

大学政策・人材養成及び流動性に関する研究

－研究システム班報告書－

広島大学高等教育研究開発センター

大学政策・人材養成及び流動性に関する研究
—研究システム班報告書—

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。何卒よろしくご願ひ申し上げます。

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 COE 研究シリーズは、研究システム班の報告書である。研究システム班ではこれまで次のような柱で研究を推進してきた。第一には、本 21 世紀 COE プログラムの主要な課題の一つである「21 世紀型高等教育像構築」を論議してきた。第二には本研究システム班では大学における研究機能に焦点をおいているが、それらは政府や学術団体の研究政策によって大きく左右される。とくに政府の研究に関する政策は、究極的にはその法制化と予算配分のあり方に焦点づけられる。第三には、研究に関しては研究者養成が重要な柱となる。研究の究極的な資産は、国家にせよ、大学の個別機関にせよ、いかに高度な人材を確保するかに依存している。こうした人材は若手の育成は大学院教育において行われる。中堅以上の人材は大学社会におけるキャリアの形成に多くは依存しているであろう。さらに第四には大学の基盤を構成する教員、大学組織や機関、大学教授市場等の流動性のあり方にある。最後に第五に流動性を規定する大学の内部組織と教員のキャリア・サイクルやアカデミック・サイクルの関係についてである。

第 I 部の「21 世紀型高等教育像の（再）構築」に関して、現在は、大学像の基底的な社会背景に知識社会への移行過程にあるという認識がある。すなわち、わが国は、農業社会から産業社会へ、産業社会から知識をベースにした情報化社会（以下、知識社会と言う用語に統一する）への転換期にある。これまでの社会と知識社会の本質的な相違はいくつかあるが、その主要な点は第一に知識が資本化する社会であることであり、第二には IT 革命と称されるように、デジタル情報に基づいたコンピュータ社会への移行であろう。こうした知識社会においてはどのような大学がいかなる方法でどのような速さで構築されるか、興味のあるところである。第 1 章において、わが国の設置形態別に見た大学（再）構築のプロセスを大学と政府及び市場との関係から繰り込み理論を提唱して仮説的にその展開過程を提案する。第 2 章においては大学教員を基本的に構成員とする学会における動向を分析することによって、大学知の再構築過程を検証する。

第 II 部においては大学の研究政策と人材養成期間としての大学院教育を取り扱う。周知のように、大学政策は 1990 年代以降の構造改革によって大きく変化した。ニュー・パブリック・マネジメント政策によって各国の大学と政府の関係は大きく変化した。一方では大学経営や予算措置において市場化、競争資金化（funding）されると同時に、他方では、経済のグローバル化や知識経済社会の到来によって国家間の競争が一段と激しくなってきた。大学教育の質的保証が要請される一方、大学の研究の質的向上、端的な言葉で表現すれば世界水準の研究成果が求められているのである。こうした意味で政府や学術団体及び研究大学の研究政策は焦眉の急を告げている。本書の第 3 章においては大学における研究費の問題、研究の種類と方向性などが論議されるであろう。さらに第 4 章においては、大学の研究の担い手である人材養成、とくに若手の研究者育成を担う大学院教育について言及したい。大学構造改革以降の大学院の変貌と分野間における学位の認証過程の大きな相違には驚かされるであろう。国際的に通用する

学位の質的保証が課題の一つとなる。

第Ⅲ部においては、わが国の研究の基盤を形成する大学社会の流動性について検討する。わが国の大学社会は学閥や日本文化においてきわめて流動性が低い社会であると言われてきた。そのため研究成果もその流動性によって拘束されてきた。ここには流動性＝活性化仮説が前提とされている。研究システム班ではこれまで大学教授、大学機関、大学教授市場さらにはディシプリンの流動性について測定してきた（流動性測定研究）。そして、それらは人事システム、具体的には公募制、任期制、昇格システム、人事評価システムはもとより、大学の内部組織である講座制やデパートメント制、それに連動した職階とその構成比率等によって大きく規定されているだろう（流動性規定研究）。こうした流動性とその規定的要因によって、わが国の大学教員のキャリア形成は非常に特異なパターンを示しているであろうし、学問的生産性とその国際的評価が問われるところである（流動性拘束研究）。研究システム班は任期制の動向と課題について検証する一方、海外の人事動向について調査した。第5章では流動性規定研究としてわが国の人事政策を国際的な視点から明らかにした。第6章では流動性測定研究の一つとしてわが国の大学教員市場の戦後60年の経緯を総括し、その間の市場がどのように推移したかを検証した。さらに第7章ではわが国の研究大学17校に焦点を絞って、その機関としての戦後の流動性の推移を追究した。自校閥（インブリーディング）は機関によって大きく差異が認められる結果となった。現在におけるわが国の大学教員市場の最大の特徴の一つは国際化にある。第8章においてはわが国の外国人教員、とりわけ最大の占有率を示す中国人教員に焦点を当てどのような大学・学部・分野において国際化が著しいかを検討するとともに、その養成過程を概観した。わが国の将来を予測する上できわめて興味ある結果が得られた。第Ⅲ部の最後に、第9章としてジェンダー問題が取り扱われている。わが国のジェンダー政策は他の大学構造改革と政治的・政策的な文脈が大きく異なる結果が得られた。政府よりも専門機関や各機関のリーダーや学内ポリチックスが政策の成否に大きく影響していることは、きわめて興味深い。

最後の第Ⅳ部においては、流動性を規定する要因としての大学内部組織や職階制の論議に焦点を当て、内部組織の変動や人事政策によって教員のキャリア・パターンとサイクルを検証する。とくに第10章においては今回の法改正によって内部組織と職階制の持つ意味を吟味する。そして第11章においてはわが国の大学教員全体の世代別アカデミック・サイクルを検証するとともに、構造改革によってある講座制研究大学の戦後のアカデミック・サイクルがどのように変化したのか、あるいは変化しなかったのかを検証する。

以上、研究システム班では、様々の課題について、垂直的には時系列的、歴史的な視点を、水平的には国際比較の視点を採り入れながら、わが国の研究システムを分析した。今回の報告書は要約的な概略のみを紹介したものもあるが、研究システム班全体の仕事は以下の出版物をご参照いただければ幸いである。任期制人事に関してはCOE研究シリーズ4、14、大学院教育に関してはCOE研究シリーズ3、ジェンダー問題に関してはCOE研究シリーズ22を参照されたい。国際的な人事に関してはCOE研究シリーズ5、大学教授市場の研究に関してはCOE研究シリーズ15、を参照されたい。また大学院教育に関してはさらに第二次報告がなされる予

定である。さらに COE プログラム全体報告書など参照されたい。これらの成果がわが国の学
界や大学社会の近代化や構造改革に役立てば望外の幸せである。

最後となったが、これまで研究システム班の研究業務に関わって多くの方々のご協力とご支
援を戴いている。文部科学省、日本学術振興会による財政的なご支援、研究代表者である広島
大学学長、牟田泰三氏、拠点リーダーの有本章氏には研究の便宜やご支援を図っていただき深
く感謝申し上げたい。また研究を具体的に推進するに当たって、研究システム班の構成員はも
とより、当センターのお名前を記さないが多くの客員研究員の方々と客員教授の M. フィンケ
ルシュタイン教授、C. マキニス教授には厚く御礼を申し上げたい。さらに COE 研究支援員
の方々や資料整理していただいた方々には永年のご協力を戴いた。これらの方々のご協力がなけ
れば上記の成果を挙げることは不可能であった。記して感謝申し上げる次第である。

研究システム班リーダー 山野井敦徳

目 次

はしがき	山野井 敦徳	i
第Ⅰ部 21世紀型高等教育像の(再)構築に関する研究		
第1章 知識社会における大学の(再)構築	山野井 敦徳	1
第2章 学会から見た知の再構築	山崎 博敏	17
第Ⅱ部 研究政策と人材養成に関する研究		
第3章 学術政策から見た大学の研究条件	山本 眞一	27
第4章 大学院教育における人材養成	山崎 博敏	43
第Ⅲ部 大学社会の流動性に関する研究		
第5章 流動性を規定する人事システム	山野井 敦徳	61
第6章 戦後の大学教員市場の変貌	山野井 敦徳	73
第7章 研究大学市場と学問的生産性	山野井 敦徳	109
第8章 日本の大学教授市場の国際化ー中国人教員を中心としてー	劉 振宇・山野井 敦徳	127
第9章 日本のジェンダー政策ーその成功と失敗ー	山野井 敦徳	149
第Ⅳ部 大学の内部組織と流動性に関する研究		
第10章 大学内部組織とキャリア・サイクル	山野井 敦徳	157
第11章 大学教員のアカデミック・サイクル	葛城 浩一・山野井 敦徳	165

第 I 部

21 世紀型高等教育像の（再）構築に関する研究

第 1 章 知識社会における大学の(再)構築

山野井 敦徳*

本プロジェクトの主要な研究目標の一つはテーマに示されるごとく、21 世紀型高等教育システムの構築にある。1990 年代以降の大学改革は社会構造改革の一環とした大学の構造的改革にある。その基本的な構造改革は大局的かつ世界的視野から見て、いくつかの方向性があると筆者は考えている。

本稿との関係から言えば、その第一は、ネオリベリズムを背景にした「小さな政府」への方向性である。大学設置形態（国立大学法人化、公設民営化、私学化など）、市場化、企業的経営、アカウントビリティ、大学評価、質的保証といったキーワードのほとんどは、いわば「小さな政府」への構造改革であるが、その背景には、経済的な要因が大きく作用していることは言うまでもなからう。

第二は、知識基盤社会（knowledge-based society）への移行である。政府や各種答申では知識基盤社会というキーワードが採用されているが、ここで言う知識基盤社会の概念の内実もそれとほぼ同様のものと考えている。知識基盤社会の概念に対応する社会変動概念は、農業社会、産業社会あるいは情報社会といった概念であろう。農業社会の基底的単位はコメであり、産業社会のそれは資本としての貨幣や労働力である。これに対して知識基盤社会の基底的単位は資本としての知識に位置づけることができるであろう。前者は経済という目に見える指標だけに厳しい構造改革とすれば後者は錯綜した目に見えない静かな構造改革という表現で対置することが可能である。

さらに第三は市場化や知識基盤社会化によって加速的で競争的な方向性に向かっていることは世界の共通現象として認識される。わが国の 18 歳人口の急減を背景にした大学淘汰現象がとくに危惧されているが、基本的には世界の競争的環境はグローバルな現象として把握されるべきである。したがって、先進各国の高等教育政策も、後述するごとく、‘Glonacal’と言う新たな用語の枠組みで検討されつつある。

現在の高等教育のおかれた環境はこうしたさまざまな変動的要因が重複しており、その大きく変貌した環境の中で大学改革が進行していると見るべきであろう。本稿としてはこうした知識基盤社会という社会変動的な背景を整理しながら、企業的経営論、アカデミック・キャピタリズム論、市場論を踏まえながら、知識社会学（sociology of knowledge）、科学社会学（sociology of science）さらには知識統治（governing knowledge）の接近法を援用する。わが国独自の接近法による大学構造改革の過程についての分析枠組みを開発し、わが国の 21 世紀型高等教育システム像の実際的な構築過程を検証してみたい。

本稿は、『大学論集』第 37 集「知識基盤社会における 21 世紀高等教育システムの理論的考察」2006 年、広島大学高等教育研究開発センター、2-18 頁、より転載した。

*広島大学高等教育研究開発センター、教授、

その際の作業仮説としては、現在の構造改革以降における大学やその教育研究組織の再構築は、社会変動としての知識基盤社会を切り口として、政府・大学期間および市場といかなる社会的過程を切り結ぶことによって大学改革は実行されるのか、これまでの理論を批判的に検討すると同時に、B.クラークの大学統制や調整枠組みに、新たな社会変動としての知識基盤社会を改革動因とする繰り込み理論を展開する。それによって、知識基盤社会におけるわが国の大学設置形態の相違から派生する再編成過程のダイナミズムを解明する理論的枠組みを提示したい。その分析枠組みを通して、わが国独自の国立大学、公立大学あるいは私立大学の再構築や編成（改革）過程の日本の特徴を多角的な視点から証明する理論的仮説を問題提起し、それらの実証的研究の可能性を模索する。

1. 構造改革下における既存理論の限界

筆者は広島大学高等教育研究開発センターの第 29 回研究員集会「大学組織の再構築」（2001 年 11 月）において、「大学の組織原理をどう再構築するか」を論じたが、その中でこれまでの既存理論の限界を指摘した¹⁾。たとえば、J. ベン=デイビッドの「学問の中心地」（center of learning）仮説はわが国の高等教育研究の代表的なパラダイムの一つとして君臨した²⁾。しかし、この仮説では現在進行している大学世界のグローバル化現象は説明しきれない。彼の節によれば、学問の中心地は、過去、17 世紀のイギリス、18 世紀初頭からのフランス、19 世紀中頃からのドイツさらに 20 世紀の第一次大戦以降にはアメリカ合衆国へと移動した。これらの移動の背景には各国の学術を支える新たな社会システムの構築が先行し、その結果として学問の中心地は移動した。

ここで注目すべき第一点は、学術を支える社会的文脈がドイツ以降、知の生産基盤としての大学システムの焦点化されたことにある。19 世紀以降、知識の創造において大学に代わる知的営為機関は人類史上構築されていない。ドイツやフランスなどで大規模な研究所構想が展開されたが大学にとって代わる機関として成功していない。

第二には 20 世紀のアメリカ合衆国以降、次代を担うべき学問の中心地が存在しない。アメリカ合衆国の高等教育システムにおいては人事面から見ても世界に開かれた開放型システムが定着しており、学問の中心地は移動しないまま、アメリカ合衆国の高等教育システムが世界モデルとして普及してきている。各国の高等教育システムの改革においてグローバル化した世界基準モデルが幅を利かせることになろう。ベン=デイビッド理論では、新たな大学構築に随伴して学問の中心地は移動するということが仮説の主要部分を占める。グローバルな高等教育システムが各国において構築されたと仮定すれば、学問の中心地は新たなパラダイムを開発した先進国の拠点や大学に分散する可能性が高いかもしれない。

また、M.トロウの大学発展段階説は、個々の大学機関や高等教育システム内の発展段階の基本的な普遍枠組みとして提示され続けてきた³⁾。とくに日本の研究者たちによって評価・再発見されたとも言われている。しかしながら、政府や経済的な市場問題、および知識基盤社会の以降過

程の構造改革の中で展開されつつある現在の世界的な大学改革は、氏の大学発展段階説では到底説明しきれない状況に陥っている。その原因の一つは彼の大学進学率を基準にした仮説自体にある。周知のように、発展段階の基準となるのは大学進学率とその高等教育システムである。大学進学率と高等教育システムという大学の内部社会の指標について尺度化しているところから、内部的でかつリニアな尺度を作業仮説にしていると言える。したがって、ヨーロッパにおける大学の発展段階やユニバーサル化段階からユニバーサル・アクセスへのマイナーな修正が試みられてきたが、構造改革時代における進学率を超えてグローバルに進行する世界の大学改革を説明できない。現在、世界の大学構造改革は進学率の高低の如何にかかわらず、同じような方向性に向かって進行している。大学構造改革には大学機関の進学率以外の外部変数が影響していると思われるべきであろう。

東アジア各国の高等教育の発展を一瞥しても、中国の発展はエリートからマスへ急激な発展を見せているが、この段階においても日本以上に構造改革の進捗が速いと判断する人は少なくない。同様に韓国高等教育の発展もすさまじく、構造改革前には日本より進学率が低かったが、構造改革期においては日本の進学率をはるかに凌駕した。³ カ国共通の現象は、進学率のレベル如何を超えてグローバルな構造改革が進行していることにある。このことは従前のトロウ仮説では説明がつかない。それとともに、外部的な切り口のないトロウ仮説では、日本独自の大学の政治的力学や設置形態の相違から派生する改革ダイナミズムの違いを解明することは困難であるという欠点を内包している。

この点、構造改革期において基本的枠組みとしてよく援用されるのは、B. クラーク理論である⁴。クラーク仮説によれば、大学の統制と調整枠組みは、政府・市場・大学機関の三者、ないしは専門家によるバファー機関によって規定される。彼は国家間の国際比較を意図しているが、ヨーロッパの高等教育研究者である D. ブラウン (Braun) , F. メリエ (Merrien) , I. マックネイ (McNay) , H. ボアー (Boer) 等は、クラーク理論を下敷きに国家内の高等教育システムの変容を取り扱っている。またアメリカ合衆国の D. デイル (Dill) からも大学と政府の関係を扱っているのは、こうしたクラークの理論枠組みが基底となっており、わが国の高等教育研究者の多くがこの枠組みの中で研究を展開させている⁵。氏の理論は、大学の組織構造の国際比較を可能にしながらしめる一方、大学の変動と統合を、政府、市場、大学機関という高等教育を取り巻くマクロな視点から理論化を試みる。こうした3セクターの分析枠組み、とりわけ政府と市場の関係に関する論議は大学の構造改革を解釈する上で、格好の普遍的分析枠組みを提示してきたことは改めて指摘されるまでもなからう⁶。しかし、この分析枠組みにおいては、たとえば政府と大学の間での変動統制と調整過程は政治的關係においてであって、現在の構造改革のような、小さな政府としての経済的な変動や知識基盤社会への構造的変動はクラークによって自覚的に意識されていなかったと筆者は判断する。というのは、前者の政府と大学の関係において中央集権・地方分権あるいは社会主義社会、自由主義社会、ラテンアメリカ社会などの類型的な解釈は試みられるものの、予算や財政的な課題とか、大きな政府から小さな政府への構造改革的移行はほとんど言及されていないのである。その理論的補足作業として 1990 年代以降の氏の研究は、大学の企業的

経営を中核とした研究に特化してゆく⁷⁾。大学財務の多様化という大学経済的変革は、氏の1980年代の大学と政府の関係論において明らかに欠如したものを補完する作業であったと云える。他方、後者の知識基盤社会への変動は「知識と変動」の第6章5節で取り扱っているが、そこで彼の指定した焦点的課題は、大学内の知識問題や限定的な知識論にとどまっておらず、大きな社会的うねりとしての知識基盤社会は想定されていない。それは彼の理論が高等教育システム内に留まっているからに他ならない。上述の小さな政府に伴う大学の財政的変革にせよ、知識基盤社会に伴う大学論にせよ、こうした社会変動的切り口は氏の枠組みには想定されてこなかったのである。

以上の論議を踏まえ、現在の大学構造改革の方向性と理論的課題を検討するとき、その焦点的課題はいくつか考えられる。その中でも主要なものは、第一に、21世紀の大学における政府と大学の関係に関する論議の行き着く終着駅の一つは、大学は誰によって維持されるべきか、という基本的課題がきわめて重要であることが理解される。それは同時に21世紀の大学において教育研究の恩恵を受けるのは誰か（教育の対象者、教育観、研究の役割）という課題とも裏返しになっている。21世紀中庸には、大学教育は生涯にわたる国民教育として誰もがアクセスできる普遍的レベルにまで位置づけられるに相違ない。21世紀の将来的な大学や中等後教育の進学率の推定ははなはだ困難であるが、現在の中等教育のごとく90%レベルにまで普遍化される可能性も全面的には否定しきれない。研究機関も大学と一般社会・企業・研究所・地域等との相互交流を通して大学が知的中核セクターとして、企業や地域や社会を知的・科学技術的にリードする中核的役割をいっそう担う時代が到来する可能性は高い。

それに関連して第二の問題は、農業社会、産業社会そして知識基盤社会という大きな社会変動にあって、知識と大学がどのような社会的紐帯によって結節されているのかという社会学的課題である。知識基盤社会においては、資本としての科学技術的知識は土地や貨幣に代わる経済の基本的構造を左右する。それだけに、現在の大学改革が必然的に国家経済競争の様相を呈することは、その是非を問わず、必至となっている。構造改革下の各種の大学ランキングは以前のような受験生の偏差値的なそれではなく、とくに国際的な大学ランキングはグローバル市場における知識経済的なコンテキストの中で新たなインプリケーションを示唆している⁸⁾。

1990年代後半以降、こうしたこれからの高等教育の方向性として、市場化と知識社会との関連性から「アカデミック・キャピタリズム」(Academic Capitalism)論や、あるいは「コグニティブ・キャピタリズム」(Cognitive Capitalism)論が展開され始めている⁹⁾。たとえば、S. スローター (Slaughter) & L. レスリー (Leslie) や S. スローター & G. ローデス (Rhoades) は、前者の代表例の一つであろう。これらはいずれも経済、市場の観点から知識基盤社会における企業の経営に立った大学増を構築したものである。これに対して、I. ブレイクリー (Bleiklie) & M. ヘンケル (Henkel) 等は、欧米の高等教育研究者の協力の下で知識統治の幅広い観点から大学像を模索するが、後者の R. ホステイカー (Hostaker) & A. バブ (Vab) 等が展開した「コグニティブ・キャピタリズム」(Cognitive Capitalism)論もその一つである¹⁰⁾。彼らは知識をもっと幅広い観点から大学と知識の関係を配慮する点においてきわめて参考になるものである。

こうした立場から幅広く大学を構築するためには知識に関する哲学が要請されるだろう。高等教育システムは知識経済学からのアプローチばかりでなく、知識組織論や知識政治学さらには上述したように、知識社会学や科学社会学の観点から接近する必要がある¹¹⁾。知識基盤社会は知識の経済的価値である科学技術のみ強調される風潮にあるが、知の再構築に伴う 21 世紀の大学像の構築は意義深い。

2. 知識基盤社会における大学改革の統制と調整次元：日本の特性分析

上述したように、クラークは、大学統制と調整セクターとして政府、市場、機関（大学）の三者を想定しており、それに専門家セクターの統制や調整を加える。知識基盤社会の大学論を展開する場合に、そうした社会変動的要素をこれらの枠組みにどのように位置づけるべきかという理論的課題がある。これについては後で詳述することにした。

その前に、まずこの 3 セクター（ないしは 4 セクター）の枠組みの中で、大学改革の統制や調整過程を吟味し検討することが必要であろう。クラークはその統制と調整過程を大学の「変動」と「統合」の視点から論じるが、この統制と調整は政治的・経済的過程を伴っており、かつ複雑である。上述したようにクラークは国際比較の枠組みを提示したが、この理論は国内の変容過程や、とくにわが国のように国立、公立、私立、公設民営等の多様な設置形態や複雑な対政府関係にある特殊性を踏まえれば、この理論はさらに発展させることが可能である。本小論の繰り込み理論もこうしたわが国の背景を踏まえてのことである。いずれにせよ、わが国の高等教育システムにおいてはセクター内とセクター間での政治的権力による駆け引きがいつそう統制と調整を錯綜させている。同じセクター内、たとえば政府セクターでもタテとヨコの統制が複雑化している。タテは中央政府対地方政府、最近では‘Glocal’（Global+Local）からさらに‘Glonacal’（Global+National+Local）あるいは‘Nalocal’（National+Local）という用語が採用され、各国で学問的分析枠組みや政策的視点として展開されている¹²⁾。もちろん、ここで言うヨコとは各省庁間の調整が一部として含まれる。

具体的にわが国を例に取ってみよう。一口に第一セクターの政府と言っても、立法府の国会の下で、行政府の内閣、文部科学省と他省庁、中央政府と地方政府との力関係など、多様な権力と葛藤が存在する。文部科学省は主として各種審議会の答申に照らして、各種の政策化を検討する。政府の各省庁の調整を経て国会で立法化し、その法律を遵守して予算化が執行され、それぞれの大学機関に影響を与える。それが政府の統制や調整側から見た大学改革である。こうした統制や調整過程は、わが国の場合、きわめて錯綜しかつ複雑である。その過程は M. ウェーバーの葛藤理論が現実をより説明するかもしれない¹³⁾。たとえば、文部科学省に対して、交渉相手（大学・政府執行部=行革委員会、財務省等）は、規制緩和というグローバル化の大義名分を錦の御旗にして、統制を加える。文部科学省は文部科学省で政府執行部や大学に対しても緩和政策の仮偽装しながら、新たな予算配分や評価システムの再構築を通して、交渉相手に対する自らの優位性の確保をねらい、新たな枠組みにおいても自らの権力の維持・発展を模索する。

他方、大学は政府（各省庁や地方自治体を含む）や文部科学省当局の政策の反発と同調、背反と面従というアンビバレントな心理的様相を呈しながらも、学問の自由=自治を錦の御旗に大学改革（たとえば法人化）という新たな枠組み（改革）の中で対政府や対社会という交渉相手との過程を常に有理に運ぼうと画策（運用）する。とくにわが国では戦前の国立、公立（県立、市立）、私立の縦割り行政で、統治関係において国立の地方自治体、公立大学の中央政府の関係は弱い。しかし最近では公設民営、組合、企業など世界に例を見ない設置形態の多様化と格差、戦前のドイツモデルに依拠した旧帝大学と戦後のアメリカモデルとしての新制大学の差別的格差とねじれたルートが高等教育界における当事者間の交渉過程をより複雑にしている¹⁴⁾。今後、道州制が検討されるとこうした政府のタテとヨコの調整は錯綜するため、わが国も新たな Nalocal 政策や Glonacal 政策が要請されることだろう。

こうした新たな政府（中央・地方、文部科学省・総務省および他省庁によって必ずしも一枚岩ではない）の間接統治という名を借りた統制強化と市場化という相矛盾する枠組みの中で、大学側は学問の自由を標榜する大学の自治を武器に理論的武装しながら相手と交渉する。政府統制が弱く、市場統制の強い米国型の社会においては、学問論や大学論に依拠して政府と交渉したり、場合によっては防衛・反論・攻撃などで対抗する場合もある。しかし、わが国のように、政府の統制がきわめて強い社会に対抗することは大きな犠牲を覚悟しない限り容易ではない。

しかも、各統制セクターの調整過程がすべて同じような影響力を各大学に与えるとは到底考えられない。研究総合大学・複合大学・単科大学、四年制大学・短期大学、国立大学・公立大学・私立大学・公設民営大学、研究大学・専門大学・教養大学、同じ私立大学でも、戦前や新制整備期・高度成長期・抑制期・構造改革期の私立大学、あるいは新設された私立大学や短大から四大に再編成された私立大学によって各統制セクターの影響力は区々である。知識基盤社会において学問知が大学の再編成や構築にどのように影響するかは錯綜した要因が背景にあることを踏まえないといけないであろう。

いずれにせよ、こうした大学のセクター統制と調整枠組みは、政府にせよ、大学機関にせよ、統制や調整するためのルート・方法・過程を持っていることにある。とくに政府と大学はともに、意思決定機関を内在的に制度化しており、だからこそ、セクター間やセクター内での葛藤が生じる。これに対して市場は全員参加の民主制を標榜すればするほど、参加のための意思決定機関や制度を具体的な形では所有しない。経済的な基盤成立の成否、社会学的な言葉で言い換えれば、市場競争の中での社会的淘汰や選抜が行われ、各大学の存立基盤の成否が経営的、財務的な観点から決定されることになる。一般に、商品市場での成否は「市場のことは市場に聞け」と言われるように、民主的な市場では市場への平等な基準を設定することによって、だれでも参加が可能で各成員に平等な機会とチャンスが保証される必要がある。大学は大学設置基準（ア krediyashon）をクリアすれば大学の機関市場に平等に参加できるが、その成否は市場によって決定される。

クラークがセクター間の大学の調整過程において「変動」、とりわけ「統合」をキーワードとしたことは、高等教育システム全体の構造機能的な均衡を前提とした大学論であることを示唆し

ている。たとえば政府は、答申などの政策にしたがって統制と調整のための一連の法制化や予算化の政治的過程を通して大学機関を統制と調整し、改革する。市場セクターは市場過程を通して経営の成否を左右する。さらに大学機関は大学自治に依拠した意思決定過程を通して自らを調整する。

では、上述した本論の焦点である知識社会という改革の要因は、こうしたクラーク流の3セクター（政府・市場・大学機関）の統制および調整とどのような関係を切り結ぶのであろうか。わが国の少子高齢社会に伴う18歳人口の急減も大学改革の動因として強い影響を及ぼす社会変動の一つである。同様に、知識基盤社会の到来も21世紀大学像の再構築や編成に大きな影響を及ぼすことは間違いない。ただ、これらの社会変動と称されるものは、それ自体意思決定、統制や調整の過程や機能を所有するものではありえず、大学再構築や再編成の条件として作用する。政府や大学および市場は、こうした社会変動への対応を組み込むことによって、それぞれの統制や調整過程を行使する。したがって、これらの社会変動を「知識基盤社会」として統制や調整セクターとして位置づけることは不可能でもあるし、奇異でもある。知識基盤社会とか知識自体は大学や政府に対して統制や調整機能を持たないのである。したがって、「知識」、「社会」、「政府」、「大学」を同列に位置づけることは、統制セクターである「政府」や「大学」と、統制や調整機能を有しない社会変動を同列で論じることになり、統制セクターの意思決定過程とそれに影響的に作用する社会変動との相違と相互関係の精確な位置づけを失う。しかも、社会変動に対する各セクターの統制や調整の国家的相違やわが国の設置形態による統制や調整過程の相違を比較することが不可能となる。上述したように、「政府は、答申などの政策にしたがって統制と調整のための一連の法制化や予算化の政治的過程を通して大学機関を統制しながら、改革を促進する」場合の「答申などの政策にしたがって」を「社会変動としての知識基盤社会」に代用できる。すなわち「政府は、社会変動としての知識基盤社会への対応政策にしたがって統制と調整のための一連の法制化や予算化の政治的過程を通して大学機関を統制しながら、改革を促進する」ことになる。

こうした「社会変動としての知識基盤社会」は、統制セクターである「政府」ばかりか、「大学機関」と「市場」セクターにおいても、同様に位置づけられる。すなわち「社会変動としての知識基盤社会」は三者のセクターに対しても同様に影響源の導入口として作用するのである。

3. 社会変動、セクター統制および大学改革：繰り込み理論の検討

以上の検討から、現在の大学構造改革における教育研究組織の再構築は、社会変動としての知識基盤社会の切り口から大学統制の改革経路の分析的仮説枠組みを指定することによって、これまでのわが国の知識基盤社会へ適応する大学改革を対象に、その指標を数量化することによって検証することが可能である。このような手続きによってこれまでの知識基盤社会への各大学の取り組み方を明らかにするとともに、アンケートや資料分析を通して知の再構築に伴う大学の変容過程のダイナミズムを解明する可能性を探る。こうした一連の仮説理論化と実証的研究を通じて、われわれの文部科学省21世紀COEプログラムの主要テーマである「21世紀型高等教育システ

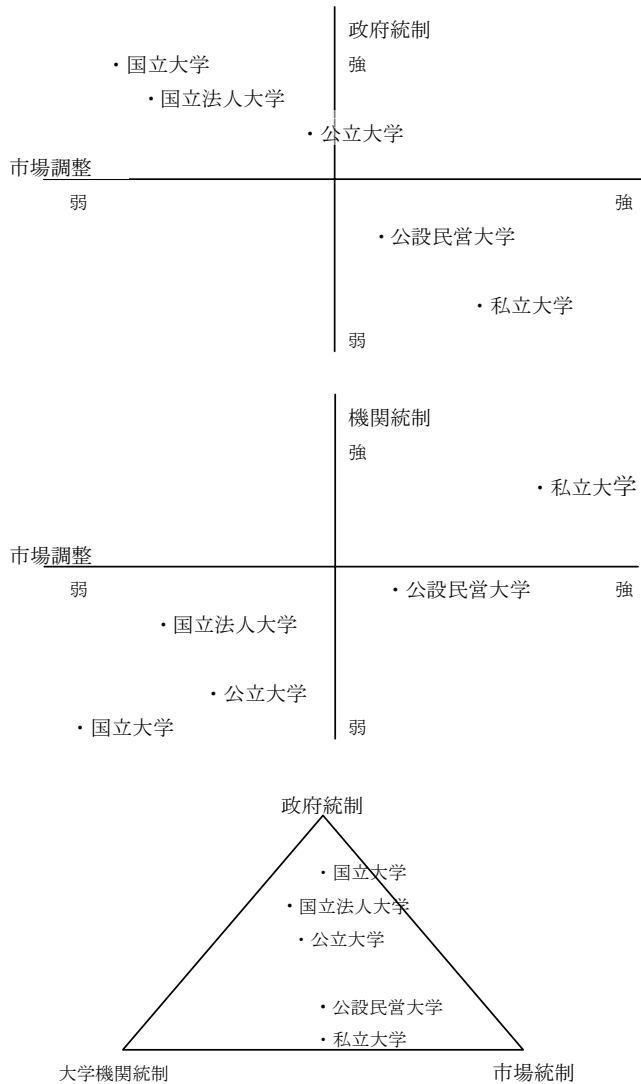
ム構築と質的保証」の中核に迫ることがどこまで可能であろうか。

最初に、このための手続きとして、わが国の設置形態から見た社会変動としての知識基盤社会の影響による統制や調整ルートは設置形態によって相違する作業仮説を立てて実証することが可能であろう。たとえば、2004年度以前の国立大学の時代には知識基盤社会への改革は、直接、政府（文部科学省）の審議会答申に準拠した改革（法制化）や、さらに予算化された政策に統制されて大学改革がなされる可能性の度合いは、現在の国立大学法人のそれに比較して高いであろう¹⁵。逆に、国立大学時代には市場からの調整によって大学機関自らが知識基盤社会への対応のため、改革を推進する度合いは低かったと推測できるが、法人化によって知識基盤社会への市場的対応を政府（文部科学省）の統制によるのではなく機関自らで行使する度合いや自由裁量権は拡大したと仮説化されるだろう。もちろん、上述したように、政府の中でも各省庁間においているような政治的力学が作用し、政府といえども一枚岩ではなく、政策も異なろう。これに対して私立大学は政府からの直接統制によって調整される度合いは国立（法人）大学よりも多くないが、市場からの直接的な影響を通して調整される度合いがより大きい。それと同時に大学機関自体の知識基盤社会からの影響作用に対する意思決定の自由度は国立（法人）大学より私立大学の方がはるかに高いだろう。しかも、知識基盤社会への対応は政府経由の改革より市場対応の改革の方がはるかに捷徑であろう。さらに時系列的に見た場合、国立大学法人は国立大学時代よりも、大学機関独自の判断と意思決定によって知識基盤社会への調整の度合いが多いと同時に、市場にレスポンスして自己変革する可能性は高いだろう。その中間にあつて、公立大学や公設民営大学はより錯綜した複雑な統制過程が生じる。前者の公立大学は、政府セクター自体に遠い政府（文部科学省）と近い政府（地方自治体）との二重の統制や調整過程が生じる。これが、いわゆる上述した‘Nalocal’な調整過程である。日本の公立大学は財政的には近い政府に、法的には遠い政府の統制を受けやすいだろう。他方、後者の設置形態では公立大学としての遠い政府と近い政府の統制や、私立大学としての市場的な影響を、輻輳的に受ける。

さらに、大学の基本的な機能である教育研究に関しても、教育と研究では設置形態の相違によって、統制のルートやウェイトづけは異なる。国立大学は私立大学に比較して研究志向が高く、膨大な予算の配分を通して政府の統制を受けやすい。これに対して私立大学は学生へのアカウントビリティから教育や就職志向が強いため、市場のニーズをダイレクトに反映した大学やカリキュラムの改革が執行されやすい。公立大学においては地方自治体で維持されるため地域企業や地域住民の意識を反映した統制の度合いは高くなるだろう。

以上、社会的変動としての知識基盤社会の作用（社会的圧力）をそれぞれ3セクターへの影響源として繰り返すことによって、わが国の設置形態の相違による知識基盤社会への大学の再編成と再構築の時間差と影響力等を実証できる仮説的分析枠組みが提示される道を開くことができる。この仮説枠組みは一見パス解析の経路分析に類似しているが、本質的に異なることは変数間の時間差が相対的に位置づけられることにあるだろう。こうしたわが国の高等教育における仮説は、わが国自身の大学の成り立ちや設置形態から由来しており、知識統治による教育・研究・社会サービス及び管理運営の在り方は大学機関の置かれた状況に応じて区々である（図1を参照されたい）。

図1 セクター統制=調整と大学設置形態から見た関連図



注：図1は、知識基盤社会に対応する各設置形態の大学が各統制セクターからの影響力の度合いを尺度に位置づけたものである。距離が近いほどそのセクター統制の影響を受けて知識基盤社会へ対応する大学改革が実行される、と仮説化している。

イギリスでは世界的な視点からみれば、やや中央集権的で、政府の指導力は強いタイプに入るが、わが国よりはるかに専門家によるバッファー機関は充実している¹⁶⁾。大学と政府の間にあつてこのバッファー機関が大学の評価や研究費の配分において重要な機能を果たしている。大学改革に際しても中間項のバッファー機関が調整機関となっていることが少なくないと言われている。わが国の場合、中央集権的な政府から直接的に各機関へ働きかける度合いは国立大学の場合にはるかに高い。一方、アメリカ合衆国においてはよく言われるところの地方分権制が進行している。

連邦政府が大学を中央集権的にコントロールする度合いはわが国の場合に比較してはるかに低い。

いずれにせよ、現在の国際情勢を見ると、先進各国の大学改革はグローバル化を背景にアメリカ的な市場化が着実に進行しつつある。各国の歴史的、文化的な相違があるにせよ、政府主導から市場主義に移行するにつれて、大学の革新は政府から大学機関の手で実施される度合いは高くなる。その結果、市場競争は激化し個別機関が改革をリードする。D. リースマンはそれを蛇行型行進 (snake-like procession) と命名した。アメリカのような完全な市場原理での大学改革は主導大学から高等教育界全体に波及する。リースマンは蛇の部位に譬えて、大学改革めざして行進する一流大学 (前衛)・中流大学・三流大学 (後衛) の動きを見事に表現した。その結果、大学は政府や会社などの制度的機関に似てくるのみならず、大学相互間が模倣し合うことによって同じ形態をあらゆる大学が持つようになる (Isomorphism 仮説) と、彼は主張する¹⁷⁾。現在の知識基盤社会においてはタイムラグは小さく時間的にきわめて速い回転でその同質化現象は推移する可能性がある。いずれにしても重要なことは、政府統制から市場統制へシフトされるにつれて大学構造改革の成果や結果自体が市場における評価にさらされるということであろう。多様な変数と文脈の中で市場評価されるので、各機関が同じような知識基盤社会への改革を試みたとしても評価の結果は決して同一ではあり得ず、機関によっては正反対のこともあり得る。

4. 知識基盤社会における大学 (再) 構築の検証：統制セクター・設置形態・市場対応

知識基盤社会を構成する知識自体の様式についてまず整理しておく必要があるだろう。まず、知識に関しては媒体形式と内容に分類できる。前者に関しては情報化社会の到来を支えている IT 社会を検討すれば容易に理解される。情報媒体自体がアナログからデジタルへ変革されつつある。デジタルはこれまでのアナログと相違して 2 進法の世界である。コンピュータはオン・オフの組み合わせによってすべてが展開される。情報社会の展開を支えるのはこの 2 進法の世界である。これによって知識は電子化され転送化・記録化・映像化が可能となる。だからこそ、こうした IT 革命は知識を媒介とする大学の教育方法、形態や知識の在り方を大きく変革することになる。

一方、後者の知識の内容に関する哲学的様式には、科学社会学で論議された形式知対暗黙知、日常知対実際知、M. ギボンズらのモード I 対モード II、ディシプリン対トランスディシプリン対インターディシプリン、大学論に関連して論議される大学知対社会知、学知対教育知、教養知対専門知対研究知などなど、多様な知識類型論がある¹⁸⁾。あるいは E. ボイヤーが展開したように、知識をめぐる機能として創造・応用・統合・教育が分類された¹⁹⁾。モード II の様式は知識の応用化、問題解決、マルチディシプリン化、さらには企業化の文脈にシフトさせ、知識の生産方式とも関連する。こうした知識形態の変容と在り方が大学改革といかなる関係を切り結ぶか、その総体が知識基盤社会における 21 世紀型大学像の成り立ちを形成することになる。以下では、知識基盤社会への移行に伴う大学像の (再) 構築とその実証研究の可能性について上述した仮説を適用しつつ、具体的な研究課題について吟味してみよう。

(1) 大学・学部のネーミング動向

知識基盤社会が UI や名称にどのように変化しているか、名は体を表すと言われるが、大学名も地域名・設置法人名を含んだモード I 型から応用科学技術型・先端科学型・モード II へいくつかの大学は変わっていったらう。大学の設置形態や類型（総合・複合・単科等・種別〈カーネギー分類〉）などを切り口として、政府統制・市場統制と個別大学の名称はどのような関係を切り結ぶのか？新設大学・既存大学・四大化大学など検討できる。同様に、学部の名称もどのように変化したか？新設学部・既存学部・四大化した学部の名称も追究する必要がある。学位名称の変化についてはいくつかの先行研究があり、知識基盤社会の論理とは別の次元を含みながら展開されてきたようだが、学位名称に対する設置形態と政府統制や市場統制の影響力の有無に関する検証は興味ある研究テーマである²⁰⁾。政府統制によって学位の自由化が 1991 年に実施された段階では 29 種類、94 年 250 種類、97 年 348 種類、2000 年 444 種類、2004 年 554 種類まで増大しているがどのような論理で種別化がなされているのであろうか。

(2) 短大の四大化現象に伴う大学・学部・学科の再構築

四大化現象は公立大学とりわけ私立大学の設置形態でほとんど独占されており、国立大学はほとんどない。国立短大は 4 年制大学に吸収される形で統合された。1996 年度には 598 校あった短大が 2003 年度には 525 校で、この間に 125 校の短大が四大化した²¹⁾。まず、この 125 校の四大化について、その量的時系列的な把握（全体）と大学・学部・学科（専攻）を客観的に把握しておく必要がある。とくに市場統制に敏感な私立大学の四大化は知識基盤社会にあって、①既存の学科の再編成の分野・タイプ・方向性の全体像、②人的構成、カリキュラム、教育方法、卒論、単位履修等（事例）をどのように工夫改善しているのか、さらに③市場調整による私立大学の改組の成否を受験率・定員充足率、就職率等の時系列分析で探り、改革の市場評価を明らかにする必要がある。

(3) デジタル化による大学教育革命

上述したように、知識基盤社会は形式と内容的な視点から接近することができる。(1)、(2)のテーマについては知識の内容に関わった課題である。情報技術革命は内容と形式の双方に関わるので、教育課程・教育方法・卒業論文・学習の様式に重要なインパクトを与える。国立大学（法人）は政府統制が強く、概算要求の手続きを必要とする。しかもその概算要求の申請が採択されるかどうかは交渉の結果によって左右される。概算要求には最低でも 2 年、大規模なものは数年以上の期間を要する。私立大学は予算面での制約はあるものの改革への機動性は優れている。しかも 18 歳人口の急減は私立大学の淘汰に大きな影響を及ぼすので、弱小大学を多く抱える私学の生き残り政策は研究よりも教育に特化して他大学に先行して取り組む傾向があろう。ここには市場調整が他のセクターに比較して機能するに相違ない。

(4) 知識基盤社会と研究大学の研究組織

わが国の研究は主に国立大学法人の伝統的の大学や私立総合大学を中心に推進されてきているが、こうした研究大学・研究所・研究センターの研究機能と知の再編成との関係に関する調査を組織・人事・経営等のレベルで実証化する必要がある。恐らく教育の改革ルートと対照的な統制や調整が行われるに相違ない。設置形態によるセクター統制や調整は教育と研究とは異なるであろう。事例的には東京大学先端科学技術研究センター、東北大学金属材料研究所等の訪問調査や実証的研究が必要であろう。研究は政府統制や調整の影響を強く受ける。とくに基礎研究、応用研究、開発研究の多様な戦略が設置形態や統制形態といかなる関係を切り結ぶのか分析する必要がある。

(5) 教養知・専門知・創造知の大学へのインパクト

知識に関して内容的に教養知・専門知・創造知に分類できることはすでに言及した。とくに専門知と大学の関係はこれまで学士課程レベルで実施されてきた。2000年代以降、法科・経営・医学・教職などの専門職大学院の視点で大学の構想が展開されてきている。①新設大学院の量的時系列的な把握（全体）、②編成の分野・タイプ・方向性を探る（全体）、③人的構成とカリキュラム（事例）、などに関して上述の枠組みで分析することができる。

(6) エコノミック・ナレッジはどのようなインパクトを大学に与えたか

知識基盤社会の持つ大学への一つのインプリケーションは、科学技術的知識と経済との関係である。科学技術が従来の貨幣的な資本に代わって飛躍的に生産性を高める資本的な役割を果たす。大学の科学知識は、大学と社会の関係、いわゆる学社連携関係を大きく変形する。科学技術の重点領域は政府や経済界の戦略と深く関連する。研究資金の流れやTLOのような大学組織、大学教授の役割などが大きく変化するだろう。

(7) 大学教授市場、大学組織、アカデミック・プロフェッションの研究

大学教授市場の研究の現状と在り方については筆者の主催したプロジェクトである広島大学高等教育研究開発センターCOE研究シリーズ15の『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』（2005年）を参照されたい²²⁾。ここで知識基盤社会の切り口から、この分野の興味あるテーマとしては、①公募文書の分析によるリクルートの仕方や先端領域の公募領域などが分析可能である。②先端領域組織におけるリクルートの具体的な分析、③四大化私立大学の再構築の仕方、とくに知識基盤社会の視点から既存（内部）人材の再配置（担当科目）と新（外部）リクルートなどはどのように遂行されるのか興味はつきない。

(8) 学会の科学社会的分析

知識基盤社会においては、知識の再編成が学会の動向に多様な影響を与える。知識の再編成に伴って学会の再編成が進行するであろう。知識のモードⅡが進行するとすれば、その知識内容に

応じた学会が結成されることになる。たとえば、教育分野で言えば、子どもをトータルに理解しようとする知識の要請に応じて「日本子ども学会」が結成されると同時に、他方で大学組織の中に「子ども学部」が構築されることになる。日本学術会議の学術団体（学会）の動向を時系列的、知識社会的に分析することによって、これらの実証が可能となろう。一方、知識社会の進行するにつれて、大学や教員への研究期待は政策的・開発的なものが重視される傾向は否めない。市場化によって真に競争性が厳しくなれば組織はその社会的な対抗措置を当然採用する。護送船団方式から市場化へ移行したわが国の高等教育システムはどのような市場化への制度化を進めているのか実証する必要がある。その方法論の一つとして、たとえば日本高等教育学の構成員分析は日本の大学のミッション性を分析するのに最適な分野である。わが国の高等教育改革が進捗するに比例して、各大学の構造改革や今後の21世紀大学像の（再）構築にどのような姿勢で臨んでいるか、組織や人材面から接近することが可能である。これまで収集している日本高等教育学会の学会員名簿（1997・2000・2002・2004年度名簿）は格好の材料を提供してくれるに相違ない。

以上、「知識社会における高等教育システムの構築」についての仮説的な理論展開について概述した。展開した繰り込み理論を導入した仮説理論は実際にいろいろな実証研究によって検証される必要があろう。また、その検証の結果によってさらに繰り込み理論を精緻化する必要がある。ここで展開した繰り込み理論の分析枠組みはあくまでも仮説であって多くの欠点を抱えている。わが国の高等教育は現在、かつてなかったほどの構造改革期にあつての大学の基盤そのものが地殻変動してきている。大学の成り立ち、仕組み、統制の在り方自体が革新する。そのプロセスがこれまでの成熟した産業社会から新たな知識基盤社会という展開の中で壮大な実験が行われているのである。このような時代の高等教育研究においてはまた新たな視点からの分析枠組みを必要とする。

【注及び参考文献】

- 1) 山野井敦徳（2002）「大学の組織原理をどう再構築するか—その過去形と未来形—」『大学組織の再構築 第29回（2001年度）研究員集会の記録』高等教育研究叢書71号，広島大学高等教育研究開発センター，25-30頁。
- 2) J. ベン=デイビッド（1974）（潮木守一・天野郁夫訳）『科学の社会学』至誠堂。
J. ベン=デイビッド（1982）（天城勲訳）『学問の府：原典としての英仏独米の大学』サイマル出版会。
- 3) M. トロウ（1976）（天野郁夫・喜多村和之訳）『高学歴社会の大学：エリートからマスへ』東京大学出版会。
- 4) B. クラーク（1994）（有本章訳）『高等教育システム：大学組織の比較社会学』東信堂。
- 5) Braun, D. & Merrien, F.-X.（1999）*Towards a New Model of Governance for*

Universities ? : A Comparative View, Jessica Kingsley.

