

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—

山野井 敦徳

高等教育研究叢書

61 2000年3月



広島大学

大学教育研究センター

# 大学教員の公募制に関する研究

—日本の大学は人材をいかにリクルートするか—

山野井 敦徳 著

広島大学 大学教育研究センター



## はしがき

1990年代に入って、我が国の大学はようやく本格的な大学改革の時代を迎えている。大学の第3革命期といわれているように、今回の大学改革は小手先の修正・改善というより、大学の構成原理自体が問われるところまで改革が進む勢いである。とくに大学教育の改革といわれながらも、任期制の導入や国立大学の独立行政法人化を文部省が容認したように、近未来における大学の管理運営、組織のあり方と基本形態を根本的に脱構築していく作業が始まろうとしている。最近の独立行政法人化を文部省が容認したことに伴って、財政問題に関心が集中しているきらいがあるが、むしろ各大学の予算、組織及び管理運営というトライアングル（三位一体）のあり方が基本的に再検討されるべき問題であろう。その場合、とくに各大学の教育研究組織の再構築（リストラクチャリング）に関する学内ポリシーとそのシナリオが要となる。来世紀における我が国の少子高齢化社会の到来は必至であり、他方では多くの専門家が指摘するように、高等教育はもはや成長産業ではない。そのためもあって高等教育界は、外部社会から厳しくアカウンタビリティを問われている。国立大学が市場化へ対応することには多くの問題点を抱えていることも事実だが、こうした教育研究組織の再編成に取り組まなければ、各大学の将来的展望は見えてこない。日本学術振興会をはじめとして高等教育の関係諸団体等が、学術（科学技術）に関する基本政策として「世界水準」の研究レベルを標榜しているが、この研究水準を確保するためには教育研究組織において人材をどう配置し再構築していくかがもっとも緊要な課題の一つである。

しかしながら、我が国においてその人材配置を基本的に規定する大学教員市場は、先行研究にしたがえば、端的にいつて次のような日本の特徴を有しており、旧体制的かつ前近代的なコンテクストに位置づけられる。すなわち、①年功序列や終身雇用制のために流動性がきわめて低い、②研究大学を中心として自校閥が強い、③研究大学を中心に市場の系列化が進行している、④女性大学教員の割合が低い、⑤外国人教員の割合が低い、⑥国立大学の教養部解体を例外とすれば、国公立大学における学部間の流動性はきわめて低い、⑦社会人との交流が少ない等々、である。現在の大学改革にとっていずれの場合にも何らかの大学自らに関する特権的にして不可侵の聖域（Asyle:アジール）を形成しており、それらを打開するための大学改革は遅々として進捗していない。

我が国におけるこれら前近代的な日本の大学教員市場からの脱却は、大学の（大）講座制、教員所属組織及び大学人事装置のあり方と基本的に関連しているが、

本研究のテーマである公募制の導入が我が国の大学教員市場自体を変動させる可能性も少なくないと判断される。これらを証明する場合、面談調査やアンケート調査に依存しがちだが、客観的事実を検証することは容易ではない。そうした実証研究のための具体的な方法論や分析枠組みの開発が難渋なためもあって、海外においても、公募制に関する基礎的な研究成果を筆者は寡聞にして知らない。こうした公募制の研究に取り組み始めたのも、この分野における未開拓領域を開発するための方法論的な打開策に取り組み、大学教員市場研究に新しい領域を確立したいと願う私自身のささやかな学問的野心にある。

とくに本叢書においては、過去20年間1,200件の公募文書サンプルとそのリクルートの追跡調査を実施し、次の5つの領域について理論的及び実証的な研究を行った。すなわち、①推薦制、指名制、公募制等の人材リクルートの特徴と功罪を論議した上で、公募制の役割とその社会的意味づけについて吟味する。②公募文書の分析により、公募文書の内容・形態・価値観等を解明する。それによって日本的公募のエトスとコンテクストを読み解く。③公募制を導入している大学の属性を歴史、機能及び類型等の観点から検討を加える。さらに、④公募文書によって出身校から見てどのような人材がリクルートされているか、公募文書と大学職員録との比較分析によって追跡調査を試み、大学教員市場及び大学改革との関連性を探る。そして最後に、⑤ジェンダー問題としての女性教員やマイノリティ問題としての外国人教員と公募制との関係について若干の言及を試みる。

結果を先取りして概要を説明すれば次のような結論を得た。①公募制の理論的枠組みの分析では、公募制の成立基盤としてディシプリンの構成モード、大学教員市場、大学組織のあり方が公募制を考えていく上で重要なことを指摘した。その上で指名制と公募制のメリットとデメリットとを比較している。その結果、両者にはそれぞれ長短のあることが明確となったが、公募制の普及においてデメリットを克服するための諸条件やその可能性を指摘した。②公募文書の分析では、研究業績中心主義、年齢中心主義の傾向が基本的には依然として濃厚であることが証明された。ただし、後述するように公募制に基づくリクルートによって高齢化・高職階化が生じており、年齢序列の一部は崩れてきている。また公募のサイクルに関していえば、時間的周期は職階によって大きく相違した。正教授（以下、教授と略称する。本文中において教授と記述した場合は、原則として正教授を意味する）の場合には前期と後期の二つのピークがあるのに対して、助手層は後期に一つだけピークがあった。高位の職階から順に人事が進行していることを立証した。③なお、公募制は各県の国立大や新設の教員養成大学を中心に大幅に採用されてきているが、いわゆる研究

大学においては一部にきざしは確認されたものの、依然として公募制に否定的であることが改めて認識された。④モード論の視点から、公募文書によるリサーチ範囲は最近になるほど、学部間を横断する傾向にあることを読みとることができた。⑤公募文書によって出身校や職階、地域などから見たリクルートについて分析した。芸術関係の特定大学や伝統的な教員養成大学出身者の占める割合は依然として高いが、急激に低下しつつあることが実証された。それは同時に、公募制によってリクルートされた教員の高齢化・高職階化現象として現れるが、このコンテキストの背景には、明らかに大学院の設置や大学の組織改革に伴って大学(大学院)設置基準の評価に耐えうる人材確保の問題があることを確認した。最後に、⑥ジェンダー問題としての女性大学教員やマイノリティ問題としての外国人教員と公募制との関係は依然として厳しい状況にあった。確かに女性大学教員の公募制採用は微増してはいるが、旧態依然としており、さらに外国人教員の公募制による採用はきわめて少なく、我が国における国際化の遅れが著しいことを如実に示す結果となった。

しかし、以上の全体の分析を通して結論的にいえることは、公募制自体はその運用次第で人事の近代化に対して大きな貢献の可能性を内包している。とくに現在における大学改革の基本問題は、前近代的な残滓としての日本の特徴を有する大学教員市場と大学教員に関する人事装置をいかに脱構築化するか、来世紀へのこれら改革戦略に関するアカデミック・ポリシーックスとそのシナリオ自体が問われていることにある。公募制に関する学術的な視点からの総合的な研究が現在までまったくないだけに、この小著が高等教育におけるこの分野の研究発展に一石を投ずることになり、かつ我が国における大学人事の近代化の促進と21世紀近未来の大学像に関する構築の一助になれば、著者にとって望外の幸せである。

2000年3月31日

広島大学 大学教育研究センター

著者 山野井 敦徳



# 目 次

## はしがき

第 I 章 公募制の理論的検討と分析枠組み	1
はじめに	3
1. 公募制研究の視点と接近法	4
(1) 公募制研究の位置づけ	4
(2) 大学教員市場から見た公募制	5
(3) ディシプリンから見た公募制	7
(4) 大学組織から見た公募制	9
2. 公募制の功罪と実証研究の課題	12
(1) 公募制と指名制のメリット	12
(2) 公募制と指名制のデメリット	13
3. 課題と展望	16
(引用文献)	16
第 II 章 公募文書から見た公募制	19
1. 実証研究の手続き	21
(1) 公募制研究の対象	21
(2) 公募文書の分析課題	21
① 公募制の導入機関	22
② 公募の条件	22
③ 選考の方法と基準	23



④公募の期間とサイクル	23
⑤時系列的分析	23
2. 結果の考察	24
(1)公募制の導入機関	24
(2)公募の条件	27
(3)選考の方法と基準	33
(4)公募の期間とサイクル	36
(5)時系列的変化	42
①高等教育機関	42
②公募の条件と基準	46
3. 課題と展望	48
(引用文献)	49
第Ⅲ章 公募制によるリクルート	51
1. 実証研究の手続き	53
(1)分析対象と手続き	53
(2)課題と仮説	54
(3)対象の分類と抽出	55
2. 結果の考察	56
(1)公募制の実施大学	56
①全体的傾向	56
②研究者養成大学の公募制	59
③教員養成系大学・学部の公募制	63
(2)世代・職階別に見たリクルート	64
①世代・職階別に見た変化	64
②高齢化及び職階の高位化	67
(3)系列率から見たリクルート	69
①出身校別に見た系列率	70

②時系列から見た系列率	73
③研究者養成大学から見た系列率	77
④研究者養成大学から見た地域別リクルート	80
3. 課題と展望	83
(引用文献)	84
第IV章 公募制から見たジェンダーとマイノリティ	87
1. 課題と仮説	89
2. 結果の考察	89
(1)時系列別に見たリクルート	89
(2)大学の威信別に見たリクルート	92
(3)学部別に見たリクルート	95
(4)出身校の威信から見たリクルート	95
(5)外国人教員のリクルート	97
(引用文献)	98
あとがき	99
附属資料	101
1. 第II章データ	103
2. 第III章データ	111
3. 第IV章データ	116



## 第 I 章 公募制の理論的検討と分析枠組み



## はじめに

1991（平成3）年の大学設置基準の大綱化以降、我が国の高等教育界は最近ようやく後半の改革期を迎えたといわれている。その中で大学審議会の答申の経緯を整理して見ると、大学の組織運営とりわけ人事政策に焦点の一つが認められる。例えば、1994（平成6）年6月28日に答申された「教員採用の改善について」は、その代表であろう<sup>(1)</sup>。その答申内容によれば、教員人事の活性化の必要性について、「今後、社会が複雑かつ急速に変化する中で、我が国が一層、発展し、また国際的にも貢献していくためには、人材の養成と学術研究を担う大学において教育研究活動がより活性化されることが求められる。各大学が、それぞれの理念・目的に基づき、多様で個性ある教育研究を推進していくためには、大学の教育研究の中心を担う教員に優れた人材を確保し、これらの者がそれぞれの役割に応じて能力を最大限発揮できるよう、教員の人事のあり方について改善を図っていくことが必要である」とし、この教員の人事は、「大学の自治の下、各大学がその責任に基づき適正に行うべき」であるとして、人事改革は各大学の責任の下で主体的に取り組まれることが示唆されている<sup>(2)</sup>。このように人事権の責任性を明確にした上で、答申では具体的な教員採用の改善方策として、①教員の流動性を高めるための多様な経歴・経験への配慮、社会人の採用、②公募制の活用、③選考基準、④選考方法、⑤教員の資質向上、⑥外国人の採用、などが提言されている<sup>(3)</sup>。さらに最近、論議を呼んできたのは1995（平成7）年9月18日に大学審議会総会の要請を受けて組織運営部会で審議された「組織運営部会における審議の概要－大学教員の任期制について－」という同審議会総会への報告である<sup>(4)</sup>。同部会では上述の答申において残された課題であった教員の任期制について集中的に論議されている。任期制に関しては1997（平成9）年に法制化されたことは周知の事実である。

これらの大学人事に関する大学審議会の答申や報告に対する大学人の反応は、マスコミを中心として大きな反響を呼んでいることは改めて指摘するまでもない。これらの反響内容の分析は他の機会に譲ることにしたいが、ここで大事な点は、大学人事政策について昭和30年代から国立大学協会などを中心に人事の近代化や活性化について提言されてきたにもかかわらず、意見や意思決定の一致、あるいは基本的

なところでの改革の促進が認められないことであろう。本研究テーマである公募制についても以前から大学の関係機関や団体が提言してきたが、威信の高い研究大学や伝統的・大学では依然として指名制が多く採用されている。指名制、公募制については以下に展開するように、長短のいろいろあることも事実である。

上述の大学審議会の答申においては「公募制を一層、積極的に活用するとともに、教員の採用に関する情報を蒐集・提供する機関を整備し、公募制を実施しやすくする仕組みを作る必要がある」と提言され、その後学術情報センターの支援によって公募情報が提供され始めた<sup>(6)</sup>。筆者は、これまで大学教員市場や大学教員の移動に関する研究に従事してきたが、この分野の研究者によって専門的立場から任期制や公募制に関する研究は残念ながらほとんどなされていない。本章では公募制を中心とした実証研究のための分析枠組みや大学教員市場、組織、さらにはディシプリンの構成モード論と公募制の関連性を論議する。

