

# 日本の大学教員市場再考

## －過去・現在・未来－

広島大学高等教育研究開発センター

日本の大学教員市場再考  
—過去・現在・未来—

広島大学高等教育研究開発センター編

広島大学高等教育研究開発センター

## COE 研究シリーズの刊行にあたって

広島大学高等教育研究開発センターは、略称を高教研と称し、英語名を **Research Institute for Higher Education**, 略称を **RIHE** としております。その前身は広島大学大学教育研究センターですが、1972年5月に、さらにその前身の大学問題調査室を発展的に継承して、文部省令による教育研究施設として、日本最初の高等教育研究の専門機関として設置されました。爾来、年輪を重ねる中で着実に研究教育活動を展開し、内外の高等教育研究に重要な役割を果たしてきましたが、お陰様で昨年2002年には創立30周年を迎えるに至りました。

この節目の年に、文部科学省の21世紀COEプログラムの人文科学領域において、本センターのプロジェクト「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」(拠点リーダー:有本章)が113件(うち人文が20件)の拠点の一つとして選定されました。このことは高等教育研究の発展に鋭意取り組んできたセンターの歴史の中でも特筆すべき快挙であると、当センターの関係者一同率直に喜んでおります。とりわけ高等教育の分野では全国唯一の拠点に選定されましたことは、これまでの実績と今後の可能性が認知された点でも、長年にわたって積み重ねてきた努力が報われた点でも、実に名誉なことでありますと同時に、責任の重さを痛感する次第であります。これも高等教育研究が一種のタブー視された時代から盛況を呈するに至った今日まで、数多くの先輩やコリーグ諸氏に支えられて営々と築かれた伝統や風土や精神の賜と考えております。したがって、「巨人の肩に乗った小人」であるとの謙虚な気持ちでこのような機会を受け止めますとともに、これを契機にさらなるフロンティア開拓の精神を醸成し、斯界の発展において一層の貢献を実現したいと祈念しているところであります。

本プロジェクトは、主題に掲げました研究を推進するために、5年間にわたって取り組むものですが、具体的にはFD・SDの制度化と教育システムの質的保証、研究システムの質的保証、大学組織編成と質的保証などの問題を中心に、データベースの構築、若手研究者の養成などの問題に重点的に取り組むことを期しております。さらに、研究成果を積極的に国内外へ公表し、研究成果を紹介することによって拠点としての研究ネットワークの形成に努め、日英両語による出版物を精力的に刊行することにしております。そして、その一環として、このような体裁でCOE研究シリーズを刊行することにいたしました。その目的は、主として、センターのCOEプログラムと関連して取り組んでいる研究活動の実績を記録にとどめることとその国内外への発信によって研究ネットワークの形成を着実に推進することに置かれています。

本企画によって世に送り出される刊行物が、国内外の高等教育研究者はもとより、高等教育に関心のある多くの人々に貴重な価値ある情報を提供することができれば、望外の幸せであります。また、研究ネットワークの一層の発展のために、読者の皆様から絶大なご支援とご協力を賜りますことができたら、この上ない喜びです。何卒よろしくお願い申し上げます。

2003年3月

21世紀COEプログラム

拠点リーダー 有本章

## はしがき

本書は、21世紀COEプログラムに採択された「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」プロジェクトの一環として、研究システム班（代表者：山野井敦徳）において実施された『日本の大学教員市場再考』に関する研究である。この研究は、これまでの人事研究と同様、研究の中核を形成する課題の一つとして位置づけられている。大学における研究の営みは知識基盤社会や構造改革の中で未曾有の地殻変動を起こしている。大学教員市場も一体どのような現状にあるのか、理論的・実証的に検証してみることが不可欠である。知識社会の基盤となる大学教員市場の知的人材の動きを現場レベルでつぶさに観察し、実証し、その方向性を把握しなければ、理想像や理論面だけから、これからの21世紀大学像の一端を構築することはできない。いずれにしても、こうした使命を踏まえ、今回の大学教員市場研究は1960年代、1980年代に続く多様で大規模な第3次全国調査を実施した。わが国の高等教育制度の戦後60年の流れとエポックを絡めて概観してみたい。

日本の大学教員市場研究は、教育社会学の文脈において、アカデミック・プロフェッション研究、科学社会学研究、人材養成研究と交差しながら、比較的古くから発展させられたもともと伝統的な研究分野の代表である。しかし、1990年代以降の高等教育の構造改革以来、高等教育の現場は大きく変貌し、研究もこれまでのアプローチ、考え方、分析枠組み自体の延長ではあまり通用しなくなった。大学教員市場研究においても同様である。今回は、これまでの概念や方法論を援用しつつも、これまでとは若干相違するアプローチを採用した。

すなわち、第1には縦軸として戦後60年という時系列的な接近を試み、戦後という大きなスパンの枠組みで検討した。『全国大学職員録』（廣潤社）は昭和29年から現在まで刊行されているが、戦後50年間で時系列的に比較できたのもこのお陰である。また文部科学省の『学校教員基本統計調査報告書』や『学校基本調査報告書』に依拠して時系列的な比較が可能となった。第2には横軸として国際的な枠組みの中で、わが国の大学教員市場を把握することに努めた。国際的には1992年にカーネギー大学教授職国際調査が実施されているが、本書においてはそのデータを直接引用したり、さらに独自の第2次分析をいくつか試みた。第3には現在の大学教員市場の状況を検討すると、1980年代後半以来の高等教育の発展過程から見ても大学院大学が中核的役割を担って登場し、大学院の拡充が大学教員市場に大きな影響を与えていると思われる。そのため大学院拡充と大学教員市場との関係を研究対象に加えている。以上のように、縦軸の歴史と横軸の世界を交差させて、わが国の高等教育の教員市場全体について、その過去・現在・未来の実像ができるだけ浮き彫りなるように工夫した。『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』と題したのはこのような理由である。

本書は、第3部10章から構成されている。第1部は「戦後の大学教員市場」と題して、次の4章の課題について戦後の動向を検討した。すなわち、第1章においては「インブリーディングのゆくえ」と題して、わが国の大学教員市場の最大の特徴を追跡した。第2章においては「大学教員市場の流動性」と題して、わが国の課題である流動性を色々な角度から検討した。第3章においては、「大学教員市場と外部市場」と題して、知識社会における大学教員市場の人材の流れはどのように

変わったかを分析した。第 4 章においては「変化するマイノリティ市場」と題して、女性大学教員と外国人教員の動向を検討した。

第 2 部は「大学院教育と大学教員市場」と題して、大学院からの視点から大学教員市場に接近した。第 5 章においては「大学院教育への需要」と題して、まず、大学院進学への需要の要因と背景を統計的に検討した。それを受けて、第 6 章では「大学院拡大と大学教員市場」について言及し、大学院の拡大が教員市場にどのような影響を与えたかを分析した。さらに第 7 章では「大学教員の供給と需要」と題して、今後の大学教員市場における供給としての大学院と需要としての大学教員市場の両者から人材の需給関係を推計した。

第 3 部は「大学教員市場の現在」と題して、わが国の大学教員市場の現状について言及した。第 8 章においては「流動化する大学教員市場」と題して、これまでの第 1 次・第 2 次調査との比較を試みた。そして第 9 章においては「誰が大学を移動するのか：移動性向と満足度」と題して、大学教員市場の移動者の意識に焦点を当て、カーネギー大学教授職国際調査の第 2 次分析を試みる。以上の視点から見た研究成果は、最終章の第 10 章では総括を試みているが、21 世紀の大学像の枠組みを検討する上で、本研究がいささかでも示唆を得ることができれば幸いである。

なお、本研究成果の一部は、時間の関係上、Yamanoi, A. (2005). *The Academic Marketplace in Japan: Ibreading, Grades and Organization at Research Universities*, *Higher Education Forum*, 2. そして The Research Institute for Higher Education, “*Report on the Internationalization of Academic Marketplace in Japan*”, Workshop on Internationalization of Higher Education in Canada and Japan, the Research Institute for Higher Education, Hiroshima University, Feb. 28, 2005 において報告したが、今後、さらに国内外の学会・ジャーナル等において発表する予定である。

研究システム班では、このほかに大学院教育に関する第 2 次報告書を出版する。任期制を導入してきた大学や教員に全国調査を実施し、それと同時に任期制実施機関への訪問調査も行った。これらは、別途、昨年続く第 2 次報告書として出版した。また、これまでに各国の動向を紹介する翻訳や共同研究に取り組んだ。これらについては他の COE シリーズを参照していただければ幸いである。さらに本書との関連で言えば、1992 年に実施したカーネギー高等教育財団の大学教授職国際調査の 2 次調査を予定している。国際的に構造改革が進捗しつつある現在、各国の大学教授職がいかなる変貌を遂げているか、きわめて興味ある課題である。

なお最後になったが、本書の出版に際して、共同研究者の新潟大学の藤村正司教授、麗澤大学の浦田広朗教授には厚く御礼を申し上げたい。全体的な総括は各執筆者と合議の上で筆者が行い、編集作業は筆者と COE 研究員の葛城浩一氏とが担当した。出版のための細々とした手続きと調整は COE 技術員の伊藤さと美さんの労を煩わせた。なお、資料整理にあたり、広島大学大学院教育学研究科博士課程後期、藤井宣彰君のご尽力をいただいた。記して感謝申し上げる。

2005 年 2 月

編集代表

山野井敦徳

# 目次

はしがき	.....	山野井 敦徳	
<b>第1部 戦後の大学教員市場</b>			
はじめに	.....	山野井 敦徳	1
<b>第1章</b>			
インブリーディングのゆくえ	.....	山野井 敦徳	3
<b>第2章</b>			
大学教員市場の流動性	.....	山野井 敦徳	19
<b>第3章</b>			
大学教員市場と外部市場	.....	山野井 敦徳	27
<b>第4章</b>			
変化するマイノリティ市場	.....	山野井 敦徳	37
<b>第2部 大学院教育と大学教員市場</b>			
はじめに	.....	浦田 広朗	45
<b>第5章</b>			
大学院教育への需要	.....	浦田 広朗	47
<b>第6章</b>			
大学院拡大と大学教員市場	.....	浦田 広朗	55
<b>第7章</b>			
大学教員の供給と需要	.....	浦田 広朗	63

### 第3部 大学教員市場の現在

はじめに ..... 藤村 正司 77

#### 第8章

流動化する大学教員市場 ..... 藤村 正司 79

#### 第9章

誰が大学を移動するのか：移動性向と満足度 ..... 藤村 正司 97

#### 第10章

総括 ..... 山野井 敦徳 111

## 第 1 部 戦後の大学教員市場

# 第1部 戦後の大学教員市場

山野井 敦徳\*

## はじめに

戦後 60 年が経過した。我が国の大学制度も戦後直後の再編成、高等教育の大衆化の段階を経て、現在は 1990 年代以降から始まったグローバル的な構造改革を随伴するユニバーサル化への移行段階にある。市場原理を標榜しながらも、大学の成り立ちやこれからのグランド・デザインへの調整コントロールは現実には強力に政府統制されてきた。これに対して大学教員市場は政府調整のみでコントロールされるものではない。それは、高等教育のシステムの様式、政府政策、各個別機関の対応によって調整されながらも、大学教員、大学、職階、地位、権利等の様々な威信の交換によって成立する独自の場である。しかも現在は構造改革を通して大学教員市場の様式自体も再構築されつつある。本稿においては我が国の大学教員市場において問題にされた課題は、現在どのような状況にあるのか。我々が日々棲み、知的営為している現場が変化しているとすれば、それは如何なる理由や背景なのか。さらに将来どのような方向性にあるのか。構造改革によって大学やアカデミック・プロフェッションのあり方自体が大きく変化しようとしている時代だけに興味は尽きない。市場の問題は市場現場に聞くしかないが、第1部においては我が国の大学教員市場の各種データを踏まえて戦後 60 年を総括し、現在の課題を明らかにすると同時に、近未来の展望を模索したい。

我が国の大学教員市場の研究に焦点を置けば、新堀氏の『日本の大学教員市場—学閥の研究—』は 1965 年に出版されたが（新堀，1965），それを継承した第2次調査は，1984 年に出版されている。書名は『大学教授職の総合的研究』（多賀出版）となっているが，その中核的な研究は，我が国の大学教員市場に関する第2次調査から構成されている（新堀編，1984）。第1次から凡そ 20 年を経た時系列的調査となっている。今回はさらに 20 年後の第3次調査をいろいろな角度から実施するが，第1部はその1つで戦後 60 年の経緯を総括的に追究する。

第1部の目的は，戦後 60 年，日本の大学教員市場はいかに変化したかを追跡調査することにある。第1には，そのため過去 60 年に亘る全国大学職員録に基づいて，わが国最大の課題の1つであったインブリーディング（自給率，自校閥）の変化を述べた。今まで各時期の調査は実施されているものの，60 年という永いスパンで追跡したものはない。それと同時に，インブリーディングを規定している要因について，国際化や制度，組織，人事等の切り口から接近した。第2には，過去 30 年に亘る学校教員統計調査報告書に基づいて，戦後の大学教員市場とその流動性，それに関連する大学教員のキャリア形成について，いくつかの主要な論点を整理し，その動向を総括する。とりわけ 1990 年代以降の我が国の構造改革期にお

---

\* 広島大学高等教育研究開発センター，教授，e-mail:yamanoi@hiroshima-u.ac.jp

いて大学教員市場や大学教員のキャリア形成はいかに変化したかを実証する。同様に、第3には、最近の構造改革は知識社会を基盤として、社会と大学のあり方が変化してきているが、人の流れとしてどのような変化をしているか、量的あるいは質的に検討したものである。第4には、わが国のマイノリティ市場として女性大学教員と外国人教員に焦点を当てた。世界でも非常に閉じられた市場を形成しているわが国の大学教員市場はどのように変化したかを時系列的に眺めた。これらの研究成果については、第3部の最終章「第10章 総括」においてまとめているので参照していただきたい。

## 第1章 インブリーディングのゆくえ

山野井 敦徳

### 1. 全体的傾向

さて、我が国の大学教員市場において最も注目されるべき焦点は学閥としての自校閥（インブリーディング）である。アメリカの大学教員市場においてネポティズム（身内主義：親子・兄弟などの親族関係）を回避する事項が現在でも規則で決められている大学が多いが、新堀通也はこの概念を我が国の学閥現象の中核的概念として再構築し、わが国の学閥現象に統計的にはじめて接近した（新堀，1965）。

周知のように、我が国の近代大学は東大から出発するが、大学教員の出身母体は、最初はお雇い外国人教師からはじまったと言ってもよい。明治20年代から自国出身者で自給し始めたが、そのほとんどは東大出身者のしかも欧米留学経験者であった。発足時から明治26年までに採用された邦人教授は130名で、そのうち100名は留学経験者であった（天野，1977）。大学出身者は東大出身者しかいない時代であったから、京大や東北大の教授もほとんど100%近く東大出身者か外国帰りの教授であった。例えば、明治36年の東大法科の教授陣は、22名中21名が母校出身者かつ外国留学経験者であった。それに対して唯一の対抗馬であった京都帝大の法科の教授陣は12名中10名が東大出身者でスタッフ全員が留学経験者であった。卒業席次も教授の多くが1, 2を競う秀才たちで、我が国の大学教員市場全体がほとんど東大閥で独占されていた（潮木，1984）。東大出身者しか大学教育を受けていない時代には、外国人を採用しない限り国内の東大出身者で賄うしかない。一方、明治10年の東京大学発足時には傭外国人教師は50%に達していた（これは文部省が雇い入れた外国人の20%に当たるといふ）。発足時には約半数が外国人教師であった。しかし、帝大発足の明治20年代以降に急激に減少する。外国人教員比を統計分析してみると、1906（明治39）年には、東帝大の外国人教員比は8.3%（助教授以上187名、外国人教員17名、ただし嘱託は除く）、同じく京帝大2.6%（113名、3名）、帝大平均では6.3%（300名、20名）、大学令の改正のあった1918（大正7）年には、同様に、それぞれ7.92%（151名、13名）、3.5%（136名、5名）、3.7%（595名、23名）、さらに戦前、最後の帝大が設立された1939（昭和14）年にはそれぞれ1.9%（356名、7名）、2.9%（270名、8名）、1.6%（1,377名、23名）で、帝大全体の外国人教員比率は、わずかに1.6%を数えるに過ぎず、逆に言えば古い東帝大の市場占拠率は拡大した（山田，2001）。

では、戦後の教員動向の地図はどうか。例えば、1948年度の大学教員数は16,600名（助手以上）であったものが、2003年度では156,000名であった（『学校基本調査報告書』、当該年度）。すなわち、この半世紀に約9倍の増加である。この間、学生の増加倍率は約7倍であるから、学生の大衆化以上に大学教員は大衆化した。1960年代のエリート段階からマス段階への移行過程、1970年代から1980年代の停滞期を経て高度マス化段階への進展、さらに1990年代以降ではユニバーサル段階への移行過程に現在は

ある。この間の市場状況を概観すると、1961年の我が国の大学教員市場における東大出身者の市場占有率は（大学教員全体に対する東大出身者の割合）は31,934名（講師以上）のうち7,935名、全体の24.8%を占めて、全国的に東大出身者が優勢であった（新堀，1965）。しかし、マス化段階の1981年では東大出身者は15.4%に低下すると同時に、日本の大学教員市場は旧帝大を中心とした研究大学によって地域ごとに分断化されてきた（新堀，1984）。さらにユニバーサル段階に突入しつつある2001年現在、東大の占有率は約11.4%前後にまで低下し、市場の分断化の解消と多様化が一段と促進された。大学の大衆化とともに、大学教員は大学教員全体の約1割が東大出身者ということになる。明治期には東大出身者が市場の大部分を独占したが、現在の東大出身者は12,500人前後で市場では希少価値になってきつつある。戦前のように東大出身者が大学教員市場を独占した時代に比べれば、その地図は激変した。

他方、戦後の大学機関全体の自給率はどうか。それらは、大局的に見て研究者養成大学の動向や学問分野の実情、あるいは新設大学や研究者を養成する大学院の増設等によって基本的には規定される。大学の学校教員統計調査報告書は3年ごとに調査されることが文部科学省の仕事の1つとして義務づけられているが、自校出身者の統計が開始されたのは1977（昭和52）年から現在までのおよそ25年間である。

表1-1. 設置形態別インブリーディングの動向（単位：%）

年度	平均	国立	公立	私立
1977年	34.7	39.4	39.2	29.3
1980年	36.7	42.0	41.4	31.0
1983年	37.4	42.4	41.2	32.2
1986年	38.3	43.7	41.6	32.9
1989年	38.1	44.1	40.9	32.2
1992年	37.7	44.7	39.4	31.8
1995年	37.5	43.9	35.1	32.7
1998年	36.1	43.0	30.9	31.4
2001年	34.0	42.4	25.7	28.7

注：文部科学省『学校教員統計調査報告書』の各年度版より整理した。

表1-2も同様。

マス化への発展段階に大学全体の自給率の変化は35%を中心に±5%以内の範囲の高原状態で推移し、四半世紀前と現在とはほとんど同じ自給率である。ただし、設置形態別に比較して見ると、かなりの変化が窺われる。国立大学の自給率は、1970年代に平均とはほぼ同じかやや高めに推移しているが、私立大の高原状態も国立大と同様であり、やや低めに推移している。この両者に比較して公立の場合は1990年代急激に下降しており、最近10年間に15%もダウンした。ユニバーサル化への移行段階において地域的な要請による公立大の新設が影響している。すなわち、1990年度には39校であったが、2004年度には80校（うち3校は2003年度より学生募集停止）と倍増したが、この間38校が新たに設立されたことになる（『全国大学一覧』，当該年度）。他方では公立大学の大学院博士課程は増設されるものの、新設大学では長期の養成期間を要する自校出身の研究者を自給することは不可能であるからインブリーディングは急減せざるを得ない。

一方、学部別に見た自校出身者の動向はどうか。基本的には2、3の学部を除いて、すべての

領域で自給率は低下している。この中で医学を中心とした保健関係の自給率の高さは良く知られるところであるが、それよりさらに 10%以上の自給率を高め 70%前後の最高水準を保っているのは商船分野である。この分野は人材育成が非常に限られている。『学校基本調査報告書』によれば、1950 時には商船学部は国立 1 校 1 学部のみであり、現在でも学部名は多様化していると言われるものの、大衆化しない特異な分野で国立大で 2 学部に過ぎない。教員数もわずか 204 名（助手以上）で、研究者の養成市場にせよ、供給する外部市場にせよ、きわめて限定的だから、研究機関自ら自給せざるを得ないが、それが自給率を高めている原因だろう。1970 年代の大衆化の真っ直中であって、国立大学の新構想大学が医学系・教員養成系・先端技術科学や情報系を中心に 19 校設置されたが、そのうちの多くは医科大・医学部のない県に医科大が設置された。平均的な自給率はやや低下したが、1977 年には 51.%, 83 年には 54%, 95 年には 60%と新構想医科大学の自給率上昇によってその分野全体の自給率が高まり、現在は平均 56%と低下し、やや内部市場は飽和状態に直面している。

表 1-2. 学部別インブリーディングの動向 (単位：%)

年度	平均	人文	社会	理	工	農
1977 年	34.7	20.2	21.2	27.7	42.1	44.2
1983 年	37.4	20.5	21.4	29.9	42.3	46.7
1989 年	38.1	20.7	20.7	29.3	41.7	48.2
1995 年	37.5	19.4	19.4	26.8	39.8	45.1
2001 年	34.0	16.3	15.8	24.5	35.9	43.1
年度	保健	商船	家政	教育	芸術	その他
1977 年	51.3	65.1	37.3	18.3	27.9	13.6
1983 年	53.9	55.0	38.1	21.5	29.4	13.6
1989 年	57.4	56.3	35.6	20.0	30.0	16.7
1995 年	59.5	58.3	35.3	20.9	27.1	20.0
2001 年	55.9	68.3	31.4	17.3	23.5	17.0

## 2. 主要大学のインブリーディング

問題は研究者養成大学の内部市場である。結論から先に表示してみよう。表 1-3 は主要大学 13 校のインブリーディング変化を示したものである（『全国大学職員録—国公立大学』廣潤社刊 当該年度より分析した。学内付置研究所・センター等を除く講師以上の本務教員、以下、同様）。ここでは、さらに 3 つのグループに分類して分析して見よう。

表1-3. 研究大学におけるインブリーディングの動向 (単位：%)

大 学	1954 年	1963 年	1974 年	1984 年	1994 年	2003 年
東 大	98.0	96.7	94.3	89.5	83.6	78.0
京 大	86.6	87.5	86.8	84.1	80.1	72.3
早稲田大	83.1	79.2	82.3	82.9	72.3	71.1
慶応大	75.3	69.7	81.2	78.7	70.1	63.8
北 大	55.1	63.7	64.9	62.4	59.1	51.0
東北大	52.4	56.9	55.6	59.0	62.5	55.6
名 大	21.6	22.0	29.7	44.6	53.8	44.4
阪 大	42.0	42.9	57.2	60.2	61.4	59.6
九 大	52.8	60.4	64.1	65.6	62.9	55.8
筑波大	46.6	46.5	54.8	29.5	40.2	40.7
東工大	30.7	42.3	48.3	52.9	58.9	56.1
一橋大	58.0	58.8	47.4	50.3	43.4	32.1
広島大	36.8	40.7	37.9	43.1	39.4	38.9

注：1954年の早稲田・慶応は1959年版、2003年の一橋は2002年版、2003年の早稲田は1996年版、2003年の慶応は2000年版。

第1には国立大学と私立大学のトップ大学としての東大、京大、慶応、早稲田グループである。この4校の特色は次のように要約できる。すなわち、1950年代にはいずれも75%以上の自給率を示している。東大・京大は新制大学とはいえ、戦前の様相をそのまま継承しており、85%以上の自給率を示す。中でも東大は98%の自給率で内部市場は自校出身者で独占されている。東大20.0%、京大14.3%、早慶いずれも12%前後と、いずれの大学もこの半世紀の間に自給率を大幅に低下させている。この4校の自給率は、70%台3校、60%台1校まで低下するが、依然としてトップ4校に入る。総括的に言えば、トップ校はエリート、大衆化段階にあって次第に自給率を下げているが、依然として高いインブリーディング率を維持しており、ユニバーサル段階の2000年代に入って下降テンポを速めている。

第2には残りの旧帝大である北大、東北大、名大、阪大、九大グループである。上記の第1のグループに比較して、これらのグループは後発組みである。東北大、北大、明治40年、九大、明治43年、阪大、名大はかなり遅れて、昭和6年と14年である。第1グループの東大、京大の国立グループを比較して見ると、インブリーディング率は歴史を反映して先発隊ほど高い。戦後に新制大学として再編成されるまでに阪大や名大は、戦時体制期間を挟み、人材養成期間は十分とはいえない。それらの背景が新制発足時のインブリーディングを反映している。

これらのグループは過去50年間に格差は大きいものの、大衆化段階に進行しながらも、自給率は上昇させている。この50年間に名大は23%、阪大は17%も率を上げている。九大は1980年代までに13%、北大は60年代以降10%前後、上昇しており、現在も50%の水準を保っている。これらのグループは、ユニバーサル段階への移行期を迎えて、いずれの研究大学もインブリーディング率を下降させ始めている。第1と第2のグループを比較して両者は対照的であり、研究大学といえども一方的に自給率を低下させているのではない。それと同時に両者のグループでは1950年代は格差が大きいだが、ユニバーサル段階を向かって、両者の格差は縮小しつつあるが、今後の推移を見守る必要がある。

いずれにしても第2グループの典型例は名大であろう。この半世紀に東大とは対照的に20%以上、自給率を上昇させている。名大は地理的に東大と京大の中間にあつて、戦後、永く両大学の植民地的地位に甘んじていた。旧帝大最後の時期である1947年には医学部は60名中（講師以上）48名、80%が名帝大出身者であったが、工学部は58名中6名、10%、理学部は40名中0名、0%で、助手層は3学部を合わせて149名中87名、58.4%が名帝大の出身者である。助手層を除けば、医学部以外は母校で養成した人材はほとんどいなかった。

新制後の1954年の『大学職員録』をひもといて、文学部の出身校を分析して見ても、講師以上は29名であるが、そのうち東大出身者が、16名の55.2%、京大出身者は12名の41.4%で、両者合わせて97%に達する。残り2名は九大、同志社、各1名である。自校出身者はいない。と言うより、旧帝大としては1939（昭和14）年に医学部と理工学部の工科系大学として最も後発隊として発足し、文科系の卒業生は皆無であった。しかし、2004年現在、文学部教員55名のうち自校出身者21名、京大11名、東大10名、東北大・阪大各3名、その他7名で、自給率は40%台まで上昇している。理学部、工学部も新制大学学部として出発した段階では、戦時中にほとんど十分な人材養成ができなかったために、インブリーディング率は、理学部4.3%、工学部26.1%と低いレベルから出発している（『名古屋大学50年史』、1995）。医学部の80%という例外的に高い自給率から出発したことを除けば、多くの部局で、戦後50年間に低い自給率を次第に上昇させたのである。

第3は筑波大、広島大、一橋大、東工大の戦前の文理大や職業専門大学の前史を持つグループである。これらは歴史の違いからそれぞれ多様な市場の様相を示してきた。このグループで同じ専門高等教育の伝統を持つ東工大と一橋大とでは、同じマス化やユニバーサル化への段階を経ながらも、対照的な自給率の動向を示す。すなわち、東工大は名古屋大と同様、戦後一貫して自給率を高め60%前後を最高に現在は55%前後で落ち着いている。これに対して一橋大では1954年から現在まで一方的に自給率を低下させている。すなわち、この50年間の自給率は58%から32%と研究大学の中で最大の下げ幅を記録し、研究大学13校の中では最も自給率が低く、内部市場の68%が他校出身者に開放されていることになる。この背景には一体どのような市場原理が左右しているのか興味ある研究対象であるが、これは次節で分析する。

これに対して筑波大と広島大は、現在、40%前後のほぼ同じ水準にある。しかし現在までの両者の経緯はかなり様相を異にしている。前者の前身は、周知のように東京教育大学であるが教員養成を中核とした文理科大学の伝統をそのまま継承し、新制大学設立時の総合大学化は行われなかった。それだけに教育界の学閥を背景として55%の自給率の高さを示していた。1973年10月筑波大は発足するが、新構想大学への改革を通じて学群・学系へ教育研究組織を分離させると同時に、社会科学や社会学、医学、図書館情報系の諸分野を拡大させ、総合研究大学へと変貌した（『全国大学一覽』、2004）。新領域の分野では自校大学の卒業生を補充することは困難であるため、1980年代には自給率が20%台にまで低下した。現在でも上記の新分野では依然として自給率は低い。いずれにせよ短期間で25%の自給率の減少は、改革がいかに大規模にわたるものであったか、この指標でも理解できる。一方、広島大は戦後の新制大学の改革時、筑波大学に四半世紀先んじて、文理科大学を母体とする広島高等学校、高等工業学校、医科大学等の統合によって総合大学への転身が図られた。それ以降、広島大の自給率は、ほぼ40%前後の水準で推移してい

る。文学研究科や教育学研究科の教育学、心理学、教科教育の分野で自給率が高く、研究科全体でも6割以上の自給率であるが、文理科大学を構成していた理学研究科の自給率は現在、28.0%まで低下している。これら御三家以外の法学研究科、先端物質科学研究科、国際協力研究科では10%台の水準であり、後発研究科も含めた全体の平均自給率は40%を切り、総合大学の中では最も開放的である（『全国大学職員録』、2003）。

いずれにしても、これらの研究大学は、戦後60年、エリート、マス、ユニバーサル化への段階を経ながらも、市場的对応と行動はグループ内において共通な志向を目指しているところも確かに認められるが、グループ内の個々の大学において相違するところもある。これらは、それぞれの大学機関の置かれた設置形態、学問領域、人事政策と市場的状况が影響しているに相違ない。

### 3. 研究大学の内部市場を誰に開放するか？

以上、戦後の自給率について概観した。設置形態、学問領域、機関の相違によってインブリーディングの動向は大きく拘束されていることが予測された。一方で大学院の拡充、大学院大学への重点化が1990年代以降の大学構造改革の中で促進され、各研究者養成機能はより一層、拡充したのも確かだが、全体的には我が国のインブリーディングは大学の大衆化、ユニバーサル段階において一連の政府や個別機関の改革を通して着実に減少しつつある。そうした状況の中かで、第1に、我が国の研究大学として、最も中核的、伝統的なビッグ4の大学が急激にその割合を低下させていることは象徴的である。そして第2に、工学部の全国平均の自給率は低下しているにもかかわらず、工学系で最も伝統的な1つである東工大の自給率が急激に上昇している。工学系の強い東北大、名大、阪大などもインブリーディングを高める傾向にある。逆に、第3に、社会科学系の全国平均も確かに低下しているものの、一橋大はそれ以上に急激にインブリーディングを減少させ、内部市場を開放している。第4に、旧帝大としては最も後発の名大や研究総合大学として再出発した筑波大は、研究者の自己養成が可能になるに連れてインブリーディングを高めている。そして第5に、1990年代後半から現在まで、ユニバーサル化への過程において研究大学は筑波大学が唯一自給率を上昇させているのを除けば、インブリーディングを急激に減少させている大学が少なくない。これらの相違を生み出しているものは何か。

以下では、これらの背景について多角的に検討する。その場合、主要大学のファカルティはどのような属性を持つ研究者か、とくに学位の観点から考察する。インブリーディングを全体的に低下させている大学は、内部市場を開放しているわけだが、いったい我が国の主要研究大学はどのような人材に開放しているのか、内部市場の動向について分析してみよう。それらの分析を通して各研究大学の21世紀への対応の一端が見えてくるに相違ない。

#### 3-1. 学位という学問的生産性から見た市場動向

まず、研究大学とは教育研究の拠点であり、その中核は学問的生産性という研究によって成立する。そのため人事は実質的に学問的生産性の視点から評価される。学位はそういう意味で学問的生産性のすべてではないが、共通した指標として分析が可能である。新制大学は1949（昭和24）年、新制大学院1953

(昭和 28)年に発足した。1954年の博士号の取得状況は旧帝大の歴史を持つ研究大学では30%から40%台の博士号取得率を示している。東大、京大、阪大それに自然科学系の単科大学の東工大は45%を超えている。これに対して文理科大学の伝統を持つが、新制大学時に総合大学化した広島大、社会科学系の一橋大、文科系の占める割合の高い早稲田は、それぞれ15%前後で、前者のほぼ3分の1である。新制大学の発足時には両者の差は大きい。

現在では旧帝大の7校はいずれも80%以上の学位の取得率を誇っている。1980年代後半からわが国の大学は学士課程から大学院課程に次第にシフトし始めた。研究大学は研究者養成大学であるため、その構成員である教員は当然学位取得者であることが要請される時代となってきた。それでも依然として分野間で差が見られる。例えば、自然科学系と社会科学系の単科大学は対照的な動向を示している。前者の東工大は研究大学の中で、97.7%と最も高く、講師以上560名中、博士号学位を持っていない人は13名に過ぎない。13名のうち文科系7名(1名、体育学修士)、自然科学系6名である。当大学においては戦後早くから、学位は教授昇進の条件とされており、実際に博士号を持たない正教授は全学で5名(文科系3名、理科系2名)に過ぎず、こうした人事の慣行が本学の研究水準を高めている(『全国大学職員録』, 2003)。他方、後者の一橋は10年前までは30%台にまで留まり、研究大学の中では最低であった。この10年間は12%増の最高の伸びを記録する。この理由は後述することにして、当大学では自給率を低下させる一方、学位の取得率は低いものの最近やや急カーブで上昇させていることをここで指摘しておきたい。

表1-4. 研究大学における博士号取得の動向 (単位: %)

大学名	1954年	1963年	1974年	1984年	1994年	2003年
北大	33.9	73.2	68.2	75.7	78.1	83.6
東北大	36.3	73.6	72.9	76.8	75.1	86.0
東大	45.1	72.0	72.2	72.5	75.9	81.6
名大	38.4	66.7	71.4	83.2	84.3	83.5
京大	46.9	71.5	75.9	80.9	83.6	87.9
阪大	47.8	74.7	81.0	82.5	83.5	89.7
九大	40.0	65.7	71.6	78.5	81.5	87.0
筑波大	19.4	50.9	57.6	61.7	67.1	78.4
東工大	45.0	75.1	85.1	91.2	88.9	97.7
一橋大	16.0	39.5	26.3	31.8	38.7	50.0
広島大	16.6	40.3	62.3	67.0	70.6	79.6
早稲田大	15.5	28.7	26.9	33.1	41.5	42.1
慶応大	29.3	23.2	35.0	53.0	55.3	59.2

注: 同上。

筑波大や広島大は新制発足時には10%台の学位取得率であったが、戦後60年間の学位取得状況は順調に展開している。上述したように、筑波大は1973年の発足時には自給率は20%台、反対に言えば他校出身者によって立ち上げられたが、学位比率にはまったく影響していない。例えば、社会工学系は新たに設置された分野だけに、1984年の段階でも70名のスタッフのうち自校出身者は講師以上には1人もいない。また文科系、理科系を連携する学際分野にもかかわらず、博士号取得者は67.1%を占める。さらに教育学

研究科においては、2000年代の部局化に伴う再編成以来、博士課程の担当教員は、教育学や心理学系などは70%台以上の自給率を保っているとはいうものの、博士号取得を担当資格要件するなどして内部審査を設置審議会の審査基準以上に厳しくしている。これらは機関の自己規制を通して質的保証の機能を果たしている（『全国大学職員録』，2003）。

第3部で述べるように、わが国の大学教員市場に関する第3次調査で明らかになったことは、大学教員市場のシェアは東大・京大に続いて海外の大学出身者が第3位を占め、人文、社会科学では1、2位を競うほどになった。わが国の大学教員市場で外国の学位取得者が第1位になるのもそう遠くないだろう。特に、研究大学のインブリーディング問題の解決法の重要な1つは国際化である。まず、学位の取得先から国際化について分析して見よう。例えば、表1-5は研究大学の教員のうち海外で博士号を取得している教員はどれ位いるかを分析した。これによれば1954年の段階では、東大（教養部）1名、東工大（工学部）2名、一橋大（経済学部・社会学部）2名、早稲田大（教育学部・商学部・理工学部）3名、慶応大（文学部・医学部）4名、合わせて合計12名であった。13大学で、その当時の教員総計は5,338名であったから、その輩出率は0.22%と言うことになる（『大学職員録』，1954）。国際化という視点では非常に遅れており、むしろ明治時代の発足時の方がよほど国際化していたと言える。第2次大戦中の敵国政策で英語教育は禁止され、同盟国のドイツへさえ海外留学する余裕はほとんどなかった。1963年代で、同じく13大学で28名（全体7,131名）、全体の0.39%の水準であった（『全国大学職員録』，1963）。この時期、早稲田が11名と海外で学位を取得した教員は最も多かった。1974年代になると各大学で海外の学位取得者は0ということはなくなる。それでも平均は9,110名中の92名で1.01%と1%台をようやく確保するようになる。1984年代になって我が国の研究大学の国際化がかなり進展してくる。外国学位を取得した人は全体10,949名中278名で、比率から見ると2.53%と倍増する。とくに1994年代に入ると、この面での国際化は一層進展してくる。12,371名中636名で、5.1%と5%水準を超えてくる。21世紀初頭の2003年現在では14,829名中913名の6.2%であった（『全国大学職員録』，2003）。

表1-5. 研究大学における海外博士号取得率の動向 (単位：%)

	1954年	1963年	1974年	1984年	1994年	2003年
北 大	0.0	0.0	0.7	1.3	2.7	5.8
東北大	0.0	0.0	0.6	1.4	2.9	7.1
東 大	0.1	0.1	1.2	2.8	6.8	6.9
筑波大	0.0	0.0	1.7	5.5	7.5	8.9
東工大	1.4	1.0	2.1	4.4	2.8	4.3
一橋大	2.5	2.6	1.5	6.9	15.6	19.0
名 大	0.0	0.6	0.6	1.3	3.3	4.6
京 大	0.0	0.4	2.2	3.2	6.0	5.7
阪 大	0.0	0.2	0.8	2.7	3.8	2.9
広島大	0.0	0.2	0.4	2.6	4.8	4.8
九 大	0.0	0.2	1.2	1.1	3.3	4.1
早稲田大	0.5	1.7	0.7	1.5	5.4	6.6
慶応大	0.9	0.2	0.3	1.1	5.3	8.8

注：同上。

最終学位取得の地域別分布は、アメリカは93.7%が北米で、イギリス、95.8%、ドイツ98.7%、オランダ97.8%はヨーロッパで、ロシアは99.7%が東欧で取得している。一方、香港（海外取得率、82.1%、以下同じ）、イスラエル（43.4%）、オーストラリア（30.1%）、韓国（24.4%）、チリ（22.3%）では海外での学位取得率が20%以上である。さらに、これらの諸国について主に学位を取得した国の割合は、香港では北米37.1%、ヨーロッパ34.6%、同様にイスラエルではそれぞれ32.9%、8.7%である。オーストラリアでは10.9%と15.1%と、ヨーロッパの方が5%ほど上回っている。これは旧宗主国イギリスの影響であろう。韓国では北米18.7%、ヨーロッパ5.2%と北米派である。学問の中心地、歴史的な国際関係を反映して諸国における学位取得国は複雑である。わが国の大学教員の最終学位取得国の分布は、北米4.3%、ヨーロッパ1.1%、南米、オセアニア、各0.1%、アフリカ0.9%、日本を中心とした東アジアで93.5%であった。1992年の段階では、少なくとも6.5%以上は海外で最終学位を取得していることが分かる。もちろん、この最終学位は博士号とは限らないものの、わが国の研究大学の国際化の裏付けとなっている（有本・江原編著、1996）。

表1-6. 最終学位の取得国

(単位：%)

国名	北米	西欧	東欧	中米	南米	アフリカ	東アジア	中東	アフリカ
アメリカ	93.7	3.7	0.5	0.2	0.4	0.3	0.7	0.4	0.1
イギリス	2.8	95.8	0.2	—	—	0.4	0.2	—	0.4
ドイツ	0.5	98.7	0.4	0.2	—	0.1	0.2	—	—
オランダ	1.0	97.8	0.6	—	0.1	0.1	—	0.1	—
スウェーデン	1.6	96.4	1.2	—	0.3	—	0.5	—	—
ロシア	—	—	99.7	—	—	—	—	—	0.3
メキシコ	4.0	3.9	0.2	90.6	1.1	—	0.2	—	—
ブラジル	4.2	5.8	0.2	0.1	89.2	0.1	0.2	—	0.2
チリ	10.0	11.2	0.2	0.6	77.7	0.1	0.1	—	0.1
オーストラリア	10.9	15.1	1.4	0.2	0.1	69.9	0.8	0.1	1.5
日本	4.3	1.1	—	—	0.1	0.1	93.5	—	0.9
韓国	18.7	5.2	—	—	—	0.1	75.6	—	0.4
香港	37.1	34.6	—	—	0.2	8.7	—	1.1	0.4
イスラエル	32.9	8.7	0.6	—	—	0.8	—	56.6	0.4

注：カーネギー大学教授職国際調査のデータより引用した。

他方、わが国の個別機関ごとに見た国際化には大きな差がある。設置形態から見ると、私立大学のクリスチャン系大学や外国語系学部・大学においてアカデミック・プロフェッションの国際化は早くから進行していた。後述するように、外国人教員は私立や公立の特定機関で比率が高く、海外学位も比例する。2003年現在、国立大の研究大学の中でも、海外学位が15%以上の国際化の進展した学部を見てみると、北大では経済研究科（17.8%、以下単位省略並びに教員10名以下の部局は省略）、国際広報メディア研究科（16.7%）、東北大では経済学研究科（17.0%）、国際文化研究科（16.7%）、筑波大では社会工学系（37.7%）、