- 6) わが国の高等教育研究者の中で、こうした政府と市場の関係をもっとも理論的に追究してきた研究者の代表は金子元久（東京大学）であろう。
- 7) B. クラークの最近の業績については、以下を参照されたい。
 - Clark, B. R. (1998) *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*, IAU Press Pergamon.
 - Clark, B. R. (2000) 'Collegial Entrepreneurism in Proactive Universities: Lesson from Europe', *Change*, 2, pp.10-19
 - Clark, B. R. (2001) 'The Entrepreneurial University: New Foundations for Collegality, Autonomy, and Achievement', *Higher Education Management* (OECD), 13(2), pp.9-24.
 - Clark, B. R. (2002) 'University Transformation: Primary Pathways to University Autonomy and Achievement', in Steven Brint (ed), *The Future of the City of Intellect: The Changing American University*, Stanford University Press, pp.322-342
 - Clark, B. R. (2004) *Sustaining Change in Universities: Continuities in case studies and concepts*, Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- 8) The Times Higher Supplement : World University Rankings 2005 - the best guide to the world's top universities. 昨年より2年続きでランキングが実施されている。世界のランキング大学200位中で、アメリカ合衆国、ヨーロッパ、アジアの各国大学が位置づけられている。この2年間だけでも変動が大きい、予想外にアメリカの大学の数が少なく、ヨーロッパ各国やアジア、オーストラリアの大学が健闘している。日本では東大、京大、東京工大、大阪大、名古屋大、東北大、広大、北海道大、神戸大、昭和大の順になっている。ただし、指標の採り方に課題があり、6指標はすべて大学の教育研究の生産性ではなく、インフラ的な指標が含まれている。そのため分散度が大きい指標が全体的な得点を押し上げているため意外な大学が上位に食い込んでいる。
- 9) - Slaughter, S. & Leslie, L. L. (1997) *Academic Capitalism: Politics, Policies, and Entrepreneurial University*, John Hopkins University Press.
 - Slaughter, S. & Rhoades, G. (2004) *Academic Capitalism and New Economy: Market, State and Higher Education*, John Hopkins University Press.
- 10) Bleiklie, I. & Henkel, M. (2005) *Governing Knowledge: A Study of Continuity and Change in Higher Education, a Festschrift in Honour of Maurice Kogan*, Springer.
- 11) Steffhr, N. & Grundmann, R. (2005) *Knowledge: Critical Concept in Philosophy*, 5 , Leading Academic Publishers.
- 12) - Margarison, S. & Rhoades, G. (2002) 'Beyond National States, Markets, and Systems of Higher Education: A Glonacal Agency Heuristic', *Higher Education*, 43(3), Kluwer Academic Publishers, pp. 281-309.
 - Vidovich, L. (2004) 'Global-national-local Dynamics in Policy Processes: A Case of

- ‘Quality’ Policy in Higher Education’, *British Journal of Sociology of Education*, 25(3), pp. 341-354.
- Marginson, S. (2004) ‘Competition and Markets in Higher Education: A ‘Glonacal’ Analysis’, *Policy Futures in Education*, 2, pp. 175-244.
 - Lee, J-K. (2004) ‘Globalization and Higher Education: A South Korean Perspective’, *Globalization*, 4(1). <http://globalization.icaap.org/content/v4.1/lee.html>
- また 2005 年度アメリカ高等教育学会 (ASHE) 30 回大会 (フィラデルフィア市) でも発表されている。
- 13) M. ウェーバー (濱島朗訳) (1954) 『権力と支配』みすず書房。
M. ウェーバー (世良晃志郎訳) (1962) 『支配の社会学 I・II』創文社。
 - 14) 公設民営大学に関する政府, 地方自治体, 地域社会, 企業等との複雑な交渉と統制過程は, 高橋寛人編著 (2004) 『公設民営大学設立事情』東信堂 全 255 頁, を参照されたい。とりわけ, 大学機関の理念, 教育研究目標, カリキュラム, 管理経営形態, 教職員人事などの統制過程は興味深い。
 - 15) 矢野眞和は文部科学省における改革とは立法化であり, 政策とは予算化であると興味ある定義をしている。ただ, 政策については予算化という狭義の定義では困難な点があると筆者は判断する (第 2 回日中高等教育フォーラム/第 33 回研究員集会, 広島大学高等教育研究開発センター 2005 年 11 月 7-9 日)
 - 16) こうした日英の比較に関しては, たとえば, 横山恵子 (2005) 「高等教育の『コーディネーション』の形態—イギリスと日本の比較形態—」『大学論集』第 35 集, 広島大学高等教育研究開発センター, 207-227 頁, を参照されたい。
 - 17) D. リースマン (新堀通也・片岡徳雄・森しげる訳) (1961) 『大学教育論: 教育社会学への試み』みすず書房, 35-63 頁。
 - 18) M. ギボンズ (小林信一監訳) (1997) 『現代社会と知の創造—モード論とは何か—』丸善ライブラリー。
E. ボイヤー (有本章訳) (1996) 『大学教授職の使命: スカラシップ再考』玉川大学出版部。
 - 19) Stefhr, N. & Grundmann, R. (2005) *Ibid.*
 - 20) 六車正章 (2003) 「学士の学位に付記する専攻分野の新たな名称の傾向」『学位研究』第 17 号, 大学評価・学位授与機構, 109-126 頁。
濱中義隆 (2005) 「学位付記に関する専攻分野名称の氾濫」IDE 9 月号, 62-68 頁。
 - 21) 「数字で見る短大の現状」(2004) 『Between』5 月号 (No.204) 『特集: チャレンジする短大』進研アド, 7-10 頁。
 - 22) 山野井敦徳・藤村正司・浦田広朗 (2005) 『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』COE 研究シリーズ 15, 広島大学高等教育研究開発センター。

第2章 学会から見た知の再構築

山崎 博敏*

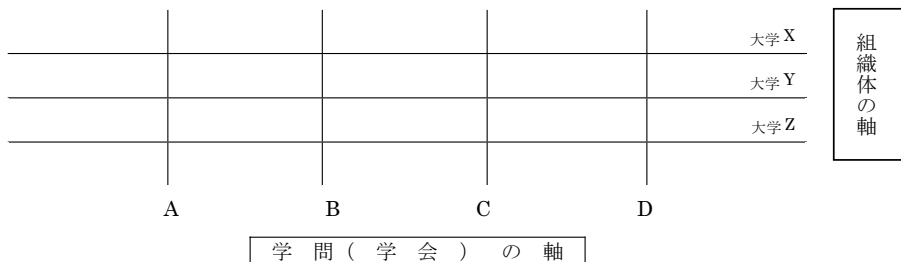
1. 学会の概念とその機能

学会は、研究者が研究、開発、教育、知識の普及などの専門的な活動を行うために自主的に結成した団体である。学会は大学をはじめとする研究機関と密接な関係にある。大学をはじめとするさまざまな研究機関で多数の研究者によって研究活動が遂行され、研究成果は学会大会や学会等の学術雑誌で発表される。大学や研究機関が研究活動の遂行の場であるのに対して、学会は大学等の研究の場で生み出された知識の公表の場である。

学会は、学問研究の実態を写す鏡でもある。学問のダイナミックな動きは学会に現れる。学問の専門分化は、学部や学科の新設・改組となるとともに、学会の新設や名称変更となって現れる。知識の再構築は大学でも学会でも行われる。この章では、学会から見た知識の再構築を分析する。

教育研究組織としての大学と研究者の学会の関係は、B. クラークの高等教育システム論で説明することができる。B. クラークによると、高等教育システムは、図1に示すように、知識と組織という2つの構成要素から成り立っている。図1の縦軸は、組織体であり、教育研究を行う高等教育機関を示す。大学XYZなどがそれである。他方、横軸は学問（学会）の軸である。A, B, C, Dなどの学会は、地理的な障壁を越えて、各大学でその専門分野を教育研究する研究者が結集した組織である。X大学、Y大学、Z大学などでA学問を教育研究する人たちが結集して作った組織がA学会ということになる。そしてこの縦と横の2つの軸が交差するところが、大学の学部・学科・研究室である。つまり、大学Xと学問Dが交差するところがX大学D学部（の学科や研究室）である。

図1 高等教育システムのマトリクス



さて、学会の機能としては、5つほどが挙げられる。学会の第一の機能は、大学等の研究機関で生み出された研究結果を会員が公表し情報交換する場である。第二に、そこで公表された知識

* 広島大学大学院教育学研究科，教授

は研究活動だけでなく、大学等での教育や社会での専門的実務に生かされる。第三に、専門家の研修の場、大学院生の社会化の場でもある。第四に、情報交換の過程の中でゲートキーパーの役割を果たし、専門家相互の評価の場ともなり、報酬体系の一部ともなっている。さらに第五に、専門家の利益を守ったり、政策に影響を与えることもある。

このように、学会は大学と密接不可分な組織であり、大学等における教育研究活動の支援機関の一つであるといえる。大学は、知識の生産（研究）の直接的な場であり、学生や研究後継者に対する知識の伝達・社会化の場であるのに対して、学会は専門家相互の間における伝達・流通の側面に重点がある。

2. 人文社会科学における学問の制度化：学会と学科・講座の設立

学会の成立は学問の制度化の重要な要素である。日本学術協力財団編『全国学術研究団体総覧』（1996年版、以後『総覧』と略記）に掲載された学協会 1,503 団体のうち、人文社会科学系の団体は 580 を占める。このうち、学会間団体や大学等の研究所類、同窓会的な団体、規模の小さい（100 人未満）団体等を除いた 541 団体（創設年不明を除くと 537 学会）について、専門分野別にその創設年を調べてみると、表 1 のようになる。

表からはいくつかのことが読み取れる。まず、戦前期からあった学会は 42 で 1996 年現在、100 人以上の学会全体の 7.8% を占めるにすぎない。第二に、多くの学会は、戦後直後から 1950 年代までに設立されている。第三に、1980 年代以降も哲学、教育学、心理学、経済学・商学などで数多くの学会が新設されており、学会の増加は続いている。

表 1 人文社会系学会の創設年

	1919 以前	1920-44	1945-49	1950-59	1960-69	1970-79	1980-89	1990-96
語学文学	1	5	6	17	17	10	9	1
哲学	3	5	7	16	6	8	19	2
教育学	2	2	4	17	14	13	27	8
心理学	0	3	3	4	8	6	14	2
社会学	0	1	1	13	5	6	12	4
歴史学	4	2	11	12	18	11	7	0
地域研究	0	2	3	8	3	7	5	0
法学・政治学	3	0	11	13	6	11	9	4
経済学・商学	0	10	6	10	14	13	27	6
全体	13	30	52	110	91	85	129	27

なお、おおよそ大学令公布以前の時期に当たる 1919 年（大正 8）以前に創設された学会はわずか 13 であり、その名称を列挙すると、次のようになる。

哲学会（1884）、京都哲学会（1916）、日本エスペラント学会（1919）、密教研究会（1918）、日本児童学会（1898）、日本図書館協会（1892）、史学会（1889）、史学研究会（1908）、温古学

会(1909),日本考古学会(1895),日本犯罪学会(1913),国家学会(1887),国際法学会(1897)。

この顔ぶれを見ると、必ずしもすべての学会が現在その分野の最大規模の専門学会となっている訳ではない。むしろ、指導的大学の研究室の出身者を中心とする同窓会的な性格をもつもの、専門職業者を中心とするものも多い。人文社会系では、戦前期までの時期には、現代的な意味での研究学会はそれほど生まれていない。この時期に創設された学会にそのような多様な性格を持つものがあるのは、当時の日本の学界、学術研究システムの性格によると考えられる。

明治期の最初の30年間は、大学は東大だけであった。19世紀の終わりに京都帝国大学が第2番目の帝国大学として創設されたが、直ちに全国学会が生まれたかという点、少なくとも人文社会科学の場合そうではない。大学令以前の時期、日本の大学で本格的に学問研究を遂行し、研究者養成の機能を有する大学の数は極めて少数に限られていた。そのため、生産された知識や情報の交換、研究者の交流などを行うために学会という人為的な社会組織を意図的に作り上げる必要性は少なかった。たとえそれを作っても同窓会的な組織となる必然性があった。

大学令以後、大正から昭和初期には東北、九州の両帝大、東京と広島文理大、東京工業大学、遅れて大阪や名古屋の帝大、早稲田と慶応が加わり、複数大学体制となる。徐々に学会の存在根拠が大きくなってきたと言えよう。

現代のような研究学会が本格的に生まれるのは、戦後なのである。戦後になると、それまで理工系中心であった北海道、大阪、名古屋の各大学に人文系学部が創設され、総合大学として整備された。複数の大学から研究者が養成されるような状況になってはじめて、学会という組織の必要性が生まれるのである。戦後になって、真に多数の大学による研究者養成が開始され、全国学会の必要性が生まれたのである。東北、九州以降の旧帝国大学をはじめ旧官立大学や有力私立大学が、総合大学として本格的に整備され、大学院博士課程が機能を始めた昭和30年頃からであるといえよう。

戦後になって学会が多数創設される要因の一つは、このような大学の制度的条件の拡充の結果である。全体として、日本の学問全体での本格的な学会の創設は戦後になってから起きたといえよう。戦前にはいくつかの主要大学で研究室を中心とする同窓会的な研究会や学会が作られていたが、戦後直後、それを母体として、あるいはそれとは別に全国的な学会な学会が創設された。1950年代になると、各専門分野ごとの主要な専門学会が創設され、専門分化が進行する。現代の学術研究システムは、このころ形成されたと言えよう。

3. 学会の設立状況：教育学の事例

戦後、教育学は多彩な下位分野をもって出発したが、その後の専門分化は著しい。現在、「教育」という名称を持つ学術研究団体は、小規模なものを含めると200にのぼると思われる。日本においては、教育学関係の学会の誕生は、他の隣接学問に比べれば遅く、日本教育学会は1941(昭和16)年に生まれたに過ぎない。しかし戦後の50年間における教育学関係学会の増加ぶりには、驚くべきものがある。

(1) 学会数の増大

まず、戦後における教育関係の学会・研究会の設立状況を分野別に示したのが表2である。全体を10年単位で見ると、1950年代が最も多く24.5%を占めている。現在の主要な専門学会の多くは、この時期に生まれている。その後、1960、1970年代は14%程度で推移するが、1980年代（19.5%）と1990年代（6年間で14.5%）の急増ぶりは顕著である。最近の学会増加は、個別専門領域内部での更なる細分化の結果である。特に急増が目立つ分野は、比較・国際教育系、行政・経営系、内容・方法系、それに教科教育では、保健体育系である。

表2 専門分野別にみた学会・研究会設立年

専門分野	-1949 (戦前)	1950 -59	1960 -69	1970 -79	1980 -89	1990 -95	計
1.教育学一般	6(2)	2	0	0	0	0	8
2.歴史・哲学系	1(1)	5	2	2	3	3	16
3.比較・国際系	0(0)	0	1	0	4	3	8
4.行政・経営系	0(0)	2	1	1	1	3	8
5.教社・社教系	4(2)	3	0	3	0	2	12
6.内容・方法系	0(0)	0	2	3	6	2	14
7.教育心理系	2(2)	4	2	1	5	1	16
8.幼児教育系	2(1)	0	1	2	1	2	8
9.高等教育系	0(0)	1	1	1	0	0	3
10.国語教育系	0(0)	4	3	2	3	0	12
11.社会科教育系	1(0)	2	3	0	1	1	8
12.外国語教育系	1(1)	1	2	4	0	0	8
13.数学教育系	1(1)	2	0	0	1	1	5
14.理科教育系	1(0)	3	1	2	0	1	8
15.芸術教育系	0(0)	1	0	1	2	0	4
16.保健体育系	1(1)	5	1	1	3	1	12
17.技術家庭系	1(0)	4	2	0	1	1	9
合計	21(11)	39	22	23	31	23	159
(%)	13.2	24.5	13.8	14.5	19.5	14.5	100%

全体として、戦後から1960年代初期までの時期は、現在の主要な専門学会が生まれた時期であり、その後現在までは、1960年代に誕生した専門学会がさらに下位分野の学会に分化している時期であると言える。

教育学一般では、1950年代に地方学会が続々と設置された。このうち、関西、中国四国、九州および関東の教育学会は、日本教育学会の支部として設立された。歴史・哲学系では、1941年に設立された日本教育史学会が1956年以降活動を再開すると同時に教育史学会が設立され、1957年には教育哲学学会が設立される。この両学会は、日本教育学会から分化する形で生まれたとされている。なお、1960年前後には民間教育運動研究の2つの学会、1970年代以降には宗教教育の学会が設立される。

比較・国際教育の分野は、1960年代に、1961年の比較教育研究会を母体として1965年に日本比較教育学会が発足する。1980年代には対象国別の学会の他に、異文化や国際教育に関する学会が数多く生まれたが、1990年代に入っても細分化は一段と進んでいる。

行政・経営系は、1950年代後半に関西教育行政学会と教育経営学会が設立された後、1966年に日本教育行政学会、1970年に日本教育法学会が設立され、今日の主要学会が揃った。その後、1990年代に入り、日本教師教育学会、日本教育政策学会、日本教育制度学会が設立され一段と多様化が進んでいる。

教社・社教系では、戦後早く1948年に日本教育社会学会、1954年に日本社会教育学会が設立された後、図書館学分野を除いてそれほど顕著な変化はない。この間、1979年に日本生涯教育学会、1994年に日本子ども社会学会が設立された程度である。

教育内容・方法系では、視聴覚・放送教育関係および職業指導関係の学会が比較的早く1950年代に設立された。1966年には、日本教育学会から分離独立する形で日本教育方法学会が設立されるが、これを母体として1983年には日本生活指導学会、1990年には日本カリキュラム学会が生まれる。教育工学関係の学会は、1970年代から1980年代にかけて、工学部系統の大学・学部を主な孵卵場として生まれてくる。なお、比較的古い歴史を持つ日本放送教育学会と日本視聴覚教育学会は1994年に合併し、日本視聴覚・放送教育学会となった。1980年代末から1990年代にかけて日本教材学会、教育目標・評価学会、日本特別活動学会など数多くの学会が生まれている。

教育心理・特殊教育系の学会は教育学系よりも歴史が古く、日本心理学会と日本応用心理学会は戦前の1927年に生まれている。日本教育心理学会は、戦後の1952年にその前身団体が生まれたが、現在4,000人を越す大きな学会になっている。

幼児教育系では、明治大正期に生まれた歴史の古い学会・研究会があるが、最大規模の日本保育学会は1948年に生まれた。その後も少しずつ増加している。

幼児教育と比較すれば、高等教育系の学会数は少ない。高等教育研究は既存学会の内部で行われている。

教科教育の分野は、学会間の多様性・異質性は、狭義の教育学分野よりも複雑である。まず、会員構成上、大学等の研究者が中心のもの、学校教員が中心のものという軸の他に、対象が大学教育・小学校・中学高校と別れ、さらに、各教科・科目に別れ、民間教育運動団体と称されるようなものもある。そしてまた、沿革をたどれば、明治大正期の学校教員の研究会に源を発するような歴史の古いものもある。創設母体の多様性も著しい。

(2) 学会の設立と分化

1) 学会設立の類型：「分化型」と「新設型」

大学の設立と同様、学会の設立にもいくつかのタイプがある。一つは、既存学会からの「分化型」または「分離独立型」である。研究上の専門分化が引き金になる場合が多いと思われる。なお、既存の地域的学会・研究会が連合して全国的学会を設立するケースや外国の学会の日本支部として学会を設立するケースもこれに加えることができよう。

いま一つは、既存学会とは無関係に設立される「新設型」である。ここにもさまざまな下位類型が識別される。研究室や学部・学科の同窓生を中心とする研究会を母体とするもの、科学研究

費の共同研究チームが母体になったもの、日本学術会議、日本教育大学協会や各種大学間団体の部会や研究会が母体になったもの、IFEL など講習会や研究会が母体になったものなどがある。さらにまた、ある教育上の実践を目的として結成された民間団体が学会を設立したり、外国の団体や政府が設立を援助する場合もある。

2) 分化の軸：学問の性格と学会組織

設立の経緯、歴史的生成のプロセスによる類型化とは別に、学会は、主たる研究内容、構成員の種類など、知的および社会的な側面から分類できる。それは、多くの場合、多種多様な名称にそれが反映されている。大きく2つの分化の軸（学問、組織）がある。表3にその概要を示している。

表3 学会の分化の軸

学問	ディシプリン VS 研究領域 (Specialities, Research Areas) 分化の程度：総合的 VS 専門的 純粋志向 VS 応用志向：大学等の研究者 VS 実務家
組織	規範志向 (イデオロギー) VS 実証志向 (脱イデオロギー) 会員の地理的包括性 (範囲)：全国－地域－個別大学－研究室 公式化の程度：研究会 VS 学会、任意団体 VS 法人

第一は、学問の軸である。これはさらに、3つに分けられる。まずその1は、哲学や心理学、社会学など、伝統的な学問分野 (Disciplines) による研究者の団体であるか、あるいは学問分野を越えて、ある特定の研究テーマ (教師教育、カリキュラムなど) を教育研究する研究者の団体であるかの区別である。その2は、当該学問の専門分化の度合いである。包括的な学問を対象とするか、特定分野に専門分化した分野や領域に対象を限定するかである。その3は、純粋志向か応用志向かであり、応用志向が強いと企業等の実務家が多く参加するようになる。さらに、その4は、規範 (イデオロギー) 志向か否かである。その違いは、パラダイムや研究方法、研究問題を異ならせ、学会の分化の要因となる。

分化の第二の軸は、会員構成を中心とする組織構造である。その1には、会員構成の地理的範囲がある。会員が全国的範囲 (あるいは国際的範囲) に及んでいるか、特定地域に限定されているか、または個別大学内に限定されその大学の教員や同窓生を主体とするか、などで区別される。さらに、その2として、大学等の研究者中心の学会 (純粋志向) であるか、学校教員など教育実践家が主体となっている学会 (応用志向) であるかの軸がある。会員構成上の特性として、出身大学の偏りも加えることができよう。さらに、学会組織の公式化の軸がある。通常、インフォーマルな研究会から出発して規模が増大すると、機関誌の発行、事務局の整備、規約の精緻化など徐々に公式化が進み、学会という名称を冠するようになる。数千人の規模になると、任意団体から脱して社団法人や財団法人など法人化してゆく。

3) 学会増加の知的・社会的な背景

学会や研究会は、設置認可はまったく不要で、自然発生的に生まれる。しかしその誕生に際しては様々な社会的な背景や諸条件がある。

①社会構造の変化

学会の増加の背景として、まず学会をとりまく社会的経済的な環境変化がある。国際化、情報化をはじめとする社会構造の変化は、教育学研究に新しい研究課題を課した。国際化の波は、従来の外国の教育制度の紹介にとどまらず、もっと積極的に異文化理解や国際貢献にかかわる学会（異文化間教育学会、異文化コミュニケーション学会、日本国際理解学会等）を生み出した。1970年代以降の情報化の波は、日本教育工学会、教育システム情報学会（旧 CAI 学会）、日本教育情報学会、科学教育学会などを生んだ。

②文教政策の影響

文教政策は、まず学習指導要領の改訂の際に教育学影響を与えた。特別活動や道徳教育も含めて、戦後生まれた新しい教科・科目等は、すぐ新しい学会の創設となった。1980年代以降では、改訂に伴い新しく生まれた生活科、公民科といった新しい教科は、新しい研究問題を生み出し、生活科教育学会、日本公民教育学会、日本環境教育学会などの教科関連の新しい学会を生んだ。これは、学校現場の教員のニーズにも応えるものでもあったが、大学で教員養成に携わる研究者にとっても、教職科目の教育の必要上、学習しなければならない知識であったから、大学と学校の教員を巻き込んだ学会が生まれたのである。また、教育職員免許法の改正という文教政策も、日本教師教育学会が生まれる素地ともなったといえよう。

③学問の専門分化 (specialization)

教育学の内部にも内発的な分化の契機がある。専門分化の進展、従来の学問では対応できない研究問題の登場などがある。

戦後かなりの間、実証科学の進展が著しかった。教育史・思想研究を中心とする伝統的教育学とは異なった研究方法を採用する研究者は、より凝集性のある専門学会を創設した。1950年代は、その最盛期である。

さらに、1950年代以降は、イデオロギーの対立や教育の目標の違いが、学会の分化を促進したことも見逃せない。同じ対象を研究するが立場やイデオロギーの異なる学会が別々に設立された。

1980年代には、それぞれの専門学会内部にも、分化の兆しが見られるようになった。外国の影響を受けて、歴史研究では、社会史研究、社会学でも解釈的アプローチなど新しい方法論が採用され始めた。専門分化は、研究対象の拡大でもある。人とは異なる研究対象を研究することは、自己のオリジナリティーを主張する最も簡単な方法である。こうして過去には取り上げることもなかったようなテーマが研究されるようになる。

④大学院生の増大と大学教授市場の競争激化

大学院教育の拡大にともない、大学院生が著しく増加し、その結果、会員数も増加している。しかし、既存学会の学会誌の掲載論文数は、相対的にはそれほど増加していない。若手研究者の研究発表の場をつくり、業績をつくる場をつくることも、新しい学会増加の隠れた要因となっていると思われる。

4. 学会増加のメリットとデメリットと環境変化への対応

研究対象および研究方法は多様であり、どの分野でも多数の学会が生まれている。このような状況は、人文社会科学では宿命かもしれない。

小さな学会では構成員間で緊密な議論が期待できるというメリットがある。研究上の問題関心を共有する少数の者で、密度の濃い深い議論ができる。

しかし、そこでの情報の共有は、その学会の会員に限られる。その会員の他にも同じような研究関心を持っているものがあるかも知れないが、その学会の存在が広く知られないこともありうる。小さな学会ではジャーナルの発行と流通にも限界がある。図書館で購入されるかどうか疑わしい。さらに、一人の研究者にとっては、多数の小学会に加入する必要があるが、会費支出の総額は無視できない。全体としては、各学会にとっても、各研究者にとっても、規模の利益を享受できないデメリットがある。

巨大な学会は、機能的集団になり、官僚制化が進む。構成員の多様性が増大するため、個別専門領域での議論を深めることが徐々に難しくなり、全員のニーズを満遍なく満たすことは困難になる。

学会が巨大化し構成員の数が増加し、研究テーマも多様になれば、既存学会の内部に個別研究領域をめぐって様々な下位集団が生まれる。それぞれの下位集団内では、互いの研究内容を理解することができ、適切な承認を与えることもできる(インビジブル・カレッジ)。下位集団内では、緊密なコミュニケーションが可能で、価値が共有され、凝集性が大きい。研究者は、自己の研究を他人に承認してもらいたいという高次の欲求を有している。小さな学会・研究会は、そのようなニーズを満たしてくれるだけでなく、共同体(community)としての存在感も享受できる。下位領域の研究者たちが、自己の研究が学会の主流から承認されないという相対的剥奪感を強く持つようになれば、インビジブル・カレッジよりももっとフォーマルな学会を創設しようとするであろう。

学問の専門分化に対応した学会の組織運営の形態として、領域別分科会を有する大規模学会は多い。学問研究の環境は変動的で、多様性に富んでいる。組織理論の教えるところによれば、ある程度の自律性を有する諸単位が緩やかに結びついた組織は、環境変動に柔軟に対応できる(K. Weick, 1976)。

専門領域別分科会は、名称は異なっても、あたかも半ば独立した学会内学会のような組織体である。分科会会費を徴収し、分科会単位で理事を選出し、学会大会の口頭発表部会を運営し、

中には独自にジャーナルを刊行するものもある。領域別組織制を導入することによって、大規模な学会であるにもかかわらず、小さな学会のメリットを享受できる可能性が増大する。学問研究の分業体制の進行は、専門的研究を深化させ研究の精緻化に貢献する。しかし、他方、「たこつぼ化」「木を見て森を見ず」の危険を内包している。大規模でありながら、小規模の良さを有する運営が求められる。

【参考文献】

- Clark, B. R. (1983) *The Higher Education System*, University of California Press. (有本章訳 (1994)『高等教育システム』東信堂。)
- Weick, K. (1976) 'The Educational Organizations as Loosely Coupled Systems', *Administrative Science Quarterly*, 21 (March).
- 伊ヶ崎暁生・真野宮雄 (1991)「『教育学研究』の沿革」『教育学研究』第58巻第4号。
- 大槻健 (1992)「思い出すままに」『教育学研究』(〈特集 日本教育学会五十年史〉)第59巻第3号。
- 寺崎昌男・中野光 (1991)「日本教育学会小史」『教育学研究』第58巻第4号。
- 日本化学会編 (1978)『日本の化学百年史—化学と化学工業の歩み』東京化学同人。
- 日本学術会議 (1994)『調査報告我が国における学術団体の現状』日本学術協力財団。
- 日本学術協力財団編 (1996)『全国学術研究団体総覧』1996年度版, 大蔵省印刷局年。
- 山崎博敏 (1995)『大学の学問研究の社会学』東洋館出版社。
- 山崎博敏 (2000)『人文社会科学を中心とする学問の専門分化と学会の構造と機能に関する社会学的研究』文部省科学研究費研究成果報告書, 広島大学大学院教育学研究科。
- 山崎博敏・岡谷英明 (1996)「教育学研究の専門分化—学会の役割に関する調査から」日本教育学会第55回大会配付資料。
- 山崎博敏 (2004)「学会と学界」江原武一・馬越徹編『大学院の改革』(講座「21世紀の大学・高等教育を考える」第4巻), 東信堂。

第Ⅱ部

研究政策と人材養成に関する研究

第3章 学術政策から見た大学の研究条件

山本 眞一*

1. 研究費にみる現実

(1) 増える研究費

近年、研究データや研究費にまつわる不正行為がマスコミを賑わしている。直接研究活動に携わる大学教員だけではなく、学長や理事、副学長などの管理職、また研究事務に関係する担当者も無関係ではいられない。わが国では長らく、研究費というものは大学から支給されるものであって、そのささやかな研究費の中からそれぞれが工夫して研究活動を展開するものであるという認識があり、とくに文献・資料に多くを頼る文系研究者にとっては、年間数十万円の研究費の中から、本を買い、資料を入手し、あるいはせいぜいパソコンを購入したり研究室の備品を補充したりするのがせいぜいであったと言えよう。

一方、大学には全く別の世界も存在する。理系や医系の研究分野である。そこでは人手を使い、実験データを採り、そして新たに発見した事実に基づき理論を展開し、その成果をいち早く公表することで諸外国の研究者や大学と競争している。このようなパターンの研究活動が、近年の理系、医系のスタンダードになりつつある。現に私が過去 10 年間ほどに渡って続けてきた大学教員の研究活動や研究資源配分に関する実態調査の中からもそれが明らかになっており、文系の研究活動のパターンが「文献資料」や「思索中心」型が多いのに対して、理系や医系では「人数依存」、「大型設備」、「現地調査」など積極的な研究活動を展開するものが多い。

ところが、近年は科学技術基本計画の策定を始めとする科学技術振興の波に乗り、大学に流れる研究費が理系や医系だけではなく文系分野にも届くようになってきている。その多くは科研費などのいわゆる競争的研究資金であるだけに、教員・研究者個人にとっては研究業績の一つのシグナルとして、また大学経営者にとっては大学の収入増を図ったり研究活動の活性度を内外に示したりする手段として、研究費の獲得はそれ自体が大きな目標となってきている。

(2) 実態調査から見る研究費配分の現実

私は過去 3 回にわたり、わが国の大学における研究資源の配分や研究者養成の実態を調査してきているが、2002 年に行った前回調査と 2005 年に行った今回調査から、表 1 のような研究費配分の実態とその変化が分かった¹⁾。調査は、全国の大学院博士課程を持つ大学を中心に選んだ教授・助教授約 15,000 人を対象に行ったもので、回答者数は約 2,500 人である。その調査において、過去（前回調査は 1999 年度から 2002 年度、今回調査は 2004 年度）の平均使用研究費を聞いたが、今回調査では文系の平均的な教員で年間百万円余、理系では 4~5 百万円、医系では 1 千万円弱の研究費を使っており、かつ上位の者と下位の者とは、10 倍以上の格差がある。しかもその格差は前回調査に比べて、今回調査の方が拡大しているところから、資源配分の集中化の

* 広島大学高等教育研究開発センター、教授

傾向があることが推定できる。

もっとも、この調査では対象者が教授や助教授であり、しかも研究活動が活発と思われる種類の大学を中心に選んであるところから、関係者の実感よりもやや高めに数値が出ているかも知れない。それにもかかわらず文系にも意外に多くの研究費が配分されていることが分かった。またそれと同時に、少ない研究費で研究活動をしている理系の教員も相当数いることも、隠れた現実として示されているわけである。

ところで、短期大学も含めてわが国全体では、大学はどの程度の研究費を使用し、その研究費はどこから来ているのであろうか。それを知る手がかりは総務省統計局が毎年実施している「科学技術研究調査報告」にある。それを編集した情報は毎年科学技術白書に載っているもので、これに基づき過去 15 年間の推移を日米比較の形で示したものが図 1 である。これによると、第一に日米ともに大学が使用する研究費の総額は大きく伸びていること、第二に日米での大きな差異として、日本では米国に比べて政府から来る研究費の割合が少ないことが分かる。日本の場合は、政府から来る研究費の全体に占める割合が 2003 年調査では 50 パーセントであるのに対し、米国の場合は 68 パーセントである。一方、大学自らが用意する研究費の割合は日本の方が圧倒的に大きい。その理由は何か？理由の一つには、米国では連邦政府の各省庁が、それぞれのミッションにしたがい多額の研究費を大学に支出するという「大学外付け型」の研究費配分システムが確立していて、それがこの数字に反映しているということがある。しかし、他にも理由がある。

(3) 教員が増えると研究費が膨らむ？

それを考えるに際して、上記の第一の点、すなわち研究費総額を円換算で比較してみよう。科学技術白書が採用する換算率に従って計算すると、2003 年の研究費総額は、米国の大学が 4 兆 7 千億円であるのに対し、日本の大学では 3 兆 3 千億円である。ずいぶん日本の大学は多額の研究費を使っているという印象が強いだらう。第一、日本の大学の数は米国の 3 分の 1 程度であるのに、研究費総額は米国の 7 割にも迫っているのだから、これには何らかの疑問が出てくるのが考えられよう。

しかし答えは簡単である。国際比較をする場合、研究費には研究を実施する研究者や大学院生（博士課程）の給料など人件費が含まれている。これは日米共通である。問題は、わが国では大学教員イコール研究者であるのに対して、米国では研究大学あるいはそれに準じる大学のみが調査の対象になっていること、そして米国では研究者の研究活動への寄与の度合いをいわゆる「フルタイム換算」して計算するのに対して、わが国の場合は必ずしも厳密にそうではないからである。近年、OECD への報告に際しては係数を用いてフルタイム換算の比較に耐えるような措置がなされていると聞くが、わが国の大学教員による研究活動や研究費の実態については、継続的な調査検討が必要と思われる。

わが国の大学には研究費が不足している、という声は研究者の間でも研究政策担当者の間でもよく聞かれる。ただし、大学教員が増えればそれに支払う給料が増え、従って自動的に「研究費」が膨らんでしまう今の統計調査にはある種の限界がある。この調査をどのように解釈するかは、

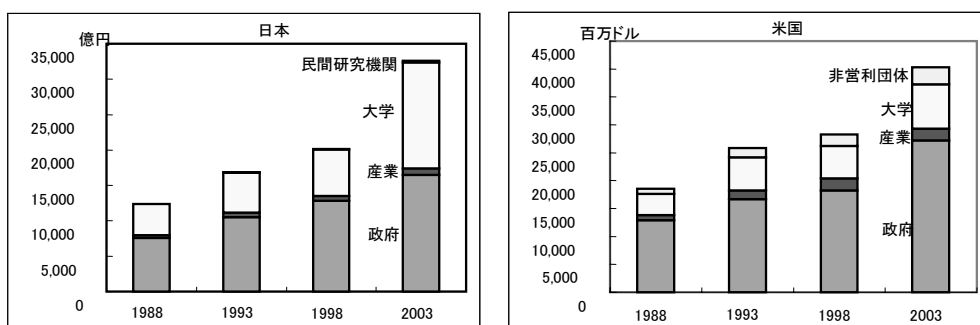
表1 わが国の大学教員（教授・助教授）の使用研究費（単位 万円）

	上位10%		中央値		下位10%	
	前回	今回	前回	今回	前回	今回
人 文	385	500	98	110	38	33
社 会	330	500	111	120	35	40
理 学	2,400	2,800	375	400	95	100
工 学	2,175	2,720	508	520	133	130
農 学	1,538	2,000	325	510	100	130
保 健	3,800	4,620	763	925	138	180
そ の 他	730	1,380	120	190	40	50

出典：山本眞一調査「学術研究システムの改革のための資源配分および研究人材養成に関する調査研究」（科学研究費補助金）

注： 前回とあるのは、1998年度～2001年度の平均値、今回とあるのは2004年度の平均値である。

図1 大学における使用研究費とその財源の日米比較



出典：科学技術白書 2005年版

引き続き大きな課題ではないだろうか。このような点も念頭に、以下、研究システムとしての大学とそれに関する政策について論じることしたい。

2. 大学における研究活動の意義

(1) 研究重視のわが国の大学教員

大学の重要な役割は、教育、研究、社会サービスにある。ただそれらの関係や優先順位については、大学関係者の間でもさまざまな考えがある。私はかつて東京大学の事務局に赴任したとき、当時の「教官」がことごとく大学の使命を「研究・教育」と述べていたのを非常に鮮明に記憶している。当時勤めていた文部省ではいつも「教育・研究」と呼んでいたのを、逆に聞いたので違和感を覚えたのであろう。またこのことは、東大の教員の優先順位が第一に研究、第二に教育ということであった証拠でもある。

東大に留まらず、わが国の教員の仕事上の優先順位は、国際的に見ても研究活動に偏っていることが知られている。十数年前のカーネギーの国際調査によると、米国では大学教員の4人のうち3人まで研究より教育が仕事上の第一順位と答えているのに対し、わが国では逆に、短大、大学を問わず4人のうち3人までが研究が第一順位だとしている²⁾。もっとも、米国の大学教員が好んで教育を第一順位と答えていたとは限らない。米国の大学は多様化が進み、教育中心を標榜

する大学が大変多いこと、そして教員の職務上の権利・義務がわが国に比べて明確かつ確実に運用されているからであろう。

わが国の教員が、教育よりも研究活動に精を出すのには理由がある。それは教員の能力評価が主として研究活動を対象としたものになっているからである。例えば教員採用のときに求められるのは、学位（博士）のほか、これまでに出版してきた研究成果である。学会誌に掲載された査読付学術論文が何本あるか、ということを経験的な判断基準としている大学も多い。また、一般誌に出すような啓発的な論考を「雑文」と蔑む風潮はいまだに強い。逆に、最近私の身の回りでも、やたら小さな学会が増え、また大学院生を含む若手研究者が、学会誌への投稿だけではなく、学会大会への発表を申し込む事例が多くなってきている。これらのことは、研究業績を少しでも積み増したいとの、現実的対処への意欲の結果と思われる。

「教育はローカルだが、研究はグローバルである」ということは、教員の活動実績の見え方の違いをよく表した言葉である。つまり、学位や学術雑誌に掲載された論文には、一つの大学という枠組みを超えて、広く一般に通用する力があり、またそのことがあるために、それらには一定の水準が要求されるからである。また、広い通用性があるからこそ、各大学では教員人事に研究能力を重視するのではないだろうか。

(2) 研究重視には批判も強い

ただし最近、大学以外の人々の主張は、大学教員は過度の研究重視を止め、もっと教育に力を注ぐべきであるということである。これにはいくつかの前提がある。それは第一に、わが国高等教育の大衆化の進行に伴い、多くの学生は従来のようなアカデミックな研究成果にもとづく教育だけでは満足しなくなってきたということである。各種の調査を見ても、多くの学生は教養教育やアカデミックな専門教育よりは、就職に役立つ職業教育を求めている。これは従来のような研究者として育てられてきた教員にとって関心の対極にある要請であるから、なかなか対応が難しい。FD 活動を盛んにすべきであるという主張も、そのような要請に応えるためであるとするならば、大いに進めるべきであろう。

第二に、教員は世の中に役立たない研究をし過ぎているので、それを改め、かつ教育に力を入れるべきであるという前提である。これは、主観の問題もあってなかなか判断が困難であるが、重箱の隅をつつくような研究は、それがノーベル賞級の斬新かつ奥の深い研究であればともかく、研究の目的や効果について分かりやすい説明を求める世論からは、批判の対象になりやすい。重箱の隅をつついていっているうちに、やがて研究の目的を忘れて手段にのみこだわってしまうという事態に陥ることも問題である。また、「研究」と称してはいるが、いつまで経っても成果としては現れず、もっぱら先人の業績の後追いをするような「勉強」ばかりでも困ることも批判のうちにはあることだろう。

第三に、理系の教員はともかく、文系の教員はヒマであるという世の中の誤解がある。研究活動に対しては、「好きなことをやっている」という批判も強い。好きなことをやる時間があるなら教育を、というわけである。最近の教員は大学改革の動きの中で、アドミニストレーションにも

深く関与している者も多く、一概にヒマであるとも好きなことをやっているとも言えないと思うが、たしかにかつての教員の中には、授業と教授会の折にしか大学に来ない者も多かったと聞く。私なども大学の教員をしていると人に言うと、必ず「授業は何コマですか」という問いかけが返ってくる。どうやら世間では、大学教員の仕事は授業のコマ数で測るという常識があるようだ。

(3) 大学の研究には他にない特色が

以上の例のように、世の中では大学教員の研究重視をあまり良く見ない雰囲気があるようである。しかし、大学の研究機能は我々の社会活動にとって非常に重要なものであることを忘れてはならない。それは、大学の本質とも関わることであるが、大学における研究活動は、科学技術や産業技術と深い関係があり、ひいては経済の発展や人々の生活レベルの向上に大きな寄与をしているからである。

研究活動は、理系を中心に、企業や大学以外の研究機関によっても、その多くが担われている。またそこで、重要な発見あるいは技術開発が行われてきたことも事実である。しかし、大学の研究には他の研究機関にはない特色がある。第一に、大学における研究は、学外や大学中枢部の指示によって行われるのではなく、研究者あるいは教授を中心とする研究グループの創意によって行われる。また企業における基礎研究は、比較的短期でその成果が測られる傾向がある。これは営利組織である以上やむをえないことである。さらに、大学以外の公的研究機関においては、国家戦略あるいは政策的要請に直に応える義務的研究が大学に比べてはるかに多く求められる。もちろんこれらの指示された研究も成果を挙げるためには必要なことかも知れないが、もっと長期的視野に立つ、また成否のリスクの大きい研究も必要であり、これらは大学でやる以外に適当な場がない。

このことは大学の研究者が好き勝手に仕事をしている、ということではない。大学における研究活動は、憲法に保障された学問の自由と直に関係し、また、その手段としていわゆる「大学の自治」が重要であることは言うまでもないことではあるが、しかしながら現実には、大学の研究者は同僚からの研究評価（ピアレビュー）という形で、教員人事や研究費の配分その他さまざまな形で、結果としての評価を受けつつ仕事をしているからである。近年の競争的資金の増加は、間接的誘導という形で、政府・企業と大学・研究者との適度な緊張関係を形成しているが、これは大学と社会が研究活動を通じて深く結び合っている好例である³⁾。

第二に、大学は大学院教育その他を通じて、若手研究者や技術者の訓練とその養成を行っていることである。研究活動には優秀な研究者や技術者が必要であるが、同時に未来の優秀な研究者・技術者を育てるシステムを持たないと、その国の研究活動はやがて停滞してしまう。研究者・技術者の養成は、大学以外の研究機関でもできるのではないかという意見が想定されるが、しかし大学には他の研究機関にない特色がある。それは、①特定の研究目的・方法・テーマに囚われない自由な研究、②研究成果の自由な発表と流通、③系統建てられた教育訓練システム、④研究能力の水準を証明する博士や修士の学位授与、等であって、これらの特色をもって、大学は他の研究機関にはないこの重要な任務を担っているのである。

3. 90年代大学改革と研究環境

(1) 90年代大学改革以前の大学における研究環境

わが国の大学は、明治19年の帝国大学の設置目的（帝国大学令）にあるように「国家の須要」に応じる研究を行う機関として位置づけられてきて、その点では国家政策の直接的な影響の下に置かれてきたと言えるが、他方で帝国大学は国家機関の中で高い地位が与えられていたことや、明治期以来の数々の事案を通じて発達してきたところのある種特権としての「大学の自治」によって、帝国大学における教員人事の自主性が育ち、ひいては自由な学問という環境が醸成されることにも繋がった。それは昭和戦前期に入り、美濃部事件、滝川事件などさまざまな事件を通じて後退はしたが、戦後大学改革の中で、憲法が保障する学問の自由を体現する場として大学における学問の自主性は広く社会的に支持されることになった。しかも、戦前は帝国大学の特権であった大学自治が、戦後改革の中ですべての大学に及ぶこととなり、学問の自由、大学の自治を謳歌する研究者の数は飛躍的に増加した。

学問の自由や研究の自主は、ややもすると「象牙の塔」的閉鎖社会を形成し、このことによって、大学における教育研究が社会の实际的・実用的な要請内容から遊離する危険性がある。しかし、戦後直後は旧制大学のイメージが残る中、大学はエリートの教育の場・学問研究の場として社会からの尊敬を集め、また、高度経済成長期の急激な大衆化の中にあっても、大学は卒業後の就職（主として大企業）のための人材選抜機関としての役割が大きかったためもあって、その教育・研究の内容そのものには社会の関心や批判がさほど多くは集まらなかった。大学にとっては、歴史上かつてない幸せな時代であったと言えよう。