## 1. 公募制研究の視点と接近法

### (1) 公募制研究の位置づけ

ここでは、従来の大学教員に関する研究の中で公募制に関する研究はどのように位置づけられるかについて簡単に言及しておきたい。我が国の大学教員に関する研究は大きく分類して次の三つに大別することができる<sup>(6)</sup>。それらは基本的には大学教員研究の発展とその研究パラダイムに関係している。その第一はアカデミック・プロフェッション（大学教授職）研究の系譜である。この系譜はプロフェッション（専門職）の社会学から派生して大学教授職研究として発展したものである。L. ウィルソン（1942年）らによって大学教授職は典型的なキー専門職の一つとして研究の対象とされた<sup>(7)</sup>。第二は公募制と直接関係の深い大学教員市場研究の系譜である。その前史はP. ソローキンやC. アンダーソンの大学教員市場研究（1931年）に認められるが、本格的に取り組み研究領域として確立したのはT. キャプロウとR. マッギー（1958年）である<sup>(8)</sup>。さらに1970年代に飛躍的に実証研究が促進されたのは第三のR. マートン及びその学派とT. クーンを中心とする科学社会学の系譜である<sup>(9)</sup>。最近ではM. ギボンズ等のモード論も展開されている。

こうした海外の先行研究は、我が国においても1960年代後半からいち早く紹介されると同時に、ここでは割愛するが日本の大学を対象とした実証研究が取り込まれ

た<sup>(10)</sup>。これらの大学教員の社会学的研究において、公募制研究は直接的には大学教員市場研究と関係している。事実、キャプロウとマッギーの上述の研究（引用文献(8)を参照されたい）を繙いてみても、大学教員の採用方法に多様な方法が紹介されているが、公募制は大学教員市場における人材探索（search）の有力な手段として分析されている。しかし、我が国の大学教員市場研究においては、いずれの先行研究においても公募制についてはほとんど言及されておらず、総合的な実証研究は実施されていない<sup>(11)</sup>。同様に科学社会学とくにディシプリンの発展過程の相違から見た公募制研究はきわめて興味ある研究対象であろう。以下では、これらの多様な視点から公募制に関する実証研究のための仮説的検討を試みる。

## （2）大学教員市場から見た公募制

大学教員市場とは、具体的にいえば、大学の個別組織ポストと大学教員ないしは候補者とによって構成される。それをもっと学問的に定義すれば、大学教員市場とはそれぞれの「威信の交換」として成立することになる。具体的には大学教員の補充（リクルート）は大学教員市場を場とする大学組織と人材との威信の交換によって成立する<sup>(12)</sup>。

まず、この大学教員市場における人材補充はどのような形態があるのであろうか。ある特定の機関が人材補充をするためには、大学教員市場においてどのような有力な人材候補者がいるか認知する必要がある。そのため求人側は候補者についての何らかの探索を行わねばならない。そのサーチの方法には、大きく分類して公に開放された探索と非公開の探索とがある。前者がいわゆる公募制であり、後者が非公募制である。公募制は英語でオープン・サーチ（open search）と称されるように、大学教員市場に対して全面的に公開された人材探索である。これに対して後者の非公開制の人材探索は、大学教員市場に対して閉鎖的であるか、公開されていたとしてもきわめて部分的に公開された人材探索である。後者は選考者側の探索による指名制（nomination）などが代表的である。この二つの分類の他に、第三者による候補者の推薦制という分類もあるが、これは公募制と非公募制のいずれとも、何らかの方法や質の相違があるものの、相互に関係している場合が少なくない。例えば前者の公募制においては、第三者の推薦書の添付を公募文書に明記する 경우가多く、後者の非公開制の指名制においても、例えば人材補充分野においてゲート・キーパー（gatekeeper）的な役割を果たしている有力な教授に候補者の推薦を依頼する場合もある。人材探索の分類法はともかく、米国においては人材探索によって候補者を



絞り込む場合に、第三者のブラインド・レター(blind letter)を活用する場合も少なくない。このブラインド・レターの方法には各種のものがあると思われるが、ハーヴァード大学などの事例によれば、複数の候補者について匿名の複数の専門家に候補者たちの業績や将来性について評価してもらい、その評価結果を選考に反映するという方式が一般的である<sup>(13)</sup>。我が国では公募制において公募文書に「応募者の業績を認知している複数の研究者」を明記して、その候補者に関する問い合わせを行う場合があるが、この方法は応募者だけの情報であり、ブラインド・レターというより推薦の意味合いが強い。

これら二つの人材探索方式の比較や長短については後述するとして、我が国の公募制の特徴には、一方では公募システムのあり方や他方では大学教員市場の性格などが大きく反映しているように思われる。公募制が採用される場合には、その手続きは一般的に公募の主体者が前提とされる。特定の組織において定年や移動後の空きポストや何らかの目的で新規に増設されたポストに対して公募が行われる。我が国の場合には公募文書が公募主体者の機関代表から応募者が所属する客体としての他の機関代表に郵送されるのが一般的である。

公募制が採用されるかどうかは、大学教員市場の視点から考察すると、R. マーソンのいう市場における可視性(visibility: 大学教員個人に適用する場合には「知名度」と訳す方が理解しやすい)の度合いがそれに大きく影響することになる<sup>(14)</sup>。ここでいう可視性とは大学教員市場においてどのような人材が存在しているか、補充者側における認知の度合いを示す。可視性が高い場合はどの機関にどのような人材がいるか、補充者側でほとんど認知している。逆に、可視性が低い場合はそれらについて正確な認知が得られない状況をいう。もちろん、この背景にはB. クラークのいう補充者側の大学機関市場における威信(いわゆる大学の威信)が大きく物をいうことになる<sup>(15)</sup>。威信の高い機関の人材探索は、それに比例して威信の高い候補者を探索することになる傾向があるから、ここでいう可視性は高くなる。反対に威信の低い機関が人材探索を行う場合には、補充者側よりも威信の高い機関における人材は定年移動を別にすれば応募の可能性は少ないので、候補者の可視性は低く、それだけ市場全体における可視性も低くならざるを得ない。したがって、前者の威信の高い機関における人材探索の公募制に依存する可能性は、市場が逼迫していない限り少なくなる。これらの大学では一般に公募制よりも指名制によって効率的に人材探索ができる可能性が高いからである。もちろん後述するように、指名制によるデメリットもある。逆に、後者の威信の低い機関の人材探索は公募制の導入によって可視性の低さをカバーして、より広い人材探索を可能にすることがで

きる。

大学教員市場は、基本的には大学教員の需要と供給関係において成立することはいうまでもない。学問分野によって人材が逼迫しているところもあれば、逆に人材過剰のところもあるだろう。こうした大学教員市場の需給関係は、公募制の導入や実施において何らかの影響をもたらすに違いない。この大学教員市場における需給と公募制の関係は次のディシプリンの視点とも深い関係がある。

### (3) ディシプリンから見た公募制

一般に大学教員市場といっても、何も普遍的な市場が存在するわけではない。地域や学問分野などによって市場の広さや市場における需給関係は大きく相違しており、場合によっては市場が多重構造化や分断化されていることも少なくない。ここでは学問分野とくにディシプリンの視点から公募制について言及しておきたい。

T. クーンによれば、科学革命はパラダイムの革新によって生じ、そのパラダイムの形成と促進によって通常科学としての特定のディシプリンが形成されることになる。我が国の場合、新しいパラダイムは海外から移植されることが多く、導入されたパラダイムに基づいてディシプリンが形成される。逆に、最近では応用的な研究からもパラダイム転換がなされる可能性があるという指摘もあるので、時間的な流れが必ずしも一方的であるとは定義できない。ギボンズ等のモード論で指摘されるごとく、大学と社会、ディシプリン間あるいはトランスディシプリンな様相が一層、重視される方向で知的生産様式は変化する<sup>(11)</sup>。このモード変容は人材配置に大きな変化を及ぼすと予想されるが、公募制との関係は一体どのようなものであろうか。

我が国の場合、大学におけるディシプリンの組織構造は一旦、制度化されると、その組織構造がスクラップ・アンド・ビルドされる可能性は低いといわれる。最近の大学改革によって学部や学科の再編成は盛んであるが、講座、科目が改称されたとしても研究者のアイデンティティとなる基本的なディシプリンはあまり変化しない。したがって、既存の歴史の長いディシプリンほど明確で境界線のはっきりした市場を確立しており、ディシプリンの性格にもよるが歴史の古さが市場の規模を規定することも少なくない。こうしたディシプリンの明確さの度合いや市場の規模の大きさは、特定の学問領域における市場の可視性を規定する。例えば、伝統的なディシプリンでは大学教員市場においてどのような優秀な人材がいるか、そのディシプリンの構成員は経験を積みば積むほど認知しやすい。しかし、他方ではその市場

の規模は大きいだけに、若い世代や新参者も多く適格な人材探索は困難となる。前者は指名制を容易にするが、後者においては公募制導入への圧力として機能する。一方、新しいモードやディシプリンの創生期や発展途上段階においては、大学教員市場におけるそのディシプリンの人材は少数で拡散しており、業績の質も評価されていない傾向がある。そのために、人材を求める側から見た市場の可視性はそのディシプリンの専門家が関与しない限り低下せざるを得ない。その場合には指名制よりも公募制導入への圧力は高まることになるだろう。さらに、ディシプリン自体の内容といった視点から見ると、純粋科学かあるいは応用科学か、そのいずれの性格が濃厚であるかによって市場における人材探索の方法は影響されるように思われる。

とくに、ある学科が複合的なモードⅡ的なディシプリンから構成されている場合には、人材探索の市場規模は拡大するばかりでなく、その可視性において著しく限定的かつ不透明にならざるを得ないだろう。例えば、考古学や家政学などは社会科学や自然科学の多様なディシプリンから構成される。具体的に家政学を事例にすれば、栄養学は医学、繊維学は工学、住居学は建築学、育児学は心理学、家族論は社会学などの例で示されるように、新しく補充されるべき人材は家政学分野ばかりでなく、それぞれの専門のディシプリンの分野で構成される大学教員市場がある。それだけに家政学における人材探索は広範なものにならざるを得ないだろう。それぞれの専門のディシプリンの市場まで人材のサーチを試みるとすれば、この分野における人材探索のための可視性は低下せざるを得ない。家政学は多様な分野から構成されるため、家政学を構成する学科所属の専門家それぞれが最大公約数的に了解するためには、指名制よりも公募制によって人材をサーチする方がより合理的であるといえる。もちろん、こうしたディシプリン構成の視点は後述するように大学における研究組織や教育組織の構成などによって相違することはいうまでもない。

最後に、ディシプリンの視点において重要な側面は、ディシプリンを基本的単位として構成される学会 (association) との関係である。もちろん学会は単一のディシプリンばかりでなく、いわゆるモードⅡ的な多様なそれらによって構成されることもあるが、要は学会が大学教員市場の人材探索にどのようにかかわっているかという問題である。欧米においては、学会はその活動の一環として公募制を採用しているところが多い。一例を挙げるとすれば、筆者の参加したアメリカのアジア研究学会 (AAS) においては、各大学の中国、日本、韓国、東南アジア研究などを目的とした研究機関が新しく人材を求める場合には、AASの事務局を通じて学会誌や大会開催期間に公募の公開を義務づけている<sup>(17)</sup>。アメリカン・サイコロジストやアメリカン・ソシオロジストなどの学会誌は、その分野の市場状況、空席数、博士号

取得者，求人者名，求職者名などをはじめ公募に関する情報をとくに掲載している<sup>(18)</sup>。

我が国においては，こうした学会による公募制の導入は，自然科学を中心とした学会で始まったといわれる<sup>(19)</sup>。とくに戦後，仁科芳雄によって設立された理化学研究所が大きな役割を果たした。この仁科スピリットが理学界全体に民主的で業績主義的な基準に基づいた公募制の普及に貢献した。また，大学の民主化においてよく知られるのは，名古屋大学物理学教室における民主的な人事決定方式の導入である。教室会議を基盤にしたこの方式は，京都大学理学部動物学教室や東京大学理学部植物学教室に大きな影響を及ぼしたといわれる。

#### (4) 大学組織から見た公募制

さて，最初に指摘したように大学教員の職場は，具体的には大学組織においてあてがわれる。しかも大学教員の人事に関する権利は教授会自治に委ねられているのが一般的である。新しく設置される大学・学部における教員採用は設置準備室の責任者によって進られることも多く，また大学設置形態が私学の場合には，教学側や経営側の関係のあり方によって相違する場合も少なくない。また我が国の大学自治は，戦前からドイツの大学形態の影響も強く受けていることから，教授会によって人事が決定される。研究大学を中心とした伝統的な国立大学においては実質的な人事の決定権は教授会よりもむしろ講座や教室の意向によって決定されることが多い（最近の改革によって大講座制に移行しているところが多いが人事の実質的な権限は小講座にある傾向は否めない）。これに対して，学科目制を伝統としてきた各県の新制国立大学（最近では，大学院の設置によって大講座制や大学科目制に移行した学部が多い）では，複数の学科目から構成された単位組織が選考過程において実質的な決定権を持っていることが多い。我が国の大学教員人事と大学内部組織との関係については，すでに先行研究において新堀通也が講座制のエントツ型の弊害について指摘している（引用文献(11) 新堀通也 1965年）。現在，多くの研究大学で大講座制に移行しているとはいえ，人事に実質的に影響力を与えているのは小講座にある。我が国の大講座制はアメリカの大学におけるデパートメント制に志向されて改革されたと一般にいわれるが，スクラップアンドビルドに直面した場合には実質的にはほとんど機能していない。講座制とデパートメント制の比較による人事過程の特徴と相違は，本研究においてきわめて重要である。しかし，このデパートメント制に関する纏まった論考はほとんどなく，両者の組織的比較に関する興味ある