現代語・現代文化学系 (21.4%)，社会科学系 (18.8%)，文芸・言語学系 (17.2%)，地球科学系 (16.3%)，哲学思想学系 (15.8%)，東大では経済学研究科 (41.2%)，教育学研究科 (15.2%)，一橋大では国際企業戦略研究科 (50.0%)，経済学研究科 (43.6%)，名大では国際開発研究科 (21.2%)，阪大では国際公共政策研究科 (20.0%)，広島大では社会科学研究科 (22.0%)，経済学部 (20.6%)，慶応では環境情報学部 (33.3%)，経営管理研究科 (26.9%)，経済学部 (22.4%)，政策・メディア研究科 (18.2%)，総合政策学部 (17.8%) が該当する。これらから理解されるように，経済学などの社会科学系，外国語，文化学などの文科系および国際系や社会工学，環境，政策などの複合領域において国際化の人材市場が成立していることを示唆している（『全国大学職員録』，2003）。

個別大学全体から見ると，一橋大，筑波大，慶応大で 8%以上が海外学位の取得者であり，とくに一橋大では 19%に達している。前項で指摘したように，一橋大ではインブリーディング比率が急激に低下した理由は，自校以外の海外学位取得者のリクルートによる。市場とは威信の交換であるという本質的な論理から解釈すれば，いろいろな候補者を学問的生産性の視点から公平に選考した結果，学問的生産性の象徴的な指標の 1 つである海外学位の取得者がより高い威信の研究者として評価され，彼らがどの程度，自校出身者にとって代わったか判断する必要がある。一橋大では母校出身者の学位の取得者の輩出が期待されるほど伸びていないという意見もある。そのために母校出身者に代わって海外学位取得者がより高く評価されたとすれば，それはそれなりの裏付けとなるだろう。しかし，他方では海外学位取得者が赴任後にそれに期待されるほどの生産性を必ずしも示していないのではないかという厳しい意見も関係者の中にはある。重要な点は，アメリカの学位にせよ，わが国の学位にせよ，その現在の課程博士の位置づけは，以前のわが国の旧制の学位の位置づけと相違して，大学教員の基礎資格として，あるいはこれから自立した研究者の基礎資格として見なされるに過ぎないことを忘れてはなるまい。

いずれにせよ，学位の持つ意義づけ，学問的生産性に対する学位の位置づけや人材の養成過程は学問領域によって相違するし，海外学位の社会的価値も分野によって異なる。工学系の代表たる東工大では学位の取得率は上昇しているが，海外学位者のリクルートがきわめて低い例もある。しかし，全体的に見て，一橋大のような社会科学分野の事例では，なにがしかのインブリーディング歯止め政策，内規，慣例などが無い限り，少なくとも採用時における威信交換の結果としてインブリーディングが急減したと解釈すべきであろう。このことは，学位云々ではなく，わが国の学閥に支配された大学教員市場において持つ意義はきわめて重要である。他大学においても経済学系，経営系などで高いが，一橋大では社会科学系の単科大学の上に，国際企業戦略研究科の新設によって海外学位の取得者が 50%という非常に国際的なリクルートがなされている。一橋大でのインブリーディングの背景には，わが国の大学教員市場がようやく威信交換の場として歩み始めたことを示唆すると同時に，自校以外，とりわけ海外の学位市場が形成されていることを物語る。それと同時に，これからの研究大学における博士号未取得の教員は，その取得が少なくとも義務付けられるべきであることを示唆している。構造改革以降のグローバルスタンダードを背景に，こうした衝撃が我が国の研究大学の他の分野にどのような影響を及ぼすかは，今後のインブリーディングの展開を見定める上で重要な視点になるだろう。

### 3-2. 研究大学における内部市場の変化

以上、研究大学の内部市場の一端が海外学位の視点から次第に変化していることを示した。これは国際化という大きな社会変動を示すものだが、人文社会科学系の分野では海外で人材養成を受け、それが大きな人材供給源になっていることがわかる。この分野では国際的に見てどの大学が人材供給しているかは、『全国大学職員録』で海外学位とその取得大学である出身を分析することによって解明できる。その正確なデータは今、分析しつつあるが、その多くはアメリカのプロフェッショナル・スクールや研究大学が占めるだろう。わが国における海外学位取得者の市場は、こうした分野の研究大学の大きな勢力となるばかりでなく、地方大学の人材供給源になっていく可能性がある。それと同時に、グローバル化の進行しつつある社会科学以外の分野においても次第に顕著になるだろう。

こうした学位の国際化のその延長線上には、外国人教員の動向がある。国際化には知識の伝播、人材の移動、文明の交流といろいろな次元があるが、こうした国際化による社会変動は人材の移動そのものによって直接的かつ即効的な効果をもたらす。外国人教員の中でもノーベル賞級の外国人研究者を招聘するようになったのもこうした理由からである。いずれにしてもこうした外国人教員市場については第3章において分析したい。

以上、上記の研究大学のインブリーディング研究から、その比率を低下させている大学と逆に上昇させている大学とが存在した。前者は内部市場を開放させているわけだが、いったい我が国の主要研究大学はどのような人材に開放しているのか。彼らの出身校分析によって新たな研究者供給市場の動向について分析することが可能であろう。外国人教員以外の視点としては女性大学教員への開放がある。この点については第1部4章において言及されることとなろう。

東大・京大以外の旧帝国大はインブリーディング率を高めたり低めたりしながら、全体的には40-50%台の自給を維持してきている。母校以外の他の日本の研究大学出身者の勢力が拡大する余地はそう大きくない。問題は後者のインブリーディングを下降させた大学である。13の研究大学のうち6大学が長期的ないしは短期的にその比率を下げている。第1の例として筑波大学は一時的な再編成によって自給率は短期的に低下したものの、学問分野によって複雑な動きを示している。社会工学系は海外学位取得者のリクルート、医学において臨床系は急激にインブリーディングを高めているが、基礎系の自給率は上昇していない。しかし、筑波大学では伝統的な分野である教育学、心理学、心身障害学系、体育学では70%前後以上のインブリーディング率を示している。第2の例としては、一橋大学のケースでは国際化への動きが大きく影響していた。第1、第2の例以外に、第3の例としては、その他の東大、京大、慶応、早稲田は長期にわたって、10-20%の範囲でインブリーディングを低下させた。とくに、この4校の動向が焦点となる。これらは大きく分けて国立と私立に分かれる。東大は、2003年現在、22%ほど内部市場を他大学出身者に開放していることになる。講師以上の教員数は全体で、1,785名（研究所、センター等は除く）で、そのうち自校出身者は1,392名、他大学出身者は393名である。後者の他校出身者393名のうち外国人教員は51名、海外学位取得者123名で両者はだぶっている可能性もある。したがって少なくとも219名以上が日本の他大学出身者ということになる（『全国大学職員録』、2003）。京大も国立大として似たような構成比率となっている。すなわち講師以上の全教員数は1,344名で、自校出身者972名と他校出身者は372

名であった。後者のうち外国人教員は60名、海外学位取得者は77名であった。両者でダブリがあるから少なくとも235名以上は日本の他大学出身者ということになる。両大学の内訳については現在調査中である。

他方、私立の慶応では、これからの情報化や高度技術社会に対応する画期的な新構想学部として総合政策学部（1989年）、環境情報学部（1994年）や政策メディア研究科（同上）が湘南藤沢キャンパスに設置された。表1-3に示すように、1980年代後半以降から現在までに、15%以上の最大幅のインブリーディングを下げているのはこのためである。重要なことは漸次的に全学の値が下がっているのではなく、新学部・研究科の設置によって断絶的に低下している点である。これらの新構想組織の設置という大学改革によって自給率の低下が生じている。例えば、1994年の具体的な自給率は、総合政策学部40.5%（42名中17名）環境情報学部22.7%（44名中10名）、政策メディア研究科22.7%（9名中2名）で、総平均では30.5%であった。その他の学部の平均インブリーディング率は857名中640名、74.5%である。これが慶応の全体平均を4.4%減の70.1%まで押し下げているのである（『全国大学職員録』、2003）。筑波大等のデータから理解されるように、人事の歯止め効果を打ち出さなければ、人材を自給するようになるのでインブリーディング率は上昇する。しかし、慶応の新構想学部等はデパートメント制を導入することによって、定年や空きポストには、教育研究組織にとって現在最も要請されている学問領域は何かという発想から人事が行われているという。人材は短期間に養成できず自給できないという事情があるにせよ、その後のインブリーディング率は上昇せず、むしろ低下気味である。一方、私立の早大も1990年代以降の人間科学部が慶応と同様に全学のインブリーディングの平均を下降させている。1994年には当学部のそれは57.1%（全学平均、72.3%）、1996年には55.4%（全学平均、71.1%）であった。1960年代以降の教育学部も同様の働きをして、全体の平均を低下させている（『全国大学職員録』、1994）。

### 3-3. 教育研究組織、職階構成及びアカデミック・サイクル

いずれにしても、機関という内部市場は色々な変数によって規定されていると推測される。その変数を大きく構造化して整理すれば、機関の内部組織としての教育研究組織がどのような形態であるのか、そのモデルとしては講座制、学科目制、大（中）講座制、デパートメント制などが存在している。講座対大講座制、講座制対デパートメント制、講座制対学科目制などはよく比較の対象とされる。1970年代には「新構想大学」において筑波大学などで教育、研究組織の分離が行われ始めた（天野、2003）。大学の人材リクルートのあり方はこうした内部組織の相違によって大きく異なる。しかも、こうした内部組織のあり方と人事政策は連動して機能することが少なくない。

戦後の新制研究大学の出発点は基本的には戦前のドイツモデルを基盤とした講座制から出発した（天野、1977）。わが国の講座制の職階構成は分野によって多少異なり、医学分野では教授1、助教授1、講師複数（多い場合、3-4）、助手複数（多い場合は多数）から構成される、若年層でかなり険しいピラミッド制も認められるものの（法人化以前において国立学校特別会計上は、教授1、助教授1、講師1、助手5というのが慣例とされた）、原則的には文科系、社会科学系、理学系、工学系などほとんどの分野では教授1、助教授ないしは講師1、助手1というエントツ型である（分野によって助手が複数の場合もある）。

同じ講座制でもドイツを中心に講座制を導入している国のほとんどはピラミッド型の職階構成をしており、教授比率が5割をはるかに下回る国も少なくない。わが国のエントツ型職階システムを採る講座制組織と早期の終身雇用制や年功序列制の人事制度が連動的に機能して、助教授がトコロテン方式で教授に昇格すると同時に、講座制にはアカデミック・サイクル (Academic Cycle) と呼ばれる年齢のサイクル現象が生じる (新堀, 1965)。すなわち、教授と助教授の年齢差、高齢化と若年化のサイクル現象の問題が指摘された。教授-助教授の年齢サイクル現象が生じる。教授が定年になると、下位の助教授が教授になり、助教授ポストには若い助教授が採用される。助教授も若い教授も若い講座となる。しかし、わが国では長らく流動性を促進するような政策は導入されてこなかったため、教授は定年まで保証されている。教授も助教授も高齢化する。このように講座自体が年齢のサイクル現象に巻き込まれることになる。本質的な問題はアカデミック・サイクル現象という単なる年齢問題ではなく、大学の基本的な営為である教育研究との関わりである。研究面では講座の学問領域との関係や教育面での学生へのアカデミック・サイクル現象の影響が問われることになる。特に前者の問題は、講座がディシプリンを基盤にしているため、教授と助教授が加齢すれば、学問的なスタイルや生産性もサイクル化せざるを得ない

しかし、わが国の研究大学における人材のリクルート方法は戦後 60 年の間に大学の歴史とともに変化した。戦後の第 1 期の教員のキャリアは助手の段階から採用され、そのまま定年まで継続した。同じ機関の中での垂直的な上昇移動に限定された。アカデミック・サイクル現象もすでにこの段階で生じている。

第 2 期は 1960 年代に新制大学院制度が次第に拡充し、大学教員市場が拡大するにつれて、大学院教育を終えて母校で短期の助手を経験した後に、他大学へ転出し、他流試合を経て、再び研究大学の母校に招聘される、というキャリアスタイルが次第に確立するようになる。筆者の分析では研究大学の U ターン者の平均年齢は 42 歳であった。この時期でのアカデミック・サイクル現象は教授と助教授の年齢差が問題になるので、助教授を新たに採用する場合に採用年齢の幅がきわめて限定的になることだろう。教授との年齢差は 15 歳程度が理想とされるが、厳密な意味での講座制は年齢差が接近すると、基本的には教授が定年にならなければ、教授ポストは空かず、そのままでは昇進できない。そのため業績があるのに万年助教授という悲哀も生みかねない。しかし、こうしたアカデミック・サイクル現象は学問的生産性から見ると、さらに深刻な問題を惹き起こす。しかも、適性年齢差 15 歳論によって同窓の中で必ずしも第一人者が選ばれる訳でもない。さらに第 3 期は 1980 年代後半以降で、研究大学では内部組織としての教育研究組織が小講座制から大講座制に再編制され、他方では人事制度も改革され、1990 年代から公募制情報システムの立ち上げや 1997 年には任期制政策も導入される。第 2 期を規定した内部組織や人事基盤が変動するために、従来の典型的なアカデミック・サイクル現象も部分的に変化しはじめる。大講座制によって小講座のエントツ型職階構成は柔軟化されるので、年齢差問題の幾つかは解消する一方、また新たな問題が生じる。前者としては年齢差 15 歳論の通念が必ずしもスタンダード化されない時代になる。しかも、第 2 次ベビーブームによる 18 歳人口増や大学改革に連動して、助手や助教授の教授職振り替えによってわが国の研究大学の教授比率は世界最高の水準に達した (山野井, 1996)。教授層が多くなると、年齢差にこだわることなく最適者を選考できる可能性は高くなると同時に、講座で正教授 2 人も珍しくない。内部組織によるこうした人事の変化は他方で超高齢化現象というアカデミック・サイクルが生じる。上記

の教育研究にもたらす問題はより複雑化する。高齢者になるほど大学管理運営に巻き込まれる可能性が高くなるが、双方教授という講座は老害問題になりかねない問題も含んでいる。第3期は、若手研究者のキャリア形成が変化し始める時期である。ポストク対策のために、一方で処遇対策が採られ始めるが、他方では大学院博士課程修了後と常勤的な若手ファカルティとの間に新たな階層を形成し始める時期である。この問題については次節で詳細に述べることとして、ここでは指摘するに留める。

第4期は、2000年代以降、国立法人化やそれに連動する大学の教育研究組織や職階の見直し等に伴う人事の規制緩和の段階である。この段階は、まず、2001年に大学設置基準の改正により、大学機関独自に講座制や学科目制以外の柔軟かつ機動的な教育研究組織を編制することが可能となった。さらに2004年度の国立大学の法人化とそれに連動する中央教育審議会大学分科会による改革で、今後、大学の組織や人事は非常に大きな影響を受けることになる。それらは具体的に大きく分けると、大学教員の非国家公務員型の導入と職階の見直しである。もちろん、法人化、身分、職階に関するこれらの一連の政策はセットとして導入されたのではなく、次元や改革の時期、論議した対応委員会はそれぞれ相違するが、とくに、これからは筆者が本節で検討している個別大学機関、教育研究組織やアカデミック・サイクルに大きな影響を及ぼすことになる。現在のインプリーディングは講座制という内部組織によって支えられているため、とくに内部組織が改革されるとすれば、わが国のインプリーディングは大幅に変化する可能性がある。

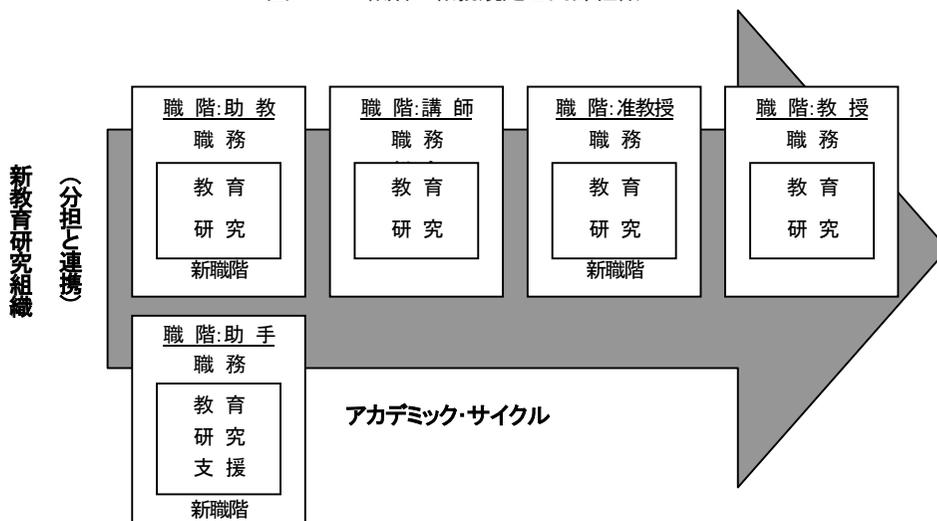
### 3-4. 内部組織、職階構成及び職務規定のゆくえ

2004年の中央教育審議会大学分科会において、助教授に代わる准教授の職階を導入する答申内容の決定がなされた(中教審, 2005)。問題は、職階や職務の規定と教育研究組織との関係である。これまでは学校教育法第58条第7項において、助教授の職務は、「教授の職務を助ける」と規定されたが、そのため准教授の職務のキーポイントは、教授との関係にある。両者の関係について、教授を助ける職務が教授から自立性を持った同じ職務のいずれにすべきかにある。分科会では実態に合わせて後者の立場に立って改革が進められることとなった。後者を選択するという事は、わが国の教育研究組織は、基本的には講座制と学科目制を採用しているが、実態は大講座制、大学科目制に移行しており、小講座の助教授と教授の関係は相対的にはあるが、助教授の自立性は以前より高くなっているという現状があり、国際的にも通用する。そのため准教授の法的な役割規定に際してこうした実態が反映された。逆に言えば前者の解釈では現在の実態が前進しないという判断が働いたようだが、いずれにしても両者は分担と連携の機能が働いて初めて組織は活性化する。

職階の資格問題やその設置の必然性について論議され、大枠は図1-1のような改正の方向にある。ここで重要な点は、講座制と職階との関係であろう。従来、大講座制以前の講座制編成は、教授、助教授及び助手であったが、助教授職を廃止して、それに代わる准教授を独立した職務として定義した場合、教育研究組織とディシプリンとの関係が改めて問われることになる。研究大学の講座制はデパートメント制や学科目制により接近してくる。講座制という従来の1ディシプリン=1講座=1教授+αというドイツ型モデルよりも、1ディシプリン=1科目=1教員のみというアメリカ型モデルが変化の激しい知識社会に、より適合的だと言われるのは、このセットとしてのサイクル性にある。このように講座制は研究領域

(ディシプリン) との関係性と継続性, 研究者所属組織であるばかりでなく, 学生所属組織であり, 予算の積算基準としてあるいは教育研究自治の最小単位として機能している。これに対してデパートメント制は, 研究領域 (ディシプリン) との関係性はあるが, 継続性のサイクルは小さく, 研究者所属組織であっても職階構成から世代的継続性はない。また学生所属組織は別の教育プログラムやスクールである。両者の比較から理解されるように, わが国でインブリーディングが継続するのも, 講座制という組織形態にある。アメリカでインブリーディングの歯止め効果何%と決められて実行に移すことが容易なのはデパートメント制による研究領域 (ディシプリン) や人的世代の非継続性にある。つまり, デパートメント制と歯止め効果 (例えば, インブリーディング何%以下に抑える政策) はセットとなって機能しているのである。財政的な視点から見ても, デパートメント制は変動性や断続性があり, 市場原理により適している。講座制は社会のあらゆるレベルで継続的で安定した右肩上がりの発展期には非常に適応的であった。教育と研究は相反する知的性格を有しているため, 理想的には講座制とデパートメント制の利点を組み合わせた柔軟で単一の教育研究組織を構築することが最も期待されるが, 教育と研究は相矛盾する機能を持つだけに, 柔軟な単一組織か両者を分化させ方向で考えるかである。アメリカモデルは後者の方法を選択しているが, ディシプリンの発展過程によって両制度を交代させるシステムも考えられる。いずれにしても内部組織の改革によって教育研究は大きく変動することは間違いない。

図 1-1. 職階の職務規定と内部組織



中央教育審議会の分科会では大学設置基準において「大学内部組織としての講座制と学科目制は規定から削除され, 学部・学科又は課程等の教育研究上の目的を達成するため, 教育課程の編成, 第 25 条の 2 の組織的な研修その他の教育研究の実施に関し, 各教員の相互の分担と連携の組織体制を確保し, かつ責任の所在が明確になるよう配慮するものとする」と規定される予定であるという。内部組織の具体的な名称は提起されていない。このことは内部組織規定の大綱化を示唆するものかどうか, 今後の推移を見守る

必要があろう。責任の所在を云々するためには、大学の教育研究組織を支える基盤に知の創造性、統合、継承、応用の営為とどう関わるかという基本的問題が要諦となる。こうした知の営為と切り離された職階の職務と教育研究組織の改革に走るとすれば、それはたとえ合法的に調整されたとしても、それは単なる組織いじりであって、真の大学改革にはなり得ない。教育組織は知とカリキュラムの関係性、研究組織は知と研究生産の関係性、という両者の問題を教育研究組織としてどう調整統合するかが問われる。講座制という大学の内部組織は教育と研究を統合する上で一時代を画した大学の文明組織装置であったが、これからの変化の激しい知識社会の時代には課題が多い。第4期においては、アカデミック・サイクルも学科や学部等の相対的に見てより大きな組織で生じることになるか、流動性が高ければ消滅することも考えられる。特に先端研究分野においては東大の先端研に導入されているような研究クラスターというきわめて機動的な組織が考案されている。研究クラスターは競争的資金によって支えられるので、研究的な役割を終えて評価されなくなれば、その研究クラスターは消滅する運命にあり、市場原理の予算配分には適しているかもしれない。同様に東北大の金属材料研究所においても、まず、最も発展的な領域を論議して絞り込み、その教授ポストに世界的視野で若手を抜擢し、彼の手で自由に研究体制を運営できるシステム導入している。任期制による評価が担保されている。九大においても「スーパースター教授」と銘打って、その教授を中心に配分された予算で非常勤講師や助手を雇って本人が研究できる時間を確保、研究の水準向上を図る。全構成員約2,500名のうち2004年度は39名に重点配分すると言う。それらは研究組織としてはこれからの魅力ある方向の1つであるが、大学院課程や学士課程の内部教育組織としてカリキュラムや学生所属組織としては問題が残る。いずれにしても人文や理学の基礎研究領域や社会科学や工学の応用開発型の研究領域ではどのような研究組織がふさわしいのか、あるいは教育組織はどう考えられるべきかが問われよう。教育、研究組織の分化がより一層進行する可能性もあるだろう。

市場主義的な研究資金の競争的配分システムの基では、ピア・レビューを基盤とした各種の評価によって個別機関や個人レベルでの競争が激化する。以前のような年功序列、終身雇用に関しても何らかの見直しをせざるを得ない。ある研究大学が優秀な研究者をヘッドハンティングするシステムを導入すれば、対抗馬の研究大学も防衛機能が作用する。研究大学市場に玉突き現象を引き起こし市場競争が激化する。研究大学は個別機関として優秀な研究者を手厚く処遇するシステムを構築することによって、貴重な人材資源をどう確保するかがこれからの最も重要な課題の1つになろう。国立大学法人化によって人事に関する規制は大幅に緩和された。国立法人大学の人事の大綱化によって、若年層の職階と処遇の多様化、教員の教育研究役割の特化、正教授の階層分化、定年期及び定年後の処遇が第4期において巻き起こされ、アカデミック・プロフェッション自体の根本的な再定義が要請されることとなろう。これらに関する研究課題は関連プロジェクトで推進しているが、大学教員市場研究の視点から言えば、これらの作業仮説に従って具体的に特定の研究組織を対象に実証する必要がある。そのためには特定の学科において、どのような研究組織や人事の改革が遂行され、それらがアカデミック・サイクル現象を生起させているのか、それが同時に研究大学の最も重要な使命の1つである学問的生産性 (Academic Productivity) との関係を実証する必要がある。理論と現場の実証的研究を通してわが国の近未来の大学像の具体的な問題点と課題が見えてくるに相違ない。

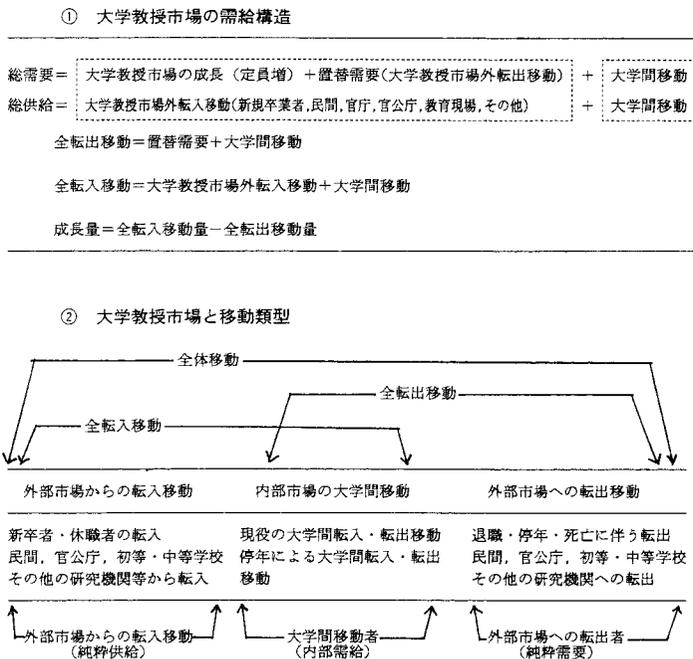
## 第2章 大学教員市場の流動性

山野井 敦徳

### 1. 大学教員市場の流動性の動向

流動性 (mobility) とは大学教員市場における各種の移動によって規定される。以後の第1部の移動及び流動性を合理的に論議するために、大学教員市場の需給構造や移動の諸形態について図2-1に整理しておこう (山野井, 1990)。この図から理解されるように、移動は色々な次元で論議することができる。本論文では、基本的に個別機関内の流動性、大学間の流動性、大学と大学外市場との流動性、及び後者の二者をあわせた全体の流動性について論議したい。第1の流動性とは、前項で言及したように、インブリーディングという個別機関の内部市場の開放性を示す流動性であった。第2の流動性とは、大学間移動であり、大学教員市場 (図2-1では、大学教員市場外に対応して、大学教員市場を内部市場と称しているが、個別機関、大学教員市場、外部市場の三層構造として把握している) における最も典型的な流動性を表している。第3の流動性は、市場間、すなわち大学教員市場と外部市場との流動性である。第4の流動性は新陳代謝率という指標で論議する。本章では第2の大学教員市場内部の流動性、すなわち大学間移動について多角的に検討してみよう。

図2-1. 大学教員市場の需給構造と移動形態



出典：拙著, 1990, 『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, 129頁。

表 2-1 は設置形態から見た個別大学機関への年間転入移動率を大学間移動と称している。この移動率は設置形態ごとの大学が 1 年間に構成員の何%が転入してきたかを示している。分析結果によれば、過去 30 年間に U 字型の流動性を示していることが分かる。大学間移動は基本的には大学教員市場の成長率によって規定される。U 字型の背景には明らかに大学の急激な増設と関係していると思われるが、流動性が上昇した背景は質的に大きく異なる。1960 年代は、我が国の高等教育機関はエリート段階からマス段階へのちょうど移行期にあつて、国・公・私いずれの設置形態においても大学の急激な拡張が行われたが、マス化の多くを吸収したのは私立セクターであった。この時期、大学の多くが増設・拡張され、私立短大の四大化も著しく促進された。エリート段階においては大学の規模も小さく、数も少ないところに急激に増設・拡充されたので、大学間移動率は戦後、最高のレベルに達した。続く 1970 年代後半に公私セクターの流動率が下降するが、国立大セクターは、新構想大学の増設によって大学間移動はある一定以上の水準を維持した。1980 年代は団塊の世代の狭間にあると同時に、大学進学率は頭打ちとなった。それは又、大学の抑制政策が実施された期間でもあった。1980 年代後半から第 2 次ベビーブーマーの対策として国立では入学定員増が図られ、それに随伴して教員のポスト拡張政策が導入される一方、1990 年代の無公立大の県では公立や公設民営大学が増設されることになる。さらに国公立、とくに私立短大は、18 歳人口急減に伴う生き残り政策として、短大廃止・四大への昇格がセットとなって推進されてきた。1990 年から 2003 年まで順に、3 校、7 校、8 校、6 校、15 校、15 校、23 校、13 校、17 校、18 校の計 122 校の短大が 4 年制に昇格しているのである。この四大化がすべてではないが、1990 年に 593 校あった短大は、2003 年には 523 校にまで減少する一方、4 年制私大は 372 校から 544 校まで急増したが、国立大の成長は停滞した（『全国大学一覧』、当該年度）。しかし、流動性に影響をもたらすのは成長率ばかりではなく、質を規定する大学政策が関係する。1990 年代の大学構造改革以来、一方で大学院の見直し、大学統合再編、カリキュラム改革、大学評価システムの導入が試みられ、他方では 21 世紀 COE プログラム代表されるような競争的な市場的環境が整備されてきた。こうした状況は 1960 年代の環境と大幅に異なる。その結果として、市場を規定する政策の変化が流動性を高めていると判断される。

表 2-1. 設置形態から見た大学間移動の動向

	1968	1971	1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001
国立大	3.76	2.40	3.05	2.83	2.63	2.05	1.59	2.40	2.21	2.40	2.53	2.38
公立大	4.69	2.85	2.07	1.57	2.07	1.76	1.38	2.55	2.77	4.07	3.36	4.15
私立大	5.18	3.50	3.19	2.82	2.09	2.01	2.20	3.08	2.92	2.94	2.53	3.64
平均	4.50	2.99	3.07	2.76	2.33	2.01	1.90	2.78	2.63	2.79	2.58	3.19

注：文部科学省『学校教員統計調査報告書』の各年版より分析した（講師以上）。

大学間移動率＝大学間転入移動者数÷本務教員数×100

しかし、2007 年には 18 歳人口が 120 万人台に低下するにもかかわらず、これまでの大学数、入学定員は増加の一方であった。今後の進学率の向上がどれくらい期待できるか見通しはないが、高等教育界のバブルが本格的に弾けるのはこれからである。大学関係者は国立大学の法人化で一件落着のような気分になっていることは否めないが、人口減による少子高齢社会に突入すれば、第 2 期の構造改革の時代が確実に到来する。私立の大学倒産が現実的なものになるばかりでなく、国公立大の統合再編成か淘汰の時代が到

来するだろう。そうなれば中高年の流動性は一気に高まり、未曾有の大危機となる。若手と相違して現役中高年は経費的に高くつく。また市場も逼迫しているため再就職はなかなか困難であり、中高年受難の現実が押し迫っている。市場の成長は大学間移動の流動性を高めるが、大学倒産という市場の解体も、皮肉にも流動性を高める。高等教育界にとって意味ある流動性とは何か、真摯に論議する必要がある。

## 2. 世代から見た移動の動向

世界の大学教員のキャリア形成は各国の大学教員養成システム、教育研究組織や職階制度、雇用制度や人事のあり方等によって大きく相違する。筆者はカーネギー大学教授職国際調査のデータ分析によって14カ国・地域の大学教員の世代間移動を分析した。その結果は表2-2に示す通りである。それによれば、国際的に見た我が国の基本的な特徴は、大学教員の流動性の度合いを示す生涯移動とそのキャリア形成に関するキャリア・カーブにある。

表2-2. 各国の世代別移動回数と生涯移動期待値 (単位：回数、%)

国名	-30歳	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65歳-	生涯期待移動	教授比率
アメリカ	0.09	0.31	0.53	0.73	0.84	1.00	1.00	1.02	1.15	1.62	38.3
イギリス										1.77	-
ドイツ	0.11	0.28	0.66	1.00	1.14	1.13	1.17	1.12	1.48	2.00	48.8
オランダ	0.18	1.00	1.05	1.21	1.88	1.39	1.00	2.00	-	3.53	-
ロシア	-	0.22	0.10	0.16	0.24	0.25	0.29	0.45	0.50	0.54	26.8
スウェーデン	0.30	0.49	0.53	0.68	0.73	0.91	0.87	0.87	1.40	1.68	15.7
メキシコ	0.23	0.32	0.52	0.59	0.55	0.62	0.78	-	-	1.54	-
ブラジル	0.63	0.93	0.91	0.91	1.22	1.25	1.50	1.04	1.06	2.42	-
チリ	0.14	0.35	0.54	0.58	0.84	0.96	1.13	1.10	0.96	1.52	19.5
オーストラリア	0.29	0.53	0.85	1.05	1.06	1.27	1.34	1.22	-	2.58	
日本	0.44	0.42	0.38	0.33	0.41	0.41	0.47	0.64	0.81	0.78	54.3
韓国	-	0.10	0.11	0.37	0.32	0.43	0.55	0.48	-	0.83	36.1
香港	0.41	0.37	0.55	0.78	1.14	1.39	1.76	2.42	-	2.69	8.3
イスラエル	-	0.56	0.42	0.86	0.90	0.95	0.87	0.76	1.56	1.64	20.8

注：カーネギー大学教授職国際調査より筆者が分析した。

生涯移動回数はアンケートの年齢バイアスを除いた生涯移動期待値である。

-はサンプル10以下のため省略。なお、イギリスは世代間サンプル数が少数のため生涯移動期待値のみを示した。

前者の一生涯における各国の大学教員の移動回数を見ると、わが国の移動回数は14カ国の中で13位、最下位のロシアに続いて流動性が最も低いグループに入る。生涯の移動の移動期待回数は0.78で平均的に見て1回を切っている。分散を考えれば、複数回移動する人も少なくないので、まったく移動しない人はかなりの割合に上るのであろう。日本の調査対象では1,699名を対象として、平均年齢51.4歳、勤務校が5校以上、1.5%、4校、1.6%、3校、6.8%、2校、27.3%、現勤務校の1校のみは62.8%を占める。移動期待値は0.78であるが、実際に移動しない人は60%以上にのぼる。

他方、後者のキャリア・カーブについては表 2-2 に示すように、各国によって異なる。この表で注意しなければならないのは、各世代の移動回数は、各世代の期間に移動した回数ではなく、現在の年齢に基づいて彼らの初職から現在までの総移動回数の平均を示している。したがって、世代が高くなるほど平均移動回数は増加する傾向にある。しかし各世代の市場成長率は時代の変化を受けるので、世代間の違いやサンプル対象の相違による逆転現象（前の世代より後の世代の移動回数が低い）が認められる。

このデータ分析によって、国際的な視点から各国のキャリア形成や世代間の選抜過程の特徴を相対的に把握することが可能である。まず、若年期（助手・講師、30 歳代）・中年期（助教授・前期教授 45-55 歳台）・高年期（後期教授・定年期、60 歳代以上）の世代で分析してみると、わが国の大学教員のキャリア形成の特徴は、若年期の移動の多さ、中年期の移動率の少なさ（漸次的な減少）、定年期の移動の多さ、にある。わが国のこの基本形を国際的に見るときわめて特異であることが理解される。国際的に見てキャリアの典型は、第 1 にアメリカ型が挙げられよう。そのキャリアプロセスは年齢を積むに比例して移動回数も上昇している。このタイプに属するのは、ドイツ、オーストラリア、香港などである。第 2 に定年期に移動率が急増ないし倍増するのは、日本以外にドイツ（65 歳以上）、オランダ（60-65 歳）、ロシア（60 歳以上）、香港（60 歳以上）が挙げられる。わが国の場合にはこの理由の背景に大学の設置形態の相違と定年制による国立大から私立への移動によることは自明である。第 3 に、わが国と他国との移動率において著しく相違する点は助教授から教授昇進にかけての時期にある。

例えば、わが国の教授昇進の当該年齢に大半が属すと判断される 45-55 歳の大学教員の移動率は前半と後半でほとんど変化していない。また 40-45 歳や 55-60 歳との差はともに 0.07 前後で僅差である。日本と同様、移動回数の低い韓国でさえ中年期の移動回数は年齢に比例して上昇している。この移動率の背景には教授昇進時期の人事と符合するものがある。例えば、教員全体に占める教授比率はアメリカ 38.8%、ドイツ 48.8%、ロシア 26.8%、スウェーデン 15.7%、チリ 19.5%、オーストラリア 20.8%、韓国 36.1%、香港 8.3%、イスラエル 20.3%で、国によってまちまちであるが、わが国は 54.3%と教授比率は世界の最高レベルを占める。教授比率が低ければ助教授から教授への昇進に厳しい選抜が生じるのは必至である。この教授比率の割合と生涯移動期待値の相関を算出してみると、 $-0.49$ の比較的高い相関のあることが確認された（山野井，1996）。すなわち教授比率が低いほど機関内での昇進の見通しが低くなるため移動率が高いのである。その他にもテニュア比率、非常勤比率、市場成長率と移動回数との相関を求めたが、教授比率との相関が最も高かった。したがって、わが国において中年期の選抜的な移動がほとんど皆無なのは、助教授以下よりも教授が多く、かつ Up or Out 政策など人事の歯止め政策が組み込まれていないことが影響している。もちろん上述した講座制など教育研究の内部組織のあり方も、わが国のキャリアの基本形に大きく作用している。

1997 年に導入された任期制の流動性への影響は、後述するように、今までのところきわめて少ないが、2004 年の国立大学の法人化の影響はこれからである。少なくともこれまでの構造改革後の移動率への影響はどのようなものであろうか。表 2-3 は、世代の視点から見た年間の大学間移動率の動向を分析したものである。すなわち、ここで言う大学間移動率とは各年における各大学の他大学からの転入移動者数を当該年度の本務教員数で除した百分率である。したがって、これらの値は各世代のキャリア形成を示すと同

時に、各世代の流動性を表している。これによれば、過去 30 年間における我が国の大学教員のキャリア・カーブは基本的には変化していない。すなわち、表 2-2 では分析できなかったが、第 1 期は初期の研究大学から他大学への大きな下降移動、第 2 期は中年期から定年時に向けての漸次的に下降する他大学への上昇移動、第 3 期は定年を切掛けとする国立から私立大への移動である。他の諸国においてはこうした傾向は認められなかった。その背景には人事と市場のあり方の相違が大きく影響していることは明らかであろう。

表 2-3. 世代から見た移動の動向

(単位：%)

	1971	1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001
—30 歳	1.96	1.94	2.17	1.10	1.46	1.14	1.83	1.97	1.67	2.16	2.92
30—35	2.69	2.58	2.56	2.24	2.17	1.90	2.85	2.59	2.89	2.90	3.47
35—40	3.19	3.25	2.46	2.15	1.82	1.82	2.48	2.42	2.68	2.67	3.14
40—45	2.31	2.80	2.13	1.75	1.23	1.25	2.00	2.34	2.62	2.36	2.86
45—50	1.77	2.17	1.76	1.74	1.22	0.98	1.49	1.52	1.84	2.08	2.83
50—55	1.19	1.32	1.16	1.25	1.07	1.07	1.65	1.37	1.34	1.50	2.18
55—60	1.21	1.32	1.31	0.88	0.82	0.66	1.28	1.08	1.20	0.87	1.54
60—65				3.11	2.78	2.77	3.92	3.08	3.57	2.78	2.85
65 歳—				2.62	2.85	2.98	3.87	3.11	2.71	2.62	2.38

注：文部科学省『学校教員統計調査報告書』の各年版より分析した（対象：助手以上）。

1977 年以前の「55—60」には 60 歳以上を含む。

移動率＝大学間転入移動者数÷本務教員数×100

しかし、詳細に見れば過去 30 年間に幾つかの変動が確認される。第 1 には市場の拡大と世代ごとの移動率には重要な関連性がある。1980 年代の市場抑制期の各世代の移動率は最低であった。例えば、1986 年代の移動率は 60 歳までのいずれの世代においても移動率 2% を超えることはないが、定年およびその後の移動率が 2% を超えるに過ぎない。他方で、1970 年代の大学拡張期や 1990 年代以降の大学構造改革期には現役世代の移動率の上昇が確認される。

第 2 には、従来の移動率のピークは 1995 年まで継続してきた定年期から 30 歳台前半に移行してきた。しかも、1998 年以降の各世代の移動率を眺めてみると、30 歳から 55 歳台までの各世代の移動率はいずれも 2% を超えて中年期の移動率が高くなっている。この背景には 1990 年代以降の公立大市場の成長ばかりでなく、後述するように、短大の四大化に伴う移動率の上昇も考えられるし、1997 年以降の任期制導入による人事政策の影響も考えられる。両者のいずれが移動率に大きな影響を及ぼしているかは、大きな論点であるが後ほど検討してみたい。

第 3 には、定年期の移動が大きく変動しつつある。1989 年代から 90 年代前半にかけて、国公立大の大学院増設期に定年を向かえた教授は、分野によって相違するものの 72 歳前後までは設置審への申請が可能なので、定年の遅い地方国立大や私大の大学院設置要員の◎教授として引く手あまたであった。それが統計上もよく現れている。この時期の定年者の移動率は他のどの世代のそれよりも高水準なのである。しかし、それ以降は、60—65 歳台や 65 歳以降の移動が急激に下降した。この背景には私大の定年の早期

化や一部有力国立大学の定年延長が影響しているかもしれない。大学院設置後は私立大学の人材リクルートが安上がりな若手中心に取って代わったかもしれない。高名な教授は私立の目玉商品にはなるが、一般的な定年教授にとってはシニア世代受難の時代なのである。