(2) 東西冷戦構造の影響とその崩壊

このことには東西冷戦の影響も大きい。かつて大学は、学問の府として独自の役割を果たすことができたのは、既存の社会の流れや時の政権に対する批判勢力の基地としての役割をも含んでいたからでもある。米ソの二大勢力の微妙な均衡を背景に、さまざまな批判的意見が、たとえそれが非現実的なものであったとしても、片方の勢力の支持が得られることによって一定の影響力を持ち、かつ容認されうる立場にあった。政権与党（自民党）も、この反対勢力の存在を無視できなかつたので、わが国は資本主義経済で行くと標榜しつつも、野党との競争上、多くの国民に満足が行きわたるような社会主義的な経済・福祉政策も重視していた。

しかし、1989年のソビエト連邦崩壊に始まる社会主義体制の大幅な後退に伴い、それらを支持基盤と頼んでいた多くの大学人もまた、自らの主義・主張のための根拠の多くを失ってしまった。それに代わって、市場主義経済や科学技術の発展を拠り所とするアメリカ流の主張が大きな勢力を持ってきた。アメリカの一極主導体制がますます明らかになりつつある21世紀初頭、この傾向は更に加速中である。

教育の分野でも、従来のような「文部省」対「日教組」，「自民党」対「社会党・共産党」，というような左右の対立軸ではなく、臨時教育審議会の「自由化論議」や90年代大学改革論議に見られるように、第三の軸が出現し、従来であれば左右の対立の「右」の陣営に仲良く並んでい

たはずの「教育界」と「産業界」，「文部省」と「経済官庁」など内部の意見の違いが目立ち始め，その結果「守旧派」と「改革派」は，競争原理に基づく市場主義経済の考えを教育政策や教育活動に導入すべきかどうかを巡って，厳しく対立するようになった。大学も従来なら大学管理や大学自治などのような政治的ことがらしばしば問題になってきたのであるが，昨今は，競争原理に基づく外部資金をどのように確保するのか，など経済問題を含めて大学問題の著しい変容が見られるところである。「大学自治より研究費」という認識の広がりには，まさに大学の研究環境の変化を示すものである。

(3) 経済競争力強化と科学技術

冷戦構造の終結は，旧西側諸国間に新たな競争関係を創出した。この中で，かつて科学技術と密接な関係があった軍事技術よりも経済発展や経済競争力向上のための産業技術との関係が緊密化した⁴⁾。このため，科学技術の裾野が広がり，科学技術の素となる基礎研究を行う大学の役割が再評価されるようになってきた。1990年代に至って，かつての「西側諸国」は，「科学技術は経済発展のエンジン」と考えはじめ，経済の国際競争力向上の観点から，大学における研究活動の活性化のために必要な措置を取り始めた。

わが国では，80年代後半に大学の研究環境があまりにも荒廃したことの反省から，一時的には，純粋基礎研究のためのインフラ整備が大切との機運があったが，90年代後半に至って，やはり他の国々と歩調をあわせるかのように，研究活動と産業・経済との関係重視に方向転換が図られた。基礎研究か応用研究かは別として，いずれにしても，大学への研究投資を増額すべしという声は，かつてなく高まることになる。

しかし，それはかつてのように校費に代表される一律平等配分による研究資金ではなく，また各講座に機械的に配分される教官定員ではない。科研費や振興調整費に代表されるように，大学側の，あるいは研究者からの申請に基づき，厳格な審査を経て個別に配分される研究費あるいは研究人員（日本学術振興会特別研究員など）のように「競争的研究資源」が研究活動の中心部分を占めつつあるのが現状である。

さらに，このことを背景には，1995年に議員立法で科学技術基本法が成立し，同法の規定に基づき1996年には第一次の科学技術基本計画が，2001年からは第二次の科学技術基本計画が，さらに2006年からは第三次科学技術基本計画が策定され実施に移されていることがある。またこの間，人文科学を含め大学における学術研究の環境整備に責任を負う文部省と，原子力科学，宇宙科学，材料科学など，産業技術に繋がる科学技術の振興に責任を持つ科学技術庁が，国の行政改革の一環としての省庁統合によって一体となり，また科学技術会議は総合科学技術会議にリニューアルされ，格段にその権限が強化されていることも，研究環境改善のために大きな推進力となっていることは周知のことである。

(4) 大学の機能拡張の中での研究活動

1998年に出された大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について」の副題とし

て掲げられている「競争的環境の中で個性が輝く大学」というフレーズは、近年の大学を取り巻く環境変化とそれへの対応策をうまく言い当てている。研究機能を含めて、各大学が特色を活かすことによって、高等教育システム全体としてより多くの社会の期待に応えることができるのである。

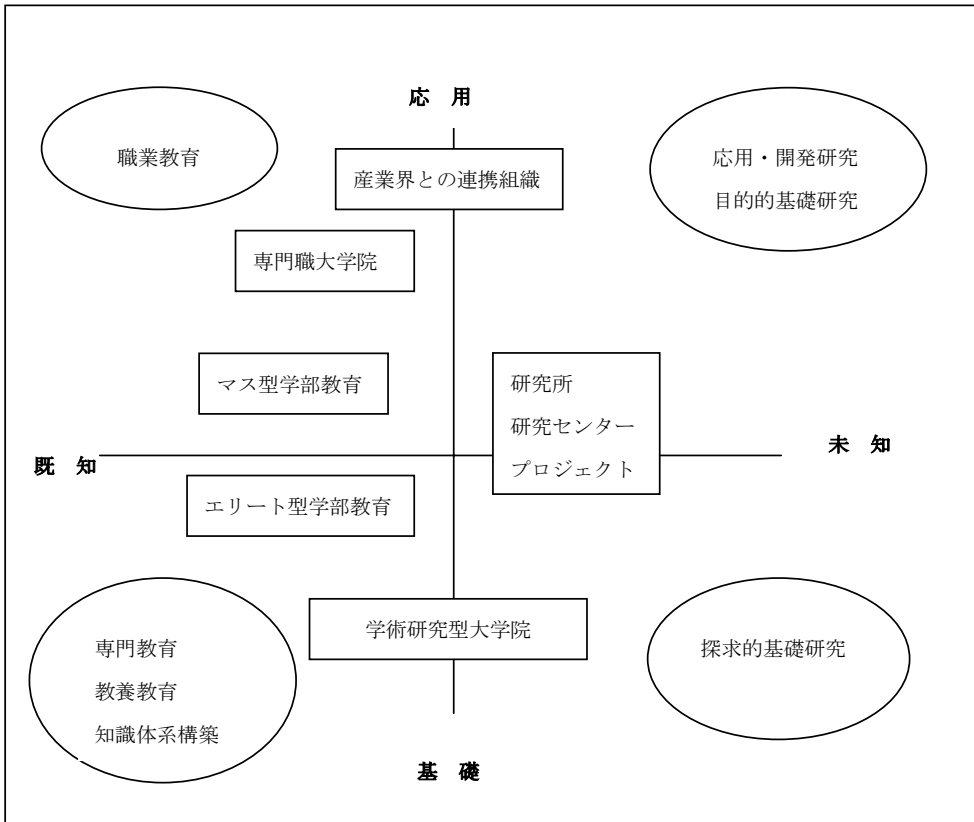
このような観点から、大学の諸機能を今一度整理してみよう。大学の役割は知識を扱うことにあるから、その知識の性質をまず考えてみる。知識の中には、先人の努力によって明らかにされそしてそれが蓄積されてきたものがある。いわば「既知」の知識とでも呼ぶべきものである。これに対して、人類にはまだまだ解決しなければならない問題があり、その解決のため明らかにしなければならない知識が数多く存在する。これを研究によって明らかにすることが大学の一つの役割であるが、そのような知識は「未知」の知識である。また、知識はその獲得自体に意味がある「基礎」的なものから、その知識を使って現実問題を解決するための「応用」的なものまでいろいろある。この「既知」～「未知」、「基礎」～「応用」の二つの軸を使うと図2にあるような四つの象限が作られる。それぞれの象限にある楕円に囲まれた記述が、その象限に関係する大学の役割である。

例えば、第3象限すなわち「既知」・「基礎」で区切られたところにある「専門教育」、「教養教育」、「知識体系構築」は、我々にとってもっとも馴染みの深い大学の役割、すなわち前者は大学の教育の、そして後者は大学の研究を示している。これに対応する大学の組織としては、学部教育と大学院教育があるが、学部教育は戦前の旧制高校や帝国大学を一つのモデルとする「エリート型学部教育」であり、大学院は研究者養成を主目的とする「学術研究型大学院」である。

ただし、この第3象限の機能は、社会の諸変化によって大きな影響を受けている。学術研究面而言えば、これまでのような欧米の研究成果を受容し紹介するような研究、つまり既知の成果を整理することに重点を置くのではなく、我が国から、未知の知識に関する研究成果を積極的に発信すること、すなわち欧米先進国の大学に伍してその役割を果たすことが求められるようになってきた。図中の「学術研究型大学院」が、第3象限から第4象限にまたがって位置づけられているのは、そのことを表している。文系の研究分野では、未だに「研究」と「勉強」の区別が不明なものが多いと思うが、世界標準で言えば「研究」とは「未知」のものを明らかにするプロセスであることを忘れてはならない。

さらに、従来からの純粋学術研究型の基礎研究に加えて、社会との接点を意識した応用・開発研究や目的基礎研究の領域が広がりつつある。このような研究に対して必要な研究組織としては、研究所、研究センター、研究プロジェクトなどいろいろある。かつて、米国の高等教育研究者であるロジャー・ガイガー教授は、1990年に「Organized Research Unit」という概念を打ち出して、伝統的な学部組織との違いを強調したが、我が国においても、今後の研究活動はパーマネントな学部・大学院組織ではなく、研究所・センター・プロジェクトのような流動的な研究組織に重点を置いて行われるようになるだろう。法人化が、これらの変化の転機となるのかどうか、今しばらくその経過を見守りたいものである⁵⁾。

図2 大学の諸機能と対応する組織



出典：山本真一

注：○ は大学の機能，□ は大学の組織である。

4. 研究費の国際比較からみたわが国の大学における研究活動

研究費に関する国際指標を相互比較すると、わが国における大学の研究がどのような位置づけにあるのかがよく分かる。図3は、研究費の自家使用割合(%)である。つまり政府が政府機関に、産業界が自らの研究所にという資金の流れが、政府から大学へ、あるいは産業界から大学へなどセクターを超えた資金を含む全体の資金の流れの中でどのくらいの割合を占めているのかを示している。これを見ると、日本は自家使用割合がもっとも高く、それぞれのセクターが自ら稼いだ資金を自ら使う程度が大変高いことを示している。

図4は、国全体の研究費の中で、大学が使用する研究費の割合である。日本はフランス、ドイツ、アメリカなどの主要国と並んで、この割合が国際的に見て大変低い。逆に言うと、産業界での研究活動が活発であることを示している。図5は、大学の研究資金のうち、政府から得た資金の割合である。日本はこの図表から見る限り、韓国、イスラエルと並んで最下位グループに属する。また、図6の産業界から得た資金の割合でも、最下位グループである。

以上の四つの指標から見る限り、日本の研究費の構造は、国際的に見るとかなり特異なものであることが分かる。例えば、図3ではセクター間の縦割り構造が強いこと、図4や図5では政府から大学への研究費投資が少ないこと、図6では産学の連携構造が弱いことを示している。もちろん、日本の研究費データそのものにまつわる問題、例えば研究費として計上すべき金額のカウントの仕方や、私立大学が多いことなど、各国の研究費データとの単純比較が難しいなどの事情もある。しかし例えば、国立大学法人化の論議の中で、大学の政府からの自主・自律が求められているようだが、国際的には最も政府依存度の低い大学システムをすでに日本が持っているのではないと思われる。

図3 研究費の自家使用割合 (%)

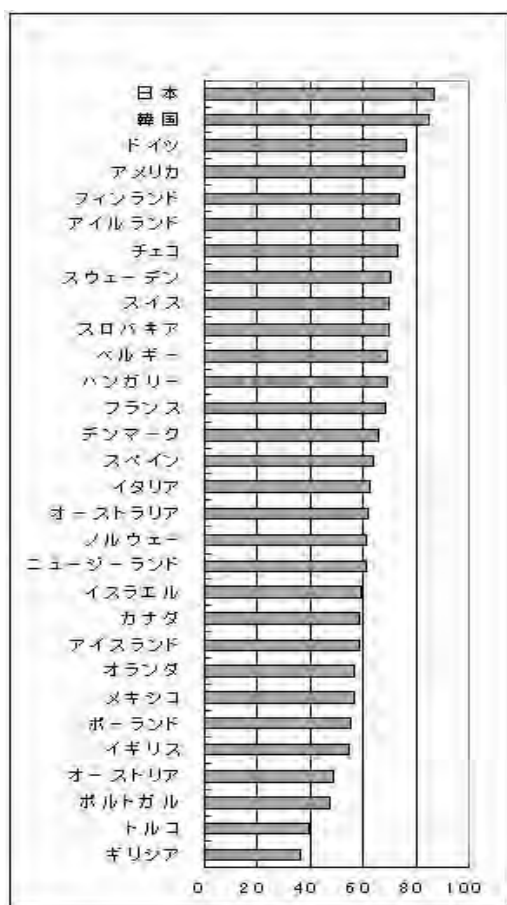
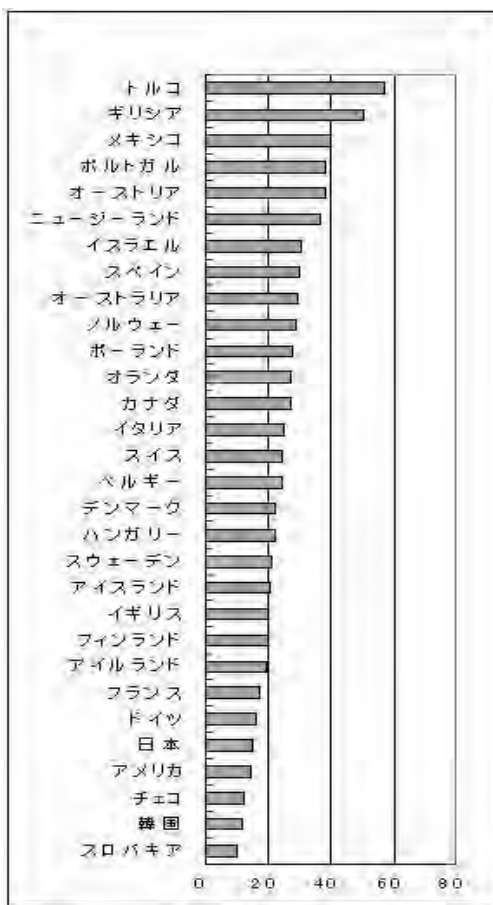


図4 研究費の大学使用割合



出典：OECD, 2001, “Main Science Indicators”

図5 大学研究費の政府からの割合

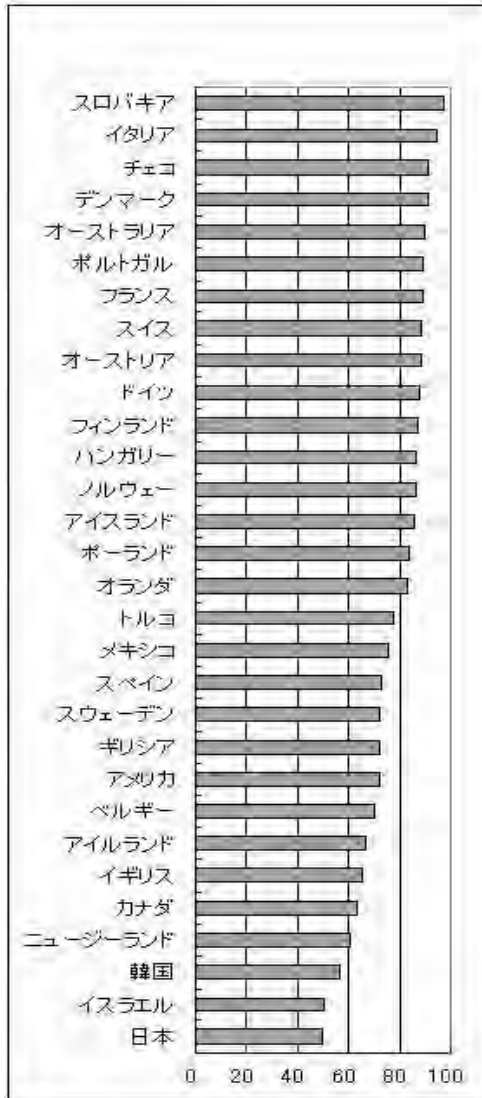
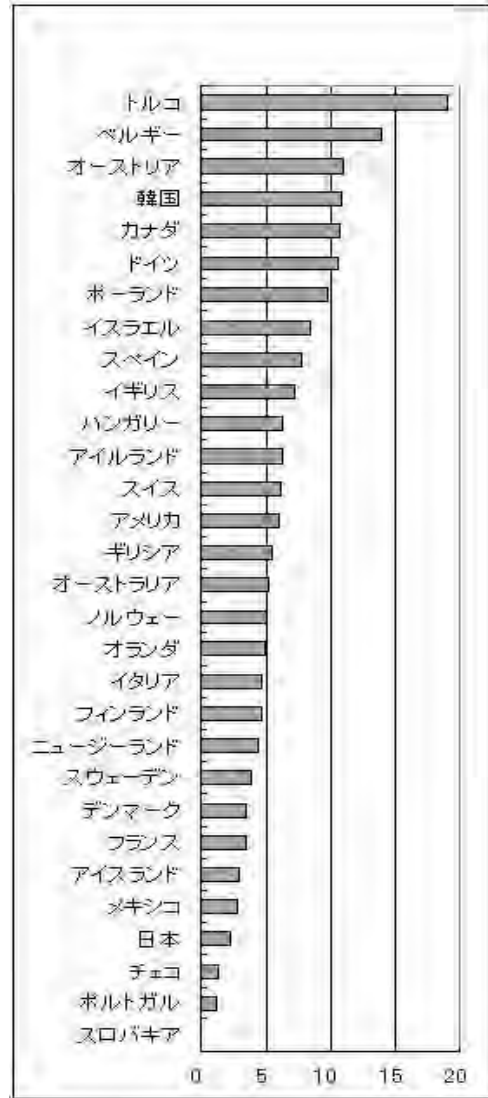


図6 大学研究費の産業界からの割合



5. 研究資源の配分と分野の特性

(1) 研究資金と他の研究資源のバランス

わが国の大学の研究資金は、米国とは異なり、校費に代表されるような平等配分原則による研究費が主であったが、科学技術基本計画のもとで進みつつある研究環境の改善充実施策を通じて、近年、科研費や種々の政策的な研究費（21世紀COEプログラムなど）、さらには民間からの資金など、いわゆる競争的資金のウエイトが大きくなりつつある。大学院学生やポスドク研究者に対する経済的支援についても、同様の変化が見られるようになってきている。また、それらの資金を配分するために、ピアレビューを含めてさまざまな評価が行われている。

このような中で、わが国の学術研究活動に対する資金供給システムについて、少なくとも量的には、従来に比べて著しい改善充実が図られるようになったと言えよう。しかしながら、これとは対照的に、研究費以外の研究資源（研究施設や機器の維持管理コスト、研究支援人材や時間資源など）については、まだまだ不十分な点が見られるのではないかと。そして、この研究費と他の研究資源との連動性の悪さが、研究活動の進展を著しく妨げているのではないかと。あるいは、硬直的とされる制度が、研究資金の有効活用を阻んでいるのではないかと。

以上のような問題意識を背景として、私の研究グループでは、平成12年度から14年度にかけて科研費を得て「研究資金の供給と研究成果との関係についての調査研究」を実施した（第1節の記述参照）。

(2) 文系・理系で異なる優先研究資源

調査研究の過程で、平成14年3月、全国の4年制大学の教授、助教授約15,000人を対象に実態調査を行った。その結果の概要は次の通りである。第一に、調査対象者が表2にあるようなさまざまな研究資源のうち、何を優先度の高いものとして認識しているかということである。表で明らかなように、人文、社会などの文系と、理学、工学などの理系とでは、かなり傾向が異なることが分かる。つまり、文系では研究費に比べて研究時間に重きを置く者が極めて多いこと、図書・雑誌に対する優先度が高いことなどの特徴があるのに対して、理系では、研究時間や研究費と並んで、講師・助手・ポスドク・大学院生などの支援研究者に対するニーズが極めて大きいことである。また、研究施設や設備の必要度も、理系においては文系よりも格段に高い。

表2 研究資源の配分および研究成果との関係

研究資源としての優先度（第一位と第二位の合計の、全体に対する％）							
	人文	社会	理学	工学	農学	保健	その他
研究時間	42.2	39.3	30.5	26.7	26.2	16.8	35.7
経常研究費	13.0	14.3	12.1	13.2	16.7	20.4	14.0
特定研究費	3.5	3.5	4.0	4.5	6.0	8.4	4.1
国内旅費	5.8	6.4	1.8	2.1	2.0	0.4	7.0
外国旅費	8.8	11.8	3.8	2.9	2.1	0.4	9.4
研究スペース	4.3	2.7	5.2	5.0	4.5	4.0	5.8
研究設備	0.8	0.6	7.3	9.6	9.7	4.0	6.4
図書雑誌	10.6	9.3	2.7	0.8	0.9	1.3	2.9
支援研究者	7.7	9.1	21.2	23.5	21.4	27.0	11.1
技術スタッフ	1.1	0.6	7.0	6.2	5.9	10.2	1.2
事務スタッフ	2.2	2.3	4.4	5.5	4.5	7.1	2.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

研究費の増加と研究成果との関係（％）							
	人文	社会	理学	工学	農学	保健	その他
比例的増加	51.3	50.2	45.0	46.8	46.4	57.5	64.0
加速度的増加	9.8	10.0	19.1	22.5	27.2	29.2	14.0
増加は鈍る	4.0	10.0	12.3	10.8	8.7	6.6	8.1
変らない	22.8	19.9	14.9	11.9	11.5	5.7	4.7
その他	8.5	7.2	6.4	5.5	4.0	0.0	5.8
未回答	3.7	2.8	2.3	2.6	2.2	0.9	3.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出典：山本真一「学術研究システムの改革のための資源配分および研究人材養成に関する調査研究」（科学研究費補助金）

第二に、現在の研究資源構造が変わらない場合に、研究費の増減が研究成果にどのような影響を及ぼすものかを聞いたところ、いずれの分野でも研究費に比例して研究成果も増加すると答えている研究者が一番多いが、文系では研究成果は変わらないと明確に答えている者が理系に比べてかなり目立つ。つまりは、研究費よりも研究時間に依存するようなタイプの研究活動と、ヒト・モノ・カネを多く使わなければ成り立たないような研究活動とでは、自ずと事情が異なるという、私の研究グループで共有している問題認識を裏付けるような傾向がここには出ているのではないだろうか。

(3) 分野で大きく異なる研究費の額

第三に、以上の回答の背景に、分野により、また分野内の研究者間で、使用する研究費の額に大きな差異があるということである。平成 10 年度から 13 年度までの 4 年間の、調査対象者の平均研究費および平成 16 年の平均研究費の額は、本稿の表 1 のようになっている。研究費を多く必要とする分野と必ずしもそうとも言えない分野との事情の差が明らかではないか。

たまたま、天野郁夫氏が「内外教育」の 2004 年 2 月 22 日号で、「研究費増えて、研究減ぶ？」という興味ある巻頭言を書いておられる。まさに我が意を得たり、の心境である。研究費を減らせと言うつもりは毛頭ないが、増えつづける研究費に見合うだけのヒトやモノ、さらには時間を研究者に与えないと、せっかくの研究基盤を痛めつけることになりはしないかと心配しているのは、どうやら私だけではないらしい。研究費の柔軟運用や間接経費の導入などはその解決のために有効な一歩と思われるが、政策担当者や大学のトップにあっては、さらに有効な手立てを考えるべきであろう。

6. 今後の大学における研究機能

21 世紀知識社会の入り口にある現在、各国の大学や国立研究所など公的研究機関における学術研究を中心とする研究開発のシステム（これを「科学システム」と呼ぶ。）は、大きな変革期を迎えている。冷戦構造の崩壊や世界経済の変化の中で、1990 年代以降とくに、科学技術と経済活動との関係がより密接になり、科学技術や学術研究の重要性や、その研究を実施する大学等の役割に各国政府が注目し始めている。わが国でも、1996 年度以来、科学技術基本計画を策定し、現在第 3 期計画の推進の下に、この分野の政策の実施が図られているところである。

(1) OECD における検討

このような状況に対応して、OECD/CSTP（科学技術政策委員会）では、2000 年 3 月に、科学システムに関するアドホック・グループを設けて、1) 公的セクターの研究機関（大学およびその他の公的研究機関）における研究活動の優先付け、2) 資金供給の改革（競争的資金の増大、評価にもとづく重点配分など）、および 3) 研究人材の養成と確保という三つの課題に関して、実際のかつ専門的な見地から集中的に審議し、政策的に意味ある成果を得ることを目的に、議論を深

めてきた。また議論と並行して、各国に対するアンケート調査や国別ケーススタディー（わが国もその対象国の一つ）のほか、基礎研究に関するワークショップ（2001年10月オスロ）、研究資金に関するワークショップ（2002年5月ベルリン）、研究人材に関するワークショップ（2003年6月ローマ）など、専門家を交えての活発な情報交換も行われてきた。

私はこれらの議論に、アドホック・グループ副議長として当初から参加してきたが、2003年に至って同グループの検討結果の最終報告書が刊行された。ここでは、その報告書「科学システムの運営、その課題と対応（Governing the Science System – Challenges and Responses）」の内容に触れつつ、OECD加盟国におけるこの問題に関する背景事情および大学における研究システムの将来方向を指摘しておきたい。

刊行本の元になったアドホック・グループのもともとの報告書は、18頁にわたる本文とその附属文書4本、さらに日本や米国など各国別のレポートを加えたかなり大部のものである。本文においては、科学システムにおける最近の変化と政策対応を、「科学システムの改革論議と政策対応」と題し、加盟各国の共通性の問題を意識しながら概観している。

（2）報告書が示す改革の方向

そこでは、「その科学システムには、変革すべきとの圧力が増大してきている。」として、この圧力の背景には、研究活動全般に対する安定的な資金供与という、これまで重要と考えられてきた政策課題を超える新たな変革の動きがあり、このため「科学システムの運営（ここではGovernanceという用語が充てられている。）」という、従来に比してより広い見通しのもとに、研究活動の優先付け、公的研究部門への資金配分、研究機関の運営やそこにおける研究活動による知識生産、経済成長、社会からの要請への対応など、さまざまな政策決定過程に係る問題が、各国において取り上げられてきていると、分析している。

その際、この報告書が強調していることは、従来よりも多様な利害関係者の要求に対応することである。科学者コミュニティや政府に加えて、産業界や一般市民社会が、大学などでの研究活動に対する、より積極的な利害関係者になりつつある。これに対応して、研究機関の側でも、研究資金を確保するだけでなく、それぞれの研究目標を追求し、優れた人材を供給するというミッションを達成するに必要な自律性（オートノミー）を確保する必要性が増している。

一方政府の主な任務は、「その国家が持続的に知識生産能力を保持できるよう、研究に投資した資金がより効率的に使われるようにすることである。」と報告書は述べている。研究は、社会に役立ち、経済に裨益するものであるべきとの考えが広まり、政府は科学システムの運営にあたって、より成果主義に向かっている。また、産業界や一般市民社会の側からも、さまざまな要求が科学システムに対してなされつつある。科学システムの運営は、このようなさまざまな利害関係者の見守る中で行われなければならないのである。この辺りは、わが国においても、国立大学の法人化や競争的研究資金の増加に見られるような状況の変化に共通するものがあるように思える。

(3) 研究活動の長期持続性確保も課題の一つ

OECD加盟各国は、わが国を含めて、以上に述べた改革課題に対して、行政体制・組織の改革、優先づけのための政策過程の改革、公的研究機関や公的研究活動への資金供与メカニズムの改革、そして質の高い人的資源の確保について、必要な措置を進めつつある。

ただし、それとともに重要なことは、研究活動の長期持続性の問題である。これは、以上に述べたような変革の圧力つまり、より多様性をもった利害関係者への対応に実効性を持たせるためにも必要なことである。ビジネスの短いサイクル、資金供与や関心領域の急速な変化から科学システムを守り、科学システムの安定性についての国民の信頼を維持し、研究基盤や人的資源の維持にも勤める必要がある。つまりは、さまざまな要請に対するバランスが必要なのである。

もっとも、政策対応の見通しやその効果の度合いは、科学システムについてのその国独自の性格によるところが大きい。とくに、政策決定の権限集中の程度、研究機関の自主性の程度は、各国において大きく異なっていることが分かってきた。国によっては、これらの改革は、漸進主義で行かざるを得ないし、他の国においては、より抜本的な改革に結びつくものが多いだろう。その意味で、この報告書は、各国に特定の政策処方箋を押し付けるのではなく、各国における経験を紹介する中から、何らかの参考情報をそこから引き出すことができるという点で、意義あるものであると考えられよう。

わが国においては、科学技術基本計画の推進の中で、「科学システム」について、相当の改革と改善が図られてきた。また、高等教育改革という観点からは、大学制度の弾力化や規制緩和と評価制度の導入、国立大学の法人化など、これまた抜本的な改革が図られようとしている。OECDのこの報告書が公表されることを機に、関係者はわが国の科学技術・学術研究の一層の発展を図るとともに、研究システムとしての大学のますますの充実を目指して努力を重ねて欲しいものである。

【注】

- 1) 山本眞一調査「学術研究システムの改革のための資源配分および研究人材養成に関する「調査研究」(科学研究費補助金)。
- 2) 有本章編「学術研究の改善に関する調査研究」1991, 広島大学大学教育研究センター, 参照。
- 3) マイケル・ギボンズは、研究テーマの選定にあたって、これまでのように大学の研究者が自由に行うような研究態様(モード1)に加えて、近年は社会的ニーズが大学の研究者の研究テーマに影響を与えるような状況(モード2)が生まれ、研究面での大学と社会との関係に変化が起こっていることを指摘している。
- 4) 2001年9月11日の米国同時多発テロ事件発生以来、世界の軍事的緊張関係が強まりつつあり、これが科学技術にも微妙な影響を与えている。
- 5) Roger Geiger, 1990, "Organized Research Units – Their Role in the Development of University Research," *Journal of Higher Education*, Vol.61, No.1, pp.1-19

【参考文献】

OECD (1998) *University Research in Transition*.

OECD (2003) *Governance of Public Research: Toward Better Practices*.

有本章・山本眞一編 (2003) 『大学改革の現在』 東信堂。

大崎仁 (1999) 『大学改革 1945～1999』 有斐閣。

マイケル・ギボンズ (小林信一監訳) (1997) 『現代社会と知の創造—モード論とは何か』 丸善。

山本眞一 (2002) 『大学の構造転換と戦略』 ジアース教育新社。

山本眞一 (2003) 『大学の構造転換と戦略—Part2』 ジアース教育新社。

山本眞一 (2006) 『知識社会と大学経営』 ジアース教育新社。

第4章 大学院教育における人材養成

山崎 博敏

1. 重点化政策後の大学院の変貌

現代社会において大学院は、学問研究と研究者養成そして高度な専門教育のための重要な機関として重視されており、一国の発展にとって戦略的な位置を占めている。これまで我が国の企業や公共部門における基幹部門の要員は大学学部の卒業者を中心としていた。研究開発部門については、理工系の大学院修了者が多数雇用されていたが、近年、あらゆる部門で職務が高度化し専門化してきた。国際的な競争が激化した現在、多くの部門で高度に専門的な知識と技能を有する人材が求められている。今や、高度の専門的な知識技能を有する人材の養成が大学院に期待されている。さらに、研究活動は大学だけで行われるものでなくなった。企業や官庁ほか、あらゆる部門で創造的な研究者や研究開発者が求められている。大学院こそ、そのような人材の供給源であり、新しい時代における我が国の経済社会の発展にとって、大学院への期待は大きくなっている。

大学審議会は、1988年12月に「大学院制度の弾力化について」を文部大臣に答申して以来、博士課程における高度専門職業人の教育、夜間大学院、修業年限と入学資格の弾力化、大学院固有の教育研究組織の整備、大学院規模の飛躍的増大など、大学院の規模拡大と質的充実に関する数度の答申を行った。また1996年に閣議決定された科学技術基本計画により、多額の科学技術関係経費が投じられ、ポストドクトラルフェロー（PD）の拡充など優秀な若手研究者の養成にも力が入れられた。

1991年に東京大学法学部が部局化して以来、2001年度までに国立大学については旧制帝国大学、官立大学のほとんどの学部が部局化を果たした。その他の大学でも大学院研究科を大幅に拡充した。さらには、学士課程をもたない独立大学院も設置された。

このような大学院重点化政策の結果は、統計数字にも明確に現れている。文部科学省『学校基本調査報告書』の統計数値により1990年代以降の大学院の変化について確認しておこう。

まず、博士課程を置く大学の数は、1992年には233校であったが、2000年には346校、2002年には376校、2005年には396校へと増加した。1992年から2002年までの10年間に1.6倍になり、大学院生の数は、1992年から2002年の10年間に修士課程・博士課程とも2倍以上になった。

この結果、大学院教育そのものも急激に変化してきた。大学院学生のリクルートは多様化した。入学試験の状況をみると、入学者に占める他大学出身者の割合が増加した。学士課程と大学院との間で大学間の学生の流動性が高まっている。

大学院修了者の進路も多様化しており、「専門的・技術的職業従事者」の割合が減少するとともに、特に修士課程修了者については、「事務・販売・サービス職業従事者」が急増している。さらに、「専門的・技術的職業従事者」のうち「大学・短大教員」の割合が減少する一方、「科学研究

者」や「技術者」の割合が増加している。これまで博士課程修了者の一般的な進路先と考えられてきた「大学・短大教員」になる者は修了者の4分の1以下になっている。

学位の授与数も近年急激に増加している。博士号授与数は、1980年代以降、順調に増加している。特に、課程博士の授与数(表1)は、1970、80年代には保健や農学の分野で急増していたが、1990年代にはいと、家政を除くほとんどの分野で急増している。1999年度に、多くの主要分野において、博士号授与数に占める課程博士の割合は50%を突破した。これまで授与数が多かった保健と工学では増加はなだらかであるが、特に人文科学・社会科学・教育など、これまで課程博士号の取得が困難であるとされてきた分野において急激に課程博士が増加している。

表1 近年の博士号授与状況：専門分野別・甲乙別

		1975	1980	1985	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
課程博士	人文	9	13	16	133	147	162	217	256	295	335	369	461
	社会	27	19	30	123	174	181	229	308	362	383	432	525
	理学	354	457	497	811	908	995	1,163	1,242	1,319	1,343	1,376	1,415
	工学	456	523	480	1,613	1,925	2,143	2,350	2,684	2,680	2,791	2,934	2,985
	農学	136	193	237	509	587	641	694	745	776	819	886	900
	保健	671	1,071	1,703	2,735	2,886	3,175	3,372	3,580	3,613	3,836	3,914	4,136
	家政				4	3	4	4	2	7	11	11	11
	教育	2	8	5	24	32	32	37	64	90	85	101	129
	芸術				12	16	12	24	29	29	34	41	46
	他		6	36	239	301	371	453	524	599	683	743	744
合計	1,655	2,290	3,004	6,203	6,979	7,716	8,543	9,434	9,770	10,320	10,807	11,352	
論文博士	人文	70	67	81	175	198	198	215	242	240	266	299	278
	社会	53	54	86	178	184	207	191	198	201	227	224	226
	理学	322	365	363	324	335	320	318	300	260	243	226	236
	工学	530	663	924	1,396	1,372	1,268	1,230	1,250	1,120	1,173	1,021	936
	農学	249	334	460	503	521	402	400	355	371	422	362	358
	保健	1,700	2,466	3,024	4,122	3,896	3,625	3,736	3,511	3,212	3,217	3,048	2,717
	家政				1	2	2	1	2	1	6	6	2
	教育	13	26	18	52	53	64	47	65	51	42	64	62
	芸術				2	2	5	3	4	9	9	4	8
	他		4	18	88	90	114	116	109	122	151	122	139
合計	2,397	3,979	4,974	6,841	6,653	6,205	6,257	6,036	5,587	5,756	5,376	4,962	
合計	人文	79	80	97	308	345	360	432	498	535	601	668	739
	社会	80	73	116	301	358	388	420	506	563	610	656	751
	理学	676	822	860	1,135	1,243	1,315	1,481	1,542	1,579	1,586	1,602	1,651
	工学	986	1,186	1,404	3,009	3,297	3,411	3,580	3,934	3,800	3,964	3,955	3,921
	農学	385	527	697	1,012	1,108	1,043	1,094	1,100	1,147	1,241	1,248	1,258
	保健	2,371	3,537	4,727	6,857	6,782	6,800	7,108	7,091	6,825	7,053	6,962	6,853
	家政				5	5	6	5	4	8	17	17	13
	教育	15	34	23	76	85	96	84	129	141	127	165	191
	芸術				14	18	17	27	33	38	43	45	54
	他		10	54	327	391	485	569	633	721	834	865	883
合計	4,592	6,269	7,978	13,040	13,632	13,921	14,800	15,470	15,357	16,076	16,183	16,314	

出典：文部(科学)省大学課『大学資料』各年度版より作成。

注：1985年度以前の分類は1994年度以降の分類に合わせた。

このように、どの分野でも、大学院博士課程の在学中に学位を取得するのが通常の形態となりつつある。このことを反映してか、博士課程において標準修業年限を超えて在学した上で修了する者の比率が上昇している。1年以上超過した者の比率は、1992年の36.3%から2002年には41.0%になっている。標準修業年限は博士課程(後期)3年であるが、在学期間を延長して課程

博士を取得するようになったといえよう。

近年、教育の質の保証が大学教育全般にとってきわめて重要な課題となっているが、これは大学院教育についても同様である。国際的に通用する研究活動を推進するためには、それらの中核的な担い手を育成する博士課程の教育・研究の質と水準を保証することは、日本の今後の学術活動の行方を大きく左右する問題である。急増した入学定員を充足させるために、大学院への入学が急速に易化するという現象も生じつつある。大学院教育は従来の徒弟的な教育ではなく、体系的な教育が必要になっている。

2. 目的と方法：2つの全国調査と統計資料分析

大学院教育が拡大し、学位授与数が急増している現在、博士課程の教育の目的はどのように考えられており、博士号にはどのような意味が付与され、大学院生はどのような研究を送り、どのように論文を書き、どのように審査されているのだろうか。博士課程における研究指導や大学院学生の研究生活にはどのような困難な問題が横たわっているのだろうか。さらには、大学院教育と博士号の質を保証・維持・改善してゆくためには何が求められるのか。

COEプログラムの「大学院教育と学位授与に関する研究」プロジェクトでは、全国の博士課程を有するすべての研究科を対象とした「大学院教育に関する研究科長調査」、および博士課程大学院生を対象とした「大学院生の学習・研究活動に関する調査」を実施し、さらに、統計資料等の収集と分析を行い、日本の大学院教育、特に博士課程レベルの教育と博士学位の審査における質の保証と大学院教育の改善について考察した。

まず、2つの質問紙調査は2003年6～7月に行った。博士課程を持つ全国の大学の研究科長920名に対して、「大学院教育に関する研究科長調査」を配布した。有効回答者の数は470名、回収率は51.1%であった。これと同時に、博士課程後期の大学院生を対象とする「大学院生の学習・研究活動に関する調査」の調査票の配布を研究科長に依頼した。各研究科へは、文系・理系および研究科の規模に応じて3部から40部までの数の調査票を同封した。8,024部の配布に対して有効回答者数は2,656名で、回収率は33.1%であった。2つの調査の回収率は表2に示している。

分析にあたっては、専門分野を文系、理系、医療系、学際系の4つに分類した。その内訳は次の通りである。

文系：人文科学，社会科学，教育学，芸術，及びそのうち複数分野にまたがる分野

理系：理学，工学，農学，及びそのうち複数分野にまたがる分野

医療系：医学・歯学，薬学・保健，及びそのうち複数分野にまたがる分野

学際系：「学際・その他」，および「文系」「理系」「医療系」の複数にまたがる分野

また、回答者の所属大学院を3つのタイプに分けた。学位授与数と科学研究費の交付件数・金額を基準に分類を行い、両者が多い順に、大学Ⅰ，大学Ⅱ，大学Ⅲと分類した。

次に、質問紙調査に加えて、文部科学省の『学校基本調査』の大学院生数等のデータ分析、『大学資料』に掲載されている学位授与数を分析した。さらに、広島大学中央図書館に所蔵された、2002年度1年間に授与された学位論文全てを閲覧・調査し、論文構成、論文の長さなどを調査し、専門分野別に考察した。

表2 調査票の回収状況

設置者	研究科長調査票			博士課程院生調査票		
	配布数(研究科数)	有効回答数	回収率(%)	配布数	有効回答数	回収率(%)
国立	261	170	65.1	4,205	1,576	37.5
公立	77	37	48.1	680	175	25.7
私立	582	259	44.5	3,139	898	28.6
全体	920	470*	51.1	8,024	2,656*	33.1

注：*設置者不明4，**同7を含む。

3. 博士課程後期の役割と博士号の概念

(1) 大学院教育の目的

博士課程の目的は、大学院設置基準第4条において、「博士課程は、専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とする」と規定されている。研究科長に対して、各研究科の博士課程後期が果たしている役割について尋ねた。「研究者の養成」について「そう思う」と回答した者は回答者全体の96.6%、「大学教員の養成」が75.4%、「専門職業人の養成」が64.6%となっていた。博士課程後期が研究者養成の場であるとの認識においては、ほとんど全員異論がない。しかし、約4分の1の者が、「大学教員の養成」について否定的回答を示していることは注目される。

これを専門分野別に見ると、文系では、「大学教員の養成」83.7%の者が「そう思う」と回答しているが、理系や医療系では、「大学教員の養成」よりも「専門職業人の養成」を選択する者が多い。このように、理系や医療系では、従来みられたような「博士課程＝大学教員養成の場」という図式は崩れつつあり、むしろ大学外の企業や研究所等をも含めた多様な研究者を養成する場と捉えられている。

なお、博士課程前期（修士課程）では、「専門職業人の養成」を肯定する者が圧倒的に多く、いまや修士課程は、専門職業人の養成の場として捉えられるようになっている。

表3 研究科の主な役割：博士課程後期

(「そう思う」の%)

	文系	理系	医療系	学際系	全体
大学教員の養成	83.6	69.2	73.0	68.2	75.4
研究者の養成	97.1	97.7	96.8	91.3	96.6
専門職業人の養成	53.9	74.4	74.7	51.2	64.6

(2) 博士号の概念

博士課程後期が、大学の教員を含めた広義の研究者養成の場として捉えられるとすれば、博士号はどのように捉えられているのだろうか。質問「博士号はその分野の権威であることを証明するものである」に対して、「そう思う」は10.0%、「博士号は幅広い分野の学識を有する者に与えられるべきである」は30.4%と少なかった。むしろ、「博士論文は、その分野の学問の発展に大きく貢献した研究成果を示したものである」には47.6%、「博士論文は狭くても『一隅を照らす』ような研究成果を示したものである」には64.3%の者が肯定した。そして「博士号は、自立した一人前の研究者としての資質を証明するものである」には84.3%の者が肯定した。

これらの結果より、博士号は、もはや生涯をかけてまとめ上げた研究物に対して授与されるものでも、それをまとめあげた「大家」や「碩学」に授与されるものではないことが明らかである。むしろ、博士号は、「研究者のキャリアの出発点において、何らかの小さな知見を得た論文をたしかに執筆したことをもって、有能な専門的研究者としての資質を証明するもの」であるといえよう。

表4 博士号に関する認識

	〔「そう思う」の%〕				
	文系	理系	医療	学際	全体
博士号は、その分野の権威であることを証明するものである	10.5	6.6	13.4	11.5	10.0
博士号は、幅広い分野の学識を有する者に与えられるべきである	32.7	29.1	28.9	29.4	30.4
博士論文は、その分野の学問の発展に大きく貢献した研究成果を示したものである	47.1	51.1	45.8	44.0	47.6
博士論文は、狭くても「一隅を照らす」ような研究成果を示したものである	58.1	67.4	71.9	62.0	64.3
博士号は、自立した一人前の研究者としての資質を証明するものである	88.4	85.4	74.2	86.5	84.3

4. 博士課程教育と学位の水準：大学間および国際比較

(1) 研究科のカリキュラムと博士号の水準に関する自己評価

博士号の授与が増大し、授与する大学が増大するにつれ、各大学が授与する学位の質や水準の同質性も問題になってくる。ある大学院で授与される博士号と他の大学院で授与される博士号の質が大きく異なっているのが望ましくないことは、自明である。

そこで、研究科長に対して、博士課程後期のカリキュラムと博士号の水準に関する自己評価をしてもらった。自己の研究科のカリキュラムと自大学が授与する博士号の水準が、他大学と比べてどのように評価するかを尋ねたところ、いずれについても、回答者の7割前後の者が「ほぼ同等だと思う」と答えていた。

表5 博士号の水準は大学間でどの程度異なっているか

	〔%〕				
	文系	理系	医療系	学際系	全体
おおよそ同等	29.9	34.3	34.4	36.7	32.8
大学間でやや異なっている	49.4	53.0	51.6	49.0	51.0
大きく異なっている	20.7	12.7	14.0	14.3	16.2

しかし、博士号の水準は大学間でどの程度異なっていると考えられている（表5）。「博士号の水準は、大学間でどの程度異なっていますか」という質問に「おおよそ同等」と答えた者は全体

の3割程度であったが、「大学間でやや異なっていると思う」と答えた者は約5割もおり、「大学間でかなり異なっていると思う」と答えた者を加えると、全体の3分の2にのぼる。

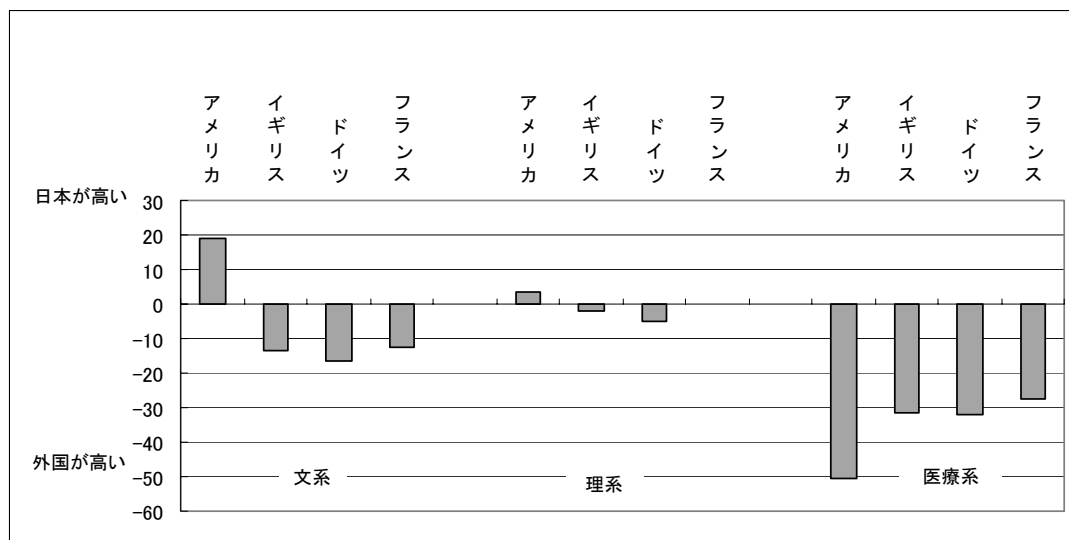
大学間の博士号の質や水準の異質性は、専門分野別には文系が最も大きい。それは、文系ではパラダイムが複数あり、学界において研究者間に何が優れた研究であるかについての合意が小さいからであろう。

