうたやすいことではない。とくにマル合教授という、いわば学位（主として論文博士によって学位を取得した時期）をもった、いわば出来上がった教授を地方の大学が引き抜くことは、常識的には非常に難しい状況にある。大学教授市場とは「各種の威信の交換」から成立するので、とくに教員養成系の多い地方の教育学部では威信が必ずしも高くなく、とくに経済的処遇に関しても国立大学の基準は格差がほとんどない。高い威信を持つ大学教授ほど、引き抜きという移動による大学機関の威信との交換だけでは両者は成立しない可能性がある。

そうした教員養成系大学・学部の状況にあって、他方では我が国の高等教育は1980年代後半から第2次ベビーブームへの移行期とその後の大学改革期を迎えることになる。新大学・学部等の新增設、国立大学の教養部の解体、ミッション型学部さらには大学院修士課程・博士課程の新設・増設等を随伴しながら大学改革が推移する。その影響は大学教授市場にも確実に影響した。たとえば、『学校教員調査』（文部科学省）に基づいて、大学教員の流動性について整理してみると、我が国の大学教員（4年制）の大学間移動率は1983年には1.61%であったものが、3年間隔で1.52%、2.25%、2.13%、1995年には2.30%にまで増大している（山野井3 2001年）。これらは明らかに大学・学部の新增設ポスト・停年転出・引き抜き転出によって生じたものである（逆に言えば成長がとまれば流動性は低下する。1998年はそのためか2.18%とやや低下している）。これら最近20年間の大学教授市場の成長状況を踏まえると、平均的な威信や地方にある相対的に威信の低い機関が優秀な人材を確保することはきわめて困難なことが推察される。大学院設置に対応する際には、公募制はもとより指名制や推薦制などあらゆる人材検索を導入しなければ対応が困難な場合が少なくない。我が国の年功序列の風土からすれば、新採用は機関構成員の中でより若い人材を補充するのが一般的であった。こうした改革期には上記の設置審の基準から優秀な教員を平均的な威信の機関が確保するためには、助教授以上の世代、とりわけ教授層の充実が肝要となる。そのため既に所属している優秀な助教授を以前の慣例よりも早期に教授に昇格させたり、競争力の弱い（威信の低い）機関は若い候補者や他大学の停年者を教授として迎えることによって（前者は機関の威信の弱さを職階の威信の高さで補充する。すなわち威信の交換）対応せざるを得ないだろう。

以上の状況や本研究の枠組みを踏まえると、本小論では以下4つの視点に限定して検討課題が設定できよう。

- (1)公募文書に規定された学歴水準と採用者学位の関係について個別機関ごとに時系列的に検証する。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。しかし大学院設置以前と以降とでは変化があるかもしれないが、大学院教育の拡充に比例して学位（歴）の水準が上昇するであろうから、大学院設置が職階や年齢へ及ぼす影響とは多少異なる可能性があるだろう。
- (2)前回までの分析において公募文書と実際にリクルートされた人材の職階については明らかに時系列的な高位化現象が確認され、最近になるほど高職階の人材がリクルートされる傾向を読みとることができた。しかしそれは1980年代後半からこの分野の大学院設置が増大したことにある。逆に個別機関の時系列的变化はそれとは相違するのではないか。すなわち、大学院設置前までと以降とではどのような変化が認められるか、それが重要である。

- (3)我が国における大学教員の雇用形態は終身雇用や長幼の序の慣例から若年者の雇用を原則とした。ところが上記の職階の高位化現象と共に、前回では時系列的な高齢化現象を読みとることができたが、個別機関のその時系列的な変化はいかなるものであろうか。
- (4)前回の分析でリクルートされた教員の公募職階と年齢との関係には市場全体では明らかに正比例の関係があり、先述したように機関・職階の威信の交換が年齢を媒介として成立した。換言すれば、相対的に威信の低い機関は優秀な若手を教授として引き抜く現象があったのである。では(2)で述べた同様な理由から、それらに関する個別機関ごとの時系列変化ではどのような傾向があるか、市場のメカニズムを検証する点でも興味深い。