どの世代にせよ、これからは威信の高い人材は引く手あまたであるが、市場の価値がなければ見向きもされない。しかし悪貨が良貨を駆逐する悪しき市場の論理が優勢になることだけは避けねばならぬが、それを排除するためには設置認可の高い水準を維持する必要がある。今後、わが国の評価システムは設置認可の入り口型評価から認証機関によるプロセス評価にとって代わるが、大学としての評価水準が担保されなければ、個別大学の質的保証は維持できない。それと同時に、今後、法人化によって国立大学が定年期の柔軟な人事政策を導入することが可能となったので、この世代の人事政策は移行期に入る。わが国の高等教育改革が成功するかどうかは真の人材をどのように育成し確保できるかどうかである。

### 3. 設置者間及び類型間移動の動向

我が国の大学教員市場の特徴の1つは分断市場 (Segmental Market) にあることはすでに指摘した (山野井, 1990)。国立大学出身者は類型間の流動性は高いが、私立大学出身者の移動は私立大学分野に限定的な傾向が認められた。ここでは出身校の属性は取り入れていないが、類型間の移動を垂直的には4年制大学・短期大学・高専、水平的には設置形態の視点から国立・公立・私立の各大学間での流動性を検討することによって判断することが可能である。表2-4は国立大学、公立大学、私立大学の各大学への大学から移動してきたかを分析したものである。これによれば、国立大学へは国立大学からの内部市場の移動によって多くが占められている。1968年から3年ごとに全体の73.5%、54.8%、64.1%、73.1%、66.5%、65.1%、68.4%、69.2%、66.7%、61.7%、63.1%、59.3%であった。大体、6割以上は国立大学市場内で自給されていることが理解される。一方、私立大学への転入移動は過去30年の間に市場が成長したこともあって、他の設置形態と比較して最も多い。例えば、国立大への転入は1968年に577名、2001年に1,207名で、2.1倍の成長率に対して、私立大への転入は873名から2,557名で、成長率も2.9倍で、規模も国立大への転入を凌駕している。しかも、1980年代の低成長の時代は、私立間の移動は国立大からの転入者の半数であったが、両者の比は次第に接近し、2001年の段階では逆転している。これらのデータは、これまで我が国の大学教員市場は国立大学を中心に展開される傾向があったが、国立の定年をきっかけとした私立への移動に変化が確認されたが、規模から見ても私立大学の市場が次第に拡大し、世代間の移動率から見ても中年期の人材引き抜きもそれなりに増加していることを示唆している。

表2-4において、注目すべきもう1つの点は短大からの移動である。国大転入においては1995年代以降において国公立短大からの、同様に私大転入においては1990年前後から私立短大からの、それぞれの移動数が急増している。2000年には最近では最大の23校の私立短大が四大化している。2001年度に744名が私立短大から4年制私大に移動しているのはこのためである。国立短大は看護衛生学系において、公立短大は公立四大化によって国公立大への移動が増大している。こうした短大の四大化現象は、ユニバーサル化段階への移行と制度的構造改革による一時的なものではあるにせよ、この時期の大学教員市場を大

大きく規定する特色の1つであることに間違いない。また、1990年代は公立大の増設によって市場が拡大されてきている。とりわけ1995年以降は私立大の人材市場も無視できない規模に拡大している。

表2-4. 設置形態及び類型間移動の動向

(単位：人)

国大転入	1968	1971	1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001
国立	424	598	527	696	639	524	449	700	661	710	808	716
公立	35	283	138	57	63	37	39	58	53	64	74	74
私立	75	119	108	153	180	162	113	125	153	212	218	241
国公短	10	30	16	12	25	19	14	40	40	77	105	89
私短	7	30	12	21	24	0	17	32	15	22	29	23
高専	26	31	21	11	18	48	11	22	31	17	16	20
共同				2	12	15	13	34	38	49	31	44
計	577	1,091	822	952	961	805	656	1,011	991	1,151	1,281	1,207
公大転入	1968	1971	1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001
国立	40	72	35	28	32	41	37	86	72	127	106	143
公立	6	16	5	6	6	6	8	3	10	43	15	33
私立	22	25	19	16	32	11	10	27	37	59	61	73
国公短	23	47	6	6	3	2	0	4	1	18	39	100
私短	4	6	3	5	9	0	1	10	8	14	14	16
高専	1	7	1	1	1	14	0	2	0	12	11	6
共同				1	0	0	0	0	12	13	14	10
計	96	173	69	63	83	74	56	132	140	286	260	381
私大転入	1968	1971	1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001
国立	422	434	485	507	384	416	514	725	694	748	655	760
公立	50	75	82	75	48	47	54	67	88	97	86	113
私立	321	510	385	446	302	279	274	485	493	541	592	854
国公短	9	20	7	9	5	11	7	18	21	32	22	25
私短	55	242	76	104	108	3	115	218	257	278	245	744
高専	16	49	13	16	8	106	16	42	35	21	23	30
共同				6	13	8	7	23	34	39	25	33
計	873	1,330	1,048	1,163	868	870	987	1,578	1,622	1,756	1,648	2,559

注：文部科学省『学校教員統計調査報告書』の各年版より分析した（対象：助手以上）。

共同とは共同利用機関の略称。

空欄は対象外。

ただ、上記の表2-3のところで論点として示されたように、最近の世代間とりわけ現役の中老年の流動性の高まりが、短大の四大化によってもたらされたのか、任期制の人事政策によってもたらされたのかは、重要な論点である。表2-2は短大から四大への移動量がきわめて大きいことを示している。他方で、我々の調査によれば、2001年の任期制の再任評価等によって生じた移動率の可能性は、高く見積もっても全体で0.16%に過ぎない（山野井・葛城、2004）。こうした両者のデータから判断して、表2-3の世代

間の移動において中高年の移動率が高くなっている背景には、短大の四大化による移動や競争的市場化による引き抜きの方が遙かに強い影響をもたらしたと判断される。こうした流動性は市場の成長、一連の構造改革、あるいは競争的な人材引き抜き政策の一時的な影響であって、任期制のような基本的な人事政策の導入によって恒常的な移動率としてもたらされたものではない。こうしたスタイルの流動性を一定水準に維持するためには、活性化のための絶えざる構造的大学改革の継続が前提となるが、それらは色々な次元で痛みを随伴するだけに永続化することは不可能だ。社会的に意味のある恒常的な流動性を如何に確保するかは今後の大学政策を考える上できわめて重要な視点と言えるだろう。

### 第3章 大学教員市場と外部市場

山野井 敦徳

#### 1. 大学院市場—若手研究者のリクルート

大学教員がどこからリクルートされるかは興味ある課題である。それは同時に大学教員市場と外部との関係性に関して何らかの特徴を反映するだろう。人材供給の視点から大学教員市場と外部との関係は2つの方向が考えられる。第1は大学院との関係であり、第2は大学市場外との関係である。ここでは、まず前者の大学院との関わりから、とくに検討してみよう。戦後の大学院の主たる目的は研究者の人材養成であったことは明らかである。とくに博士課程後期ともなればほとんど研究者の養成を目的とする。しかし、社会の高度化と共に研究は大学の専売特許ではない。大学以外の研究機関が知識社会においては増大する。社会の学校化が進行すると同様に、社会の研究社会化は並行して進行する。1990年代に大学院の学位に関する見直しと大学院化はこうした社会の変化に対する要請とみることもできる。

大学院の設置は私立大学で急激に促進される一方、研究大学を中心に大学院の重点化やそれに代わる部局化が進行する。大学院への重点化とはおおよそ次の特色を持つ。すなわち、①管理運営の主体を研究科のレベルに置く。②それと同時に教員の所属を研究科の所属とする。③教育研究のグレードアップを促進するための予算の措置をする。④学士課程定員の振り替えによって大学院定員の拡充を図る。このように一方で大学院の拡充が促進されると同時にその定員補充がアカウンタビリティとして要請される。しかし、大学院の定員は、大学教員市場の需給以上に拡大しているので就職先を大学外にも求めなければならない。しかも大学教員市場は大学院の拡充に比例して拡大してはいないため、大学院の新規卒業者の雇用確保は一層きびしいものにならざるを得ないだろう。

表3-1は新制大学院後期課程修了者及び退学者を100%として、そのうちの高等教育機関への就職者の比率を分野ごとに、過去40年間に亘って10年おきに分析したものである。これによれば、1963年の段階では、工学部においてはその拡張期を迎えて71%の後期課程修了者や退学者が大学に初職を求めた。しかし、その後10年ごとに見た大学への初職者の割合は急激に低下し、2003年には12%にまで下降している。工学部は6年制の専門職課程として学士課程と修士課程は一貫教育として行われ、多くは民間会社に就職した。これに対して後期課程進学者は大学の研究者として期待されるのが一般的であったが、1980年代にはすでにその比率は20%台にまで低下していた。理学系の初職者は1963年には55%台であったが、2003年ではわずか62%にまで低下し、研究所や海外に初職を求める若者も少なくない。

表3-1. 博士課程後期修了者及び退学者の高等教育機関への採用

(単位：%)

分野	類型	1963年	1973年	1983年	1993年	2003年
計	高専		0.9	0.2	0.5	0.5
	短大			1.2	0.7	0.4
	大学	38.1	31.6	25.4	23.3	13.6
人文	高専		1.3	0.3	0.6	0.4
	短大			3.2	3.3	0.9
	大学	21.1	36.6	25.1	27.6	15.8
社会	高専		0.3	0.0	0.6	0.0
	短大			4.1	2.3	0.9
	大学	23.0	44.0	36.7	41.4	23.1
理	高専		0.4	0.3	1.0	0.3
	短大			0.3	0.4	0.1
	大学	55.1	21.1	14.6	14.2	6.2
工	高専		0.8	0.7	1.0	1.4
	短大			0.3	0.1	0.5
	大学	71.1	39.4	28.0	26.0	12.3
農	高専		0.5	0.0	0.0	0.2
	短大			0.4	0.7	0.0
	大学	49.1	20.5	8.8	23.9	10.6
保健	高専		1.7	0.0	0.1	0.0
	短大			0.1	0.0	0.2
	大学	37.4	25.3	27.7	20.1	14.0
家政	高専		0.0	0.0	0.0	0.0
	短大			0.0	12.5	4.0
	大学		0.0	14.3	31.3	16.0
教育	高専		0.0	0.0	0.0	0.6
	短大			5.2	0.0	2.2
	大学		48.4	26.0	27.3	18.2
芸術	高専		0.0	0.0	0.0	0.0
	短大			0.0	3.8	0.0
	大学	0.0	0.0	16.7	0.0	9.4
その他	高専			0.0	1.1	0.7
	短大			0.0	0.0	0.3
	大学			50.0	26.4	15.2

注：文部科学省『学校教員統計調査報告書』の各年版より分析した（対象：助手以上）。  
空欄はデータなし。

他方、人文分野においては当初から大学への初職の割合は2割から3割台で推移し、2003年には1割台に低下している。一方、同じ文科系である社会科学分野では当初は20%台であったが、70年代は拡張するものの80年代にはOD問題が一時的に発生したが、80年代及び90年代においては40%台にまで上昇している。いずれにしても、文科系分野における外部市場は理科系のそれに比較して相対的に限定的で

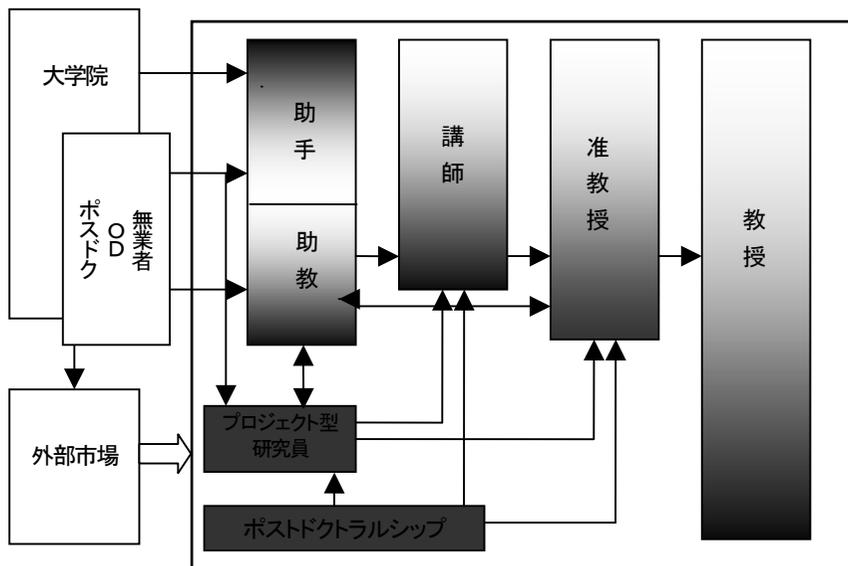
あることだろう。それと同時に、私学セクターにおいては、1980年代に一時的に停滞するものの、その後、緩やかではあるが一貫して拡張していった。こうした理由がこれらの分野の初職の比率を規定しているであろう。

いずれにしても、大学院後期課程の初職において大学教員市場の占める割合は2003年に平均的に見て13.6%までに低下している。しかし、その他の86.4%は大学教員市場外に初職を求めたか、またはポストドク、非常勤職や無業者ということになる。大学院の修了または退学後、全国的には1万人のポストドク以外に5万人以上の非常勤職や無業者がいると言われているが、こうした実態が初職市場の現状を物語っている。大学院後の市場は大学教員市場にせよ、民間市場にせよ、現在はより逼迫している。しかも、大学の構造改革期における大学院の設置や重点化、部局化、専門職大学院、産学連携、COE等の競争的資金導入政策などは、知識社会への移行に伴って大学教員市場に新たな経験と才能、より高度な研究能力、あるいは豊富な教育経験を要請しているため、新規学卒者にとってはよりきびしい市場となっている。

1980年代後半以降、アカデミック・プロフェッションのラテンアメリカ化やアカデミック・プロレタリアート化が国際的にも徐々に進行する。アメリカにおけるテニユア（Onトラック）の縮小、ノンテニユア（On or Offトラック）や非常勤職の増大、リサーチ・アシスタントの多様化など、条件の悪化が生じている。わが国でも1980年代後半以降、若年層を中心としたポストドク・フェローシップ、プロジェクト型人事など職階の多様化と不安定化が進行する

図3-1に示すように、大学院博士課程在学学生は研究者の訓練を受けた後、多様な常勤や非常勤職ポストに枝分かれしたキャリア・パスを選択する。こうしたキャリア選択は従来見られなかった傾向である。しかもこれらのポストの多くは非常勤職で任期制のポストであるため、若者の将来的なキャリア・パスは非常に不透明になった。ポストドクの人数は1万人を超えるが、助手や新職の助教のポストはそれに比例して多くない。また、1997年のいわゆる選択的任期制の導入に伴う専任教員に対する職階別任期制適用率は、われわれの計算では、教授1.7%、助教授1.8%、講師2.9%、助手7.9%であった（山野井・葛城、2004）。ここでの助手の選択的任期制の適用率は1割に満たないが、周知のように助手の任務は多様であり、しかも紳士協定による任期制も少なくないようだ。いずれにしても、若手のこうした多様化した職階のアクセス・ポイントは、非常に多様かつ不透明になったが、これはドイツの若手研究者がこれまで直面してきた問題と同様である。ドイツでは多様化したキャリアのアクセス・ポイントを単純化する方向での論議が盛んである。わが国人事システムはドイツ方式とは相違するところが少なくないが、若手に関しては、そう遠くない将来にわが国もドイツ的な社会問題に直面するであろう。こうした問題を解決する1つの方法として、アメリカのトラック方式によるノンテニユアからテニユアへのラインを明確化する一方、非常勤から常勤へキャリアのアクセス・ポイントを整理する必要もあろう。研究者の養成には、長期の時間と投資が前提にされるだけに、個人的にも社会的にも人材の浪費を避け、優秀な人材を確保するための対策が不可欠である。

図 3-1. 大学教員のキャリア・パス



注：黒白比率は任期制と非任期制（又は終身雇用制）の比率を象徴的に図示したもので、黒は任期制を示す。ただし、現助手は基本的には終身雇用制ではないと考えられている。  
教授・准教授（現助教授）・講師・【助教+助手】（現助手）の職階の面積は、実数比率を示す。

いずれにしても、こうした構造的な問題のほかに若手受難の時代の背景にはいくつかの市場的理由がある。第 1 の理由は最近の大学改革であろう。例えば、1980 年代後半以降、大学院の設置や大きな改革が相次いだ。大学院を設立誘致するためには主だった講座や学科目に ㊦教授を配置する必要がある。それと同時に大学院の担当は原則として助教授以上であり、講師は一般には認められない。地方国立大学の場合、市場の論理からいって優秀な教員を確保するのは容易ではない。定年で空いたポストがあれば、手薄な領域の ㊦教授の確保に流用する一方、教育研究の実績を持つ優秀な助教授が引き抜かれまいと処遇する必要がある。そのためには、早く昇給・昇格させたり、研究費や実験環境に配慮してでも引き止める必要がある。そうした大学院人事シフトはかなり長期に亘って若手教員市場の逼迫をもたらす。大学院設立の準備、設立、さらに完成時（最初の卒業生輩出まで）までの数年間から 10 年近く経過しなければ流用したポストを再度、若手のポストに転用できない。大学院完成後になっても移動や定年によって空きポストが確保できなければ、後釜ポストに若手を供給できない。事実、大学院の設置を目指して優秀な人材を確保するために、地方大学や研究大学で多くの公募制が導入され始めたが、改革が進むにつれて公募対象の年齢は高齢化した（山野井，2000）。第 2 の理由は、専門職大学院に認められるように、外部社会の実践的、応用的な知識から構成されるカリキュラムが要請される。アメリカのプロフェッショナル・スクールの成功の理由の 1 つは、ケースメソッドによる教材が上手く機能しているからである。専門職大学院では 3 割前後の社会経験者のリクルートが認可の際に必要なと言われる。法曹界，経営，教育などの分野で次々専門大学院が設立されれば、従来のアカデミック・プロフェッションポストを圧迫する。第 3 の理由

は競争的な市場的環境が整備されるにつれて、新卒市場では対応出来ず、即戦力型の人材が要請される。ヘッドハンティングの時代が若手市場を圧迫する。第4の理由はデジタル社会や先端技術社会の到来によって、新しい知識社会が到来する。既存の大学・学部にはない新しい分野、魅力ある分野を創設するためには、大学院ではそもそも養成不可能である。他大学の現役の大学人を引き抜くか、大学市場外に新たな人材を求める必要がある。第5の理由として、最近の大学ではAO（アドミッション・オフィス）センター、就職センター、ネイティブによる語学教育、FD（ファカルティ・ディベロップメント）など、現場の実践や教育経験が評価される人材が養成されている。現在は右肩上がりの高度成長は望めそうにないため、残念ながらそのポストの多くは本来、若手の人材募集にまわすべき定年者のポストの転用や任期制を適用して効率的に運用するしかない。こうした若手問題に対応すべく、1990年代以降、ポストドク・フェロウシップ制度の拡充やスーパーCOEなどに代表されるプロジェクト型雇用、あるいは定員外雇用の拡充が促進された（小林，2004）。

## 2. 外部市場との関係—外部からのリクルート

以上のように、新卒の大学教員市場への初職割合は次第に低下してきた。では、それに代わってどのような人材が大学教員市場にリクルートされたのか分析する必要がある。表3-2は新規採用者の構成比率についてデータを整理したものである。各セクター揃っての統計的なデータは1983年からであるが、それによれば次のような特徴が窺える。

第1には、新規学卒者は20年間に、自校と他校の新規卒業者に共に低下しており、両者を併せても全体の34%から7.6%へ、4分に1以下まで低下しているのである。この点は表2-3の結果を裏付けている。第2には、官公庁からの採用は1960年代から増加し始め1980年代をピークにして、その後次第に低下してきている。大学教員市場が拡張しない時期に比率が高まり、逆に拡張期に低下する現象は、市場の動きとは一致していない。具体的な採用人数は、1968年から3年ごとに、739名、362名、734名、967名、1,450名、1,435名、1,640名、1,510名、1,434名、1,534名、1,568名、1,468名となっている。第3には、民間からの採用者が次第に増加傾向にある。どの分野において民間採用者が増加しているのかを検討してみる必要があるが、その内実についてはさらに後述することにした。第4には自営や「その他の学校」からの採用者はごく少数であり、全体市場に及ぼす影響も大きくない。絶対数も266名以下に過ぎない。しかし、短大への採用は「その他の学校」からの教員の採用が15%前後を占めている。第5には「その他」の採用が、大学にせよ、短大にせよ、4割前後の水準で推移している。分析の基になっている『学校教員統計調査報告書』は、当該年度の5月現在で調査される。そのため前年度の5月以降の無職や非常勤職の期間を経て採用した初職採用者は、新規学卒者に該当せず、調査時においては「その他」のカテゴリーに含まれる。筆者の国際調査のデータを分析した結果によれば、わが国の大学教員は大学院終了後から大学の初職に就くまでに、平均で4.95年の社会経験を積んでいる（山野井，1996）。

そして第6には短大教員の新規採用者について概括しておこう。新規採用者は1992年以降3年ごとに、1,354名、1,059名、926名、そして2001年には749名まで低下している。この原因は短大の四大化によ

って市場が縮減したことによる。高専の新規採用者の数には、同期間に197名から185名であり、このような現象は確認されない（『学校教員統計調査報告書』、当該年度）。自校の採用は、短大は研究大学ではないので事務助手の採用はあるものの、その値はきわめて少ない。研究大学のような他校の採用者は四大と同様に大きく減少してきている。民間からの採用は増大してきている。四大と相違する点は「その他の学校」からの採用が過去一貫して第1位を占めたが、2001年に民間と逆転している。「その他の学校」とは高校が中心である。これは高校の有力者が採用されるのが一般的であったが、受験生を確保する慣行による。「その他」のカテゴリーは四大と同様である。

表3-2. 大学教員の新規採用者の構成

(単位：%)

大学	1968	1971	1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001
自校新学卒						21.3	16.6	13.2	13.7	13.2	12.6	11.0
他校新学卒						10.7	8.3	7.2	6.4	6.1	7.2	6.5
官公庁	11.7	7.1	13.1	14.5	20.1	19.5	21.5	18.9	16.7	17.2	16.8	14.3
民間	9.1	7.2	6.2	7.5	7.9	7.9	10.1	12.0	15.3	24.6	17.9	19.4
自営				0.4	0.3	0.2	0.2	0.4	0.5	0.8	0.6	1.1
学校				3.1	2.4	1.6	1.6	2.1	3.1	2.2	2.0	2.0
その他						38.8	41.7	46.2	44.3	35.9	42.9	45.9
短大	1968	1971	1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001
自校新学卒						4.9	2.4	3.8	0.7	0.9	0.3	3.5
他校新学卒						19.1	14.7	11.2	11.4	11.9	10.8	8.9
官公庁	8.6	8.0	8.1	6.8	10.6	10.6	10.0	10.7	8.5	11.1	11.0	11.9
民間	11.4	8.4	6.5	8.0	9.5	8.1	8.5	14.7	13.8	16.2	17.4	19.6
自営				1.7	1.7	1.5	1.6	1.4	1.8	1.2	1.5	2.4
学校				22.7	18.8	19.8	17.1	17.1	18.5	17.7	16.7	16.6
その他						34.6	43.7	41.3	45.4	40.9	42.2	37.1

注：文部科学省『学校教員統計調査報告書』の各年版より分析した（対象：助手以上）。

空欄はデータなし。

さて、大学市場と他市場との関係を見るデータとして民間からの採用を学部ごとに分析したのが表3-3である。上述したように民間からの採用は次第に増加傾向にあった。しかし、この表から見ると、分野によってまちまちであることが理解される。絶対数で保健、工学、社会（100名以上）の順で多く、成長率では社会、保健、工学の順で高い、いわゆる応用科学分野において民間との人事交流が盛んであることが理解される。日本の社会科学は現実の政策と乖離しており、人材養成の仕方や大学、政府、産業界との人事の流動性を高めるべきであるとOECDから批判されたのは1970年代であった（文部省『日本の社会科学政策』、1977）。1990年代から民間からの採用が次第に増加し、2001年には急増している。これらの多くは経済学や経営学の分野で多いと推測されるが、法学、ビジネス、MOT、公共政策学や公衆衛生などを中心とする専門職大学院（プロフェッショナル・スクール）が、その後、新に設立されることから配慮しても、この分野の民間社会との交流は大幅に増加することになる。

表3-3. 民間からの採用動向（助手以上）

(単位：人)

年度	人文	社会	理学	工学	農学	保健	商船	家政	教育	芸術	その他	計
1974	20	21	23	108	28	129	2	3	6	7	2	349
1977	22	28	28	127	27	241	1	6	9	11	0	500
1980	29	35	27	127	10	321	3	6	5	6	0	569
1983	24	39	20	88	19	363	1	6	5	7	0	580
1986	40	49	23	108	22	491	0	7	8	13	2	774
1989	36	92	38	214	36	520	4	4	9	6	2	961
1992	39	115	52	291	46	725	0	9	13	21	1	1,312
1995	46	158	79	365	43	1,456	0	8	10	25	7	2,197
1998	58	149	67	328	46	985	0	14	9	15	1	1,672
2001	83	289	76	359	38	1,034	0	15	16	60	25	1,995

注：文部科学省『学校教員基本統計報告書』各年度より整理した。

### 3. 新陳代謝

大学市場の流動性は色々な次元で検討される必要がある。機関内におけるインブリーディングのような質的流動性もあれば、移動概念も多様で職階間の流動性もある。大学市場の流動性としては大学間の移動に見られる流動性もある。さらに上述したように大学市場と外部市場との間の流動性もある。あるいは後述するようにジェンダー論から見た質的な流動性や外国人教員の海外市場との流動性もあろう。特に2001年は短大の四大化の影響を一時的にせよ強く受けている。

筆者は全体移動の量的な流動性をより的確に測定する指標として新陳代謝率なる数式を以前に開発した(山野井, 2001)。新陳代謝率の算出法は(採用者数+転入者数)÷(本務教員数-離職者)×100である。すなわち、流動性をより明瞭に把握するために、現有メンバーに対する新たなメンバーの比率を算出した。大学教員市場内部と外部市場の動向を反映した数式によって多面的な次元の流動性についてより精確な動きを把握することが可能となる。

例えば、表3-4で大学教員市場全体の新たな新陳代謝率を眺めてみよう。過去30年の動向において、1960年代は大学大衆化が急激に進行した時代である。1986年の市場が最も停滞した時代の1.5倍のメンバー交代があった。過去30年間にU字型の新陳代謝率を示すが、2001年は1960年代の新陳代謝率を回復することはないが、上述したように、2001年は公立・私立の短大の四大化の影響を忘れてはなるまい。最近の新陳代謝率を設置者別に検討してみると、国立大の値が停滞していることを示唆している。他方、類型別に検討してみると、4大には短大の四大化が影響しているが、短大の四大化は短大の一時的な離職者を誘発するが新陳代謝にはそれほど大きな影響を与えていないようだ。それに高専の新陳代謝率が大幅に低下している。とくに高専のそれは1980年代には極端に低下し、その後も余り回復してないことが理解される。この背景には、戦後、高専が1962年(昭和37)に発足し、1967年(昭和42)に一通り整備され、1971年3校、1974年2校、設立された後、1977年から廃止等の縮小期に入る。また、高専市場では外

部市場からの人材交流が乏しいことは以前から指摘されている（葉柳，1976）。

一方、職階別に新陳代謝を検討してみると、それらは職階によって大きく相違することが理解される。助手という職階は終身雇用とは一般に見なされていない。助手の新陳代謝が最も激しい。1960年代には30.0の新陳代謝率を示す一方、それ以降は20.0%台で一貫しており、市場の成長率や停滞期の影響をほとんど受けていない。助手層は市場の影響を受けないで、一貫して新陳代謝が起きている。任期制を導入した1997年以降、というより1990年代から一貫して変化がない。すなわち、構成員の2割が一貫して交代していることになる。

他方、講師職以上について見てみよう。講師、助教授、教授のいずれの職階ともなだらかなU字型の新陳代謝率を示す。いずれの職階も2001年の段階で1960年代の新陳代謝率に接近している。ただ、職階が低いほど新陳代謝は大きい。教授と助教授のそれらは逆転する年もある。一般には助教授の新陳代謝は教授のそれを上回るはずであるが、教授層は定年による退職が大きく影響している可能性がある。そのためか1980年代の大学教員市場が停滞した時期に、現役の移動が停滞し定年移動比率が高まった時期に教授層の新陳代謝が助教授のそれを上回っている。講師層は教授・助教授と助手層の中間段階で推移している。いずれにしても2001年代になって、助教授層は1960年代の新陳代謝率を上回っている。大学間移動や市場の成長率だけからは説明できない質的な新しい現象が起きつつあることを示している。これらは新陳代謝の数式から明らかのように、新陳代謝は大学内部市場の影響を受けるばかりでなく、大学外部市場との人材交流も大きく影響している。この点から見ても構造改革後の人材のリクルートの流れが次第に地殻変動していることを示唆している。

表3-4. 大学教員市場における形態・類型・職階の新陳代謝 (単位：%)

新陳代謝率	1968	1971	1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001
平均	13.6	9.9	9.9	9.7	9.3	8.8	8.8	9.4	9.3	9.3	9.2	10.2
国立大	13.6	8.8	8.9	9.5	9.7	9.0	8.8	9.7	9.3	9.5	9.7	9.5
公立大	13.6	11.1	10.9	10.1	11.4	9.8	9.7	10.6	11.9	12.7	9.9	10.9
私立大	13.7	10.7	10.7	9.8	8.7	8.5	8.6	9.0	8.9	8.7	8.6	10.7
4年制大	13.6	9.9	9.9	9.7	9.3	8.8	8.8	9.4	9.3	9.3	9.2	10.2
短大	14.2	9.5	10.2	9.4	8.3	7.5	8.0	8.7	8.6	7.0	7.0	7.1
高専	12.3	8.1	6.2	4.5	3.8	3.3	6.0	6.4	6.1	5.8	5.0	7.0
教授	5.8	3.9	4.0	4.0	3.4	2.9	3.0	4.2	3.9	4.4	4.1	5.2
助教授	6.0	4.7	4.8	4.0	3.7	3.3	2.9	4.7	4.8	5.3	5.2	6.2
講師	14.3	12.5	11.4	10.2	9.5	8.3	8.5	10.1	10.5	10.3	10.4	13.0
助手	28.0	21.2	21.1	20.3	20.9	21.0	21.6	20.8	20.8	20.0	20.5	21.8

注：文部科学省『学校教員統計調査報告書』2001年版に基づいて算出した。

$$\text{新陳代謝率} = (\text{採用者数} + \text{転入者数}) \div (\text{本務教員数} - \text{離職者}) \times 100$$

このことは表3-5で示したように、学問分野で見ても大きな差が認められる。移動研究で医歯薬分野、家政などで移動率が高く、芸術分野や理学関係で移動率が低いことはすでに先行研究で証明されている。保健分野は現場との交流で流動性が高い。家政系では助手層の教務助手化や結婚を機に退職する割合が相

対的に高い。芸術分野では地域活動に伴う土着化が流動性を低くしていた（山野井，1990）。他方で，表 3-3 で示したように，保健，工学，社会科学，とりわけ社会科学の分野で市場外の人材交流が活発化していることを指摘した。こうした視点から表 3-5 を検討してみると興味深い。採用・離職者ともに多い保健は従来と変化がないが，社会科学，工学，芸術分野などは外部市場を含めた人材のリクルートで新陳代謝が上昇している。家政系は規模に対する相対的な退職者の多さが値を上昇させていると理解される。工学系，社会科学系，芸術系などの専門職系や学際系など，これまで大学市場で開拓されなかった新たな人材の流れが，これから 21 世紀型の高等教育を形つくることになるのであろう。こうしたインパクトがすでにいくつかの分野で生じつつある。

表 3-5. 大学教員市場における学問分野の新陳代謝 (単位：人，%)

学 部	人文科学	社会科学	理 学	工 学	農 学	保 健
採用者数	1,075	1,186	586	1,279	250	5,100
転入者数	813	826	363	524	91	1,017
離職者数	1,245	913	655	1,148	223	5,428
本務教員数	23,098	19,665	14,764	25,895	6,412	46,059
本務教員数－離職者数	21,853	18,752	14,109	24,747	6,189	40,631
新陳代謝率	8.64	10.73	6.73	7.29	5.51	15.06
学 部	商 船	家 政	教 育	芸 術	その他	計
採用者数	3	77	338	298	97	10,289
転入者数	0	69	274	128	50	4,155
離職者数	2	114	392	236	43	10,399
本務教員数	63	1,495	8,165	4,521	1,456	151,593
本務教員数－離職者数	61	1381	7,773	4,285	1,413	141,194
新陳代謝率	4.92	10.57	7.87	9.94	10.40	10.23

注：文部科学省『学校教員統計調査報告書』2001 年版に基づいて算出した。

## 第4章 変化するマイノリティ市場

山野井 敦徳

### 1. 女性大学教員市場の動向

アメリカの大学への女性進出のめざましさは、高等教育の女性化現象とも形容されている。在学生のうち女性は、学士課程においてはすでに1978年に、大学院課程においても1984年に過半数となった。かつて男性が圧倒的多数であったプロフェッショナル分野（法学、ビジネス、医学、等）においても女性の進出は著しく、女性比は50%に近づきつつある。従来、女性進出の少ない工学系等においても女性教員を増やすためのさまざまな努力がなされている、という。大学機関の総雇用者の53%は女性が占めている。大学教授職への女性参入も、1975年に24%であったものが、2003年現在には41%にまで著しく拡大した。女性学長も20%に達し、高等教育のリーダー的立場にある有力大学にも女性学長が増えてきた。ジェンダーは、女性の数的増加ばかりでなく、大学のカリキュラム、教育学、知の内容と生産のあり方、教職員の雇用や組織形態、大学の管理運営に至るすべてを大きく変容させた、という。しかし、ここに至るまでには1960年代以来のマイノリティとジェンダーに関する差別撤廃運動を忘れてはならない（ホーン・川嶋、2004）。

このようなアメリカの状況を見るにつけ、日本は高等教育におけるジェンダー問題の改革では典型的な後進国といってよい。ちなみに、国際的に大学教員の女性比率を見ても、データはやや古いだが、ラテン諸国では大学教員の処遇も一部関係するためか、女性比率はブラジル39.5%、メキシコ35.6%、チリ32.8%と高く、前社会主義国であったロシアも26.5%と比較的高い。欧州圏と中東では、イギリス23.2%、スウェーデン25.8%、オランダ22.4%、イスラエル27.6%と20%台を示す一方、ドイツでは16.9%に留まる。さらにアジア・オセアニア地域では分散する。一方で、オーストラリア34.8%、香港24.8%と高く、他方で韓国13.0%、日本は7.0%と対象国では最低比率であり、平均比率24.1%からもかけ離れている（有本・江原編著、1996）。このような国際状況を反映してか、2003年現在で言えば、国立大学の外国人教員717名（講師以上）のうち女性教員は132名、女性比率は18.4%で日本人教員の国立大の10.3%を大きく上回っているのである（文部科学省調べ、2003）。

一方、いずれの国においても、女性教員に関しては、“The higher, the fewer”という論理がある。大学や職階などの威信が高くなればなるほど、女性の構成比率は低くなるというのである。一般の大学より研究センターの威信の高い大学では女性は少なく、学士課程、修士課程、博士課程と上のランクになるほど女子学生の比率は低下する。職階ごとに見ても、講師、助教授、教授と職階の威信が高まるほど女性の大学教員は少ない（加野、1988）。上記の先進国米国でさえ、職階の名称や処遇は異なるものの、講師48.3%、助教授43.3%、准教授31.8%、さらに教授になると17.8%と一段と下がる。わが国とレベルの相違はあ

るが、職階間の差は大きい。大学間の移動のチャンスも男性教員と女性教員とでは大きな格差がある。14カ国・地域全体の平均では男性が0.89回であるのに対して、女性は0.69回で、女性が男性の移動回数を上回る国はない。わが国の平均は男性の0.53回に対して、女性はわずか0.37のチャンスしか恵まれていない。(山野井, 1996)

しかし、表4-1に整理したように、わが国でも長い目で見ると、幾つかな変化はある。第1には以前は国立、公立、私立大学の順で女性比率は低かったが、2000年代から公立大学の女性比率は一段と進行した。2003年には公立大学の女性比率は20%を超えた。第2には過去50年の間に女性比率は3倍増になっている。すなわち、1953年には平均女性比率は4.8%に過ぎなかったが、2003年には15.3%に達している。2010年に4年制大学全体の女性比20%は達成可能の範囲にあるが、国立大学法人協会のアクション・プランでは国立大の女性比率20%の達成を目標としており、このままの状況ではその実現はなかなか難しい状況にある(国立大学協会, 2000)。

これまで指摘されてきたように、女性比率の高い大学は女子大学や女性系学問分野と称されるところである。例えば、表4-1に示すように、女性比率が30%以上の大学(女性教員が30名以下は除く)は2001年現在で33校あるが、そのうち、女子大学の名称がついたものが22校を数える(元女子大学であった山口県立大学も加える)。その他は看護系と芸術系の大学がそれぞれ4校、家政系2校、外語大1校である。他方で女性教員の絶対数の多い大学としては規模の大きい総合大学や女子大が上げられる。例えば、2002年における女性教員の多い大学のベストテンは、慶応義塾大146名(講師以上)、東海大132名、東京女子医大127名、日本大126名、筑波大108名、東大106名、千葉大101名、武蔵野音大97名、日本女子大94名、早大92名、である(『大学ランキング』, 2002)。しかし、伝統のある旧帝大クラスの女性比率で見ると、北大3.6%(講師以上, 57名)、東北大2.3%(33名)、筑波大6.6%、東大4.5%、東京工大1.9%(13名)、一橋7.2%(20名)、名大5.8%(88名)、京大2.4%(64名)、阪大3.7%(57名)、広島大7.2%(87名)、九大3.1%(1998年, 41名)である(比率は1998年、女性教員の実数は九大を除いて2002年)。速度は遅いものの研究大学の女性比率は着実に上昇している。

表4-1. 設置形態及び職階から見た女性教員の動向 (単位: %)

女性比率	1953年	1963年	1973年	1983年	1993年	2003年
国立	2.8	4.1	4.7	5.2	6.6	10.3
公立	6.6	7.0	9.2	9.4	11.1	21.9
私立	9.2	11.7	11.6	11.5	12.6	18.1
教授	1.9	2.3	2.9	4.0	5.5	9.2
助教授	3.6	4.2	5.8	6.8	9.1	15.2
講師	7.1	10.1	10.6	10.4	13.2	21.8
助手	7.1	12.8	14.1	13.8	15.3	22.6
平均	4.8	7.2	8.2	8.4	9.9	15.3

注: 文部科学省『学校基本調査報告書—高等教育機関—』の当該年度の本務教員に対する女性比率を算出した。

国立大の大学院における博士課程の女子学生比率は、分野によっても、各機関の大学院によっても大きく異なるが、全国平均では21.3%、同修士課程では23.2%である(アメリカでは前者39.9%、後者55.9%)。女性教員比率を1とした場合の女子学生比率の値は、博士課程で3.2倍、修士課程で3.5倍である。女性教員比率と大学院女子学生比率の格差を差別と判断し、もっと女性教員を多く採用すべきであると主張することも可能であろうが、重要な視点は学問的な生産性も加味した上で論議すべきであろう。いまこれらのデータを持ち合わせていないが、いずれにしても、上記の大学院の女子学生比率は将来的に見て女性比率上昇を押し上げる圧力となっていることは間違いない。女性化の先進国の1つであるアメリカにおいてさえ、分野別に大きく異なるものの、2003/4年度の全国統計では40%を凌駕している。

表4-2. 女性教員比率30%を超える大学

(単位：%)

大学名			大学名			大学名		
1	岐阜県看護大	90.2	11	武蔵野音大	46.2	23	山口県立大	39.2
2	聖路加看護大	80.0	13	津田塾大	46.1	24	フェリス女院	37.8
3	天使大	73.2	14	日本女子大	45.0	25	神田外語大	37.4
4	女子栄養大	60.6	15	神戸女子大	44.0	26	東京女子大	37.4
5	名古屋女子大	60.0	16	東京音大	43.7	27	川村女大	36.4
6	文化女子大	59.7	17	神戸女学院大	42.2	28	共立女子大	36.1
7	日本女体大	58.3	18	ノートルダム大	41.2	29	お茶ノ水女大	35.9
8	和洋女子大	50.7	19	桐朋学園大	40.7	30	東京家政大	34.0
9	国立音大	48.2	20	東洋英和女院	40.2	31	東京女医大	31.8
10	広島県保福大	46.5	21	高知女子大	40.0	32	東京家政大	31.1
11	九州女子大	46.2	22	昭和女子大	39.4	33	同志社女大	30.0

出典：朝日新聞社『大学ランキング』2003年版。

## 2. 外国人教員市場の動向

現在の大学の原初形態をさかのぼれば中世の大学に行き着くが、その出発点から大学はそもそも国際的であった。野心ある若者は学位を求めてヨーロッパ各地から険峻なアルプスを越え、イタリアのボローニャやサレルノを目指した。近世に入っても学問の中心地であったドイツにはヨーロッパ、アメリカ、アジアの遠くから留学し、学位を取得した。明治の東大が創立されたときも多くのお雇い外国人教師が存在した。現在でも過去3年間に限ってみても、外国機関で大学教員を経験した割合(非常勤を含む)は、イスラエル65.1%、オランダ33.7%、香港29.6%、ドイツ25.3%、チリ22.4%、スウェーデン21.8%と2割を超え、イギリス、オーストリア、アメリカも13-15%台の水準にある。同様に、現在、世界では8000万人の学生が大学で学んでいるが、世界の留学生は、ユネスコの統計によれば、1980年代には100万人、1990年に120万人、2000年に160万人(主要50各国)に及ぶ。現在では200万人前後だろう。最新統計では、アメリカは58.6万人、29.3%(母集団200万人として)、