(2) 国際的に見た日本の博士号の水準

研究科長に自己の専門分野における日本の博士号の水準を、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4カ国と比較してもらった。その結果の一例を示せば、例えば、アメリカと比較すると日本の学位は、文系では水準が高いと評価されているのに対して、医療系では、日本よりもアメリカの学位の方が水準が高いと評価されている。

図1は、「日本の方が高い」から「日本の方が低い」を引いた数値を3つの専門分野について図示している。これより、理系では、日本の学位は欧米4カ国と同等であると認識されている。しかし、文系では、日本はアメリカよりも高いが、ヨーロッパ3カ国よりも低いと評価されている。逆に、医療系では、日本の博士号はどの国よりも低いと評価されている。これは博士号の中でも、日本の医学博士の特殊性を物語っているだろう。後述の6「学位論文」を参照されたい。

図1 博士号の国際比較



5. 博士課程学生の入学と研究活動

(1) 進学動機

大学院への進学、特に博士課程前期（修士課程）から博士課程（後期）への進学は、人生において決断を要する大きな問題である。博士課程（後期）への進学か、就職か、を真剣に考えたのは、理系

や学際系の院生では修士を終えた後、医療系の院生の場合は学部卒業後の時期であった。彼らは、博士課程（後期）への進学以外の進路も考えていた。これに対して文系では、就職を考えた者は少ない。

悩んだ末、博士課程（後期）への進学に踏み切ったのは、「大学で専門をさらに深めたかったから」「研究する機会を得るため」「将来、研究者として活躍するため」といった内発的な動機であった。進路選択に際して、大学院での指導教員が大きな影響を与えていた。

(2) 博士課程入学までの経歴

近年大学院の拡大が続く中、大学院生の流動化が高まっている。従来、学士課程から博士課程まで一貫して同一大学に在学するケースが多かったが、2003年度『学校基本調査報告書』によると、当該大学以外の出身者は修士課程全体で29.1%、博士課程では32.6%を占めている。

大学院生調査のデータを用いて博士課程入学以前の経歴を分析した結果を表6に示す。博士課程院生の半数以上の者が「同一大学」である。大学のランクが低いほど「同一大学」が多く、ランクが高いほど他大学から入学してきた者が多い。専門分野別には、文系で学部・大学院での大学移動が多い。半数が同一大学であるが、修士入学時に他大学から入学した者が30%を超えている。理系では、学士から博士まですべて同一大学の者が7割程度いる。大学Ⅰでは修士時点で他大学から入学してきた者が19.9%もいるのに対して、大学Ⅲでは博士課程入学時に移動してきた者が多い。医療系でも、同一大学が7割を超えている。大学Ⅰでは同一大学の者は60%と相対的に少なく、博士課程で入学してくる者が相対的に多い(23.8%)が、大学Ⅲでは「同一大学」が多い。

表6 分野別にみた大学院生の大学間移動

	文系				理系				医療系			
	I	II	III	全体	I	II	III	全体	I	II	III	全体
すべて同一大学	49.2	55.1	51.5	51.1	69.9	74.5	76.5	72.8	60.0	70.6	83.1	72.6
修士入学時に移動	33.6	29.6	30.1	31.6	19.9	12.8	9.2	15.3	13.8	9.6	5.5	9.1
博士入学時に移動	8.6	6.1	8.7	8.2	8.4	9.4	11.1	9.3	23.8	17.6	10.0	16.3
修・博両方で移動	8.6	9.2	9.7	9.1	1.8	3.4	3.2	2.6	2.5	2.2	1.4	1.9

注：日本国籍の学生のみの数値。大学タイプは回答者の博士課程時の所属大学に基づく。

(3) 研究生生活と学会活動

博士課程以前の経歴の違いは大学院生の研究活動にも影響を与えている。大学間移動を経験した者は博士論文に関する研究の開始時期が遅くなる傾向がみられた。また、修士入学の際に移動した学生は学士の卒業論文との、博士入学時に移動した学生は修士論文との関連性が弱まる傾向がみられた。

院生の研究テーマの決定方法は分野によって異なっている。全体では「指導教員と相談して選んだ」が6割近くを占めているが、文系では、「自分自身で選んだ」が過半数を占めている。また、全体ではテーマは「指導教員が得意とする研究領域の一部」であることが多いが、文系では「指導教員が得意とする研究領域とは異なったテーマ」を選ぶ者も4割近くいる。このように、文系の院生は、研究テーマの設定から個人的・自律的であるのに対して、理系・医療系では、院生は

研究室の研究テーマの一部を博士論文のテーマとして、共同研究の一部を担っている。博士課程の学生は、博士論文に関する文献購読や調査・実験に多くの時間を割き、学会発表の準備活動にも時間を使っている。その他、文系の院生は授業や学内外の研究会への出席に多くの時間を使っている。医療系や文系ではアルバイトに忙しい者が多いが、理系ではアルバイトは少ない。

国内学会での口頭発表の経験者は、理系、医療系、学際系の院生では8割以上いるが、文系では5割にも満たない。学術論文の執筆については、理系、医療系、学際系の院生では4割以上が国際的・全国的な学会誌への論文執筆の経験があるが、文系院生では国際的・全国的な学会誌への論文執筆は少なく、大学等の紀要に論文を執筆した経験者が5割近くとなっている。

全体として、指導教員の研究指導に対する満足度は良好で、「とても十分」または「少な目だが十分」と答えた者の割合は回答者の85%程度を占めている。

6. 博士論文

博士論文そのものをすべての分野について見たことのある人は少ないであろう。実際に手にとって見ると、論文の構成、論文の長さ、論文の体裁、どれをとっても学問によって驚くほど異なっている。学問研究のありかたは、人文・社会・自然科学では異なっており、研究成果の表現形態も大きく異なっている。学位論文もスタイルが異なっているのは、そのためである。

博士論文にはおおよそ3種類の形態がありそうである。第一は、既存の多数の学術論文を基にして新たに書き下ろされた長大な主論文だけからなるタイプの博士論文（文系に多い）である。第二は、題目の異なる複数の学術雑誌論文を基にして新たに書き下ろされた比較的短い主論文と、主論文の基になった公表論文（題目の異なる複数の学術雑誌論文）および参考論文からなるタイプの博士論文（理系に多い）である。第三は、既存の学術雑誌論文そのものを学位論文（主論文）とし、これに参考論文が添えられているタイプの博士論文である（医学・歯学に多い）。

(1) 博士論文の長さ：研究科長調査から

さて、実際に博士論文はどのようなものか、研究科長が最近授与した典型的な課程博士の論文について答えてもらった。表7に示しているように、文系では8割以上が日本語で書かれ、400字原稿用紙換算で平均535枚、中央値で500枚の長さである。これに対して、理系と医療系では、日本語と英語など外国語の比率は半々である。理系の原稿の長さは平均293枚、中央値で200枚と文系の半分程度であるが、医療系では極めて短く、平均で94枚、中央値で40枚となっている。

表7 最近授与した典型的な課程博士論文の特性

		文系	理系	医療系	学際系	全体
論文の使用言語(%)	英語等の外国語	13.9	46.1	48.3	38.9	34.5%
	日本語	86.1	53.9	51.7	61.1	65.5%
原稿の長さ(枚) (400字原稿用紙換算)	平均値	535	293	94	458	354枚
	中央値	500	200	40	350	250

(2) 広島大学大学院の博士論文の分析

広島大学で平成 14 年度に授与された博士学位は 381 件であった。このうち中央図書館に保存されていた 364 編の博士論文について分析する。364 件中、既に出版された著書等を博士論文とした提出したのは 5 編であった。なお医学博士と歯学博士では、論文のほとんどは、学会誌に公表された論文の抜き刷りを綴じた形で作成されていた。これらについては、ここでは統計的な分析は行わず、本稿の最後で別に考察する。

1) 論文の長さ

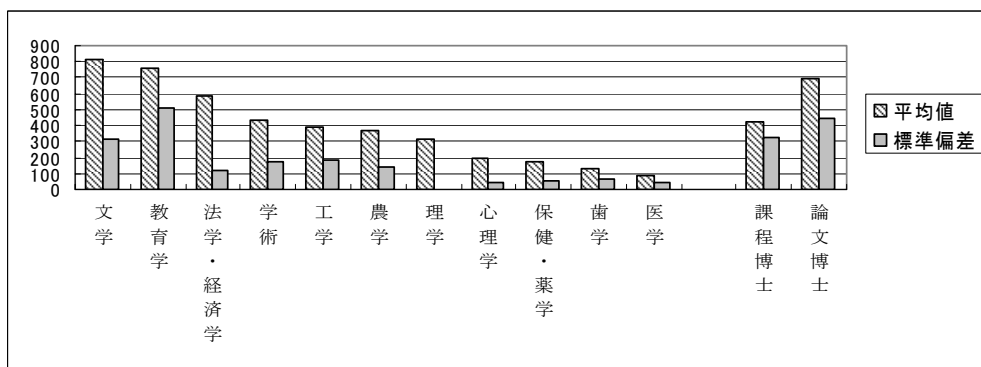
心理学を除く文系では論文の章数は 7 章前後と多く、標準偏差も大きかった。工学と農学は 6 章前後と比較的、章数が多い。理学は約 5 章、保健・薬学と歯学は約 4 章である。心理学は章数が少なく、ほとんどの論文は 3~4 章で構成されている。なお、論文博士の章数は課程博士よりも 1 章以上多かった。

図 2 は、日本語で書かれた博士論文の長さ（400 字原稿用紙換算）を示している。

文系の文学、教育学、法学・経済学では、平均 500 枚以上の長さである。続いて学術は約 440 枚、理系（理学、工学、農学）は 300~400 枚、心理学と医療系では 200 枚弱となっている。どの専門分野でも、論文の長さは極めて多様で、長い論文もあれば短い論文もある。なお、図中、理学では対象数が少なかったため標準偏差を算出していない。また、論文博士の長さは平均約 700 枚で、課程博士よりも 300 枚近くも長くなっている。

図 2 日本語で書かれた博士論文の長さ

(400 字原稿用紙換算)



2) 図表と引用・参考文献の数

工学、教育学、文学では論文の中に図表の数が多く、平均 60 以上であった。農学と学術でも約 50 であった。これに対して、心理学、法学・経済学、医療系は、図表の数が少ない。ただし、文学と法学・経済学は標準偏差が大きく、図表の数が多いい論文もあれば図表が全くない論文もある。なお、課程博士と論文博士の間には図表の数の差がない。

博士論文の最後に列挙された引用・参考文献数は、文系（文学，教育学，法学・経済学）と農学，学術では平均 120 本以上であった。これに対して，理系（工学，理学）と医療系（保健学・薬学，医学，歯学）は引用・参考文献数が少なかった。課程博士と論文博士の間には引用・参考文献数には大差がなかった。

博士論文の引用・参考文献における日本語文献と英語などの文献の数を調べたところ，心理学を除いて文系では，引用・参考文献の中に日本語の文献が多かった。これに対して，理系，医療系，学術は，英語などの文献が多かった。なお，論文博士よりも課程博士のほうが，英語などの文献が多く，日本語の文献が少ない。

(3) 学位論文のスタイルの多様性：医学博士論文の特殊性

上の (2) の分析で分析しなかった医学博士と歯学博士の論文の内容について補足しておこう。臨床系の博士論文のほとんどは、「学位請求論文および参考論文」と題され、「主論文」と「参考論文」の部分からなっている。主論文は，学位申請者が第一著者になっている英文の学術雑誌の抜き刷りである場合と，書き下ろしの論文である場合がある。臨床医学では，前者が多い。後者の場合，書き下ろしの主論文の後に，数編の「公表論文」が添えられている。公表論文のほとんどは，英文の学術雑誌論文の抜き刷りで，学位申請者が第一著者になっているものが多い。これらの公表論文を基にして，書き下ろしの主論文が執筆されているのである。主論文が既刊の学術雑誌論文の抜き刷りであろうと書き下ろしであろうと，いずれの場合でも，最後に数編の「参考論文」が添えられている。これらは英語の学術論文であることもあるが，臨床医学の場合，日本語の症例研究の論文であることが多い。それらの全てが第一著者であるとは限らない。

さて，学問研究の多様性を反映して，学位論文の構成と主論文の長さは，専門分野によって非常に大きく異なっている。文系の学位論文は，主論文だけからなり，主論文の章数が多く，100 頁以上の長い論文となっている。それは学会誌や大学紀要等に過去執筆した学術論文を基に大幅に加筆修正されて書き下ろされている。それは，文系の多くの学位取得者が学位取得まで長い年数を掛けていたことの大きな原因であろう。

対照的に，臨床系の医学と歯学では，既存の学術雑誌論文そのものを学位論文（主論文）とするものが多かった。主論文は，小さな活字で 2 段組で印刷されているなど 1 頁あたりの情報量は多いが，学術雑誌論文であるから，数頁の長さである。ただし，医療系においては，理系のように複数の公表論文を基にして書き下ろされたタイプの主論文もある。

理学，農学，工学，農学，薬学，保健学など理系分野の学位論文の多くは，書き下ろしの主論文の後に参考論文が添えられているものが多く，主論文はワープロで A4 版数十頁の長さになる。

7. 課程博士取得者のプロフィールと博士号取得の困難性

(1) 課程博士取得者のプロフィール

研究科長が最近授与した典型的な課程博士の取得者の特性は表 8 に示している。文系は外国籍の者（ほとんどが留学生）の割合が高く，取得時の年齢も 35 歳と高い。学部卒業後 11 年，博士

課程後期に入学後 5 年半を経過し、博士論文のテーマを研究して 6、7 年にもなる。理系と医療系は、日本人が圧倒的で、取得時の年齢は 30 歳程度で、博士課程（後期）に入学後、平均約 3 年半で博士号を取得している。文系と理系・医療系では取得に必要な年数は 2 倍近い違いがある。

表 8 最近授与した典型的な課程博士の取得者

		文系	理系	医療系	学際系	全体
取得者の国籍	日本国籍	70.3	86.5	94.4	82.9	82.3%
	外国籍	29.7	13.5	5.6	17.1	17.7%
取得者の取得時の年齢：平均値(中央値)		35.2	29.6	29.9	32.4	31.8 歳 (30)
博士課程後期入学後の年数		5.6	3.3	3.6	3.6	4.2 年 (3)
学部卒業後の年数		11.1	6.7	6.6	8.9	8.3 年 (6)
そのテーマを実質的に研究して何年か		6.7	5.3	4.1	6.2	5.6 年 (5)

(2) 課程博士の取得可能性

続いて、標準修業年限内（通常 3 年、医歯獣医系 4 年）での課程博士取得の可能性について、研究科長と大学院生に意見を聞いてみた。表 9 を見ると、院生はどの分野でも、「努力すれば可能」が最も多かった。しかし、研究科長の意見は分野別に大きな差があった。医療系では、「十分可能」と回答した者が 60%を上回っていたが、理系と学際系では「努力すれば可能」が最も多く、文系では「困難」が最も多かった。質問紙に回答した院生は現役の院生で、これから学位を取得する人であるから、学位取得について希望的観測が込められているかもしれない。これに対して、研究科長の回答は、長年の経験に基づいた冷静な判断結果と言えよう。

表 9 標準修業年限内での課程博士の取得

	文系		理系		医療系		学際系		全体	
	研究科長	院 生	研究科長	院 生	研究科長	院 生	研究科長	院 生	研究科長	院 生
十分可能	9.8	9.9	42.5	29.1	60.4	37.8	20.0	16.0	31.3	25.0
努力すれば可能	41.0	59.9	56.0	62.0	35.4	57.8	60.0	67.9	46.4	60.9
困難	49.1	30.1	1.5	8.9	4.2	4.4	20.0	16.0	22.3	14.1

表 10 標準修業年限内での博士号取得が困難な原因：研究科長と院生の専門分野別比較

	文系		理系		医療系	
	研究科長	院 生	研究科長	院 生	研究科長	院 生
1. 論文作成に必要な研究成果を期間内に出すこと	71.5	86.4	85.2	90.5	87.2	90.2
2. 学位論文が長いと執筆に時間がかかること	38.8	60.5	8.3	45.5	9.5	50.5
3. 学位論文の要求水準が高すぎる	45.6	49.8	33.6	36.1	29.1	40.9
4. 論文提出の前提条件を満たすのに時間がかかること	43.0	61.0	58.5	60.2	24.4	51.4
5. 博士号の水準が曖昧なこと	23.1	43.8	4.3	30.6	5.9	32.3
6. 院生自身のテーマ設定が曖昧なこと	43.9	55.5	32.5	44.3	31.0	48.1
7. 学部時代の基礎的学習が不十分であること	57.3	44.5	56.7	45.9	36.5	40.3
8. 修士論文のテーマと一貫していないこと	30.1	37.0	39.2	40.0	25.8	32.0
9. 博士号取得の目標達成の意欲が弱いこと	45.5	40.9	62.9	47.3	51.2	47.2
10. 院生自身の力量が不十分であること	66.0	69.3	75.4	69.1	71.4	65.8
11. アルバイトをしなければならないこと	38.0	44.4	28.1	25.0	35.7	41.9

では、なぜ、標準修業年限内での課程博士の取得が難しいのだろうか。表 10 によれば、全体としては、「論文作成に必要な研究成果を期間内に出すこと」、「自分自身の力量が不十分であること」が最も多い。文系と理系では、「論文提出の前提条件を満たすのに時間がかかること」「学部時代の基礎的学習が不十分であること」が多い。文系では「学位論文が長いいため執筆に時間がかかること」、理系と医療系では「博士号取得の目標達成の意欲が弱いこと」などが挙げられている。特に、文系では、多くの院生が、「学位論文が長いいため執筆に時間がかかること」を挙げている。

8. 博士課程学生の資質と役に立っている過去の教育

院生の資質に対する評価は、研究科長による評価よりも院生自身（特に文系）による自己評価の方が肯定的である。全体として評価は厳しいと言えよう。特に、外国語を書く・話す能力、教養的知識、博士課程後期学生としての全体的資質、といった領域で評価が低い（表 11）。

博士課程での研究活動に最も役立っている過去の教育は、文系理系とも「修士論文のための研究」「学部時代の専門教育」「修士時代の授業」「学部時代の卒業研究」である（表 12）。これに次いで「高校までの英語の学習」「高校までの学習」「学部時代の教養教育・一般教育」が多い。

表 11 博士課程後期院生の資質についての自己評価と他者評価

（「満足」と「十分」の％）

	文系		理系		医療系	
	研究科長	院生	研究科長	院生	研究科長	院生
1.外国語(例えば英語)を読むこと	26.9	36.8	36.8	34.9	29.7	27.4
2.外国語(例えば英語)を書くこと	7.6	12.7	6.6	11.7	11.0	7.7
3.外国語(例えば英語)を話すこと	6.5	14.6	4.4	9.1	7.7	5.1
4.作文能力(日本語)	29.6	40.8	20.6	27.9	15.4	24.4
5.専門分野の知識	33.9	23.1	40.0	22.0	34.4	13.2
6.教養的知識	18.6	24.9	11.0	23.7	12.1	16.0
7.思考力	25.7	33.8	32.1	33.9	25.3	21.3
8.博士課程後期学生としての全体的資質	25.0	24.0	28.6	20.4	26.4	16.8

表 12 博士課程入学以前の教育・学習の有効性：院生・専門分野別

(%)

	文系	理系	医療系	学際系	全体
1.修士論文のための研究	95.3	94.0	66.4	93.4	89.6
2.修士時代の授業	88.4	69.5	51.5	73.0	72.1
3.大学院への受験勉強	62.4	58.1	37.8	57.4	54.7
4.学部時代の卒業研究	66.2	78.3	55.0	66.0	69.5
5.学部時代の専門教育	80.5	83.1	83.0	80.2	82.2
6.大学時代の英語の学習	50.0	46.1	47.2	51.9	47.7
7.大学時代の課外活動	35.6	33.7	35.7	35.4	34.7
8.学部時代の教養教育・一般教育	61.2	57.5	59.5	66.3	59.6
9.大学への受験勉強	44.6	46.7	43.4	47.2	45.4
10.高校までの英語の学習	59.4	62.9	68.5	61.7	63.0
11.高校までの学習	52.2	67.1	54.2	62.3	59.8

9. 博士課程院生の経済生活

回答者のうち日本学術振興会の特別研究員（DC）に採用されている者は、わずかに5%弱であった。分野別には理系が最も高かった。採用枠は少ないからある程度は予想されることとはいえ、極めて難関である。それでも、約4割の院生は、PDやDCに「努力すれば採用される」と答えていた。

また、回答のあった博士課程院生の約3分の1が現在ティーチング・アシスタント（TA）を担当しており、過去も含めると約3分の2がTAの経験者であった。そして回答者の2割弱が現在リサーチ・アシスタント（RA）を担当しており、経験者は3割程度であった。

次に、博士課程院生の毎月の収入と支出の状況をやや詳細に述べてみよう。表13に示しているように、回答を得た博士課程院生全体の毎月の収入は約21万円、支出は17万円余であった。しかし、それは院生の属性によってかなり異なっている。

まず、収入を設置者別にみると、国立20万5千円、公立18万円、私立22万円強と、私立は国立に比べて2万円から4万円程度高くなっている。収入の内訳は、国立は留学生が多く含まれていることを反映して「文部省奨学金／奨励金（留学生）」が多く、公立は「日本育英会の奨学金」が、私立は「親からの援助」「アルバイト」「民間団体からの奨学金」が多い。専門分野別には、文系は「文部省奨学金／奨励金（留学生）」が多く、理系は「親からの援助」「日本学術振興会の奨学金（給与）」が多く「アルバイト」は少ない。医療系は「アルバイト」が際だって多い。

他方、支出は、設置者別には、国立は「住居・光熱費」がやや高く、私立は「授業料・納付金」「交通費・通信費」が高い。専門分野別には、文系は「修学費」、医療系は「授業料・納付金」「交通費・通信費」「食費」「住居・光熱費」など多くの項目で支出が多い。

表13 博士課程院生の収入と支出：設置者別・専門分野別 (月額、千円)

	全体	設置者別			専門分野別				
		国立	公立	私立	文系	理系	医療系	学際系	
収入	親からの援助	24.2	22.1	18.2	29.3	20.7	26.7	23.9	22.5
	アルバイト	55.5	50.8	36.3	68.1	44.1	17.3	152.7	32.8
	定職	35.5	32.5	39.2	40.2	34.8	34.6	36.7	41.4
	日本育英会の奨学金	54.8	56.2	63.9	50.2	53.8	62.2	39.5	59.1
	日本学術振興会の奨励金（給与）	8.6	12.0	10.0	2.1	2.9	14.8	5.6	0.0
	民間団体からの奨学金	5.0	4.3	2.6	6.9	7.1	4.3	4.4	3.5
	文部省奨学金／奨励金（留学生）	10.7	13.2	5.5	7.2	12.3	11.8	6.6	9.9
	その他	15.0	14.2	4.2	18.9	15.8	15.6	13.0	14.3
	合計	209.2	205.2	179.8	222.8	191.4	187.2	282.4	184.1
支出	授業料・納付金	38.1	30.8	35.0	51.8	35.8	36.9	42.8	38.8
	修学費	9.1	8.8	7.9	9.8	14.0	5.9	8.8	10.5
	交通費・通信費	13.3	11.9	11.0	16.3	14.3	10.8	17.3	12.1
	食費	34.9	36.0	28.3	34.3	29.7	33.0	46.5	30.3
	住居・光熱費	43.2	44.8	29.4	43.2	38.7	39.3	57.2	40.0
	保健・衛生費	5.2	5.3	5.5	5.1	4.7	4.4	7.8	4.3
	娯楽・嗜好費	14.1	13.8	11.5	15.3	11.4	13.0	20.0	12.9
	その他日常費	14.5	15.0	9.2	14.8	13.9	13.1	19.4	9.3
	合計	172.5	166.5	137.7	190.9	162.4	156.5	220.2	158.1
回答者数	1,843	1,100	133	610	509	815	409	112	

私立が国立に比べて収入・支出とも2万円前後（約10%）高いのは、授業料の違いを反映していると思われる。専門分野別には、理系は実験等で多忙なのを反映してかアルバイトは少なく、代わって収入を日本育英会や日本学術振興会の奨学金や奨励金に大きく依存している。医療系の大学院生は、病院等での医師としての診療活動で生計を立てている者が多く、日本育英会の奨学金をもらっていても収入全体に占める割合は低い。

博士課程院生には、量的には学部・修士からストレートに入学した者が多いが、留学生や社会人も多い。属性別に収入と支出を比較すると、経済状態には大きな違いがある。

「伝統的學生」すなわち、学部・修士からストレートに入学した日本人學生は、収入は約18万円で、その内訳は、奨学金が約10万円、アルバイトが4万2千円、親からの仕送りが3万2千円であった。他方、社会人學生は、収入31万円で、その内訳は、定職収入13万円、アルバイト10万円であった。なお、回答者の25.8%が過去に職業経験を持っていた。社会人學生は博士課程院生の4分の1も占めている。

最後に、留学生は、収入の全体平均は約15万円だが、国費留学生と私費留学生では大差があり、国費留学生は19万円と日本人の伝統的學生と同等だが、私費留学生は13万円と6万円も低かった（表14）。私費留学生の収入の内訳は、民間団体と文部省からの奨学金等を併せて5.7万円、アルバイトが約3万円、親からの援助が1.4万円程度であった。このような低い収入にもかかわらず、国費留学生は払わなくても済む授業料・納付金を払わねばならない。もともと、授業料・納付金は約2万5千円と日本人院生よりも1万円ほど低額になっているのは、授業料減免の措置を受けているからであろう。しかし、それにもかかわらず、収入が少ない上に授業料負担があることのしわ寄せは、交通費・通信費、食費、住居・光熱費など全ての支出を切りつめざるを得ないことになる。国費留学生と私費留学生の経済状況の格差は、あまりにも大きいと言えよう。

表14 留学生の経済状況：国費・私費別 (月額千円)

	収入		支出		
	国費	私費		国費	私費
親からの援助	0.9	14.4	授業料・納付金	2.4	24.7
アルバイト	5.2	31.4	修学費	9.7	8.0
定職	0.0	4.7	交通費・通信費	14.0	9.4
日本育英会の奨学金	0.0	0.6	食費	40.4	29.8
日本学術振興会奨学金（給与）	0.0	1.1	住居・光熱費	48.3	34.9
民間団体からの奨学金	0.0	33.4	保健・衛生費	8.9	4.8
文部省奨学金／奨励金（留学生）	180.3	23.7	娯楽・嗜好費	9.1	3.7
その他	2.5	18.1	その他日常費	20.1	11.6
合計	188.9	127.5	合計	153.0	126.8

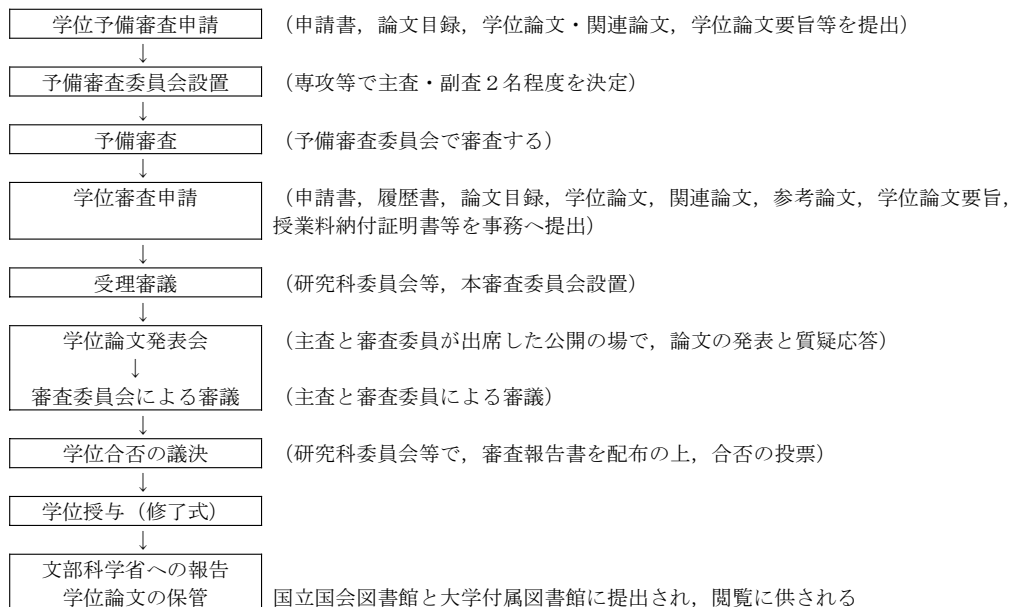
10. 博士号の審査体制と質の維持のメカニズム

(1) 学位審査のプロセス

専門分野の多様性、大学・研究科の内規や慣行などにより、多くの研究科で学位論文の審査は異なっている。我々の調査ではそれらの全貌までは明らかにすることができなかったが、一般的

学位審査のプロセスは、次の図3で示すような予備審査と本審査の2段階で行われているようである。名称は大学や研究科によって異なるが、ここでいう予備審査とは、専攻単位での審査であり、本審査は研究科全体での審査である。予備審査の段階で発表会を行ったり、専攻教員会議で審議する場合もある。大学組織はボトムヘビーな組織であり、本審査よりも予備審査の方が詳細で実質的な審査や研究上の指導を行っていることも多いと思われる。

図3 課程博士の審査のプロセス



(2) 博士論文提出の前提条件

博士論文を完成させるには実に多くのステップを踏まなければならない。上の図で示した予備審査と本審査は、実は、院生にとって、学位を取得するための最後の段階である。専攻内で行われる予備審査にこぎ着けるまでに、院生は予備審査の申請に必要な条件を満たしておかなければならない。実は、院生にとって、ここに至るまでが最も時間を要するのである。

博士号を取得しようとする者は、通常、博士論文の中心部分をなす研究成果が、既に全国的な学会等で審査を受け、意味ある独創的な研究として学界での承認を受けておかなければならない。例えば博士論文の一部(あるいは全部)となる主要な研究が、学会大会で口頭発表されていたり、レフリー付き学術論文として学会誌に掲載されていること、などである。なお、博士学位取得には、通常、語学能力が一定水準であることも必須とされる。課程博士は大学院入試を受けているので免除されるが、論文博士では外国語の試験を受けることもある。

博士論文を提出する以前に、学会での口頭発表を義務づけている研究科は約3分の1と少なく、65.1%の研究科は学会発表を要件としていない。しかし、学術雑誌への論文掲載を要件としてい

る研究科は調査対象研究科の約 4 分の 3 にもものぼる。博士論文の一部となる研究成果が、学会等の学術雑誌の審査に合格し、実際に掲載されていることは、学外の第三者による審査を受けていることになる。学位取得の前提条件として、レフリー付き学術雑誌に研究の一部を掲載されているのは、ある大学が授与した学位論文の質を担保するための一つの手段なのである。

(3) 審査委員会

次に、博士論文の審査委員会について尋ねた。「審査委員会を最低何人で編成することになっていきますか」と尋ねた項目に対しては、「3 人」が最も多く、続いて「4 人」、「5 人」となっている。

「審査委員会の中に、他講座あるいは他専攻の教員が参加しますか」と尋ねた項目では、「よくある」51.9%、「ときどき」32.2%と、高い割合で他講座・他専攻の教員が審査に加わっている。

これに対して、「審査委員会の中に、他大学の教員が参加しますか」については、「よくある」14.8%、「ときどき」40.0%にとどまり、「ほとんどない」が 45.1%を占めている。つまり、日本の大学院では、論文の審査に他大学の教員が参加することはあまりない。博士論文は、一つの大学内で、他講座・他専攻の教員を加えた審査委員会で審査するケースが多い。

大規模な大学・研究科では、隣接の研究科・専攻等に適任者が得られることもある。これらの「準外部者」は、当該専攻の審査委員がカバーできない部分の指導や審査を行うだけでなく、審査のプロセスでのお目付役としての役割をも果たす。

しかし、小規模な大学・研究科は教員の層が薄く、学内あるいは研究科内の「準外部者」を迎え入れることは難しい。とすれば、英国のエクスターナル・エグザミナーのように、他大学の教員を審査委員に加えることが考えられる。ただ、これも実際に実施するとすると、乗り越えなければならない問題がある。論文の査読は郵送でできるとしても、審査会や最終試験に出席するための謝金や遠隔地の場合は旅費の手当も必要である。また、学位審査は年度末に集中することが多く、多忙な時期に他大学の教員に足を運ばせなければならない。

今回の調査で、他大学の教員を学位審査委員会の委員に依頼することは少なく、学外者を依頼するのは、論文のテーマが特殊であるとか、以前研究指導をしていた教員が他大学に移動したなどといった場合に限られていると言えよう。

(4) 博士論文の審査の厳密性と質の維持

博士論文は、ふつう同一大学の 3, 4 人の審査委員によって審査される。このうち一人が博士論文を執筆した大学院生の指導教員であり、審査委員会の主査となる。審査委員には、隣接の専攻や研究科の教員が入っていることもある。審査委員は、提出された博士論文の内容をよく理解している当該領域の専門家ばかりである。

しかし、3, 4 人の審査委員だけで十分に公正で妥当な評価ができるのだろうか。博士号は、「研究者のキャリアの出発点において、何らかの小さな知見を得た論文をたしかに執筆したことをもって、有能な専門的研究者として資質を証明するもの」である。審査委員は、論文要旨を読み、目の前に提出された博士論文と一連の参考論文を読み、さらに研究発表会での発表内容と質疑応

答、最終審査での口頭試問において、申請のあった研究が、確かに、過去の先行研究を踏まえた上で学界に独創的な貢献をしていることを認め、申請者が一人前の研究者としての資質を備えていることを判定しなければならない。わずか3、4人の審査委員に任せて大丈夫なのだろうか。

日本の大学院における審査には、博士論文の質をチェックする多種多様なメカニズムがある。主査や審査委員の判断を誤らせないため、どの研究科にも、様々な内規が設けられている。

第一に、博士論文を提出するに必要な条件が定められていることである。例えば、広島大学大学院教育学研究科では、志願者は、審査員による査読がある全国的な学会誌に最低2つの論文(単著あるいは筆頭著者)を公表しておかなければならない。人文科学系では、博士課程後期3年間でこの条件を満たすことは非常に難しい。理系や医療系の研究科では、学位論文(主論文)の中核をなす学術論文(単著あるいは筆頭著者)が掲載されている雑誌に条件を付けている。すなわち、カレントコンテンツに収録されている雑誌であること、又は一定以上のSCIのインパクトファクター(IF)をもつ雑誌であること、IFが1000位以内の雑誌であることなどである。これらの要件は提出された論文の主要部分が既に他大学の研究者による審査によって一定水準以上であると認められていることを要求する。それは、博士論文が、事前にいわば学外の第三者による評価を受けていることを意味する。

第二は、博士論文そのものである。博士論文の中核をなす研究が、権威ある学術雑誌に事前に掲載されているとしても、その研究と学術雑誌に掲載された論文が、真に学位申請者自身による独創的な貢献によるものであることが示される必要がある。主論文が単著論文である場合は問題は少ない。問題は、主論文が短編で、しかも共同研究である場合である。共同研究の場合、そこで学位申請者個人の独創的貢献の問題がある。たとえ筆頭著者になっていたとしても、申請者がその研究に対して独創的な貢献をしていることを証明しなければならない。

博士論文が、主論文と参考論文・関連論文などから構成されているのは、申請者の共同研究上の独創的な貢献を証明するためである。これら添付された複数の論文において、確かに申請者が筆頭著者になっていることを示すことにより、学位論文の研究が、確かに申請者のこれまでの研究の成果によるものであることが証明されるのである。

しかし、それだけで問題が十分に解決するわけではない。自然科学や医学の領域では大規模な研究チームで共同研究が行われ、10名を超える共著者によって執筆される論文もある。場合によっては、学位申請者は、その研究に大きな貢献をしたとしても、筆頭著者でないこともある。このような場合、学位論文申請書に、共著者全員から当該論文を学位論文の主論文(あるいは参考論文)として提出することを認める承諾書を添付する研究科もある。

第三は、公開性である。最終審査段階の博士論文は特別の部屋で1週間程度公開され、だれでもそれを閲覧することができる。さらに、博士論文は、国立国会図書館に寄贈され、当該大学図書館に所蔵され、閲覧に供される。論文は、審査の途中だけでなく、授与された後でも、外部の者による見えざる評価にさらされるのである。また、研究科教授会で審議資料として配布された博士論文概要は、学位が授与された後、大学から印刷公刊される。学位規則第8条には、「大学及び学位授与機構は、博士の学位を授与したときは、当該博士の学位を授与した日から3月以内に当

該博士の学位の授与に係る論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨を公表するものとする」と定められている。

このように、学位申請者の独創的な学術的貢献と独立した研究者としての能力を証明するために、研究科教授会には、多種多様な質の維持のメカニズムがある。長年研究指導にあたった指導教授が審査委員会の主査になることが多いが、主査と審査委員が厳正な審査を行うためのルールが作られている。とはいえ、そのような厳格なルールがあったとしても、完璧なものとは言いえない。最終的には、審査委員の良識ある判断と姿勢が求められる。

【参考文献】

Berelson, B. (1960) *Graduate Education in the United States*. McGraw-Hill.

Bowen, W. G. & Rudenstine N. L. (1992) *In Pursuit of Ph.D.* Princeton University Press.

Clark, B. R. (ed.) (1993) *The Research Foundations of Graduate Education*. University of California Press.

Clark, B. R. (1995) *Places of Inquiry. Research and Advanced Education in Modern Universities*, University of California Press.

Goodchild, L. F., Green K. E., Katz E. L. & Kluwer R. C. (ed.) (1997) *Rethinking the Dissertation Process: Tackling Personal and Institutional Obstacles* (New Directions for Higher Education, Number 99), Jossey-Bass.

生田哲 (1995) 『サイエンティストを目指す大学院留学』アルク。

市川昭午・喜多村和之編 (1995) 『現代の大学院教育』玉川大学出版部。

中央教育審議会 (2005) 『新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて—』文部科学省。

渡部哲光 (2000) 『アメリカの大学事情』東海大学出版会。

第Ⅲ部

大学社会の流動性に関する研究

第5章 流動性を規定する人事システム

山野井 敦徳

現在、わが国の高等教育と政府や社会との関係は大学構造改革や知識基盤社会への移行に伴って大きく変貌した。この間、高等教育界の市場化が著しく進行し、大学機関の経営やリーダーシップが期待されている。その自由化の担保としてステークホルダーから大学へのアカウンタビリティ（社会的説明責任）が問われ、それに対応してきびしい大学評価が求められている。中でも大学教員の人事（評価）というこれまでタブー視されてきた大学を支える上での根幹たる心臓部にまで改革が要請されている。大学教員 15 万人でわが国の教育研究や科学技術の根幹を支えることは、ありていに申せば、知識基盤社会における 1 億 2 千万人の日本国民の将来を左右する問題である。ところが、わが国では大学教授市場、機関あるいは大学教員等において流動性が低いため、わが国の国際的に見た学問的な生産性は、各領域でブレイクスルーするような世界最高水準の学問的生産性においてそれほど貢献しているとは言い難い。

本章では、これまで学問的に流動性を検討した研究成果を踏まえて、大学教員の人事システムにおける流動性を規定する要因とは一体どのようなものであるか検討する。そしてそれが学問的生産性と基本的にどのように関わるのかについて国際的な視点も含めてわが国の現状を整理し、基本的なメカニズムを拵づけしておきたい。そのため、本稿ではこうした流動性を促進するために社会的メカニズムに言及すると同時に、1997 年以来導入されてきた任期制を中核に、筆者がこれまでに解明してきた人事に関する研究成果を報告する。また、その現状と課題について言及するとともに、近未来の 21 世紀知識基盤社会におけるわが国の人事政策について多角的な視点から検討する。

もとより、個別機関の人事システムや人事評価システムは、各機関の建学精神、理念、目的、これまでの伝統や立地条件によって異なることには留意されるべきであり、また各機関のおかれたコンテクスト（社会的文脈）の中で構築されるべきであろう。その場合に、ここでの論議が各機関の人事評価システム構築の論議に話題を提供することができれば幸いである。

1. 流動性はなぜ教育研究を活性化するのか

(1) 「聖なるスパーク」仮説 対「社会的報酬」仮説

科学者が研究する場合の動機づけとして、科学社会学においては二つの仮説が従来から主張されてきた。すなわち、第一の仮説は、「聖なるスパーク」(holy spark) 仮説である。科学者は理想に燃えて、外部の社会的・経済的な環境などとは関係なく、研究のみに没頭する。研究者の鏡とも言えるこうした奇特な人は歴史上枚挙にいとまがない。これらの人物は、理想に燃えて外部からの動機づけとは関係なく、いわば科学者の性善説に基礎をおいている。

一方、第二の仮説は「社会的報賞」(social rewards) 仮説である。社会的報賞とはポジティブ

本稿は、佐々木恒男、齊藤毅憲、渡辺峻編著『大学教員の人事評価システム』第一部第二章「国際的視点から見たわが国の大学教員の人事システムの現状と課題」2006年、中央経済社、16・33頁、より転載した。

な高い学問的生産性に対してプラスの報賞を、逆にネガティブな低い学問的生産性に対してはマイナスのサンクションが機能する社会的システムである。大学における教育研究の活性化は、第一の性善説的な仮説で成り立つとすれば、現在の市場的環境は不必要であろう。第一の仮説にしたがって行動する科学者は、第二の仮説の機能の有無にかかわらず、自らの内面的動機づけによって主体的に行動する。そのため内面的な動機づけに欠ける科学者には外発的動機づけが不可欠となる。

いずれにしても、アメリカの科学者社会を分析した先行の科学社会学研究によれば、「聖なるスパーク」仮説より「社会的報償」仮説が一般的に支持されている。わが国の構造改革前の時代は競争に依拠する市場原理があまり支配しない社会であり、「聖なるスパーク」仮説を支持する環境にあった。しかし、構造改革によって大学や大学人のアカウンタビリティが問われ、市場化と大学評価、質的保証システム、任期制、認証評価制度、国立大学法人化などの大学構造改革は、ある面ではいかに効率的な「社会的報償システム」を大学に組み込むかが政府や社会に期待されている。ここで課題としている大学教授市場や人事における流動性とは、実は、こうした「社会的報償システム」と不可分の関係にあるのである。

(2) 国際的に見たわが国の流動性

大学機関にせよ、大学教員市場にせよ、あるいは大学教員自身にせよ、そもそも、その流動性とは、基本的にはmobility（移動）によって規定され、それらはまた国ごとに相違する。

表1に示すように、筆者の分析によるカーネギー大学教授職国際調査データによれば、わが国の大学教員の推計生涯移動回数は、現在の勤務校を除くと、わずか0.78回と国際的にもっとも低い流動性のグループに入る（アメリカは1.62回で、最高のオランダは3.53、最低のロシアが0.54）。

しかし、もっと重要な視点は、世代別に見てわが国の流動性は先進諸外国とは対照的に、40代から定年までにかけて流動性が急減することであろう。たとえば、アメリカでは30・35歳代の移動率0.31回で、以降、5歳刻みで移動値は増大しており、65・69歳代では1.15回にまで増大している。

一方、日本では20歳代から60歳代まで0.33回から0.48回で推移しており、40年間でわずか0.15回しか移動していないことになる。一般の企業に勤めた経験も14カ国の中で韓国に続いて最低である。

いずれにしても日米格差の理由は、わが国では全世代を通して競争原理を働かせる人事システムが工夫されていないからである。わが国の流動性は市場の拡大と定年に伴う流動性だけに依存するシステムになっている。そのため、アメリカと相違して教授に昇格したとたんに学問的生産性が低下すると言われる。これらが、わが国における現在の大学教員の人事評価システムの要請につながっている。大学教員の人事システムと人事評価システムとは峻別されるべきだ。人事システムは主として個人を対象とするが、人事評価システムは大きく分けて組織的評価と個人的評価の二つの側面を持つ。そのいずれも最終的には大学の教育研究の生産性と深く関わる。わが国では人事システムの議論をないがしろにして人事評価システムの構築に走るというという矛盾を露呈している。

表1 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1: カーネギー大学教授職国際調査より筆者が分析した。

注2: 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。

注3: 一はサンプル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。

両システムにおいてはそれらのシステム自体がそもそも教育研究成果とどのように関係するかという点に本質課題があるが、ここではまず、人事システムの観点から大学教員の流動性の問題を検討しておきたい。私がこれまで定義してきた流動性（移動）とは、大学教員の各機関（市場）への配分（allocation）と選抜（selection）の過程である。ここでの重要なポイントは、この配分と選抜の過程は大学教員の厳正なる評価によって決定されるということが大前提とされることであろう。すなわち、流動性とは厳正なる評価と不可分であることをここでは、まず認識しておきたい。逆に言えば、評価を伴わない移動や流動性は「社会的報賞」仮説から判断して教育研究の活性化には連動しない。単なる置き換えの流動性や市場拡大による流動性などが直接、教育研究の活性化に連動するかどうかはさらなる検証を必要とする。いずれにせよ、これらの具体的な検討は節を改めて検討してみたい。

日米以外に国際的に比較してみても、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。

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で平均的に見て一回を切っている。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であろう。日本の調査対象では1699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%以上に上る。

他方、後者のキャリア・カーブについては表1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、②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）が上げられる。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該当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移動率が高いのである。その他にもテニユア比率、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。

2. 流動性を調整するメカニズムはなにか

(1) 大学教授市場の逼迫と三重苦

戦後の大学教授市場について出身校ごとのシェアを分析してみると、1960年代以前、東大の寡占化、1980年代、旧帝大を中心とした研究大学による市場のブロック化、1990年代以降、構造改革による研究大学を中心とした市場の全国化、が顕著になってきた。ここでは割愛するが、教員人事の流動性が高まるとともに、戦後60年にして市場化への移行に伴い研究大学のシェアも勝ち組と負け組とで次第に差が出はじめたことはきわめて興味深い。それと同時に他方では、教員個人レベルの流動性について分析してみると、最近、興味深い現象が起きている。あまり期待されるべきものではないが、筆者はそれを「大学教員の三重苦」と呼んでいる。