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、我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。学位規程に関する歴史的移り変わりや大学院の拡充動向さらには各学位レベルの時系列的獲得状況はすでに前論文（全分野とりわけ教育学分野）で言及したのでここでは割愛する。戦後の大学院教育や学位取得の全体的な動向は高等教育の成長に比例して拡大していった。ただ前回の分析で理解されたことは次の点にある。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上が55.3%で過半数に達する。時系列にみると公募文書の規定にみられる学歴水準は、1975年には全体の184名のうち「博士課程以上」の学歴を要件とするのは16件で全体の8.7%に留まるが、1992年では全体の407件のうち96件で23.6%に達し、明らかな高学歴化現象を確認できた。同様に、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された人材の学位に関する時系列的变化は、上記の期間で「博士号取得者」比率のみを比較すれば、各該当年全体の採用者のうち16.1%から32.0%まで拡大し、全体の成長平均を上回って高学位化した。結論的には、過去20年間における人材は最近になるほど高業績・高能力を示す人材が主として他大学から引き抜かれたことを示唆している。

次頁の表-2は公募文書に記載された学歴水準について公募の実施年と大学院設置年ごとに時系列的に整理したものである。これによれば1975年の公募段階で大学院を設置した機関の博士課程教育の学歴水準を公募要件としたものは0件で、むしろ80年代前半で大学院を設置した機関が多くなっている。早期に大学院を設置した機関は威信も高く外部から助っ人的な優秀な人材を供給する必要は少なかったのかもしれない。それに続く後発の大学院設置グループこそが早急に優秀な人材を確保しなければならない状況を示唆している。1981年の公募段階では80-84年に大学院を設置した機関が8件の博士課程教育修了の要件をもっとも多く求めており、他の学歴水準との比率をみても相対的に高いことが理解される。上述したように、一般に高学歴化が順次進行していることを配慮すれば、この博士課程の教育水準が大学院の設置時期に相対的に高く求められていると解釈され

表一 2 時系列的にみた公募学歴水準

公募年度	大学院設置	学士課程	修士課程	博士課程	その他	合計
1975	—1979	7	4	0	0	11
	1980—1984	2	13	4	1	20
	1985—1989	4	14	0	3	21
	1990—1994	3	40	4	26	73
	1995—	2	3	0	0	5
	小計	18	74	8	30	130
1981	—1979	10	9	0	1	20
	1980—1984	4	16	8	5	33
	1985—1989	6	9	1	5	21
	1990—1994	2	55	8	9	74
	1995—	5	8	2	0	15
	小計	27	97	19	20	163
1987	—1979	9	5	0	0	14
	1980—1984	1	44	5	17	67
	1985—1989	0	16	4	4	24
	1990—1994	1	65	12	11	89
	1995—	0	6	4	0	10
	小計	11	136	25	32	204
1992	—1979	6	5	4	0	15
	1980—1984	0	54	10	8	72
	1985—1989	0	13	5	4	22
	1990—1994	0	63	26	20	109
	1995—	0	10	2	0	12
	小計	6	145	47	32	230
合計		62	452	99	114	727

注1) 公募年度：本論文で対象とした公募実施年を示す。

注2) 大学院設置：教員養成系大学・学部の修士課程設置年度をカテゴリー化したもので、以下の通りである（表一3以下、同様。以下、各表とも不明は除く）。

「—1979年」：東学大，大教大，愛教大，横国大。

「1980—1984年」：岡山大，広島大，兵教大，静岡大，神戸大，千葉大，金沢大，奈教大，福教大，上教大，宇都大，新潟大，鳴教大。

「1985—1989年」：福島大，熊本大，宮教大，茨城大，秋田大，三重大。

「1990—1994年」：群馬大，埼玉大，京教大，琉球大，信州大，滋賀大，島根大，山口大，北教大，福井大，香川大，大分大，山形大，和歌山大，愛媛大，佐賀大，弘前大，鳥取大，長崎大，宮崎大，鹿児島大。