イギリス 24.3 万人, 12.6%, ドイツ 22.7 万人, 11.6%, フランス 18.0 万人, 9.0%, オーストラリア 13.6 万人, 6.8%, 日本は 11.7 万人 (文部科学省, 2004), 5.9%を数える。逆に, 日本人の海外への留学生は 1990 年代に 2.7 万人であったものが, 2000 年には 7.6 万人に達する (『ユネスコ文化統計年鑑』, 2004)。わが国への留学生 10 万人計画は達成されたが, 地域的には, 中国 66.3%, 韓国 13.2%, 台湾 3.5%とアジアが 90%前後を占め, 質の面で 1998 年には 91%が学位を取得したが, 2002 年には 69%と低下し, 退学者も 3.1%から 6.0%に倍増するという新たな問題も派生した (総務省調べ, 2004)。

上述したように, 明治期の大学教授はお雇い外国人後は, 東京帝大にせよ, 京都帝大にせよ, 海外留学の経験者が前提とされ, ほとんど 100%近くが長期の留学経験者であった。現在の日本の大学教員の「過去 3 年間における学習あるいは研究のための海外経験者」の比率は, 全体の約 55.5%であった。狭い意味の留学経験者はずっと少ないが, 国際比較では平均的である。イスラエル 93.5%, スウェーデン 74.5%, 香港 71.8%, オランダ 69.9%, ドイツ 64.8%, 韓国 61.5%には及ばない。学問の輸出国であるイギリス 52.9%, アメリカ 42.6%よりは高い (山野井, 1996)。上述したように, わが国の大学教員市場において日本人の海外学位の取得者のシェアは東大に続いて第 3 位を占めるまでに成長したが, それに比較して外国人の教員受け入れは大幅に遅れている。

わが国の国際化は明治の初期を除いて, 戦後, 他の諸国と比較して, 国際化から取り残されてきた。わずか 20 年前には, 「日本の国公立大学には, 外国人で正規の教授会メンバーとなっている助教授・教授は 1 人もいない」と言われた (日高・徐編, 1980)。1982 年に関係者の市民運動の支援によって「国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法」(いわゆる「国公立大学外国人教員任期法」, 以下「外国人教員法」と略称するが, この法律では講師以上が対象となっている)の制定が促進される。この法律の成立 3 年後には 32 名が適用された。もちろん, 「外国人教員法」以前においても, 外国人教師ないしは講師と呼ばれる日本教員とは別待遇で処遇される人々が (一般に「外国人教員法」以外で採用される任期 1 年の非常勤職), 1973 年の段階で教師が 150 名, 講師が 307 名いたが, 1983 年にはそれぞれ 311 名, 432 名と大幅に増加している。

「外国人教員法」以降の外国人教員の動向は, 表 4-3 の通りである (ただし, 助手は「外国人教員法」は適用されない)。これによれば, 全大学において外国人教員は, 2001 年現在 4,610 名で, 全教員の 3.0%であった。統計が採られ初めて 20 年経過しているが, この間に私立, 公立, 国立の順で増大している。とくに公立大においては 1995 年代以降において急増している。この背景には, 公立大の, 上位から会津大学 38 名, 北九州大 19 名, 大阪市大 15 名, 秋田県立大 14 名, 岩手県立大, 大阪府大各 13 名, 東京都立大 11 名, 横浜市大, 広島市大, 各 10 名などが大きく影響している。比率で言えば, 後述するように, 島根県立大, 青森公立大など公立の新設が多く含まれている。公立大においては優秀な人材を新たに求めるためには海外市場に目を向けざるを得なかったと同時に, 創設の領域が人文系, 情報系さらには国際系などの分野が相次いで設立されたためであろう。会津大学では外国人教員を確保するため国際公募を早くから導入し, 人事システムもアメリカ方式を基盤としており, 教育研究に関する運営を規定する教授会自体もバイリンガルで実施されている。

表 4-3. 外国人教員の動向

(単位: 人, %)

外国人教員	1986 年	1989 年	1992 年	1995 年	1998 年	2001 年
国 立	351 (0.7)	453 (0.8)	644 (1.2)	1,095 (1.9)	1,344 (2.2)	1,231 (2.0)
公 立	40 (0.7)	38 (0.6)	67 (0.9)	228 (2.8)	274 (2.9)	328 (3.1)
私 立	949 (1.7)	1,291 (2.1)	1,662 (2.4)	2,216 (3.0)	2,607 (3.4)	3,051 (3.8)
教 授	367 (0.9)	459 (1.1)	579 (1.2)	773 (1.5)	974 (1.7)	1,172 (2.0)
助教授	225 (0.8)	337 (1.2)	520 (1.7)	879 (2.8)	1,219 (3.6)	1,332 (3.8)
講 師	665 (4.5)	752 (4.7)	875 (5.2)	1,181 (6.8)	1,318 (7.2)	1,414 (7.5)
助 手	208 (0.6)	231 (0.7)	395 (1.1)	701 (1.9)	713 (1.9)	685 (1.8)
合 計 (平 均)	1,340 (1.2)	1,782 (1.5)	2,373 (1.8)	3,539 (2.5)	4,227 (2.9)	4,610 (3.0)

注: 文部科学省『学校教員統計調査報告書』各年度版に基づいて算出した。  
1983 年版以前は統計なし。

個別機関の絶対数では上智大 104 名 (講師以上), 立命館大 70 名, 関西外語大 64 名, 京大 60 名, 東大 51 名, 南山大 51 名, 神田外語大 48 名, 東海大 46 名, 東北大 45 名, 国際基督大 41 名, 早大 41 名, 会津大 40 名, 筑波大 39 名, 日本大 38 名, 宮崎国際大 37 名, 関学, 福岡大, 各 34 名, 法政, 龍谷大, 各 30 名であった (30 名以上, 『大学ランキング』, 2003)。その他の国立大では, 九州大 33 名, 神戸大 21 名, 阪大, 広島大 20 名 (文部科学省調べ, 2003 年 7 月) であった。私学ではクリスチャン系大学, 外語, 情報系大を中心に私大の総合大学や国立大が絶対数では多数を占める。他方, 個別機関の外国人教員比率では, 20.0%以上が 20 校である。具体的には, 宮崎国際大 84.1%, 会津大 45.5%, 神田外語大 41.7%, 愛知文教大 38.5%, 東京福祉大 34.5%, 立命館アジア太平洋大 31.9%, 関西外語大 31.5%, 国際基督教大 28.3%, 名古屋商科大 27.8%, 名古屋外国語大 27.2%, 大阪経法大 25.0%, 島根県立大 24.5%, 英知大 24.1%, 上智大 23.1%, 青森公立大 22.2%, 東京神学大 21.4%, 長崎外語大 20.8%, 北海道文教大 20.6%, 京都外国語大, 敬和学園大, 各 20.0% であった (比率 20.0%以上, 『大学ランキング』 同上)。小規模の公立, 私立大学が圧倒的に多い。私立大では宮崎国際大や立命館アジア太平洋大のように, 大学のシステム自体をアメリカ化ないしは国際化 (グローバル・スタンダード化) した大学もある。世界貿易機構 (WTO) は, 最近, 大学を含むサービスの自由取引協定を承認した。わが国のアメリカ大学日本校は大学としての道が開かれることになる。いずれにせよ, 私立大学においては人文系, 外語系, 国際系, 経済・経営学系によって占められているだけに, 教員ばかりでなく大学の国際化は一層進行することとなろう。とりわけ, プロフェッショナル・スクール化される分野においては教員の国際化が急激に進行するであろう。

ともあれ, こうした外国人教員の国籍地図を示したのが表 4-4 である。これは国立大学や共同利用機関における講師以上の外国人教員を対象としている。この表は, わが国の大学人材の国際社会における地

図を示している。留学生地図と同様、中国、韓国等のアジア出身が多い。教授層はアメリカ、韓国、中国であるが、助教授層は中国、韓国、アメリカの順となる。外国人教員には任期制を適用する比率が高い。例えば、国立の場合、717名のうち任期制の適用は380名の53.0%であり、公立大の場合、同様に276名のうち105名38.0%である。平均で48.8%である。我々の分析したデータでは、わが国の全本務教員に対する任期制適用率は2001年1.9%、2002年3.4%と急増してきているものの、外国人教員への任期制適用は桁外れに高い。そのために助教授がそのまま教授に昇格するとも限らないし、研究面では学問の中心地であるアメリカから新たな教授層も大幅に転入する可能性も否定できないので、予測は困難であるが、数字通り、助教授が教授に昇進するとすれば、教授層はアメリカに代わって中国が最大となろう。韓国も含めて考えれば、近い将来、量的には確実にアジアの時代に突入することになるだろう（徐，2005）。

表 4-4. 国立大学等の外国人教員の国籍 (単位：人)

地 域	国 名	教 授	助教授	講 師	計
アジア	インド	4	2	0	6
	スリランカ	1	4	0	5
	タイ	2	2	1	5
	韓国	31	85	37	153
	中国	25	190	23	238
	台湾	1	5	2	8
	その他	1	13	2	16
北 米	アメリカ	36	54	20	110
	カナダ	1	11	4	16
中南米		1	1	3	5
欧 州	イギリス	9	25	5	39
	ドイツ	5	27	2	34
	フランス	1	11	0	12
	イタリア	1	2	0	3
	オランダ	1	3	0	4
	ロシア	3	7	0	10
	その他	3	13	3	19
オセアニア	オーストラリア	7	11	1	19
	ニュージーランド	0	4	2	6
中 東		1	1	1	3
アフリカ		1	3	2	6
合 計		135	474	108	717

出典：文部科学省調べ，2003年7月。

#### 【参考文献】

天野郁夫，1977，『日本のアカデミック・プロフェッショナル—帝国大学における教授集団の形成と講座制—』広島大学大学教育研究センター，大学研究ノート，第30号。

- 天野郁夫, 2003, 『日本の高等教育システム—変革と創造—』, 東京大学出版会。
- 有本章・江原武一編著, 1996, 『大学教授職の国際比較』, 玉川大学出版部。
- 潮木守一, 1984, 『京都帝国大学の挑戦—帝国大学史のひとこま—』, 名古屋大学出版会。
- 加野芳正, 1988, 『アカデミック・ウーマン』東信堂。
- 廣潤社『大学職員録』『全国大学職員録—国公立大学編』『全国大学職員録—私立大学編』当該年度を参照。
- 国立大学協会, 男女共同参画に関するワーキング・グループ『国立大学における男女共同参画を推進するために 報告書』2000年5月19日。
- 小林信一, 2004, 「研究者のキャリアパス問題とは何か」科学技術社会論主催シンポジウム『研究者のキャリアパス』。
- 徐龍達, 2005, 「日本の大学国際化のための外国人教員の任用」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』35集, 本論文には著者のこれまでの大学の国際化と外国人教員の任用に関する取り組みと資料が紹介されている。印刷中。
- 新堀通也, 1965, 『日本の大学教員市場—学閥の研究—』東洋館出版。
- 新堀通也編著, 1984, 『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。
- 葉柳 正, 1976, 「高等専門学校教師の生態」教育社会学会編『教育社会学研究』第31集, 99—105頁。
- 日高六郎・徐龍達編, 1980, 『大学の国際化と外国人教員』第三文明社。
- 広島大学高等教育研究開発センター, 2004, 『わが国の大学教員に関する人事政策—任期制調査を中心に—』COE 研究シリーズ4。
- ホーン・川嶋瑤子, 2005, [http://home.hiroshima-u.ac.jp/hedsystem/MD/MD\\_041203/MD\\_041203.htm](http://home.hiroshima-u.ac.jp/hedsystem/MD/MD_041203/MD_041203.htm)
- 文部科学省『学校基本調査報告書—高等教育機関—』当該年度版を参照。
- 文部科学省『学校教員統計調査報告書』当該年度版を参照。
- 文部科学省『全国大学一覧』当該年度版を参照。
- 文部科学省『全国短期大学一覧』当該年度版を参照。
- 文部科学省, 2002, 『ユネスコ国際統計』。
- 文部科学省「中央教育審議会答申」2005年2月。
- 山田浩之, 日本教育史統計データベース, <http://www.cc.matsuyama-u.ac.jp/~yamada/database/index.html>
- 山野井敦徳, 1990, 『日本の大学教授の移動研究—学閥支配の選抜と配分のメカニズム—』東信堂。
- 山野井敦徳, 1996, 「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, 184—204頁。
- 山野井敦徳, 2000, 『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—』広島大学高等教育研究開発センター 高等教育研究叢書61号。
- 山野井敦徳, 2001, 「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—特集：大学教員の変化』No.432, 20—27頁。
- 山野井敦徳・葛城浩一・村澤昌崇, 2005, 「大学教員の任期制に関する研究—全国アンケート調査の分析を中心に—」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』35集(印刷中)。

## 第2部 大学院教育と大学教員市場

## 第2部 大学院教育と大学教員市場

浦田 広朗\*

### はじめに

第2部では、我が国における大学院教育の変化を踏まえて、最近の大学院拡大が大学教員市場に及ぼす影響の分析を試みる。

我が国の大学院は、1990年代に急速な拡大を遂げる中で、あるいはそれ以前から、伝統的な機能である研究者養成だけでなく、リカレント教育を含めた専門職業人養成、学部教育の補習、さらには生涯学習の一環として的高级カルチャーセンターといった様々な機能を取り込んできている(川嶋, 1998)。そこに在籍する学生たちも多様化し、むしろ修学意欲が低いタイプの学生が増加したことが明らかにされている(万見・金子, 2001)。しかしながら、研究者や大学教員の養成が大学院の重要な機能であることには変わりはないだろうし、個々の大学にとってだけでなく、大学システム全体にとっても、その後継者養成が重要な課題であることは間違いない。大学の後継者すなわち将来の大学教員の量と質は、大学教育全体の質を大きく左右するからである。

このような関心にもとづき、まず第5章では、大学院拡大の要因を、大学院教育への需要の把握という観点から、特に入学状況に焦点を当てて検討しておきたい。今後の大学院拡大の見通しを得るためである。

第5章の結論を先取りして言えば、大学院の拡大は、修了後の進路見通しや家計所得などの制約はあるものの、大学院教育の供給量(入学定員)の増加があれば、なお続くであろう。大学院拡大は、大学教員市場に対し、大きく分けて2つの影響を及ぼす。

第1は、教員需要の増加である。言うまでもなく、修士課程や博士課程の教育を担当する教員が必要とされるからである。学士課程が拡大しなくても、学士課程教育を担当していた教員が大学院教育を担当することにより、学士課程教育担当の教員需要が発生することもある。教員需要を考える場合、単に学生数に対して必要とされる教員数を考えるだけでなく、それぞれの課程で実際に授業を担当する教員の需要がどれだけ発生しているかも考慮する必要がある。

第2の影響は、教員供給の増加である。大学院での教育を受けた者は、教員候補者として大学教員市場に現れる。もちろん、大学以外の研究機関や民間企業等が、大学院修了者の就職先として十分に確保されていれば、大学教員市場への供給量は増大しないが、現状は必ずしもそのようなことはない。大学院修了後に大学教員以外の職に就く者や大学院既卒者の動向も踏まえて、大学教

---

\* 麗澤大学国際経済学部, 教授, urata@reitaku-u.ac.jp

員市場への供給を検討する必要がある。

大学院拡大が大学教員市場に及ぼす 2 つの影響のうち、第 1 の影響については第 6 章で検討し、第 2 の影響については第 7 章で検討する。いずれの章も直接的な政策提言は行っていないが、既存統計を整理・分析することによって現状を把握し、ユニバーサル化・マス化する学部教育・大学院教育の担い手とその養成の在り方を考えるための基礎資料を提供しようとするものである。

## 第5章 大学院教育への需要

浦田 広朗

### 1. 大学院入学者の増加

修士課程（以下、本章では、特に断らない限り専門職学位課程を含む）と博士課程の入学者数の推移を図5-1と図5-2にそれぞれ示した。これらの図からも、90年代における大学院拡大がいかほど急激なものであったかが分かる。修士課程については、2001年以降、拡大が鈍ったかにみえたが、2004年は法科大学院（2003年度に発足した専門職大学院の一種）の発足により、再び急増した。他方、博士課程は2001年以降入学者が伸び悩み、2004年は前年よりも減少している。

図5-1. 修士課程（専門職学位課程含む）入学者数

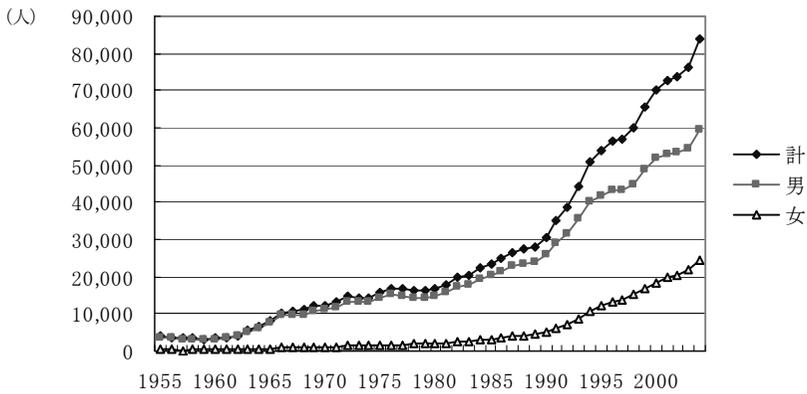
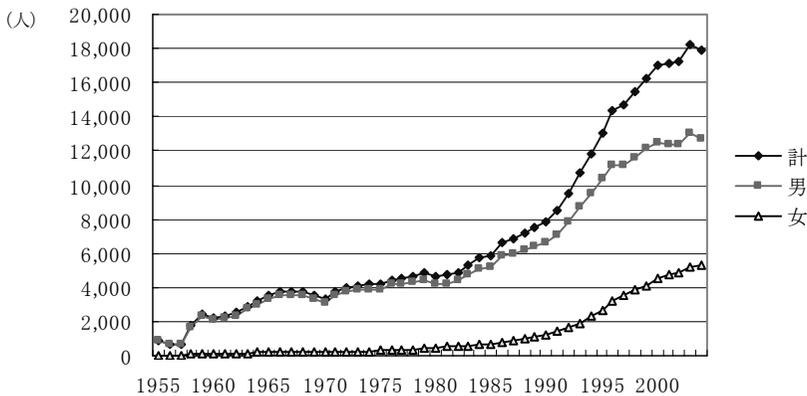


図5-2. 博士課程入学者数の推移



このような大学院入学者の増減を要因分解により把握してみよう。小林（1995）も示しているように、入学者数は、前段階卒業生数と進学率に分解することができる。なぜなら、

$$\text{入学者数} = \text{前段階卒業生数} \times \text{進学率} \quad \dots\dots\dots \text{式 5-1}$$

すなわち

$$\text{入学者数} = \text{前段階卒業生数} \times (\text{入学者数} / \text{前段階卒業生数}) \quad \dots\dots\dots \text{式 5-2}$$

という恒等式が成り立つからである。

式 5-1 の変化率をとると、次の近似式が成り立つ。

$$\Delta \text{入学者数} = \Delta \text{前段階卒業生数} + \Delta \text{進学率} \quad \dots\dots\dots \text{式 5-3}$$

図 5-3. 修士課程入学者数変化率の要因分解

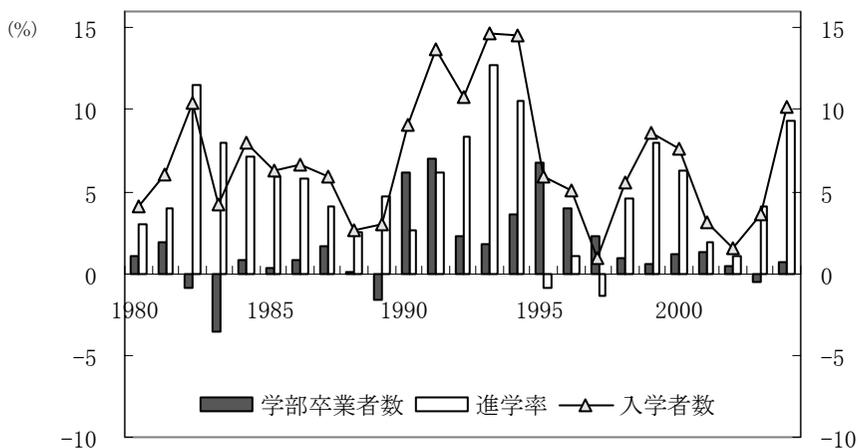


図 5-4. 博士課程入学者数変化率の要因分解

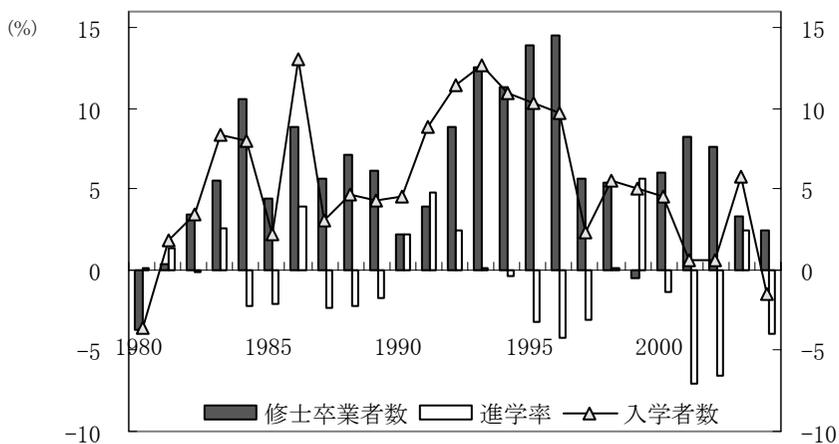


図5-3と図5-4はこの近似式にもとづいて、1980年以降の大学院入学者数の毎年の変化率を分解したものである。これによると、まず、修士課程入学者の増加は、90年代の一時期（1990-91年と1995-97年）を除いて、進学率の上昇による部分が大きいことが分かる。特に1998年以降は、学部卒業生数が伸び悩む中で進学率の上昇が続き、修士課程入学者の増加をもたらしている。

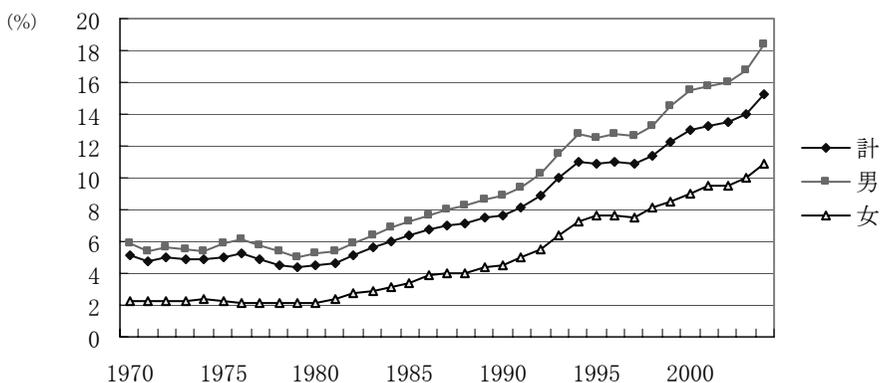
博士課程入学者は逆に、一部の年（1991年と1999年）を除いて、進学率よりも修士課程卒業生数の増減の影響が大きい。しかし、修士課程卒業生数は2年前の修士課程入学者数とほぼ同様に变化しており、その修士課程入学者数は上記の通り進学率の影響を大きく受けているので、焦点となるのは学部から修士課程への進学率であるということになる。

修士課程進学率は、少なくとも次の4通りものが考えられる。

- ① 修士課程進学率 = 修士課程入学者 / 当該年大卒者 × 100
- ② 修士課程進学率 = 修士課程入学者 / 該当年齢（22歳）人口 × 100
- ③ 修士課程進学率 = 修士課程入学者 / 大卒者人口全体 × 100
- ④ 修士課程進学率 = 修士課程進学者 / 当該年大卒者 × 100

①は、大きめの値になってしまうという問題があるが、今回は大卒者基準の進学率である①を分析対象とした。他方、該当年齢人口を分母としたものが②である。これは、社会全体における修士課程の大きさをみるには良い指標だが、修士課程の入学要件は原則として大学卒業であるから、現実的ではない。さらに、社会人など、大学新卒者以外の修士課程進学者が増大していることを踏まえ、ストックとしての大学卒業生を分母にすることも考えられる（③）。しかしこのデータは、10年に1度の国勢調査（大規模調査）でしか直接的には得られない。『学校基本調査報告書』の卒業後状況調査を使って、分母を当該年度の大卒者、分母を当該年度卒業生の中での大学院進学者とすることも考えられる（④）が、これは①-③とは逆に、新卒者以外の修士課程進学者を含めることができない。今回の分析対象とした①は、当該年大学卒業生数で調整した修士課程入学者数の相対的大きさである。この大卒基準の修士課程進学率を図5-5に示しておく。

図5-5. 修士課程進学率



## 2. 進学率の規定要因

これまでの分析経験にもとづき、修士課程進学率は、修士課程教育の供給量、家計所得水準、卒業後の進路見通しによって左右され则认为、関連するデータを収集した。

まず、大学院教育の供給量の指標として、ここでは文教協会『全国大学一覽』および文部（科学）省『学校基本調査報告書』から算出した入学定員比率（修士課程入学定員／大学卒業者数）を用いた（図5-6）。つまり、公式的な供給量（入学定員）を大学院教育の潜在的需要量（大学卒業者数）によって調整した値を用いる。いうまでもなく、修士課程の供給量が大きいと進学率は高まると考えられる。

入学定員比率は、80年代に至るまで、ほぼ6-8%の範囲で推移していた。修士課程入学定員は、若干のズレはあっても、ほぼ大学卒業者数に見合う形で増加してきたといえる。ところが、92年以降は、修士課程入学定員の増加率が大学卒業者数の増加率を上回っているため、入学定員比率が上昇している。98年に10%を超え、専門職大学院が本格的に発足した2004年には14.6%に達している。

図5-6. 修士課程定員入学比率

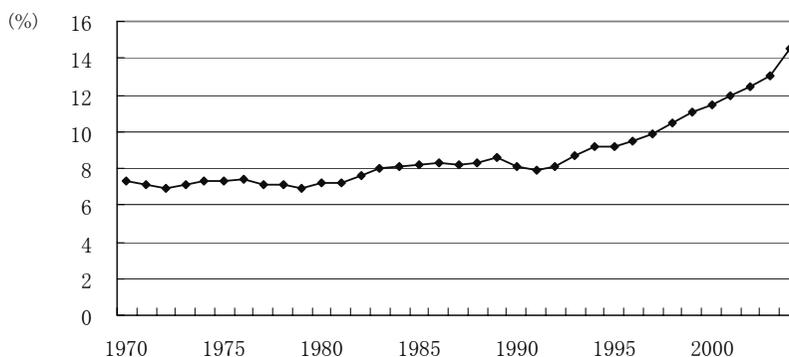
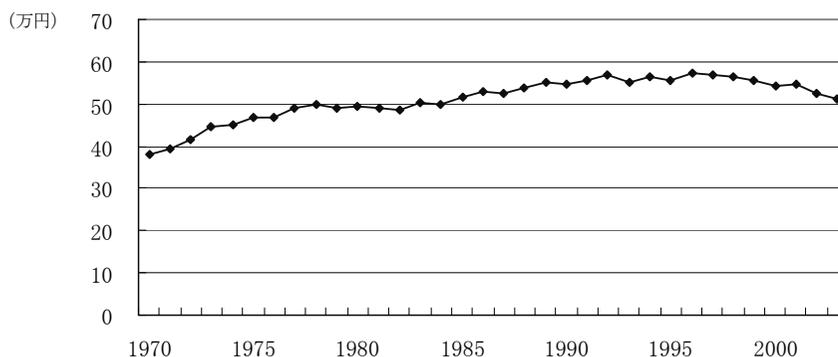


図5-7. 1か月当り可処分所得（2000年価格）



家計所得の変数としては、総務庁「家計調査」より、親世代（世帯主が50-54歳の勤労者世帯）の可処分所得を用いる（図5-7）。大学院進学者といえば立派な大人である。親に頼ることなく経済的に自立して大学院に進学する者も少なくないだろう。しかし、文部科学省「学生生活調査」（2002年度）によれば、「家庭からの給付」が修士課程学生の収入に占める比率は52%に達する（博士課程は19%）。学部（昼間部）の70%に比べると小さいものの、修士課程学生の生活のかなりの部分は、家庭からの経済的援助によって支えられている。大学進学の場合と同様、親世代の所得を修士課程進学率の説明変数として取り上げることは有効と考えた。

大学院修了後の進路見通しの指標として、文部（科学）省『学校基本調査報告書』より、修士課程修了後および博士課程修了後の無業者率を取り上げた。修士課程または博士課程修了後の無業者率が高い（進路見通しが立たない）と、修士課程進学率は下がるという仮説である。

図5-8. 修士卒無業者率

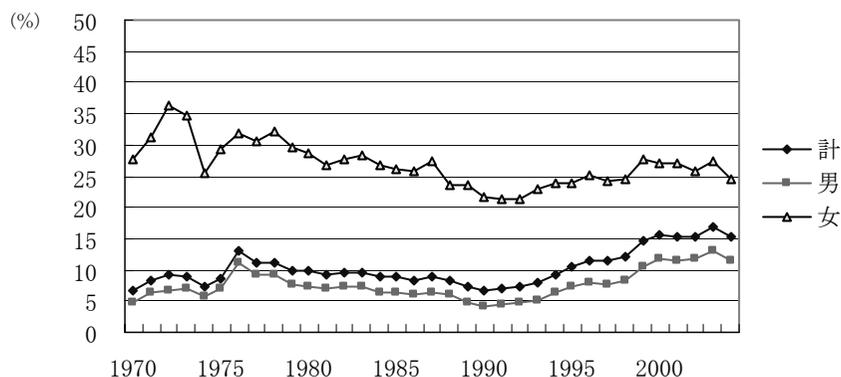


図5-9. 博士卒無業者率

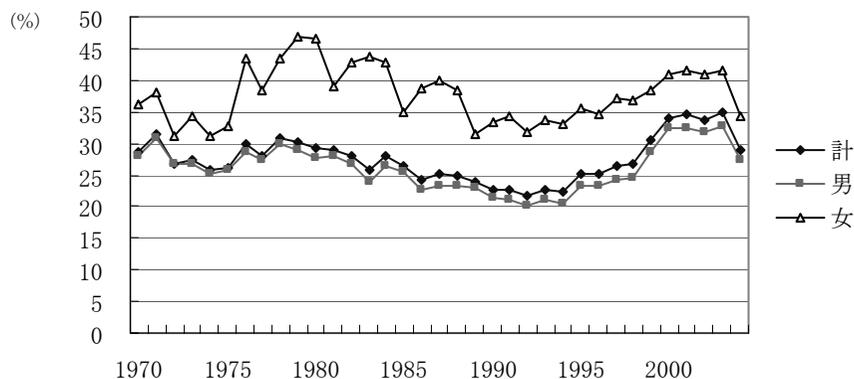
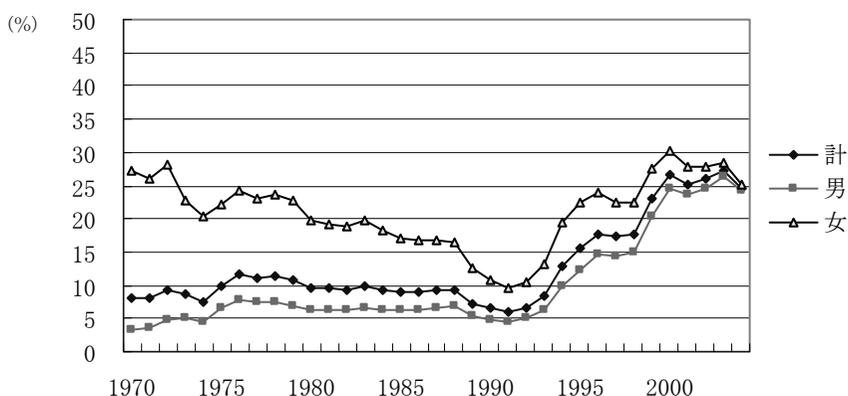


図 5-8 に修士卒無業者率を示した。まず男子は、78 年以降 90 年に至るまで低下傾向にあった。91 年以降上昇しているものの、これは学部卒男子の無業者率よりは低い。たとえば 2004 年では男子学部卒無業者率が 24.1%であるのに対して、男子修士卒無業者率は 11.6%である。ところが女子の修士卒無業者率は極めて高い値を示しており、一貫して 20%を超えている。2004 年は 24.5%である（全体では 15.2%。いずれも 2004 年は一時的な仕事に就いた者を含む）。

図 5-9 の博士卒無業者率は更に高く、全体と男子についてみると、70 年代終わりには 30%前後であった。その後、若干の振幅を伴いながら 92 年に至るまで低下するが、90 年代半ばから再び上昇している。2004 年の博士卒無業者率は、全体 29.1%，男子 27.4%，女子 34.3%である（2004 年は一時的な仕事に就いた者を含む）。

図 5-10. 学部卒無業者率（一時的な仕事に就いた者含む）



大学院進学は、大学卒業後の失業回避の方策とも考えられる。つまり、大卒失業率が高ければ大学院進学率も高まる。しかし、大卒者の失業率データは得られない。そこで、ここでも『学校基本調査報告書』から得られる大学卒業後の無業者率（一時的な仕事に就いた者を含む）を、失業率の代理指標として用いる。

図 5-10 に大卒無業者率を示している。大卒無業者率は、70 年代から 80 年代は全体で 10%前後であった。80 年代終わりから低下し、91 年には 6%という水準であったが、その後急速に上昇している。ただし男子に限ると、全体より数%ポイント低い水準で推移している。女子の無業者率は、かつては男子よりもかなり高く、60 年代後半から 70 年代終わりまで 20%を超えていた。70 年代以降、男女差は縮小する傾向にあり、2004 年の無業者率は男子 24.1%，女子 25.2%である。

### 3. 進学要因における男女差および課程による違い

以上の説明変数を用い、大卒者基準の修士課程進学率（全体および男女別）を従属変数とする重回帰分析を試みた。分析期間は、1980-2004 年の 25 年間である。図 5-5 に示されているように、

修士課程進学率が70年代までの停滞を脱して上昇を続けた時期である。分析に際し、家計所得、学費、修士卒と博士卒の無業者率は1年のタイムラグをおいた。しかし、入学定員比率と大卒無業者率は当年データを用いた。当該年の大学院修士課程の供給量や、自分自身を含む大卒者の就職状況は、修士課程進学を決定する前に判明していると考えたからである。

分析結果は表5-1に示す。入学定員比率、家計所得、修士卒無業者率、大卒無業者率が有意である。大卒者に対する修士課程入学定員が大きいほど、所得水準が高いほど、また、大卒時の就職状況が厳しいほど、修士課程進学率が高まる。卒業後の進路見通しも重要で、修士卒無業者率は全体および男女とも有意である。

表5-1. 修士課程進学率の重回帰分析(1980-2004年)

	全体	男子	女子
定数	-17.870 *** (-3.688)	-14.080 ** (-2.321)	-9.555 ** (-2.181)
修士入学 定員比率	1.257 *** (6.332)	1.172 *** (4.367)	0.825 *** (8.584)
家計所得 (月額,万円)	0.318 *** (4.080)	0.278 *** (2.972)	0.229 *** (3.989)
博士卒 無業者率	0.057 (0.618)	0.023 (0.255)	0.001 (0.017)
修士卒 無業者率	-0.634 *** (-2.917)	-0.718 *** (-2.946)	-0.285 *** (-3.418)
大卒 無業者率	0.237 *** (3.506)	0.313 *** (3.630)	0.138 *** (4.419)
2004年 ダミー	3.212 *** (4.539)	3.700 *** (4.866)	2.111 *** (4.295)
決定係数	0.982	0.984	0.984
DW比	1.129	0.991	1.404

注：決定係数は自由度調整済。各セルの上段は偏回帰係数、下段括弧内はt値。

\*\*\*1%有意、\*\*5%有意、\*10%有意(表5-2も同様)。

しかし、長期的な進路見通しである博士卒無業者率は有意ではない。この点も全体および男女に共通しており、同様のモデルを用いて1977-1999年のデータを分析した結果(浦田, 2001)とは対照的である。すなわち、1977-1999年データにおいては、博士卒無業者率は女子の修士課程進学率に対しては有意ではなかったが、男子に対しては有意であった。これに対して、修士卒無業者率は男子に対しては有意ではなかったが、女子に対しては有意であった。これらのことから、1977-1999年については、女子は修士課程修了時を考慮して修士課程進学を選択しているのに対して、男子は博士課程修了時という長期の進路見通しを踏まえて選択していると考えられた。ところが、最近のデータを含めた分析では、男女の違いはほぼ消滅し、共通して、修士課程修了時の進路見通しが修士課程進学率に有意の影響を及ぼしている。何らかの構造変化が起きたことを示唆しているが、現段階では特定するに至っていない。2004年を1とするダミー変数は全体および男女とも有意であ

り、たとえば全体についてみると、法科大学院をはじめとする専門職大学院の本格的発足によって、修士課程進学率が3.2%ほど押し上げられたことを示している。

表5-2は、同様のモデルで修士卒基準の博士課程進学率（博士課程入学者／当該年修士課程卒業者×100）の規定要因を分析した結果である。決定係数がやや低い点に留意が必要であるが、博士課程進学率に対しては、家計所得は女子についてのみ有意である。他方、男子は当該年度の修士卒無業者率が有意で、失業回避としての博士課程進学がみられることを示している。

修士課程・博士課程に共通して有意なのは前段階の卒業者に対する入学定員（供給量）の大きさと修了後の進路見通しである。したがって、進学率は、入学定員拡大が続けば上昇するし、修了後の無業者率が低下すれば更に上昇することになる。現状は、無業者率の高さによって進学率の急上昇が抑制されている状態である。

表5-2. 博士課程進学率の重回帰分析（1980-2004年）

	全体	男子	女子
定数	24.141 *	23.918 *	5.372
	(1.984)	(2.082)	(0.337)
博士入学 定員比率	0.123 ***	0.142 ***	0.113 ***
	(3.511)	(4.264)	(3.413)
家計所得 (月額,万円)	0.168	0.145	0.624 ***
	(0.990)	(0.894)	(2.854)
博士卒 無業者率	-0.459 ***	-0.442 ***	-0.322 ***
	(-4.119)	(-4.172)	(-2.973)
修士卒 無業者率	0.346 **	0.351 ***	-0.006
	(2.409)	(2.185)	(-0.037)
決定係数	0.802	0.836	0.757
DW比	1.285	1.318	2.053

#### 【参考文献】

- 浦田広朗，2001，「1990年代における大学院拡大」『麗澤学際ジャーナル』第9巻第2号，11-21頁。
- 川嶋太津夫，1998，「大衆化する大学院」天野郁夫他『変貌する高等教育』岩波書店，197-220頁。
- 小林信一，1995，「大学院への進学と大学院生の就職」市川昭午・喜多村和之編『現代の大学院教育』玉川大学出版部，52-75頁。
- 万見淳子・金子元久，2001，「大学院拡大の担い手：1990年代における修士課程在学者の変容」矢野眞和編『高等教育政策と費用負担』平成10-12年度科学研究費補助金最終報告書。

## 第6章 大学院拡大と大学教員市場

浦田 広朗

### 1. 大学教員の増加

大学院拡大が大学教員市場に及ぼした影響を検討するにあたって、1980年から2001年の約20年間において、大学教員がどのように増加したかを把握しておきたい。

文部(科学)省『学校教員統計調査報告書』によれば、1980年に103,565人であった4年制大学本務教員数(専任教員数)は、2001年には151,593人にまで増加した<sup>1)</sup>。他校種、たとえば高等学校の教員数は、1953年に約10万5千人であったのが、10年後の1963年に約15万8千人にまで増加している(2001年は約26万7千人;いずれも『学校基本調査報告書』)。これと比べると大学教員数の増加は緩やかであるが、表6-1に示すように着実に増加しており、この約20年間に1.46倍となったことになる。この増加率は、同期間の大学院学生の増加率(4.01倍)は下回るものの、学部学生増加率(1.43倍)をわずかながら上回っている。

表6-1. 大学教員数の増加

年	合計	設置者別			所属組織別			職名別				兼務 教員
		国立	公立	私立	学部	大学院	病院・ 研究所	教授	助教授	講師	助手	
1980(実数)	103,565	48,226	5,826	49,513	93,810	370	9,385	34,364	23,731	14,195	31,275	67,680
1986(指数)	110	108	105	113	109	159	118	114	112	104	107	121
1992(指数)	126	115	122	138	124	224	141	140	126	119	114	153
1998(指数)	141	124	163	155	130	2,745	147	165	141	129	121	199
2001(指数)	146	127	184	161	126	5,116	153	175	149	133	119	221
年	性別		専門分野別									
	男	女	人文	社会	理学	工学	農学	保健	家政	教育	芸術	その他
1980(実数)	94,903	8,662	16,173	10,679	12,688	18,089	5,719	29,764	1,331	5,841	3,192	89
1986(指数)	110	112	107	114	103	103	103	118	99	115	105	116
1992(指数)	124	147	128	139	114	118	109	135	104	134	114	245
1998(指数)	135	209	142	168	119	139	112	152	110	123	128	699
2001(指数)	137	246	143	184	116	144	112	155	112	140	142	1,636