第一に、若手の職階は任期制による非常勤職がポスドク (post doctors) , COE研究員をはじめ大型プロジェクト雇用を中心に実に多様化し、研究者としての将来的なキャリアパスが次第に不透明になっており、ポスドク後の就職難に直面している。科学技術基本法や大型外部資金制度の導入によって、2005年現在、12,000人以上のポスドクがいるが、彼らの将来的な身分の保証はなんらなされていない。ある調査によれば、たとえば日本学術振興会特別研究員の任期終了直後において、常勤職に採用された者は35%にとどまっている。また理化学研究所基礎科学特別研究員の任期終了時でも任期制でない常勤職への採用は、同様に28%にとどまり、3割にも達していない。任期制の後にまた任期制ポストへの就職では安定した研究生活どころか生活基盤も危ない。一回の任期制を経験した研究者には常勤職を用意するとか、テニユア・トラックをベースにした任期制、すなわち、最初の数年間は任期制だが、任期終了時での評価で終身雇用制を保証するシステムを早急に確立すべきである。平成18年度の概算要求で、文部科学省においてはポスドク就職斡旋プロジェクトに5億円規模の概算要求を実施する予定であるが、早急なる対応が要請されている。

第二に、中高年世代は、18歳人口減に伴う大学淘汰による失業の危機に直面している。国立大学法人協会の学長調査によれば、平均して60大学が淘汰されるだろうという予測が出ている。若手はともかく、中高年世代での突然の失職問題は大学界にとっても個人にとっても由々しき問題である。大学閉鎖に伴う学生の単位修了までの在学保証についてはいろいろな対応や論議がなされているが、教員についての行政レベルの対応はこれまでほとんど無策で、その実態も報告されていない。GNPにもマイナスの貢献による生産性向上もあるが、大学倒産による教員の失職も皮肉にも彼らの流動性を引き上げる要因になるのである。こうしたマイナスの流動性は決して学問的生産性につながるものでないことは自明であろう。

第三に、シニア世代にも危機が生じつつある。これまでシニア世代の定年期の流動性は国立大学の定年者が私立大学に移動することによって全世代の中でももっとも高かったが、最近では、2007年の団塊の世代の退職期を迎えて、シニア世代のもう一つの「2007年問題」になりつつある(いわゆる「2007年問題」は、学生定員枠と志願者数が同数、あるいは定員枠の方が多くなり、大学淘汰のはじまりを示唆する象徴とされた)。学問的な継承性の保証とともに、シニア世代が第二の就職を見出すことは、18歳人口急減期の市場においてはなほだ困難になりつつある。具体

的に、広島大学における定年後の再就職について検討してみよう。2005年度における教員の退職・転職一覧によれば、全体で98名の教員が退職ないしは転出している。定年教員は38名いたが、そのうち第二の職場が決まった教員は13名に留まる（そのうち2名は広島大学の特任教授である）。また教授で勸奨退職者は5名、教授で定年前に私立大学に転出し、キャリアの延長を確保した教員は3名であった。正規の定年者のうち第二の職場を確保した割合は34%で三人に一人である。工学研究科、生物圏科学研究科、理学研究科は特任教授を除けば、17名の定年者で1名のみが第二の職場を確保しているに過ぎない（広島大学 HU-information No.3）。以前は広島大学の学部長経験者でなくとも定年後の職場は確保されたが、現在では学部長経験者ですら第二の職場の確保は困難である。そのためか定年前に第二の私立への職場を確保する傾向が強くなってきている。全国的なレベルで見れば、学校教員統計調査報告書（文部科学省）に依拠した筆者の世代ごとの流動性に関する調査分析では、60歳代の大学教員の流動性はこの6年間に1ポイント（%）ほど低下した。後述するように、この定年期の流動性は先進諸外国の状況と対照的な方向性にあるとともに、このおよそ1%という低下比率はシニア世代のきわめて厳しい環境を示唆している。

（2）流動性の調整次元と政策

以上、いずれの世代の大学教員も市場の価値に直接さらされる時代を迎えている。このような「大学教員の三重苦」の背景には、どのような社会的メカニズムが働いているのであろうか、整理してみよう。表2は、これまでの社会情勢や研究成果から大学教員の流動性を調整する四つの調整軸を設定して、現在の政策とこれから要請されると思われる対応について整理した。教育研究を活性化するための大学教員の流動性は、1960年代には大学教員市場の質的な側面や大学組織としての講座制と人事に焦点がおかれた。市場ではインブリーディング（inbreeding：自校閥）、系列化大学（植民地大学）、組織面では教授・助教授・講師の職階比率が1：1：1のエントツ型講座制によるトコロテン人事が批判の対象とされ、それらがわが国の非流動性と研究しない自由を招来したと言われた。その後の流動性の解明を通して、大学の教育研究の質的保証の確保には人材面における統制がきわめて重要であることが理解された。具体的には政府による法制上の調整機能、市場の質的・量的側面の調整、各大学による組織的側面（講座制・大講座制・デパートメント制など）・人事的側面（職階比・任期制・公募制など）の調整、さらには専門家調整が指摘できる。

いずれにせよ、一国の大学の流動性は単なる個別機関の改革課題ではなく、政府・市場・専門家集団の総合的な調整機能が不可分であることを示唆している。わが国の大学の流動化政策はこの点が関係者に基本的に理解されにくく、今回、はじめて職階の見直しや講座制組織の見直しが学校教育法の改正を通して実現されることとなった。今後、流動性を一層高めるためには、14カ国調査でも国際的に最も高い50%を超える教授比率（教授と助教授以下の比率、14カ国の平均は32.6%、最低は香港の8.3%で、以下、スウェーデン15.7%、イギリス19.1%、韓国36.1%、アメリカ38.8%、講座方式のドイツで48.8%となっている）を是正すべきで、国際的に見たわが国のトコロテン式人事を助長する風土はいまだに温存されていると言わねばなるまい。

表2 人事に関する流動性の調整次元と政策対応

流動性の調整次元	具体的な政策と対応	
政府レベル	文部省	非公務員型へ処遇変換 任期制の法制化 講座制の自由化と大綱化 職階の法的見直し
大学教員市場レベル	量的側面	教員市場の安定成長 定年制廃止とシニア世代の有効活用
	質的側面	インブリーディングの自己規制, 市場系列・分断化からの開放
個別機関レベル	組織的側面	講座制・学科目制, 組織のスクラップandビルド 講座制の大綱化, 教育研究組織の分離
	人事的側面	早期終身雇用制から任期制へ, 教授・助教授・講師の職階比率の見直し, 公募制の導入, トラック人事制度の導入, 「一回異動の原則」の奨励(終身雇用の前提原則)
専門家集団レベル	職員組合 学会	処遇改善 ポストクへの対応
	国立大学協会	男女共同参画アクション・プラン(国立大学 2010年 女性比率20%)

他方で、オランダのように大学教員の非公務員型への移行、イギリスのノンテニユア制への移行、アメリカの非常勤職の増大など、先進各国で市場化への動きが確認される。もちろん、こうした流動性を高める人事政策に随伴して、わが国でも知識基盤社会における高級人材としての大学教員全般の経済的処遇が大幅に改善される必要がある。経済的な保証のないところで優秀な人材を確保することははなはだ困難であり、知識基盤社会における国家間の知識開発に後塵を拝することになる。

3. 任期制の現状と課題はどのようになっているか

(1) 任期制の現状はどうなっているか

いずれにしても1997年に導入された任期制は、政府・政党間・文部省の対立・調整、専門家集団間や個人的な意見の相違や対立を背景に、意見の一致を見ないまま、政府側としては流動性の切り札として個別機関が主体的に意思決定可能なように政策化されたものであることが理解される。

以下では、21世紀知識基盤社会のわが国においてこれからの人事システムの方向性を示す一つである任期制の現状について検討してみよう。現在、わが国の任期制ポストはいったいどの程度の適用率なのであろうか。2005年現在の正確な数字は統計を取られていないが、任期制導入当初の、1998年度には大学99ポストに過ぎなかったが、2001年度には147大学2,884ポスト、2002年度には196大学5,248ポストと幾何級数的に増加してきている。本務教員15万人とすれば適応率3.5%と前年から見ると倍増している。指数的な成長から判断して2005年現在では2万ポストを越えている可能性もある。Boston Collegeのアルトバック (P. G. Altbach) 教授は国際的に大学教員のラテンアメリカ化現象(労働条件の劣悪化)を唱えたが、わが国も着実にその道を歩み始めている。

(2) 不透明かつ多様化する任期制

問題はこうした任期制導入に関する動機づけである。大学関係者はどのように考えているかである。面白いことに任期制に関する評価は、立場によって、あるいは設置形態、もっと言えば機関や導入組織単位によって大きく異なることだ。いろいろな評価の結果がでていっても過言ではない。鳴り物入りで意見の一致をみないまま、機関の自治で導入されたことを考えれば無理もない。法律で要請されているタイプを特定しないまま全学に適用したり、学内規程を成文化しないなど、気になることは法的に誤解されて導入されていることが少なくないことだ。筆者もこれまで高等教育研究の専門家としていろいろな調査に従事したが、任期制に関する調査ほど複雑怪奇な結果を示した経験はない。まず、任期制導入の動機は、私立大学は教育に、国立大学は研究にプライオリティをおく傾向が認められる。導入前の論議では私立は理事長はじめトップサイドの鶴の一声で、具体策は教員ならぬ事務局が準備したようだ。そのため私立大学では任期制導入前の論議について質問したが、あまり任期制について論議した形跡がない。国立は形式的にも学部自治・委員会・ワーキングによる教員主体で決まるから、過剰なる論議や講座単位やセンター等の小組織での導入が少なくないが、他方では研究科全体で10年の定期的評価の代わりという、「赤信号、みんなで渡れば怖くない」という時代遅れの導入動機もある。

任期制のタイプ（流動型・研究助手型・プロジェクト型）、任期、再任の回数に関しては2002年度の全国調査で明らかにした（表3・4）。流動型の任期制は8割未満と最大である。その他に、研究助手型2割、プロジェクト型若干名、圧倒的に教育研究組織の活性化を理由とした流動型の導入動機である。任期制の任期自体も大学自治によって決定することが可能とされているが、これまで調査がないだけに、わが国の実態はどのようなものであろうか。分析結果では国立大で最高12年に達するものがあり、国立大学間の分散はきわめて高い。その中で区切りのよい5年の任期は57%を占める。公立・私立は労働基準の問題もあり、公立が5年と3年に分割、私立は1・3・5年が多く、両者はいずれも最高が5年である。

表3 設置形態ごとに導入された任期制ポストの再任の可能性（括弧内%）

	国立	公立	私立	合計
再任なし	82 (5.0)	8 (4.7)	337 (32.4)	427 (15.0)
1回可	321 (19.7)	51 (30.2)	5 (0.5)	377 (13.3)
2回可	7 (0.4)	0 (0.0)	6 (0.6)	13 (0.5)
3回可	0 (0.0)	0 (0.0)	55 (5.3)	55 (1.9)
4回可	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (0.6)	6 (0.2)
5回可	0 (0.0)	0 (0.0)	44 (4.2)	44 (1.5)
可（限定無）	1223 (74.9)	110 (65.1)	587 (56.4)	1920 (67.6)
合計	1633 (100.0)	169 (100.0)	1040 (100.0)	2842 (100.0)

表4 設置形態ごとに導入された任期制ポストの任期 (括弧内%)

	国立	公立	私立	合計
1年	40 (2.4)	0 (0.0)	183 (17.6)	223 (7.8)
2年	63 (3.9)	0 (0.0)	28 (2.7)	91 (3.2)
3年	143 (8.8)	58 (34.3)	600 (57.7)	801 (28.2)
4年	68 (4.2)	0 (0.0)	16 (1.5)	84 (3.0)
5年	926 (56.7)	111 (65.7)	213 (20.5)	1250 (44.0)
6年	34 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	34 (1.2)
7年	167 (10.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	167 (5.9)
8年	2 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.1)
10年	183 (11.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	183 (6.4)
12年	7 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (0.2)
合計	1633 (100.0)	169 (100.0)	1040 (100.0)	2842 (100.0)

アメリカのサバーティカル (sabbatical year : 研究休暇) は、そもそも市場競争から18世紀にハーバード大学が他大学からの人材引き抜きのために導入したのが始まりと言われる。その任期は宗教上の慣例から7年に一度という周期が多い。したがって、任期制の期間と評価は7年周期を原則としている。そのサイクルに合わせて大学側は7年を教員の契約する任期サイクルとし、給与もサバーティカルの期間は半減させたり全面的にカットする。大学教員の側でも外部資金を確保すると同時に、充電のための留学を試みたり、文系では研究の総まとめとして著書にしたためたりする慣行がある。

しかし、わが国では任期の期間は統一的ではなく、任期制の期間は極端に分散している。もっと驚かされるのは再任の可能性と回数にある。再任の可否は、任期と同様、大学自治によって意思決定可能であるが、再任なしという厳正な任期は全体の15%であり、再任の回数が無制限というのが国立ではなんと全体の75%近くを占める。任期制を適用しても、身分がほとんど定年まで保証されるから、教授職にも大いに適用が可能ということになる。アメリカではテニュア制があるので正教授には一般に任期制は適用されない。わが国の任期制に任期や再任に、このように節度 (歯止め) がないのは、人事は生臭いものとしてタブー視されてきたばかりでなく、専門家集団 (バッファ機関) において論議を積み重ねる伝統がないことも一因となっていよう。自らの身分や処遇をどう改善するか、わが国ではイギリスやアメリカおよびヨーロッパ諸国のように専門家のバッファ機関が強いわけでもなく、存在していても権威が認められていない。

(3) 分断された評価

このような状況にありながらも、というよりこのような状況にあるからこそ、わが国の任期制は教育研究等に貢献したかという点についての評価を尋ねたが、その評価は機関の内外において大きく分かれる。と言うより大学の世界は、分断された社会となっている。何らかの貢献をしていると任期制を導入した機関レベルで回答した任期制の導入者サイドは7割が評価している一方、任期制を適用された教員レベルの評価は4割未満に留まる (表5・6)。この背景には、導入サイドには、「流動性仮説」によって任期制は教育研究の活性化に繋がるとの判断があるものと推測さ

表5 任期制の活性化に関する機関評価（任期制導入機関の回答）（括弧内%）

	国立	公立	私立	全体
総合的に	29 (67.4)	5 (83.3)	22 (64.7)	56 (67.5)
研究活動	38 (82.6)	5 (83.3)	24 (68.6)	67 (77.0)
教育活動	20 (47.6)	4 (80.0)	25 (73.5)	49 (60.5)
管理運営	13 (30.2)	2 (33.3)	9 (31.0)	24 (30.8)
社会貢献	24 (55.8)	4 (66.7)	18 (56.3)	46 (56.8)

注：3段階の評価の中から、「活性化している」を選択した機関数。

注：（ ）内はどれも選択しなかった機関を除いて算出。

表6 任期制の活性化に関する教員評価（任期制教員の回答）（括弧内%）

	国立	公立	私立	全体
教育・研究の活性化に大いに貢献している	34 (10.2)	5 (20.8)	4 (5.8)	43 (10.1)
教育・研究の活性化にやや貢献している	90 (26.9)	9 (37.5)	19 (27.5)	118 (27.6)
導入前とあまり変化はない	106 (31.7)	4 (16.7)	11 (15.9)	121 (28.3)
形式的に導入されているので解決されるべき課題がある	69 (20.7)	3 (12.5)	25 (36.2)	97 (22.7)
その他	35 (10.5)	3 (12.5)	10 (14.5)	48 (11.2)
合計	334 (100.0)	24 (100.0)	69 (100.0)	427 (100.0)

注：任期制を適用された教員からの回答。

れる。これに対して任期制適用教員レベルでは「生活保障」仮説による処遇の不安定化に危惧を持つことなどが評価を低くした一因と考えられる。

いずれにしても、よく言えば、わが国の任期制の多様性、悪く言えば、付け焼き刃的な対応は、各大学機関の任期制のあり方自体にも混在している。たとえば、岐阜薬科大学のように、インパクトファクター（**impact factor**）という、問題点も多いが、単科大学という強みから厳正な評価と人事の配置換えや異動を連動させる大学がある一方で、国立研究大学のある医歯薬系のように、10年の定期的評価に代用する目的で任期制を導入しているところもあり（評価をあいまいにして発足しただけに、人事評価システムの再構築での再考を余儀なくされている）、実態は実にさまざまである。私学の任期制は経営的な観点からのみ導入される危険性があるが、それは教育研究のためにもならないし、学生や教員自身にとって不幸なことである。最近、大学設置審議会の簡素化によって認可が甘くなったという声をしきりに聞く。それに代わって認証評価機関がそれにとって代わるようだが、一歩間違えば悪貨が良貨を駆逐する時代が高等教育界にも来そうだ。わが国の任期制においてもっとも重要な課題となるのは評価のあり方を巡ってである。国際的な視点から見ると、アメリカに代表されるように、任期制とテニユア制との関係に工夫を加えるべきであろう。わが国の任期制がテニユア・トラック（**tenure-track**：終身雇用ポスト）に連動するシステムは一般に導入されていない。また専門家集団の機能が有効に働かないために、任期制に関するスタンダードな任期、再任、評価の在り方を早急に確立する必要があるとそうだ。

4. 新たな大学実験：職階、組織そして人事システムの工夫

結論的に言って、21世紀の大学像をめざす大学の教員人事のあり方はいかにあるべきであろうか。現在のわが国の任期制は大学教員にとって必ずしも人気が高いものではない。経済的な処遇、評価の妥当性、一貫性など工夫すべき点が多い。また、講座制（chair system）は教育研究の基本的単位で知識の創造・継承・応用・統合のドイツ的な文明装置として永らく貢献してきたが、今回の改正で講座制は大綱化された。デパートメント制（department system）の方が変化の急激な知識基盤社会や市場経済の下においては革新的な教育課程や研究活動に適応的であるが、講座制は学問的継続性や人材養成の面において優れている面も少なくない。しかし、一方で、保守性、継続性さらには階層性を重視する機能が内在するために、インブリーディングや時代錯誤の対応を招きかねない。助教授は教授を助け、助手は上位の職階を助ける。そうした人間関係は講座制によって保証されてきたのである。ドイツは前年講座制とは別の研究ポスト（制度）として助教授システムを導入した。わが国の場合は准教授や助教は独立した地位と役割を保障されるから、新たな職階は講座制のサポート体制を解体させる方向に機能する。いずれにしろ、もっとも効果的で厳しい選抜は正教授数のポスト数を大幅に削減することだ。何処まで有効か分からない大学評価よりも厳密な評価となろう。わが国において、終身雇用によってすべての人が教授になったのは全職階に対する教授の職階比率が、上記のように先進国ではもっとも高い50%を超えるからだ。社会科学などの分野では教授が他のすべての職階を合わせてはるかに多い。たとえば、この比率を3割にすることにすれば、トコロテン式人事は確実に回避できる。上記のカーネギー大学教授職国際調査に基づく筆者の分析では職階比率と流動性とは、すべての要因の中で-0.49というもっとも高い逆相関を示した。すなわち、教授比率が少ないほど流動性が高いのである。教授比率を下げることによって教授の地位と評価を高めることができ、教育研究の活性化を促進できる。厳しい状況下においては、ほとんどすべての大学教員が正教授に到達することは、今後、不可能な時代に突入する可能性が高い。それと同時に、市場化においては同じ正教授層においても若手の職階と同様、その規模はともあれ、専任教授、特任教授、エンダウメント教授（endowment professor：冠名教授）、ユニヴァーシティ・プロフェッサー（University Professor：特別教授）など階層化の圧力を避けることはできないだろう。国立大学法人化における非公務員型の枠組みはそのような可能性を秘めている。小規模な試みとして、東北大学や名古屋大学、九州大学、あるいは東京大学の先端研などで人事に風穴を開けるべく、小規模なスーパー教授的な職階もすでに誕生している。多摩大学や東京理科大学、高知工科大学、テンプル大学日本校などの、単科で小規模な動きやすい私立大学では、実験的な人事評価システムが構築されている。いずれにせよ、一般に大学教員の安定した人事システムが確立されれば、組織的レベルにせよ、個人的レベルにせよ、人事評価システムは限定的になるかも知れない。重要なことは両システムの均衡した関係を構築する必要があるだろう。

いずれにしても、日本をはじめ各国の人事政策の一般論として、大学が市場化すればするほど、大学教員の職階は若手とシニア層とで多様化し、常勤に対する非常勤、あるいはテニユアに対す

るノンテニウアの割合が相対的に高くなり、職階構成も教授比率が低下するのではないかという仮説を筆者は唱えている。この背景には明らかに、大学の市場化に伴って大学運営の効率化が志向されるばかりでなく、アカデミック・プロフェッションの人材は知的営為をめぐる作用だけに、人材の個人差が大きく若手の終身雇用化は確かな人材を選抜した上でテニウ化する機能が作用する。逆に定年前後のシニア層においては大学教員の長い知的経歴の積み重ねによって他のプロフェッション以上に大きな個人差が生じる傾向にある。これらは学問分野によって事情は異なるが、両世代における市場化に伴う人事政策の変化は避けられない。もとより、中年世代においても知的営為の能力差は他の職業以上に拡大するから、教育と研究の役割分化や処遇の差別化への圧力さらには外部からのヘッドハンティングの可能性は高まるであろう。

いずれにせよ、マイナス1%シーリング（マイナス3%という危惧もある）や大学改革というボディブローで疲れきった現在の大学にその余力があるかどうかは疑問であるが、組織と職階と人事という大学心臓部の改革は戦後一貫してタブー視され続けたが、大学構造改革の新たな第2ラウンドとして本丸を脱構築化するための壮大な実験が各地で試み始められている。

【参考文献】

- P. G. アルトバック編著（山野井敦徳他訳）（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）広島大学高等教育研究開発センター。
- 新堀通也（1965）『日本の大学教授市場』東洋館出版。
- 中山茂（1994）『大学とアメリカ社会』朝日選書。
- 文部科学省科学技術・学術審議会（2005）人材委員会答申「多様化する若手研究人材のキャリアパスについて（2005年7月）」。
- 山野井敦徳（1981）「科学者の選抜と社会化」新堀通也編『科学社会学の研究』（大学研究ノートNo.49）広島大学大学教育研究センター、32-39頁。
- 山野井敦徳（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。
- 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、148-204頁。
- 山野井敦徳（2001）「大学教員の流動性と学問的生産性」青木昌彦・澤昭裕・大東道郎・「通産研究レビュー」編集委員会編『大学改革—課題と争点—』東洋経済新報社、329-353頁。
- 山野井敦徳（2005）「教員の流動性を促すものは何か—任期制の実態調査を基に考える—」『Between』10-11月号（No.216）、進研アド、14-17頁。
- 山野井敦徳〔代表〕・浦田広朗・藤村正司（2005）『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』（COE研究シリーズ15）広島大学高等教育研究開発センター。
- 山野井敦徳〔代表〕・葛城浩一・村澤昌崇（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）広島大学高等教育研究開発センター。

第6章 戦後の大学教員市場の変貌

山野井 敦徳

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 年代以降に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は変化しているとすれば、それは如何なる理由や背景があるのか。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、本章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おけば、上記の新堀氏の『日本の大学教授市場—学閥の研究—』は 1965 年に出版されたが（新堀 1965）、それを継承した第二次調査は、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二調査から構成されている（新堀編 1984）。第一次から凡そ 20 年を経た時系列的調査となっている。今回はさらに 20 年後の第三次調査をいろいろな角度から実施するが、その一つで戦後 60 年の経緯を総括的に追究する。

そこで本章の目的は、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。わが国の大学教員市場は戦後 60 年間に大きく変化しつつある。機関あるいは大学教員等において国際的に見てそれらの流動性が低いと、わが国の国際的に見た学問的な生産性は高くないと言われて久しい。ここでは研究を実質的に担っている大学教員の選抜と配置を規定する大学教員市場に焦点を置いて、戦後 60 年間の大学教員市場の変化を最近の構造改革とのかかわりから言及したい。このための作業仮説として一方でわが国の戦後 60 年の歴史を四つの時期に区分しながら、わが国の大学教員市場がどのように変化してきたか、とりわけ最近の構造改革の視点を切り口にしながら実証的に解明することにある。

第一には、そのため過去 60 年にわたる全国大学職員録に基づいて、わが国最大の課題の一つであったインブリーディング（自給率、自校閥）の変化をべた。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。第二には、

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、第三には、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。第四には、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。全体的な要約については「まとめ」において総括しているので参照していただきたい。

1. 戦後の大学教員市場のシェア変動

(1) 大学改革の時期区分について

戦後、大学の時系列的变化を考える場合、いろいろな切り口があるが、M.トロウの理論も視野に入れつつ、わが国の戦後を四期に分類して大学教員市場との関連性を検討してみよう。たとえば、図 1 に示すとおり、わが国の場合は、戦後直後の新制調整期を経てオイルショック 1973 年代から長期の抑制期を経験する一方、第二次大戦直後から高度成長期にいたる 1960 年代までのエリート段階で新制大学再編成期を体験している。さらに 1960 年代から大学のマス化に突入し、1975 年代の抑制期を経て 1990 年代から 18 歳人口激減やグローバル化に伴う後期マス化、2005 年の大学進学率 50%超のユニバーサル段階に突入する。こうしてみると、わが国の戦後の大学発展期はおおよそ 15 年周期で回転していることになり、トロウの発展段階理論は理念型であって、現実の大学発展期は、その国の経済社会的条件の影響を被っていることがわかる。これらを整理してみると、おおよそ表 1 のように整理できるであろう。

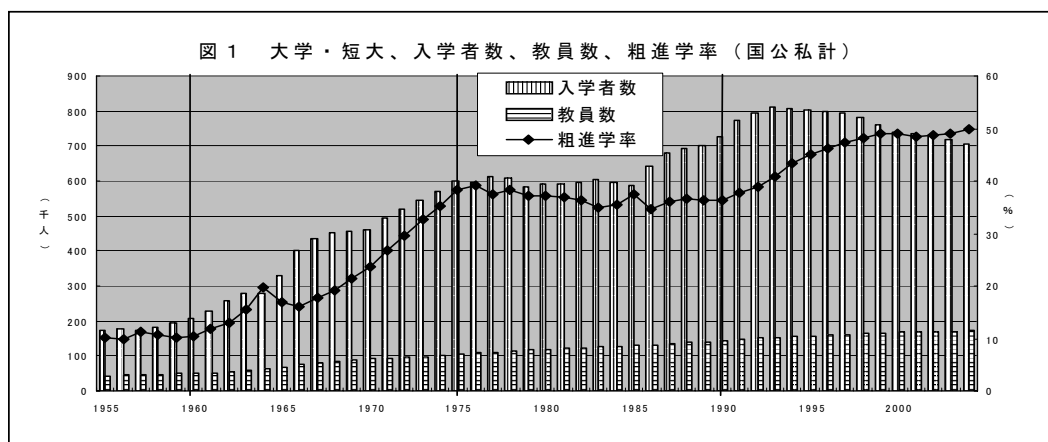


表 1 戦後の大学発展期

名 称	発展段階	政 策
1945－1960年 整備期	エリート段階：～15%	新制大学整備政策
1960－1975年 高度成長期	大衆化段階Ⅰ：15～38%	国私立大学増設拡充政策
1975－1990年 抑制期	大衆化段階Ⅱ：38～37%	公私大学地方分散政策
1990－2005年 構造改革期	大衆化段階Ⅲ：37～50% 四大化，大学院重点化	市場原理政策，統合期
(2005－2020年 再編成期)	ユニバーサル段階：50%～	統合再編縮小，再構築

(2) 戦後の大学教員市場の機関数と教員数の動向

もちろん、こうした戦後日本の大学発展過程の背景には内外の社会・経済的な変動要因、政府文部（科学）省の政策、さらには高等教育への国民のニーズ等が大きく影響していることは、容易に推察できる。図 1 はこの間の入学者数、教員数及び大学進学率を示したものである。まず、図 1 から進学率の動向を見ると、戦後の四期の発展段階を鮮やかに区別できる。さらに入学生数に関しては 18 歳人口や定員の影響を強く受けていることが理解される。しかし、短大・大学教員数（本務教員、以下教員）の動向は進学率や入学者数の動向に関係なく、戦後、一貫して増加していることが理解される。この中から特徴を強いて挙げれば、1960 年代の教員増加率がもっとも高いことや 1975～1990 年の高等教育抑制期においても増加率は低下するものの、教員数は着実に増加していることが指摘できる。しかし、全体的に見て図 1 の短大・大学の教員数の全体動向からは明確な特徴は明らかでないので、類型別・設置者別を切り口とした動向を見てみよう。図 2 と 3 は、類型別・設置形態別に見た教員数と機関数の動向を示したものである。これらの図から四期にわたる動向において以下のような特徴を指摘できる。

- ①まず、全般的傾向として、戦後四期の進学率の動向は変化が激しいが、大学・短大の機関数は着実に増加しており、2000 年以降頭打ち状態となっている。第一期・第二期、特に後者の高度成長期（1960・1975 年）におよそ 400 機関と、その増大は著しい。しかし、停滞期や構造改革期においても約 300 校の大学・短大の機関が一定の比率で増大している。第二期までに年間平均およそ 25 機関、停滞期以降でも平均 10 機関が設置されている。
- ②第一期の新製の整備期においては短大・四年制の類型から見ても、国公立の設置形態から見ても、四年制国立大学を例外とすれば、いずれの機関も戦後最大の成長率を示している。
- ③第二期の高度成長期においては国公立の大学・短大の機関がほとんど設置されないのに対して、成長期においては私立セクターの大学・短大のみが著しく新增設されていることが理解される。
- ④第三期の抑制期に入ると、成長率で言えば国立セクターの短大四年制大学が牽引車となって高等教育機関の成長を支える一方、私立セクターにおいてはその進学率は停滞するものの、一定の成長率で新機関が設置されていることが理解される。

⑤第四期の構造改革期に入ると、第二次ベビーブームで学生数が頂点に達した後、急激に減少する。しかしその一方で、無公立大学県の公立セクターや私立セクターで短大を四大化する。同様に国立セクターでは短大が四年制大学に統合再編成されると同時に、四年制大学も2004年度に医科大等を中心に再編統合される。

図2 大学・短大 教員数（本務者）

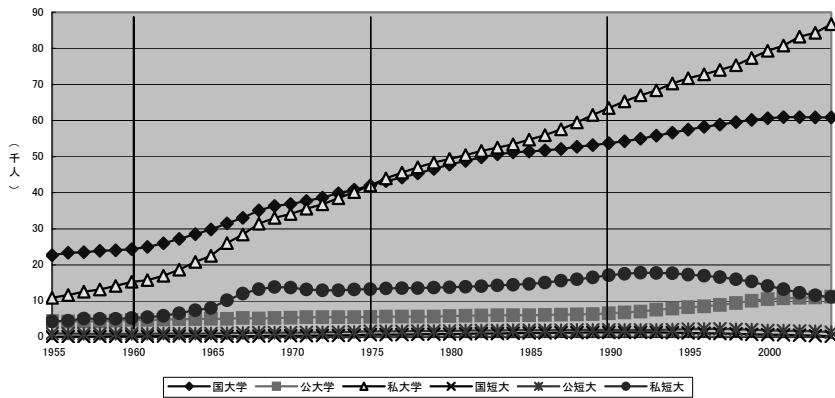
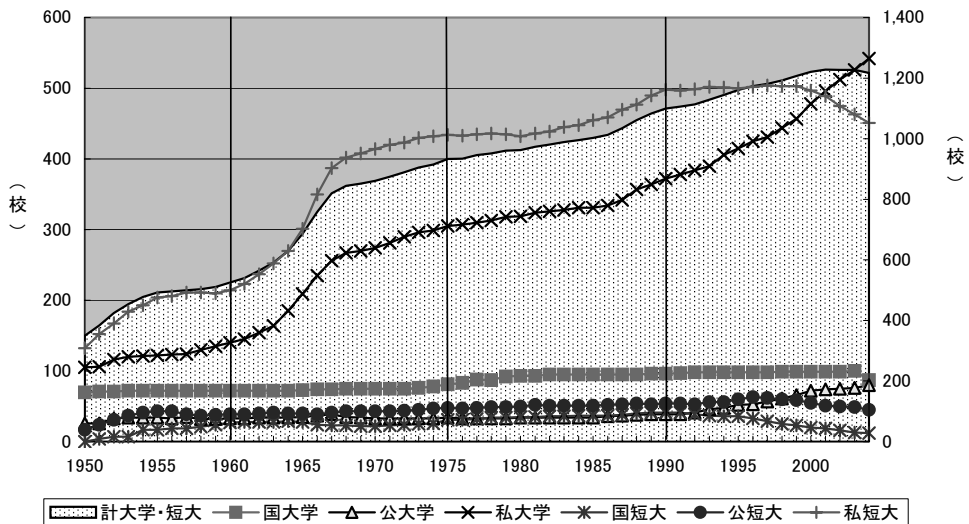


図3 大学・短大 機関数 2



以上、概観したように、戦後の教員数には四期の動向と連動した大きな変化は見とれないものの着実に成長してきた。しかし、他方では類型別・形態別から見た機関数には調整期、高度成長期、停滞期、構造改革期ごとに著しい特徴のあることが理解された。

(3) 戦後の大学教員市場の動向と流動性

こうした機関や教員数の変化は日本の大学教員市場にどのような影響をもたらすのであろうか。ここでは教員市場の規模や機関の動向は日本の大学教員市場にどのような変化をもたらしたかを考察したい。特に大学構造改革期については章を改めて展開したい。

1) 出身校シェア

まず、大学教員市場のシェアの動向について述べてみよう。日本の大学教員市場の拡大は、例えば新制大学が発足する直前の1948年の2月調査では16,600人であったものが、2004年現在156,000人で9倍以上。同期間の学生比率は約7倍弱であるから、実は学生の大衆化以上に教員は大衆化している。戦前旧制度の1945年度の中学校教員が全国総計17,994名、義務教育であった国民学校本科及び初等科訓導教員が202,623名であったから、戦前のほぼ義務教育レベルの教員数に匹敵する（『文部省第73年報』1945年）。

こうした戦後の大学教員市場の拡大はいろいろな面での変化をもたらした。四期における大学教員市場の出身校ごとのシェアは表2の通りである。これによれば、以下のような特徴が指摘される。

表2 戦後の大学教員市場におけるシェアの動向（講師以上）

	1953		1961		1981		2001	
1. 東大	3,841	29.1	東大	7,935 24.8	東大	11,250 15.4	東大	12,596 11.4
2. 京大	1,938	14.7	京大	4,269 13.4	京大	6,809 9.3	京大	8,378 7.6
3. 教育	<u>1,039</u>	<u>7.9</u>	東北	1,744 5.5	東北	3,476 4.8	(外大)	<u>7,604</u> <u>6.9</u>
4. 東北	900	6.8	教育	1,612 5.0	筑波	3,363 4.6	筑波	4,559 4.1
5. 九大	69	5.7	九大	<u>1,467</u> <u>4.6</u>	九大	3,256 4.5	阪大	4,485 4.1
6. 広大	599	4.5	北大	1,131 3.5	阪大	2,710 3.7	東北	4,446 4.0
7. 北大	570	4.3	早大	965 3.0	早大	2,539 3.5	九大	4,210 3.8
8. 芸大	366	2.8	広大	937 2.9	北大	2,473 3.4	早大	3,840 3.5
9. 阪大	302	2.3	阪大	849 2.9	(外大)	<u>2,056</u> <u>2.8</u>	北大	3,364 3.1
10. 東工	191	1.4	(外大)	<u>716</u> <u>2.7</u>	広大	1,915 2.6	名大	<u>3,296</u> <u>3.0</u>
11. 一橋	164	1.2	芸大	691 2.2	名大	1,852 2.5	慶応	2,791 2.5
12. 名大	160	1.2	慶応	680 2.1	慶応	1,585 2.2	広大	2,619 2.4
13. 東外大	91	0.7	一橋	512 1.6	日大	1,530 2.1	東工	2,034 1.8
14. 日体大	87	0.7	日大	477 1.5	芸大	1,334 1.8	日大	1,960 1.8
15. 千葉大	83	0.6	名大	452 1.4	東工	1,141 1.6	神戸	1,621 1.5
16. (外大)	<u>76</u> <u>0.6</u>		東工	436 1.4	神戸	783 1.1	芸大	1,442 1.3
[合計]	13,179		31,934		72,899		110,288	

注：各年は全国国公立大学の『全国大学職員録』（廣潤社刊）を分析したものである（詳しくは、山野井・浦田・藤村 2005を参照されたい）。ただし1953年は国立大学のみで筆者が分析した。

下線部大学で市場の50%を占める。

わが国の大学は戦後 60 年を経過した。この間に大まかな発展段階としては 15 年単位で四つの時期を区分したが、表 2 から次のような傾向を読み取ることができる。すなわち、戦後 60 年の第一期の大学整備期には東大の寡占は 3 割に達しており、上位 3 大学で市場の半数が占有されていた。

第二の高度成長期には東大の寡占は四分の一（25%）に縮小すると同時に、旧帝国大学を中心とした大学教員市場が形成され始めるが、上位 5 大学で市場の半分を占める。外国大学に関わった教員数とその割合がベスト 10 入りする。第三期における 1980 年代の大学の発展が抑制される時期になると市場が逼迫するためか、東大のシェアが 15% 台に激減すると同時に市場自体が今日帝国大学を中心とした伝統的 университет によって分断化、ブロック化された地域市場が形成された。伝統的 университет を中心とした地域的に系列化された市場が形成されてきた。これらの背景には大学の抑制的な発展段階が影響していることを示唆している。第 4 期の構造改革期に入ると大学進学率上昇や市場の拡大に伴って、ブロック化されていた市場はより流動性を高めていった。たとえば、東京大学のシェアは全体の 1 割に低下すると同時に、上位各大学のシェアはいずれも低下する。上位 10 大学で市場全体の 5 割を占めるという多様な時代を迎える。これは流動性と競争率を高めたブロック化から全国化への戦国時代を迎えていることを示す。こうしたシェア競争の中で外国大学出身者（外国で学位を取得した日本人＋外国人教員）が第三位に上昇するとともに、上昇率を大きく高めていることは注目に値する。これらは全国化と国際化がいつそう進行することを示唆している。

以上、全体的な動向を概観したが、個別大学の動向を分析すると興味深い。戦後 60 年間でランクとシェアを共に上昇させた大学の代表には、阪大、名大、東工大、神戸大、慶応などが挙げられる（外国大学は集合体であるが、ランクとシェアの上昇は第一位である）。ランクは低下していないが、シェアを低下させたグループには、東大、京大、筑波大などが入る。これに対してランクとシェアともに低下させたグループには、東北大、九州大、広大、東芸大、一橋大などが入る。これらの背景には、市場の地域的条件や個別大学の実情などが影響しているようだが、大学改革によって市場競争が激しくなれば勝ち組や負け組の差がより大きくなりそうである。以上を要約すれば、次のようにまとめられる。すなわち、

- ①東大の寡占状態の終焉。
- ②大学教員市場の分割化。
- ③海外での学位取得者の急増。
- ④勝ち組と負け組の明瞭化。

これらを具体的な例を挙げながら分析してみよう。わが国の大学教員市場は戦後 60 年の間に 16 万人の規模に拡大した。新制大学調整期においては東大、京大、東京教育大の 3 大学のみで市場の過半数を独占した。その後、20 年ごとに 5 校、8 校、9 校（海外出身の大学を除く）で市場の過半数を占めるようになった。永井道雄はかつて富士山型から八ヶ岳型の競争的状況を輩出すべきであると提案したが、数字上はかなり変化してきている。とくに東大の寡占状態は著しく改

善された。明治期の大学創設期という発展途上段階においては外国人教師を除いて、市場のほとんどは東大出身者によって独占された寡占状況にあった。戦後の 1953 年の時点においても約 30%、3 人に 1 人は東大出身者ということになる。それが 1961 年には約 25%、4 人に 1 人は東大出身者、1981 年には 15.4%、2001 年には 11.4%、現在ではおそらく 10 人に 1 人が東大出身者に過ぎない。これからの時代においては、東大卒業者は希少価値となろう。

さらに、戦後 60 年の間に大学教員市場の国際化が進行した。それを海外で学位を取得して日本の大学教員市場に参入した教員は 1953 年の段階では全体のわずか 76 名で全体の 0.6%に過ぎなかった。シェアで言えば 16 位できわめて少数派であった。とくに 1981 年から 2001 年の間に飛躍的に増加した。2001 年現在、海外で学位を取得して日本の大学教員市場に参入した教員はおよそ 7%、7,600 人に達する。20 年後にはおそらくトップに躍り出るであろう。他方、外国人教師の数も 2001 年現在、3.0%、4,600 人に達しており、両者合わせて 10%、10 人に 1 人は日本人による国際化と外国人による国際化の双方から着実に国際化してきている。日本人の学位取得者は西洋の国々、外国人教師による大学教員市場への参入は第一位が中国人によって達成されており、しかも助教授がもっとも多いことから、将来的には大幅増が期待される。

いずれにせよ、わが国の大学教員市場の市場競争力や市場反応は徐々に改善されてきている。わが国の大学教員市場地図は戦後 60 年の間に大きく塗り替えられた。東大、京大、筑波、早大、慶応がシェアを下げながらも絶対数を拡張しながら順位を維持してきた。しかし他方では名大、阪大、神戸、東工が順位やシェアを着実に上げてきた勝ち組である。反対に芸大、広大、一橋などは絶対数は着実に増加させながらも、順位やシェアを下げてきた。こうした大学は単科大学であったり、総合研究大学でも一部の伝統分野で限定されているという理由が大きい。広大と筑波は差が拡大してきている。

2) 大学構造改革と大学教員市場の動向

さて、我が国の大学教員市場は 1990 年以降の大学構造改革に伴って大きく変化してきた。我が国の構造改革を整理すれば表 3 の通りである。我が国の特に国立等の大学における構造改革は、文部科学省の主導による専門家集団や各界の代表者を中心とした大学審議会や中央教育審議会の答申結果にしたがって、政府・官僚の強力な統制により中央集権的に進められる。専門家機関調整や市場調整の歴史はきわめて浅い。個別大学機関の調整は本来、法制上可能なものに限定され、自由の幅はそれほど広くなかったが、構造改革による規制緩和によって大学独自の判断で改革できる自由裁量の範囲もやや多くなり、企業の経営が要請されている。特に 2004 年度の国立大学法人化に伴って大学教員の処遇は国家公務員型から非国家公務員型に移行し、大学教員の人事の在り方は各機関の責任において労働基準局の認定を基に実施されるようになった。公立セクターにおいては地方公務員としての規制を受けるが、私立セクターにおいては労働基準局の規程によって実施されており、国家公務員よりも規制は大幅に緩和されている。

表3 構造改革の調整セクターと調整要件

調整次元	調整要件
政府・官僚調整	<ul style="list-style-type: none"> ・政策：大学審議会・中央教育審議会（法人化・中期目標・計画評価及び達成評価），大学設置基準等法的整備 ・予算：評価による運営交付金，競争的資金の導入 ・人材：任期制（タイプ・任期・再任の可否） 身分（非公務員型＝公務員＋民間）／処遇 職階（助教・准教授）等の法的整備
市場調整	<ul style="list-style-type: none"> ・貨幣市場の形成：奨学金/教育研究費（競争的資金の導入） ・大学教員市場：市場停滞（機関数/ポスト増減/学生数） 市場競争の激化（人材の引き抜き） ・人材市場：学生/職員/マネジャーの市場化
機関調整	<ul style="list-style-type: none"> ・大学のミッション／機能/組織等の改革 ・大学運営：教授会／評議会，教学/経営 ・大学人事：公募制/指名制，テニュア／ノンテニュア（or任期制），常勤/非常勤，処遇（年功序列/成果主義），職階並びに役割の分化と再編成，任期制を一回経験してからテニュアを獲得する原則 ・内部組織の再編成
専門家機関調整	<ul style="list-style-type: none"> ・調整と合意形成：国立大学法人協会／公立大学協会／私学連盟／私学協会 ・認証機関：大学基準協会／日本高等教育機構／大学評価・学位授与機構等 ・資金配分：日本学術振興財団／日本学術審議会／助成財団 ・学会：教育研究の発表／情報交換／人材形成／学問的評価

構造改革期においては大学機関も短大の四大化，国立大学の統合再編成，公立大学の設立，大学学部のスクラップビルドなどとともに，男女共同参画計画や外国人教員に関する法的改正，1997年度からの任期制の導入によって，市場の一形態である我が国の大学教員市場は大きく変動してきている。

それらの一般的傾向を指摘すれば次の点が挙げられるであろう。すなわち，①任期制の導入によって，終身雇用制に大きな変化が生じ，ポストドクターや助手などの若手世代，私立大学のシニア教授層において，身分が多様化し，キャリア・パスが不透明になってきつつある。②男女雇用機会均等法や男女共同参画社会を目指す国立大学協会や国際的批判さらにはジェンダー論の浸透から，遅ればせながら女性の高等教育社会への進出が次第に認められるようになってきた。③構造改革や市場化に伴って学位取得の促進や国際化を通してインブリーディングが一部回避される傾向が認められた。

いずれにしても，国立大学の法人化に伴って国立大学教員はオランダと同様，非国家公務員型が適用され，人事の大綱化が法的に可能となった。これで各機関の創意工夫や経営的努力が要請され，機関の自由度もかなり高くなったことは事実である。さらに2005年7月学校教育法が改正され，周知のように大学の教員組織に関する規定がかわった。大学設置基準も2005年度内に改正される見通しだ。これを契機に，助教・准教授の職階導入と講座制のいわゆる「助ける」組織の見直しが実施される。とくに人事，職階，組織をめぐってわが国の構造改革は個別大学機関に焦点が移ってきてつつある（山野井 2005）。恐らく次期の2005-2020年は高等教育の再編成期に突入することになる。道州制の導入などに伴ってわが国の高等教育は文字通り，国立大学法人間や公立大学間，さらには国公立や私立を交えた統合・再編が要請される可能性が高い。次期における大学教員市場はそうした意味で大きく変貌せざるを得ないだろう。

2. インブリーディングのゆくえ

(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。

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 名が母校出身者で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。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% に当たるという）。発足時には約半数が外国人教師であった。しかし、帝大発足時の明治 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）、大学令の改正があった 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 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。

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）。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 年代以降はユニバーサル段階への移行過程にある。この間の市場状況を概観すると、1962 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。しかし、マス化段階の 1982 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。さらにユニバーサル段階に突入しつつある 2002 年現在、東大の占有率は約 10%前後にまで低下し、市場の分断化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 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。

(2) 戦後の自給率

各大学の自給率はどう変化したか。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 年ごと調査されることが文部科学省の仕事の一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。

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。表 4 の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)。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。

表 4 設置形態別インブリーディングの動向

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』の各年版より整理した。

(3) 学部別に見た自校出身者

基本的には二、三の学部を除いて、すべての領域で自給率は低下している (表 5)。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年当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5 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