言及は天野郁夫によってなされており、今後、それらに関する理論的及び実証的な基礎研究がさらに要請されている（天野郁夫『現代の高等教育』民主教育協会 No. 349, 350, 351）。

いずれにしろ、人事において公募制を導入するかどうかは、学内の管理運営レベルにおいて全学レベル、学部レベル、学科レベル、教室・講座レベルによって相違することが多い。しかし、他方では補充するポストの性格や大学・学部の計画によって人材の補充形式が影響を受ける場合も考えられる。例えば、大学院の設置に伴って審査に適合する人材を求める場合には、公募制を採らないでいろいろな人間関係を通じて適当な人材を推薦してもらい、指名制によって補充する場合も少なくない。それでも適任の人材が得られない場合には公募を行うこともある。順序としてはこの逆の過程もあるし、同時並行ということもある。このような状況下での人材探索は公募制や非公募制など多様な形式が採用される傾向にある。この背景には、後述するように、最近、数多くの大学院が設置されるようになって優秀な人材の確保が要請されていることにある。

いずれにしても、大学の人事政策は微妙な問題を含んでいるということを示唆しており、一般に公募制を導入するかどうかに影響を及ぼす要因の一つは、上述した大学教員市場やディシプリンの他に、大学・学部・学科・教室・講座などの威信のレベルにある。一般に研究大学においては、公募制よりも非公募制（指名制）を多く採用していると推測するのは容易だが、果たしてその実態はどのようなものだろうか。研究大学では研究者として卒業生を多く市場に送り出しており、その中から適格と思われる人材をリクルートすることができる。その場合、公募制が採用されたとしても形式的な選考になりやすい。たとえ母校の卒業生以外の研究者が応募したとしてもその人が選考される可能性は、我が国の場合はあまり高くない。伝統的な大学・学部の多くにおいて自給率（inbreeding：ただし本書においては多様な表現を採っている）がきわめて高いのはそれを例証している<sup>(20)</sup>。

大学の威信と公募制の関係については、W. カミングスによって興味ある言及がなされている。氏によれば、昭和30年以降において設立された後発大学グループに所属する大学によって公募制が比較的多く採用された。それとともに私学の有力な大学によっても、優秀な研究者を確保することによって大学教育の威信を高め、ひいては学生市場においてエリート学生を充足したいという目的から教員の公募制を導入している<sup>(21)</sup>。一方で有力大学の一部には、教員の自給率の高い大学や特定の他大学出身者によって独占されているところも少なくない。しかし、上述の私立大学では学閥から解放され、植民地化される必要もないから公募制を実施しやすい。

とくに1980年代以降においては、一部の首都圏の私立大学の威信が入学試験の偏差値の上昇によって高められる一方、各県にある国立大学の威信が低下した時期があった。これらは一方では私立大学の立地条件やキャンパスライフのもたらす魅力が学生を引きつけたが、他方では私学の設置形態による特色を生かして大学改革を積極的に推進し、大学教育の改革を図った成果でもあったと評価できる。こうした私立大学の経営は、米国のプレジデント型の強力な学長によるリーダーシップが採られる傾向が強く、教員の採用にあたってマスコミを利用した公募などを積極的に活用している。

一方、大学の組織レベルにおいてける公募制導入の動機づけは、さらに大学院の設置などに伴う高度化によって一部促進された。我が国の大学院進学率は3%前後と先進国の中ではきわめて低かった。そのため大学審議会の大学院部会では大学院の拡充を促進するために、これまでに「大学院制度の弾力化について」（昭和63年12月）、「大学院の整備充実について」（1991年5月）、「大学院の量的整備について」（1991年11月）、「夜間に教育を行う博士課程等について」（1993年9月）及び「大学院の教育研究の質的向上について」（1995年6月）などの答申や報告が矢継ぎ早に出され、最近では1998（平成10）年10月に答申された「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」に集約されている（競争的環境には大学間と学部間の双方がある）。こうした改革努力によって、1999（平成11）年度現在、大学院を設置する大学は623大学中463大学（博士課程を置く大学は276大学）に達し、研究科数では1,194研究科、入学定員は修士課程（博士課程前期）58,286名、博士課程（博士課程後期）13,773名、及び博士課程（5年一貫制）5,685名、総計77,744名までに拡大した。この4年間で大学院を併設した大学は78を数える<sup>(22)</sup>。他方で、大学院の急増は、大学院設置基準に適合する教授層の人材を不足せしめたに相違ない。一般に我が国の大学院の人材探索は、私立であれば国立大学の定年退職者、国立大学であれば早期の定年制を敷いている国立大学の定年退職者の推薦者や探索を通じて採用する 경우가少なくない。しかし大学院の急増によって優秀な人材の確保には限界があり、公募制導入によって広く大学教員市場全体にわたって探索せざるを得ない。最近では、設置形態を問わず、大学院博士課程の設置に伴って人材の引き抜きはさらに激しくなっていると推定される。このような大学改革に伴う大学院の設置や大学設置基準は公募制による教員のリクルートの仕方にどのような影響を及ぼしているのだろうか。

## 2. 公募制の功罪と実証研究の課題

### (1) 公募制と指名制のメリット

日本の大学人事方式において、その代表的なものは、上述したように指名制と公募制であろう。以下では両者の特徴と功罪について比較検討する。

まず、両者のメリットと思われる側面について言及して見たい。公募制においては公募者側から見ると、探索の範囲が広く多様な人材を募集することができるばかりでなく、場合によっては公募者側で予期していないような優れた人材を求めることができる。しかも、自ら志願による応募であるから公募者側からすれば、指名制に比較して、候補者の意思は明確なだけに着実に人材として確保できる可能性が高い。もちろん、我が国の場合は、国立大学間であれば、相手側の割愛申請をして組織間の了承を得る必要があることから必ずしも本人の意思のみでの移動は可能ではない。また設置形態の如何を問わず、先方の教授会等の組織的了承を得なければならないことも多い。これらは公募制にせよ、指名制にせよ、双方にかかわる手続きであるが、公募制の場合には本人の意思が明確であるだけに移動の可能性はそれだけ高いといえる。

公募制に基づく公募文書は、書類を作成するために機関内の人事委員会等において基準が定められていることが多く、応募者を客観的かつ公平な基準で公募者側が評価することが可能である。一般に、公募制による書類の形式は人事委員会において明文化や慣例化されており、人事小委員会や主査となる教授あるいは教室（講座）の意思を反映して作成され、人事委員会の議を経て承認されるのが通例である。それだけに人事過程の手続き上、応募者たちを民主的かつ客観的に評価できると同時に、審議されるべき内容に関して応募者の客観的資料を公平に確保できる利点がある。

他方、公募制に基づく応募者のサイドからメリットを指摘して見ると、市場において公募の情報が公平に行き渡るばかりでなく、応募者側から見ても応募の手続きが明確である。募集要項は関係する機関に限定されて郵送されることも一般に多いが、仮に所属機関に郵送等によって知らされなくとも、自らのネットワーク、いわゆるインビジブル・カレッジを通じて情報を確保できる。自然科学の領域では、上述したように学会が公募の情報について周知するよう慣例化しているところも多い。

以上の公募制のメリットに対して、非公募制の代表たる指名制のメリットはどのようなものであろうか。前項で指摘したように、伝統的な大学では指名制が多く採

用される傾向があると推察されるが、その利点となる背景はどのようなものであろうか。一般に移動とは指名制や公募制の如何を問わず、所属機関の威信から見ると上昇移動が多く、これは所属機関ばかりでなく職階においても一般的に確認されるところである（もちろん先行研究で筆者が証明したように、威信の低い大学から高い大学へ移動する場合には職階が下るケースも少なくない<sup>(6)</sup>）。したがって、指名制の場合も指名者側から見て、これらの条件にあった移動の可能性の高い候補者の中から、業績の評価や人物・人柄が前もって認知されている候補者を指名することが可能である。一般に現在の大学教員市場は確かに広いが、候補者となる学問領域のディシプリンに所属する人びとの可視性はきわめて高い。学会活動やネットワークを通じて、どこの大学にどのような人材がいるか、容易に理解される。とくに伝統的で威信の高い大学では、平均42歳前後での母校へのUターン型の移動が多いというデータが示すように<sup>(23)</sup>、助教授以上で年齢的にも一般の大学よりも高年齢の候補者を選択する傾向にあるから、研究業績についてすでに何らかの実績を示している可能性が高く、人材探索を容易にしている。

したがって、指名制には効率的かつ自由に公募者側からの候補者を指名できる利点がある。公募制では、公文書による公募書類を作成し、それを関係機関に知らせるなど形式的で煩瑣な手続きを踏まねばならないが、指名制ではこれらの形式的な手続きを踏まないで実質的に候補者を選考できる。しかも公募者側と候補者双方の情報交換で決定できるので、双方のプライバシーや秘密を保持したい場合には、ある面で好都合である。被指名者側から見ても大学や学部など組織的な側面において移動の障壁や制約が多いので、指名制は候補者や相手機関に知られないで選考を実施できるメリットがある。

## （2）公募制と指名制のデメリット

他方、公募制にせよ指名制にせよ、それぞれ少なからずマイナス点をもっている。まず公募制を実施した場合、公募文書によって対象分野、年齢、資格、職階など事細かに規定していることも確かであるが、学問的業績はある程度判断可能であっても、人格やいわゆる人柄について面識がない場合が少なくないため正確な判断がしにくい。米国などではブラインド・レターで確認する方法が採られているが、日本では、一般に推薦書方式に依存しており、形式的なものに留まっている。とくに、我が国のように一旦、採用されると終身雇用制度の慣行があり、移動の機会も少ないので、人材の雇用に際しては人格や人柄に関する要素を重視する雇用者側の要望



は大きい。公募制は研究大学よりも一般的な大学において採用される傾向にあるから、年齢から見ても若年者が公募の対象となりやすい。同時に、日本の大学における雇用形態は依然として年功序列的傾向が濃厚に残存しており、職階ポストの配置関係から見て既存者より高齢者を採用する可能性は相対的に少ない。これらの諸点から新規の採用者が若年者に限定される可能性は一般的に高い。そのため採用後において、候補者が学問的な業績の発展においてどの程度期待がもてるのか、採用時において判断することはほとんど不可能に近く、ある意味では大きな賭でもある。我が国の研究大学においては、助手層の雇用は任期制が実質上、敷かれているのに対して、その他の一般大学では年齢の如何を問わず、採用時から終身雇用制を敷いている場合が多い。しかも、これらの大学において成功した研究者は常に条件の良い大学から引き抜かれる可能性も高いので、人材を引き抜かれた大学は常に不利な状況に置かれる。もちろん、日本の大学教員市場は流動性が低いので、一般の大学にも優秀な研究者は多い。しかし、他方では終身雇用の傾向が強いために、引き抜きされない人材のたまり場になる可能性もあり、こうした大学での人材リクルートはますます慎重にならざるを得ない。

また、公募制の弱点としては自然科学などオーバードクターが生じている競争の激しい分野においては多くの候補者が応募する一方、人材不足の領域においては候補者の数はきわめて限定的である。前者は若年者に集中することが多く、場合によっては公募一件につき100名をはるかに超える場合がある。書類を整理するだけでも多くの労力を要する上、若年者であるだけに業績は似通っており最も優秀な候補者を一人に特定することは甚だ困難である。他方、後者にあっては限られた候補者の中から決めなければならない。地方にある大学や条件の良くない大学においては応募者の数はきわめて限定的である。将来の成長可能性のある候補者を見いだす方法は、優秀な恩師のもとでディシプリンの方法論をしっかりと会得した研究者を推薦してもらった方が確実であるという見解も少なくない。

さらに公募制自体の弱点というより公募に対する姿勢や手続き上に問題がある場合がある。例えば、公募制が形式的には採用されるが、実質的にはすでに意中の候補者が決定されている場合も少なからず存在する。公募の規定条件、具体的には年齢や専攻、あるいは業績の種類や研究テーマを意中の候補者に合わせて、公募文書を作成する方法が採られる。あるいは競争相手がいると思われる機関には公募文書の発送を見合わせたり、形式的に公募文書を作成するが候補者が見込めそうにないところに発送する。意中の候補者に合わせて公募制を採用すれば、その候補者にとって有利なことはいうに及ばない。その選考の過程においても結果は歴然としてい