注: 1980年の値は実数(人)、それ以外は1980年を100とする指数。設置者別内訳には放送大学を含まない。

専門分野別内訳には専門分野不明者を含まない。商船は工学に含む。表6-2も同様。

性別にみると、男性がこの21年間で1.37倍となったのに対して、女性は2.46倍となっている。設置者別では公立大学、専門分野別では社会科学および「その他(学際的分野)」の増加率が大きい。公立大学や社会科学および学際的分野は、大学の施設や学部・研究科の増設が著しかった分野である。

職階別にみると、教授の増加率が大きく、助手の増加率が小さい。教授の増加率が最も大きいのは公立大学であり、1980年の1,614人が2001年には3,688人(2.29倍)となっている。助手の増加率が最も小さいのは国立大学であり、2001年は1980年の1.05倍である。この期間に公立大学の施設が相次いだ、その設置認可のために教授を多く必要としたこと、国立大学については、全体

の定員が抑制される中で助手ポストが教授ポストに振り替えられたことなどが影響していると考えられる。

以上の他、2001年の大学院所属教員は、1980年の実に51倍となっているが、これは1980年時点では大学院に所属する教員が独立研究科などに限られていたことに加えて、その後の大学院重点化などによる所属組織の変化によるものと考えられる。実際に大学院の授業を担当する教員数の変化については、第2節および第3節で改めて検討したい。

大学院所属教員と同様に、女性や学際的分野の増加率が著しいといっても、それは過去における女性や学際的分野の教員が少なかったためということもできる。1980年時点の数が極めて少なければ、その後のわずかの増加でも大きく増加したように見える。

表 6-2. 大学教員数増分の分解 (1980-2001年) (単位：%)

	合計	設置者別			所属組織別			職名別				兼務教員
		国立	公立	私立	学部	大学院	病院・研究所	教授	助教授	講師	助手	
増分に占める比率	100	27	10	63	51	39	10	54	24	10	12	-
1980年の構成比	100	47	6	48	91	0	9	33	23	14	30	65
2001年の構成比	100	40	7	53	78	12	9	40	23	12	24	99
	性別		専門分野別									
	男	女	人文	社会	理学	工学	農学	保健	家政	教育	芸術	その他
増分に占める比率	74	26	14	19	4	16	1	34	0	5	3	3
1980年の構成比	92	8	16	10	12	17	6	29	1	6	3	0
2001年の構成比	86	14	15	13	10	17	4	30	1	5	3	1

そこで表 6-2 では、この 21 年間の大学教員の増分 (約 4 万 8 千人) が、設置者別、所属組織別、性別、専門分野別にどのように分布しているかを示した。この期間の増分全体のうち、6 割強は私立大学での増加である。大学院所属教員の増加は、増分全体の 4 割弱を占める。性別にみると、女性の増加は増分全体の 4 分の 1 を占めている。専門分野別では、社会科学と保健が増分全体に占める比率が大きく、それぞれ 2001 年における構成比を高めている。

さらに職階別にみると、増分全体の半分以上は教授で占められている。その結果、2001 年時点では全教員の 4 割を教授が占めるまでに至っている。日本の大学教員集団は教授の比率が高くトップヘビーであることが従来から指摘されていたが、その傾向がさらに強まったといえる。逆に、講師・助手という若年層が占める職階の比率は低下している。

表 6-2 では外数であるが、兼務教員数 (非常勤講師数) の増加も著しい。兼務教員数は、1980 年時点では本務教員数の 65% 相当に過ぎなかったが、2001 年には本務教員数とほぼ等しくなっている。表 6-3 に本務教員数に対する兼務教員数の比率の変化を専門分野別に示した。芸術、人文科学、教育、社会科学などで著しく上昇していることが分かる。

表 6-3. 兼務教員数/本務教員数の変化 (単位：比率)

	計	人文	社会	理学	工学	農学	保健	家政	教育	芸術	その他
1980	0.65	1.42	0.77	0.42	0.39	0.25	0.38	0.69	0.98	1.49	2.03
2001	0.99	2.15	1.05	0.65	0.54	0.43	0.54	0.84	1.57	2.25	2.63

## 2. 大学教員増加の要因

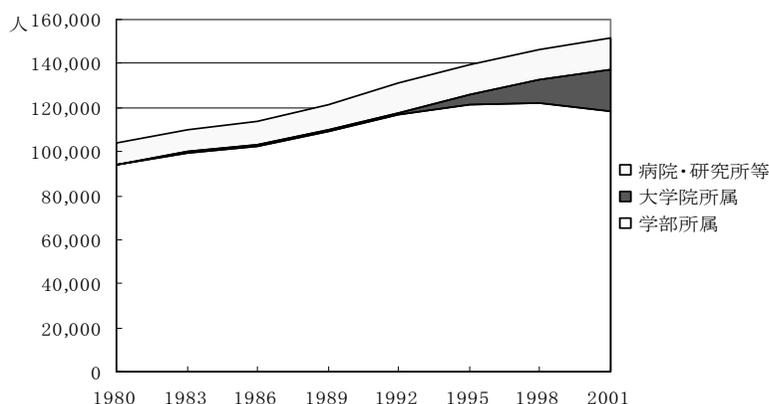
大学教員数増加の要因は、いうまでもなく、大学・学部の新増設、それに伴う学生数の増加である。病院・研究所等所属教員も全体をやや上回るペースで増加しており、大学院所属教員も著しく増加しているの、医療サービス・研究機能の拡大や教育機能の高度化も寄与しているといえるだろう。ここでは、『学校教員統計調査報告書』の時系列データにより、大学教員数の増加が大学院拡大とどのように関連しているかを検討したい。

先にも示したように、この21年間における大学院所属教員の増加は著しい。しかしそれは、特に有力国立大学で実施された大学院重点化によって、所属が学部から大学院研究科となった教員が増加したことをのみ示しているのかも分からない。表6-4に示すように、大学院所属教員の圧倒的多数は国立大学に所属しており、国立大学では1992年をピークに学部所属教員が減少している。このような国立大学における大きな変化により、図6-1に示した設置者計データにおいても、大学院所属教員が学部所属教員を侵食する形で増加しているようにみえる。しかし、学部から大学院へという所属の変化に関わらず、同じ教員が学部と大学院双方の授業を担当するという実態には変化がない可能性もある。

表6-4. 学部所属教員と大学院所属教員 (単位：人)

所属	設置者	1980	1986	1992	1998	2001
学部	計	93,810	102,295	116,776	122,193	118,306
	国立	39,966	42,718	45,207	39,585	32,194
	公立	5,517	5,729	6,455	8,795	9,571
	私立	48,327	53,788	65,060	73,744	76,468
	放送大学	-	60	54	69	73
大学院	計	370	589	827	10,158	18,929
	国立	207	307	662	9,797	17,773
	公立	35	110	36	40	536
	私立	128	172	129	321	620

図6-1. 所属組織別大学教員数の推移（設置者計）



そこで、学部と大学院それぞれの授業を担当している教員の数を把握してみよう。表6-5に、学部と大学院の授業を、どのような所属の教員が担当しているかを示した。ただし、学部・大学院所属以外に、病院・研究所等所属教員も、学部・大学院の授業を担当している。2001年の場合、病院・研究所等所属教員の65.4%（9,387人；授業を担当している本務教員の7.4%に相当）が授業を担当している。しかしながら、病院・研究所所属教員が学部と大学院のどちらの授業を担当しているかは『学校教員統計調査報告書』には示されていないので、表6-5の数値には含まれていない。したがって、表6-5は全てをカバーしているわけではないが、学部・大学院の授業のためにおおよそどの程度の本務教員が動員されているかを示すものである。

表6-5. 学部・大学院の授業担当者数（本務教員）（単位：人）

	1980	1986	1992	1998	2001
学部授業担当者計	78,622	80,572	96,518	103,555	113,250
うち学部所属	78,449	80,476	96,270	100,310	100,071
うち大学院所属	173	96	248	3,245	13,179
大学院授業担当者計	29,364	42,158	47,880	63,883	67,115
うち学部所属	29,096	41,748	47,342	55,813	53,298
うち大学院所属	268	410	538	8,070	13,817

表6-5によれば、学部の授業を担当する本務教員数は2000年代に入っても増加している。2001年に学部の授業を担当している教員は1980年の1.44倍である。このことと学部所属教員が減少していることを合わせると、大学院所属教員が学部の授業を担当する確率が高まっていると考えられる。表6-4および表6-5に基づいて大学院所属教員のうちの学部授業担当者の比率を計算すると、1980年は47%、1992年は30%であったが、2001年には70%に達している。学部所属教員のうち学部の授業を担当する者は、2001年時点で85%である。

他方、大学院の授業を担当する教員は学部授業担当教員以上に増加しており、2001年は1980年の2.29倍である。ただしこの増加率は、この期間における大学院学生の増加率（4.01倍）を大きく下回る。当然ながら大学院所属教員の多く（73%）は大学院授業を担当しているが、学部所属教員も半数近く（45%）は大学院授業を担当している。その結果、2001年の大学院授業担当者（病院・研究所等所属教員および兼務教員を除く）の79%は学部所属教員である。

以上を要するに、1990年代以降も学部教育のための教員需要は増加を続けており、所属が大学院となっている教員も、多くが学部の授業を担当している。大学院教育に関しては、学部教育以上に、教員需要の増加が著しい。拡大した大学院を支えるためには、所属のいかんに関わらず、現状の大学教員数ではなお不十分と考えられる。

### 3. 担当授業時数の変化

学部・大学院の授業担当教員需要の増加を、いくつかの仮定を置きつつ、少し踏み込んで検討してみよう。このために用いるのは『学校教員統計調査報告書』の週担当授業時数データである。

同報告書には、本務教員の平均週担当授業時数が掲載されている。ここで授業時数というのは、60分を1時間とするもので、もし、ある教員が週1コマ90分の授業を担当しているとすれば、その教員の週担当授業時数は1.5時間となる。表6-6は、学部所属教員および大学院所属教員の平均週担当授業時数の推移を示している。大学院所属教員の担当授業時数は変動が大きい、学部所属教員の平均週授業時数は学部（本務とする学部+他学部）が約7時間、大学院が約2時間、計9時間前後で安定している<sup>2)</sup>。

表6-6. 平均週授業時数の推移 (単位：時間)

教員所属	開講先	1980	1986	1992	1998	2001
学部	学部	7.1	7.0	7.1	6.6	7.1
	大学院	1.8	2.0	2.1	2.0	1.9
大学院	学部	3.5	0.4	1.2	2.5	3.3
	大学院	6.0	7.4	4.3	6.1	4.7

この平均週担当授業時数は、授業担当なしの教員も含めた平均値であるから、この値に教員数を乗ずることによって、本務教員が各週に提供している授業時数の全体を推計することができる。ただし授業時数の推計にあたって、本務教員の平均週担当授業時数は、集計区分ごとに調整値（教員数に対する各区分の授業「担当あり」の比率×0.25時間）を減じた補正值を用いた<sup>3)</sup>。

大学兼務教員については、データが十分に得られないが、他学校へ出講している大学本務教員が出講先で平均週何時間授業を担当しているかを『学校教員統計調査報告書』データを補正しつつ推計すると、1983年以降2001年に至るまで2.0時間強である<sup>4)</sup>。そこで、この2.0時間という値を兼務教員数に乗ずることによって、兼務教員が全体として各週に提供している授業時数を算出した。算出された兼務教員提供授業時数は、本務教員提供授業時数と同じ比率で学部と大学院に案分した。

表6-7. 週当たり提供授業時数の推計

	1980	1986	1992	1998	2001	2001/1980	
学部計(千時間)	762	829	974	1,012	1,106	1.45	
担当者	学部	84.4%	83.3%	82.1%	76.7%	73.2%	1.26
所属別	大学院	0.2%	0.0%	0.1%	2.4%	5.3%	47.27
構成比	病院・研究所	1.3%	1.4%	1.4%	1.3%	1.3%	1.43
	兼任教員	14.2%	15.3%	16.4%	19.6%	20.1%	2.06
大学院計(千時間)	194	238	288	367	378	1.95	
担当者	学部	83.4%	81.6%	81.0%	62.8%	56.0%	1.31
所属別	大学院	1.1%	1.8%	1.2%	16.3%	22.6%	39.72
構成比	病院・研究所	1.3%	1.4%	1.4%	1.3%	1.3%	1.92
	兼任教員	14.2%	15.3%	16.4%	19.6%	20.1%	2.78
合計(千時間)	956	1,067	1,262	1,380	1,484	1.55	

この他、本務教員のうち病院・研究所等所属教員も授業を担当している。それについても、特に1995年以前は十分なデータは得られないが、1998年(67%)と2001年(66%)のデータから、1995年以前についても病院・研究所等所属教員の66%が学部あるいは大学院の授業を担当している

と想定、さらに、授業を担当している病院・研究所等所属教員は兼務教員と同じく週 2.0 時間の授業を担当していると想定し、病院・研究所等教員が提供している授業時数を算出した。学部と大学院の案分は、兼務教員の場合と同様に行った。

算出結果は表 6-7 の通りである。このように、授業担当教員の頭数だけでなく、その所属を考慮して週当たり提供授業時数を推計した結果においても、学部ではこの 21 年間の学生増 (1.43 倍) と同程度の提供授業時数増 (1.45 倍) がみられるが、大学院での提供授業時数の増加は 1.95 倍にとどまり、学生の増加 (4.01 倍) に追いついていないことが分かる。このことは、大学院における授業当りの受講学生数増加を意味する。逆に言えば、1980 年時点の大学院の教育条件 (クラスサイズ) を維持するのであれば、現状の 2 倍の大学院授業担当教員が必要であることになり、大学院拡大による教員需要がなお存在することを意味する。

表 6-7 からもう 1 つ指摘できることは、兼務教員 (非常勤講師) が担当する授業の比率が高まっていることである。この 21 年間の大学・大学院拡大に対応して兼務教員が担当する授業が増大した。注 4) で述べているように、表 6-7 は、兼務教員 1 人が平均して週 2.0 時間の授業を担当すると想定して推計したものである。この低めの推計でも、兼務教員担当の授業は専任教員担当の授業を上回るペースで増加している。兼務教員による授業の増加は、それだけ多様な人材を大学教育に活かすことであるし、研究交流効果やコスト削減効果なども期待できるから悪いことではない。しかしそれは、特に大学院の授業需要増大を埋めるまでには至っていない。

表 6-8 には、週当たり提供授業時数の推計値を国私別に示した。兼務教員の比率が高まっている点は私立大学が著しいが、提供授業時数が大学院学生の増加に追いついていない点は国立大学の方が深刻である。つまり、特に国立大学の大学院拡大は、肝心の授業による支えは十分ではない。コースワークの充実や適正なクラスサイズを維持するのであれば、なお多くの大学院担当教員が必要であるということになる。

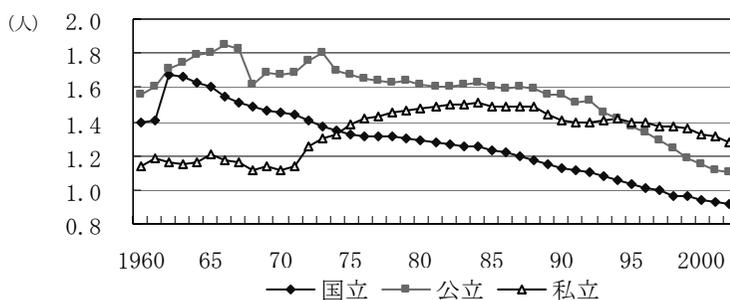
表 6-8. 週当たり提供授業時数の推計 (国私別)

	国立大学									私立大学								
	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001		1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001	
学部計(千時間)	277	293	303	320	334	324	296	309		445	468	490	545	600	639	667	720	
担当者 学部	87.4%	87.6%	87.0%	87.2%	86.3%	85.2%	75.8%	65.1%		81.9%	82.1%	80.5%	80.4%	79.6%	78.1%	76.9%	75.9%	
所属別 大学院	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.9%	7.7%	17.4%		0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.4%	
構成比 病院・研究所	2.0%	1.9%	2.0%	1.9%	1.8%	1.8%	2.0%	2.2%		0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.5%	0.4%	0.3%	0.3%	
兼任教員	10.5%	10.4%	11.0%	10.9%	11.6%	12.0%	14.4%	15.3%		17.7%	17.7%	19.2%	19.3%	20.0%	21.4%	22.6%	23.4%	
大学院計(千時間)	124	140	147	161	183	225	219	215		45	54	56	65	77	112	118	124	
担当者 学部	86.6%	86.8%	85.9%	85.8%	85.1%	69.4%	56.7%	45.2%		81.1%	81.3%	79.2%	78.1%	78.8%	76.7%	76.0%	74.9%	
所属別 大学院	0.9%	0.8%	1.1%	1.4%	1.5%	16.7%	26.9%	37.3%		1.0%	0.9%	1.3%	2.3%	0.8%	1.4%	1.0%	1.4%	
構成比 病院・研究所	2.0%	1.9%	2.0%	1.9%	1.8%	1.8%	2.0%	2.2%		0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.5%	0.4%	0.3%	0.3%	
兼任教員	10.5%	10.4%	11.0%	10.9%	11.6%	12.0%	14.4%	15.3%		17.7%	17.7%	19.2%	19.3%	20.0%	21.4%	22.6%	23.4%	
合計(千時間)	402	433	450	481	517	549	514	524		489	522	546	610	678	750	785	844	

## 【注】

- 1) いずれも10月1日現在の値であるが、各年5月1日時点の調査である『学校基本調査報告書』でもほぼ同様である。
- 2) 授業負担には大きな変化はないとしても、図6-2に示すように、特に国立大学においては、専任教員に対する専任職員数が著しく減少している。したがって、従来であれば職員が行っていたような業務を教員が行っている可能性があり、これを含めた教員の業務負担の全体は増加していることが考えられる。

図6-2. 専任教員1人当り専任職員数



- 3) 本務教員の平均週担当授業時数から授業時数全体を推計するにあたって、このような補正值を用いる理由は次の通りである。『学校教員統計調査報告書』では本務教員の週担当授業時数を回答させる際に、各教員の担当時数を「本務の学部」「他学部」「大学院」ごとに、分単位で合計した後、60で除し、四捨五入して時間単位で調査票に記入するよう求めている。ところで現在、多くの大学において1コマの授業の長さは90分であるため、担当授業コマ数が偶数の教員については四捨五入の必要は発生せず、実態に近い授業時数が調査票に記入される。これに対して、担当授業コマ数が奇数の教員については四捨五入の必要が発生し、端数が必ず切り上げとなる。このため、実態よりも0.5時間ほど多い授業時数が調査票に記入される。授業「担当あり」の者のうち、担当授業コマ数が偶数である者と奇数である者が半々とすれば、『学校教員統計調査報告書』に示されている平均週担当事業時数は、集計区分ごとに実態よりも「教員数に対する各区分の授業『担当あり』の比率×0.25」時間ほど多いと考えられる。そこで、集計区分ごとに、この調整値を減ずることによって、平均週担当授業時数を補正した。
- 4) 他大学へ出講している大学本務教員の出講先での平均週担当授業時数の推計方法は次の通りである。まず、各年の大学本務教員数全体に大学教員全体の他学校での平均週担当授業時数補正值（補正值を用いる理由は注3）と同様）を乗ずることにより、大学本務教員によって他学校で提供されている授業時数の全体値を求める。この値を大学本務教員のうち他学校での授業担当がある教

員の人数で除することにより、他学校（出講先）での平均週担当授業時数が得られる。推計結果は、1983年 2.26 時間、86年 2.49 時間、89年 2.38 時間、92年 2.43 時間、95年 2.43 時間、98年 2.01 時間、2001年 2.09 時間である。『学校教員統計調査報告書』記入事項の説明によれば、他学校とは、当該教員の本務以外の学校（学校教育法に規定する学校）のことで、短大・高専に加えて高校以下の学校も含まれる。しかし、大学以外の学校への出講はそれほど大きな比率は占めていないと考え、上記の期間の平均値（2.30 時間）をやや下回る 2.0 時間を他大学へ出講している大学教員の出講先での平均週担当授業時数とし、さらにこれを兼務教員全体（大学を本務としない者や「本務なし」の者も含まれる）の出講先での平均週担当授業時数とみなした。いささか強引な部分も含む推計であるが、各大学での兼務教員の週担当授業時数が調査されていない現状においては止むを得ない。

## 第7章 大学教員の供給と需要

浦田 広朗

### 1. 大学院からの大学教員供給

これまででも、特にオーバードクター問題が深刻化したことに伴い、大学院博士課程修了者の就職、とりわけ大学教員への供給についての研究がなされてきた（山崎，1984；藤野，1985；小林，1995など）。しかしそれらは、新しいものでも1990年代半ばまでを分析対象としており、その後の急速な大学院拡大を必ずしも反映していない。そこで本節では、文部(科学)省『学校基本調査報告書』により、1980年代から最近までの動向を把握しておきたい。

90年代における博士課程入学者の増大に伴い、卒業直後に大学等教員<sup>1)</sup>として就職する者の比率は大きく低下している（表7-1）。専門分野別にみると、ほとんどの分野で1990年代後半を中心に大学等教員就職率が低下していることが分かる。理学や工学のように、1980年代前半または後半といった早い時期から大学等教員就職率の低下を経験した分野もあれば、社会科学のように、2000年以降も大学等教員就職率が下げ止っていない分野もある。

表7-1. 博士課程卒業者の進路構成 (単位：%)

	分野計	人文	社会	理学	工学	農学	保健	教育	その他	
大学等教員	1980	32.3	32.5	48.4	20.9	26.0	19.7	37.5	40.0	21.4
	1985	25.9	30.4	41.4	13.6	29.5	15.9	23.6	38.5	25.6
	1990	25.4	27.9	42.9	15.9	26.1	22.0	23.2	40.7	31.1
	1995	22.2	27.2	42.6	14.2	22.0	16.3	20.4	34.6	16.2
	2000	15.2	15.8	34.9	8.1	13.6	10.8	13.6	28.1	17.2
	2004	14.9	16.0	28.7	7.8	12.0	11.1	15.4	27.9	15.2
就職者計	1980	62.1	52.5	59.6	44.0	66.1	48.2	80.0	53.9	42.9
	1985	64.2	44.9	53.8	47.0	74.5	45.0	79.9	53.8	69.8
	1990	65.1	40.3	55.6	50.6	68.4	54.8	77.5	46.6	54.1
	1995	62.6	41.6	55.1	48.8	68.8	53.6	74.1	47.1	46.5
	2000	55.9	27.5	47.2	46.2	59.4	47.1	71.9	41.8	44.5
	2004	56.4	29.8	47.4	52.5	59.4	49.1	71.6	45.1	44.8
無業者	1980	29.1	31.2	18.7	52.5	26.6	46.8	16.0	40.9	21.4
	1985	26.5	34.6	28.3	45.6	20.7	40.2	15.9	29.8	27.9
	1990	22.7	37.9	22.0	37.9	16.0	26.5	17.0	23.7	36.5
	1995	25.1	37.6	26.9	42.8	12.0	33.1	21.1	39.7	26.8
	2000	34.0	53.0	32.4	43.5	33.8	44.1	21.0	46.0	43.1
	2004	29.1	43.4	30.5	35.0	29.0	39.0	18.6	30.3	34.9

注：その他には家政、芸術を含む（表7-2も同様）。

表 7-2 に 1980-2004 年における博士課程卒業者の進路構成の変化を専門分野別に示した。この表によると、人文科学では、この期間における就職率全体の減少ポイントが大学等教員就職率の減少ポイントよりも大きくなっており、大学等教員への就職に加えて、他の職業への就職も困難となっていることが分かる。

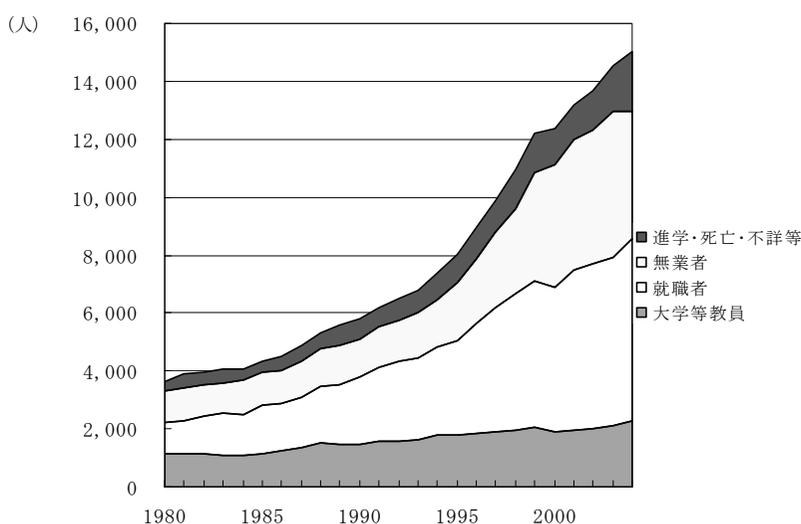
表 7-2. 博士課程卒業者進路構成の変化 (1980-2004 年) (単位: %, ポイント)

	分野計	人文	社会	理学	工学	農学	保健	教育	その他
大学等教員	-17.3	-16.5	-19.7	-13.1	-14.1	-8.7	-22.1	-12.1	-6.2
就職者計	-5.6	-22.7	-12.2	8.5	-6.7	0.9	-8.4	-8.8	1.9
無業者	-0.1	12.2	11.8	-17.5	2.4	-7.8	2.6	-10.6	13.5

人文科学以外の分野では、就職率全体の減少ポイントは大学等教員就職率の減少ポイントほどには至っておらず、無業者率が人文科学と同程度に上昇している社会科学や「その他」を除けば、大学等教員への就職する比率が低下する中で他の職種への就職先に多少なりとも成功しているといえる。特に、農学ではこの期間の就職率低下はほとんどみられないし、理学では就職率全体は 8.5%ポイント上昇している。これらの分野は就職構造が大きく変化したといえることができるし、それに伴い大学院教育の性格も変化したと考えられる。

大学等教員への就職者は比率では低下しているとはいえ、実数で見ると僅かずつではあるが増えていることを忘れてはならない (図 7-1)。博士課程卒業直後に大学等教員となった者は、1980 年代前半には 1,100 人前後であったが、その後、徐々に増加し、2004 年には 2,264 人に達している。大学院博士課程は大学等教員の供給に一定の役割を果たし続けているといえる。修士課程卒業直後に大学等教員として就職する者<sup>2)</sup>も、1980 年以降、400 人前後の規模で安定的に存在していたが、1990 年代半ばから徐々に増加し、2004 年は 664 人である。

図 7-1. 博士課程卒業者の進路



ただし、大学院卒業直後に大学教員として就職する者は、前章で示した大学教員数の増分や次節で示す大学教員採用数全体の増分を上回るものではない。このことは、需要側からみると、大学教員を採用するにあたって、大学院新卒者ではなく、ポストドクターやいわゆる浪人を経た者、あるいは民間企業や官公庁出身者を採用する確率が増していることを意味する。これは、1989年に改正された大学設置基準において大学教員の資格として「研究上の業績を有する者」だけではなく「専攻分野について特に優れた知識及び経験を有する者」が加えられたことや、2001年の設置基準改正で大学教員の基本的資格としての「教育研究上の能力があると認められる者」という文言が「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」に変更されたことにもよる。さらに、1999年の大学院設置基準改正により充足した専門大学院では、教員の相当数は「専攻分野における実務の経験を有する者となるよう配慮しなければならない」とされたが、2003年に制定された専門職大学院設置基準は、実務家教員を配置することをより強い表現で求めている。すなわち専門職大学院の「専任教員のうちには（中略）専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を含むものとする」とされた。

以上のような政策の変化により、拡大した大学院の特に博士課程新卒者が大学教員として採用される確率が低下している。この点については、次節で再び取り上げるので、ここでは、大学等教員として就職する確率とは裏腹の関係にある博士課程卒無業者について検討してみよう。図7-1に示されているように、博士課程卒業後大学等教員として就職する者の実数は漸増しているし、就職者も増えているが、博士課程卒業者自体が増加しているため、博士卒無業者が増加している。博士卒無業者と博士課程卒業者（進学・死亡・不詳等の者を除く）や就職率の関係は式7-1のように示すことができる。

$$\text{博士卒無業者数} = \text{博士課程卒業者数} \times (1 - \text{就職率}) \quad \dots\dots\dots \text{式7-1}$$

ここで、就職率は大学等教員就職率(大学等教員就職者数/博士課程卒業者数)と大学等教員以外就職倍率(全就職者数/大学等教員就職者数)に分解することができるから、式7-1は次のように書き直すことができる。

$$\text{博士卒無業者数} = \text{博士課程卒業者数} \times (1 - \text{大学等教員就職率} \times \text{大学等教員以外就職倍率}) \quad \dots\dots\dots \text{式7-2}$$

すなわち、博士課程卒無業者は、博士課程卒業者が増えれば増える可能性があるし、大学等教員就職率や大学等教員就職倍率が高まれば減少する。

このような考えから、1980年以降の博士卒無業者数増加率を、博士課程卒業者数・大学等教員就職率・大学等教員以外就職倍率それぞれの増加率に分解して示したのが表7-3である。表中、無業者減少要因のAは大学等教員就職率の増加率、Bは大学等教員以外就職倍率の増加率であり、いずれも、正であれば無業者の減少に、負であれば無業者の増加に寄与する。

表7-3より、特に1990年代から2000年代初めにかけての博士卒無業者数の増加は、何よりも博士課程卒業者数の増加によっていることが分かる。企業・官公庁出身者が大学教員として多く採用される中で博士課程新卒者の大学等教員就職率が低下したことも無業者の増加に寄与している。

大学等教員以外就職倍率は上昇して無業者の増加を食い止める方向にはたらいっているが、博士課程卒業生数（3年前の博士課程入学者数にほぼ相当）の増加に追いつくことはできず、大量の無業者が発生しているのである。

すなわち、1990年代以降の我が国の大学は、大学院重点化等により博士課程を急速に拡大させたにもかかわらず、博士課程が供給する人材を自ら直接には十分に活用せず、大学等教員以外の職業開拓のスピードも博士課程の拡大には追いついていない。なお、2004年卒業生については、大学等教員への就職者が7.4%増加し、他の職業への就職も同程度増加したため、無業者数が減少している。この傾向が継続するか否かについては今後とも注目しておかなければならない。

表 7-3. 博士課程卒業生無業者率の要因分解

	卒業生 実数	無業者 実数	対前年増加率	無業者増加要因 (卒業生増加率)	無業者減少要因	
					(A)	(B)
1980	3,297	1,053	1.1	5.8	0.9	1.1
1981	3,422	1,119	6.3	3.8	-4.2	3.5
1982	3,535	1,109	-0.9	3.3	-3.4	5.5
1983	3,581	1,043	-6.0	1.3	-7.3	11.3
1984	3,667	1,146	9.9	2.4	-2.3	-0.6
1985	3,951	1,153	0.6	7.7	-3.9	7.1
1986	3,991	1,091	-5.4	1.0	9.6	-6.3
1987	4,327	1,233	13.0	8.4	0.9	-2.5
1988	4,796	1,332	8.0	10.8	-0.4	1.2
1989	4,872	1,330	-0.2	1.6	-5.9	7.2
1990	5,102	1,319	-0.8	4.7	-2.3	3.8
1991	5,521	1,408	6.7	8.2	-0.6	1.4
1992	5,728	1,407	-0.1	3.7	-3.1	4.7
1993	6,005	1,534	9.0	4.8	-1.0	-0.2
1994	6,481	1,639	6.8	7.9	0.2	-0.4
1995	7,033	2,014	22.9	8.5	-8.4	4.2
1996	7,887	2,253	11.9	12.1	-7.1	8.3
1997	8,812	2,611	15.9	11.7	-9.0	7.9
1998	9,619	2,939	12.6	9.2	-4.6	3.8
1999	10,847	3,727	26.8	12.8	-6.9	1.8
2000	11,127	4,213	13.0	2.6	-11.1	6.5
2001	12,006	4,541	7.8	7.9	-3.9	4.0
2002	12,308	4,609	1.5	2.5	-0.1	0.9
2003	12,960	5,062	9.8	5.3	0.6	-3.1
2004	12,965	4,408	-12.9	0.0	7.4	0.0

注：卒業生数は進学・臨床研修医・死亡・不詳を除く。2004年の無業者には一時的な仕事に就いた者を含む。

## 2. 大学教員の需要

需要側に対する調査である『学校教員統計調査報告書』によれば、最近20年間の大学教員採用者数は、前章で示した大学教員の増加を反映して、着実に増加している（表7-4）。しかし、採用時点

の年齢をみると、30歳未満で採用される者はむしろ減少し、30歳代後半以降に採用される者が増えている。このため、採用時点の平均年齢は、この期間に4歳ほど上昇している。

表 7-4. 大学教員採用者数（採用時年齢階級別） (単位：人)

	採用年度間							
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000
採用者数計	7,223	7,346	7,644	7,994	8,603	8,922	9,333	10,289
25歳未満	414	470	401	357	306	261	219	193
25～30歳	2,552	2,776	2,544	2,426	2,353	2,294	2,397	2,312
30～35歳	2,797	2,763	2,836	2,870	3,075	3,008	2,959	3,138
35～40歳	739	643	1,088	1,230	1,418	1,683	1,821	2,052
40～45歳	186	165	201	344	516	568	667	934
45～50歳	126	98	106	162	224	338	367	445
50～55歳	103	144	121	158	183	237	266	389
55～60歳	142	118	124	180	187	221	231	319
60～65歳	97	91	129	176	238	197	293	288
65歳以上	67	78	94	91	103	115	113	219
平均年齢(歳)	32.7	32.4	33.2	34.1	34.8	35.4	35.8	36.9

表 7-5. 採用時の職名別構成の変化

	1988年度間				2000年度間			
	計	国立	公立	私立	計	国立	公立	私立
計(実数)	7,994	3,819	488	3,686	10,289	4,227	714	5,348
教授	7%	3%	3%	11%	11%	6%	9%	15%
助教授	6%	5%	5%	8%	9%	9%	7%	10%
講師	14%	10%	8%	20%	17%	9%	18%	23%
助手	73%	82%	84%	62%	63%	76%	66%	53%

注：教授には学長・副学長を含む。設置者計には放送大学を含む。

データの都合上 1988 年度間と 2000 年度間の比較になるが、表 7-5 によってこの 12 年間における採用時の職名構成の変化をみると、いずれの設置区分においても教授・助教授の比率が上昇し、助手の比率が低下していることが分かる。

このような傾向は、大学教員として採用される前の状況の変化を示した表 7-6 にも示されている。表 7-6 によって 1982 年度間から 2000 年度間の変化をみると、採用者の全体が増加しているにも関わらず、表 7-6 最右列にも示されているように新規学卒直後に大学教員として採用される者は減少し、転職者や既卒者（既卒者の多くは卒業後定職に就かず研究を継続していたものと考えられる）が増加している。このため、1982 年度間には 32 対 29 対 38 であった新規学卒者・転職者・その他既卒者の比率は、2000 年には 17 対 37 対 46 となっている。分野別にみても、「その他」を除く全ての分野において、新規学卒者の比率が低下し、転職者やその他既卒者の比率が上昇している。表 7-5 と合わせてみると、需要側は、大学院卒業後に経験を積んだ人を講師または助教授以上の教員として採用する傾向を強めているといえることができる。

表 7-6. 採用前状況の構成変化

	採用者計 (実数)	新規 学卒者	転職者 計	官公庁民間企業				自営業 高校等教員	その他の 既卒者
				官公庁	民間	企業			
1982年度計	7,346	31.9%	29.3%	19.5%	7.9%	0.2%	1.6%	38.1%	
人文	649	38.7%	17.1%	4.2%	3.7%	0.9%	8.3%	42.5%	
社会	490	50.8%	17.1%	7.1%	8.0%	1.2%	0.8%	30.6%	
理学	355	43.4%	17.5%	8.5%	5.6%	0.0%	3.4%	37.2%	
工学	602	51.8%	26.9%	10.5%	14.8%	0.3%	1.3%	20.9%	
農学	170	44.7%	32.4%	20.0%	11.2%	0.0%	1.2%	22.9%	
保健	4,667	25.4%	33.6%	25.8%	7.8%	0.0%	0.1%	40.6%	
教育	207	33.8%	28.5%	13.0%	2.4%	0.0%	13.0%	36.7%	
その他	171	24.0%	21.1%	5.8%	7.6%	1.2%	6.4%	54.4%	
2000年度計	10,289	17.4%	36.7%	14.3%	19.4%	1.1%	2.0%	45.9%	
人文	1,075	11.7%	18.0%	4.7%	7.7%	1.3%	4.3%	70.2%	
社会	1,186	27.5%	38.1%	10.2%	24.4%	1.6%	1.9%	34.4%	
理学	586	17.6%	23.5%	9.0%	13.0%	0.0%	1.5%	58.9%	
工学	1,282	32.9%	35.3%	5.7%	28.0%	0.9%	0.8%	31.7%	
農学	250	14.0%	40.4%	24.8%	15.2%	0.0%	0.4%	45.6%	
保健	5,100	13.1%	41.6%	20.5%	20.3%	0.2%	0.7%	45.2%	
教育	338	18.3%	36.1%	12.7%	4.7%	0.6%	18.0%	45.6%	
その他	472	10.6%	40.9%	4.4%	21.2%	11.4%	3.8%	48.5%	

注：工学には商船を含み、「その他」には家政、芸術を含む。1982年度は採用前の状況不明者がいるので、「新規学卒者」「転職者」「その他の既卒者」の合計は100%にならない。

表 7-7. 新規学卒採用者の学歴構成の推移

(単位：人)

採用 年度間	新制大学院 (博士)	新制大学院 (修士)	新制大学 (学部)	旧制 大学	外国の 大学	短期 大学	不明・ その他	計
1976	919	588	1,038	3	15	6	0	2,569
1979	843	482	745	2	18	2	0	2,092
1982	999	537	784	0	24	0	2	2,346
1985	839	452	569	1	22	2	16	1,901
1988	923	415	266	3	18	0	1	1,626
1991	1,060	423	247	0	0	1	0	1,731
1994	1,101	393	224	0	0	0	0	1,718
1997	1,147	437	252	0	16	0	0	1,852
2000	1,183	403	189	1	15	1	1	1,793

しかし、大学院、特に博士課程の大学教員養成力が低下しているわけではない。まず、1982年から2001年にかけて新規学卒直後に大学教員として採用された者が減少したとは言っても、それは表7-7に示すように、学部卒業直後に大学教員として採用される者が大きく減少したためである。修士課程卒業直後に大学教員として採用される者は停滞、博士課程卒業直後に大学教員として採用される者は徐々に増加していることが『学校教員統計調査報告書』でも示されている<sup>3)</sup>。

さらに、新規学卒者・転職者・その他既卒者を含めた採用者全体に占める新制大学院博士課程卒業者（新卒+既卒）の比率は、1979年度間25%、1991年度間33%、2000年度間41%と上昇して

いる。大崎（1995）は1991年度間のこの値が小さいことを嘆いたが、この約20年間で着実に上昇している。上記3時点における博士課程卒業生比率を新規学卒者に限ってみると40%→61%→66%である。転職者についてみると12%→23%→32%で、官公庁や民間企業から大学教員として採用された者でも、博士課程卒業生である場合が多くなってきている。その他既卒者に占める博士課程卒業生比率は23%→29%→40%と変化している。このように、新卒、既卒、いずれの場合においても、大学教員として採用される際に博士課程卒業生であることが求められる確率が高まっているのである。

### 3. 大学教員需要の将来展望

これからの大学教員需要を展望するのは容易ではない。量的な側面だけを考えても、大学院の拡大が今後も続くとすれば大学教員の需要増が見込まれる。しかし、18歳人口の減少により学部段階は縮小に向かうであろう。学部教育の需要減を生涯学習需要が補うかどうかは不明である。

本節では、大学教員市場の規模を一定と考え、将来の置換需要を推計しておきたい。市場規模一定というのでは何も展望したことにならないと批判されるかも知れない。しかし、ほぼ確実に発生する置換需要（離職者の補充）をまずは明らかにし、それを基礎として、市場拡大が見込まれるのであれば市場拡大による新規需要を置換需要に加え、市場縮小が見込まれるのであれば減少分を置換需要から減ずればよい。以下に報告するのは、このような操作が追加されるべき基礎データである。

#### 3-1. 推計方法

大学教員重要の全体は、各年度の大学教育・研究活動において必要とされる教員数である。しかし、前年度から継続して大学教員として就業する者については、外部に対する需要としては顕在化しない。顕在化する需要（採用数）は、離職者を補充する需要（置換需要）と、教員数の純増分（新規需要）の和である。上述したように、ここでは置換需要についてのみ推計する。したがって、各年度の離職者数を推計することになる。

文部科学省『学校教員統計調査報告書』によれば、2000年度間の離職者数は、全体で見ると、大学等教員以外への転職によるものが最も多い（表7-8）。しかし、転職による離職者は保健においてのみ極めて多いだけで、他の分野では半数近く以上が定年（勸奨退職含む）による。定年による離職は言うまでもなく年齢によって左右され60歳以上がほとんどであるが、転職のピークは30歳代である（表7-9）。

表 7-8. 離職の理由別・専門分野別離職教員数 (2001 年度間)

(単位：人)