「1995—」：岩手大，山梨大，岐阜大，高知大。

る。設置後はその比率はやや下がる。この現象は1987年やとくに1992年の公募実施段階においては大学院設置前と後では同様の傾向を顕著に読みとることができる。他方，表一3は公募によって実際にリクルートされた人材の学位レベルを，同様に公募の実施段階と大学院設置時期との関係で整理したものである。とくに代表的な時期として1992年の公募段階で85年以降に大学院を設置した機

表－3 時系列的にみた学位別リクルート

公募年度	大学院設置	学士	修士	博士	その他	合計
1975	－1979	6	2	0	0	8
	1980－1984	1	7	2	0	10
	1985－1989	1	8	0	6	15
	1990－1994	2	31	4	21	58
	1995－	0	1	0	0	1
	小計	10	49	6	27	92
1981	－1979	1	6	0	0	7
	1980－1984	3	8	4	2	17
	1985－1989	2	5	1	5	13
	1990－1994	1	29	7	2	39
	1995－	2	3	2	0	7
	小計	9	51	14	9	83
1987	－1979	4	3	0	0	7
	1980－1984	1	29	5	11	46
	1985－1989	0	12	2	1	15
	1990－1994	1	37	7	6	51
	1995－	0	3	2	0	5
	小計	6	84	16	18	124
1992	－1979	2	2	2	0	6
	1980－1984	0	27	3	5	35
	1985－1989	0	8	4	2	14
	1990－1994	0	43	18	15	76
	1995－	0	4	2	0	6
	小計	2	84	29	22	137
合 計		27	268	65	76	436

関で学位の高位化が著しいことが理解される。たとえば90年代以降に大学院を設置した際に87年と92年に博士号取得者を2名以上リクルートした機関は、京都教育大（2名）、信州大（3名）、山口大（4名）、香川大（2名）、山形大（2名）、佐賀大（2名）、鳥取大（2名）、宮崎大（3名）、高知大（3名）の各教員養成大学・学部が該当する。なお大学院設置後も質の高い人材を求める傾向があるが、この背景には大学院設置後においてもまだ大学院の専修が未設置の教科が少なくないことを配慮すれば、こうした結果は仮説とまったく矛盾はしない。いずれにしても大学院設置に伴ってその前に優秀な研究者の確保が画策されている傾向にあるが、市場全体における大学院教育普及と連動した高学位化によって設置後の高学位化も促進している。

(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個別機関における時系列的な検証である。その場合、職階の高位化はもっとも中心的な証明課題であった。公募文書やリクルートされた人材全体の時系列的な高職階化現象については、すでに報告した。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。この背景には大学院設置数が後半になるほど駆け込みでなされたという母集団のバイアスもあろう。

一方、実際のリクルートされた人材の職階の高位化現象は、公募の職階型(個別型・範囲型・分岐型・非特定型・その他に区分した。詳細は承前の拙論を参照されたい)とも関係していることが理解された。全公募サンプルを分析してみると、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のほとんどはなされていた。具体的な各類型化の職階は、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%と過半数を占めた。我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た。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に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、宛ら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みられる助手ポストに限定した公募数を時系列的にみると、個別型521件の公募のうち、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判明した。その背景には、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があることを指摘した。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。

いずれにしても、1,200件の公募の職階型を時系列的にみると、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みてとれた。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た。しかも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った。いずれにしても個別型と範囲型の動向がキーポイントの1つであった。

時系列的にみた公募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は、個別職階における講師の公募に対して実際に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た。平均して言えば、講師レベルは100%、助教授レベルは98名中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かる。これに対して時系列的にみた範囲型のマッチング率はデータから「助教授～講師」がもっとも多い層であることは

述べたが、この職階規定では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、我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謳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。