る。このような形式的な公募制は、形の上で公募を実施することによって内外の批判をかわし、公平性を装うことも可能であって、公募制を悪用することにもなりかねない。このため公募制が採用されているかどうかよりも、公募制が正しく適用され実施されているかどうか見きわめる必要があるが、残念ながら当事者以外の第三者には内部事情はほとんどわからない。ただ、これらの問題のみで公募制自体を全面的に否定することはできない。しかし公募文書を手がかりとして人材のリクルート結果を追跡することは可能である。ただ、それによってどこまで選考過程の事実が解明されるか疑問だが、どのような人材が採用されたか、大学職員録と公募文書を比較することによって分析は可能であるから、結果を見て公募制を総合的に評価する必要がある。

これに対して指名制の問題点も多い。指名するための候補者の探索は、採用者側の経歴とネットワークに限定され、探索の範囲は広いようで狭い。その上、公募制の応募者は選考されれば、それに応じる意思は最初からあるが、指名制の場合は先方の意思を確認しなければならない。折角、候補者を絞り込んでも彼ら（彼女ら）はある程度の業績を積むだけの年代に達している場合が多く、それだけに家庭の事情によっては断られる可能性はきわめて高い。しかも研究者として一定の地位を確立しており、先方の組織においてすでに余人をもって代え難い重責を果たしていることも多く、研究のスタイル、システム（研究設備や研究体制など）や研究上の人間関係も成立している。また、大学院や学部の設置等、改組に伴う、いわゆる「設置審」がらみの厳しい拘束があるために移動できないことも少なくない。このように指名制による移動には、移動に至るまでにクリアしなければならない障壁は数多い。

指名制の場合は採用に関する情報が外部に開放される可能性は低く、情報の流れも採用者側と特定の候補者とに限定される。その結果、伝統的な研究大学においては自校出身者に独占的に占有されているケースも少なくないことから判断して、候補者の同窓生同士が選考することになるから指名制が自校閥を助長し、ネポティズム（身内主義）の支配する結果となる。人事は、言葉の真の意味であくまで公平かつ客観的に厳正に実施されるべきであるが、これが指名制による人事の最大の問題点でもある。筆者の分析調査によれば伝統的大学の学部においては自校出身者の割合が90%以上の場合も認められる<sup>(24)</sup>。もちろんディシプリンの形成過程において、ある特定の研究機関が貢献する場合も少なくない。そうした場合は、そのディシプリンを継承し、発展させる人材は自校出身者が最適であると断定できる。しかも長年にわたって蒐集された研究資料や研究施設、あるいは器具等の有効的な活用のた

めにはもっとも効率的な人事であるといえる。しかし、他方では、伝統的な研究大学において常に優れたディシプリンや研究業績が継承されるとは限らず、パラダイムも常に革新される。こうした日本の人事方式はJ. ペン=デービットの役割交配論 (role hybrid) や組織の活性化から見て多くの問題を含んでいる。

### 3. 課題と展望

以上、公募制に関する実証研究の分析枠組みとなる視点について試論的に展開した。公募制を検討する上で、大学教員市場・ディシプリン・大学組織の視点が機軸になる可能性について論を構築した。これらの視点を導入することによって公募制のもつ原理的意味や社会的機能及びその功罪についてより深く分析できたと思う。ここで筆者が主張したかった論点は公募制自体が社会現象の中で展開されるものであって、公募制という理念に最初から金科玉条的に支配されるべきものではないということにある。こうした意味で、公募制は採用の仕方によっては薬にもなるし、毒にもなる可能性を秘めている。

いずれにしても筆者は、基本的には公募制によるメリットシステムを促進すべき条件についてさらに検討を重ねる必要があると考えている。本書の目的は公募制自体を上記の3つの視点から、それぞれ実証して見ることにある。第II章以下ではとくに大学教員市場の視点を中心にディシプリンや大学組織の視点を一部加えながら公募制に関する人材リクルートの基礎的な社会的メカニズムについて検証する。

#### (引用文献)

- (1) 大学審議会『第3期大学審議会答申・報告集』平成7年11月を参照されたい。
- (2) 同上答申・報告集 1頁。
- (3) 同上答申・報告集 1-10頁。
- (4) 同上答申・報告集 69-72頁。
- (5) 平成3年度における全国の4年制大学の公募による採用状況は、他大学等への推薦依頼、学会誌への掲載、新聞への掲載等の方法により、年間約2,000人が採用されている(同上 答申・報告集 4頁)。
- (6) 拙著『大学教授の移動研究—学閥支配の選抜・配分のメカニズム—』東信堂 1990年 18-48頁。
- (7) L. Wilson, *The Academic Man: A Study in the Sociology of a Profession*,

- Octagon Press, New York, 1942.
- (8) T. Caplow and R. McGee, *The Academic Marketplace*, Basic Books, New York 1958.
- (9) 有本章著『マートン科学社会学の研究—そのパラダイムの形成と展開—』福村出版 1987年。
- (10) 拙著「大学教授職研究の現在」『大学評価と大学教授職』広島大学大学教育研究センター 高等教育研究叢書21 1993年 18-31頁 において大学教員研究に関するパラダイムの系譜について紹介しているので参照されたい。
- (11) 我が国の大学教員市場に関する主要な研究としては次の文献が挙げられる。  
新堀通也著『日本の大学教授市場—学閥の研究—』東洋館出版 1965年。  
W. カミングス著 岩内亮一・友田泰正訳『日本の大学教授』至誠堂 1972年。  
新堀通也編著『大学教授職の総合的研究—アカデミック・プロフェッションの社会学—』多賀出版 1984年。  
有本章著『大学人の社会学』学文社 1981年。  
加野芳正著『アカデミック・ウーマン—女性学者の社会学—』東信堂 1988年など。
- (12) 拙著「移動と威信」有本章・江原武一編著『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部 1996年 186-187頁。
- (13) H. ロソフスキー著 (佐藤隆三訳) 『大学の未来へ』TBSブリタニカ 1992年。この文献にはハーヴァード大学における人材補充過程でのブラインド・レターの役割についての具体的な事例が記述されている。
- (14) R. マートン著 (森東吾他訳) 『社会理論と社会構造』みすず書房 1961年。
- (15) B. クラークは、高等教育の市場類型を、大学教授に関する大学教員市場、大学組織の機関市場、学生に関する消費市場の3形態に分類している。
- (16) T. クーン著 (中山茂訳) 『科学革命の構造』みすず書房 1971年。  
中山茂編著『パラダイム再考』ミネルヴァ書房 1985年。  
M. ギボンズ編著 (小林信一監訳) 『現在社会と知の創造—モード論とは何か—』丸善ライブラリー 1997年。
- (17) 筆者の参加したアジア研究学会の1986年度大会は、ボストン市のシェラトンホテルで開催された。事務局はミシガン大学にあり、大会の日本研究分科会は日本研究者ばかりでなく、日本語教育や日本文献に関するライブラリアンも参加しているきわめて大規模な学会である。ある東部の著名な日本研究機関が日本語教師を探している場合も学会に公募の届けを提出すると同時に、知人等の推

薦などによって人材を探索していた。

(18) アメリカン・ソシオロジストは現在、廃刊となっている。

(19) W. カミングス 同上書 239-241頁。

(20) 拙著「大学教授の『新陳代謝』を診断する」川成洋『だから教授は辞められない—大学教授解体新書—』ジャパン・タイムズ社 1995年 102-120頁。自給率に関しては学閥の視点から批判も多いが、その功罪については複雑である。詳細な言及については本論文を参照されたい。

(21) W. カミングス 同上書 367-368頁。

(22) 大学教育研究会監修『平成11年 全国大学一覧』文教協会 1999年。

(23) 筆者の移動調査によれば、研究大学への母校Uターン型の転入移動者の平均年齢は42歳であった。拙著 前掲書 1990年。

(24) 拙著 前掲論文 1995年。

## 第Ⅱ章 公募文書から見た公募制



# 1. 実証研究の手続き

## (1) 公募制研究の対象

さて公募制に関する実証研究の対象としては、いろいろな領域が考えられる。第一に、公募制を実施している大学機関には大学・学部・学科等を単位としてどのような実施機関があるか解明する必要がある。この目的を達成するためには、全国の大学・学部等を対象として質問紙法によるアンケート調査を実施するのも一つの方法かもしれない。その他に現時点で考えられることは、上述したように1997(平成9)年5月15日から導入された学術情報センターの公募情報に基づく分析である。それによって、どのような大学・学部が公募制の導入と実施に積極的であるのかを実証的に把握することが可能となろう。

第二にはレフェリー・システムとしての公募制研究と称する領域が可能だろう。これは公募制による応募者の中から最終的にどの人に決定されたかを検討することである。これらは公募文書と大学職員録を比較することによって析出できる。公募によって決定された人の出身校やその他の属性を検討することによって公募制の実際に果たしている役割を分析できるだろう。

さらに第三には制度及び組織としての人事委員会及び人事システム自体に関する研究があろう。それは同時に人事規則などによって法制化されているので、第四には当然、規則や規約に関する法制上の分析研究が要請されることになるだろう。しかもこれら公募制に関する一連の作業は何らかの公式的な教授会などによって上記の法制上の規約に準拠し、かつオーソライズされた文書によって遂行されることになる。これらはいわゆる公募文書と称せられるものである。

したがって第五には公募者から応募者に対して伝える公式のメッセージである公募文書をどう読むかである。これらの公募文書を研究対象として分析すれば、それによって日本の大学教員市場の一端を解明することができる。

以上のように、一口に公募制の研究といってもいろいろな切り口や接近法が考えられるが、今回は筆者が収集してきた公募文書を中心に解析し、かつ関連資料の分析を通してわが国の公募制の果たす役割と機能について追究する。

## (2) 公募文書の分析課題

今回の分析対象となった公募文書はA国立大学教育学部において1965(昭和40)年から1992(平成4)年まで送付されたものである<sup>(2)</sup>。これらの公募文書は3種類ぐらい



のルートから教育学部に配布されている。第一のルートはA国立大学がいくつかの学部から構成されている総合大学という性格もあって、まず大学の機関長である学長に送付され、教育学部に直接ないしは間接的に関連するものが回送されてきたものである。第二には直接教育学部の機関長である学部長に直接送付された公募文書である。第三には各学科長や専攻長等に送付された公募文書が含まれている。この間の公募文書総数は恐らく5,000件は下らないだろう。

これらすべての公募文書を分析するのもそれなりに意味はなくはないが、労多くして得るところはサンプル抽出法による分析結果とそれほど変わらないだろう。したがって、本調査においては1975(昭和50)年、1981(昭和56)年、1987(昭和62)年、1992(平成4)年の4時点のサンプルを抽出した(以下、西暦で表示)。これら4時点をサンプルとして抽出することによって過去20年間における我が国の大学教員市場動向の一端を十分に把握することは可能であると判断した。これら公募文書のサンプル総数はちょうど1,200件であった。問題はこれらの公募文書をどう解析し、かつ解釈するかである。本小論においては、一応、次の4つの課題に焦点を絞って分析を進めてみたい。

#### ①公募制の導入機関

まず、公募文書はどのようにだされているか。具体的には時間的変化で20年前と現在では増加しているのか、減少しているのか。体験的で主観的な感想では増加しているように思われるが、その実態はまったく把握されていない。さらに今回の分析対象としている公募文書はA大学の教育学部という特定の学部とその大学が所在する特定の地域宛に発送されたものではあるが、おそらく全国的に配布されたものと推定される。専門分野や地域に偏りが生じていることは必ずしも否定できないが、こうしたバイアスを前提としながらも、どのような設置形態の大学が公募制を採用しているか、あるいは公募制の内実と実態について、客観的に把握することは可能であろう。

#### ②公募の条件

次に公募条件はどのようになっているのであろうか。公募文書の分析においてもとも日本の特徴を把握できる領域である。

公募文書では一般にどのような分野の専門家を公募するのか。またその担当科目はどのような科目か。さらに大事なことは応募者に対してどのような職階を適用しようとしているのか、教授なのか、助教授ないしは講師なのか、あるいは助手なのか。これらは我が国の大学教員市場において公募制の条件を実証するための判断基準となる。それは若手で非終身雇用の助手層中心なのか、終身雇用の講師以上なのか。あるいは

それはすべての職階において慣例化されていることなのか。これらは我が国の大学教員市場の性格を把握する重要な指標の一つとなる。とくに我が国の労働市場は民間市場においてはすでに年功序列の雇用形態は崩れつつあるが、大学教員市場において年齢の指標は職階構成の視点から依然として重視されていると思われる。これらは公募文書でどのように配慮されているか興味深いところである。さらに場合によっては社会経験（いわゆる社会歴）や教育の経験（いわゆる教育歴）の有無あるいは性別の違いが公募条件において大きな意味をもつ場合もあるだろう。

### ③選考の方法と基準

さらに公募文書に記載されている選考の方法と基準はどうなっているのだろうか。公募文書には応募に必要な資料として履歴書、研究業績目録リスト、学会活動、推薦ないしは所見、健康診断書、卒業証明書、研究概要、今後の研究計画などがある。どのような資料の添付が要請されるのかは機関によってさまざまである。一般に我が国の大学教授職の選抜基準は、大学教授職に関するカーネギー国際調査において明らかにされているように、過度に研究志向である<sup>(3)</sup>。公募文書にはそれらはどのように反映されているのであろうか。