	計	定年(勸奨)	病気	死亡	転職	大学等入学	その他
分野計	10,399	2,982	84	266	3,546	205	3,316
人文	1,245	619	22	63	91	13	437
社会	913	471	17	57	101	10	257
理学	655	368	8	25	109	5	140
工学	1,148	524	13	33	261	12	305
農学	223	151	2	11	20	1	38
保健	5,428	405	16	39	2,904	160	1,904
商船	2	1	0	0	0	0	1
家政	114	41	0	5	4	2	62
教育	392	246	3	20	46	1	76
芸術	236	138	3	10	6	1	78
その他	43	18	0	3	4	0	18

表 7-9. 離職の理由別・年齢階級別離職教員数 (2001 年度間)

(単位：人)

	計	定年(勸奨)	病気	死亡	転職	大学等入学	その他
年齢階級計	10,399	2,982	84	266	3,546	205	3,316
25歳未満	26	0	0	1	6	0	19
25～30歳	759	0	5	2	279	55	418
30～35歳	1,829	0	2	4	902	78	843
35～40歳	1,894	0	5	7	1,076	51	755
40～45歳	1,092	1	5	19	630	14	423
45～50歳	580	1	4	18	347	4	206
50～55歳	376	4	7	34	159	0	172
55～60歳	261	15	14	55	70	0	107
60～65歳	960	734	11	51	33	0	131
65歳以上	2,622	2,227	31	75	44	3	242
平均年齢(歳)	48.3	67.3	57.3	58.3	39.0	34.0	40.9

表 7-10. 離職率の推計 (1982-2000 年度間平均)

(単位：比率)

年齢階級計	25歳未満	25～30歳	30～35歳	35～40歳	40～45歳	45～50歳	50～55歳	55～60歳	60～65歳	65歳以上
0.061	0.137	0.142	0.107	0.072	0.034	0.018	0.012	0.011	0.064	0.213
人文	社会	理学	工学	農学	保健	商船	家政	教育	芸術	その他
0.038	0.033	0.032	0.033	0.035	0.121	0.075	0.055	0.032	0.038	0.043

いずれにしても、将来の離職者数を推計するためには、専門分野別・年齢階級別の離職率を同時に考慮することが必要である。ところが、『学校教員統計調査報告書』からは、専門分野と年齢階級を同時に考慮した離職率を直接に計算することはできない。直接計算できるのは専門分野別、年齢階級別それぞれの離職率である。同報告書から離職率を計算する場合、ある年度間の離職者数を翌年度の教員数によって除すことによって推計することになる。表 7-10 は、安定した値を得る目的で、1982 年度間から 2000 年度間まで (7 時点) の離職率を平均したものである。この専門分野別、年齢階級別の離職率をかけあわせることによって、専門分野別・年齢別離職率とした (表 7-11)。

表 7-11. 専門分野別・年齢別離職率 (表 7-10 にもとづく推計値)

(単位: 比率)

	人文	社会	理学	工学	農学	保健	商船	家政	教育	芸術	その他
25歳未満	0.084	0.074	0.071	0.074	0.078	0.271	0.168	0.124	0.073	0.085	0.096
25～30歳	0.087	0.077	0.074	0.077	0.080	0.281	0.174	0.128	0.075	0.088	0.099
30～35歳	0.066	0.058	0.056	0.058	0.061	0.211	0.131	0.097	0.057	0.067	0.075
35～40歳	0.045	0.039	0.038	0.039	0.041	0.143	0.089	0.066	0.038	0.045	0.051
40～45歳	0.021	0.019	0.018	0.019	0.019	0.068	0.042	0.031	0.018	0.021	0.024
45～50歳	0.011	0.010	0.009	0.010	0.010	0.035	0.022	0.016	0.009	0.011	0.013
50～55歳	0.007	0.007	0.006	0.007	0.007	0.024	0.015	0.011	0.006	0.008	0.008
55～60歳	0.007	0.006	0.006	0.006	0.006	0.023	0.014	0.010	0.006	0.007	0.008
60～65歳	0.039	0.035	0.033	0.035	0.036	0.126	0.078	0.058	0.034	0.040	0.045
65歳以上	0.131	0.116	0.111	0.115	0.121	0.421	0.261	0.192	0.113	0.133	0.149

このようにして得られた専門分野別・年齢別離職率を用いて、毎年の専門分野別離職者数を推計するためには、教員の年齢を1歳刻みで推計しておく必要がある。『学校教員統計調査報告書』には、専門分野別については年齢階級別(5歳刻み)の教員数しか掲載されていないので、各年齢階級ごとに教員数を5で除して1歳刻みとした。ただし、25歳未満階級は5で除すことなく、そのまま全員を24歳とみなした。65歳以上階級については6で除して、それぞれ65歳、66歳、67歳、68歳、69歳、70歳以上とし、70歳以上の離職率は何の分野も0.5とした。各分野のある年度の年齢別離職者数の合計が、当該分野のその年度間離職者数(置換需要)の全体となる。

置換需要は、その年度間に採用によって満たされるものとした。採用された教員は次年度以降の離職者数に影響を与えるので、採用時の年齢を推計しておく必要がある。これについては、『学校教員統計調査報告書』から得られる2000年度間採用者の年齢階級別構成比(表7-12; 全分野共通)を用いて、採用数を年齢別に分解した。

表 7-12. 採用者の年齢構成 (2000 年度間)

25歳未満	0.019	45～50歳	0.043
25～30歳	0.225	50～55歳	0.038
30～35歳	0.305	55～60歳	0.031
35～40歳	0.199	60～65歳	0.028
40～45歳	0.091	65歳以上	0.021

各分野の年齢別採用者数から年齢別離職者を差し引いた値が当該分野の年齢別教員数の増分になる。出発点となった年度(2001年度)の年齢別教員数にこの増分を加え、さらに年齢をシフト、つまり従来からの教員については1歳ずつ加齢させて、翌年度の年齢別教員数とした。各専門分野について、以上の手順を予測期間にわたって繰り返した。

### 3-2. 推計結果

推計結果は表7-13の通りである。図7-2と図7-3には、2030年までの採用数実績値を併せて分野別に図示した。推計結果から指摘できることは、どの分野も置換需要は安定的に推移している点である。推計期間における置換需要最大年と最小年を比較しても、1.5倍未満の差に止まっている。これは、同様の方法で推計した将来の小・中・高校教員の置換需要が大きく変動するのと比較すると、特徴的である。大学教員の置換需要が安定的である理由の1つは、大学教員は小・中・高校教員と比較すると年齢構成がフラットであるためである<sup>4)</sup>。これに加え、小・中・高校教員に比較すると、離職理由が定年に集中しておらず比較的多様であるためである。

表7-13. 大学教員置換需要の推計（専門分野別）

（単位：人）

	人文	社会	理学	工学	農学	保健	家政	教育	芸術	その他	計(A)	計(B)
2001	997	842	449	896	196	5,332	106	275	201	68	9,362	4,029
2002	952	797	453	899	201	5,178	100	272	198	66	9,115	3,937
2003	914	760	458	902	206	5,023	95	269	196	64	8,888	3,864
2004	883	727	461	905	210	4,867	91	267	195	62	8,668	3,800
2005	855	698	464	906	213	4,717	88	265	194	60	8,460	3,743
2006	830	672	466	907	216	4,575	85	263	193	59	8,266	3,691
2007	850	670	531	1,013	247	4,544	85	288	205	61	8,494	3,950
2008	859	677	535	1,013	249	4,510	85	292	204	61	8,486	3,976
2009	868	684	539	1,013	250	4,481	85	295	203	62	8,480	3,999
2010	876	689	542	1,012	252	4,457	85	298	202	62	8,475	4,018
2011	884	694	545	1,010	252	4,437	85	300	201	62	8,470	4,033
2012	927	736	573	1,043	262	4,512	85	317	200	64	8,720	4,209
2013	946	742	571	1,029	262	4,567	85	320	201	65	8,789	4,222
2014	963	747	568	1,016	261	4,610	85	322	202	66	8,840	4,230
2015	977	751	564	1,002	260	4,646	85	325	203	66	8,878	4,233
2016	989	754	561	988	259	4,675	84	326	203	67	8,906	4,231
2017	1,023	767	549	949	255	4,773	83	331	203	68	9,001	4,228
2018	1,014	757	541	932	252	4,850	82	327	200	67	9,021	4,171
2019	1,005	748	533	916	249	4,917	80	324	196	66	9,034	4,117
2020	996	739	526	901	246	4,974	79	320	193	66	9,041	4,066
2021	988	730	519	887	244	5,024	78	317	190	65	9,042	4,019
2022	951	695	494	845	236	5,122	75	301	180	64	8,963	3,841
2023	944	692	495	846	235	5,188	74	298	176	63	9,011	3,823
2024	936	689	496	848	235	5,232	73	296	173	63	9,040	3,808
2025	930	686	496	850	235	5,261	73	293	169	63	9,056	3,795
2026	924	684	497	852	235	5,279	72	291	167	62	9,063	3,784
2027	899	674	501	866	235	5,276	71	283	157	61	9,023	3,747
2028	883	668	501	872	234	5,261	71	278	154	61	8,983	3,722
2029	869	663	502	879	233	5,242	70	273	152	60	8,945	3,703
2030	858	659	503	885	233	5,221	70	270	151	60	8,910	3,689

注：計(A)は全分野計、計(B)は保健を除く計。

このように、置換需要に関する限り、今後も安定した教員採用を見込むことができる。だからと言って、大学院博士課程新規卒業者が大学教員の就職に恵まれるわけではない。前節でみたように、

採用側が既卒者を採用するという傾向をさらに強めれば、大学院卒業直後に大学教員として就職する機会は伸び悩むか減少するし、大学院拡大によって卒業者が増加すれば、大学教員就職率はこれまで以上に低下することになる。

図7-2. 大学教員置換需要の推計（専門分野別）

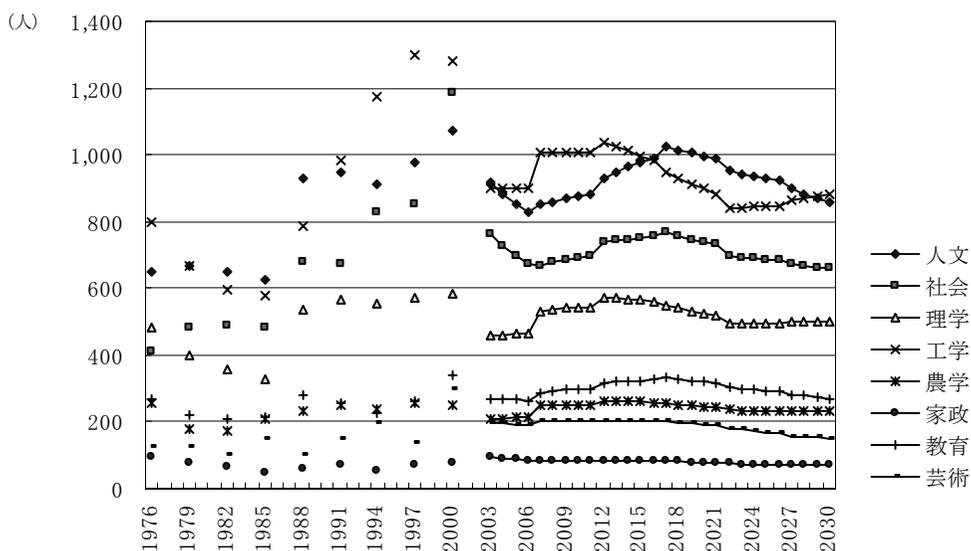
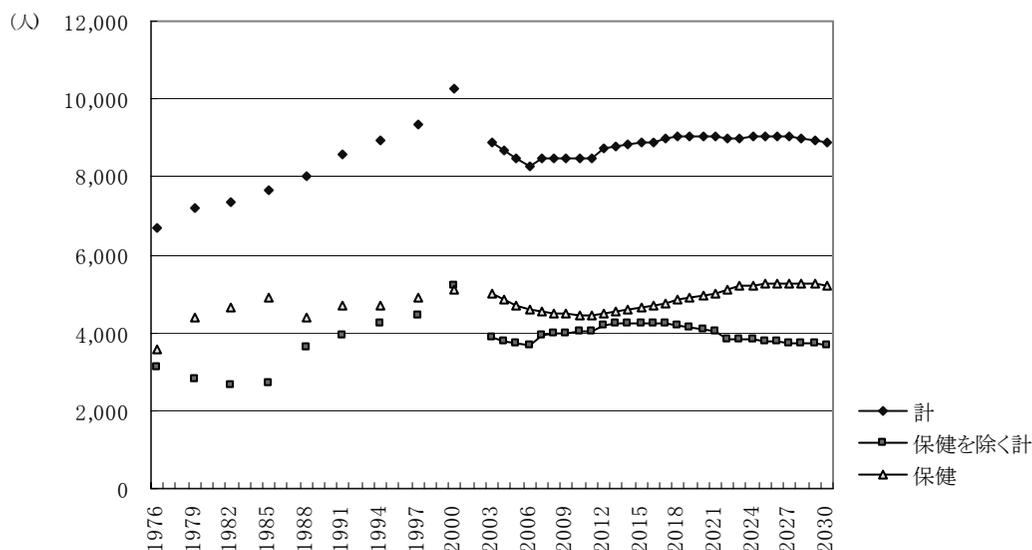


図7-3. 大学教員置換需要の推計（保健および全体）



【注】

- 1) 大学等教員とは、4年制大学だけでなく、短期大学および高等専門学校教員を含むものであるが、大学院卒業直後に大学等教員として就職する者の多く（博士課程 95%程度、修士課程 70%程度）は4年制大学教員として就職している。
- 2) その多くは母校の助手などの職と推測される。
- 3) 『学校教員統計調査報告書』データと第6章で取り上げた『学校基本調査報告書』の卒業後状況データを突き合わせてみると、新規卒業後に大学教員として採用された（就職した）者の数は、『学校基本調査報告書』の方が博士課程卒業者については過多（2000年は『学校教員統計調査報告書』の1.48倍）、修士課程卒業者については若干過少（同0.96倍）、学部卒業者については不安定であるが最近では過少（同0.75倍）である。この理由として、『学校教員統計調査報告書』では博士課程を卒業（単位修得退学）した場合でも博士学位を取得していなければ修士卒あるいは学部卒の学歴として回答されている可能性があること、『学校基本調査報告書』では卒業後非常勤の大学教員（兼務教員）となった場合でも専任の大学教員（本務教員）としての就職として回答されている可能性があることなどが考えられる。
- 4) ただし、各分野の大学教員の年齢別分布にピークが認められないわけではない。図7-4と図7-5に示した年齢構成の偏りは、当然のことながら将来の置換需要に影響を及ぼす。ただし、その影響は、本文中でも述べたように、小・中・高校教員の場合よりも小さい。

図7-4. 大学教員の年齢構成（2001年，専門分野別）

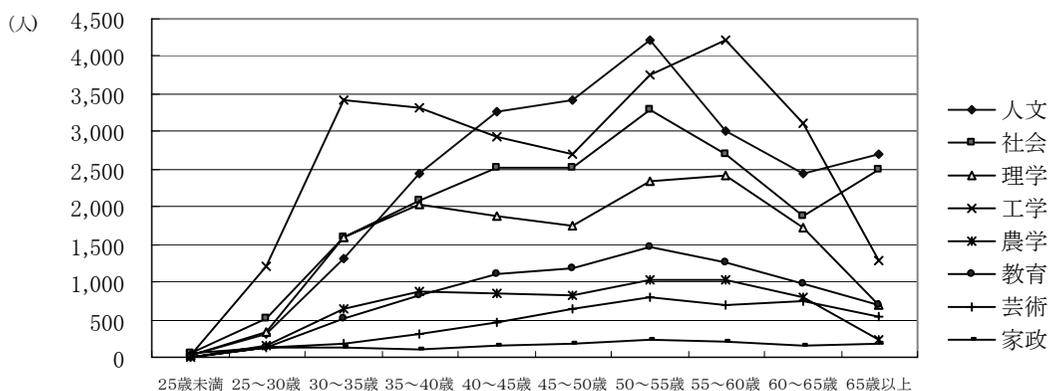
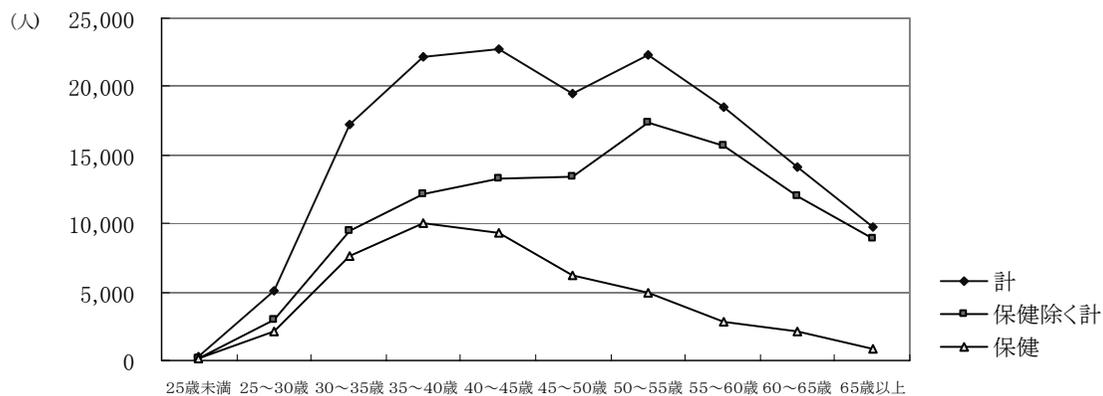


図 7-5. 大学教員の年齢構成（2001 年，保健および全体）



【参考文献】

- 大崎 仁，1995，「大学教員の養成を考える」IDE『現代の高等教育』No.363，5-12 頁。
- 小林信一，1995，「オーバードクター問題の現段階」山本眞一編『大学における研究機能の発展と変容に関する調査研究』平成 6 年度科学研究費補助金研究成果報告書。
- 藤野正三郎，1985，『大学教育と市場機構』岩波書店。
- 山崎博敏，1984，「大学院修了者の雇用構造と大学教授市場」新堀通也編著『大学教授職の総合的研究』多賀出版，220-236 頁。

## 第3部 大学教員市場の現在

## 第3部 大学教員市場の現在

藤村 正司\*

### はじめに

第3部では、わが国の大学教員市場は、現在どのような状況にあるのかを明らかにするため、2つの視点から分析がなされる。1つは大学教員の供給と移動の面で流動化がどの程度進行したのか追跡調査すること、今ひとつは大学教員の移動を満足度という主観的要因から検討することである。

わが国の高等教育システムが、旧帝国大学を頂点とする硬直的な階層的構造をもつことは、つとに指摘されてきたことである(天野, 1986)。この硬直的な階層的構造が、たしかに競争的な人的資源の配分を遠ざけてきたと言える。近年の任期制の導入や実務経験者の登用、そして国立大学の法人化への移行は、制度面から人材の流動化を促進し、競争的環境を創出しようとする施策に他ならない。だが、基本的に高等教育システムの階層的構造の硬直性が変わらない限り、そうした流動化政策の効果は部分的にしか期待できない。

そこで、まず解明されなければならないことは、硬直的だと指摘されるわが国の高等教育の階層構造が、量的拡大によってどの程度変容してきたのかということである。

第8章では、『全国大学職員録』を用いて、平成13年度現在と昭和56年当時の四年制大学に勤務する教員の学歴構成から教員市場の供給と移動の実態が比較検討される。その結果、量的に拡大したわが国の大学教員市場は、20年間に旧帝国大学による市場占拠率が減少し、「外国大学」出身者などの増化によって流動化の傾向が見られること、そしてその流動化が研究者養成機能を持ちはじめた新制の大学と、外部資金を獲得しようとする私立大学の行動によるものであることが実証される。

だが、硬直的な人的資源の配分の見直しや国際的な研究水準を目指すために流動化を促すといっても、流動化させることが望ましいのかどうか自明ではない。流動化を促進する前に、そもそも大学教員の仕事への満足度はどのようなものか、人材の流動化が果たして仕事への満足度を高めるのかについての実態を踏まえた議論が必要となる。

続く第9章では、1992年に実施された「カーネギー大学教授職国際調査」を用いて、どのようなタイプの教員が大学に留まろうとするのか、あるいは移動しようと考えているのか検討される。その結果、「同僚関係」、「昇格への見通し」、そして「大学の運営体制」への不満が大学教員の離職性向を高めていること、さらに大学以外からの転職による効用水準は必ずしも高くはないことが実証される。結果は、流動化のあり方を考える上で反省的な視点を与えるものとなっている。

---

\* 新潟大学教育人間科学部, 教授, fujimura@ed.niigata-u.ac.jp

## 第8章 流動化する大学教員市場

藤村 正司

### 1. はじめに

本章のねらいは、平成13年度(2001年)現在の、我が国の大学教員の学歴構成と、昭和56年(1981年度)の調査と比較しつつ、大学教員の供給面でこの20年間に市場の開放性と流動性がどの程度進んできたのか、実証的にアプローチすることにある。

市場の開放性と流動性に注目するのは、大きく2つの理由がある。1つは我が国の高等教育で長く指摘されてきた人事システムの硬直性がある。新堀の先駆的研究、山野井の移動研究は、自給率の程度によって我が国の高等教育における人事システムの硬直性を指摘したものである(新堀, 1965; 山野井, 1990)。背後仮説は「学閥」説である。「学閥」とは安田によれば、同じ出身大学を契機として生じる類別主義的な形式的全員加入を前提とした日本的な組織の編成原理である(安田, 1976)。だが、その存在を証明するのは容易ではない。同窓意識はギュルヴィッチが「われわれ」という概念で説明したように、たとえ啓発されたとしても能動的に振る舞うのではなく、受動的ないしは無意識のままにやがていようとするからである(ギュルヴィッチ, 1970)。

そうだとすれば、微視的な「学閥」説でもって構造レベルを説明するには問題があるといえる。実際、教室会議では「閥」的的行為の存在は証明されてもマクロ統計からは断定できない。少なくとも、出身大学の効果をみるには、業績を一定とした条件で評価しなければならないが、両者を分離するのはアウトブリーディング(若い研究者を一端、他大学や外国で修行させて適当な時期に母校に呼び戻す)のように困難な場合がある。そこで、本章では「学閥」という表現を用いず、インブリーディングないしはアウトブリーディングとして、優秀な人材を自大学に留めようとする、すなわち組織の威信を最大化しようとする個別大学の行動として位置づけておきたい。

開放性と流動性に注目する今ひとつの理由は、前回の調査で1961年から1981年の20年間に教員市場の開放性が進行したことを明らかにしたが、それから20年後の現在、量的に拡大した我が国の大学教員市場はいかなる状況にあるのか、さらに開放性が進んでいるといえるのか、追跡調査を実施する必要があると考えたからである。実際、大学の数は1981年の451(国立93, 公立34, 私立324)から2001年現在で671(国立99, 公立74, 私立497, 放送大学1)に、大学院をおく大学は58%から74%に、学生数は180万人から277万人に、そして専任教員数は10万5千人から15万人に増えた。15万人は昭和38年当時の高等学校の教員数に匹敵するが、この20年間に6割を越える教員が市場から退出し、新たに生まれたポストに人材が供給されてきた。

それでは、一体どこの大学が量的に拡大した市場に教員を送り込んできたのだろうか。その結果、

市場の開放性はさらに進んだといえるのか。以下、大学教員市場にリクルートされた教員の学歴構成から、我が国の大学教員市場の現在を明らかにしてみよう。

そこでまず、第2節でデータソースと調査方法について簡単に述べ、第3節以降で1981年の調査と比較しつつ、教員市場の変化を占拠率、自給率、ジニ係数、系列率などを指標に用いて、教員供給の実態を明らかにする。その結果、我が国の大学市場は、20年前と比較して開放性と国際性が進行したこと、具体的には自給率に回帰傾向がみられること、系列化現象が後退したこと、教員移動の面で流動的になっていること、にもかかわらず外部資金の獲得面では旧帝国大学出身者に依存する構造が存在することなどを指摘する。

## 2. データ

用いるデータは、『全国大学職員録・平成13年度』（広潤社）に記載される講師以上のすべての教員である（調査時点は平成13年度4月末日）。ただし、同職員録には新設大学を含めて29大学の最終学歴が欠けている。『全国大学職員録』だけで個票データは収集できない環境になっている。17大学については過去の『全国大学職員録』、『研究者総覧』、大学HPから補充できたが、12大学については収集できなかった（表8-1参照）。

表8-1. 補充大学・未補充大学のリスト

補充大学名	年度	補充資料	未補充大学名
茨城大	H12	全国大学職員録	石川県立看護大
東京医科歯科大	H15	HP	山梨県立看護大
新潟大	H14	研究者総覧	広島保健福祉大
富山大	H12	全国大学職員録	名古屋産業大
金沢大	H15	HP	宮崎県立看護大
信州大	H12	全国大学職員録	上野学園大
山口大	H12	全国大学職員録	女子美術大
政策研究大学院大	H14	全国大学職員録	東北芸術工科大
東京水産大	H11	全国大学職員録	常磐大
小樽商科大	H12	全国大学職員録	鳥取環境大
早稲田大	H8	全国大学職員録	新潟医療福祉大
慶應大	H15	HP	洗足学園大
法政大	H9	全国大学職員録	
明治大	H11	全国大学職員録	
同志社大	H15	HP	
順天堂大	H12	全国大学職員録	
成安造形大	H11	全国大学職員録	

調査方法は、次の通りである。前回の調査を踏襲して旧制の学校出身者は、現在の大学とした。学部附属教育研究施設・センターと附置研究所はデータに含めたが、病院勤務、併任、客員、外国人教師は除外した。また、「外国大学」出身者は、日本人、外国人に限らず、すべて最終学歴を「外国大学」とした。さらに、学内の複数部局に名前が掲載される教員は、『全国大学職員録』巻末の索引によりチェックした。不完全であるが、こうして作成されたデータ数は110,288人である。『学校基本調査統計報告書』（平成13年度）と比較した捕足率は、表8-2に示す通り全体で97.3%である。

ただし、国立大学はやや精度が落ちて 94.3%である。女性は名前と出身大学で判断したが、文科省データより 1,254 人 (9.3%) 少なくなっている。

表 8-2. データの捕獲率 (講師以上)

(単位: 人・%)

	国立	公立	私立	全体	内、女性	女性比率	備考
a.学校基本調査報告書(H13)	43,187	7,834	62,347	113,368	13,508	11.9%	5月1日
b.学校教員統計調査報告書(H13)	43,072	7,821	63,184	114,077	13,589	11.9%	10月1日
c.全国大学職員録(H13)+他	40,729	7,546	61,943	110,288	12,254	11.1%	4月末日
c/a	94.3%	96.3%	99.4%	97.3%			

### 3. 分析結果

#### 3-1. 「外国大学」出身者の飛躍

表 8-3 は、1961 年、1981 年、そして 2001 年現在の、我が国の大学教員市場の占拠率を出身大学別に示したものである。1981 年と比較すると、上位 2 大学の東京大学と京都大学のポジションは変わらないが、東京大学は 15.4%から 11.4%に、京都大学は 9.3%から 7.6%に減少していることがわかる。上位大学が占拠率を落とした中で、飛躍的にシェアを伸ばしたのは「外国大学」出身者である。「外国大学」出身者は、1981 年の 2.8%から 6.9%と京大に次ぐ 3 位を占めている。もっとも、「外国大学」といっても出身大学はばらばらだが、国籍をみると日本人が 5,245 人 (内、女性 1,246 人) で 7 割、外国人 2,359 人で 3 割を占める。ちなみに「外国大学」出身者のうち、Ph.D.取得者は日本人の 32%、外国人の 23%で日本人の方が高い。また、Ph.D.取得者の 55.6%は、人文・社会科学系の学部に勤務している。「外国大学」出身者を含めて 10 大学で市場全体の 5 割を占めており、1981 年より教員市場の多様化と国際化が進行していることがわかる。

参考までに、表 8-4 によって設置者別市場占拠率を示しておいた。累積 50%を目安にみると、国立大学は上位大学のシェアが大きいこと、また「外国大学」出身者は私立大学と公立大学に多いことがわかる。100 人以上の教員を擁する私立大学の「外国大学」出身者比率をみると、神田外国語大学 (57.7%)、国際基督教大学 (57.4%)、関西外国語大学 (50.2%)、上智大学 (33.3%)、京都外国語大学 (32.4%)、南山大学 (31.4%) など、語学系、基督教系の大学で際だって高い数値を示している。

表 8-3. 上位 16 大学の大学教員市場占拠率の趨勢

(単位：人・%)

順位	出身大学	1961年		出身大学	1981年		出身大学	2001年	
		実数	占拠率		実数	占拠率		実数	占拠率
1	東大	7,935	24.8	東大	11,250	15.4	東大	12,596	11.4
2	京大	4,269	13.4	京大	6,809	9.3	京大	8,378	7.6
3	東北大	1,744	5.5	東北大	3,476	4.8	(外国大)	7,604	6.9
4	教育大	1,612	5.0	筑波大	3,363	4.6	筑大	4,559	4.1
5	九大	1,467	4.6	九大	3,256	4.5	阪大	4,485	4.1
6	北大	1,131	3.5	阪大	2,710	3.7	東北大	4,446	4.0
7	早大	965	3.0	早大	2,539	3.5	九大	4,210	3.8
8	広大	937	2.9	北大	2,473	3.4	早大	3,840	3.5
9	阪大	849	2.9	(外国大)	2,056	2.8	北大	3,364	3.1
10	(外国大)	716	2.7	広大	1,915	2.6	名大	3,297	3.0
11	芸大	691	2.2	名大	1,852	2.5	慶大	2,791	2.5
12	慶應大	680	2.1	慶大	1,585	2.2	広大	2,619	2.4
13	一橋大	512	1.6	日大	1,530	2.1	東工大	2,034	1.8
14	日大	477	1.5	芸大	1,334	1.8	日大	1,960	1.8
15	名大	452	1.4	東工大	1,141	1.6	神戸大	1,621	1.5
16	東工大	436	1.4	神戸大	783	1.1	芸大	1,442	1.3
...	.....	...	...	...	.....	...	.....	...	...
合計		31,934		合計	72,899		合計	110,288	

注：1961年と1981年は、新堀通也編『大学教授職の総合的研究』54頁。太線は累積50%。放送大学を含む。

表 8-4. 設置者別にみた上位 16 大学の市場占拠率 (2001 年)

(単位：人・%)

国立大学			公立大学			私立大学		
出身大学	度数	占拠率	出身大学	度数	占拠率	出身大学	度数	占拠率
東京大	6,164	15.1	京都大	714	9.5	東京大	5,713	9.2
京都大	4,443	10.9	東京大	684	9.1	(外国大)	5,460	8.8
東北大	2,586	6.3	(外国大)	455	6.0	京都大	3,218	5.2
大阪大	2,391	5.9	大阪市立大	401	5.3	早稲田大	3,091	5.0
九州大	2,372	5.8	大阪大	349	4.6	慶應義塾大	2,393	3.9
筑波大	2,341	5.7	九州大	274	3.6	筑波大	1,999	3.2
北海道大	2,019	5.0	東北大	250	3.3	日本大	1,830	3.0
(外国大)	1,683	4.1	筑波大	219	2.9	大阪大	1,744	2.8
名古屋大	1,676	4.1	大阪府立大	193	2.6	東北大	1,608	2.6
広島大	1,395	3.4	名古屋大	192	2.5	九州大	1,561	2.5
東京工業大	1,216	3.0	東京都立大	190	2.5	名古屋大	1,429	2.3
神戸大	646	1.6	広島大	183	2.4	北海道大	1,180	1.9
早稲田大	604	1.5	北海道大	165	2.2	広島大	1,040	1.7
東京芸術大	579	1.4	東京芸術大	146	1.9	神戸大	830	1.3
東京都立大	414	1.0	記載なし	146	1.9	東京都立大	814	1.3
金沢大	371	0.9	神戸大	144	1.9	明治大	803	1.3
.....	.....	...	.....	.....	...	.....	.....	...
合計		40,729	合計	7,546		合計	61,943	

注：放送大学を除く

### 3-2. 学部別にみた占拠率

表8-5は、学部大分類によって市場占拠率上位10大学を示したものである。学部分類は、『科学研究費補助金採択課題・公募審査要覧』と『学校基本調査報告書』を参考に作成した。しかし、この20年間に教養系学部は減ったものの、学部の名称は71から250に増加し、学部名称と学問体系の区分が曖昧になった。文理融合的な学部名称も増加している。そこで学部分類を大きく括って、法学部や経済学部などを「社会科学系」、理学部と工学部などを「理学・工学系」とした。

表8-5. 学部大分類による市場占拠率 (2001年)

(単位: %)

学部 順位	教養系		教育系		人文科学系		社会科学系		理学・工学系	
	大学	%	大学	%	大学	%	大学	%	大学	%
1	東大	18.6	筑波大	17.4	(外国大)	15.5	東大	10.6	東大	15.3
2	(外国大)	12.7	広島	8.5	東大	12.5	(外国大)	9.9	京大	10.3
3	京大	8.3	東大	6.7	京大	7.9	早大	6.7	阪大	6.9
4	東北大	4.3	京大	5.5	筑波大	5.0	京大	6.6	東北大	6.6
5	筑波大	3.9	東北大	5.4	早大	4.9	慶大	5.0	東工大	5.9
6	日大	3.6	芸大	5.2	東北大	3.2	神戸	3.6	九大	5.2
7	早大	3.4	九大	3.4	広島	2.9	一橋	3.4	名大	4.3
8	阪大	3.3	北大	3.2	九大	2.8	九大	3.1	北大	4.1
9	名大	3.0	(外国大)	2.9	阪大	2.8	筑波大	3.1	(外国大)	3.9
10	都立大	2.6	名大	2.9	名大	2.6	大阪	2.9	早大	3.0
	合計	3,513	合計	8,557	合計	16,551	合計	24,067	合計	27,928

学部 順位	農学・獣医学系		医・歯・看護系		芸術系		家政学系	
	大学	%	大学	%	大学	%	大学	%
1	東大	15.4	東大	7.5	芸大	22.3	京都	8.6
2	京大	15.2	阪大	4.8	(外国大)	10.0	東大	6.6
3	北大	11.3	京大	4.3	武蔵野音大	3.8	九大	3.8
4	九大	9.1	九大	3.4	東大	3.6	(外国大)	3.8
5	名大	4.9	東北大	3.0	日大	3.6	お茶大	3.5
6	東北大	4.5	慶大	2.9	京都市立芸大	3.5	広島	3.3
7	(外国大)	2.7	北大	2.8	国立音楽	3.2	筑波大	3.2
8	日大	2.4	日大	2.6	筑波大	2.7	名大	3.2
9	大阪府立	2.4	千葉大	2.3	京大	2.6	大阪府立	3.0
10	筑波大	2.3	筑波大	2.2	早稲田	2.6	徳島	3.0
	合計	5,111	合計	19,484	合計	3,328	合計	1,725

したがって、20年前とは直接の比較はできないが、大分類で2割以上のシェアをもつ大学は、芸術系学部の東京芸術大学のみである。しかし、その東京芸術大学も教育系学部の第1である筑波大学、その他の学部で第1位の占拠率であった東京大学もおしなべて市場占拠率を下げている。東京大学は占拠率を下げているだけでなく、家政系学部と人文系学部は京都大学と「外国大学」出身者に第1位を譲っている。他方、「外国大学」出身者は、1981年では教育、理学、工学、農学系の学部ではベストテン入りしていなかったのが、2001年では医歯系学部を除いてすべての学部でベストテン入りしている。

いずれにせよ、学部別にみると大学教員の最大のリクルート源である東京大学の独占が崩れ、教員市場がいつそう拮抗していることがわかる。参考までに、『大学資料』から昭和57年度末までの

全分野の博士学位授与数の累計から東京大学のシェアを算出すると 24.1%になる。ところが、平成 13 年度末の累計では 12.6%に半減していることがわかる。もっとも、これだけ教員市場が拡大し、学位授与数のシェアが下がっても東京大学は 5 つの学部で依然トップである。サンプルは少なくなりますが、表 8-6 の学部小分類による市場占拠率をみても、主要 9 学部のうち 7 学部までが第 1 位を占拠している。とくに、理学部については占拠率 22.9%と東大の強さを示している。

表 8-6. 学部小分類による市場占拠率 (2001 年) (単位 : %)

順位	法学部		経済学部		文学部		理学部		工学部	
	大学	%								
1	東大	16.1	東大	10.8	東大	14.4	東大	22.9	東大	13.5
2	京大	9.9	(外国大)	9.1	(外国大)	11.5	京大	13.5	京大	9.4
3	早大	9.3	京大	6.9	京大	9.3	東北大	8.3	阪大	7.1
4	(外国大)	5.9	一橋大	5.4	早大	5.8	阪大	7.6	東北大	6.8
5	慶應大	5.2	神戸大	5.2	筑大	4.5	北大	6.0	東工大	6.4
6	中央大	4.6	慶応大	5.2	広大	3.3	名大	4.8	九大	5.8
7	九州大	3.9	早大	4.8	阪大	3.2	九大	4.5	北大	4.5
8	一橋大	3.8	九大	4.0	東北大	3.0	東工大	3.5	名大	4.5
9	東北大	3.0	阪大	3.1	九大	2.9	広大	3.1	(外国大)	3.4
10	日本大	2.8	大阪市大	3.0	慶應大	2.7	(外国大)	3.0	早大	2.8
	合計	3,881	合計	5,699	合計	8,282	合計	4,806	合計	14,977

順位	農学部		家政学部		芸術学部			
	大学	%	大学	%	大学	%		
1	京大	18.8	東大	7.4	東京大	6.5	東京芸大	10.9
2	東大	17.5	阪大	4.7	お茶大	4.0	日本大	10.7
3	九大	13.0	京大	4.6	九州大	4.0	大阪芸大	7.5
4	北大	8.6	慶応大	4.0	(外国大)	4.0	京都市芸大	5.3
5	名大	6.2	九大	3.3	筑波大	3.9	(外国大)	5.1
6	東北大	4.7	東北大	2.9	東北大	3.9	京都造芸大	4.6
7	大阪府大	3.4	慈恵医大	2.8	名古屋大	3.8	京都大	4.4
8	東京農工大	2.4	北大	2.7	日本女子大	3.6	東京大	3.6
9	(外国大)	2.1	名大	2.4	京大	3.2	(高等学校)	3.5
10	筑大	1.5	金沢大	2.3	徳大	3.1	京都工芸繊維大	2.7
	合計	2,988	合計	12,256	合計	741	合計	769

#### 4. 人材配分の回帰現象

##### 4-1. 自給率とジニ係数の分布

自校出身者の割合(自給率)の漸減傾向とそれが主要大学で見られることは、第 1 章に示される通りである。ここでは表 8-7 によって 20 年間に自給率の分布がどのように変化してきたかみておきたい。まず、サンプル全体では、上位大学の自給率が減少し、新設大学が増えた分、自給率ゼロが 4 割を越えていることがわかる。設置者別に見ると、国立大学では上位大学の自給率は減少しているが、他方で自給率 20%以下の大学が増えている。このことは、20 年間に上位大学の開放性が進行し、下位大学の研究者養成能力が高まって自校で就職するようになる、いわば回帰現象が現れているとみることができる。次いで、20 年間にもっとも新設をみた公立大学は、70 大学のうち 63%が自給率ゼロとなっている。同様の傾向は私立大学にも見られる。私立大学は上位大学が減少し、下位大学(10%以下)が自給率を伸ばすという国立大学と似た傾向もみられる。

しかし、大学教員市場の開放性といっても、自給率はあくまで自校のシェアである。他校も考慮に入れた人材配分の不均等度を検討する必要がある。そこで表 8-7 では、2001 年について大学別ジニ係数を計測し、その分布を設置者別に示しておいた。すると、国立大学のジニ係数は 0.4 以上であり、出身大学の偏りが大きいことがわかる。他方、私立大学は 0.1 から 0.9 の間に分布しており、大学間で人材配分のばらつきが大きい。もっとも、規模の大きい大学では、主要大学出身者とそれ以外の出身者の間に人材の配分に落差が大きいから、出身大学間の不均等度が高くなる。実際、ジニ係数が 0.8 以上の大学をあげると、京都大学 (0.913)、東京大学 (0.886)、大阪大学 (0.882)、東北大学 (0.877)、九州大学 (0.874)、北海道大学 (0.874)、東京工業大学 (0.865)、名古屋大学 (0.860)、早稲田大学 (0.881)、慶應義塾大学 (0.874)、日本大学 (0.838)、広島大学 (0.817)、筑波大学 (0.814) となっている。

表 8-7. 自給率とジニ係数の分布

(単位：%)

自給率%	1981年自給率				2001年自給率				2001年Gini係数				
	国立	公立	私立	(全体)	国立	公立	私立	(全体)	Gini係数	国立	公立	私立	(全体)
80~90	2.2		0.3	0.7					0.9~1.0	1.0			0.2
70~80	1.1	3.2	1.6	1.6	3.1	1.4	0.4	0.9	0.8~0.9	11.2		0.8	2.3
60~70	3.2		0.9	1.4			1.2	0.9	0.7~0.8	29.6	10.3	8.8	12.1
50~60	4.3	3.2	2.5	3.0	5.1	4.3	1.6	2.4	0.6~0.7	30.6	16.2	16.4	18.5
40~50	2.2	19.4	2.2	3.4	3.1	4.3	2.0	2.4	0.5~0.6	18.4	26.5	25.3	24.3
30~40	6.5	9.7	3.8	4.8	4.1	5.7	3.5	3.8	0.4~0.5	9.2	19.1	28.1	24.3
20~30	16.1	16.1	8.2	10.5	16.3	2.9	7.0	7.9	0.3~0.4		23.5	13.3	12.4
10~20	17.2	6.5	15.5	15.2	27.6	7.1	10.0	12.3	0.2~0.3		4.4	6.0	4.9
0~10	25.8	22.6	23.4	23.9	37.8	11.4	28.0	27.7	0.1~0.2			1.2	0.9
0	21.5	19.4	41.5	35.7	3.1	62.9	46.2	41.6	0~0.1				
N	93	31	316	440	98	70	489	657	N	98	70	489	657

#### 4-2. 自給率の規定要因

それではどのような条件が、自給率の分布の変化に影響を与えるのだろうか。自給率をインブリーディングの指標としてみるには、自給率の規定要因から説明する必要がある。自給率を高める条件として、新堀らは大学の古さを表す大学類型を用いている(新堀：1965；新堀編：1984)。そこで、まず大学の古さによってどの程度、自給率が規定されるのか検討してみよう。表 8-8 は、1981 年と 2001 年の 2 時点の自給率を大学類型、開学年、分野別博士学位の授与数累計によって推計した結果である。すると、大学類型の効果は、1981 年に比べて 2001 年の方が小さくなり、<sup>70</sup> くに<sup>657</sup> 旧帝大」と「旧私大」の効果小さくなっていることがわかる。同様に、開学年の効果の大きさも 2001 年の方が小さい。また、博士学位授与数の累計の効果を見ると、1981 年は人文科学の博士累計が、2001 年は教育学博士の累計が自給率を高めているが、2 時点で有意な影響を及ぼしているのは保健(医・歯)である。8 の大きさから、2001 年の方が開学年の効果小さくなり、保健学位の授与数の累計効果が相対的に大きくなっていることがわかる。

以上の 2 時点のクロスセクショナルな分析から、大学の古さに関わる指標が自給率に及ぼす効果

は小さくなっていること、逆に「保健」など特定分野の相対的な影響が強くなっていることがわかる。

表 8-8. 自給率の規定要因

	1981年				2001年			
	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$
旧帝大 (d)	63.089***	0.430			55.954***	0.368		
旧私大 (d)	34.482***	0.539			28.648***	0.439		
旧国大 (d)	28.558***	0.308			24.153***	0.253		
旧専門 (d)	12.657***	0.269			11.254***	0.238		
新国大 (d)	6.688***	0.132			6.518***	0.131		
公立大 (d)	19.523***	0.272			5.177**	0.102		
(新私立大)	base				base			
開学年			-0.562***	-0.494			-0.307***	-0.441
人文科学博士累計			0.605**	0.122				
社会科学博士累計								
理学博士累計								
工学博士累計								
農学博士累計								
保健博士累計			0.073***	0.221			0.015***	0.361
教育博士累計							0.110*	0.06
家政博士累計								
芸術博士累計								
Adj.R二乗	0.487		0.438		0.366		0.450	
N	437		437		656		656	

注:手法はステップワイズ。博士累積授与数のデータは『大学資料』博士授与数は「甲」(課程博士)。  
 1981年は、『大学資料』No.90(1984.3)より、昭和57年度末までの累計。  
 2001年は、『大学資料』No.161(2003.12.)より、昭和26年から平成14年3月までの累計を算出。

しかし、以上の分析ではその時点の新設大学がサンプルに含まれるから、固定した集団の自給率がどのように変化したかをみたものではない。そこで、クロスセクショナル分析の欠点を補うために、1981年のサンプルを固定した場合のパネル分析を行った。表 8-9 が 1981 年の自給率をラグ変数としてモデルに投入し、さらに 2001 年の博士学位授与数と「外国大学」出身者を加えた設置者別の推計結果である。博士学位授与数はフローである。全サンプルでは、1981 年の自給率の影響が最も大きい、係数が 1 より小さいから自校採用の回帰傾向が確認できる。だが、「外国大学」出身者は内生変数だから自給率にマイナスの効果がみられる。保健と芸術系の博士授与数が有意になっている。

次いで、設置者別に 1981 年の自給率の効果をみると、国立大学でもっとも小さく、保健系の多い公立大学で大きくなっている。このことから国立大学で自給率の回帰効果をみることができ、公立大学では再生産性が強いといえる。さらに、1981 年の自給率を一定とすると、「工学」、「保健」、「芸術」の博士学位授与数の大きい国立大学で自給率が高くなる傾向にあることがわかる。自大学出身者の採用はこの 3 つの分野で強いといえ、国立大学について大学単位で自給率を評価する場合は、学部構成を考慮しなければならない。他方、私立大学では「外国大学」出身者が自給率にマイナス

の有意な影響を与えており、私立大学では「外国大学」出身者が自校出身者の採用を抑制しているといえる。

表 8-9. 自給率のパネル回帰分析:1981-2001 年

	国立大学		公立大学		私立大学		(全体)	
	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$
<b>1981年の自給率</b>	0.561***	0.668	0.991***	0.923	0.780***	0.804	0.778***	0.828
外国大学出身者比率					-0.183***	-0.108	-0.208***	-0.105
H13人文科学博士								
H13社会科学博士					-0.465*	-0.058		
H13理学博士								
H13工学博士	0.064***	0.191						
H13農学博士								
H13保健博士	0.052**	0.140			0.279***	0.169	0.048**	0.070
H13教育博士								
H13家政博士								
H13芸術博士	1.424***	0.160					0.805*	0.048
Adj.R二乗	0.932		0.848		0.766		0.794	
N	93		30		314		437	

注:手法はステップワイズ.