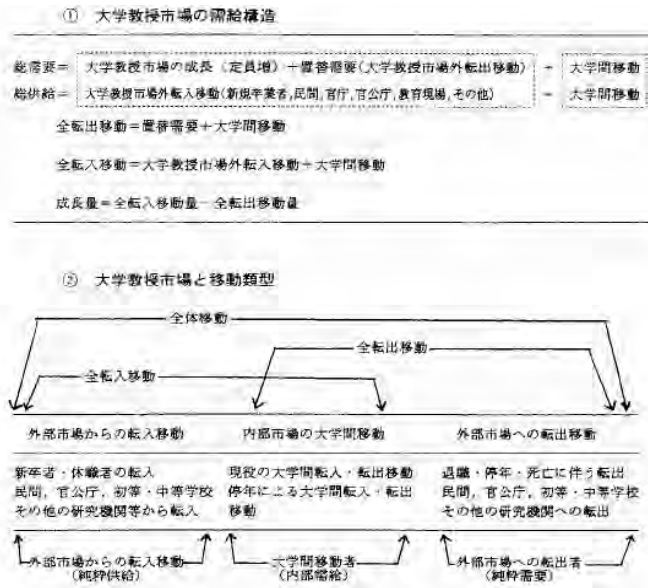
注：文部科学省『同上書』の各年版を整理した。

3. 大学教員市場の流動性

(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。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4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。第一の流動性とは、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。第二の流動性とは、大学間移動であり、大学教員市場(図4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。第三の流動性は、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。第四の流動性は新陳代謝率という指標で論議する。ここでは第二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4 大学教員市場の需給構造と移動形態



出典：山野井敦徳(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6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。

表6 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

出典：山野井敦徳『大学教授の移動研究』東信堂。

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)。

1977年以前の「55~60」に60歳以上を含む。

大学間移動率 = 大学間転入移動者数 ÷ 本務教員数 × 100

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年代後半から第二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。1995年から2003年まで順に、7校、8校、6校、15校、15校、23校、13校、17校、18校の計122校の短大が四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、四年制私大は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）。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プログラムに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。

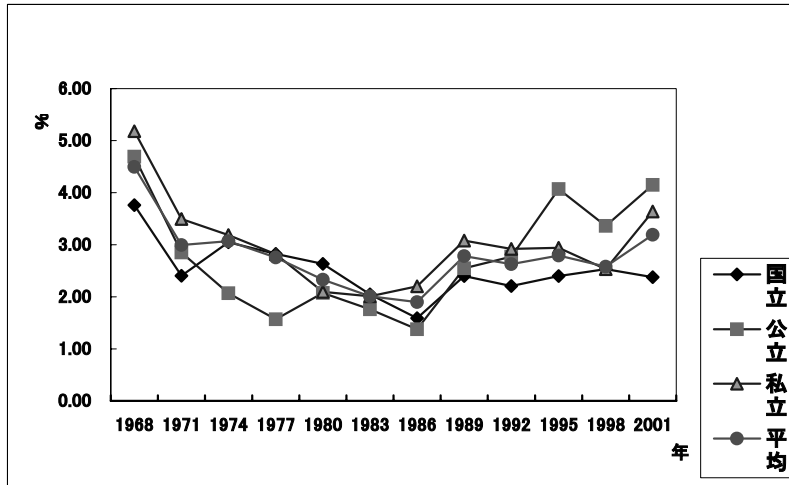
しかし、2007年には18歳人口が120万人台に低下するにもかかわらず、これまでの大学数、入学定員は増加の一方であった。今後の進学率の向上がどれくらい期待できるか見通しはしないが、高等教育界のバブルが本格的に弾けるのはこれからである。大学関係者は国立大学の法人化で一件落着のような気分になっていることは否めないが、人口減による少子高齢社会に突入すれば、第二期の構造改革の時代が確実に到来する。私立の大学倒産が現実的なものになるばかりでなく、国公立大の統合再編成淘汰の時代が到来するだろう。そうなれば中高年の流動性は一気に高まり、未曾有の危機となる。若手と相違して現役中高年は経費的に高くつくため再就職はなかなか困難である。中高年受難の現実が押し迫っているのである。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のである。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) 大学教員の流動性：絶対移動対純粋移動

一方、教員の流動性についてはどのようなであろうか。図5は、1960年代以降の設置者別に見た機関別の流動性を示したものである（山野井・浦田・藤村 2005）。これによれば次のような傾向が認められる。

- ①高度成長期（1960－1975年）には戦後最も高い流動性が認められる。
- ②停滞期（1975－1990年）にはいずれの設置形態においても流動性は急減する。
- ③構造改革期（1990－2005年）において流動性は回復するが、成長期ほどの高さではない。
- ④設置形態別に見ると、成長期においては私立大学が最高、停滞期においては国立大学が市場を牽引きしていることが良く理解される。さらに構造改革期においては公立大学の流動性がきわめて高い。

図5 設置者別流動性の動向



注：機関流動率 = $\frac{\text{転入移動者数}}{\text{前年度実員} - \text{転出移動数}} \times 100$

このことは、大学設置動向ときわめて相関が高いことを示している。同時にそれは、我が国の流動性は大学増設に伴う市場成長（絶対移動）によって流動性が引き起こされていることを示唆している。すなわち、市場成長率が高まれば流動性は高まり、その逆も真なりである。しかし、これらは任期制や人事的評価によって流動性（純粋移動）が引き起こされているのではないことを示唆しており、これはわが国の流動性の大きな特徴の一つになっている。われわれの2001年度の試算では任期制によって移動した教員は1,177名であり、これは全教員数の0.16%に当たる。すなわち、任期制による純粋移動は年間0.16%ほど押し上げているに留まる（山野井ほか2004）。流動性が学問的生産性との関係で論議されるのは、この評価を伴う純粋移動の文脈においてである。任期制による純粋移動がどの程度深く学問的生産性と関連しているか、P大学を事例に検討したが、流動化は促進しているが、研究大学の若手育成上、インブリーディングの開放は1割減に留まっており、任期制後のキャリアは必ずしも安定的でない。というより若手のキャリア・パス自体の不透明さが影響しているのであろう。残念ながら、学問的生産性に関してはいまだ十分なデータ確保されておらず、今後追跡調査を継続する必要がある。

(3) 世代からみた移動

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7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 年間に於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、第一期は初期の研究大学から他大学への大きな下降移動、第二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、第三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。

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。第一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。他方で、1970 年代の大学高度成長期や 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。

表 7 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

第二には、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 歳代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 歳代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。

第三には、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、国公私立大の大学院増設期に定年をむかえた教授は、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マル合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、これからは貴重な人材は引く手あまたであるが、市場的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。

(4) 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一つは分断市場 (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四年制大学・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 8 は国立大学、公立大学、私立大学の各大学へど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は占められている。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 1207 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 8 において、注目すべきもう一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きく規定する特色の一つであることに間違

表 8 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	1091	822	952	961	805	656	1011	991	1151	1281	1207
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	1330	1048	1163	868	870	987	1578	1622	1756	1648	2559

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。

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。

ただ、表7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高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8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7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。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。

4. 大学教員市場と外部市場

(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二つの方向が考えられる。第一は大学院との関係であり、第二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、管理運営の主体を研究科のレベルに置く。それと同時に教員の所属を研究科の所属とする。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。学士課程定員の振替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 9 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。

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。

表9 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。

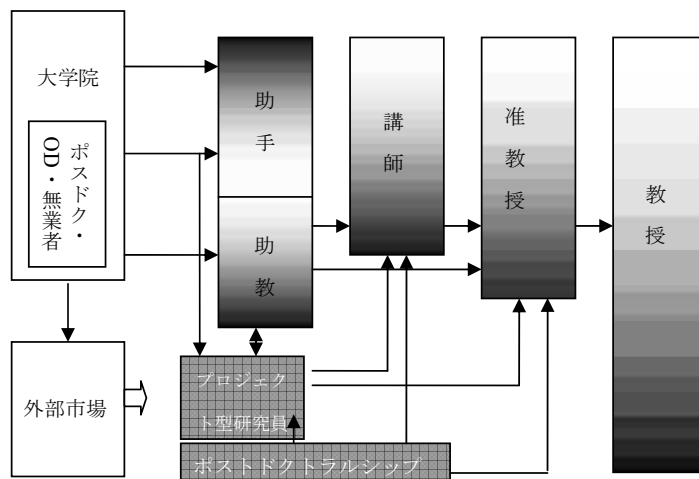
いずれにしても、大学院後期課程の初職において大学教員市場の占める割合は2003年に平均的に見て13.6%までに低下している。しかし、その他の86.4%は大学教員市場外に初職を求めたか、または非常勤職や無業者ということになる。大学院の修了または退学後、全国的には5万人以上の非常勤職や無業者がいると言われているが、こうした実態が初職市場の現状を物語っている。大学院後の市場は大学教員市場にせよ、民間市場にせよ、現在はより逼迫している。しかも、大学の構造改革期における大学院の設置や重点化、部局化、専門職大学院、産学連携、COE等の競争的資金導入政策などは、知識社会への移行に伴って大学教員市場に新たな経験と才能、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ュア（Onトラック）の縮小、ノンテニュア（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6に示すように、大学院博士課程在學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6 大学教員のキャリア・パス



注1：黒白比率は任期制と非任期制（又は終身雇用制）の比率を図示したもので、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。

注2：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人にいくつかの市場的理由がある。第一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科目にマル合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、手薄な領域のマル合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にくいよう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）第二の理由は、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。第三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。第四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必要がある。第五の理由として、最近の大学ではAC（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・フェロー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）外部市場との関係ー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10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。

表 10 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。

第一には、新規学卒者は20年間に、自校と他校の新規卒業者共に低下しており、両者を併せても全体の34%から7.6%へ、四分の一以下まで低下しているのである。この点は表7の結果を裏付けている。第二には、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。第三には、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。第四には自営や「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。第五には「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）。そして第六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、1354名、1059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）。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 категорияは四大と同様である。

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 11 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、工学の順で高く、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SSIONナル・スクール）が、その後、新た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 11 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	1312
1995	46	158	79	365	43	1456	0	8	10	25	7	2197
1998	58	149	67	328	46	985	0	14	9	15	1	1672
2001	83	289	76	359	38	1034	0	15	16	60	25	1995

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の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元的な次元の流動性についてより正確な動きを把握することが可能となる。

例えば、表 12 で大学教員市場全体の new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、四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)に通り整備され、1971年に3校、1974年に2校が設立された後、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)。

表12 大学教員市場における形態・類型・職階の新陳代謝率

	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。

新陳代謝率＝(採用者数＋転入者数)÷(本務教員数－離職者)×100

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こっている。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では説明で

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
 かなように、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。

このことは表 13 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 11 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 13 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づ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く
 つかの分野で生じつつある。

表 13 大学教員市場における学問分野の新陳代謝

学 部	人文科学	社会科学	理 学	工 学	農 学	保 健
採用者数	1075	1186	586	1279	250	5100
転入者数	813	826	363	524	91	1017
離職者数	1245	913	655	1148	223	5428
本務教員数	23098	19665	14764	25895	6412	46059
本務教員数－離職者数	21853	18752	14109	24747	6189	40631
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	10289
転入者数	0	69	274	128	50	4155
離職者数	2	114	392	236	43	10399
本務教員数	63	1495	8165	4521	1456	151593
本務教員数－離職者数	61	1381	7773	4285	1413	141194
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。

5. 変化するマイノリティ市場

(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きは、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(ホーン川嶋瑤子 2004)。

このようなアメリカの状況を見るにつけ、日本の高等教育におけるジェンダー問題の改革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(有本本・江原 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。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回のチャンスしか恵まれていない(山野井 1996)。

しかし、表14に整理したように、わが国でも長い目で見ると、幾つかの変化はある。第一には以前は国立、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。第二には過去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年に四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)。

表 14 設置形態及び職階から見た女性教員の動向 (単位：%)

	1953	1963	1973	1983	1993	2003
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。

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 15 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のも加える）。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。（『第学ランキング』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。

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 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。女性化の先進国の一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 15 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ア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もっと少ないが、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・教授は一人もいない」と言われた（日高六郎・徐龍達編 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 16 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。

表 16 外国人教員の動向

（単位：人，括弧内：％）

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)	4610 (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。

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。

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、国際基督教大 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、情報系大学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 17 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。これによれば、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%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

表 17 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。

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（徐龍達 2005）。

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、大学教員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。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）。

いずれにしても、わが国の高等教育は、戦後 60 年を通観してみると、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下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、第二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、わが国も遅れば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伴っ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・質的変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、それぞれの時代の政策や改革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。現在の第一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、超高齢少子社会に伴う中央政府・地方政府の再編成、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、現在の第一次よりもっと大規模な第二次の構造改革が必至だろう。

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、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程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、模索が続きそうである。

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、構成している学問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。日本的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、研究スタイルと深く関わっており、インブリーディングを回避するということは、わが国の学問的諸様式を再検討することである。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証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年後の第四次調査については、新しい次世代の研究者にお任せするしかないが、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】

- 天野郁夫（1977）『日本のアカデミック・プロフェッション—帝国大学における教授集団の形成と講座制—』（大学研究ノート第30号）広島大学大学教育研究センター。
- 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（1996）『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部。
- P. G. アルトバック編著（山野井敦徳他訳）（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）広島大学高等教育研究開発センター。
- 潮木守一（1984）『京都帝国大学の挑戦—帝国大学史のひとつま—』名古屋大学出版会。
- W. カミングス（岩内亮一・友田泰正訳）（1972）『日本の大学教授』至誠堂。
- 廣潤社『大学職員録』『全国大学職員録—国立大学編』『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」『大学論集』第35集，広島大学高等教育研究開発センター。
- 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。
- 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。
- 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。
- 高等教育開発（HED）オンラインシステム〔SD（職員資質開発）—ホーン川嶋瑤子〕
http://home.hiroshima-u.ac.jp/hed/SD/SD_041203/SD_041203.htm〈2005年1月〉。
- 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。
- 文部科学省『学校教員統計調査報告書』当該年。
- 文部科学省『全国短期大学一覧』当該年度版。
- 文部科学省『全国大学一覧』当該年度版。
- 文部科学省「中央教育審議会答申」2005年2月。
- 文部省『文部省年報』当該年度版。
- 文部科学省（2000）『ユネスコ国際統計』。
- 山田浩之研究室「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）『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。
- 山野井敦徳（1996）「流動性と威信」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，148-204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—』（高等教育研究叢書 61号）広島大学高等教育研究開発センター。
- 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（2001年9月号）。

- 山野井敦徳（2005）「教員の流動性を促すものは何か—任期制の実態調査を基に考える—」
『Between』10・11月号，進研アド，14・17頁。
- 山野井敦徳〔代表〕・浦田広朗・藤村正司（2005）『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）広島大学高等教育研究開発センター。
- 山野井敦徳〔代表〕・葛城浩一・村澤昌崇（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）広島大学高等教育研究開発センター。
- 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—」『大学論集』第35集，広島大学高等教育研究開発センター，87・108頁。
- 山野井敦徳〔代表〕・村澤昌崇・葛城浩一（2005）『わが国の大学教員に関する人事政策Ⅱ—任期制の導入・実施・再任の分析を中心に—』（COE研究シリーズ14）広島大学高等教育研究開発センター。

第7章 研究大学市場と学問的生産性

山野井 敦徳

本研究の目的は、日本の大学改革が実施され、特に構造改革期の人事や市場化政策によって大学教授市場の国際化やインブリーディングなどの開放性が進み、研究における大学間の競争がそれなりに進展し、大学教員の流動性がたかまったことを明らかにする。それによってわが国の学問的生産性が、大学構造改革後においてどの程度、上昇しているのか、あるいは上昇していないのか、を吟味したい。

1. 戦前の大学教授市場

(1) お雇い外国人の雇用と留学生

日本における近代大学の出発点は、1877年（明治10年）の東京大学の設立である。わが国の文明の形成と展開は島国の宿命でもあって和魂 X 才で一般化されている。その時代時代の世界最先端の国家から最新の文明を移植し、わが国の文化的なコンテキスト中で活性化させてきた。これまでに奈良平安時代の X とは、随や唐であり、江戸時代のそれはオランダであった。明治は和魂洋才という用語で代表されるように、西洋諸国の文明に依存していた。東京大学設立に際して教育研究を推進するための捷徑は西洋のお雇い外国人を雇用することであった。

表1が示すように、明治10（1877）年の東京大学の設立から明治30年の京都帝国大学の創立まで、東京（帝国）大学はわが国で唯一の近代大学であった。その設立当初の全教員の50%は西洋のお雇い外国人教師であった。たとえば、東京大学の医学部の初代教授はドイツ人であった。ドイツ語で講義をし、カルテもドイツ語方式であった。こうした初期の医学は後生まで長く影響し、日本の医者は最近までカルテにはドイツ語で記入した。発足期には全面的に外国人教師に依存しており、いわば日本の中の外国大学であった。最後の名古屋帝国大学が設立される昭和14年には外国人教員の数は明治時代とは絶対数に大きな変化はないが、その割合は母集団の東大教員が急増するため1.6%にまで急減した。

このことは初期においては外国人教師によってわが国の大学自体がおんぶに抱っこという全面的な支援を仰いでいることが理解されるが、その外国人教師も大学が急激に大規模化するに伴って、東大出身者の、しかも洋行帰りの日本人教師にとって代わっていった。先行研究によれば、東大発足時から明治26年までに採用された日本人教師は130名であったが、そのうち100名は欧米の留学生であった。

表1 戦前の旧帝大における外国人教師の動向

年 度	教 授	助教授	外国人教師	計	%
1877 (明治 10) 年	11	17	28	56	50.0
1883 (明治 16) 年	26	37	13	76	17.1
1895 (明治 28) 年	79	35	16	130	12.3
1902 (明治 35) 年	202	98	20	320	6.3
1908 (明治 41) 年	364	136	21	521	4.0
1918 (大正 7) 年	419	176	23	618	3.7
1926 (昭和 元) 年	644	392	35	1,071	3.3
1931 (昭和 6) 年	705	464	29	1,198	2.5
1935 (昭和 10) 年	736	512	26	1,274	2.0
1939 (昭和 14) 年	792	585	23	1,400	1.6

注：各年の『文部省年報』より集計した。

(2) 帝国大学の創設期

明治 19 年の教育令の改正に伴って、東京大学が東京帝国大学として位置づけられ、明治 30 年には京都帝国大学の創設から昭和 14 年の名古屋帝国大学の創設に至るまで、東北、九州、北海道、大阪に、植民地を除く国内では併せて 7 帝国大学が設置された。この時期においては大学の内部組織としての講座制が確立される一方、個別大学の大学教授の職階ごとのキャリア形成が成立する時期でもある。この時期には他大学に比較して東京大学卒業者の規模が圧倒的に大きく、各大学の最初の世代ほとんどが東大卒業生であった。一世代ないし二世代を過ぎて、各大学の助手、講師、助教授、教授へのインブリーディングシステムが確立し、大学内での上昇移動をする。わが国の終身雇用制の確立と同時に個別大学の自立過程を通して学閥（インブリーディング）も強化される。しかし、名古屋帝国大学などの後発組の教員リクルートは地理的にも東京帝大や京都帝大に依存しており、後発帝大の自立は戦後になって開始されたが、新制期の 1954 年段階でのインブリーディング率は機関全体では 21.6%に留まる。いずれにしてもいったん雇用されると大学教授市場における大学間の移動は少ないため市場の流動性はきわめて低い時代であった。

表2 旧帝大の設立年度

1877 (明治 10) 年	東京大学
1886 (明治 19) 年	東京帝国大学
1897 (明治 30) 年	京都帝国大学
1907 (明治 40) 年	東北帝国大学
1910 (明治 43) 年	北海道帝国大学
1910 (明治 43) 年	九州帝国大学
1929 (昭和 04) 年	大阪帝国大学
1939 (昭和 14) 年	名古屋帝国大学

しかも、他方では国立を中心とした医学、工学、農学、商船等を中心とした専門高等学校、教員養成のための高等師範学校、文理科大学や大正 7 年の大学令の改正に伴う私学セクターの大学昇格によって、わが国の高等教育制度は分野ごとの重層的な階梯構造を形成した。こうした高等

教育機関の構造と機能がわが国独自の学歴社会や学閥社会を形成すると同時に、戦後のわが国の高等教育の構造を大きく規定することとなった。

2. 日本の大学教授市場と研究大学の構造改革

こうした背景から、わが国の大学教員市場は、戦前は東京帝大学を、第二次大戦後は旧帝国大学を中心に、その特色が形成されることになる。第二次大戦後の高等教育の展開についてはすでに前章において展開した。ここでは、これまでのわが国の大学教員市場やアカデミック・プロフェッション研究あるいは流動性に関する研究を総括すれば、以下の諸点が指摘される。

- ①東大の寡占状況
- ②研究大学のインブリーディングの形成
- ③系列化による植民地大学と分断化された市場
- ④研究大学における講座制，終身雇用，キャリアと学問的生産性
- ⑤閉鎖的市場：ジェンダー，外国人教員，外部社会などとの開放性
- ⑥鎖国主義：遅れる国際化
- ⑦硬直した流動性（無選抜と無評価） 終身雇用 学問的非生産性

したがって、戦後から現在まで大学の改革は、こうした市場的背景をいかに解決するかが主要な課題であったことは否めない。ここでは、とりわけ最近 10 数年の構造改革の間に研究大学市場がどのように変化したかを中心に検証したい。次節では大学構造改革によって大学の政策、とくに研究大学における政策がどのように展開されてきたか検討してみたい。

いずれにしても、社会の構造改革は経済のグローバル化や知識社会の到来など、社会変動を契機に引き起こされる。大学の構造改革もその一環で生じたものである。特に、社会経済体制の構造的変革による経済主導の構造改革は一段と厳しいものとなる。今回の構造改革のプロセスはシカゴ学派の新経済学から派生するニューパブリック政策を主流とする。これらの新経済政策がアメリカのレーガン大統領によって導入されたレーガノミックスを契機に世界各国に導入され始めた。世界の大学構造改革の始まりはチリの大学改革・英国圏（UK／ニュージーランド／オーストラリア），それからヨーロッパやアジア諸国で猛威を振るってきた。わが国は先進各国から大幅に遅れて改革が始まった。これらの大学構造改革の諸政策を大学の成り立ちを調整する各セクター単位に整理すると次のようにまとめることができるであろう。

こうした大学の構造改革の中で、特に研究大学や総合大学のあり方に多大な影響を与えてきた政策は次のとおりである。すなわち、

- ①大学院の重点化：学位，大学院，研究大学
- ②人事制度の再構築：任期制や人事評価システムの導入，終身雇用制の解体

- ③規制緩和・市場化政策：外部競争資金、COE や GP 資金など
- ④国立大学法人化：リーダーシップの強化と経営の自由化、非公務員化
- ⑤専門職大学院：専門知識の大学化
- ⑥評価制度の導入：自己点検評価、第三者評価の導入、認証評価など
- ⑦内部組織と職階の改編：教育研究組織の再編成、講座制から新組織へ
- ⑧学生政策：奨学金、留学生、国際化
- ⑨その他

これらの政策は、規制緩和政策のように一連の政策を取りまとめてグループ化しているし、必ずしも研究大学に特化できるものでもない。しかし、今後のわが国の研究条件や研究大学の置かれた実情を理解する上で大きな影響を与える政策である。以下ではこうした研究大学の構造改革を背景に研究大学の人的、市場の実情について分析してみよう。

3. 戦後の研究大学の教員市場の動向

(1) 研究大学の動向

わが国の大学は戦後 60 年を経過した。この間に大まかな発展段階としては 15 年単位で次の四つの時期を区分できることは他章で述べた。すなわち、第一期は整備期とも称されるもので、新制大学発足から 1975 年までの時期である。この時期は戦前からの高等教育機関を再編成して新たな新制大学が導入され整備された時期である。各都道府県の専門高等学校や師範学校が新制大学として各都道府県に設置された。それと同時に新たな高等教育需要に応えるべく国公立短大が設立された。続く第二期の 1960 年～1975 年にかけては、わが国の高度経済成長を背景に大学も私学セクターを中心に短大・四年制大学が飛躍的に増大する時期である。大学教員数は戦後一貫して増大しているが、この時期の 1975 年前後には私立大学の教員数が国立のそれをはじめて凌駕し、それ以降、両者の格差は拡大する一方である。戦後の第三期に該当するのは、1975 年～1990 年の期間である。この時期の大学進学率や入学者総数は急激に抑制され、教員の数は依然増加しているとはいえ、それまでの増加と著しい対照を示すことからこの時期を抑制期と称している。第四期 1990 年代の構造改革期においては第二次ベビーブームの余波で入学者数や進学率は増大に転ずる。その後の 18 歳人口の急減やグローバル的な経済政策の影響もあって小さな政府を目指す大学の構造改革が実施された。大学の競争的外部資金の導入により市場化が促進される一方、大学の自主的な経営が導入され、教育研究の成果に対するステークホルダーへの説明責任が厳しく問われるようになってきた。

この間の大学教授市場の動向について分析すると、次のような傾向を読み取ることができる。すなわち、戦後 60 年の第一期には東大の寡占は 3 割に達しており、上位 3 大学で市場の半数が占有されていた。第二期には東大の寡占は四分の一（25%）に縮小すると同時に、旧帝国大学を中心とした大学教授市場が形成され始めるが、上位 5 大学で市場の半分を占める。外国大学に関わった教員数とその割合がベスト 10 入りする。1980 年代の大学の発展が抑制される時期になる

と市場が逼迫するためか、東大のシェアが15%台に激減すると同時に市場自身が今日帝国大学を中心とした伝統的 университет によって分断化、ブロック化された地域市場が形成された。伝統的 университет を中心とした地域的に系列化された市場が形成されてきた。これらの背景には大学の抑制的な発展段階が影響していることを示唆している。第四期の構造改革期に入ると大学進学率上昇や市場の拡大に伴って、ブロック化されていた市場はより流動性を高めていった。たとえば、東京大学のシェアは全体の1割に低下すると同時に、上位各大学のシェアはいずれも低下する。上位10大学で市場全体の5割を占めるという多様な時代を迎える。これは流動性と競争率を高めたブロック化から全国化への戦国時代を迎えていることを示す。こうしたシェア競争の中で外国大学出身者（外国で学位を取得した日本人+外国人教員）が第三位に上昇するとともに、上昇率を大きく高めていることは注目に値する。これらは全国化と国際化がいつそう進行することを示唆している。

以上、全体的な動向を概観したが、個別大学の動向を分析すると興味深い。戦後60年間でランクとシェアを共に上昇させた大学の代表には、阪大、名大、東工大、神戸大、慶応などが挙げられる（外国大学は集合体である）が、ランクとシェアの上昇は第一位である。ランクは低下していないが、シェアを低下させたグループには、東大、京大、筑波大などが入る。これに対してランクとシェアともに低下させたグループには、東北大、九州大、広大、東芸大、一橋大などが入る。これらの背景には、市場の地域的条件や個別大学の実情などが影響しているようだが、大学改革によって市場競争が激しくなれば勝ち組や負け組の差がより大きくなりそうである。

表3 調整セクターから見た大学の構造改革

Sectors	政策事項
State Control (省庁間調整)	<ul style="list-style-type: none"> 改革：各種審議会答申、法制化（設置基準の大綱化・教養部の解体・大学院改革・国立大学統合再編・21世紀COEプログラム・GPプログラム・国立大学法人化・専門職大学院・外部評価・・・） 政策：規制緩和と政策、グローバル政策、市場化と自己責任政策 予算：資金の多元化、運営交付金、大型競争的資金導入と評価 人材：養成計画/身分（非公務員型=公務員+民間）/処遇/職階
Market Control (市場レスポンス)	<ul style="list-style-type: none"> 市場の形成：教育（インプット・スループット・アウトプット）/研究/予算（競争的資金）/人材（学生・マネジャー） 学生市場・就職市場・研究市場・外部資金市場・・・ 大学教授市場：流動性/市場成長量/人事/学問的生産性
Institution Control (個性化戦略)	<ul style="list-style-type: none"> 大学のミッション/機能/組織/評価：教育、研究、社会サービスの生産性 大学運営：教授会/評議会、教学/経営・・・ 予算配分：国立大学法人（中期目標計画・基盤運営経費・・・） 大学人事：公募制/指名制、テニユア/ノンテニユア（or任期制）、常勤/非常勤、処遇（年功序列/成果主義）、一回任期制経験原則、自校閥、マイノリティ、ジェンダー問題 内部組織の再編成：教育研究組織、職階（助教/准教授制）の改編と講座制の大綱化
Buffer Control (専門職倫理・自治)	<ul style="list-style-type: none"> 合意の形成：日本学術会議/日本学術振興会/国立大学法人協会/公立大学協会/私学連盟/私学協会 認証機関評価：大学基準協会/日本高等教育評価機構/大学評価・学位授与機構等 競争的資金配分：文科省ほか各省庁、日本学術振興財団、助成財団 学協会：知識の創造・交流・公表と人材養成と評価 産学連携機関：知財センター

(2) インブリーディング（自校閥）

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 4 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 4 研究大学におけるインブリーディングの動向

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 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。

第一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。しかし，この半世紀の間に東大 20.0%，京大 14.3%，早慶いずれも 12%前後と，いずれの大学も自給率を大幅に低下させている。その結果，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。

第二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。上記の第一のグループに比較して，これらのグループは後発組である。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言いがたい。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%も自給率を上げている。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が、ユニバーサル段階を向かえて、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つたが、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つた。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つたために、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)。例外的な医学部の80%という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。

第三は筑波大、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つた。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、社会科学や社会工学、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（『全国大学一覧』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、市場の対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、人事政策と市場の状況が影響しているに相違ない。

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。そうした状況の中で、第一に、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。そして第二に、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一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、第三に、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。第四に、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。そして第五に、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) 研究大学の内部市場

1) 出身校

上述のごとく、研究大学のインブリーディングについて、とくに東大、京大、早稲田、慶応のビッグ4は戦後、20%前後インブリーディングを低下させている。他の旧帝大も構造改革以前まではインブリーディングを強化させてきたが、構造改革後はそれらを低下させてきた。こうした全体としての構造改革下の研究大学は内部市場を他の大学出身者に開放したことを示唆している。筆者の分析によれば、13大学全体の所属教員は14,686名であった（講師以上）。そのうち、13研究大学の出身者は12,460名で、その他の一般大学出身者は2,226名であった。13研究大学出身者が研究大学自体を85%まで独占しており、一般大学出身者は15%にとどまる。

表5 出身校から見た研究大学の教員市場

順位	大 学	研究大学	シェア1	自 校	他 校	シェア2
1	東京大	3,033	20.7	1,391	1,642	39.7
2	京都大	1,738	11.8	980	758	18.3
3	大阪大	1,065	7.3	733	332	8.0
4	九州大	959	6.5	813	146	3.5
5	東北大	915	6.2	652	263	6.4
6	早稲田	798	5.4	684	114	2.8
7	北 大	797	5.4	644	153	3.7
8	慶 応	789	5.4	690	99	2.4
9	名 大	661	4.5	457	204	4.9
10	筑波大	556	3.8	458	98	2.4
11	東工大	515	3.5	313	202	4.9
12	広島大	479	3.3	417	62	1.5
13	一橋大	155	1.0	91	64	1.5
	計	12,460	66.8	8,323	4,137	33.2

注：この表では研究大学以外の出身者を除いて計算している。

表5は、2003年度の大学職員録に基づいて研究大学13大学の出身大学を分析したものである（ただし、研究大学以外の出身者は除く）。これによれば、1位は東京大学出身者で研究大学教員全体（講師以上）12,460名のうち3,033名、シェアは20.7%を占める（シェア1の欄）。2003年度のおが国の大学教員市場の東大出身者のシェアは11.4%であったから、研究大学ではほぼ2倍のシェアを示していることになる。この3,033名の東大出身者のうち1,391名（東大の自校の欄）は母校の東大に勤務しており、残りの1,642名（東大の他校の欄）が東大を除く他の12大学の研究大学に勤務している。研究大学13大学で母校以外に勤務している教員は、13研究大学全体で4,137名（他校の計の欄）おり、そのうち39.7%、約4割は東大出身者が研究大学の市場を占めていることが理解される（シェア2の欄）。各研究大学の自校以外（他校12大学）におけるシェア（シェア2の欄）を見ると、京大18.3%、阪大8.0%、東北大6.4%、名大・東工大4.9%、北大3.7%、九州大3.5%、早稲田2.8%、慶応2.4%、筑波大2.4%、一ツ橋2.4%、広島大2.4%の順である。この結果から理解されるように、全国の大学教員市場と研究大学の市場と

では、出身大学のシェアは大きく異なることが理解される。すなわち、第一には東大の寡占状況が研究大学の市場では改めて認識される。京大も 16%台を示す。第二には研究大学間のシェア格差が大きいということである。前章の全国大学のシェアの各大学の格差はそれほど大きくはないが、研究大学の出身校以外の教員市場では、東大と京大を合わせて全体の 58.0%、ほぼ 6 割を独占する。第三には第二と関連して筑波大や広大は研究大学へのシェアは自校以外は極めて少ないということが理解される。旧帝大の伝統を持つ格の上位の研究大学市場に食い込むことははなはだ困難であることを示唆している。筑波大の全国市場へシェアは前章で示したように、第 4 位に食い込むが、研究大学市場では母校以外にわずか 98 名を送り込むに過ぎない。このことは同時に、わが国の大学教員市場は、各研究大学が系列化した、言い換えれば、植民地大学による分断化された市場を依然として形成していることを示唆している。以上のデータは研究大学市場の市場競争の厳しさを示すと同時に、研究大学の市場自体の開放性が不十分であることを示唆している。日本の研究大学市場自体が八ヶ岳スタイルになって初めて市場開放されていると言えるかもしれない。

2) 学位

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（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。表 6 によれば、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の伝統を持つが、新制大学時に総合大学化した広大、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、前者のほぼ三分の一である。新制大学の発足時には両者の差は大きい。

表 6 研究大学における博士号取得の動向

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 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。

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。

筑波大や広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一人もいない。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などでは、2000年代の部局化に伴う再編成以来、博士後期課程の担当教員は、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)。

わが国の大学教員市場に関する今回の第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一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一つは国際化である。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7は研究大学の教員のうち海外で博士号をどれくらい取得しているかを分析した。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。第二次大戦中の敵国政策で英語教育は禁止され、ドイツの同盟国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が皆無

ということはなくなる。それでも平均は9,110名中の92名と平均で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7 研究大学における海外博士号取得率の動向

	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 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。

さらに、これらの研究大学の海外での最終学位取得の地域別分布は、表8に示すごとく、アメリカは578名で、イギリス81名、フランス48名、ドイツ44名と続くが、北米だけで海外取得者の70.7%を独占する。これに対して、ヨーロッパ地域での取得者は197名で、同じく23.3%を占める。欧米で全体の94%を占めることを示している。これらのデータは学問の中心地は日本にとって欧米であることを示唆しており、教育面での留学生がアジア中心であることと好対照をなしている。

表8 研究大学における最終学位取得国

地域	国名	実数	%	実数	全体比率	外国比率
日 本		13,842	94.3	13,842	94.3	—
北 米	アメリカ	578	3.9	597	4	70.7
	カナダ	19	0.1			
ヨーロッパ	イギリス	81	0.6	197	1.3	23.3
	フランス	48	0.3			
	ドイツ	44	0.3			
	その他	24	0.2			
アジア	韓 国	8	0.05	26	0.2	3.1
	中 国	10	0.1			
	その他	8	0.05			
オセアニア	豪 州	15	0.1	15	0.1	1.8
	その他	9	0.1	9	0.1	0.1
	計	14,686	100	100	100	844

注：『全国大学職員録』（国公立編、私立編 広潤社）より分析した。

他方、わが国の個別機関ごとにみ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）、広大では社会科学系研究科（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一つである海外学位の取得者がより高い威信の高い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としてみなされる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、学位の持つ意義付け、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は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。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) 海外学位取得者の出身校

上述したように、現在のわが国の大学教員市場の大きく変化した特徴の一つは国際化にあった。この大学教員市場の国際化は人材的な側面に着目してみると、外国人教員と日本人の海外の大学での学位取得者という方向性で分析可能である。前者についてはすでに前章で言及したし、後者についても前項で触れた。ここでは後者の問題をさらに分析的に考察してみよう。

すなわち、日本人の海外での学位取得に関して国際的な大学教員市場が形成されているのではないだろうか、という仮説である。こうした国際的な市場は、先端的な研究大学の教員市場に端的に現れるものである。研究大学の海外学位取得者が社会科学、中でも経済学、法学、経営などのグローバル化した専門職領域において急増したことはすでに指摘した。上述の研究大学のうち海外の大学で学位を取得した教員の出身校を分析したのが、表 9 である。

表 9 博士号取得大学のランキング

順位	出身大学	学位取得者数
1	<u>カルフォルニア大</u>	47
2	ハーバード大	33
3	スタンフォード大・ <u>パリ大</u>	32
5	ミシガン大	25
6	ロンドン大	21
7	イリノイ大・MIT・コーネル大	20
10	ロチェスター大	19
11	イエール大・ウイスコンシン大・ケンブリッジ大	16
14	オックスフォード大・コロンビア大・ノースウェスタン大・ハワイ大	13

注：下線は大学群を示す。

大学の固有名詞で言えば、17 大学（群）で、少なくとも 13 名以上の学位取得者が日本の大学に勤務している。合わせて 369 名ということになる。第一位はカリフォルニア大学群ということになるが、この大学群は 2005 年現在、10 大学のキャンパスから構成されているが、中心はパークリー校である。同様に、パリ大学も 13 大学の総称である。このような事情を配慮すれば、単独大学としてはハーバード大学、スタンフォード大学がトップ・グループを形成する。国別ではア

アメリカ 13 大学、イギリスはロンドン、ケンブリッジ、オックスフォードの 3 大学、フランス 1 大学で四分の三 (76.5%) はアメリカで独占されている。言語圏でいえば 95% は英国圏の大学から学位を取得している。英語がグローバル言語であることはここからも理解される。わが国のビジネス・スクールを例にとれば、慶応義塾大学大学院ビジネス学科ではカリキュラムもハーバード方式なら教授陣もハーバード留学生によって占められている。留学経験のない教員はハーバードに送り込まれるシステムを採用しているという¹⁾。いずれにしても、近い将来、日本の研究大学の大学教員市場においては国際化が一段と進行することは自明であると言えよう。

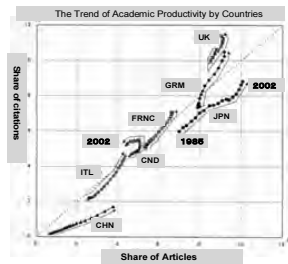
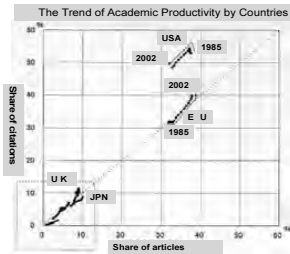
4. 日本の研究大学と学問的生産性

以上、多様な視点からわが国の研究大学市場を分析してきた。これらの結果から、わが国の研究大学市場は、国内的には東大を中心とした閉ざされた市場を形成しつつも、他方では、学位や最終学歴の動向を分析してみると、とくに社会科学の領域において急激に国際化・グローバル化しつつあることが理解された。一方、前章において戦後の教員市場の動向を分析したが、そこで指摘されたように、わが国の大学教員市場は構造改革以降、流動性 (mobility) を次第に高めている。こうした市場の動向は、国際的な視点から見て研究大学の学問的な生産性にどのように関連しているのだろうか。

例えば、図 1 は各国の自然科学分野における学問的生産性に関する指標として論文数とサイテーションを時系列的に追跡したものである。論文数は学問的な生産性の量的側面の代表的指標である。世界の代表的なレフェリー雑誌への投稿論文であるから質的な面も含んでいることも確かであろう。しかし、科学社会学の分野においてはこれまでの知見として学問的生産性の質的側面はサイテーションの量によって測定することが可能であるとされる。サイテーションの量は研究者集団の規模、研究関心の注目度によって大きく左右されるため、学問的生産性の質を精確に反映しているとは言いがたいが、ある程度の予測が可能であろう。この結果から判断すると以下のような傾向が確認される。第一には、アメリカは世界のほぼ 5 割前後を占める絶対的な優位性を独占するが、この 10 数年の間に 10% 近くの減少傾向が確認される。第二には、それに対してヨーロッパ諸国 (EU) は、質量ともに 10% 近く、学問的生産性を上昇させていることが理解される。特に、英国、ドイツは量もさることながら質において急激に上昇している。第三には、わが国の学問的生産性はこの 20 年間に一貫して上昇している。最近 10 年間の構造改革期において質量ともに生産性は上向いている。総体として質よりも量的な生産性が上回っていることが見て取れる。第四として、アジアの大国として中国の学問的生産性は注目される。最近 10 年数回の急激な大学構造改革や研究大学の拠点形成化によって、中国の学問的生産性が世界の中で着実な割合を占めつつあることが理解される。シンガポール、台湾、韓国などアジア各国の生産性も全体的には上昇傾向にある。最後に、カナダは変則的な動向を示している。前半は成長、後半は低下傾向を示唆しているが、大局的にはアメリカ合衆国の動向な範囲内で考えられる。最近では下降現象の途上にあると見るべきであろう。以上、整理したように、世界の大学改革の振興によつ

図 1 論文数とサイテーションから見た国別の動向

※図 1 点線部分の拡大

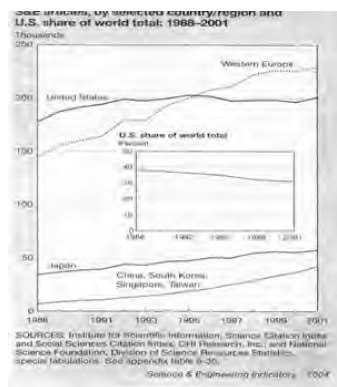


出所：文部科学省『科学技術指標』 2004年版

て各国の学問的生産性は着実に上昇しつつあることは最近の大学構造改革と恐らく不可分の関係にあるのであろうか。

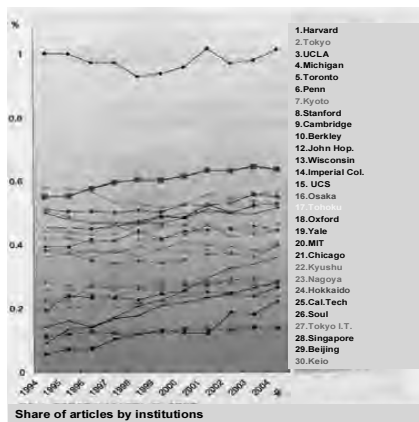
他方、個別研究大学の学問的生産性に関してはいかであろうか。世界にはアメリカ合衆国の個別大学があるが、日本の東京大、慶応大は世界のランキングでどのような位置にあるのであろうか。図 2 によれば、アメリカ合衆国に位置する大学は綺羅星の大学が上位を占めていることが理解される。これに対して、わが国の大学はベスト 30 の中に旧帝大クラスの東京大、京大、東北大、九州大、名古屋大、それに私立の雄、慶応義塾が入っている。この種の世界ランキングは実施母体によって大きく左右されていることも配慮する必要がある。それはインデックスの採用の仕方如何によって影響を受けるからである。いずれにしても総合的な視点から評価される必要があるが、わが国の大学の研究条件を整備するためには人的、財政的、組織的、あるいは経営的な基盤整備がきわめて重要であることは言うまでもない。わが国の 21 世紀型大学像の構築に際して現在はまだまさに正念場に直面している。

図 2 地域別（アメリカ・欧州・アジア）にみた学問的生産性の動向



出典：Institute for Scientific Information, Science Citation Index and Social Sciences Citation Index; CHI Research Inc.; and National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics. special tabulations. See appendix table 5-35. *Science and Engineering Indicators - 2004*.