### ④公募の期間とサイクル

公募文書の分析を通して興味あることは、公募の期間はいったいどれ位か、あるいはそもそも公募は年間を通じてどのようなサイクルが認められるのであろうか。大学における教育や研究にはサイクルがあることは周知の事実である。いわゆるアカデミック・イヤーは前期と後期とか1学期・2学期・3学期などに通常分かれている。そして大学教員の任用は前期の4月1日とか後期の10月1日が一般に多いことが経験上からもわかる。移動は個人的問題であると同時に、組織レベルでは、例えば国立大学においては割愛という日本的手続きによってそれぞれの所属機関の間での交渉と調整が図られることが慣例となっている。その背景には教育上の義務と責任を個人的かつ組織的にどう果たすかという課題があるからである。もちろん国公立間での移動においてもこうした調整は不可欠である。公募文書の発送・締切・任用のサイクルは果たしてどのようなものであろうか。

### ⑤時系列的分析

本調査では、過去20年間にわたる公募文書を4時点において比較分析するので、当然、全体の分析枠組みでは時系列的視点から見た動向がきわめて重要な意味を持ってくる。高等教育に関する公募文書の内容自体がどのようにして変化してきたのか。こ

ここでは政策や大学教員市場及び学問的な変化に大きく規定されるものと判断される。中でも大学改革に伴う大学の学部・大学院の再編成の動向が公募文書の内容や諸指標に重要な影響を与えるであろうことは容易に推察される。大学教員市場や大学人事政策において、公募制はこれらの諸変数の関数として把握されねばならない。

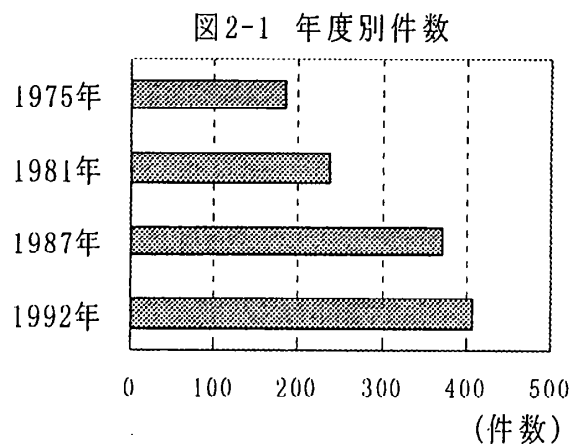
本小論では以上の5つの課題について考察を進めてみたい。そのため関連する項目を設定し、それぞれの項目についてコード化作業を行った<sup>(4)</sup>。以下では上記の課題及び仮説にしたがいながら詳しく吟味する。

## 2. 結果の考察

### (1) 公募制の導入機関

さて、上述したように、1,200件の公募文書がこの4時点の対象となった件数であった。これを年次別に整理してみると、表2-1（図2-1）のようになる。

年度	件数	%
1975年	184	15.3
1981年	237	19.8
1987年	372	31.0
1992年	407	33.9
計	1,200	100.0



1975年 184件、1981年 237件、1987年 372件、1992年 407件であった。10年間余りで倍増していることになる。このことは公募制自体が次第に大学教員市場に浸透しつつあることを示唆している。しかし、問題はどのような属性の大学において公募制が採用されているかであろう。

これら1,200件の公募文書を発送した大学の設置形態は、国立大学927件、公立大学20件、私立大学97件、短期大学30件、研究所等65件であった。国立大学が全体の82.3%を占めた。公立と私立大学は併せても10%にも達しない。ただし、このことが直接、公立・私立の大学では公募制を導入していないということを意味するものではない。

例えば、私立大学で公募制を実施していても、サンプルの対象としたA国立大学には公募文書を発送しなかったかもしれない。あるいは私立大学が国立大学の教員をリクルートすることは少なく、人材の移動ルートの実績から見ても公募制による人材供給の困難性が障害となっているかもしれない。とはいえ、これらの前提条件はあるものの、データにしたがう限り、この結果は教員養成機関の大学教員市場の特色を示していて、ある面では公募制の採用が国立大学を中心に普及している可能性も示唆している。筆者は恐らく前者の可能性が高いと判断している。例えば、1,200件の公募文書を発送した大学の歴史にしたがって分析してみると、基本的に教員養成機関として歴史的に位置づけられることのなかった旧制帝国大学系の大学は23件（1.9%）、旧制私立大学系の大学は13件（1.1%）ときわめて少数であることが理解される。これに対して全国の教員養成機能を担っているといわれる旧制国立大学は350件（29.2%）、とくに新制国立大学は614件（51.2%）と1,200件の半数を占めている。教員養成機関の多くは各県の新制国立大学によって担われていることから判断して当然の結果ともいえる。ただ、それにしても旧制帝国大学の伝統をもつ教育学部には教育学及び心理学の学科や講座があるが、それらからの公募文書はわずか1%台に留まっている。このことはこれらの大学においては依然として指名制による人事政策を採っていることを裏付けているといえる。旧制私立大学においても同様である。このことは逆にいえば、他の論文において筆者が指摘しておいたように自給率（純血率）の高さとなって表れる。平均的に見てもこれらの大学では80%前後の高率の値を示している<sup>(6)</sup>。各大学機関の市場を開放するためには公募制の導入が一つの解決策であることを示唆している<sup>(6)</sup>。いずれにしても、後で言及するように、学術情報センターの公募制システムを活用している高等教育機関を研究の対象としてみる必要があるだろう。その際、重要なことはすべての領域を対象にした分析がポイントになるだろう。

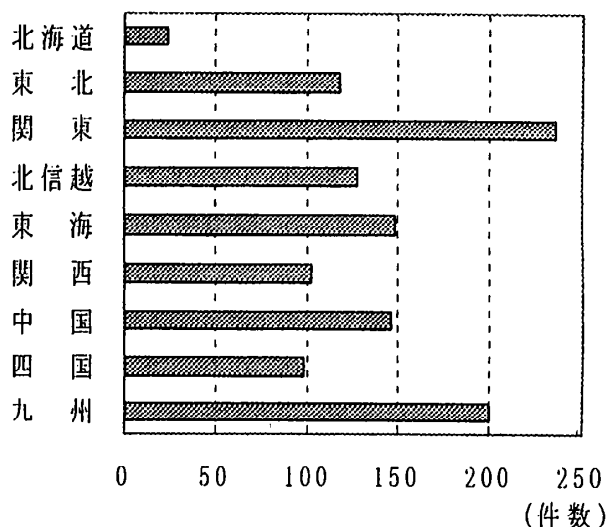
次に公募文書を発送した大学所在地について検討してみよう。表2-2（図2-2）はブロック別に整理したものである。

この表から理解されるように公募文書は北海道地区が少ないことや中部地区がやや多いことを例外とすれば、ほぼ全国の大学から送付されていることがわかる。上述したように、教員養成系の新制大学がとくに公募制を採用していたことを指摘した。各県別に見ると筑波大学・茨城大学のある茨城県で56件、上越教育大学・新潟大学のある新潟県で52件、兵庫教育大学等のある兵庫県で30件、鳴門教育大学のある徳島県で44件で、いわゆる昭和50年前後から発足した新構想大学において公募制が採用されていることは興味深い。これらの新構想大学においては公募制導入が着実に制度化されている。さらに愛知県には愛知教育大学、福岡県には福岡教育大学の公募制導入が目

表2-2 公募文書発送大学の所在地

	件数	%
北海道	24	2.0
東北	118	9.8
関東	236	19.7
北信越	128	10.7
東海	148	12.3
関西	103	8.6
中国	146	12.2
四国	98	8.1
九州	200	16.7
計	1,200	100.0

図2-2 ブロック別件数



立つ。このように教員養成機関における大学教員市場の公募制導入の状況は我が国の高等教育の威信構造や地域的特色を反映したものと判断される。

さらに公募制の導入に大きな影響を及ぼすと筆者が考えるのは大学院設置や大学改革との関連である。なぜなら公募制の実施と大学院の普及とに何らかの関係がありはしないかというのが主要な仮説の一つであるからだ。教員養成課程の高度化は昭和50年前後から全国的な規模で検討された。具体的にはそれらは国立大学の教員養成課程に修士課程を設置することにあつた。周知のように、修士課程の設置のためには教授層の充実、具体的には大学院設置基準に適合する教授（いわゆるマル合教授）の確保が重要である。国立大学の教育学部は1995（平成7）年までに一応すべてに修士課程が設置されることとなったが、現在なお修士課程のない専攻教科が少なからずある<sup>(7)</sup>。その背景には適任者の人材不足がある。20数年間、教員養成関係の大学教員市場において優秀な大学教員が求められた時代であつた。このような状況にあつて公募制の導入は、指名制でも補充が不可能な場合の最後の人材探索システムであるといつてよい。大学院設置のための人材集めは困難なことが多く、各学部とも頭を悩ますことはしばしばである。それだけに公募による人材探索はもっとも利用しやすい手段の一つといえる。

本調査において公募文書発送の時点で大学院をすでに設置していた機関の公募文書は268件であつた。これに対して473件の公募文書はこれから大学院を設置する予定にしている旨を明記しているか、あるいは担当科目から推測できるものであつた。その他の459件の公募文書は大学院設置との関係を特定できるものではなかつた。このようにこの期間の3割以上の公募文書によって大学院設置のための人材が募集されている

ことは注目に値する。というのは公募制の普及が単なる行政的な政策化からではなく大学の高度化に伴う市場問題によって生じていることになるからである。これらとはりわけ公募制が表面上の学閥主義の回避といった大学の内外に対する見せ掛け的なものとして形式的に導入されたのではなく、実質的な目的のために導入されたと判断できるからである。

機関の属性として最後に公募文書の発送学部について検討してみたい。1,200件の文書のうち教育学部755件(62.9%)、教養部等132件(11.0%)、人文系学部65件(5.4%)、社会科学系学部35件(2.9%)、研究所27件(2.3%)、さらに理学部、工学部、家政系学部が1%台、医歯薬系学部、農学系学部は1%台以下であった。その他の分類に該当するものが124件(10.3%)あった。事例の性格上、三分の二が教育学部で占められると同時に、関連学部が多様であることが特色となっている。これらは専門分野とも関連するので、項を改めて言及したい。

## (2) 公募の条件

さて公募文書には、専門分野・職階・年齢・任期・性別・学歴・国籍あるいは社会経験や教育経験など公募側の条件がいろいろ記載されている。これらの情報は、第一には人材を公募する側の条件そのものを示している。それとともに第二には、これらの指標を採用すること自体が我が国の大学教員市場の価値観や慣習を反映している。第三には公募の行われた時期における我が国の高等教育界の社会的状況を反映している。以下では対象となった1,200件の公募文書についてこうした視点を配慮しながら分析してみたい。

まず、公募の対象となった専門分野について見てみよう。上記のように教員養成系の機関に配布された公募文書だけに、当然、教育学部を構成している構成員の分野と関連してくる。教育学部は周知のように教育学・教育心理学の教職科目を中心に各教科の教科教育学と教科専門の諸分野から構成されるのが基本である。それらをベースに教員養成関連の諸課程があり、各種の教員免許の取得が可能となっている。したがって、教育学部を構成する専門分野は実に多彩となっている。しかも最近の新卒者の教員採用率低下に伴って、いわゆるゼロ免課程の設置が図られた。さらに1996年においては第二次改革ともいえる教員養成系の学生定員5,000名の削減が論議され、その対応に追われた。

これに対して公募文書に募集された担当科目の専門分野はどのようなものであろうか。表2-3は公募文書に募集された担当科目の専門分野をまとめたものである。担当科目は明記しているものもあれば、明記していないものもある。明記してあるものでも

表2-3 公募文書に見られる担当科目

	国語科	社会科	数学科	理科	音楽科	美術科	保健体育	技術科	家庭科	英語科	障害児教育	幼児教育	教育学	教育心理	ゼロ免	計
教科教育学 科目	19	19	13	15	18	26	9	4	38	14	—	—	—	—	—	175
教科専門 科目	54	44	27	37	52	52	59	19	54	41	—	—	—	—	—	439
計	73	63	40	52	70	78	68	23	92	55	21	18	69	35	26	783

1科目のみ394件、2科目259件、3科目159件、4科目99件、5科目50件、6科目以上65件であった。中には8科目以上担当といったものが19件あった。783件は第一担当科目として教育学部関係科目を挙げていた。すなわち国語科73件、社会科63件、数学科40件、理科52件、音楽科70件、美術科78件、保健体育科68件、技術科23件、家庭科92件、英語科55件、障害児教育21件、幼児教育18件、教育学69件、教育心理学35件、ゼロ免課程等26件であった。これら各教科の中でも各教科教育学と各教科専門科目は国語科19科目：54科目、社会科19科目：44科目、数学科13科目：27科目、理科15科目：37科目、音楽科18科目：52科目、美術科26科目：52科目、保健体育9科目：59科目、技術科4科目：19科目、家庭科38科目：54科目、英語科14科目：41科目であった。第一担当科目としては各教科教育学科目よりも各教科専門科目が多い。とくに家庭科の科目数は最大で、第I章でモードⅡ的なディシプリン構成から見た市場の不可視性が高いほど、公募制への圧力が大きいと予測した通り、公募制の多さが窺われる。