## 5. 系列化とブロック化の後退

大学教員市場の開放性の進行と自給率の回帰性は、地域を考慮したときどのような人材配分として現れるのだろうか。ここでは、系列率（他大学出身者による第 1 位占拠率）を指標に地域の分布をみておきたい。

まず、系列校をもつ大学を算出すると、「外国大学」も含めて、1981 年では 36 大学、2001 年には 54 大学に増加していることがわかる<sup>2)</sup>しかし、比率で見ると 1981 年では全大学の 8%に当たる大学が 76.7%の系列校をもっていたのが、2001 年では同じく 8%の大学が 81%の大学を系列下においていたから、それほど大きな変化はみられるとはいえないかもしれない。だが、系列化の程度で見ると異なった関係が現れる。系列下にある大学のシェアを前回の調査にしたがって、50%以上＝大、50%未満 33.3%以上＝中、33.3%未満＝小に 3 区分して系列率の程度と地域ブロックとの関係を見た（表 8-10 参照）。

表 8-10. 系列率の程度と地域 (2001 年)

(単位：機関数)

大学名	北海道			東北			関東			中部			関西			中四国			九州・沖縄			合計	
	小	中	大	小	中	大	小	中	大	小	中	大	小	中	大	小	中	大	小	中	大		
北海道大	12	10	3				1															26	
弘前大*				1																		1	
東北大				18	5	3	1															27	
茨城大*							1															1	
筑波大							12	1	2	2	1	1							1			20	
群馬大*							1															1	
城西大*							1															1	
千葉大*										2												2	
お茶の水女子大*							1															1	
東京大	1						55	11	3	7									1			78	
慶應義塾大				1			12	1		4												18	
早稲田大							14			1					2				1			18	
日本大	1			1			3															5	
明治大*							2												1			3	
中央大	1			1			1															3	
立教大							1															1	
立正大									1													1	
東京工業大							4	1		1												6	
上智大*															1							1	
学習院大*									1													1	
駒沢大*	1																					1	
東京芸術大							1	1	2	5	1	3		3				1				17	
東京理科大*				1											1							2	
東京医科歯科大							1															1	
聖路加看護大*													1									1	
麻布大*												2										2	
新潟大*							2															2	
金沢大										5												5	
岐阜大*										1												1	
名古屋大										30	2											32	
日本福祉大*										1												1	
京都大							1			5	2	32	8	2	5			1				56	
立命館大*												1										1	
龍谷大*												1										1	
大谷大										1												1	
佛教大*										1												1	
京都府立医科大*												1										1	
京都市立芸術大*												2										2	
関西大												1										1	
大阪大												14		1								15	
大阪教育大												1										1	
大阪女子大*																			1			1	
大阪市立大												3										3	
関西学院大												4	1									5	
神戸大												3		1								4	
岡山大														9								9	
広島大												1		15	2	3	1					22	
山口大*														1								1	
徳島大														2								2	
九州大												1		1				34	8	1		45	
福岡大学*																		2				2	
北九州市立大*														1								1	
熊本大																		3	1			4	
(外国大)	1			1	2		18	2	6	9	2	10	1	1	5	0	1	10	1	1	1	71	
自校		1	1	1	3	31	18	14	9	2	1	16	4	8	5	2		3	1	1		123	
小計	17	11	4	23	9	6	164	36	28	84	10	1	98	13	12	53	4	4	60	11	3		
合計																							652
合 計																							32
																							38
																							228
																							95
																							122
																							61
																							74

系列率：大≥50%、50%>中≥33.3、小<33.3%、\*印は新たに系列校をもつ大学

すると、系列率が33.3%以上を占める系列大学は、1981年では全451大学のうち120校(26.7%)であったのが、2001年度では652のうち87校(13.3%)にまで半減している。このことは、この20年間に教員の3分の1以上をある特定の大学が独占するような強い系列関係が崩れ、教員市場の開放性が進行したことを意味する。

例えば、北海道大学は、系列校を1981年の18校から2001年の26校まで増やしたが、33.3%以上のシェアをもつ系列校は14校(78%)から13校(50%)に減少した。東京大学は1981年と2001年ともに全国ナンバーワンの78系列校をもっていたのが、33.3%以上の系列関係にある大学となると32校から14校に激減している。同様に、1981年では京都大学は東大に次ぐ76の系列校をもっていたのが、2001年には56大学に減少し、さらに33.3%以上の系列下にある大学は20(26.3%)から12(21.4%)になっている。中四国地区で勢力をもつ広島大学は、1981年には11の系列校を支配下においていたのが、2001年には大学の新設に伴って22大学の系列校をもつに至った。ところが、33.3%以上の系列校になると、7校(63.6%)から5校(22.7%)に後退している。

他方、系列校を増やしたのが「外国大学」である。「外国大学」が第1位の占拠率をもつ大学は1981年の19から2001年には71に増え、さらに33.3%以上が「外国大学」出身者で占める大学は5から17になっている。

立地するブロック内に33.3%以上という比較的強い系列校をもつ大学は、外国大学(71)と自大学(123)を除く458のうち72校である。比率にすると15.7%になるが、これは20年前の36.8%から大きく後退していることがわかる。20年間に教員市場の量的拡大と学部組織の再編、そして教員の世代交代が進むなかで、主要大学による教員市場の内部化が弱まるとともに、他大学がシェアを伸ばしてきたのである。

## 6. 流動化する大学類型間移動

ここでは、我が国の高等教育システムの開放性を教員の移動状況から見てみよう。もともと、教員の移動といっても複雑であるから、単純に勤務大学の類型と出身大学の類型のクロス表から検討する。大学の類型は、1981年との比較のため「旧制帝国大学」、「旧制国立大学」、「新制国立大学」、「公立大学」、「旧制私立大学」、「旧制専門学校」、「新制私立大学」を踏襲する。出身大学には「外国大学」を加えている。なお、データから、放送大学勤務者、高卒・専門学校・防衛大学等の出身者、出身大学の記載のない者を除外した。

まず、表8-11と表8-12の勤務大学類型の合計欄から教員市場の拡大状況をみると、国立大学は、「旧帝大」、「旧国大」、「新国大」とともにほぼ1.3倍、「公立大学」は2倍、「旧制私立大学」1.2倍、「旧私専」は1.3倍、「新私大」は2.3倍となっている。高等教育の大衆化と定年退官教授の受け皿となった「新私大」の市場全体に占めるシェアは、1981年の19.3%から2001年の28.9%まで拡大した。そして、この拡大した新制私立大学に教員をもっとも送り込んでいるのが、旧帝大をはじめとする国立大学である。例えば、「旧帝大」出身者で「新私大」に勤務する教員は1981年では14.8%

にすぎなかったのが、2001年では20.9%に増加した。「旧国大」出身者も19.2%から26.9%と増えている。総じて、国立大学出身者で「新私大」に勤務する者は、この20年間に17%から24%まで増加しているのである。もちろん、この増加の背景には国立大学からの定年移動があろうが、天野が指摘するように国立大学と私立大学の賃金格差がある（天野、1986、263頁）。

一方、出身大学類型の合計欄から教員供給の変化をみると、大学教員の最大のリクルート源である「旧帝国大学」は、2001年の44.1%から2001年の37.3%まで減少していることがわかる。逆に、歴史の浅い「新私大」が1.4%から4.0%、そして「外国大学」が3.1%から7%までシェアを拡大していることは、表8-3に示される通りである。

表8-11. 勤務大学の類型と出身大学の類型（1981年）

（単位：人・%）

出身大学の類型	勤務大学の類型							合計
	旧帝国大	旧国立大	新国立大	公立大	旧私立大	旧専門学校	新私大	
旧帝国大	7,419	4,067	6,649	1,565	4,011	3,371	4,697	31,779
行の%	23.3	12.8	20.9	4.9	12.6	10.6	14.8	100.0
列の%	90.4	42.8	50.3	43.7	28.6	35.1	33.9	44.1
旧国立大	325	4,120	2,738	372	1,087	1,042	2,298	11,982
行の%	2.7	34.4	22.9	3.1	9.1	8.7	19.2	100.0
列の%	4.0	43.4	20.7	10.4	7.7	10.9	16.6	16.6
新国立大	104	395	2,344	204	378	564	1,184	5,173
行の%	2.0	7.6	45.3	3.9	7.3	10.9	22.9	100.0
列の%	1.3	4.2	17.7	5.7	2.7	5.9	8.5	7.2
公立大	83	234	402	1,091	398	331	581	3,120
行の%	2.7	7.5	12.9	35.0	12.8	10.6	18.6	100.0
列の%	1.0	2.5	3.0	30.4	2.8	3.4	4.2	4.3
旧私立大	123	375	573	218	7,189	1,580	2,830	12,888
行の%	1.0	2.9	4.4	1.7	55.8	12.3	22.0	100.0
列の%	1.5	3.9	4.3	6.1	51.2	16.5	20.4	17.9
旧専門学校	88	107	194	89	390	2,087	860	3,815
行の%	2.3	2.8	5.1	2.3	10.2	54.7	22.5	100.0
列の%	1.1	1.1	1.5	2.5	2.8	21.7	6.2	5.3
新私大	6	23	56	12	108	119	677	1,001
行の%	0.6	2.3	5.6	1.2	10.8	11.9	67.6	100.0
列の%	0.1	0.2	0.4	0.3	0.8	1.2	4.9	1.4
外国大学	57	179	269	33	467	508	734	2,247
行の%	2.5	8.0	12.0	1.5	20.8	22.6	32.7	100.0
列の%	0.7	1.9	2.0	0.9	3.3	5.3	5.3	3.1
合計	8,205	9,500	13,225	3,584	14,028	9,602	13,861	72,005
行の%	11.4	13.2	18.4	5.0	19.5	13.3	19.3	100.0
列の%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：新堀編：1984、p.71の表2-19の合計欄を訂正の上、作成。

表 8-12. 勤務大学の類型と出身大学の類型 (2001 年)

(単位 : 人・%)

出身大学の類型	勤務大学の類型							合計
	旧帝国大	旧国立大	新国立大	公立大	旧私立大	旧専門学校	新私大	
旧帝国大 度数	<b>9,006</b>	4,729	7,927	2,616	4,136	3,806	8,518	40,738
行の%	22.1	11.6	19.5	6.4	10.2	9.3	20.9	100.0
列の%	84.6	39.1	44.4	35.8	23.9	30.3	27.0	37.3
旧国立大 度数	507	<b>5,064</b>	3,298	965	1,392	1,377	4,640	17,243
行の%	2.9	29.4	19.1	5.6	8.1	8.0	26.9	100.0
列の%	4.8	41.9	18.5	13.2	8.0	11.0	14.7	15.8
新国立大 度数	194	547	<b>3,476</b>	526	569	739	2,487	8,538
行の%	2.3	6.4	40.7	6.2	6.7	8.7	29.1	100.0
列の%	1.8	4.5	19.5	7.2	3.3	5.9	7.9	7.8
公立大 度数	135	338	718	<b>1,633</b>	666	536	1,379	5,405
行の%	2.5	6.3	13.3	30.2	12.3	9.9	25.5	100.0
列の%	1.3	2.8	4.0	22.3	3.8	4.3	4.4	4.9
旧私立大 度数	236	567	1,172	636	<b>8,471</b>	2,008	6,104	19,194
行の%	1.2	3.0	6.1	3.3	44.1	10.5	31.8	100.0
列の%	2.2	4.7	6.6	8.7	48.9	16.0	19.3	17.6
旧専門学校 度数	47	206	369	294	515	<b>2,694</b>	2,120	6,245
行の%	0.8	3.3	5.9	4.7	8.2	43.1	33.9	100.0
列の%	0.4	1.7	2.1	4.0	3.0	21.4	6.7	5.7
新私大 度数	35	112	211	191	226	267	<b>3,354</b>	4,396
行の%	0.8	2.5	4.8	4.3	5.1	6.1	76.3	100.0
列の%	0.3	0.9	1.2	2.6	1.3	2.1	10.6	4.0
外国大学 度数	491	531	668	449	1,350	1,143	2,969	<b>7,601</b>
行の%	6.5	7.0	8.8	5.9	17.8	15.0	39.1	100.0
列の%	4.6	4.4	3.7	6.1	7.8	9.1	9.4	7.0
合計 度数	10,651	12,094	17,839	7,310	17,325	12,570	31,571	109,360
行の%	9.7	11.1	16.3	6.7	15.8	11.5	28.9	100.0
列の%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注: データから放送大学勤務、記載なし・高卒・専門学校他出身者を除外。

しかし、もっとも大学教員が集中しているのは対角要素の部分である。この対角要素が高等教育システムの閉鎖性を示しているが、ここで対角要素がどの程度変化したか2時点で比較してみよう。例えば、1981年では「旧帝大」に勤務者する教員の90.4%が旧帝大出身者であったのが、2001年では84.6%にまで減少している。総じて旧制の大学がいずれもシェアを落としているなかで、新設・再編した公立大学を別にすれば、「新私大」は4.9%から10.6%、「新国大」は17.7%から19.5%となり、新制大学が同じ大学類型のなかで教員を送り出す傾向が強まっているのである。

勤務大学類型と出身大学類型の関係を集約するため、「外国大学」を含めてクラマーの連関係数(V)を算出すると、1981年の0.310から2001年の0.280と小さくなっていることがわかる<sup>3)</sup>。2001年について職階別に算出すると、教授層が0.241、助教授・教授層が0.329となって教授層で係数が小さくなっている。これは、定年ないしは定年前に教授で国立大学から私学に移動する教員が少なくなっているからであろう。以上から、大学教員の移動の点でも20年間に市場の開放性が進行したとみてよい。

もちろん、大学教員の移動は専門分野によって仕切られているから、専門分野別に勤務大学類型と出身大学類型の関連をみておこう。平成 13 年度について学部別にクラマーの連関係数 (V) を求めると、全体より関連が強いのが、「保健系学部」(医・歯・看護) で 0.426, 「農学・獣医学部」で 0.402, 「芸術系学部」の 0.330, そして「理学・工学系学部」が 0.307 である。逆に、全体より関連の弱いのが「教育系学部」の 0.236, 「家政系学部」の 0.235, 「教養系学部」の 0.231, 「人文科学系学部」の 0.180, そして「社会科学系学部」の 0.150 となっている。分野別にみた係数の違いは、定年退官教授市場の規模とも関わるが、最も市場規模の大きい「人文・社会科学系」は、教員の移動面でハードルが最も低い、フラットな構造をなす分野であるといえる。

## 7. おわりに

本章では、占拠率、自給率の変化、系列化の程度、そして教員の移動の面から我が国の高等教育システムの開放性がどの程度進行しているのか、1981 年調査との比較により検討した。分析の結果、何よりも東京大学を中心とする「旧帝国大学」出身者のシェアの低下と「外国大学」出身者の躍進にみられるように、この 20 年間に大学教員市場の国際性と開放性が増していることが明らかになった。このことは、大学教員市場において競争原理と国際水準の導入による人的資源の配分が進行していることを意味する。それが「研究漂流」か「教育漂流」によるものかはわからないが、社会環境の変化に適応しようとする個別大学の行動が現れていると考えられる。

それでは、そうした個別大学の行動は具体的にどのような面で効用があるのだろうか。ガービンはその効用を威信の最大化として説明するが (Garvin, 1980), 最後にこの効用の問題を外部資金の獲得から検討してみよう。表 8-13 は、平成 13 年度の科学研究費補助金の影響要因を設置者別に検討したものである。説明変数として、分野別の規模を示す平成 13 年度博士学位の授与数 (甲)、自給率、「旧帝大」出身者比率、そして「外国大学」出身者比率をモデルに投入した。変数はすべて対数変換している。

表 8-13 から明らかなことの第 1 は、「工学」と「保健」の博士学位授与数が科研費の配分に有意な影響を与えていることは当然であるが、「旧帝大」出身者比率の高い大学がプラスで有意になっていることである。「旧帝大」出身者比率は、国立大学のみならず、私立大学や公立大学でも有意である。私立大学では「旧帝大」出身者比率が 1% 増えれば、科研費補助金獲得額は 1.8% 増加する結果になっている。

第 2 は、自給率が公立大学と私立大学で有意になっていることである。ともに自給率の高い、歴史の古い大学で科研費獲得額が高い。

第 3 は、「外国大学」出身者比率が私立大学で有意になっていることである。自給率と「外国大学」出身者比率とはマイナス相関であるのに、科研費獲得に際してはともにプラスで有意である。自校出身者の多い、すなわち歴史のある私立大学では、「旧帝大」出身者と「外国大学」出身者を採用することが、外部資金獲得と学問的成果を上げるための重要な経営戦略になっているとみてよい。私

立大学のそうした行動が、市場の開放性を推し進めているのである。

我が国の高等教育システムは開放性を強めているとはいえ、外部資金の獲得で「旧帝大」出身者に大きく依存するという基本的な構造は変化していないと言えるのかもしれない。

表 8-13. 科学研究費補助金獲得額 (ln) の影響要因 (2001 年度)

	国立大学	公立大学	私立大学	(全 体)
ln (人文科学博士授与数)				
ln (社会科学博士授与数)				
ln (教育学博士授与数)				
ln (理学博士授与数)	0.089+			
ln (工学博士授与数)	0.210***		0.329*	0.249***
ln (農学博士授与数)				
ln (保健博士授与数)	0.210***		0.451***	0.330***
ln (教育学博士授与数)				
ln (自給率)		1.742***	0.985***	
ln (旧帝大出身者比率)	0.851***	1.188***	1.791***	0.905***
ln (外国大出身者比率)			0.441*	
Adj.R 二乗	0.792	0.260	0.317	0.419
N	97	67	479	645

注：ステップワイズ

## 【注】

- 1) 学部大分類は以下の通り。**教養系学部**：一般教育，教養学部，総合科学部，学芸学部，文理学部，言語文化部，総合人間学部，総合人間・文化学部／**教育系学部**：教育学部，体育学部，学校教育学部，教育人間科学部，教育文化学部，教育地域科学部，文化教育学部，体育専門学群，教育福祉科学部，スポーツ科学部，心身障害学系，教育学系，生涯学習システム学部，心理学系／**人文科学系学部**：文学部，人文学部，外国語学部，国際文化学部，人間文化学部，人文社会学部，現代文化学部，文芸学部，国際言語文化学部，情報文化学部，国際言語学部，比較文化学部，発達科学部，神学部，日本文化学部，文化学部，文化政策学部，仏教学部，総合文化学部，文教育学部，文化情報学部，文芸・言語学系，現代語・現代文化学系，国際文化交流学部，表現学部，文化創造学部，人文・社会学部，国際人間学部，現代中国学部，現代コミュニケーション学部，哲学・思想学系，心理学部，人文科学部／**社会科学系学部**：経済学部，法学部，経営学部，商学部，社会学部，社会福祉学部，経営情報学部，人間科学部，法文学部，国際学部，総合政策学部，国

際関係学部、情報学部、商経学部、人間学部、政治経済学部、人間社会学部、総合情報学部、現代社会学部、国際コミュニケーション学部、人間関係学部、産業社会学部、社会情報学部、法経学部、政経学部、総合経営学部、環境情報学部、社会科学部、国際経済学部、経営情報学部、政策学部、人間福祉学部、総合福祉学部、国際政治経済学部、観光学部、環境人間学部、コミュニケーション学部、経済科学部、福祉社会学部、国際社会学部、社会科学系、行政社会学部、経営経済学部、都市情報学部、図書館情報学部、社会システム科学部、アジア太平洋マネジメント学部、地域科学部、国際教養学部、国際経営学部、人文経営学部、サービス産業学部、経営文化学部、国際地域学部、流通科学部、社会文化学部、アジア太平洋学部、政策科学部、地域発展学部、歴史・人類学系、国際開発学部、不動産学部、総合管理学部、法政経学部、流通学部、公益学部、環境システム学部、都市経済学部、経営政策学部、国際商学部、国際交流学部、経営法学部、コミュニティ政策学部、情報社会科学部、コミュニティ福祉学部、サービス経営学部、流通経済学部、情報社会政策学部、経営情報科学部、地域政策学部、法政策学部、地域創造学部、国際協力学部、現代法学部、政策情報学部、産業経営学部、流通情報学部、地域学部、企業情報学部、経営科学部／**理・工学系学部**：工学部、理学部、理工学部、情報工学部、電気通信学部、情報科学部、基礎工学部、総合理工学部、生産工学部、芸術工学部、商船学部、工芸学部、工学資源学部、システム情報科学部、国際情報学部、システム工学部、環境科学部、社会工学系、電子情報学部、地球環境科学部、応用生物科学部、機能工学系、システム科学技術学部、生物理工学部、電子・情報工学系、国際環境工学部、環境理工学部、コンピュータ理工学部、開発工学部、物理学系、生命理工学部、生物科学系、情報メディア学部、生命科学部、衛生学部、応用生物化学系、物理工学系、環境学部、地球科学系、産業科学技術学部、応用情報学部、数学系、物質工学系、ソフトウェア情報学部、メディア学部、化学系、技能工芸学部、ネットワーク情報学部、数理情報学部、科学技術学部、医用工学部、環境防災学部、応用生物学部、情報文化学部、環境創造学部、情報環境学部、社会環境科学部／**農学・獣医学部**：農学部、水産学部、生物資源科学部、生物資源学部、獣医学部、繊維学部、獣医畜産学部、園芸学部、畜産学部、海洋学部、国際食料情報学部、農学生命科学部、酪農学部、生物産業学部、生物生産学部、農林学系／**保健系学部**：医学部、歯学部、薬学部、看護学部、医学専門学群、医療福祉学部、保健医療学部／保健福祉学部、健康科学部、看護福祉学部、保健科学部、保健学部、栄養学部、医療衛生学部、医療技術学部、看護栄養学部、保健医療福祉学部、健康福祉学部、鍼灸学部、看護福祉心理学部、産業保健学部、環境保健学部、保健衛生学部、食品栄養科学部、看護医療学部／**芸術系学部**：音楽学部、芸術学部、美術学部、造形学部、美術工芸学部、芸術情報学部、芸術専門学群、デザイン学部、造形芸術学部、造形表現学部、事業構想学部、美術文化学部、環境共生学部、芸術文化学部／**家政系学部**：家政学部、生活科学部、人間環境学部、生活環境学部、人間生活学部、服装学部、食文化学部、食物栄養学部

2) 1981年のデータは、新堀編（1984、86頁、表2-25）参照。

3) 大学単位で出身大学と勤務大学との間のクラマーの関連係数（V）を求めると0.269となる。

## 【参考文献】

Garvin, D. (1980). *The Economics of University Behavior*; Academic Press.

天野郁夫, 1986, 『高等教育の日本的構造』 玉川大学出版部。

ギュルヴィッチ, G., 寿里茂訳, 1984, 『社会学の現代的課題』 青木書店。

新堀通也, 1965, 『日本の大学教授市場』 東洋館出版。

新堀通也編著, 1984, 『大学教授職の総合的研究』 多賀出版。

安田三郎, 1976, 「続・関について」『現代社会学』 3 (1), 講談社, 190-203 頁。

山野井敦徳, 1990, 『大学教授の移動研究』 東信堂。

## 第9章 誰が大学を移動するのか：移動性向と満足度

藤村 正司

### 1. はじめに

本章のねらいは、わが国の大学教員の移動性向と職場に対する満足度の関係を実証的に明らかにすることにある。満足度という主観的要因を大学教員市場の分析に用いるのは、大きく3つの理由がある。

第1は、国立大学における労働環境の変化である。周知の通り、法人化後の国立大学における労働関係は契約概念に基づいた労働法の世界に入った。国立大学は文部科学省や人事院の手から離れ、大学自身が雇用者と労働協約を結び、賃金や労働時間など労働条件について当事者能力が問われるようになってきている。このことは、国立大学の現場に激的な変化をもたらしているが、こうした変化は労働意欲や職場に対する「満足度の研究」を必要とする。

第2は、第1の理由に関わるが、とくに人材の流動化の方向性については、近年の労働経済学の成果に学びつつ、移動者の満足度の実態を明らかにしておくことが重要であると考えからである (Freeman, 1978 & 1980 ; 猪木・連合総研, 2001)。今日、日本型雇用関係の見直しはあらゆる職場で行われている。大学も例外ではない。第3章でみたように、人材の流動化をはかるための任期制の導入や、官公庁や民間企業などの実務経験者の活用が活発化している。だが、現行の硬直的な人事システムへの反省や国際的な研究水準を目指すためといっても、流動化させることがすべて好ましいのか明確ではない。流動化による新たな人材を大学に導入する前に、何よりも現に大学で仕事をしている教員の満足度はどのようなものか、人材の流動化は果たして成果があがるのかデータを踏まえて議論すべきである。

なるほど、教員の研究・教育・地域サービス活動の実態については、個々の大学による自己点検評価などによって明らかにされている。だが、それらは仕事のアウトプットであって、労働条件とのマッチングや仕事の満足度との関係については十分に議論されていない。また、大学教員の移動研究と満足度という主観的要因との関係について言えば、カミングスの研究を別にして、これまで焦点化してきたのは、移動回数、性、業績、職階、大学の水準、立地条件など実際に移動した教員の客観的な属性である (新堀編著, 1984 ; 藤野, 1986 ; 山野井, 1990)。満足度は、そうした客観的な変数によっては捉えられない移動供給者の選好、ないしは移動の動機を反映していると考えられる。

第3は、移動を退出もしくは転出とみることで、組織社会における「告発・退出モデル」を大学教員の移動研究に適用できるのではないかという見通しである。ハーシュマンは、組織に不満をもつ場合の構成員の反作用として「告発・退出モデル」を提示した (ハーシュマン, 三浦隆之訳, 1980)。単純化を恐れず言えば、不満は意見表明=告発 (voice) か、移動=退出 (exit) によって現れる。

そして、退出を引き留めるのが「組織へのロイヤリティ」である。ハーシュマンの「告発・退出モデル」は、大学組織の論理を理解する上でも有益な視点を提供すると考える。

以上、3つの理由に導かれつつ、本章が焦点化した課題は、どのようなタイプの教員が大学に留まろうとするのか、あるいは移動しようと考えているのか、そうした移動性向はどのような職場の環境によって規定されるのかである。具体的には、満足度や忠誠心という主観的要因は、性、年齢、職階、大学分類などのデモグラフィックな条件と比べてどの程度、移動性向に影響を与えているのか、さらにどのような不満が退出を選択させるのか、不満をもつ教員はどのようなタイプの教員で、いかなる環境が不満を誘発するのかを明らかにすることである。

このような課題の解明を通じて、流動性が乏しいとされてきたわが国の大学教員市場の内実が明らかになるとともに、流動化のあり方を判断するデータが提供できると考える。使用したデータは、1992年に実施された「カーネギー大学教授職国際調査」である。すでに報告書や著作等で利用されたデータである(Altbach, 1996; 有本・江原編著, 1996)。この間の高等教育をとりまく環境の変化は著しく、当時のデータから現在の状況を推測するには偏りがあるが、新たな視点から有益な情報を引き出すことは意味がある作業だと考える。

## 2. 教員の離職性向と仕事の満足度

### 2-1. 仕事全体の満足度

まず、表9-1によって職場の満足度の実態をみておきたい。カーネギー大学教授職国際調査から満足度の割合の高い項目を順にみると、【教育・研究活動の自由】と【仕事の安定性】の2項目は60%以上の教員が満足だとし、【担当する授業】、【仕事全般の満足度】、【同僚との関係】は50%以上、そして【昇進の見通し】と【大学の運営方針】については、満足度が減少し「どちらでもない」の割合が増えていることがわかる。結果は示さないが、設置者別にみると【教育・研究活動の自由】、【仕事の安定性】、【仕事全般の満足度】について国立大学の教員の満足度がやや高く、残りの項目はすべて私立大学の方が高くなっている。【大学の運営方針】と【昇進の見通し】を別にすれば、教員は仕事に満足している。

表9-1. 仕事の満足度 (単位: %)

	満足	どちらでもない	不満	N
e) 教育・研究活動の自由	69.7	20.4	9.9	1801
c) 仕事の安定性	62.7	30.9	6.4	1795
a) 担当する授業	54.4	34.4	11.1	1797
g) 仕事全般の満足度	53.6	32.0	14.4	1811
b) 同僚との関係	51.5	38.0	10.5	1813
d) 昇進の見通し	34.2	48.6	17.2	1385
f) 大学の運営方針	29.6	42.3	28.1	1787

注: データは、カーネギー大学教授職国際比較調査(1992)

ここで、【仕事全般の満足度】について、個々の項目と満足度はどのような関係になっているかみてみよう。表9-2より、どの項目も仕事全体の満足度が高いほど、個別満足度も高くなる傾向にあるが、とくに満足度が高くなるのは、【教育・研究活動の自由】と【仕事の安定性】の2項目である。次いで、全体の満足度が高いときに、【担当する授業】、【同僚との関係】の満足度も高くなっている。他方、仕事全体が不満度の高い層が個別満足度を低くしているのは、【昇進の見通し】（教授を除く）と【大学の運営方針】である。この2つが、【仕事全体の満足度】を阻害する要因になっている可能性が高い。

表9-2. 仕事全体の満足度と個別満足度の関係

(単位・%)

e) 教育・研究活動の自由					c) 仕事の安定性				
	満足	どちらでもない	不満	計		満足	どちらでもない	不満	計
満足	90.2	7.7	2.1	100	満足	84.4	14.6	1.0	100
どちらでもない	51.1	38.4	10.4	100	どちらでもない	43.9	49.7	6.5	100
不満	33.7	27.9	38.4	100	不満	24.4	49.6	26.0	100

a) 担当する授業					b) 同僚との関係				
	満足	どちらでもない	不満	計		満足	どちらでもない	不満	計
満足	71.7	24.2	4.1	100	満足	71.1	24.0	4.9	100
どちらでもない	37.7	49.4	12.9	100	どちらでもない	32.2	55.6	12.1	100
不満	26.8	39.7	33.5	100	不満	21.4	50.6	28.0	100

f) 大学の運営方針					d) 昇進の見通し(教授を除く)				
	満足	どちらでもない	不満	計		満足	どちらでもない	不満	(N)
満足	49.0	37.4	13.6	100	満足	46.6	38.3	15.1	100 (397)
どちらでもない	9.3	58.6	32.0	100	どちらでもない	16.5	57.6	25.9	100 (255)
不満	2.7	24.0	73.3	100	不満	10.2	35.8	54.0	100 (137)

注：パーセントは仕事全般の満足度（横軸）

## 2-2. 仕事全体の満足度と離職性向

それでは、職場に不満をもった教員はどのようにふるまうのだろうか。ここでは教員の離職性向を尋ねた問「あなたは、今後5年以内に現在の所属大学を辞める可能性がありますか」を利用して検討してみよう。表9-3は、国立と私立を併せた55歳までの専任教員について仕事全体の満足度と離職性向の関係をアメリカの結果と併せて比較したものである。55歳は恣意的だが、5年以内の定年による強制移動者をサンプルから外すためである。

表9-3. 仕事全体の満足度と5年以内の離職性向：日米比較

(単位：%)

仕事全体の満足度	日本				アメリカ			
	辞める可能性			合計	辞める可能性			合計
	高い	分からない	低い		高い	分からない	低い	
満足	62 10.3%	161 26.7%	381 62.1%	604 100%	281 20.4%	386 28.0%	710 51.6%	1377 100%
どちらでもない	141 14.1%	191 40.0%	244 45.9%	576 100%	292 43.7%	188 30.6%	179 25.6%	503 100%
不満	77 24.9%	96 41.4%	85 33.7%	258 100%	329 67.4%	85 17.1%	90 15.5%	374 100%
合計	168 14.0%	402 33.5%	629 52.5%	1,199 100%	753 33.4%	604 26.8%	1,247 39.8%	2,254 100%

注：分からないは、「分からない」＋「どちらでもない」

まず、合計欄から5年以内の現在の所属大学を辞める可能性の割合を両国で比較してみよう。5年以内に辞める可能性が「高い」と回答した教員は、日本が14%、アメリカが33%である。移動が低いと指摘されるわが国の大学教員でも7人に1人は辞める可能性が「高い」と回答し、逆に、移動率が高いとされるアメリカでは4割の教員が5年に以内に辞める可能性は低いと回答している。定年による強制移動者を外したサンプルでも(1992年当時はアメリカの大学では定年制があった)、日本の教員の主観的な離職性向は低くはなく、アメリカでも高いとはいえない。

次に、この移動性向を仕事全体の満足度との関係でみると、日本とアメリカともに教員は仕事全般に不満をもつ教員ほど離職する傾向にあることがわかる。だが、その程度は日米で大きく異なる。日本の教員は不満をもった場合、今後5年間に全体の25%が辞める可能性が高いと回答しているが、不満をもった場合でも辞める可能性が低いと回答した教員は34%もいる。

一方、アメリカの場合、仕事全体に不満をもつ教員の67%が辞める可能性の高いと回答し、辞める可能性は低いとするものは16%にすぎない。辞める可能性を従属変数とした場合の類似度(Somersのd)は、日本で-.210、アメリカで-.380であり、日本のデータは職場の不満と辞める可能性の関連がアメリカよりも小さいことがわかる。ここには、アメリカのデータにはテニユアをもたない専任教員がサンプルの32.2%も含まれることと、アメリカ人の考え方が反映している。気に入らなければ告発の辛さを味わうより、あっさり退出を選択するのが、旧世界(ヨーロッパ)から新世界を求めて移住してきたアメリカ人のものの考え方である。もっとも、たとえ現在の職場に満足であっても、5年以内に辞める可能性は高い層が日本で1割、アメリカで2割以上は存在する。この点は、後の分析でも考慮しなければならない。

日本の大学教員は不満をもった場合でも離職(転出)という手段には訴えないのは、離職を引き留め、職場内部で不満を吸収する関係が存在するということであろうか。「出て行く」、「出て行った人」という表現は、職場に留まる構成員の人間関係を重視する物言いである。むしろ、職場に不満

をくみ上げる組合が大学にはあるが、加入率は国立大学では低く、かつ離職への経済的障壁が高いから、教員は不満があっても職場に留まざるを得ない状況に投げ入れられている。退出によって不満を解消できないし、意見表明の機会がないとすれば、ストレスを溜めているということになる。そして、その不満やストレスを解消するために研究に打ち込むことであろうか。他方、アメリカの教員のフライトが高い事実は、アメリカ人のものの考え方に加えて雇用契約による強制移動がある。

いずれにせよ、以上の職場全体の満足度と離職傾向のクロス表から、教員の離職性向、すなわち移動の動機を捉えることが可能であることが示唆された。しかし、移動性向は、年齢、性、職階、大学の類型、過去の移動経験の有無、大学以外での常勤専門職経験の有無などのデモグラフィックな条件によっても影響を受けるから、こうした客観的条件を一定とした場合の、満足度が移動性向に及ぼす効果を推計する必要がある。それでは満足度という主観的要因が教員の離職性向にどの程度影響を与えているのか、以下で検討してみよう。

### 3. 離職性向に及ぼす主観的要因

#### 3-1. 「同僚関係」と「昇格の見通し」への不満が離職性向を促進する

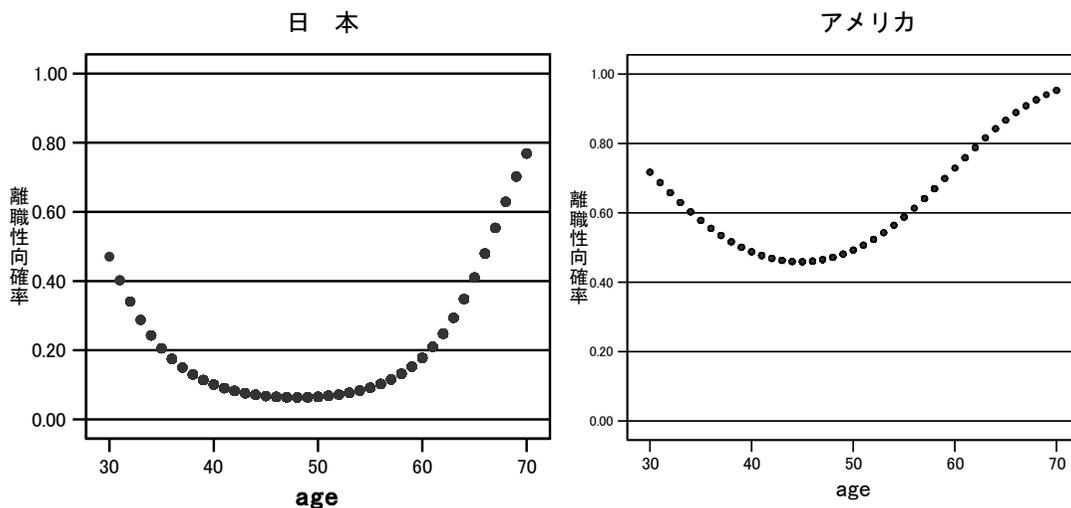
ここでは、30歳から70歳をサンプルとし、5年以内の現在の勤務大学を「辞める可能性は高い」と「やや高い」に1、それ以外に0を与えた被説明変数を作成し、離職性向を従属変数とするロジスティック回帰モデルを推定する。最小二乗法による推定では、被説明変数に割り当てた数字の絶対的大きさは意味をもたないからである。説明変数は、年齢、年齢2乗項、女性ダミー、職階ダミー、医学専攻ダミー、移動経験ダミー（2以下=0）、大学以外の職歴経験ダミー（無し=0）などの個人属性と教育研究環境を示す大学類型ダミー（基準：私立一般大学）、そして労働条件についての満足度ダミーである。個人属性の内、医学専攻を投入したのは、臨床系固有の人事の流動性＝強制移動による。キャリアを示す【移動経験ダミー】と【大学以外の職歴経験ダミー】（中途採用）は、90年代半ばから教員の流動化や外部の人材の登用による教育研究活動の活性化がはかられてきたこと、彼らの移動経験は離職性向にどのような傾向が見られるのか、任期制の議論と関わって投入した。