以上の前回までの結論を踏まえて、個別機関の時系列的变化について大学院設置時期との関連性を探ってみよう。たとえば1975年の公募段階では大学院設置が1979年以前において個別型が範囲型を上回っている(表-4)。その後、遅れて大学院を設置した機関ほど範囲型が多くなる傾向にある。このことは逆に言えば、1975年の公募段階では後発の大学院設置組は大学院問題は遠い将来のことであって人事政策上、職階を特定して公募する考えはあまり念頭になかったことを意味しているかもしれない。それよりむしろ職階公募を拡大して少しでも優れた人材を確保する傾向にあったと推測される。

反対に大学院設置終了後は個別型に対する範囲型の相対的割合が大きくなり、従来の人事政策に

表-4 時系列的にみた公募職階規定

公募年度	大学院設置	個別型	範囲型	分岐型	非特定型	その他	合計
1975	-1979	8	3	0	0	0	11
	1980-1984	5	13	0	0	0	18
	1985-1989	11	14	1	0	0	26
	1990-1994	12	61	0	0	0	73
	1995-	3	2	0	0	0	5
	小計	39	93	1	0	0	133
1981	-1979	14	6	0	0	0	20
	1980-1984	21	13	1	0	0	35
	1985-1989	9	12	0	0	0	21
	1990-1994	21	56	1	0	0	78
	1995-	5	9	1	0	0	15
	小計	70	96	3	0	0	169
1987	-1979	8	6	0	0	0	14
	1980-1984	34	32	0	0	1	67
	1985-1989	16	8	0	0	0	24
	1990-1994	37	48	0	0	0	85
	1995-	2	6	1	1	0	10
	小計	97	100	1	1	1	200
1992	-1979	9	6	0	0	0	15
	1980-1984	44	28	0	0	0	72
	1985-1989	11	11	0	0	0	22
	1990-1994	68	41	0	0	0	109
	1995-	10	2	0	0	0	12
	小計	142	88	0	0	0	230
合 計		348	377	5	1	1	732

表一 5 時系列的にみた職階別リクルート

公募年度	大学院設置	教授	助教授	講師	合計
1975	-1979	3	3	2	8
	1980-1984	3	3	4	10
	1985-1989	3	3	9	15
	1990-1994	4	24	30	58
	1995-	0	1	0	1
	小計	13	34	45	92
1981	-1979	3	3	2	8
	1980-1984	5	6	6	17
	1985-1989	3	6	4	13
	1990-1994	3	14	23	40
	1995-	0	2	2	4
	小計	14	31	37	82
1987	-1979	0	5	2	7
	1980-1984	12	21	13	46
	1985-1989	3	10	2	15
	1990-1994	4	17	30	51
	1995-	0	4	4	8
	小計	19	57	51	127
1992	-1979	0	3	3	6
	1980-1984	6	20	9	35
	1985-1989	4	6	4	14
	1990-1994	18	46	12	76
	1995-	3	3	0	6
	小計	31	78	28	137
合計		77	200	161	438

回帰する傾向が認められるが、個別機関によっていろいろなタイプがある。このことは前回の機関の全体分析では、時系列的に個別型が増大する一方であったが、個別機関の時系列分析では明らかに異なった傾向を示している。仮説で提示したように、大学院設置は地方の平均的な威信の機関にとっては一大事業であり、それに対応した特別の人事政策が採られる一方、未曾有の大学改革が進行する90年代においては個別職階型を要請する何らかのメカニズムが機能している。

そうしたメカニズムは次の個別型の職階別リクルートにも当然反映されてくると予想されるが、個々の機関は大学院設置とそれ以降の人事政策にどのように取り組んできたのだろうか。表一5はそれを整理したものである。上述のように大学院の設置が推進されるに比例して全体的に上位の職階がリクルートされることはすでに前回証明したが、機関別にその時系列的動向をみるときわめて興味深い結果を示している。