次に公募の職階についてはどのような職階が多いのであろうか。研究者を養成する、いわゆる研究型大学では助手は内部機関から補充する機会が多い。また講師以上は指名制が一般的である。教育学部では専攻や研究室単位に人事は行われるが、そのポストは講座ないしは学科目ポストとしてはりつけられている。逆に研究者を自給できない大学ではすべての職階において自からの機関以外の外部市場から補充されねばならない。それだけこれらの大学では公募制に依存する割合は高くなるだろう。この点は上述したように、新制国立大学において公募制が多いことから理解される。我が国の大学教員市場は終身雇用制度でかつ年功序列的傾向を依然として濃厚に反映しているといわれる。それだけにすでに在職している教授・助教授の年齢を上回っての採用はやりにくいということになるが、大学院問題が生じると背に腹は換えられなくなる。結果はどうであらうか。

公募文書に記載された職階の記入法には典型的には次のタイプが考えられる。第一

は単独の職階、すなわち教授・助教授・講師・助手のいずれか一つを個別的に記載するタイプ。第二は講師から教授のように、特定の範囲をきめる方式である。第三には講師ないしは教授のように、職階を分岐して明示する方式である。第四に職階を明示しないで、すべての職階に柔軟に対応させる方式もある。公募文書を分析して見ると、図2-3に示す通り、個別型522件（43.5%）、範囲型656件（54.7%）、分岐型15件（1.3%）で非特定型は2件（0.2%）のみであった。その他、職階の表現の相違するものが5件あった。いずれにしても個別型と範囲型で大部分を占めることが理解される。個別型より範囲型の方が多いことは年功序列の論理に反する。念のために個別型522件について個別の職階を整理して見ると、教授193件、助教授139件、講師45件、助手141件、その他4件であった。これで見ると教授を特定した公募がもっとも多く、年功序列制は崩れてきている。これは恐らく上述したように、大学院設置に伴うヘッドハンティングがこうした雇用形態の変化をもたらしていると解釈せざるを得ない。確認のために公募文書に「将来大学院が設置された場合、大学院担当できること」と明記しているものは109件あった。また「大学院の講義」担当と明示されたものは131件に達した。さらに大学院担当とは明記していないが大学院担当講義が示されているものは46件、大学院が設置されており学位資格からも大学院担当者を予定していると判断されるものは20件に達する。いずれにせよ職階を教授として特定する背景には教授の職責の重さが横たわっていると解せねばなるまい。ただ全体として1,200件の公募文書に明記された職階を複数回答として処理してみると、図2-4から理解されるように、教授443件、助教授771件、講師581件、助手222件で助教授、講師、教授、助手の順であり、講師・助教授1,352件対教授443件で全体的には約3：1で講師・助教授の方が多く公募されていることになる。しかし、単一の職階に特定された公募文書に限定して分析して見ると、図2-5に示す通り、単一職階に特定された公募は教授職が他の職階を圧倒しており、教授は193件と最大であった。以下、助教授139件、講師45件、助手141件、その他4件であった。

他方、公募された年齢層の視点から吟味してみると、次のようにまとめられるだろう。第一によく見られる年齢の特定は「何歳前後」ないしは「程度」といった表現である（前後型と呼称）。第二には「何歳から何歳まで」といった範囲型である。第三には「何歳以上」といった規定である（最低年齢規定型）。逆に第四には「何歳以下」といった規定もある（最高年齢規定型）。第五にはさらに複雑な「何歳以上または何歳以下」という規定もあった（分岐型）。さらに第六に「年齢不問」という記載もある。第七に「記入なし」も多い。これらの結果は、図2-6に整理した通り、それぞれ前後型114件、範囲型253件、最低年齢規定型99件、最高年齢規定型419件、分岐型10件、年齢



図2-3 職階の公募規定

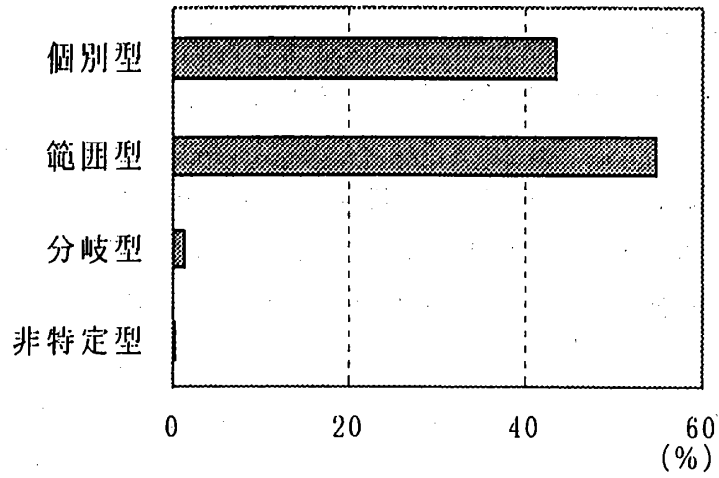


図2-4 職階別公募

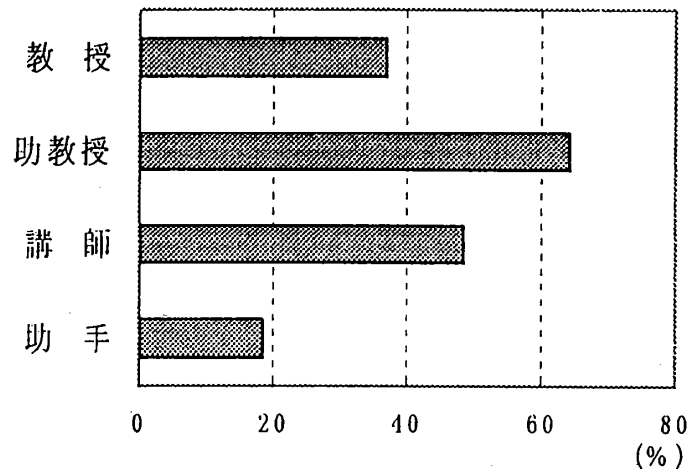


図2-5 単一職階の公募

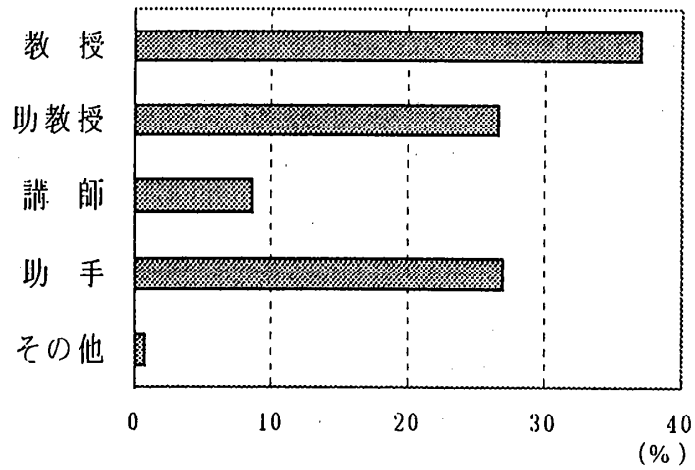
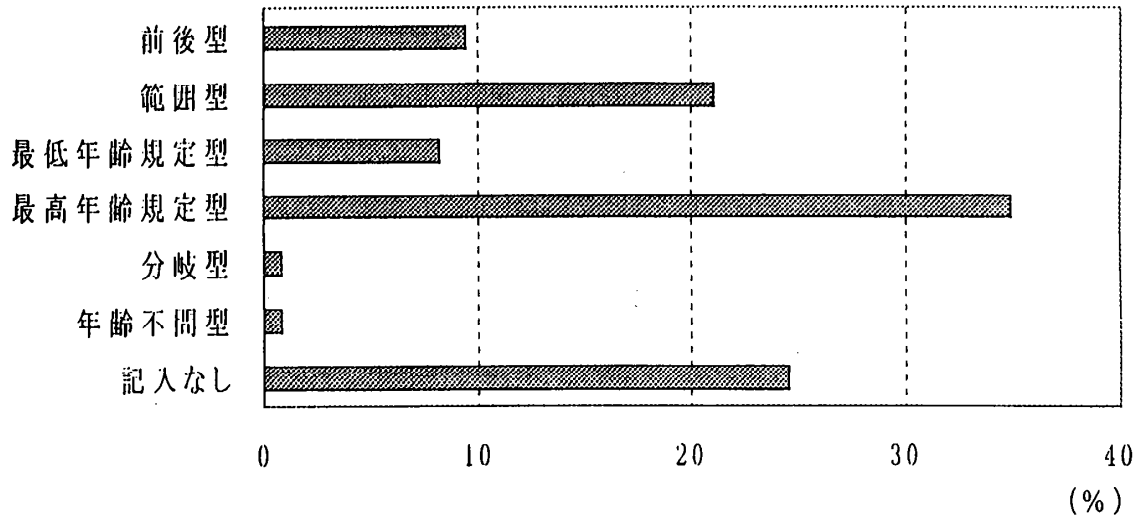


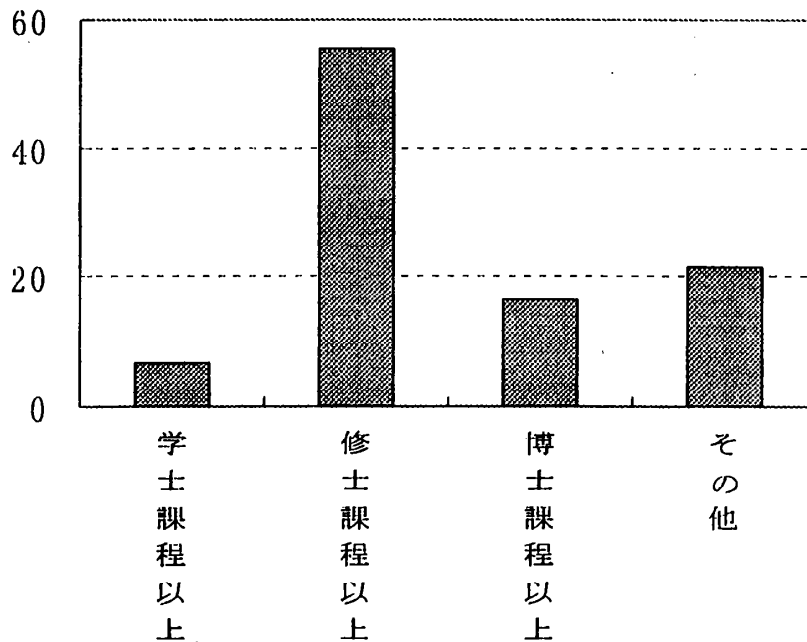
図2-6 年齢の公募規定



不問型10件，記入なし295件（その他を含む）であった。もっとも多いタイプが最高年齢規定型である。これらは定年の年齢制限もあるが，各教科の構成員の年齢を配慮したものも少なくないと推察される。いずれにしても1,200件の75%は年齢に何らかの制限や規定を事細かに設けていることが理解される。分析基準は23歳から65歳まで1歳ごとに設定したが，どの年齢も程度の差はあるもののどれかの公募文書に関係していた。職階と年齢は相互に関係していることは確かだが，我が国の大学教員市場は年齢の長幼にあまりにも神経質過ぎる傾向がある。それだけにこれらは我が国の大学教員市場における雇用形態のエトスと読むべきだろう。同様に大学教員の学歴資格は法制上なら規定されていないが，多くの公募文書において期待されるべき学歴の条件が明示されているのが一般的である。「学部卒以上」（学士），「修士課程修了以上またはそれと同等の業績を有する者」（修士）ないしは「博士課程修了以上またはそれと同等の業績を有する者」（博士）などに区分される。1,200件について整理すると，図2-7に示すように，学士課程以上81件（6.8%），修士課程以上663件（55.3%），博士課程以上193件（16.3%），その他263件（21.6%）であった。旧制時代には学部卒以上，新制大学発足後は修士課程以上というのが一般的であったが，最近では博士課程の学歴や博士号取得が基礎的条件として次第に期待されつつある。学部から大学院に教員養成の力点が移行することに伴い，大学教員の学歴資格も上方にシフトされつつある。米国の大学教員市場においては，博士号の取得が基礎資格となっているが，我が国においても課程博士号の取得が将来的には基本的な資格となろう。

公募の条件は地位・年齢・学歴以外にも多くの規定がある。最近，任期制が問題となっているが，任期を規定したものは任期制の法制化以前ということもあってわずか

(%) 図2-7 公募資格(学歴学位資格)



14件に過ぎない。それも助手層に偏重している。欧米の多くの大学の人事においてはテニユアかノン・テニユアかは重要な公募の条件となるが、日本の大学教員市場においてはこうした条件提示は現在までほとんどなかった。任期制の選択的導入によって我が国の雇用システムが今後どのように変化するかきわめて興味のあるところである。