なお、満足度ダミーは、【仕事全体への満足度ダミー】と項目別ダミーに分けてモデルに投入し、「どちらでもない」を0とし、「満足」=1、「不満」=1とした。表10-3でみたように、職場に満足でも移動性向を高める層もいれば、不満でも離職性向が高まらない層が存在するからである。結果は、表9-4に示す通りである。

モデル(1)より、年齢は予想されるように離職性向にマイナスの影響を与えるが、年齢の2乗項がプラスの符合となっている。ここで、国立と私立を含めた離職性向確率関数(p)の年齢プロフィールを描くと図9-1のような曲線になる。比較のためにアメリカのプロフィールを示しておいた。離職性向確率は、日本とアメリカともに30歳代から40歳に向けて減少し、教授昇格を迎える40歳代半ばで最小値を記録し、その後定年に向けて高まる。しかし、日本とアメリカを比較して著しく異なるのは、離職性向確率関数の上昇幅と最小値である。日本の推定値は30歳の0.4から急激に減少し、40歳以後10年間以上ゼロに近い値で推移し、定年に向けて急上昇する。他方、アメリカ

では市場参入時で0.7と高い。最小値をとる40歳代半ばでも0.4を越え、その期間も短い。ここには契約を前提とした雇用システム、すなわちテニユア制による非自発的移動が離職性向を高めているといえる。これに対して日本では、定年による強制移動を別にすれば自発的移動が支配的だから、任期制の導入は劇薬としてみなされるのである。

図9-1. 離職性向確率関数の年齢プロフィール



次いで、【女性教員】は、男性に比べて移動性向にプラスの有意な影響を与えている。女性研究者にとって1つの職場でキャリアを形成することが男性に比べて困難であることは先行研究で指摘されてきたが、移動がそうした環境を改善する手段としてみなされていることがわかる(原編, 1999; 加野, 1988)。

【職階】は教授がマイナスの符合条件を示す。教授という職階は、年齢を一定としても離職性向を抑制する。専攻では医学専攻がプラスで有意になっている。任期制が医学部で導入されやすいのも医局による強制移動が背景にある。【移動経験ダミー】と【大学以外の職歴経験ダミー】は後者が有意となり、移動回数の多い教員の移動性向が強いというわけではない。離職の傾向がみられるのは、大学以外の職歴を有する中途採用者である。中途採用者の多くが定年退職(前)者であることもあるが、年齢を一定としても有意である。彼らの離職性向の強さは、大学以外の労働市場と大学内労働市場とのマッチングが検討されなければならないことを示唆している。

表9-4. 離職性向のロジスティック回帰分析

独立変数	モデル(1)		モデル(2)		モデル(3)	
	b	オッズ比	b	オッズ比	b	オッズ比
年齢	-0.903***	0.406	-0.934***	0.393	-0.988***	0.372
年齢2乗項	0.010***	1.010	0.010***	1.011	0.011***	1.011
女性(d)(男性=0)	<b>0.749**</b>	2.115	<b>0.745**</b>	2.107	<b>0.628**</b>	1.873
教授(d)(講師=0)	-1.149***	0.303	-1.105***	0.324	-0.896**	0.408
助教授(d)(講師=0)	-0.126	0.882	-0.109	0.890	-0.111	0.894
医学専攻(d)(医学以外=0)	0.833***	2.301	0.821***	2.322	0.829***	2.291
移動回数(d)(2以下=0)	0.050	1.052	0.038	1.039	0.023	1.023
大学以外の職歴経験(d)	0.293*	1.340	0.289*	1.334	0.285*	1.330
国立研究大学(d)	1.254***	3.506	1.291***	3.654	1.276***	3.581
国立一般大学(d)	1.274***	3.577	1.226***	3.407	1.161***	3.196
私立研究大学(d)	0.924**	2.518	0.975**	2.65	1.022**	2.778
仕事全体の満足			<b>-0.362*</b>	0.696		
仕事全体の不満			<b>0.557**</b>	1.745		
担当する授業満足					0.014	1.014
同僚との関係満足					0.085	1.089
仕事の安定性満足					0.061	1.063
昇進の見通し満足					0.155	1.168
教育・研究の自由満足					-0.181	0.834
大学の運営方針満足					-0.282	0.749
担当する授業不満					0.194	1.214
同僚との関係不満					<b>0.763**</b>	2.1441
仕事の安定性不満					-0.019	0.980
昇進の見通し不満					<b>0.485*</b>	1.624
教育・研究の自由不満					0.292	1.339
大学の運営方針不満					<b>0.296+</b>	1.349
定数	17.090		18.057		18.942	
Nagelkerke R2乗	0.342		0.357		0.378	
-2対数尤度	1426.06		1402.7		1371.9	
サンプル数	1,707		1,707		1,707	

注：カーネギー・データ：30～70歳、(d)はダミー変数。

【勤務大学の類型】については、私立一般大学に対して3つの大学類型ともプラスで有意であり、説明変数のなかでオッズ比がもっとも高くなっている。私立大学より国立大学、一般大学より研究大学で教員の離職性向が高いといえる。「国立研究大学」は、「私立一般大学」よりも3.5倍も離職性向が高い。なぜ研究大学で離職性向が強いかについては、研究環境の違いによって移動に関わる情報を「知っている」確率が異なること、研究大学ほど専門志向が強く移動性向は強まるといえる。

私立大学で離職性向が低いのは私立大学における建学精神によるのかもしれないが、この点は忠誠心との関係で検討する。

さらに、モデル (2) より、以上のデモグラフィックな要因を一定としても【仕事全体に対する満足ダミー】と【仕事全体に対する不満ダミー】はともに有意である。予想されるように、職場全体の満足度の高い教員ほど離職性向が低くなり、不満が強まるほど離職性向は高くなっている。このことから、「告発・退出モデル」が示唆するように、主観的変数である満足度は、教員の離職性行を説明する重要な要因となりうることが確認された。

それではどのような個別の満足度が、離職性向に影響を及ぼしているのだろうか。モデル (3) より、6つの満足ダミーはいずれも有意な影響を与えていない。移動性向に有意な影響を与えているのは、【同僚との関係】、【昇進の見通し】に関わる不満ダミーである。【大学の運営方針】も10%水準だが、統計的に有意である。大学という職場にあつては、何よりも同僚との人間関係への不満と昇進の見通しのなさ、そして大学の運営方針への不満が離職性向を高めているのである。満足ダミーと不満ダミーの絶対値を加えて総合的な満足度効果の大きさを比較すると、【同僚との関係】がもっとも強く離職性向に結びついており、次いで【昇進の見通し】、【大学の運営方針】の順になる。

これを要するに、属性変数を一定としても、同僚関係、昇格の見通し、そして大学の運営体制という古くて新しい大学内問題が、教員個人の離職性向を説明する。これら3つの不満をもつ大学教員は、大なり小なり転出のチャンスがうかがっているといえる。ハーシュマンによれば不満を持つものは告発という手段によって事態を改善しようとするが、一般的に組織に対する不平や抗議による意見表明は破壊的なものだから、そうした不満を表明することは希である。実際、個別な不満を吸い上げる相談所は大学にはない。意見表明によって事態が内部から回復する見込みは少ないから、チャンスをみてフライトを選択するようになるのである。これまでの客観的な属性に焦点化された移動研究では教員個人の主観的側面は等閑視されていたが、満足度に関わる変数は移動研究において有益な情報をもたらすと考える。

### 3-2. 職場への忠誠心は離職性向を抑制する

同僚関係や昇格、組織に対する不満があり、移動の機会があっても退出を踏み留まるのは、組織に対する忠誠心(ロイヤリティ)による、というのがハーシュマンのもう1つのアイディアである。この忠誠心もしくは帰属意識は、自分がいなくなった場合の残された組織の行く末を案じた周囲の引き留めに現れる。私立大学の方が、国立大学よりも離職性向が小さいのも建学精神に基づく教育理念と結びついていると解釈できる。もっとも、そうした教育理念が規範である以上、流動化とは相容れない。そうだとすれば、私立の研究大学においては、教員の強いモビリティ志向性と大学の教育理念のミスマッチが存在するといえるのかもしれない。

そこで、離職性向に与える忠誠心の影響をみてみよう。一般に、大学教員は所属機関よりも専門分野に対する忠誠心が強いとされるが、自分の所属する大学や講座・教室に対する帰属意識は、離職性向を抑制するのであろうか。さらに、忠誠心の程度が同じであったときに、大学類型や個人の

属性の効果はどう変化するか、また不満はなお離職性を促進するのか検討してみよう。

カーネギー調査から忠誠心に関わる設問として「仕事や所属大学への関わり方は人によって様々ですが、あなたにとって以下の項目はどのくらい重要でしょうか」を使用する。5つの項目について、「大変重要」と「全く重要でない」の割合をみると、【自分の専門分野】がもっとも重要だとする割合が高く（「大変重要」：69.2%、「全く重要でない」0.3%）、次いで【自分の講座・教室など最小の組織単位】（「大変重要」56.0%、「全く重要でない」1.7%）、以下【自分の学科】（「大変重要」39.1%、「全く重要でない」1.6%）、【自分の大学】（「大変重要」31.4%、「全く重要でない」1.9%）、【自分の学部】（「大変重要」30.0%、「全く重要でない」1.9%）となっている。教員にとって仕事への強い忠誠心は、何よりも専門分野と人事と予算が三位一体となった講座・教室であって、学科、大学、学部についての関わり方は次第に弱くなっているのである。

次に、この設問で「大変重要」=1、それ以外=0とした忠誠心ダミーを作成し、設置者別に上記の離職性を被説明変数とするロジスティックモデルに追加して推定してみよう。投入したのは、【自分の専門分野】、【自分の大学】、【自分の講座・教室】の3項目である。離職性に忠誠心ダミーの及ぼす効果は、表9-5に示す通りである。

表9-5より、3つの忠誠心ダミーの効果を見ると、【自分の専門分野】がプラス、【自分の大学】と【自分の講座・教室】はマイナスの符合条件である。他の条件を一定とすれば、【専門分野】が大変重要だとする教員ほど離職性は高まり、【自分の大学】や【講座・教室】を重要視する教員は大学に留まる傾向にある。

設置者別でみると、国立大学では5%水準で有意ではないが、【自分の専門分野】が離職性に及ぼす効果は大きい。逆に、【自分の大学】への帰属意識は、フライトを抑制する結果になっている。一方、私立大学では自明であるのか、【自分の大学】への忠誠心は有意な影響を及ぼしていない。私立大学では【自分の講座・教室】への忠誠心が、離職性を抑制する効果を示している。この結果は、国立大学と私立大学との専門分野の偏りの影響だとも言える。結果は示さないが、分野別に忠誠心ダミーの影響をみると、自然科学系で【自分の専門分野】のプラスの効果が大きく（ $b=1.624$ ,  $p<0.1\%$ ）、人文社会科学系では【自分の講座・教室】がマイナスの効果（ $b=-0.606$ ,  $p<10\%$ ）を与えており、専門分野の特徴が反映されているからである。

しかし、忠誠心ダミーを投入しても、不満ダミーは依然有意である。興味深いのは、表9-4と比べて【大学以外の職歴経験ダミー】の離職性に及ぼす効果が大きくなっていることである。とくに国立大学で大きい。この中途採用者の離職性は、国立大学への転職、つまり国家公務員になったときのマッチングや仕事の中身に関係するのかもしれない。

表 9-5. 離職性向に及ぼす忠誠心の効果

独立変数	全 体		国立大学		私立大学	
	b	オッズ比	b	オッズ比	b	オッズ比
個人属性						
年 齢	-0.105***	0.362	-1.273***	0.280	-1.066***	0.344
年 齢 2 乗 項	0.011***	1.011	0.014***	1.014	0.011***	1.011
女 性 (d) (男 性=0)	<b>0.705*</b>	2.025	0.576	1.779	<b>0.825*</b>	2.281
教 授 (d) (講 師=0)	-0.917**	0.400	-1.893***	0.151	0.498	1.646
助 教 授 (d) (講 師=0)	-0.142	0.867	-0.560+	0.571	0.734	2.208
医学専攻 (d) (医学以外=0)	0.887***	2.427	0.633*	1.882	1.591***	4.911
移動回数 (d)	-0.014	0.986	0.156	1.169	-0.253	0.776
大学以外の職歴 (d)	<b>0.365*</b>	1.441	<b>0.604**</b>	1.829	0.107	1.113
勤務大学の類型						
(私立一般大学=0)						
国立研究大学 (d)	1.319***	3.739				
国立一般大学 (d)	1.154***	3.169				
私立研究大学 (d)	0.987*	2.683				
研究大学 (d)			0.095	1.099	<b>0.710+</b>	2.034
不 満 (d)						
担当する授業	0.188	1.207	0.218	1.243	0.211	1.235
同僚との関係	<b>0.767**</b>	2.154	<b>0.762*</b>	2.143	<b>0.812*</b>	2.252
仕事の安定性	-0.094	0.910	-0.109	0.897	0.293	1.340
昇進の見通し	<b>0.474*</b>	1.606	<b>0.503+</b>	1.654	0.389	1.476
教育・研究の自由	0.379	1.606	0.474	1.606	0.023	1.023
大学の運営方針	<b>0.422*</b>	1.525	<b>0.515*</b>	1.674	0.450	1.568
忠誠心 (d)						
専門分野	<b>0.971**</b>	2.641	<b>1.262+</b>	3.533	0.922	2.515
勤務大学	<b>-0.540**</b>	0.583	<b>-0.607**</b>	0.545	-0.407	0.666
講座・教室	<b>-0.540*</b>	0.583	-0.442	0.643	<b>-0.837*</b>	0.433
定 数	19.352		25.465		21.521	
Nagelkerke R2 乗	0.384		0.397		0.405	
-2 対数尤度	1164.86		655.6		480.1	
サンプル数	1,436		754		682	

#### 4. 満足度に及ぼす影響

ここまで満足度を説明変数として扱ってきた。それではどのようなタイプの教員が職場に不満をもつのか。また、移動や転職によって果たして満足度は高くなると言えるのだろうか。任期制の導入にせよ、大学以外の多様な実務経験者の中途採用にせよ、その政策的なねらいは大学組織に新たな血を投入し組織の循環をよくすることで、教育研究の活性化をはかることにある。

果たしてそうした政策のあり方は、職場の満足度を高めるといえるのか。ここでは被説明変数として【仕事全体の満足度】と離職性向に影響を与えていた3つの不満項目【同僚との人間関係】、【昇進の見通し】、【大学の管理運営体制】について検討する。

#### 4-1. 仕事全体の満足度に及ぼす影響

モデル(1)では、大学以外の経験と移動回数の他に、個人属性、大学類型、職場の規模(学生数、職場の最小単位である講座・教室の教員数)の効果を、モデル(2)では共同研究ダミー、そしてモデル(3)では賃金評価不満ダミーを追加した。共同研究という「見えざる大学」への存在は、仕事の生産性を高める条件であり、【仕事全体の満足度】に及ぼす符合条件はプラスである。また、賃金評価変数は「あなたは、あなたの大学から得るご自身の給与をどう評価されますか」(よくない=1, その他=0)を用いた。予想される符合条件はマイナスである。表9-6がその結果である。

表9-6. 仕事全体の満足度に及ぼす影響

独立変数	モデル(1)		モデル(2)		モデル(3)	
	b	オッズ比	b	オッズ比	b	オッズ比
年齢	0.006	1.006	0.007	1.007	0.001	1.001
女性(d)(男性=0)	0.143	1.154	0.160	1.176	0.069	1.072
教授(d)(講師=0)	0.202	1.224	0.204	1.226	0.191	1.210
助教授(d)(講師=0)	0.016	1.016	0.016	1.016	0.032	1.033
大学以外経験(d)	-0.070	0.932	-0.088	0.916	-0.117	0.890
移動回数(d)	0.055	1.057	0.039	1.040	0.049	1.050
国立研究大学(d)	<b>0.625***</b>	1.869	<b>0.554**</b>	1.741	<b>0.804***</b>	2.233
国立一般大学(d)	-0.080	0.923	-0.081	0.922	0.132	1.141
私立研究大学(d)	0.157	1.170	0.106	1.112	0.278	1.321
Ln(学生数)	<b>0.184*</b>	1.202	<b>0.184*</b>	1.202	<b>0.169*</b>	1.184
講座・教室の教員数	0.007	1.007	0.008	1.008	0.008	1.008
共同研究(d)			<b>0.310*</b>	1.364	<b>0.342**</b>	1.408
賃金評価不満(d)					<b>-0.767***</b>	0.465
定数	-2.258		-2.400		-1.760	
Nagelkerke R2 乗	0.049		0.056		0.093	
-2 対数尤度	1602.6		1596.2		1560.7	
サンプル数	1768		1768		1190	

流動化論の点から見逃せないのは、3つのモデルとも大学以外の経験と移動回数は、【仕事全体の満足度】にプラス有意な影響を及ぼしていないことである。有意ではないが、大学以外の経験の符合条件はマイナスである。なるほど、【仕事全体の満足度】だけで転職の効果、ひいては人材の活性化を評価することはできないし、採用する側が適任だと判断すればそれでいいのかもしれない。また、教員個人については転職と業績との関係を検討しなければならない。しかし、【仕事全体の満足度】という総合的な指標に、移動経験が期待された効果をもたらしていないことは、流動化のあり方に問題を投げかける結果だといえる。

【仕事全体の満足】に対してプラスの有意な影響を及ぼしているのは、国立研究大学勤務者と学生数=大学の規模である。さらに、共同研究ダミーと賃金評価不満ダミーは、予想された符合条件を示している。とくに、賃金評価を投入すると、疑似決定係数も高まり、国立研究大学と共同研究

ダミーの効果が大きくなっている。賃金は、教員の仕事に対する満足度を大きく規定する条件であるといえる。

むろん、【仕事全体の満足度】といっても世代によって異なるから、30歳代、40歳代、50歳代以上で世代別の効果の大きさ比較する必要がある。結果は表に示さないが、【仕事全体の満足度】に対して一貫して有意な影響を及ぼすのは賃金不満ダミーである。30歳代は共同研究ダミーが、それ以上の世代は国立研究大学勤務が有意となっている。しかし、移動経験については、いずれの世代とも有意にならない。したがって、わが国の大学教員市場で「転職」が必ずしも【仕事全体の満足度】を有意に高めるとはいえない。むしろ、【共同研究】という「見えざる大学」を構築することが、【仕事全体の満足度】ないしは労働意欲を高めるといえる。

#### 4-2. 不満項目に及ぼす影響

最後に、離職性向に影響をもった不満の3項目【同僚との人間関係】、【昇進の見通し】、そして【大学の運営体制】について、実際にどのような個人ないしは大学に勤務する者が不満を感じるのかみてみよう。結果は、表9-7に示す通りである。

表9-7. 不満に及ぼす影響

独立変数	同僚関係に不満		昇進見通しに不満		運営体制に不満	
	b	オッズ比	b	オッズ比	b	オッズ比
年齢	0.001	1.001	<b>0.090***</b>	1.094	-0.010	0.99
女性(d)(男性=0)	<b>0.651+</b>	1.198	<b>0.867**</b>	2.379	<b>0.487+</b>	1.628
教授(d)(講師=0)	-0.210	0.810	<b>-3.513***</b>	0.030	-0.161	0.851
助教授(d)(講師=0)	0.060	1.061	<b>-0.497*</b>	0.608	0.312	1.366
大学以外経験(d)	-0.001	0.999	0.102	1.108	-0.124	0.883
移動回数(d)	0.052	1.053	0.068	1.070	0.123	0.737
国立研究大学(d)	-0.183	0.833	<b>0.635*</b>	1.887	-0.031	0.969
国立一般大学(d)	<b>0.627**</b>	1.872	<b>0.933***</b>	2.541	<b>0.277+</b>	1.319
私立研究大学(d)	-0.239	0.787	0.299	1.108	-0.364	0.695
大学の規模 Ln(学生数)	0.029	1.029	-0.029	0.971	<b>-0.305***</b>	0.737
講座・教室の教員数	<b>-0.028*</b>	0.972	-0.007	0.993	<b>-0.027**</b>	0.973
定数	-2.489		-5.171		2.228	
Nagelkerke R2 乗	0.039		.242		0.075	
-2 対数尤度	797.8		809.1		1374.2	
サンプル数	1,190		1,190		1,190	

まず、【同僚との人間関係】は、他の条件を一定とすれば、国立一般大学勤務と講座・教室など職場の最小単位が小さい大学である。10%水準で有意ではないが、女性が同僚との関係に不満をもちやすい。次いで、【大学の運営体制】への不満は、組織の規模に関わる変数と有意な関係にある。大学の学生規模や講座・教室の規模が小さい大学に勤務する者ほど、大学の運営体制に不満とする傾向が強まると言ってもよい。他方、【昇進の見通し】への不満は、個人属性の影響が大きく、3つの不満項目の中でも説明力が高いと言える。高年齢者、女性、講師、そして国立大学勤務者である。移動経験については、いずれの不満項目と明確な関係は見いだせない。

3つの不満項目に一貫して影響をもつ個人属性は、女性である。大学において女性に対する正当な処遇と評価がなされていないと言える。離職性向の分析結果と重ねあわせてみれば、【昇進の見通し】への不満の反作用として女性教員の離職性向＝退出が選択されているのである。表には示さないが、不満を抑制する所属大学への忠誠心ダミーを投入すると、つまり所属大学への関心が同じ程度ならば、女性の効果 ( $b=0.902$ ,  $\exp(b)=2.466$ ) は大きくなる。

さらに、疑似決定係数が大きくないので断定的な解釈はできないが、組織の規模が大きいことが、【同僚関係】や【大学の運営方針】への不満を抑制する客観的要因になっているのである。そうだとすれば、組織のスリム化は、大学教員の不満を高めるのに少なからぬ影響をもたらすのであろう。それが意見表明＝告発となって現れるか、移動性向という「沈黙の退出」を選択させるのかわからないが、いずれにせよ教員がどれだけ共同体としての大学にコミットできるか、あるいは社会化されるかにかかっている。

## 5. おわりに

本章では、1992年に実施されたカーネギー大学教授職国際調査を用いて、仕事への満足度という主観的変数が、大学教員の移動性向に有益な情報を提供することを明らかにした。むしろ、わが国の大学教員市場において、自発的に転職する教員や大学間を移動する教員は少ない。2001年度で転職を理由に離職する教員は、保健（医師）や30代までの助手を別にすれば、15万人の専任教員のなかでわずか600人（0.4%）にすぎないし（第7章参照）、大学間移動率は平均して3%程度である（第2章参照）。その意味で、大学教員の流動性は極めて低いと言ってよい。

しかし、そうした実際に移動した教員だけを見ては、移動の動機や組織内部の論理を捉えることができない。ハーシュマンにしたがって、移動性向を「沈黙の退出」とみて、不満との関係で捉えることで、新たな移動研究の展開が拓かれてくる。その結果、「同僚関係」、「昇格への見通し」、そして「大学運営体制」という古くて新しい大学内問題が、教員に「沈黙の退出」を選択させていることが明らかになった。大学の世界は、クラークのいう *small world and different world* だといえ、移動とは不満解消の別の謂いである。それはとくに、大学教員市場でマイノリティの地位に貶められていると考えられる女性教員ほど強く感じているところである。同時に、移動性向を抑制する主観的要因として「大学への忠誠心」の機能にも注意を払う必要がある。インブリーディングや

アウトブリーディングの問題もこの「大学への忠誠心」に関わってくるのであろう。

他方、今回の分析では、大学以外で専門的職業についての経験のある者は、伝統的な教員よりも離職性向が強いこと、さらに転職組は職業満足に期待された影響をもたらしていないことが示された。これらの結果は、大学への転職による効用水準が必ずしも高くないことを示している。高等教育をめぐる人材の流動化政策と個々の大学の経営戦略を背景に、企業や官庁からの新規採用数が増加している現在、転職組の満足度の問題は、流動化を促進する上でも、転職者個人のためにも十分な検討を要しよう。

構造改革の時代は、そうした教員の労働条件や職場満足度に関わる調査を必要とする。そのことが構造改革に伴うスラッグ現象から組織の衰退を回避させる手段につながると考える。

以上の結果は、日本のデータから導きだされたものである。不満が移動性向を高めることは、流動性に乏しいわが国の大学教員市場の特性であるかどうかは、欧米のデータとの比較で明らかにされるであろう。

#### 【参考文献】

Altbach, P. (Ed.) (1996). *The International Academic Profession*, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

広島大学高等教育研究開発センター，2004，『構造改革時代における大学教員の人事政策－国際比較の視点から』COE 研究シリーズ 5。

Freeman, R. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variables, *American Economic Review*, 68 (2), 135-141.

Freeman, R. (1980). The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations, *Quarterly Journal of Economics*, 94 (4), 643-673.

有本章・江原武一編著，1996，『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部。

グラノヴェッター，M.，1998，渡辺深訳『転職』ミネルヴァ書房。

藤野正三郎，1986，『大学教育と市場機構』岩波書店。

ハーシュマン，A.，1980，三浦隆之訳『組織社会の論理構造』ミネルヴァ書房。

原ひろ子編，2000，『女性研究者のキャリア形成』剋草書房。

Altbach, P.，2004，山野井敦徳編訳，『構造改革時代における大学教員の人事政策－国際比較の視点から－』広島大学高等教育研究開発センター，COE 研究シリーズ 5。

猪木武徳・連合総合生活開発研究所，2001，『「転職」の経済学』東洋経済新報社。

加野芳正，1988，『アカデミック・ウーマン』東信堂。

カミングス，W.，1972，岩内亮一・友田泰正訳『日本の大学教授』至誠堂。

新堀通也編著，1986，『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。

山野井敦徳，1990，『大学教授の移動研究－学閥支配の選抜と配合のメカニズム－』東信堂。

## 第 10 章 総 括

## 第10章 総括

山野井 敦徳

以上、戦後から現在に至るまで60年の大学教員市場を通観した。この間、大学教授市場から大学教員市場へと、文字通り、規模的にも質的にも、大きく地殻変動した。

第1部では、通史的に戦後60年の動きを総決算することによって、わが国の大学教員市場は国際化、グローバル化への動きを着実に進めていることが理解された。それと同時に流動性は時代、時代の改革によって断続的に規定されていた。現在は、知識社会到来によって、ある分野では大学と社会の間の人事交流が一段と活発化してきている。大学知と社会知の交流が進行していることも理解された。これまでのわが国の大学教員市場は学閥という日本文化に支配された段階から、大学構造改革を経て流動性を高め、大学教員市場活性化が促進されている(山野井, 1990)。

第2部では1980年代までの大学教員市場が学部教授市場であった時代を超えて、1990年代以降はいろいろな意味で大学院教授市場の時代となったことを示唆している。第2部では大学院への進学増大とその規定要因を明らかにした。そしてその大学院教育の拡大は大きく分けて、2つの影響となって現れていることが明らかにされた。すなわち第1には教員の需要の増加であり、第2には教員の供給の増加であるが、大学への就業は必ずしも増大していない。実態はむしろ大量の研究者予備軍を排出しており、任期制やプロジェクト型採用などによって若手キャリアパスが不透明な時代に突入したことを意味する。

第3部では第1次・第2次調査との比較によって(新堀, 1965, 1984), 大きく大学教員市場の地区は激変したことが理解された。急激な国際化が最も顕著な形で進行していることが理解される。外国の大学やPh.D.取得者は今後着実に拡大し、占拠率1位になることは間違いない。分野別のシェア、自給率、系列率も一段と多様化した。また他方では、大学教授の移動の要因やメカニズムにも意識レベルにおいても焦点を当てられた。組織としての大学への教員のロイヤリティは大学への帰属性や仕事への満足度によって規定されるが、一般に教員はこれまで研究者として自らの学問へのロイヤリティが強く、組織としての大学への帰属性は弱いことが証明されている。ここでは、「人間関係」、「昇進の見通し」や「大学の運営方針」が移動動機を有意に左右しており、その仕事の満足度や職場への不満自体も賃金やその他の変数の影響を受けていた。「人間関係」も「昇進の見通し」もわが国の流動性と深く関連する。わが国の大学教員市場では非流動性社会であるから「人間関係」が重視され、「昇進の見通し」が限定される。逆に、流動性が高ければ、「人間関係」を重視する程度は弱まるであろうし、任期制など人事政策のあり方によっては両変数の影響度は相対化することを示唆している。いずれにせよ、学閥行動的な文脈とは異なるものの、W.カミングスの教員意識分析を異なった角度から前進させた意義は少なくない(カミングス, 1973)。

いずれにしても、わが国の高等教育は、戦後60年を通観してみて、エリート、マス段階を経て、現在、ユニバーサル(アクセス)の段階を模索している。エリートからマス段階にかけての大学発展期には、国立、公立、私立の学士課程の拡張、工学系の人材養成計画、私立の四大化、等々が大学教員市場を急激に

発展させた。1970年代は国立の新構想大学設置，私立大学の増設が大学教員市場を支えた。しかし，1980年代には，一転して大学抑制政策の基で進学率は上昇せず，大学教員市場は冬の時代を迎え，それは各種の指標統計に表れていた。とくに1980年代後半から大学院拡充やそれに連動するOD（オーバードクター）の雇用問題が派生するようになる。他方，学士課程レベルでは大学の新設抑制が基本的には継続されるものの，第2次ベビーブーマーが1980年代後半から漸次，圧力的に学生定員を増大させるに随伴して，教員ポストも拡張した。

1990年代は，グローバル的な改革を背景に，わが国も遅れはせながら大学設置基準の大綱化を契機に，大学構造改革政策がスタートする。カリキュラム再編成，大学院の重点化，市場原理の導入，アカウンタビリティを背景にした大学自己点検評価，第三者評価，国公立大学法人化等が矢継ぎ早に打ち出されると同時に，大学教員市場に直接関わる任期制の導入などの人事政策にも踏み込む。これらは大学教員市場の質的あり方に大きな影響を及ぼすことになるが，この時期，大学教員市場に量的に影響をもたらすのは，国公立大学院の増設，公立や公設民営大学の新設拡張，短大の四大化，規制緩和による私立の新設，学生定員減に伴う教員削減が大学教員市場に大きな影響を及ぼす。

2000年代に入ると，構造改革後半に入り，国立大学の統合・再編成や国立大学法人化，企業型大学，COE等大型競争資金や外部資金方式の導入，学社連携による大学と企業関係の見直し，大学院重点化，認証評価，e-Learning，大学教育の輸出入，生涯学習機関大学等が政策化され，現在，わが国のグランド・デザインが論議されている。2000年代には学士課程レベルでの福祉，医療，国際化，環境，情報など先端的・学際的領域において大学の新設拡張が実施される一方，大学院課程レベルでは部局化や専門職大学院の導入が促進される。とくに人事面においては，国立大学の法人化に随伴して非国家公務員型の身分に転換され，さらに内部組織と職階職務の再編成が政治的アジェンダに組み込まれている。それと同時にこうした構造改革は若手研究者の職階の多様化を招来してきた。これらの2000年代の構造改革は大学教員市場や機関内の人事に地滑り的な影響を及ぼす可能性がある。大学の構造改革は，制度，組織，人事の改革を通して，大学教員市場に量的・質的变化をもたらしてきたことがデータの上からも理解されてきた。

いずれにせよ，戦後60年を概観して，わが国の大学教員市場は，漸次的に変化してきたのではなく，時代時代の政府や国際社会の動きと深く連動しながら，まさに断続的に変化してきたことを示している。われわれが整理した時系列的な数字の背景を理解することが重要であることを主張しておきたい。いずれにしても，わが国の構造改革の成否は，大学教員市場やアカデミック・プロフェッションの次元をつぶさに観察して見ることがきわめて肝要である。現在の第1次大学改革はグランド・デザイン構想といういよいよ最終段階に至らろうとしているが，まだ全貌は見えていないし，アカデミック・プロフェッション像も構造改革の中であって，大学教員市場は変革と不透明な時代を迎えつつある。

これから将来の構造改革の方向として，デジタル情報化と知識社会への改革，少子高齢社会に伴う中央政府・地方自治体の再編成，国際的な大学市場におけるグローバルな調整，個人のライフサイクルに対応する労働と生涯教育学習機関としての調整等は避けて通ることはできない。この中で，一方における道州制に伴う国内的な国公立大学の統合・再編成と国際化やグローバル化した高等教育の世界市場の調整は，現在の第1次よりもっと大規模な第2次構造改革の到来は必至だろう。

国際的な視点からわが国の大学教員市場や人事政策もグローバルな動きを示していたことも事実である(山野井, 2004)。1980年代後半以降, アカデミック・プロフェッションのラテンアメリカ化やアカデミック・プロレタリアート化が国際的にも徐々に進行する。アメリカにおけるテニュア(Onトラック)の縮小, ノンテニュア(On or Offトラック)やパート・タイマーの増大, リサーチ・アシスタントの多様化など, 条件の悪化が生じている。これは何もアメリカばかりではない, イギリスでは1980年代にテニュアが廃止されたし, オランダでは1990年代に非公務員型に移行した。わが国でも1980年代後半以降, 若年層を中心としたポストドク・フェローシップ, プロジェクト型人事など職階の多様化と不安定化が進行する一方, 1990年代後半には終身雇用制が崩れ, 選択的任期制がはじめて導入された。とくに2000年代には内部組織や職階の職務規定もドイツモデルからアメリカモデルへの旗手を鮮明にしたが, きわめて重要な内部組織としての教育研究組織は, 当分, 模索が続くようである。

それと同時に, わが国の大学教員市場の特性についても大きな変化があった。自給率は学閥とは同義であるとは言えないし, それが則, 学閥的行動をもたらしているとは即断できないが, その自給率は複雑な動きをしていた。主要研究大学においても, 歴史や伝統, 構成している学閥分野などの相違によってインブリーディングの動向は区々であった。しかし, 国際的な観点から見た場合, わが国のそれは圧倒的な高さにある。今後とも国際的なキャリア形成や直接的な外国人教員の採用によって自給率は漸次低下すると予測されるが, 国際的な市場化や競争に伍していくには, インブリーディングの歯止め政策が不可欠であろう。日本の人材養成とインブリーディングの高さは, わが国の人材養成の伝統や学風, 内部組織, 研究スタイル深く関わっており, インブリーディングを回避するということは, わが国の学閥的諸様式を再検討することでもある。しかし, ヨーロッパ, 北米を中心とした大学教員市場の視点から見て我が国の大学教員市場はきわめて特異であり, 知やパラダイムの転換と陳腐化の速さ, 知的交配の重要性などから人事面での新たな改革が要請される。基本的な改革の方向としては絶えざる一貫した国際化への動きがあることだ。いずれにしても, わが国の大学教員市場における流動性と改革とは不可分の関係にあることが明らかになったが, 今後, わが国の大学教員市場の高い流動性を保持しつつ発展するためには, 高等教育の成長を保障する豊かな財政的支援と絶えざる構造的改革が不可欠であることが理解された。20年後の第4次調査については, 新しい次世代の研究者に任せるしかないが, その時, わが国の大学教員市場は一体どのような時代を迎えているであろうか?

#### 【参考文献】

- 新堀通也, 1965, 『日本の大学教授市場—学閥の研究—』東洋館出版。  
新堀通也編著, 1984, 『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。  
カミングス, W., 1973, 岩内亮一・友田泰正訳『日本の大学教授』至誠堂。  
山野井敦徳, 1990, 『日本の大学教授の移動研究—学閥支配の選抜と配分のメカニズム—』東信堂。  
アルトバック, P. G., 2004, 山野井敦徳編訳『構造改革時代における大学教員の人事政策—国際比較の視点から—』広島大学高等教育研究開発センター, COE研究シリーズ 5。

## 執筆者紹介

\*執筆順

山野井 敦徳	広島大学高等教育研究開発センター 教授 (編集代表)
浦田 広朗	麗澤大学国際経済学部 教授
藤村 正司	新潟大学教育人間科学部 教授

日本の大学教員市場再考  
—現在・過去・未来—  
(COE研究シリーズ 15)

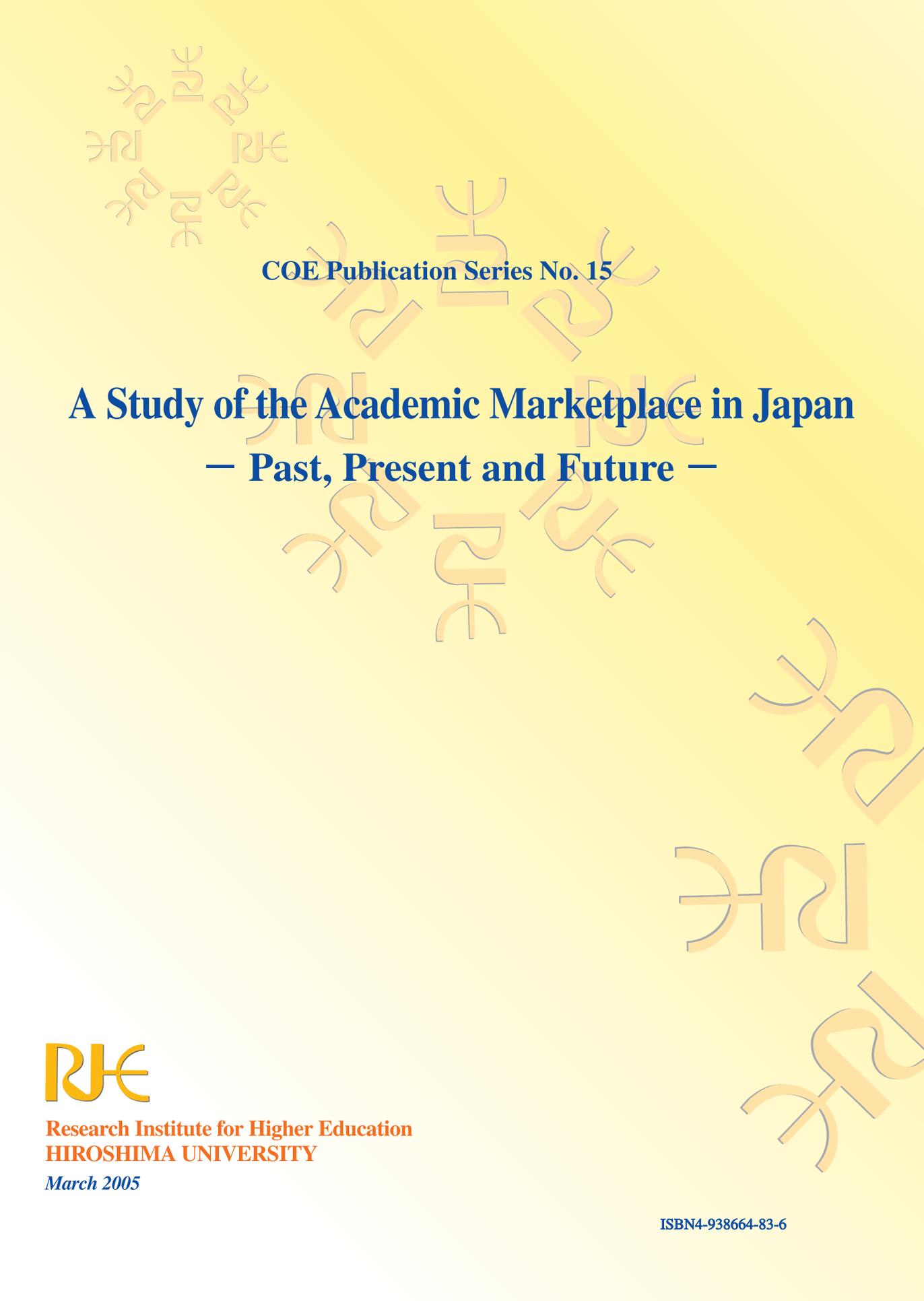
2005 (平成 17) 年 3 月 日 31 発行

---

編 者 広島大学高等教育研究開発センター  
〒739-8512 東広島市鏡山 1-2-2  
電 話 : (082) 424-6240  
印刷所 株式会社 ニシキプリント  
〒733-0833 広島市西区商工センター 7-5-33  
電 話 : (082) 277-6954

---

ISBN4-938664-83-6



COE Publication Series No. 15

**A Study of the Academic Marketplace in Japan**  
**— Past, Present and Future —**



**Research Institute for Higher Education**  
**HIROSHIMA UNIVERSITY**

*March 2005*

ISBN4-938664-83-6