図3 主要論文掲載から見た個別大学ランキング



出典：国立大学協会資料

【注】

- 1) 日本高等教育学会課題研究「専門職大学院における教育と研究：社会科学系を中心に」報告者：青井倫一氏（慶應義塾大学大学院経営管理研究科，ビジネス・スクール）の報告に基づく。

【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—」（大学研究ノート第30号）広島大学大学教育研究センター。

P. G. アルトバック編著（山野井敦徳他訳）（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シリーズ5）広島大学高等教育研究開発センター。

加野芳正（1988）『アカデミック・ウーマン—女性学者の社会学—』東信堂。

潮木守一（1984）『京都帝国大学の挑戦—帝国大学史のひとつ—』名古屋大学出版会。

W. カミングス（岩内亮一・友田泰正訳）（1972）『日本の大学教授』至誠堂。

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。

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。

名古屋大学史編集委員会（1995）『名古屋大学50年史』。

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『全国大学一覧』当該年度版を参照。

文部科学省「中央教育審議会答申」2005年2月。

文部科学省（2000）『ユネスコ国際統計』。

山田浩之研究室「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）『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。

山野井敦徳（2005）「教員の流動性を促すものは何か—任期制の実態調査を基に考える—」『Between』10・11月号，進研アド，14・17頁。

山野井敦徳〔代表〕・浦田広朗・藤村正司（2005）『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）広島大学高等教育研究開発センター。

山野井敦徳〔代表〕・葛城浩一・村澤昌崇（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）広島大学高等教育研究開発センター。

山野井敦徳〔代表〕・村澤昌崇・葛城浩一（2005）『わが国の大学教員に関する人事政策Ⅱ—任期制の導入・実施・再任の分析を中心に—』（COE研究シリーズ14）広島大学高等教育研究開発センター。

第8章 日本の大学教授市場の国際化—中国人教員を中心として—

劉 振宇*
山野井 敦徳

はじめに

これまで述べてきたように、わが国の戦後の大学教授市場に関する変化の一つは、大学教授市場の国際化にある。その国際化には、日本人教員と外国人教員の二つの次元がある。前者の日本人教員にとって、アメリカ、ヨーロッパの学位取得はわが国の大学教授市場への入口の一つになってきつつある。本章の目的は、後者の外国人全体の動向を分析すると同時に、外国人教員の中でも最大多数派である中国系教員の視点から検証することにある。これまでの章で日本の大学教授市場研究において国際化が急激に進行していることが明らかにされているが、文部科学省の『学校教員統計調査報告』によれば、2001年現在、4,610名（助手以上）の外国人教員が存在する。また文部科学省の内部資料によれば、国立大学には717名（講師以上）の外国人教員がおり、このうち中国人教員が238名（33.2%）いることが報告されている。このデータから日本の大学教員の国際化は中国系教員シェアが第1位であることが理解される。しかしながら、こうした中国人教員についての詳細はほとんど解明されていない。ここでは、『全国大学職員録—国公立大学編—』及び『全国国大学職員録—私立大学編—』（廣潤社刊 2003年版、以下、大学職員録と略称）に準拠して、中国系教員を特定し、その数量的な実態を明らかにすることに主要な目的がある。その上で、今後さらに日本の高等教育の国際化の方向、中国系教員のキャリアと市場、及び彼らの教育や研究への貢献を分析することを目標としたい。

1. 研究の目的と方法

(1) 先行研究と研究目的・方法

この分野における先行研究は大きく三つの流れがある。第一の系譜は、日本の大学教授市場からみた研究である。その嚆矢は新堀の研究に端を発し、その後、およそ20年のサイクルで、1960年代、1980年代、2000年代に大規模な研究が実施された。最新の研究では山野井らによって市場や研究大学における教員の国際化が検証されている。第二の系譜は、マイノリティとしての外国人教員研究である。これは徐龍達によって韓国系教員の問題として取り組まれてきた。とくに大学と外国人教員任用法の研究として結実している。第三の系譜は大学における国際化の流れの中で、大学、教員、留学生に関する研究が取り上げられている。代表としては広島大学大学教育研究センターで取り組まれた国際化プロジェクトが挙げられる（代表：喜多村和之）。その成果の一端は、『日本の大学における外国人教員』（広島大学大学教育研究センター『大学研究ノート』

* 広島大学大学院教育学研究科 博士課程後期

第 43 号, 1980) としてまとめられている。そのほかにも江溯をはじめ、留学生研究は夥しい数に上るけれども、留学生から教員へのキャリア形成の研究はほとんどない。

日本の大学は、いろいろな次元で国際的な交流を果たしてきた。明治の近代大学を見ても、政府は、欧米のお雇い外国人教員を厚遇によって近代化の役割を担わせた。最近の研究大学の研究によれば、日本の研究大学の日本教員は英語文化圏（学問の中心地）で博士号を取得してきている。しかも、経済学、経営学など社会科学分野でもっとも米英化している（山野井・浦田・藤村 2005）。こうした日本人のキャリア形成に比較して、外国人としての中国系教員は、第一には日本の大学教授市場においてどのような役割を果たしてきたかが問われる。第二には中国系教員自身から見て、どのようなキャリア形成をしているかが主要な課題となろう。さらに第三には日本の大学から見た場合に、国際化の方向において留学生、教員は中国人に依存し、研究面での日本人教員の学位取得は大学教授市場の国際化で見てきたように、アメリカ、ヨーロッパとの交流によってバランスをとっているようにも見える。日本と各国との社会的距離によって日本の大学教授市場は分断されているのではないかという大変に興味深い仮説が設定される。

本章では、こうした意味で外国人教員とりわけ中国の教員に焦点を置き、どのような学問分野で、どのような学位を取得し、世代的にはどのようなキャリアを形成しようとしているのかをまず分析する。それによって、日本の大学教授市場が国際化によってどのように変化してきているかを分析することが可能であると同時に、今後の日中双方の交流のあり方が見えてくる。とくに、ヨーロッパの EU と同様、アジアの経済圏の確立は不可欠である。そうした意味でもこうした研究は興味深い。

分析方法としては、2003 年の全国大学職員録をベースに、その中に載っている国公立大学の職階が講師以上の中国人名の教員を対象とした数量的データを抽出したものを分析する。この場合、在日中国人である場合も含まれるが、それを峻別するためにはこれらの人々にアンケート調査をする予定である。いずれにしても、こうした問題点はあるが、中国人教員が所属している大学の威信、設置形態、専門分野、年齢、学位、職階、学位の取得先（国・威信）、地域など変数を駆使して、さまざまな視点から、日本の大学に勤めている中国人教員の実態を把握したいと考えている。2003 年度版全国大学職員録を対象にした主な理由は（2002 年 4 月現在）、1982 年の 9 月 1 日に成立した「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法」によって、最初に採用された中国人教員は 1983 年である（徐龍達 2005）。2003 年は、丁度 20 周年という節目の年でもあるからである。上で、述べた大学職員録から抽出した中国人教員のデータと日本の大学教員全体のデータと比較することによって、わが国の大学における中国人教員の位置づけがより鮮明に立体的に見えてくるだろう。

(2) 戦後外国人教員政策

「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」は、1982 年 9 月 1 日に成立した法律である。この法律の成立は、数多くの有志による地道な努力の成果のあらわれである。「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・教授は一

人もいない。このことは、普遍的真理を追究する教育をすると自称する大学としては、まことに不思議なことではあるまいか¹⁾と記されたのは、ほんの20数年前のことである。私立大学でさえ、教授会の構成員に外国人はほとんどいない時代だった。事の発端は、定住外国人の研究者による国公立大学の任用運動1974年5月に始まった²⁾。当初は、定住外国人の就職差別の撤廃、研究者の人権擁護運動として始めたものである。1975年10月、在日韓国・朝鮮人大学教員懇談会は文部大臣に対し要請書を提出し、「国公立大学の専任教員にアジア人を採用するための特別措置の実施」を訴えた。また、同年12月には国立大学協会及び公立大学協会に対して「在日韓国・朝鮮人の国公立大学教員への差別撤廃などに関する要請書」を提出。さらに1977年3月、日本学術会議に対し、「定住外国人科学者の処遇の改善に関する要望書」を提出した。その結果、公立大学協会は、1979年5月「国公立大学において、外国人を講師以上の専任教員として採用することを一般的に排除すべき制度上の根拠はとぼしいという見解を公表した。1982年8月には「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」が成立、同年9月1日から施行されることとなった。

この法律では外国人を教授、助教授、専任講師として任用できること、外国人教授は教授会の構成員として、議決に参加することを認めている。しかしながら、外国人教授に「任期」などの制限を設けたりして、管理職への就任については今後の検討課題とするなど、大学の国際化にとって大きな問題点を残している。1982年9月1日に成立した「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」の目的は、国立又は公立の大学等において外国人を教授等に任用することができることとすることにより、大学等における教育及び研究の推進を図るとともに、学術の国際交流の推進に資することであった。法律が施行されて、3年経つ1986年の時点では、国立大学に在職している外国人教員（専任講師以上）は、32名を教え、そのうち中国人教員は2名だった。公立大学の場合は、外国人教員7名の中に、中国人教員は3名だった。2003年の時点では、大学全体で外国人教員は、5403人を教え（助手を含む常勤の教員）、大学教員全体の3.46%を占めるようになった。まだ少ないものの、20年前に比べれば随分増えたことがわかる。

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、12世紀後半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峻険なアルプスを越え、イタリアのボローニア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。

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。カーネギー大学教授職国際調査によれば、わが国における大学教員の「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もっと少ないが、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。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・教授は一人もいない」と言われた（日高六郎・徐龍達編 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1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。相対比率で言えば、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

表1 外国人教員の動向

(単位：%)

外国人教員	1986	1989	1992	1995	1998	2001
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)	4610 (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年版以前は統計は取られていない。

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。

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 2 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。これによれば、わが国の大学人材の国

表 2 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。

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%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(徐龍達 2005)。

3. 中国出身者の大学教員に関する分析

2003年法務省の統計データによると、台湾を含めた中国人の国籍を持つ日本にいる中国人は、46万2396人がいる³⁾。内訳は、大きく永住者と非永住者に分けている。永住者は8万6,727人、非永住者の中にまた、日本人の配偶者は5万4,714人、定住者は3万3,299人、留学は8万7,091人、修学は3万8,873人、就労は4万1,839人、その他は11万9,860人となっている。2002年の法務省統計データによると、日本の外国人研究者の中に、中国人が35.3%を占めている。2位、3位のアメリカ、韓国朝鮮の約3倍になっている。大学教員という職業、特に国公立大学の教員は、社会的なステータスが高く、2004年4月から国立大学の教員は、国立大学法人化に伴い、公務員の身分がなくなったが、準公務員的な身分であり、私立大学にしても安定的な職業であることは周知のとおりである。さらに、現代社会の発展をリードする科学研究の最先端を走っていることなどから、中国人大学教員の実態を把握することは、日本にとっても、中国人大学教員にとっても、中国にとっても、高等教育にとっても大変重要な意味を持っている。

「外国人教員任用法」が執行されて、初めて採用された中国人教員の第1号は、1983年4月に発令された周達生さんであり、彼は、国立民俗学博物館の助教授に採用された。その後教授に昇進され、定年退職まで勤めた後、名誉教授になった(徐龍達 2005)。中国人の第1号周さんが採用された1983年から今回の調査対象となる2003年までちょうど20年という節目になる年でもあると同時に、注目される2004年4月の国立大学法人化が、執行される直前の年でもある。国立大学は、法人化する前と法人化してからは、外国人教員の雇用に変化があるかどうかを調べる必要もあるため、その直前の2003年における全国大学職員録のデータを分析対象にしたわけである。

(1) 設置形態別に見た教員

近代日本の歴史のなかで、外国人の影響を受けていた時期は、明治期と第二次世界大戦直後、二度あった。周知のように、明治初期における創設時の東京大学の教員は、かなりの部分は外国

人である。当初は「外国人教員 28 名に対して日本人教員は 19 名にすぎなかった」⁴⁾。しかし、その後、次第に縮小の途に辿っていた。もう 1 つは、1945 年から 1952 年にわたる占領期における日本の教育政策の影響は今日もなお続いている。連合国（実際は、主としてアメリカ）による占領は、ロバート・ウォード（Robert Ward）のいう「計画された政治的変化」⁵⁾と用語に言及されるように、現代の日本の政治的、経済的発展は、敗戦直後の時期の繰り込まれたものである。

戦後、設置形態からみると、国立大学では、1982 年 9 月 1 日の「国立または公立の大学における外国人教員の任用等における特別措置法」（法律第 89 号）施行されるまでは、戦後の長い間に法的に国公立大学への外国人教員の任用は認められていなかった。ちなみに、この法律が施行されて 3 年あまりの 1986 年 3 月 1 日現在、国立大学に在職している外国人教員（講師以上）は、32 名のうち、中国人の教員はただの 2 名しかいなかった。公立大学では、外国人教員（講師以上）全員 7 名のうち、中国人教員は、3 名いた。国公立大学において、非常に少ないことがわかる。表 3 に示したように、2003 年の全国大学職員録に基づいて分析した設置形態から見た中国人教員のデータである。このデータは、講師以上だけを対象にしたため、助手、非常勤などは対象外としている。2003 年の時点では、国公立大学全体として、講師以上の中国人教員は、669 人を数える。単純に数字とパーセントで見ると私立大学に全体の約 6 割にあたる 59.3%の 397 名の中国人教員が在職しており、もっとも高いシェアを占める。国立大学には 4 割近く、中国人全体の 36.9%を占めている 247 名が在職している。他方、公立大学では 25 名の中国人教員が在職している。さらに私立大学には、397 名の中国人教員が在職している。設置者別に学校数のバイアスがあるため、一校あたりの中国人教員の数は、国立大学がもっとも多い。つまり、国立大学は、より多くの外国人教員を受けて入れていることがわかる。

表 3 設置形態から見た中国人教員

	人 数	パーセント
国 立	247	36.9
公 立	25	3.7
私 立	397	59.3
合 計	669	100.0

日本の大学全体における大学教員教員（講師以上）の中で中国人教員の占める割合を検討してみると、設置形態別では、国立の場合、中国人教員は国立大学の 0.565%にすぎないことがわかる。公立大学の場合が最低で教員全体の 0.31%しか占めていない。私立大学が最も多く、公立の 2 倍で、それでも 0.599%しか占めていない。設置形態別で見ると国公立大学のどちらにしても、パーセンテージ的に少ないが、年々増えている傾向は変わらない。大学全体として、中国人教員は、0.567%しか占めていないことがわかる。しかし、外国人教員全体（助手含め）として、2003 年の時点では 5403 人を数え、大学教員全体の 15 万 6,155 名の 3.46%を占めている⁶⁾。要

するに、講師以上の職階の予備軍となる助手層には、数多く存在することは注目すべきであろう。

(2) 所属大学の威信

日本の大学は、歴史の古い大学や比較的新しい大学などいろいろな大学から構成されている。歴史や伝統によって威信の違いがある。例えば威信の高い大学に在籍している中国人教員を把握して比較するために、本書の研究大学に関する章で分析した大学と同様、国立大学の研究大学としては、北海道、東北、東京、名古屋、大阪、京都、九大、筑波、東工大、一橋、広島 11 校と私立の早稲田、慶応の 2 校、合計 13 校を研究大学に分類した。その他の大学郡を一般大学というひとつのカテゴリーにして比較考察を試みてみよう（山野井・浦田・藤村 2005）。

表 4 は、全体の 669 名に関して、研究大学とその他の大学の中国人教員の人数を表すものである。研究大学に在職している中国人教員は、125 名で全体 669 名の約 2 割の 18.7% を占めており、その他の一般大学では 544 名 81.3% を占めている。つまり日本の大学に勤めている中国人の 5 人に 1 人は研究大学に在職していることがわかる。

表 4 所属大学の威信から見た中国人大学教員

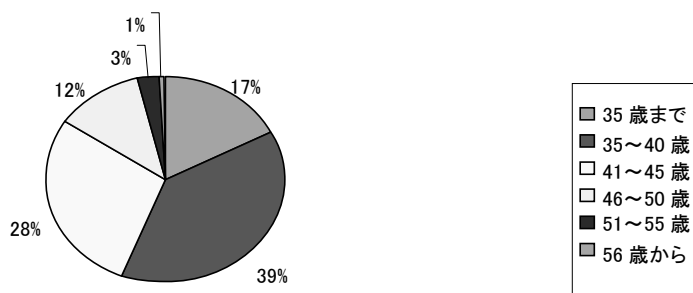
	人 数	パーセント
研究大学	125	18.7%
一般大学	544	81.3%
合 計	669	100.0%

さらに、研究大学に所属している 125 名の中国人教員を専門分野別にみると、欠損値を除いて、実に、58% の教員の専門分野は工学である。それに続く 2 位には、人文で 12.5%、以下、医歯薬学は 6.3%、残りの数物、科学、農学は同じ 5.4%、社会は 4.5%、生物学は 2.7% ともっとも少ない。研究大学にいる中国人教員の専門分野と一般大学における中国教員の分布とは、同じかどうか、もし相違するなら何がどう違うのかを次項において検討してみたいと思う。

(3) 職階構成から見た大学教授

つぎに、職階の視点から見てみると、対象となっている講師以上 669 名のうち、教授は、全体の 3%、助教授は、83%、講師は、14% となっている。教授の比率は非常に少ないものの、教授の予備軍といってもよい助教授は、8 割強を占めている。今後、研究大学に勤めている中国人教員の中から、教授が急激に増加することが考えられる。ちなみに、研究大学にいる中国人講師は、中国人教員全体の 14% を占めている。

図1 中国人教員の年齢（研究大学）



注：不明者除く

図1は、研究大学に在職している125名に関する中国人教員年齢の分布を示すものである。もっとも多いのは、35歳から40歳まで、全体の39%を占めており、第二位に多いのは、41歳から45歳までが、28%を占めており、最も少ないのは、56歳以上の教員で、わずか1%しかいない。これは51歳から55歳までの人も含めても4%にすぎず、研究大学に在職している中国人教員の96%は、50歳以下ということが判明した。大学教員全体との比較をしてみても、日本の全体平均は、50歳以下、49.1%、51歳以上は40.9%で、両者の差は歴然である。主な理由は、日中国交正常されたのは1978年からであることから、まだ30年の歴史しかないことにある。これまで中国教員が日本に進出してきた人は、比較的若い世代の人に集中していると思われる。

次の表5は、研究大学のみを対象とした中国人教員の人数のものである。125名のうちに、東北大学が一番多く、全体の30.4%に当たる38名の中国人教員が在職している。続いて第2位は、東京大学と筑波大学が並んで、16名ずつが在職している。4位は、大阪大学と九州大学が9名、6位が広島大学で8名が在職している。以下、7位は、京都、東工大、早稲田が並んで、6名ずつである。もっとも多い東北大学における中国人教員38名を分析してみると、学問分野においては、工学系が圧倒的に多いことが分かった。38名の中28名の専門分野は工学であり、東北大学全体の73.7%を占めていることになる。これは、東北大学だけの現象なのかどうかは、項を改めて述べることにしたい。次に東北大学の中国人教員の年齢と分野のクロス表を見ると、全員50歳以下であることが分かった。これは何を意味するのか、特に、一番多い工学系では、半分くらいの教員の年齢は、35歳から40歳までの間にいることが分かった。1980年代に博士課程後期課程において、日本学生の多くは理科離れが激しいことも指摘されてことがある。この時期の留学生が多く在職している可能性もある。年齢が相対的に若いのは、研究大学に在職している中国人教員全体においても認められるが、東北大学ではとくに顕著である。全国的に、中国人教員の分野と年齢と職階とは、どういう関係があるのか、後で全体を詳しく分析してみたいと思う。

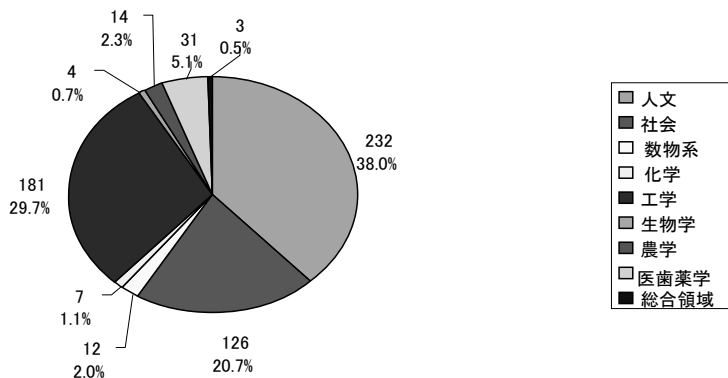
表5 研究大学における中国人教員の所属割合

	人 数	パーセント
北海道大学	5	4.0
東北大学	38	30.4
東京大学	16	12.8
名古屋大学	2	1.6
京都大学	6	4.8
大阪大学	9	7.2
九州大学	9	7.2
広島大学	8	6.4
筑波大学	16	12.8
東京工業大学	6	4.8
早稲田大学	6	4.8
慶応大学	4	3.2
合 計	125	100.0

(4) 学問領域から見た教員

全国大学職員録から抽出された 669 人の中国人教員は、日本の大学で、一体どのような分野で研究しており、学生にどの分野を教えているのであろうか。図 2 は、中国人教員 669 名を専門分野別に分析したものである。グラフが示したように、全国レベルで見ると、人文系の教員が一番多く、全体の 38%を占めており、その次は、工学系であり、第 3 位は、社会科学系である。この三つの分野だけで全体の 88.4%を占めている。つまり、中国人教員のほとんどはこの三つの専門分野で活躍していることが分かる。その他の分野としては、医歯薬学系は 5.1%、農学 2.3%、数物系 2.0%、科学 1.1%、生物系 0.7%、総合領域 0.5%という順番になっている。

図 2 分野からみた中国人教員

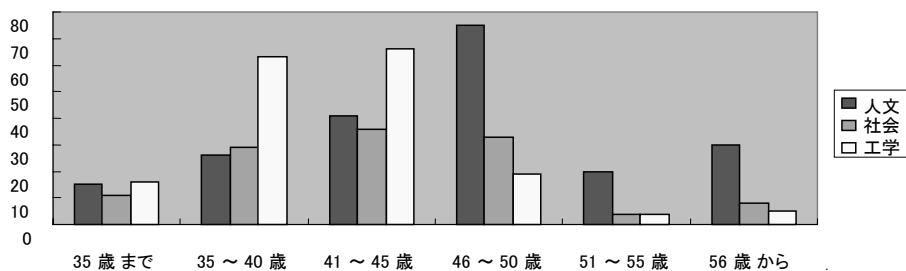


注：不明者除く

東北大学の分析結果とは相違している。東北大学と研究大学全体の中国人教員の専攻分野とも比較してみると、研究大学に勤めている中国人教員の専門分野は、欠損値を除いて、実に、58%の教員の専門分野は工学である。それに続いて、第2位は人文で12.5%、医歯薬学は6.3%、数物、科学、農学はそれぞれ5.4%、社会科学、4.5%、生物学、2.7%と最小であることが理解される。中国人教員の全国平均は、多い順に人文、工学、社会であるのに対して、研究大学に所属する中国人教員の専攻分野は、多い順に、工学、人文、医歯薬学である。工学と人文が逆転したばかりでなく、研究大学の社会科学は、全国平均では最後から2番目となっている。

ここで、中国人大学教員の上位3分野（人文、社会、工学）の教員を対象に、年齢、学位、最終学位取得先大学、職階、在職している大学の設置形態などを分析してみたい。図3は、人文、社会、工学の3分野の中国人教員を年齢の視点から分析したものである。この上位3分野は、中国人教員全体の年齢分布は非常に近いものであるものの、三者はそれぞれ特色がある。すなわち、工学分野では41-46歳段階、社会科学も同様、41-45歳段階、人文分野では46歳-50歳段階、にそれぞれのピークがある。平均年齢から言えば、明らかに工学、社会、人文の順で若く、三者で大きな差があることが理解される。

図3 年齢からみた人文・社会・工学



注：不明者除く

さらに、学位の取得状況を眺めた場合、人文分野では、学位取得者の全体は177名で、そのうち修士号は98名、全体の55.4%を占めており、博士号は79名、全体の44.6%を占めている。人文分野における44.6%という博士号保有率は同分野における日本全体の平均よりはるかに高いと推測される。留学生として課程博士を取得していると考えられるが後で検証してみよう。社会科学の場合も、学位取得者112名で、うち修士37名33%、博士75名67%と博士号取得率はかなり高水準といえる。しかし、工学の場合は、博士の学位を持つ教員の比率は圧倒的に多い。修士5名の2.8%に対して、博士は171名で、97.2%を占めている。このような相違の背景について最終学位の取得先の視点から考察してみたいと思う。次の表6は、上記の3分野に属している中国人教員の最終学位の取得国を整理したものである。これによれば、人文、社会、工学三分野において、日本で学位をとった中国人教員はもっとも多く、計324名で、中国と欧米を除けば全体の73.5%を占めている。分野別に見ても、人文が中国で取った41%を除いて、社会、工学どちらも80%以上は日本で取得していることが分かる。最終学位を日本で取得した中国教員を分

表6 3分野における中国人教員の学位取得先大学

	日 本				外 国		
	国立研究大	国立一般大	公立大	私立大	中国	欧米	その他
人文	51 (24.3)	21 (10.0)	8 (3.8)	44 (21.0)	80 (38.1)	6 (2.9)	210 (100.0)
社会	56 (45.9)	7 (5.7)	5 (4.1)	30 (24.6)	19 (15.6)	5 (4.1)	122 (100.1)
工学	104 (58.4)	43 (24.2)	2 (1.1)	4 (2.2)	24 (13.5)	1 (0.6)	178 (100.0)
合計	160 (31.4)	71 (13.9)	15 (2.9)	78 (15.3)	123(24.1)	12 (2.4)	510 (100.0)

注：不明者除く

析してみると、やはり国立研究大学から取得した割合が高い。しかし、人文分野においては国立大学と私立大学で取得した割合は20%台で均衡している。

次に表7は、最終学位について分野別及び設置形態別に見たものであるが、最も多い教員数は、前述したように人文系である。第2位は、工学系であり、最も少ないのは社会科学系である。私立大学の人文分野は191名で大学全体の82.3%を占めている。要するに、大学全体としての分野別で見た人文系と社会科学分野が一番多いのは、私立大学であることを判明した。この背景には私立大学の学部構成は人文学部や社会学部が相対的に多く、歴史、中国語、中国文学、アジア思想などの科目も多く設置されているので、このことは容易に推測できよう。特に国立の場合は、多い順に、工学66.9%、人文15.5%、社会科学15.1%と上位を占めており、私立大学とは対照的である。

表7 形態・分野別に見た中国教員の学位

		威 信					合 計
		国立研究大学	国立一般大学	国 立	公立大学	私立大学	
分野	人文	14 (6.0)	22 (9.3)	36 (15.5)	5 (2.2)	191 (82.3)	232 (100.0)
	社会	5 (4.0)	14 (11.1)	19 (15.1)	5 (4.0)	102 (81.0)	126 (100.0)
	数物系	6 (50.0)	6 (50.0)	12 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
	化学	6 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
	工学	65 (35.9)	56 (30.9)	121 (66.9)	8 (4.4)	52 (28.7)	181 (100.0)
	生物学	3 (75.0)	1 (25.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
	農学	6 (42.9)	6 (42.9)	12 (85.7)	1 (7.1)	1 (7.1)	14 (100.0)
	医歯薬学	7 (22.6)	6 (19.4)	13 (41.9)	1 (3.2)	17 (54.8)	31 (100.0)
	総合領域	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
合 計	112 (18.4)	112 (18.4)	224 (36.8)	23 (3.8)	363 (59.4)	610 (100.0)	

注：不明者除く

(5) 教員の出身校分析

日本の大学で教員としてやっていく上に、外国人教師は英語圏の国同士と違って、どうしても言葉の問題が出てくる。日本人の学生と接するときごく一部の科目と研究を中心とするポストを除いて、高度な日本語が要求される。学生や周囲との意思疎通を図らなければならない。もちろん中国人も例外ではない。そこで、日本でスムーズな教育研究を推進するために、彼らは、長期の留学生活や最終学位をどこで取ったかの視点から分析してみたいと思う。

表8は、大学職員録に掲載された日本の中国人大学教員の出身校を基に分析したもので、どの大学で最終学歴を終えたかを示しているものである。これによれば、中国で最終学位を取った教員は、24.6%にあたる147名がいることが分かる。欧米が最も少なく、13名全体の2.2%しか占めていない。残りの73.6%にあたる437名は、日本で最終学位を取得している事実が分かった。さらに日本の学位取得先を威信の観点からみると、国立研究大学が圧倒的に多い。日本で最終学位を取ったのは、上述したように437人いるがその中に247人が国立研究大学の学位を取っており、56.5%を占めている。

表8 出身大学の国籍と日本の出身大学の設置形態

		人 数	パーセント
日 本	国立研究大学	247	41.4
	国立一般大学	87	14.6
	公立大学	18	3
	私立大学	85	14.2
	中 国	147	24.6
	欧 米	13	2.2
	合 計	597	100.0

注：不明者除く

(6) 教員の学位取得状況

中国人大学教員の取得した学位のレベルは博士や修士さらには学士とさまざまであるが、ここで学位のレベル状況をさらに分析してみよう。表9に示すように、日本における中国人教員の学位取得者549名のうち、博士号取得者は404名、修士のそれは145名であった(不明者を除く)。中国人の大学教員全体のうち学位取得者のうち、73.6%の教員は博士号を持っている。不明者と学士を除いた数字で言えば、全体の669名のうち82.1%の中国人大学教員は、修士以上の学位を持っていることになる。さらに設置形態別に取得学位レベルを検討してみると、やはり、私立大学の方が、修士以上の学位を持っている教員が多いものの、博士だけでみると国立大学にいる中国人教員の数が多いことが分かる。設置形態別で修士と博士の比率をみても、国立大学の中国人教員の博士号所有者は91.9%であるのに対し、私立大学にいる中国人教員は59%しか持ってい

表 9 中国人教員の学位レベルと設置形態別取得先

		設 置 形 態			合 計
		国 立	公 立	私 立	
学位	博士	205 (91.9)	19 (90.5)	180 (59.0)	404 (73.6)
	修士	18 (8.1)	2 (9.5)	125 (41.0)	145 (26.4)
合 計		223 (100.0)	21 (100.0)	305 (100.0)	549 (100.0)

注：不明者除く

ない。59%という数字は決して低くないが、国立大学と比べると、その差が歴然としている。次の表 10 に示したように、これは威信からみた現在の所属大学と学位を示すものである。国立研究大学と国立一般大学とをあわせた国立大学に在職して博士号を持つ中国人教員が一番多く、205 名をのぼる。研究大学の博士豪取得率は日本人教員よりも高く、国立の研究大学と一般大学とでは差はない。

表 10 中国人教員の学位取得先と学位レベル

	学 位		合 計
	博 士	修 士	
国立研究大学	101 (91.0)	10 (9.0)	111 (100.0)
国立一般大学	104 (92.7)	8 (7.1)	112 (100.0)
公立大学	19 (90.5)	2 (9.5)	21 (100.0)
私立大学	180 (59.0)	125 (41.0)	305 (100.0)
合 計	404 (73.6)	145 (26.4)	549 (100.0)

(7) 教員のキャリア形成

1980 年代に入ってから、1990 年代の半ばまでの間、日本にやってきた中国人は、大きく四つのキャリアを形成していると言われる。

1. 日本である程度の成功を収めてから、中国に戻り、日本で得た経験、人脈、情報を駆使して、中国の経済発展の波に乗ろうと新天地で新しい事業などに活躍をする。
2. 日本での勉強、キャリアに留まらず、さらに高いステータスを求めていたり、移民したり、アメリカやヨーロッパなど第三国を目指していく。
3. 留学ないし、留学後の就職を経験してから、やっぱり中国に変えたい人たちは、郷里に戻ったりする。
4. また数多くの人、日本に留まり、日本で生活を選んだ。

中国人教員は、何を求めて日本に来ているのか、今後、日本に留まるのか、日本を介在して、

第三の国に行くのか、あるいは、母国に戻るのかは、かなり興味深いところである。それを解明するに当たって、今の彼らは、どういう立場にいるのか。大学教員キャリア形成を考え、職階の視点から見てみたいと思う。

表 11 は、職階の視点から、中国人大学教員と大学全体との比較をするものであるが、中国人教員の場合、教授は全体の 27.1%に対して、大学全体の教授の比率は、52.0%に達しており、まだ平均的なところまではいっていない。その反面、助教授の場合は、教授とほぼ逆の数値になっている。中国人教員の助教授は、中国人教員全体の 54.4%を占めているのに対して、日本の大学全体の助教授は、31.2%を占めている。これは、将来的に中国人教員が教授ポストに昇進していく可能性が、全体の比率より高いことが言える。外国人の大学教員の中には、中国人が一番多いのだが、大学教員全体の中で、どのくらいの比重になっているのかを見ると、講師の比率は、中国人教員と大学全体の比率は、近いものであることが分かる。しかし、中国人大学教員は、教授は全体の 0.26%、助教授職は全体の 0.88%、講師は全体の 0.56%、中国人教員は、日本の大学講師以上教員全体の 0.5%に過ぎないという非常に少ないものであることを認識しなければならぬ。

表 11 中国人教員の職階構成

	中国人教員	日本の平均
教 授	161 (27.1)	61,310 (52.0)
助 授 授	323 (54.4)	36,774 (31.2)
講 師	110 (18.4)	19,795 (16.8)
合 計	594 (100.0)	117,879 (100.0)

次の表 12 は、設置形態別から見た中国人教員の職階のものである。教授だけで見ると国立大学にいる中国人の教授は中国人教授全体の 14.3%に過ぎないのに対して、私立の場合は、全体の 82%も占めている。助教授で見ると国立大学と私立大学はほぼ同格であるものの、全体として、私立大学にいる中国人教員は、講師以上の職階の中国人教員全体の 65%も占めている。国立大学と公立大学とはそれぞれ、30.8%、4.2%しか占めていないことがわかる。歴史的に、私立大学の方が、外国人教員を受け入れ時期は、国公立よりずいぶんはやく、国公立大学が正式に外国人教員を受け入れ始めたのは、1982 年 9 月にできた「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」を契機としてである。比較的短いものとはいえ、四半世紀が経とうとしているが、まだこの段階であることは国際化への遅れを危惧せざるを得ない。

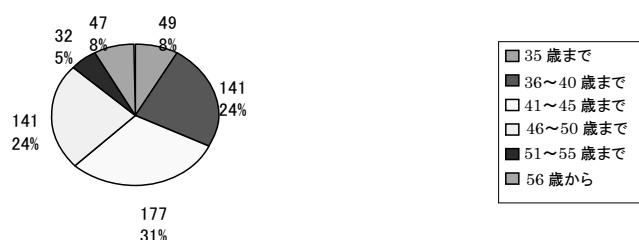
表 12 中国人教員の設置形態から見た職階構成

	国立	公立	私立	合計
教授	23 (12.6)	6 (24.0)	132 (34.2)	161 (27.1)
助教授	140 (76.5)	15 (60.0)	168 (43.5)	323 (53.4)
講師	20 (10.9)	4 (16.0)	86 (22.3)	110 (18.5)
	183 (100.0)	25 (100.0)	386 (100.0)	594 (100.0)

注：不明者、助手を除く

次の図 4 は、年齢からみた中国人教員全体のものである。50 歳までの教員は、全体の 87% も占めており、中国人の教員は年々増えている証拠でもある。職階と年齢と一緒にみても、教授職についている中国人教員は、36 歳からである。年齢段でみると 36 歳から 40 歳までは一番少なく、8 名で全体の 5.8%，41 歳から 45 歳までは、28 名で 20.4%，46 歳から 50 歳までは 44 名で 32.1%，51 歳から 55 歳までは 18 名で 13.1%，56 歳以上の中国人教員は、39 名で全体の 28.5% 占めている。助教授の場合は、35 歳までは 9 名で全体の 3.1%，35 歳から 40 歳までは 84 名で全体の 29.4%，41 歳から 45 歳までは、100 名で 35%，46 歳から 50 歳までは 74 名で 25.9%，51 歳から 55 歳までは 11 名で 3.8% とそれぞれ占めている。

図 4 年齢からみた大学教員



注：不明者除く

表 13 は、職階と年齢からみたクロス表である。職階関係なくほとんどの教員の年齢は、50 歳以下であることが分かる。これは、大学全体と比べても、中国人教員の年齢が若いことが分かる。もうひとつ注目したいのは、助教授の数は、最も多く、286 名もいる。急激に成長してきただけに今後の教授の予備軍として大いに期待ができると思われるが、母国に帰国する研究者も少なくなろう。外国人教員がいずれの国の出身であれ、教授層と助手の比率が極端に少ない傾向にある。とくに前者の教授層の少なさは外国人の任期制や処遇の問題とかかわっているのではないかと危惧する。もしそうであるならば教授層の急激な増大は望めないことになる。国際化への新たな政策を考える時期に来ているであろう。

表 13 中国人教員の職階と年齢

	～35 歳	35～40 歳	41～45 歳	46～50 歳	51～55 歳	56 歳～	合 計
教 授	0 (0.0)	8 (5.8)	28 (20.4)	44 (32.1)	18 (13.1)	39 (28.5)	137 (100.0)
助教授	9 (3.1)	84 (29.4)	100 (35.0)	74 (25.9)	11 (3.8)	8 (2.8)	286 (100.0)
講 師	20 (19.8)	31 (30.7)	31 (30.7)	18 (17.8)	1 (1.0)	0 (0.0)	101 (100.0)
合 計	29 (5.5)	123 (23.5)	159 (30.3)	136 (26.0)	30 (5.7)	47 (9.0)	524 (100.0)

注：不明者及び助手を除く

(8) 残された研究課題

まず、第一には、中国教員が日本の大学教授市場に参加することによって学問的知識的にどのよう貢献しているのかを調査することは不可欠である。自然科学では国際交流プロジェクトによってより多様な研究課題が選択される可能性もある。人文分野では中国人の手による中国研究は拡大するであろうし、日本文化について大陸からの新しい視座によって新たな日本研究の可能性が開かれるであろう。さらに社会科学では中国と日本社会との比較研究もさらに展開される相違ない。われわれの専門である高等教育研究分野においてはこの 10 年間、こうした兆候がすでに指摘されている。日本の大学教授市場の国際化とはこうした研究の学問的生産性の向上が真の意味で重要となる。職員録で把握した教員一人一人の研究テーマと著書や論文生産を出版ニュース社の出版ニュースや国立国会図書館の雑誌記事索引を分析することによって、中国教員の学問的生産性について、時系列的、分野的に比較分析することが可能である。

第二には、そのほかにも重要な関係領域がいくつかある。たとえば、日本の大学構造において中国に関する講座、学科、学部の構成やカリキュラムにおいて中国語や中国文化を調べることは、日本の大学の国際化を調べる点でも重要であろう。あるいは中国の留学生研究はかなり進んでいるが、日本の研究者養成という視点から見ると、日本の国際化の新たな知見をうることが可能であろう。

第三には、大学職員録の時系列的分析、過去 20 年の動向を把握するために、職員録の分析を他の年代で試みる。具体的には、「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法」が施行されてからの「全国大学職員録」からデータの追跡調査を行う。実際 1983 年から施行された「外国人教員用法」を背景に、1983 年から 5 年刻みで、1988 年、1993 年、1998 年、2003 年までの大学職員録をベースに中国人教員のそれまでの実態調査をすると同時に、中国人留学生の実態調査も行う。そして、アンケートによる個人単位の追跡調査と特徴ある回答者にインタビューを実施する。名前による職員録からの判断では華僑や中国系日本人が含まれている可能性が捨てきれない。

おわりに

これまでの分析を通して、日本の大学教授市場における国際化の一端が明らかにされてきた。以上の切り口から大学職員録を分析してみると、以下のような興味深い結論が得られた。まず、全体的な概要を見ると、講師以上中国系教員は全国の大学で 669 名いることが判明した。設置者別の内訳では、国立大学 247 名、公立大学 25 名、私立大学 397 名であった。私立大学が全体の 6 割を占め、続いて国立が 37% を占め、公立大学は 4% にとどまる。しかし、セクター別の母集団に占める割合を算出すると、それぞれ国立大学 0.57%、私立大学 0.59%、公立大学 0.31 で国立と私立の比率にほとんど有意差はなく、公立の比率はおおよそ半分であった。研究大学（旧帝大・慶応・早稲田・筑波・広大・一ツ橋・東工大）と一般大学の所属で見ると、研究大学には 125 名（18.7%）、一般大学には 544 名（81.3%）であった。さらに全教員を所属学部や分野から見ると、人文 232 名、社会 126 名、工学系 181 名、理学系 37 名、医歯薬系 31 名、その他 3 名であった。これらと年齢、学位、出身校のデータをクロス分析して得られた知見を、紙幅の都合で以下、三点に要約してみよう。

1. 中国系教員は、文科系では、私立大学に多く、学位は中国の本国で最終学歴を取得しており、年齢分布は理科系よりも高齢に分布している。このことは私立大学では文科系学科を中心にその専門教員として中国で養成された研究者のリクルートによって国際化が推進されていることを示唆している。
2. 理科系とくに工学的な領域の中国教員は研究大学において供給されており、しかも年齢分布は文科系よりもかなり若く、学位を日本で取得しており、文科系とは対照的に日本の研究大学の工学系に留学・博士号を取得した後、教員として補充されたことを意味する。1980 年代から博士課程後期において日本人学生が理科離れ、大学院離れしたことが指摘されたが、この現象はこれらのことと符号する。
3. 先行研究によれば、社会科学系の日本人教員は米国を中心とした英語圏で学位を取得して、日本で教育研究するのに対して、工学系では教員の国際化は欧米系ではなく、中国系であった。また文科系では中国語や文学と深い国際交流がある。このことは日本の高等教育の学部、学科、カリキュラム等と深い関係があることを示唆している。

以上、明らかなように 21 世紀の日本の大学の国際化を検討する場合、日中との関係はきわめて重要な関係にあり、大学の国際化とりわけ中国系教員の果たす役割は日中にとってますます重要な意味を持つてくると思われる。

【注】

- (1) 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。
- (2) 徐龍達（1986）「大学の国際化と外国人教員任用法」『大学入試と教育改革—第14回（1985年度）『研究員集会』の記録—』（大学研究ノート 67号）広島大学大学教育研究センター，88頁。
- (3) 法務省ホームページ <http://www.moj.go.jp/>
- (4) 徐龍達（2005）「日本の大学国際化のための外国人教員の任用」『大学論集』第35集，広島大学高等教育研究開発センター，29頁。
- (5) Robert E. Ward (1968). “Reflections on Allied Occupation and Planned Change in Japan,” in Robert E. Ward (ed.), *Political Development in Modern Japan*, Princeton University Press.
- (6) 徐龍達（1968）上掲書，87頁。
- (7) 大塚豊（2005）「1990年以降における日本におけるアジア高等教育研究の展開」『大学論集』第36集，広島大学高等教育研究開発センター，205頁。

【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—』（大学研究ノート 30号）広島大学大学教育研究センター。
- 有本章・江原武一（1996）『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部。
- 衛藤しん吉編（1993）『大学国際化への挑戦』サイマル出版会。
- 江渕一公（1997）『大学国際化の研究』玉川大学出版部。
- 加野芳正（1988）『アカデミック・ウーマン』東信堂。
- 喜多村和之（1987）『大学教育の国際化』玉川大学出版部。
- 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。
- 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。
- 徐龍達（2005）「日本の大学国際化のための外国人教員の任用」『大学論集』第35集，広島大学高等教育研究開発センター，293-310頁。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。
- 中島嶺雄（2004）『21世紀の大学』論創社。
- 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。
- 福田信之（1980）『国際化時代と大学』善本社。

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。

文部科学省ホームページ <http://www.mext.go.jp/>

山田浩之研究室「日本教育史統計データベース」(<http://www.cc.matsuyama-u.ac.jp/~yamada/database/index.html>) (出典：文部省『文部省年報』当該年度版)。

山野井敦徳（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。

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—』（高等教育研究叢書 61 号）広島大学高等教育研究開発センター。

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（2001年9月号）。

山野井敦徳（代表）・浦田広朗・藤村正司（2005）『日本の大学教授市場再考—過去・現在・未来—』（COE 研究シリーズ 15）広島大学高等教育研究開発センター。

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—」『大学論集』第 35 集，広島大学高等教育研究開発センター，87-108 頁。

第9章 日本のジェンダー政策—その成功と失敗—

山野井 敦徳

はじめに

本研究は中間ヒアリングによるジェンダー研究の要請に応じて、わが国の高等教育に関するジェンダー政策の歴史的・政治的経緯を国際的並びに国内的な視点から政策の理念、目的、方法等を解明すると同時に、研究大学を事例に今後のジェンダー政策の有効な対策を模索することにある。ここでは、第一にわが国のジェンダー問題に照らして、高等教育における女性のおかれた歴史的経緯を整理する。第二に国際的なジェンダー政策の流れを整理すると同時に、それに対するわが国のジェンダー政策の過程を分析する。第三に大学改革の一環として、ジェンダー政策に関する政府、市場、機関、専門機関のそれぞれの政策を吟味する。これによって、一般の大学改革の政治的社会的コンテクストとジェンダー政策のそれらとの比較を通して、ジェンダー政策による大学改革が異なった文脈の中で遂行されてきたことを明らかにする。以上の全体の流れを踏まえて、最後に個々の研究大学が機関として大学構造改革期にどのように対応してきたかを事例的に明らかにし、成功している大学の要因と成功していない大学の要因を比較し、これからのわが国における各大学のジェンダー政策推進の要諦を探る。本報告では以上、四つの課題についてその概要を報告する。

1. 日本における女性教員の状況

わが国の大学における女性の処遇について整理してみると、帝国大学における女性の入学が認められたのは1913年の東北帝大が設立された際であった。初代総長の沢柳の発案であったが、それも高邁な思想からではなく、「不幸にして生涯一人で生きてゆかざるを得ない女性に対して」（沢柳の発言による）3人の女子学生に解放されたに過ぎない。女子学生の入学もその後も継続されたのではなく、次は1923年まで待たなければならなかった。他の帝国大学としては、京都帝大が1919年と1935年-1945年、九州帝大が1925年、北海道帝大が1930年、東京と広島文理科大では1929年に、それぞれ女性の入学を認可している。

一方、大学教員の雇用に関しても同様にきわめて例外的であった。帝国大学における最初の女性教員は京都帝大の外国人女性教員（1929-1936）であった。学位に関して学士は上述のように東北帝大が最初であった。女性の博士号が受理されたのは1932年のことであった。国立大学の最初の女性教授は戦後で、しかも帰化人であった荘司雅子広島大学教授（1954年）であった。東京大学では中根千枝（1970年）まで待たねばならなかった。

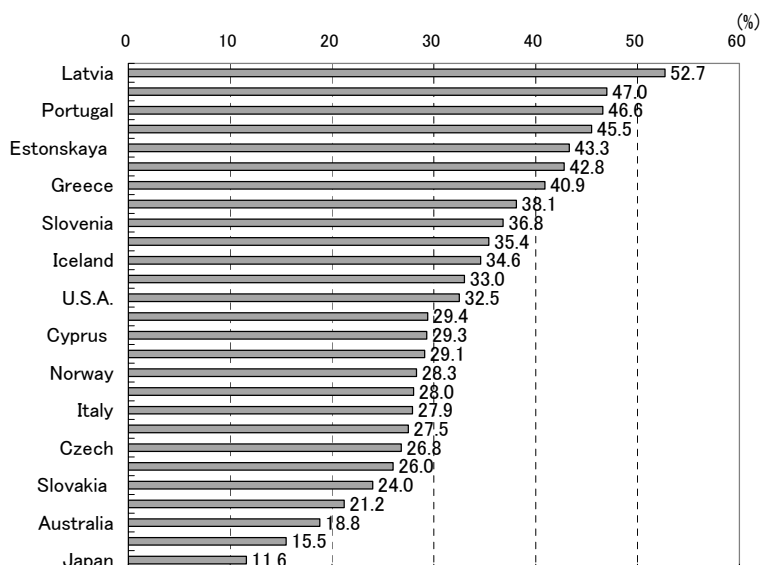
このようにジェンダー後発国としてのわが国の高等教育において女性の進出は、戦後のデータを見ても緩慢であった。表1に示す如く、1953年4.8%、1963年7.2%、1973年8.2%、1983年

8.4%, 1993年 9.9%, 2003年 15.3%で、大学の構造改革後ようやく二桁台に乗っている。国際的なデータで見ても、各国の研究者に占める女性の割合を見ても（2005年現在、内閣府『男女共同参画白書』）、わが国は11.6%とアメリカ32.5%、ギリシャ40.9%、ポルトガル47.0%などにははるかに及ばないジェンダー後進国である。

表1 日本における女性教員の割合（常勤教員）

	1953	1963	1973	1983	1993	2003
国立大学	2.8	4.1	4.7	5.2	6.6	10.3
公立大学	6.6	7.0	9.2	9.4	11.1	21.9
私立大学	9.2	11.7	11.6	11.5	12.6	18.1
平均	4.8	7.2	8.2	8.4	9.9	15.3

図1 各国における女性研究者の割合（内閣府 2005年）



2. 国際的な視点から見た日本のジェンダー政策

わが国の政策や改革は、和魂 X 才を評されるように海外、とりわけ最先進国の動向に敏感である。大学構造改革も同様であり、ジェンダー政策も同じような文脈で理解することが可能かもしれない。そうであるとすれば、このような仮説でジェンダー論を展開してみると面白いであろう。特に和魂 X 才は単に海外のものを導入するばかりでなく、日本文化と同化させる政策に興味がある。ジェンダー問題の国際的な動向に対してわが国の各セクターはどのような反応を示しているかここでは分析結果を報告したい。