さらに、研究条件に言及したものが6件、給与に言及したものが41件と、全体の1,200件の公募文書から見ればごく一部に過ぎない。米国などと相違して我が国では応募者側からも研究条件や給与について交渉することは表立っては期待されていない。公募文書においてもそれらの条件に言及しているものは例外的であった。この背景には、対象となった公募文書の多くが教員養成系の高等教育機関からのものであり、かつそれらの機関の多くは国立であるため、国家公務員として経済的処遇は市場の影響を受けないということがある。事実、上述の経済的条件の示された大学はすべて私立大学であった。米国では大学間移動者の75%は移動の際の交渉によって経済的処遇を向上させている。我が国も独立行政法人化によって市場原理が支配的になれば、こうした条件も公募の重要な項目になるかもしれない。

その他に我が国の大学教員市場は国際化や対外部社会との関係、男女平等のあり方に関しても問題が多い。社会人であることを明記したものの31件、日本国籍をうたったものの4件、逆に外国人であることを規定したものの12件であった。性別に関しては規定なし1179件、「男性に限る」と明記したものは6件、性別を問わずとわざわざ明記した

ものは15件であった。性別を規定しないのが圧倒的であるが、実際に採用されるのはほとんど男性というのが実態である。W. カミングスが日本の大学教員社会は男性サロンと称するほど、今なお男性天下である<sup>(8)</sup>。

### (3) 選考の方法と基準

さて、第三の課題として上記したにもかかわらず、公募文書の分析によって人事の選考の方法と基準について証明していくことはきわめて困難である。というのは人事の選考過程というのは具体的には選考委員会の一連の過程を経て遂行される。したがって選考に関する課題は公募文書からは一部の課題しか明らかにできない。一部の課題とは、公募文書によって選考基準に何を求めているかである。この分析は前項で言及した公募の条件とも重複する課題でもある。

まず提出書類として明示しているものは第一に履歴書でほとんど例外なく応募者に求められている。周知のように、履歴書は学歴と職歴から主要には構成されている。日本の大学教員市場においては学歴にとくに着目されてきた。大学教員市場における学閥主義や自給率(純血率)の実態についてはすでに先行研究において証明されてきたので、ここでは言及しない<sup>(9)</sup>。公募文書と選考結果との関係にむしろ興味があるが、この課題は次章に譲りたい。

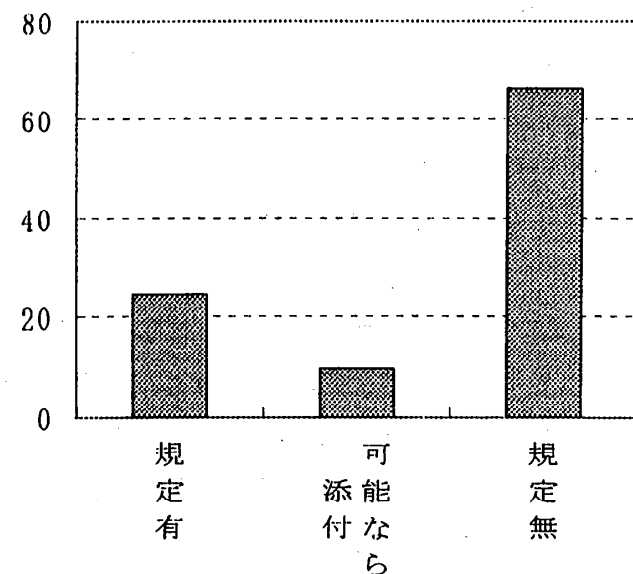
さて第二には研究に関する情報提供が応募者にとくに要請されている。研究業績目録は1,200件のうち1,141件(95.1%)までが必要であるとし、必要なしというのは、何も書いてなかったものを含めても59件(4.9%)に過ぎない。それに口頭発表の業績を請求したものは127件(10.6%)であった。主たる研究概要の説明を必要とするものは206件(17.2%)、今後の研究計画を求めたものが182件(15.2%)ほどあった。さらに研究活動としては、所属学会と学会での活動の明示を要請したものが253件で全体の21.1%であった。さらに教員養成系の特色でもあるが、音楽、美術、体育関係があるため、作品及び受賞実績96件(8.0%)、演奏活動実績50件(4.2%)、競技の記録61件(5.1%)、審判経験4件(0.3%)が要請されている。いずれにしても公募文書の内容を分析して見ると、研究実績ばかりが強調されている傾向がある。米国などの人事においては、研究能力もさることながら教育的能力が選考の重要な指標に採用され、実際に学生を前にして教育の実技評価がなされる場合も少なくない。実際に獲得した教育賞も優れて評価の対象となる。しかし、我が国の人事選考においては教育経験の実績や実技の評価が要請されることは一般的にはほとんどない。我が国においてもFD(ファカルティ・ディベロップメント)活動や授業評価が自己点検・評価の一環として今後ますます要請されることは明らかだが、公募文書に教授能力や教育的実績が要

請されるようになってはじめてこれらの指標が人事に定着したと評価できるとすれば、そこに至るまでの道のりは長く、より一層の大学改革が要請されることとなる。

第三に我が国の公募文書は研究主義に基礎をおいた選考のための情報を要請していると同時に、いわゆる人柄（この場合、人柄の中にイデオロギーや価値観が含まれることも少なくない。この点は東西対立の解消によって少なくなっていることも事実である）が重視されるように人物主義に基礎をおいた選考でもある<sup>(10)</sup>。それは公募文書において第三者の推薦書や所見の添付を要請している場合が少なくないことから理解される。米国ではいわゆるブラインド・レターがこれに該当する。もちろん、この場合は研究業績の評価に焦点がある<sup>(11)</sup>。これら日本の推薦書や所見は研究の評価もさることながら、とくに人物に関する保証書である。研究の評価は添付された研究業績目録から当たらずとも遠からず程度の評価は可能である。例えば文科系や理科系で研究業績の出版形態に相違は認められるものの、学位の取得、学術的著書の出版、レフェリー制が敷かれたジャーナルへの投稿論文、全国レベルや国際レベルの学会誌への論文がどの程度あるかなどによって評価が可能である。

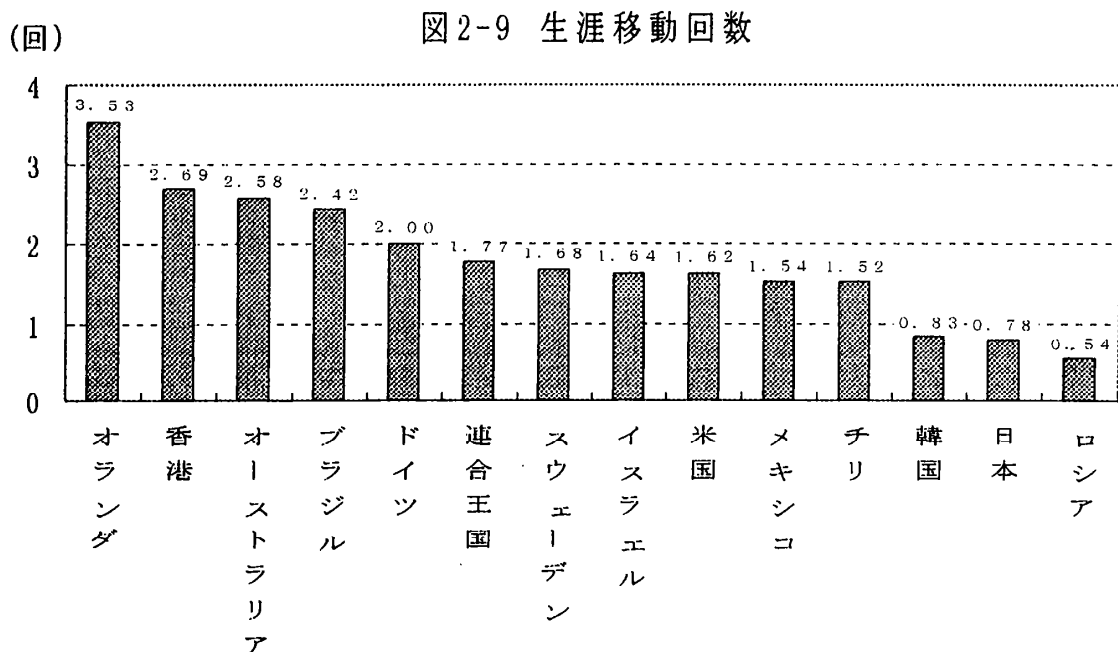
しかし人物像については本人を熟知しておりかつ信頼できる人物が保証しない限り、公募文書にもとづいて第三者がいくら検討しても妥当かつ信頼性のある評価はできない。図2-8に整理した通り、推薦書の添付を正式に要請している公募文書は1,200件のうち289件（24.1%）に留まった。推薦書があれば添付することを明示した公募文書は113件（9.4%）であるから、両者を併せて33.5%、全体の三分の一に達する。また第三

図2-8 推薦書の添付要請



者の所見を求める公募文書は66件（5.5%）であった。したがって全体の4割は何らかの形で人物保証を求めていることになる。しかも、その上で面接試験を義務づけている公募文書が114件（9.5%）あった。このように我が国の大学教員市場が人物中心主義にならざるを得ないのはなぜか。R. K. マートンの科学社会的知見によれば、科学者共同体におけるエトスは普遍主義的原理によって評価されるべきである<sup>(12)</sup>。基本的には人柄の相違によって科学的生産物の評価にバイアスがあってはならない。

しかし、我が国の大学教員市場において人物中心主義の評価が重視されるのは、我が国がタテ社会・間人主義社会と称されるように人間関係を非常に重視する社会であることに一因がある。と同時に、我が国の大学教員市場がきわめて流動性の低い社会であることにも一因があると考えられる。図2-9に示す通り、筆者の分析したカーネギー高等教育財団の国際調査によれば、日本の大学教員の生涯平均移動回数は0.78と調査対象国となった14ヶ国の中で最低水準に位置することが判明した<sup>(13)</sup>。平均的な日本の大学教員は移動があるとすれば、定年に伴って移動するタイプであり、最初に赴任した勤務校を定年までに移動する機会はそれほど多く与えられてはいない。その上、公募文書によれば241件（20.1%）が採用後は勤務校の近くで居住するよう要請している。居住地の選択はプライベートなレベルの問題であることも確かだが、職場へのロ



注) 上記のデータは筆者が参加した大学教授職に関する『カーネギー国際調査』に基づいて各国のサンプルの年齢的バイアスを除く処理を行ったものである。

イヤリテイから要請されることなのだろう。組織にせよ、居住地にせよ、長期にわたって良き人間関係を保持するよう期待される。それだけに採用者側からすればこうした大学教員市場を背景にした人事の推進は、慎重の上にも慎重を期することが要請されていると読むべきかもしれない。

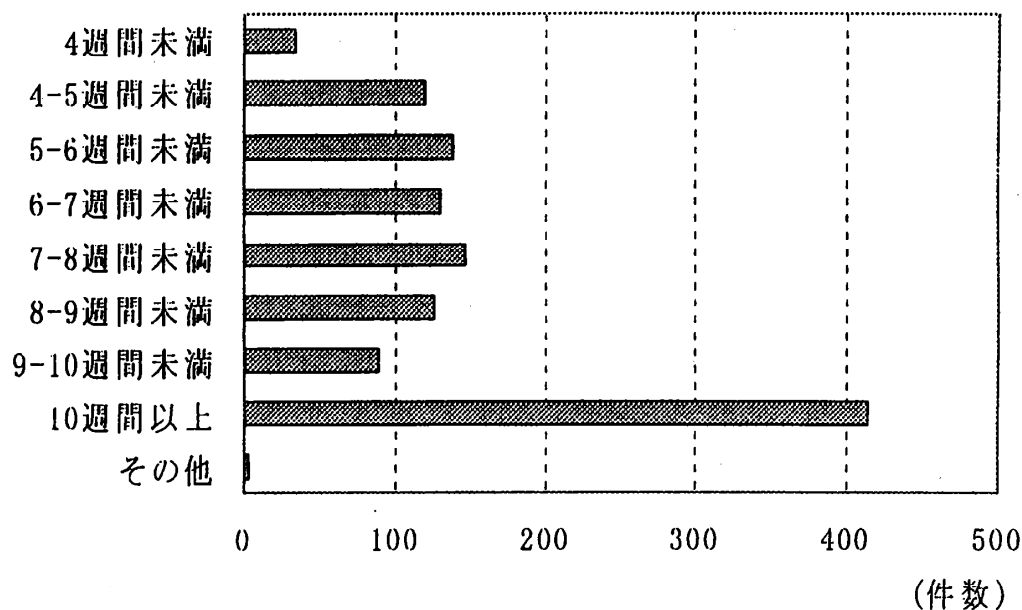
#### (4) 公募の期間とサイクル

公募の時間的問題には、公募期間をどの程度設定するかという問題と、発送・締切・任用のサイクルにどのような法則性があるかという問題がある。

前者の公募期間は一体どのような分布を実際に示すのだろうか。一般に公募期間は公募文書の発送日と任用予定日によって大きく規定されることは言うまでもないが、公募する側にとっては公募期間をどの範囲に設定すべきか頭を悩ませることが多い。公募の期間は規定された任用までに長ければ長いほど良いかもしれない。逆に、公募期間が短すぎると、量的にも質的にも十分な人材を得られないのではないかという不安が公募者側に常に存在する。今回の公募文書を分析すると、図2-10のような結果が得られた。