たとえば、大学院設置の先発グループとして1979年以前の2機関は、大学院設置後は次第に低職階化してきた。これに対して1990年代以降の多くの大学院設置に関する後発グループは大学院設置に向けて次第に高職階化した人事政策を採用している。その特徴は①講師層の大幅減少、②助教授層以上の増大、③大学院設置直前期における教授層のピーク化、④職階規定の範囲一個別のサイクル化などの現象が確認される。これらの現象は1980年代に大学院を設立した中間層グループにも確

認される。この中間層グループの特徴は上記の両者の特徴を併せ持つところがある。すなわち、大学院設立のはるか以前においては通常の人事政策であるが、近づくにつれて高職階化が進行し、直前で高職階化がピークに達し、その後は低職階化する傾向を読みとることができる。大学院の設置に関してはマル合教授の確保が重要であることをすでに指摘したが、とくに1994年以降に大学院を設置した機関で調査対象時（1年間に）の公募だけでも3名以上の教授をリクルートした機関名は弘前大、鳥取大、宮崎大などがある。直前の人事をすべてチェックすればその他の後発機関においても同様な人事政策を採用してきたであろうことは容易に察しがつくであろう。

(3)公募の年齢型と採用者の年齢

1) 公募の年齢型

さて、我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）として謳われていることを、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（山野井2000年）。こうした傾向は我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の雇用形態に共通する特徴と読めるかもしれない。

先行の拙著で言及したように、筆者は公募の採用年齢規定型として、前後型、範囲型、最低型、最高型、分岐型、非特定型をそれぞれ区分した。これらの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。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、職階規定型の変化ほど大きな差は認められなかった。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。

では個別機関からみた公募年齢と大学院設置期間との時系列的な関係はどのようになっているのか検討してみよう（表-6）。ここで興味深い点がいくつかある。大学院設置の先発グループは一貫して範囲型より前後型が多い傾向にある。これに対して1990年代設置の後発グループでは範囲型の相対的比率が大きく高まっている。1980年代に設置した中間層グループは設置直前期に範囲型の比率がきわめて大きくなっており、設置後は前後型の割合が回復している。上記の職階に関する分析と関連づけて解釈すれば、大学院設置の人事政策として、一方では上位の職階へシフトし、かつ個別の職階を規定しながら、他方では年齢の幅を固定しないで拡大していることになる。常識的には上位の職階を個別に規定すれば、年齢も範囲型ではなく、その個別の職階に適合する前後型の年齢規定が増大するはずである。

しかも、他方では各機関における構成員の年齢構成は公募する際には分かっているので、教授であれば構成員の年齢層を斟酌して何歳前後、助教授であれば何歳前後と、年功序列社会である我が国の組織構成原理であったはずである。こうした我が国独自の組織的紳士協定はここでは機能していない。それからもう1つの特徴は、年齢規定で何歳までという最高規定型が一貫して高いことである。この背景にはこの規定型において年功序列社会の方式を反映しているのかもしれない。それ

表一 6 時系列的にみた公募年齢規定

公募年度	大学院設置	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	-1979	6	2	1	2	0	0	0	11
	1980-1984	0	5	3	6	0	2	5	21
	1985-1989	5	6	0	14	0	0	1	26
	1990-1994	8	6	5	28	0	3	23	73
	1995-	0	3	0	4	0	0	1	8
	小計	19	22	9	54	0	5	30	139
1981	-1979	10	4	0	5	0	0	0	19
	1980-1984	8	3	9	9	1	0	3	33
	1985-1989	3	10	0	5	0	0	3	21
	1990-1994	7	17	13	34	0	2	11	84
	1995-	0	6	1	3	0	0	2	12
	小計	28	40	23	56	1	2	19	169
1987	-1979	9	1	0	4	0	0	0	14
	1980-1984	17	7	15	19	0	0	7	65
	1985-1989	0	14	1	6	0	1	2	24
	1990-1994	11	25	5	30	3	0	11	85
	1995-	0	6	0	3	0	0	1	10
	小計	37	53	21	62	3	1	21	198
1992	-1979	8	3	0	4	0	0	0	15
	1980-1984	12	9	13	31	1	0	6	72
	1985-1989	3	9	2	3	0	0	3	20
	1990-1994	13	40	6	43	0	0	7	109
	1995-	1	5	2	4	0	0	0	12
	小計	37	66	23	85	1	0	16	228
	合計	121	181	76	257	5	8	86	734