表2 EUとアメリカのジェンダー政策比較

	European Union			United States		
	Equal Right	Positive Action	Gender Mainstreaming	Equal Opportunity	Affirmative Action	Diversity
Main Purpose	Equal treatment Legislation formal rules and procedures	Compensatory Equality Specific problem area, wherein women are underrepresented or occupy disadvantaged positions	Gender Equality The organization as a whole with all its structures values, customs, and policy practices	Fair treatment Legislation, mandates, roles and procedures	Recourse Equality Addressing formal areas of discrepancy and establishing protocol for positive discrimination	Equality of differences Intentionally in organizational composition and attention to points of access
Sources and Agents	Legislative authorities, policymakers	Special units, committees or officers for equal opportunities	Actors normally involved in policy making(e.g.networks), supported by specialized units, centres, or offices with specific tasks	Social movement,Executive orders judicial decision-making	Interest groups, legal precedent, enforcement authorities/agents	State interest as identified by the highest court, interests groups, specific organizational units
Policy Examples	1957 Treaty of Rome, called for equal pay for men and women	Equal Treatment Directive of 1976, for protection and positive action for women and women	Gender-Mainstreaming at the University of Dortmund Applied Sciences Program, establishment of peer review system and reform of equality policies-1998	Title of the Civil Right act of 1964, and other measures ensuring prohibition of sex-based discrimination	Higher Education Act of 1972, Title IX, no exclusions on the basis of sex to educational programs or activities receiving federal funding	University of Michigan Law School admissions standards upheld in Grutter v.Bollinger,2006 Michigan Ballot

Source: Prepared for ASHE 2005 Plenary Session: Mainstreaming and Affirmative Action in Higher Education. Mary Ann Danowitz Sagar ia, University of Denver

表 2 は、EU 諸国とアメリカという先進国におけるジェンダー政策について整理されたものである。これによれば両先進国の相違は次の点にある。アメリカはジェンダー政策に関して市場のメカニズムや裁判、個人的権利といった文脈で語られ、理解されている。これに対して、EU 諸国は国家の指導の下で共通な権利として数字目標を謳い、アクションプランとして遂行される傾向にある。こうした国際的な枠組みから見ると、構造改革後のわが国のジェンダー政策は明らかにアメリカ的政策から EU 方式のそれに転換されつつあることが理解されている。それと同時に日本の政策を政府、市場、機関、専門機関の各セクターから分析してみると（表 3 の分析枠組みを基準としてみる）、日本の大学の構造改革は、政府（文部科学省）が機関（国立大学）をリードし、強制的に市場化が導入されてきたのに対して、ジェンダー政策では専門機関が大学機関に働きかけ、政府は内閣府と文部科学省とはスタンスが相違すると同時に、政府によるジェンダーの市場化が大幅に遅れている（例えば、外部資金化政策を見よ）。したがって、前者の日本の大学構造改革が「金太郎飴」的な方向に向かうのに対して、後者のジェンダー政策は個別研究機関の意識や機関政策によって大きく異なるという結果を招いていることが判明した。

表 3 日本の大学構造改革と各セクターの政策

セクター	政策
政府調整： Coordination among Ministries	Reforms: committee reports, legislations Policy: relaxation of regulation, globalization, marketization Budget: foundation system and evaluation Personnel: non-public servants type/treatment/grades
市場調整： Market Response	Marketization: teaching/research/budget/personnel (faculties/students/managers) Academic Marketplace: mobility/personnel affairs/academic productivity
機関調整： Institutional Strategy	Mission/Function/System/Evaluation: teaching, research, social services Management: faculty meeting/meeting of the board of trustees, teaching/management
専門機関調整： Autonomy	Formation of Consensus: Science Council of Japan/Japan Association of National Universities and so on. University Evaluation Organization: Japan University Accreditation Association/Japan Institution for Higher Education Evaluation/National Institution for Academic Degree and University Evaluation Competitive Fund: Ministry of Education, Japan Society for the promotion of Science, Foundation Association: Creation, Interaction and Publication of Knowledge, Gender Issues

3. 各個別機関のジェンダー政策の成功と失敗

こうした分析を受けて、各研究大学の事例として旧帝国大学 7 校を事例として分析した。バッファー機関としての機能を果たした日本学術審議会や国立大学協会は法人化に対する政策では有

効な政策を打ち得なかったが、ジェンダー政策においてはそれなりの効果をもたらした。もとより、それも個別の大学機関によって相違した。その背景にはどのような学内的なポリシークスが存在しているのであろうか。

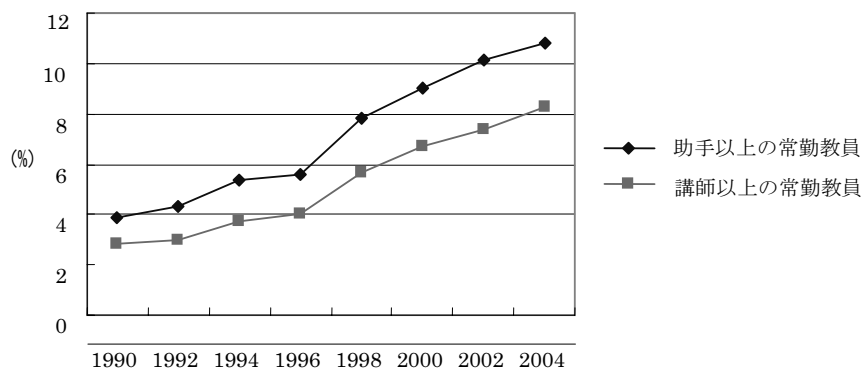
7 大学に関してわれわれは、①各大学のジェンダーに関する取り組み報告書、②ウェブサイトのジェンダー問題取り組み、③統計に基づくデータの分析（表 4）、④その他の文献等、を収集して量的並びに質的な分析を試みた。

これらの各インデックの評価の概要を整理すると、①各大学の「ジェンダーに関する取り組み報告書」に関して広島大学高等教育研究開発センター情報調査室から各大学に毎年数度にわたって報告書の送付をお願いした。その結果によれば、量的には名大が最も多く次いで東北大、やや離れて九州大と東大、北大や阪大は送付されなかった。特に前者 2 大学は他大学を圧倒していた。②「ウェブサイトのジェンダー問題取り組み」に関しても同様に、名大、東北大の情報量が多く公開され、東大、京大がこれに続き、北大、九大、とくに阪大にはジェンダー問題への取り組みがウェブサイトで見える限り把握できず、情報の公開が遅れている印象がある。③「統計に基づくデータ」に関しては、表 4 ならびに図 2 に示す通り、名大が最も多く、京大、東大、北大が中間で、理系中心とはいえ東北大、九大が少なく阪大が最も遅れている。いずれにしても、阪大は研究政策の改革には積極的ではあるが、ジェンダー政策では最も遅れをとっている。

表 4 7 研究大学の女性教員比率（2005 年） (%)

	教授	助教授	講師	助手	平均 (講師以上)	助教授以上
北 大	3.5	6.1	9.5	9.0	6.2	5.0
東北大	3.8	5.2	12	11.5	7.1	4.9
東 大	3.2	6.0	11.2	13.4	8.4	5.1
名 大	5.3	10.9	13.4	17.0	10.8	8.3
京 大	4.0	6.7	12.8	8.2	6.6	5.8
阪 大	3.3	4.5	4.7	9.2	5.8	3.9
九州大	2.8	5.3	11.9	12.4	7.5	4.6

図 2 名大の女性教員比率動向



こうした結果から判断されることは、国立大学協会というバッファー機関で2010年までのEU型の女性比率20%という達成目標が提示され、同協会でも標準的な取り組みモデルが提示されたにもかかわらず、各機関のジェンダー政策や女性比率には甚だしい格差が生じている。この点が他の文部科学省指導などの大学構造改革と大きく相違するところである。これらの背景にはジェンダー政策には最近になるまで大型外部資金が投資されなかったということも理由かもしれないが、最大の理由は各機関の学内ポリティクスにある。名大や東北大のように、学長、副学長のリーダーシップの強さや持続力もさることながら、学内に女性のリーダーが存在しているかどうか、男性教員の理解の深さが横たわっている。事実、名大では男性教員の無理解に対抗して女性リーダーによる市販図書の出版などを通してジェンダー政策をリードしてきた(松本・金井 2004)。それと同時に中間層としての各部局のリーダーシップや取り組みの熱意が総合大学のジェンダー問題解決に一定の役割を果たしているようだ。というのもジェンダー政策のあり方は学問分野によって女性教員のライフスタイルが大きく異なるからである。こうしたトップと中間層、女性のリーダーシップ、男性教員の理解等が研究総合大学の取り組みを大きく左右していることが理解された。逆に言えばこうした取り組みを強力に推進することによってわが国がジェンダー後進国を脱皮できる一つの方途が解明された。しかし、こうした数値目標によるアクションプランは他方で地方議会の逆差別的なジェンダー論反発に直面しているように、あるいはカリフォルニア州の先行事例に示されるように一歩間違えば悪平等が大学界にも生じかねないことを理解しておく必要がある。

【参考文献】

- 加野芳正(1988)『アカデミック・ウーマン—女性学者の社会学—』東信堂。
- ホーン・川嶋瑤子(2004)『大学教育とジェンダー—ジェンダーはアメリカの大学をどう変革したか—』東信堂。
- 九州大学男女共同参画の推進に関する検討ワーキング・グループ(2004)『九州大学の男女共同参画を推進するための提言書』。
- 京都大学女性教員懇話会 夏の公開研究会(第52回研究会)報告(保田その「史料に見る京都大学の女性たち」)(<http://www.sclib.kyoto-u.ac.jp/ICEO/konnwakai/52kai.pdf>)。
- 国立大学協会(2000)『報告書：国立大学における男女共同参画を推進するために』男女共同参画プロジェクト・ワーキンググループ。
- 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。
- 荘司泰弘「フレーベルの研究者：荘司雅子の著書ならびに活動紹介」(<http://froebel.child.edu.yamaguchi-u.ac.jp/masako/shoukai/shoukai.html>)。

- JAICOWS 編 (1996) 『女性研究者の可能性をさぐる』ドメス出版。
- 大学審議会 (1994) 「答申：大学教員の雇用改善」。
- 東北大学男女共同参画委員会 (2002～2005) 『男女共同参画委員会』。
- 東北大学 Tohoku University, Committee of the Gender Equality Project (2002-2005). *The Report of the Gender Equality Project*.
- 内閣府編 (2005) 『男女共同参画社会白書』, p. 208。
- 名古屋大学男女共同参画に関するワーキング・グループ 『名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言』 (2001・2002)。
- 名古屋大学男女共同参画に関するワーキング・グループ 『名古屋大学における男女共同参画報告書』 (2002)。
- 名古屋大学男女共同参画推進専門委員会男女共同参画室 『名古屋大学における男女共同参画報告書』 (2003-2005)。
- 日本学術審議会 (2000) 『女性科学者の環境改善の具体的措置について』 第 132 回総会。
- 原ひろ子編 (1999) 『女性研究者のキャリア形成』 劉草書房。
- 松本伊瑛子・金井篤子編 (2004) 『ジェンダーを科学する—男女共同参画社会を実現するために—』 ナカニシヤ出版。
- 山野井敦徳 (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。
- 山野井敦徳〔代表〕・浦田広朗・藤村正司 (2005) 『日本の大学教授市場再考—過去・現在・未来—』 (COE 研究シリーズ 15) 広島大学高等教育研究開発センター, p. 113。
- 臨時教育審議会 (1986) 『第三次報告書』。
- Clark, B. R. (2005). Genetic Entrepreneurialism among American Universities, *Higher Education Forum*, 2, 1-17.
- Yamanoi, A. (2003) A Study on the System of Fixed-Term Appointments for Faculty Members: Focusing on the Process from its Introduction to Legislation, *Higher Education Research in Japan*, 1, 21-41.
- Yamanoi, A. (2005) The Academic Marketplace in Japan: Inbreeding, Grades and Organization at Research Universities, *Higher Education Forum*, 2, 93-114.
- Yamanoi, A. & Kuzuki, K. (2004). A Study on the Fixed-Term System for Faculty Members: Focusing on the Analysis of Types, Length of Term and Renewal, *Higher Education Research in Japan*, 2, 1-20.

第IV部

大学の内部組織と流動性に関する研究

第10章 大学内部組織とキャリア・サイクル

山野井 敦徳

1. 教育研究組織、職階構成及びアカデミック・サイクル

(1) 教育研究組織

わが国の研究大学における内部組織に関しては、講座制かデパートメント制か、あるいは研究組織と教育組織を統合するのか分離するのか、といった課題がある。大学院を設置していない国立大学では講座制に対する学科目制という対立図式の問題もある。さらに教育組織としては講座制＝学科制に対して、学科目制＝課程制が大学院大学と学士課程大学の類型と連動して制度化されていた。

戦後の一連の大学改革と大学院の導入設置に連動しながら、多くの国立大学は講座制から大講座制へ、学科目制から大講座制へと組織改革してきた。最近の構造改革とグローバル化に伴って教育と研究組織を分離するアメリカ方式が検討されてきている。歴史的に見れば、筑波大学の内部組織はこうした流れに沿ってわが国の国立大学をアメリカ化した先行改革であった。知識基盤社会への移行に伴って講座制からデパートメント制への移行は九州大学、部分的には東京大学や横浜国立大学、変則的には名古屋大学、大阪大学等に導入されつつあり、研究組織と教育組織の分化が促進されてきている。これらの改革は必ずしも明確に成功しているとは言い切れないが、これからの選択肢の一つであろう。

これに対して大多数を占める小規模な私立大学や公立大学の多くは伝統的な教育研究組織の統合された内部組織（学部・学科組織）を維持している。こうした学部・学科組織は市場化にあっても教員・学生・職員・予算・管理においてある意味では最も効率的かつ合理的な内部組織でもある。このように、わが国の大学の内部組織をどのように改革するかは、大学の理念、目的、歴史や、規模、分野構成によって相違せざるを得ないであろう。現在の構造改革においては、大学の個性に応じて教育と研究の位置づけを組織的にいかに制度化すかに焦点がある。今回の内部組織としての講座制と職階組織の見直しはその突破口となった。

(2) アカデミック・サイクルの形成

これまでの講座制にはいろいろな問題点が指摘されていた。本来、ドイツの講座制（chair）は正教授一人の占めるポストであり、定年を迎える時には継続するかどうかの見直しが行なわれる。日本の講座制は教授・助教授・助手の座るチェアならぬソファであり、講座制は人事の終身雇用制と連動してわが国独自の雇用スタイルを形成した。例えば、わが国とアメリカの雇用システムを比較した場合、アメリカのノンテニユア（non-tenure）は流動性が高いように思われるが、功なり名を遂げた教授は、わが国では定年でお払い箱になるが、アメリカでは1994年の連邦法で年齢に基づく定年退職は年齢差別という理由から憲法違反の判例が出された。そのため、アメリカでは、テニユア（tenure：終身身分保障）やエメリタス（emeritus：名誉教授）を確保して、

中年期の選抜や定年以降においても、より一層長く、同じ機関に勤務する有名教授が多くなった。UCLAの高等教育研究者として著名なクラーク教授 (B. Clark) などはA. カーターという冠名寄附講座のエメリタス教授として80歳を超えていまなおUCLAに籍を置き学界で活躍している。組織にとっても、個人にとっても、教育研究の継続性が大いに反映され、両者に便益をもたらすシステムになっている。一般に40歳前後でテニユアを獲得し、上記のように1994年の定年差別の撤廃のため、優秀な教員は30年以上、特定の研究大学に留まる可能性がある。筆者の分析によれば、日本では平均42歳で母校の研究大学へUターンし、60歳代の定年で辞職する。長くても平均20年しか在職できず、選抜後の研究大学での在職はアメリカよりおよそ10年以上も短い。優秀なる人材を対象とした人事政策が大きく異なるのである。アメリカは中年期までの流動性が高い一方、安定性の必要な期間は確保し教育研究の活性化に生かしている。わが国では、任期制の導入によって流動性を高める政策が導入されることに目を奪われており、私立大学では市場化による生き残りのために定年の早期化現象が見られる一方、国立大学法人では、人事の大綱化にもかかわらず、こうしたウルトラ教授の処遇を改善する兆しは緩慢である。

では、わが国の内部組織、職制及びアカデミック・サイクルはどのような状況にあり、今後どのように展開されるのであろうか。世界の大学組織を大きく分類すれば、教育研究の統合モデル (ジャーマン・モデル) と分離モデル (アメリカモデル) がある。わが国では、設置形態と大学の格付け (大学院大学・学士課程大学) によって内部組織は多様に変化する。いま、その内実を大まかに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はどのような形態があるのであろうか。その具体的な典型的なモデルを上げるとすれば、講座制、学科目制、大 (中) 講座制、デパートメント制などが指摘される。あるいは1970年代に鳴り物入りで導入された筑波大のごとく、学群・学系といった教育研究の分離方式がある。最近では学院、学府といった大学院の教育研究の分離組織もある。いずれにせよ、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。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。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。

(3) 戦後のアカデミック・サイクルの変化

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、他大学に転出し、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ため、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抜される訳でもない。

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ため、年齢差問題の幾つかは解消する一方、他方では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、第二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、講座で正教授二人も珍しくない。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事柄も含んでいる。第3期には、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。

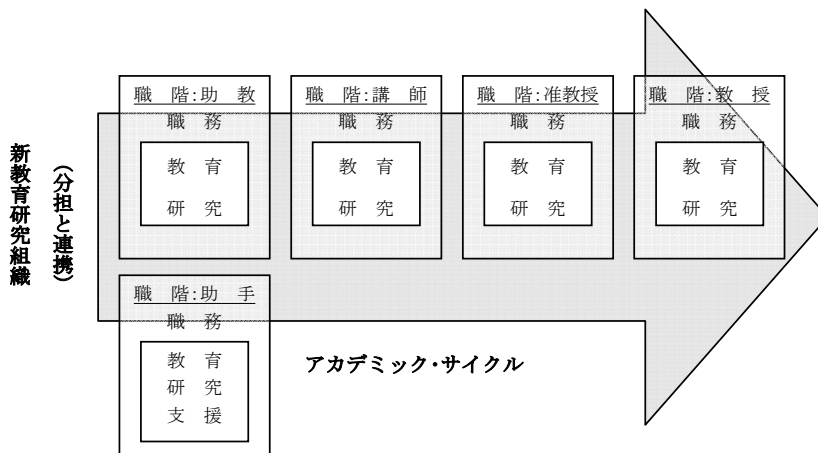
第4期は、2000年代以降、国立法人化やそれに連動する大学の教育研究組織や職階の見直し等に伴う人事の規制緩和の段階である。この段階は、まず、2001年に大学設置基準の改正により、大学機関独自に講座制や学科目制以外の柔軟かつ機動的な教育研究組織を編制することが可能となった。さらに2004年度の国立大学の法人化とそれに連動する中央教育審議会大学分科会による改革で、今後、大学の組織や人事は非常に大きな影響を受けることになる。それらは具体的に大きく分けると、大学教員の非国家公務員型の導入と職階の見直しである。もちろん、法人化、身分、職階に関するこれらの一連の政策はセットとして導入されたのではなく、次元や改革の時期、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。現在のインブ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、わが国のインブリーディングは大幅に変化する。

2. 内部組織、職階構成及び職務規定

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、教授を助ける職務か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の問題について論議され、大枠は図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学科目=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た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 職階の職務規定と内部組織



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。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るだろう。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。さらに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 aster 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一つになろう。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 期において惹き起こされ、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一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。

【参考文献】

- 有本章（1981）『大学人の社会学』学文社。
- P. G. アルトバック編著（山野井敦徳他訳）（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）広島大学高等教育研究開発センター。
- 加野芳正（1988）『アカデミック・ウーマン—女性学者の社会学—』東信堂。
- W. カミングス（岩内亮一・友田泰正訳）（1972）『日本の大学教授』至誠堂。
- 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（1969）『学閥—この日本的なるもの—』福村出版。
- 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。
- 塚原修一・小林信一（1996）『日本の研究者養成』玉川大学出版部。
- 中山茂（1994）『大学とアメリカ社会』朝日選書。
- 文部科学省科学技術・学術審議会（2005）人材委員会答申「多様化する若手研究人材のキャリアパスについて（2005年7月）」（2007年問題として団塊の世代の大学教員の大量定年により理系、工学系分野において世代継承が上手く行かない危惧があると指摘されている）。
- 山野井敦徳（1981）「科学者の選抜と社会化」広島大学大学教育研究センター『科学社会学の研究』No.49, 32-39頁。
- 山野井敦徳（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。
- 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, 148-204頁。
- 山野井敦徳（2001）「大学教員の流動性と学問的生産性」青木昌彦・澤昭裕・大東道郎・「通産研究レビュー」編集委員会編『大学改革—課題と争点—』東洋経済新報社, 329-353頁。
- 山野井敦徳（2005）「教員の流動性を促すものは何か—任期制の実態調査を基に考える—」『Between』10-11月号, 進研アド, 14-17頁。
- 山野井敦徳〔代表〕・浦田広朗・藤村正司（2005）『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』（COE研究シリーズ15）広島大学高等教育研究開発センター。
- 山野井敦徳〔代表〕・葛城浩一・村澤昌崇（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）広島大学高等教育研究開発センター。

第 11 章 大学教員のアカデミック・サイクル

葛城 浩一*
山野井 敦徳

1. アカデミック・サイクルとは何か？

大学教員のアカデミック・サイクルとは、大学教員から構成される集団の中に「一定の年齢構造が数十年ごとに繰り返す現象」(新堀 1978, 59 頁) のことである。新堀 (1978) は、アカデミック・サイクルには適正な範囲があり、そのサイクルが一定の年齢層に偏っている場合には、集団内における動脈硬化や高齢化と若年化のサイクル現象といった弊害の生じる危険性があることを指摘している。

例えば、ある小講座で教授が 40 歳、助教授が 30 歳であった場合、その時点ではこの講座は若い二人によって指導されているが、両者とも他へ転出せずに定年まで在任するとすれば、この講座は 60 歳と 50 歳という高齢者によって指導されることになる。この講座の年齢構造は 20 年の長きにわたり、一定したまま高齢化へと移動し続けるわけである (新堀 1978)。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。

こうした問題の背景として、新堀 (1965) は、大学教員の人事システムの終身雇用、年功序列、自校閥的傾向を挙げている。しかし、現在は、そうした傾向が言及されていた時代と比べると、人事システムはもとより、大学システム、専門職大学院、外部資金等々、競争的な市場原理が支配的になってきつつある。これまでの年功序列、講座制、インブリーディングによって規定されたアカデミック・サイクルはもっと大きな社会変革の中におかれている。

例えば、人事システムに限ってみても、1997 年の「大学の教員等の任期に関する法律」、いわゆる任期制法の施行に伴い、任期制は助手や講師といった早期のキャリア段階にあるものだけでなく、教授に対しても適用することが可能となっている。日本におけるテニユア制導入の議論も始まっていることをあわせ鑑みれば、大学教員人事における終身雇用制は崩れつつあるといえる。また、公募制情報システム (Japan Research Career Information Network, 通称 JREC-IN) の確立に伴う公募制の実施等による効果もあってか、自校閥的傾向も現在縮小傾向にある (山野井 2005a)。さらに、従来のアカデミック・サイクルの議論の大前提ともいえる小講座制は、その多くが 1990 年代の大学院重点化 (部局化) 政策の過程において、大講座制に転換されることとなった²⁾。

このように、現在の大学教員の人事システムは、新堀 (1965) の言及がなされていた時代とは随分と異なったものになっている。しかし、アカデミック・サイクルの問題は解消されたわけではなく、従来のそれとはまた異なる形で問題が生じていることが指摘されている (山野井

*香川大学大学教育開発センター、講師、e-mail: kuz@cc.kagawa-u.ac.jp

2005a)。すなわち、大講座制への転換によって、「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」(山野井 2005a, 15 頁) という問題を生じさせるというのである。

それでは、現在の大学教員の人事システムや大学構造改革において、アカデミック・サイクルに従前とは異なる傾向がみられるのだろうか。本章では、まずマクロデータを用いて日本の大学教員の年齢構成についての全体的状況を俯瞰した後、ある研究大学の一講座を事例とした分析を行うことで、この点について明らかにしていきたい。

2. 日本の大学教員の年齢構成上の変化

まず、日本の大学教員の年齢構成上の変化を俯瞰したい。大学教員の年齢構成に着目した先行研究には、新堀(1965)や菊井(1984)等が挙げられる³⁾。新堀(1965)は『大学研究者専門別総索引』(日本学術振興会 1956)と『専門別大学研究者・研究題目総覧』(日本学術振興会 1961)を用いて、大学教員を出生年別に層化し、その年齢構成を 2 時点間で比較している。菊井(1984)は、『全国大学職員録』(広潤社 1982)を用いて、新堀の調査と比較することによって過去 20 年間の大学教授市場の変動を明らかにしている。

これらの先行研究では、大学教員の年齢構成が、教授層と助教授・講師層で一定の年月を経た場合にどう移動しているのかを分析することでアカデミック・サイクルの実態を明らかにすることに主眼があった。しかし後述するように、現代的文脈では同様の分析が必ずしも有効でない。すなわち、大講座制の下では、教授の退職が助教授の昇格の必要条件とは必ずしもならないため、その年齢構成を把握することがアカデミック・サイクルの実態を明らかにすることにはならなくなってきているのである。

この点について明らかにするためには、上記の先行研究のようなマクロデータを用いたアプローチでは限界があるため、事例による分析に譲るほかない。しかし、そうした事例による分析を全体的状況の中で適切に解釈するためにも、日本の大学教員の職階別の年齢構成がどのように推移しているのかを俯瞰しておくことは重要である。そこで、ここでは 3 年ごとに発行される『学校教員統計調査報告書』(文部科学省)を用いて、教員の平均年齢の変化の概要を把握するにとどめることとする。

表 1 は、大学教員の年齢構成上の変化を示したものである。全体的な傾向をみると、1974 年以降、30 年間で教授の平均年齢は 2 歳ほど、助教授・講師では 4 歳ほど上昇している。そのため、教授と助教授の平均年齢差は 1974 年の 13.3 歳から 2 歳ほど縮まった形になっている。これを設置形態別にみると、国立では 30 年間で 0.6 歳、公立では 0.2 歳と微減傾向がみられるのに対し、私立では 3.7 歳と教授と助教授の年齢差を大きく縮めている。

ただし、このデータから分かることは、あくまで大学教員の年齢構成が全体的に高齢化していること、そしてその結果、教授と助教授の年齢差が縮まっているということである。本章で明ら

表1 大学教員の年齢構成上の変化

		1974	1977	1980	1983	1986	1989	1992	1995	1998	2001	2004
全体	教授	55.3	55.3	55.6	55.9	56.3	56.6	56.8	56.9	57.0	57.1	57.2
	助教授	42.0	42.2	42.6	43.3	44.1	44.5	44.8	45.0	45.3	45.6	45.9
	講師	38.4	37.9	38.6	39.4	40.3	40.8	41.3	41.6	42.0	42.2	42.5
	教授-助教授	13.3	13.1	13.0	12.6	12.2	12.1	12.0	11.9	11.7	11.5	11.3
国立	教授	53.1	53.0	53.5	54.3	54.7	54.7	54.6	54.5	54.6	54.9	55.2
	助教授	41.7	41.8	42.2	42.9	43.6	43.8	43.9	43.8	43.8	44.2	44.4
	講師	36.6	37.6	38.4	39.3	40.2	40.2	40.7	40.7	41.2	41.7	42.2
	教授-助教授	11.4	11.2	11.3	11.4	11.1	10.9	10.7	10.7	10.8	10.7	10.8
公立	教授	52.8	53.2	54.0	54.7	55.2	55.3	55.4	55.2	55.4	55.7	56.1
	助教授	42.5	42.8	43.5	44.1	45.0	45.1	44.8	44.6	44.9	45.5	46.0
	講師	38.3	38.8	39.9	40.8	41.9	42.3	41.9	41.6	41.8	41.7	42.2
	教授-助教授	10.3	10.4	10.5	10.6	10.2	10.2	10.6	10.6	10.5	10.2	10.1
私立	教授	57.1	57.2	57.3	57.3	57.4	57.9	58.3	58.5	58.6	58.5	58.5
	助教授	42.3	42.5	42.9	43.7	44.5	45.2	45.9	46.5	47.0	47.2	47.4
	講師	39.2	38.0	38.6	39.4	40.1	41.0	41.6	42.0	42.4	42.4	42.6
	教授-助教授	14.8	14.7	14.4	13.6	12.9	12.7	12.4	12.0	11.6	11.3	11.1

かにしようとしているのは、大講座制の下での大学教員の年齢構成であるため、これらのデータから十分な分析は行えない。すなわち、教授と助教授との年齢構成は基礎的情報として重要ではあるが、本章の主課題に照らせばむしろ特定講座内の教員間の年齢構成の方がより重要なデータとなる。しかし、それらをマクロデータから把握することは困難である。そこで次項では、ある研究大学の一講座を事例として、特定講座内の教員間の年齢構成を明らかにしたい。

3. 特定講座内の教員間の年齢構成—A 大学教育学関連講座を事例として—

新堀（1978）は、アカデミック・サイクルは、「国立大の人文、社会科学系、中でも講座制を採っている大学」（新堀 1978, 58 頁）で生じる可能性が大きいと言及している。すなわち、「一旦、そこで地位を得るなら、威信や研究条件がすぐれているため、定年までそこにいつづける人が大部分である」（同上）からである。そこで本稿では、特にそうした状況が顕著であろう国立大学法人のうち、研究大学である A 大学を事例として取り上げる。

講座については、アカデミック・サイクルの事例研究として、人文科学と社会科学との双方にまたがる教育学を検討の対象とした新堀（1978）に倣い、A 大学の教育学関連 9 講座を対象とする⁴⁾。A 大学の教育学関連講座は、1978（昭和 53）年に小講座制から大講座制へと移行し、2000 年には教育学部と学校教育学部が統合され、新教育学部が発足し、教育学専攻は教育心理学専攻とともに第五類領域に位置づけられた。しかし、その実態は依然として小講座制に近い形式を採っているため、同一講座を時系列で比較することが可能である。以下では『全国大学職員録』（広潤社、各年度版）に加え、当該大学の部局史を用いて分析を行いたい。

さて、表 2 に示しているのは、A 大学の教育学関連講座における教員間の年齢構成である。近年、日本の高等教育を戦後 15 年サイクルで捉えようとする動きがみられるが、⁵⁾、大学教員の生涯を 30 年と仮定すれば、教授と助教授の理念的年齢差は 15 歳ということになる。両者の理由を併せて、表では、各 15 サイクルの最終年にあたる 1960 年、1975 年、1990 年、2005 年時点の特定講座内の教員間の年齢構成を示している。

表 2 A 大学の教育学関連講座における教員間の年齢構成

		1960	1975	1990	2005
講座A	教員a	50 *			
	教員b	47 *	62 *		
	教員c			54	
	教員d			37	52 *
	教員e				41 *
講座B	教員a	51 *			
	教員b	43	58 *		
	教員c		43 *	58 *	
	教員d			40	55
	教員e				62 *
講座C	教員a	51 *			
	教員b	38	53		
	教員c		38	53	
	教員d			42	57
	教員e				46
講座D	教員a	51 *			
	教員b	39	54 *		
	教員c		44 *	59 *	
	教員d			37	52 *
	教員e				41 *
講座E	教員a	49			
	教員b	36	51 *		
	教員c		42	57	
	教員d				50
	教員e				61 *
講座F	教員a	60 *			
	教員b	55 *			
	教員c	35	50		
	教員d			60 *	
	教員e				54 *
	教員f				49 *
講座G	教員a	58 *			
	教員b	36	51 *		
	教員c		30	45	60
	教員d				54 *
講座H	教員a	61			
	教員b	48	63		
	教員c		49		
	教員d			45	60
	教員e				41
講座I	教員a		45 *	60 *	
	教員b		39	54 *	
	教員c				57
	教員d				49
平均		47.53	48.25	47.93	52.28
標準偏差		8.49	8.93	9.71	6.84

注：数字に対する網掛け部分は当該時点において教授職に就いていることを示す。

教員名に対する網掛け部分は A 大学以外の出身者であることを示す。

講座 C の教員 a は外国出身者、講座 G には 1990 年代後半—2000 年代前半に外国人助教教授が勤務。

* は当該時点において学位を取得していることを示す。

まずは、教育学関連講座全体の平均年齢の推移をみてみると、1960年時点では46.94歳、1975年時点では、48.25歳、1990年時点では47.93歳と変化があまりみられないのに対し、2005年時点では52.28歳と、教育学関連講座全体が1990年以降の15年間で非常に高齢化していることがわかる。次に標準偏差⁹⁾の推移をみてみよう。1960年時点では8.73、1975年時点では8.93、1990年時点では9.71とその値の推移には増加傾向がうかがえるのに対し、2005年時点では6.84とこれまでになく小さな値を示している。

これらの結果をあわせ鑑みると、1990年時点までは、教育学関連講座全体の平均年齢に変化はみられず、その年齢構成も偏りがあまりみられなかったのに対し、2005年時点では、従前よりも平均年齢が上昇し、しかも年齢構成にも偏りがみられることがわかる。

特に後者の年齢構成の偏りに寄与していると思われるのが、職階の構成である。表中では、網掛けしているものを「教授」、そうでないものを「助教授」あるいは「講師」として表記しているが、2005年時点のデータをみると、講座Fと講座Gという2つの講座が教授2人によって構成されていることがわかる。教員の年齢をみると、講座Fでは教員eと教員fの年齢差は5歳、講座Gでは教員cと教員dの年齢差は6歳と極めて年齢に近い2人によって講座が構成されていることがわかる。この点についてもう少し詳しくみるために、A大学の教育学関連講座内の年齢差を示したのが表3である。

表3 A大学の教育学関連講座内の年齢差

	1960	1975	1990	2005
講座A	3	-	17	11
講座B	8	15	18	7
講座C	13	15	11	11
講座D	12	10	22	11
講座E	13	9	-	11
講座F	20	-	-	5
講座G	22	19	-	6
講座H	13	14	-	19
講座I		-	6	8
平均	13.00	13.67	14.80	9.89
標準偏差	6.05	3.67	6.30	4.17

注：網掛け部分は教授2人から構成される講座を指す。
1960年の講座Fについては、教員bと教員cの値の差を示している。

まず、A大学の教育学関連講座内の年齢差の平均の推移をみてみると、1960年時点では11.75歳、1975年時点では13.67歳、1990年時点では14.80歳と、講座の教員間の年齢差は拡大傾向にあるのに対し、2005年時点では9.89歳と急激にその差が縮まっている。標準偏差については、各講座の年齢差の平均をもとに算出しているが、これをみると、1960年時点の7.00と比べ、2005年時点では4.17と、講座間の年齢差のばらつきが小さくなっていることがわかる。1975年時点では2005年時点の値を下回る3.67ではあるが、平均値自体が13.67と高いことに鑑みれば、1975年時点では各講座間の教員の年齢差が全体的に大きい状態であるのに対し、2005年時点では各講

座間の教員の年齢差が全体的に小さい状態であるといえよう。

これらの背景には、1975年－1990年代にかけて3つの講座において若い講師層が採用され、2000年代には、2講座において助教授の上に教授が採用される一方、2005年現在では2講座においてすべて教授が補充されていることが影響している。こうしたアカデミック・サイクルのイレギュラーな変容の背景には、1990年代の構造改革をして機関間の競争原理が浸透し、人的な質の保証をいかに確保するか、組織としての防衛機能がそれなりに働いていると判断すべきであろう。この時期に、講座CやIにおいてアウトブリーディング（異系交配）によるリクルートが行われていることからそれは推察される（表2を参照）。

これらの結果を表2の結果とあわせ鑑みるならば、大講座制への転換以降、A大学の教育学関連講座では、全体的に講座内の教員の年齢が上昇しているだけでなく、講座を構成する教員間の年齢差も縮まっていることがわかる。こうした状況には、2人の教授から構成される講座Fや講座Gの存在に寄与するだけのものではなく、その他の講座の教員間の年齢差も一様に縮まっていることが起因している。大講座制への転換による超高齢化現象というシナリオは、ある講座が実際に2人の教授から構成されることよりも、大学構造改革に伴って機関内外の競争原理が支配的になり、上記のように補充の職階順序や他校出身者の血をいれざるを得ないような市場状況に至っていると考えざるを得ない。

しかし、学問的生産性について、その一指標ともいえる学位の取得状況を表2でみた場合、各期の取得状況にほとんど違いはみられなかった。すなわち、教育学関連講座を構成する教員のうち、当該時点で博士の学位を取得していたものの割合は、1960年で47.1%、1975年で50.0%、1990年で42.9%、2005年で50.0%であった。このように、少なくとも現時点では、アカデミック・サイクルの状況と学問的生産性の一指標としての学位の取得状況との間に、統計上の関連性はうかがえなかった。しかし上述したように、アカデミック・サイクルの標準を変容させてまで構造改革の市場原理に対応してきているが、10章において示されるように、13研究大学の博士号取得率は、文系・理系含めて総合研究大学では平均で80%前後に達している。13研究大学のうち国立の9研究大学の博士号取得率は、最低78.4%から最高89.7%まで分布している。具体的にA大学全体の大学教員の博士号取得率は、1954年16.6%、1963年40.3%、1974年62.3%、1984年67.0%、1994年70.6%、2003年79.6%であった。そうした研究大学の全国平均と比較してA大学のケースでは、2005年現在で50.0%の水準は30ポイント前後の遅れをとっており、アカデミック・サイクルはもとより、アウトブリーディングも含めて対応しなければ、今後の激しい市場競争に対応することは困難であることを示唆している。

4. 教員人事に対する採用側の認識

最後に、大学教員を採用する側がアカデミック・サイクルをどの程度意識しているのかについてみてみよう。以下、本項で用いるのは、21世紀COEプログラム「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」の研究の一環として実施された「大学の組織改革についての調査」である。こ

ここではその調査のうち、学科長を対象とした調査データを用いる。

表4は、学科長が教員の採用条件としてどのような点を重視しているかについての大学類型別の回答状況を示したものである。実施されたアンケートでは8つの点を提示し、それぞれにつき「重視する」「やや重視する」「重視しない」「場合により異なる」の4段階で評価してもらった。なお、大学類型は、旧帝国大学系の「総合大学 a」、旧制大学を含む「総合大学 b」、学部数が2つ以上で医学部のある「複合大学 a」、学部数が2つ以上で医学部のない「複合大学 b」、旧制大学を母体とした「複合大学 c」、医学部を持つ「単科大学 a」、医学部を持たない「単科大学 b」の7つに分類している。

表4 教員の採用条件として重視する点

	総合大学a	総合大学b	複合大学a	複合大学b	複合大学c	単科大学a	単科大学b
研究活動	98.5%	94.3%	90.3%	80.2%	92.6%	62.5%	73.3%
教育活動	68.2%	65.2%	60.6%	67.4%	64.8%	87.5%	68.3%
社会サービス活動	6.1%	11.5%	12.3%	13.2%	10.2%	25.0%	14.7%
他の教員との年齢のバランス	18.2%	27.0%	26.6%	33.1%	27.8%	0.0%	26.5%
博士の学位	83.3%	75.7%	68.4%	49.9%	61.1%	62.5%	34.3%
性別	1.5%	1.4%	0.9%	2.2%	1.9%	0.0%	1.5%
国際性	51.5%	23.0%	14.4%	11.4%	21.3%	12.5%	14.0%
協調性	43.9%	50.4%	43.0%	53.8%	54.6%	50.0%	51.2%

注：表中の値は「重視する」と回答したものの割合を示している。

この結果をみると、アカデミック・サイクルに対する配慮を示す指標である「他の教員との年齢のバランス」は、いずれの大学類型においても概して「研究活動」や「教育活動」、「博士の学位」や「協調性」よりは重視されておらず、「性別」や「社会サービス活動」よりは重視される傾向にあるといえる。なお、「総合大学 a」のような威信の高い大学では、「研究活動」や「博士の学位」、「国際性」が非常に重視されているのに対し、「他の教員との年齢のバランス」については他の大学類型と比較した場合にはその重視度は相対的に低い。先述のように、威信の高い大学ほど人事は停滞するため、アカデミック・サイクルの問題を意識する必要があるのだが、実態としてそうした問題が相対的にはあまり意識されていないということがうかがえよう。

もちろん、このデータは現時点において教員の採用条件として重視する点であり、過去の状況と比較する術はない。威信の高い大学ではアカデミック・サイクルの問題が相対的にはあまり意識されていないという状況は今に始まったばかりでなく、過去から連綿と続いているのかもしれない。しかし、そうした構造は、前項までにみた超高齢化現象へのシナリオの素地を形成する要因、あるいはそれに拍車をかける要因となるのかもしれない。

5. 今後の課題

本章では、現在の大学教員の人事システム下において、アカデミック・サイクルに従前とは異なる傾向がみられるのかという問題関心に基づき、まずマクロデータを用いて日本の大学教員の

年齢構成についての全体的状況を俯瞰した後、A大学の教育学関連講座を事例とした分析を行い、さらには教員人事に対する採用側の認識について言及した。主要な知見としては以下の3点が挙げられる。

第一に、『学校教員統計調査報告書』を用いて、日本の大学教員の職階別の年齢構成がどのように推移しているのかを分析した結果、大学教員の年齢構成は全体的に高齢化しており、その結果、教授と助教授の年齢差が縮まっていることが明らかになった。

第二に、A大学の教育学関連講座における教員間の年齢構成を分析した結果、大講座制への転換以降、全体的に講座内の教員の年齢が上昇しているだけでなく、講座を構成する教員の間年齢差も縮まっていることが明らかになった。こうした傾向は、その人的質の向上をいかに確保するかのあらわれであると推察される。

第三に、大学教員を採用する側が重視している点を分析した結果、特に威信の高い大学ほどアカデミック・サイクルの問題を意識する必要があるにもかかわらず、実態としてそうした問題が相対的にはあまり意識されていないようにみられる。

以上の知見を踏まえると、現代の大学教員市場は、超高齢化現象というアカデミック・サイクルの問題にさらされており、新堀らによって研究が行われていた当時よりも問題は深刻さを増しているといえる。すなわち、アカデミック・サイクルの本質的な問題は、山野井（2005a）も指摘するように、単なる年齢の問題ではなく、年齢のサイクルによって、大学の基本的な営為である研究や教育の継続性に問題が生じることにあるためである。

読者の中には、研究や教育の継続性ということ自体が小講座的発想に拠っており、現在、小講座制を採っている組織は極めて少数である²⁾という状況に鑑みるならば、そうした問題は小講座制を採っている一部の組織にとっての問題に過ぎず、重要視すべき問題であるとは考えない方もいるかもしれない。しかし、事例として取り上げたA大学のように、表向きは大講座の形を採りながら、事実上小講座の形を採っている組織は少なからず存在する。また、アカデミック・サイクルの問題は、単に講座レベルの問題にとどまるものではなく、学部レベルや大学レベルの問題でもあるし、マクロに捉えれば学界や大学市場レベルの問題でもある（新堀 1965）。

果たして、超高齢化現象というアカデミック・サイクルの問題は、研究や教育の継続性にどのような影響を及ぼすのであろうか。また、学問的生産性と年齢との関係が指摘されているが（新堀 1978ほか）、超高齢化現象というアカデミック・サイクルの問題が学問的生産性にどのような影響を及ぼすのかという点も非常に興味深い問題である。しかし、この点についての検証は現時点では時期尚早であるため、他日を期すこととしたい。

【注】

- 1) 新堀（1965）は、一定の年齢層に偏ったアカデミック・サイクルの弊害を最小限に食い止めるためには、「教授と助教授・講師の年齢差を十五年ないし十七、八年にしてサイクルを平均すること」（新堀 1965, 234頁）が必要だと言及している。

- 2) 小講座制とは、戦前からのドイツ型の講座組織を単位とした人事システムであり、その職階構成は、教授 1、助教授・講師 1 という煙突型が基本である。小講座制の下では、教授ポストが空かない限り、助教授・講師は昇格異動を行えないため、アカデミック・サイクルが問題となる。なお、後述する「大学の組織改革についての調査」（学科長調査）によれば、現在の組織形態として小講座制を挙げたものは 12.3%と非常に少なく、今後教育研究を進める上で最も相応しいと考えられる形態として小講座制を挙げたものは 7.9%と、小講座制は今後も縮小していくことが予想される。
- 3) このほかにも、藤村（1988）は、『全国大学職員録』（広潤社 1981, 1985）を用いて、1981年時点における全国の大学教員の専攻分野の年齢構成を描き、文科系と理科系の大学教員の動態を把握するとともに、教員養成学部教員の年齢構成を 2 時点間で比較し、その後の教員養成学部教員の年齢構成の将来予測等を行っている。
- 4) 一口に教育学といっても、教科教育まで含めるとその対象は極めて広範なものとなる。そのため本稿では、比較的固有の教育学者がポストについていることが想定される講座を対象とした。なお、表 2 に示す「講座 I」は 1960 年時点では存在していないため、1960 年の分析対象は「講座 I」を除く 8 講座とする。
- 5) 例えば、山野井（2005b）は、1945 年から 1960 年を「整備期」、1975 年までを「高度成長期」、1990 年までを「抑制期」、2005 年までを「構造改革期」と分類している。
- 6) 標準偏差とは、あるデータの集まりの中で、個々のデータがそのデータ全体の平均値からどの程度かけ離れているかを表す尺度である。
- 7) アンケート調査は 2006 年 3-4 月にかけて、2005 年度版の『大学一覧』に記載されている大学、学部、学科すべてを対象に行った。学科長に対する調査の有効回答数は 1,454 であり、回収率は 29.3%である。

【参考文献】

- 菊井隆雄（1984）「大学教授市場の変動 第 1 節 人口動態上の変化」新堀通也編『大学教授職の総合的研究—アカデミック・プロフェッションの社会学—』多賀出版，33-51 頁。
- 新堀通也（1965）『日本の大学教授市場—学閥の研究—』東洋館出版社。
- 新堀通也（1978）『日本の学界—〈学勢調査〉にみる学者の世界—』日本経済新聞社。
- 大学職員録刊行会編『全国大学職員録』各年度版，広潤社。
- 藤村正司（1988）「強まる世代間不平等—教員養成学部教員のアカデミック・サイクル（3）—」『新潟大学教育学部紀要』第 30 巻第 2 号，197-216 頁。
- 文部（科学）省『学校教員統計調査報告書』各年度版。
- 山野井敦徳（2005a）「インブリーディングのゆくえ」『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』（COE 研究シリーズ 15）広島大学高等教育研究開発センター，3-18 頁。
- 山野井敦徳（2005b）「戦後日本の大学改革と大学教授市場の変化」第 2 回日中高等教育フォーラム／第 33 回研究員集会（広島大学）発表資料。

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)
山崎 博敏	広島大学大学院教育学研究科 教授
山本 眞一	広島大学高等教育研究開発センター 教授
劉 振宇	広島大学大学院教育学研究科 博士課程後期
葛城 浩一	香川大学大学教育開発センター 講師

大学政策・人材養成及び流動性に関する研究
—研究システム班報告書—
(COE 研究シリーズ 25)

2007 (平成 19) 年 2 月 16 日 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

<http://rihe.hiroshima-u.ac.jp/>

印刷所 株式会社 タカトープ rint メディア

〒730-0052 広島市中区千田町 3-2-30

電 話 : (082) 244-1110

ISBN978-4-902808-27-8



COE Publication Series No. 25

**A Study of Research Policy,
Research Training, and Mobility
in the Academic Community**



**Research Institute for Higher Education
HIROSHIMA UNIVERSITY**

February 2007

ISBN978-4-902808-27-8