と同時に大学院設置の年齢資格として、修士課程担当の教員であれば国立大学の場合、原則として少なくとも停年2年前でなければならない。いずれにしろ、大学院設置に関連してこれらの背景には一体なにかがあるのかさらに検証する必要がある。

2) 採用者の年齢

こうした動向を検討するためには、まず、公募の年齢規定型と実際に採用された教員の年齢についてその関係を検討してみよう。前回までに検証したことは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いている傾向がある。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た。「その他」のタイプは30歳代・40歳代を中心に(併せて76.3%)、具体的な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。これらを時系列的にみると、採用者全体の年齢動向が理解される。最大の特徴は1975年と1992年を比較すると、50-64歳層の比率の相違である。前者で12.9%、一方、後者は24.1%と倍増して

おり、全体的に高齢化が進行していた。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、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、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はない。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興味深い。

以上のような先行検証の結果を踏まえて、大学院の設置の準備期間と設置後の公募による教員採用年齢はどのように変化したのであろうか。その結果は表-7に整理した。1980年までに大学院を設置した先発グループは、1970年代の公募においては40歳以上が50%を占めるが、80年代後半の採用では20%に留まる。これに対して90年代以降に大学院を設置した後発グループは1992年の公募段階で40歳以上の採用者は全体の50%以上を占め、80年代以前の人事方式とは異なっている。同様に

表-7 時系列的にみた公募年齢規定

公募年度	大学院設置	-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	合計
1975	-1979	0	2	2	1	1	1	1	0	8
	1980-1984	2	2	0	0	1	4	1	0	10
	1985-1989	5	4	1	2	0	0	1	1	14
	1990-1994	3	18	16	11	6	3	0	0	57
	1995-	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	小計	10	26	19	14	9	8	3	1	90
1981	-1979	0	1	3	1	0	0	2	1	8
	1980-1984	0	4	5	2	1	1	4	0	17
	1985-1989	2	3	2	2	1	1	1	1	13
	1990-1994	2	20	5	6	3	3	1	0	40
	1995-	0	4	2	0	0	1	0	0	7
	小計	4	32	17	11	5	6	8	2	85
1987	-1979	1	2	3	1	1	0	0	0	8
	1980-1984	5	7	9	11	3	3	7	1	46
	1985-1989	1	2	6	3	1	0	2	0	15
	1990-1994	5	20	12	7	1	2	4	1	52
	1995-	0	1	4	0	0	0	0	0	5
	小計	12	32	34	22	6	5	13	2	126
1992	-1979	1	1	3	0	0	1	0	0	6
	1980-1984	3	10	11	5	1	2	2	1	35
	1985-1989	1	4	4	0	0	1	3	1	14
	1990-1994	1	11	23	11	9	8	6	7	76
	1995-	0	3	0	1	0	2	0	0	6
	小計	6	29	41	17	10	14	11	9	137
	合計	32	119	111	64	30	33	35	14	438

80年代の中間層の大学院設置グループでは80年代後半の公募で50歳代とりわけ55-59歳代の年齢層の教授層をかなり採用しており、その相対的な割合は高い。

筆者の1980年の大学教授市場における大学教員の平均的なキャリアパターン（大学・短大・高専の助手以上）は、年間移動率からみると、30-35歳2.1%、35-40歳2.1%、40-45歳1.7%、45-50歳1.6%、50-55歳1.2%、55-60歳0.9%、60-65歳3.1%、65歳以上2.7%で、40歳以降から停年直前まで漸次その値は低減し55-60歳では1%を切っており、そしていきなり停年時には3%を超える我が国独特のキャリアカーブを示した（山野井 1990年）。40歳から停年直前までの流動性が極端に低減する。しかし、1980年代から98年までの大学教員の世代別移動率の推移を分析してみると（4年制大学教員）、停年時の移動率が下がり、86年以降からは30-50歳、とりわけ40-50歳代の移動率が急増している。40歳代前半ではこの20年間に1.25%から最高2.62%、後半で0.98%から2.08%まで2倍強の変化を示している（山野井1 2001年）。

表-8は大学院設置時期と教授採用の年齢を整理したものである。この表によれば、40歳代のとくに前半期45歳までの若手教授採用による引き抜きと50歳代後半の教授層と、年齢層の幅が増大している。前者には明らかに機関と職階と年齢の威信の交換が成立している。後者には将来よりも過

表-8 時系列的に見た教授採用の年齢

公募年度	大学院設置	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	合計
1975	-1979	1	1	0	1	0	3
	1980-1984	0	1	1	1	0	3
	1985-1989	0	1	1	0	1	3
	1990-1994	0	1	2	0	1	4
	1995-	0	0	0	0	0	0
	小計	1	4	4	2	2	13
1981	-1979	0	0	0	2	1	3
	1980-1984	1	1	2	1	0	5
	1985-1989	0	0	1	1	1	3
	1990-1994	0	0	2	1	0	3
	1995-	0	0	0	0	0	0
	小計	1	1	5	5	2	14
1987	-1979	0	0	0	0	0	0
	1980-1984	0	0	1	10	1	12
	1985-1989	1	1	1	0	0	3
	1990-1994	0	0	1	2	1	4
	1995-	0	0	0	0	0	0
	小計	1	1	3	12	2	19
1992	-1979	0	0	0	0	0	0
	1980-1984	0	1	2	2	1	6
	1985-1989	0	0	1	2	1	4
	1990-1994	1	3	4	5	5	18
	1995-	2	1	0	0	0	3
	小計	3	5	7	9	7	31
合計		6	11	19	28	13	77

去の実績によって設置審への対応が期待されている。こうした背景には80年代後半からの第2次ベビーブームに伴う高等教育の拡大と大学院問題を中心とする大学改革が直接影響していることは自明である。問題は市場の成長や大学院の増設さらには大学改革が一段落すると、我が国の大学市場や教員の流動性はまた以前の状況に回帰する構造となっている（山野井3 2001年）。公募による人材リクルートと大学院設置の時系列的分析はその典型例を示唆している。

おわりに

以上、本稿を最終版として公募制に関する先行研究や中間のまとめと併せて7回にわたる一連の実証を試みた。本稿の最終的な結論に至るまでいろいろな感慨があった。端的に言って、課題解決のテーマが次々と浮かび、きわめて興味深い仕事の連続であった。研究に取りかかった時点では公募文書によって公募数の増大やその内容について時系列的な変化が解明できればという、まだそれほど問題意識も深まっていなかった。しかし、さらなる第2次分析として大学職員録を併用して、それぞれの公募文書によって採用された大学教員を析出する段階に至って、公募制による人事政策を取り巻く社会的文脈の深さに正直言って非常に驚かされ、その結果もきわめて刺激的であった。公募の質や量はもとより重要だが、単に公募制を導入するかどうかは問題ではなく、それよりもっと重要な課題は公募制自体が人事政策を超えて、大学改革や大学評価のメカニズムと深くシステム的に構造化されていることが本研究によって解明されたと確信している。

紙幅の関係で一連の公募制研究によって得られた知見を箇条書きしておこう。すなわち、①我が国の公募制導入は着実に増加している。②しかし、研究大学など一部の威信の高い大学では導入が依然として少ない。あるいは導入しなくてもある程度の人材は機関の威信の高さから確保できることがあるのかも知れないし、指名制の方が効率的であるのかもしれない。③しかし、その結果こうした機関のインブリーディング（自校閥）は解決されていない。④平均的な威信の機関では、大学改革、とりわけ大学院設置というきわめて重要な課題に直面した場合、公募制の導入によって従来とは異なった人事政策によって問題解決に邁進していた。その結果、⑤学閥や年功序列などの社会的慣行を超えた人事政策が採用されている。⑥我が国の威信ピラミッド構造で平均的な威信の機関では各種の威信の交換の論理によって若手を教授として他大学から引き抜くことによって対応している。この時期、各機関の所属教員に関しても大学院設置対応のため若手の早期の昇格人事も多かったに相違ない。⑦他大学の停年後の教授を採用する傾向もあり、⑥と併せて教授層を多様な年齢層からリクルートしていた。⑧そこまで実施しなければならない背景は、設置審という厳しい大学評価に否応なく対応しなければならない構造があった。

これらの結果の他にも重要な課題がいくつかある。全体的にみて大学院の設置と公募制の導入によって、若手の助手や講師世代の採用が少なくなっているのが気にかかる。これらは大学院の設置とは無関係の大学・学部等の新增設によって救済される可能性もあるが、若手の育成は将来の我が国の高等教育を大きく左右する可能性がある。さらにもう1つの課題は、本小論でも縷々述べたように、大学院設置問題が終了するとまた元の人事政策に回帰する可能性が我が国の大学人事システ

ムでは濃厚であるということである。これは一方で絶えざる大学改革と大学評価を要請することになるが、他方では平時にあっても常に高い流動性を保持できる人事政策をいかに導入するかにある。前者の課題についてはこれから我が国は未曾有の改革期を迎えるが、後者に関してはまだ十分な政策が正直言ってなされていない。今後、大学評価・学位授与機構による第三者評価が実施されるが、これらが人事政策（とくに公募制）とどのような関係をもたらすか興味深いテーマである。

【付記】

- 1) 本論文は、平成8-10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11-13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。
- 2) 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。また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（現・教育学研究科講師）並びに同上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。

【引用文献】

- 山野井敦徳 『大学教授の移動研究』東信堂、1990年、579頁。
- 同上 「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。
- 同上 「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—」『大学論集』第28集、広島大学大学教育研究センター、1998年、1-18頁。
- 同上 「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—」『大学論集』第30集、広島大学大学教育研究センター、1999年、23-40頁。
- 同上 「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。
- 同上 『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）広島大学大学教育研究センター、2000年、118頁。
- 同上 1「大学人事システムとしての公募制研究—公募文書と採用者のマッチング分析を中心に—」『大学論集』第31集、広島大学高等教育研究開発センター、2001年、1-18頁。
- 同上 2「大学教員の流動性と学問的生産性」青木昌彦・澤昭裕ほか編『大学改革 課題と争点』東洋経済新報社、2001年、329-353頁。
- 同上 3「大学教員の流動性—大学改革はどこまで効果的であったか?—」『IDE 現代の高等教育—大学教員の変化—』、No.432（9月号）、2001年、20-27頁。

A Study on the Open Search System in 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 are 1,200 open search applications mailed to A university in the past 20 years.

A principal feature of the academic marketplace in Japan is in the academic clique. One of features of the academic clique in higher education of Japan is in the extremely high ratio which alma mater graduates occupy at the research university. The second feature is the relation between a research-oriented university and a general university (a university which does not have the main function of training researchers). Specific general universities in Japan have the tendency to have a colonial relationship with specific researcher training universities. That is, graduates from particular researcher training universities occupy many teaching positions in specific general universities.

Universities in Japan have recruited university teachers by either the nomination system or the open search system. In general, many university teachers have been recruited by the nomination system at researcher training universities. On the other hand, Japanese general universities have the tendency to recruit the university teachers chiefly by the open search system. The author specified those who were recruited 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. The researcher training university has predominantly adopted the nomination system for the past 20 years, compared with the open search system.
2. The average age of university teachers who are newly adopted has been gradually increased, with higher status, higher degrees.
3. Many excellent assistant professors and professors were needed for the establishment of the graduate school in the department of education since the latter half of the 1980's.
4. Different policies for the recruitment of university teachers were adopted before/after the establishment of the graduate school of education.

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