これによれば、公募文書の三分の一以上は「10週間以上」であり、予想した以上に長期間にわたっていることが理解された。全体的傾向としては、公募期間は4週間から10週間以上の範囲できわめて均等に分散していることが理解された。この背景には、任用期日の問題ばかりでなく、公募期間のあり方にいろいろな要因が影響を与えていると推測される。

図2-10 公募期間



この問題を後者の公募サイクルという視点から考察してみよう。大学教員の公募は、大学教員市場を対象に行われる。もっと具体的にいえば、大学院生、日本学術振興会特別研究員や研究生などでもない限り、特定の機関にすでに勤務している人材を対象とする場合が多い。それだけに相手方の個人的・組織的事情が大きな影響を与える。

他方、公募する側においても新しいポストであれ、後任ポストであれ、いろいろな事情を斟酌して、公募を実施する。人事の過程は、委員会の設置、公募の条件の検討、公募文書の人事委員会での承認、公募の発送、公募の締切、応募者の選考、人事委員会での候補者の承認、相手側の意思確認と相手機関との交渉（国立大学間であれば割愛申請手続き）など一連の手続きを経、かつ学長あるいは文部大臣の承認をもって最終的に成立する。

いずれにしても、人事の過程は人事委員会が設置されてから人事が完了するまでの期間だけを取り上げても実にさまざまにケースごとに相違する。この小論で分析が可能な対象は、公募文書から特定できる公募文書の発送月日、募集期間、公募文書の締切月日、さらには公募文書に明示された任用予定月日に限りられている。実際の赴任時期について特定することは公募文書からは不可能である。ここではあくまでも公募文書から読むことのできるいわゆる公募サイクルなるものがあるのかどうか、あるとすればどのようなものであるかに限定して検討しておきたい。

まず、公募文書の発送月と締切月について整理して見ると、表2-4のような結果となった。前者については、4月頃は恐らく前年度発足した人事委員会あたりの公募文書



が一部に含まれていると思われる。次いで4月の新学期に発足した人事委員会で検討された公募文書は5月から夏休み前までに発送されている。8月は夏期休暇ということもあって発送される公募文書は急減するが9月に回されるものもある。後期に人事委員会が設置されたものは10月から12月にかけて発送のピークが認められる。

他方、後者の公募文書の締切については、夏期休暇後の9月にピークを迎えて翌年の1月ぐらいまでに集中する傾向にある。募集期間について1ヶ月単位で整理してみると、1ヶ月未満34件(2.8%)、2ヶ月未満660件(55.0)、2ヶ月以上503件(41.9%)、その他3件(0.3%)であった。大体2ヶ月程度で、長いものは2ヶ月を超えている。これらを総合すると、発送は前期型と後期型に分かれるが、締切は9月から後期にかけて集中していることが理解される。

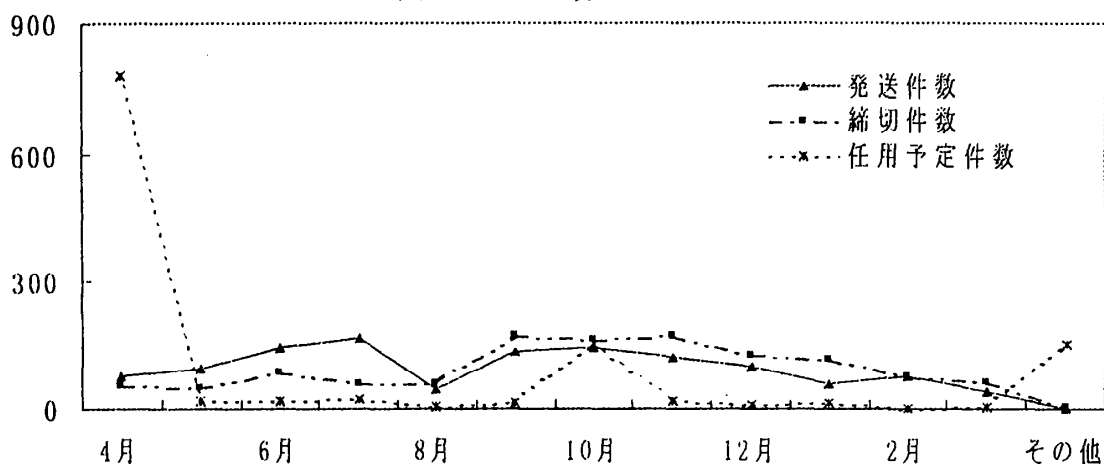
しかし、これらの公募文書に基づく候補者の任用予定の月はさまざまである。表2-4(図2-11)によれば4月採用が64.8%(この場合は翌年)、それに10月採用が12.8%、両者併せて全体の77.6%に達する。その他の項目にまとめてあるのは任用期間に幅がある場合である(例えば4月1日から9月30日までに赴任)。これらを除くと4月と10月以外の任用予定は1割程度である。したがって上記の公募サイクルを判断する場合

表2-4 公募サイクル(発送・締切・任用予定)

月	発 送		締 切		任用予定	
	件数	%	件数	%	件数	%
4 月	76	( 6.3)	54	( 4.5)	778	( 64.8)
5 月	93	( 7.8)	51	( 4.3)	19	( 1.6)
6 月	145	(12.1)	87	( 7.3)	16	( 1.3)
7 月	166	(13.8)	58	( 4.8)	22	( 1.8)
8 月	44	( 3.7)	57	( 4.8)	3	( 0.3)
9 月	135	(11.3)	173	(14.4)	12	( 1.0)
10 月	143	(11.9)	160	(13.3)	154	(12.8)
11 月	120	(10.0)	173	(14.4)	17	( 1.4)
12 月	100	( 8.3)	125	(10.4)	9	( 0.8)
1 月	60	( 5.0)	116	( 9.7)	15	( 1.3)
2 月	77	( 6.4)	78	( 6.5)	0	( 0.0)
3 月	41	( 3.4)	65	( 5.4)	4	( 0.3)
その他	—		3	( 0.3)	151	(12.6)
計	1,200	(100.0)	1,200	(100.0)	1,200	(100.0)

(件数)

図2-11 公募サイクル



にはサンプルを4月採用に限定して分析する必要がある。

いずれにしても、こうした公募サイクルは大学教員の職階によって大きく相違する可能性がある。大学教員の移動はチェーン（鎖）移動と呼ばれ、長短の差はあるものの、ほとんどは連鎖を伴う場合が多い。例えば大学教員市場においてある機関の教授が引き抜かれたとすれば、その機関はまた他の機関から人材を補充しなければならない<sup>(14)</sup>。こうしてチェーンのようにつぎつぎと連鎖的な移動が生じる。そして最終的には研究者養成大学で養成された若手の助手層か大学院生、あるいは大学教員市場以外の人材リクルートをもって終わることが多い。とくに助手の若年層であればティーチングの義務もない上、引き抜かれても研究者養成大学であれば大学院生で補充することが可能である。研究者養成大学においては若手の就職が確保されたという意味でむしろ歓迎されるべきことかもしれない。したがって、一般に教授や助教授を成功裡に採用するためにはティーチングの問題や相手先機関への配慮などから講師や助手などの若手層よりも当然早くから人事を起こさねばならないと一般にいわれる。その結果、職階の違いで当然タイムラグが生じざるを得ないことになる。では、公募サイクルにはこれらは実際にどのように反映されているのであろうか。

そこで筆者は1,200件の公募文書から4月任用予定の公募で、しかも教授・助教授・講師・助手といった公募の職階がそれぞれ単一の職階に限定された公募文書を抽出し、純粋な職階別公募サイクルを比較してみた。それが表2-5（図2-12～15）である。特定の職階ごとに規定され、かつ4月任用予定の公募文書にサンプルを限定したためにサンプル数は大幅に減少した。しかし、これによってより正確にデータを比較することが可能となった。

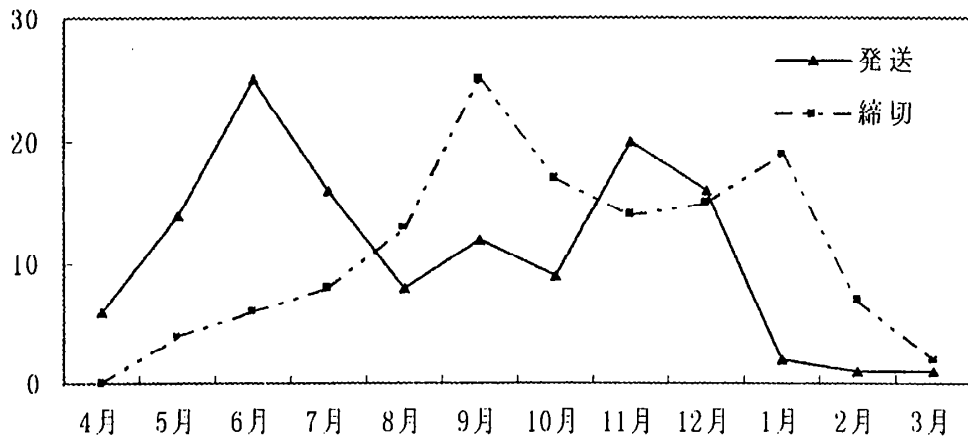
まず教授と助教授の人事の公募サイクルを見ると、公募の発送月は6月と7月頃に一つの山場があり、しかも前期と後期に分かれているところが他の職階と相違するところである。とくに教授人事は翌年の4月の任用予定でも6月という早い時期からアクションを起こしている。後期にもう一つの山場があるのはなぜだろうか。後期の公募について、大学院の要員としての公募かどうかという項目とクロスして6割以上が関係していたところを見ると、後期に入ってから教授公募文書の発送はかなり複雑な背景があるようだ。わざわざ教授に特定して行われる公募は講師から教授までのいずれでもよい人事と相違して、期間的にもより長期の論議を前提とせざるを得ない。他のすべての職階と比較して教授層がもっとも多いことは大学改革期においては教授層の人材不足も示している。この点、助手人事の場合、公募文書の発送時期は9月、10月であり、ピークも一つでそれも後期にある。

他方、公募文書の締切も同様の傾向にある。教授と助教授の締切ピークは9月と12月前後に山があることも判明した。公募文書の締切が後期遅くにずれ込むことは、その後の審査がいくら急いでも通常では一ヶ月以上かかることから、公募文書において任用予定を4月と明記しながらも実際の任用は大きく遅れる可能性が高い。実際これらの公募文書に基づく人事がいつ終了したかは明らかではない。これに対して講師と助手の公募文書締切は11月頃がピークで頂点は一つである。講師や助手の後任は大学院生によって補充されるとすれば年度末の3月にずれ込んでも対応は教授や助教授層

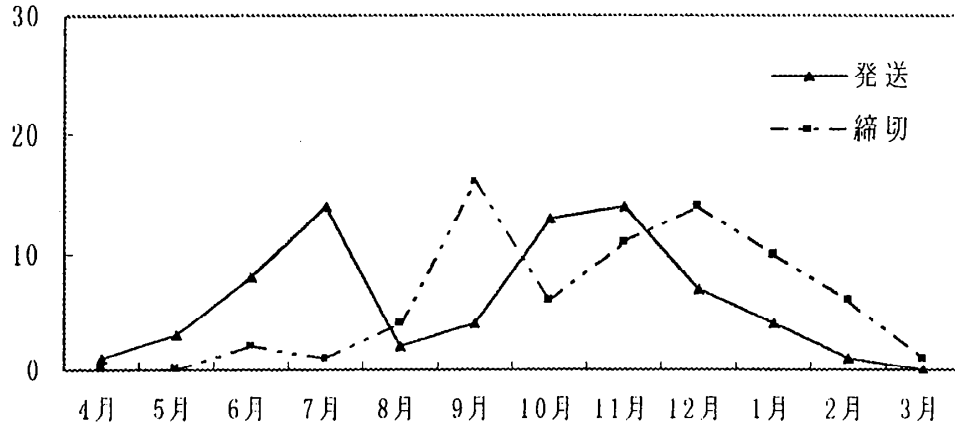
表2-5 職階別に見た公募サイクル(対象は4月任用予定のみ)

月	教授		助教授		講師		助手	
	発送	締切	発送	締切	発送	締切	発送	締切
4月	6	0	1	0	1	0	2	0
5月	14	4	3	0	0	1	4	0
6月	25	6	8	2	1	0	8	0
7月	16	8	14	1	8	0	8	1
8月	8	13	2	4	1	1	2	4
9月	12	25	4	16	9	6	12	7
10月	9	17	13	6	6	5	12	13
11月	20	14	14	11	3	10	7	14
12月	16	15	7	14	3	6	6	11
1月	2	19	4	10	0	4	2	7
2月	1	7	1	6	0	0	1	5
3月	1	2	0	1	0	0	0	2
計	130	130	71	71	33	33	64	64

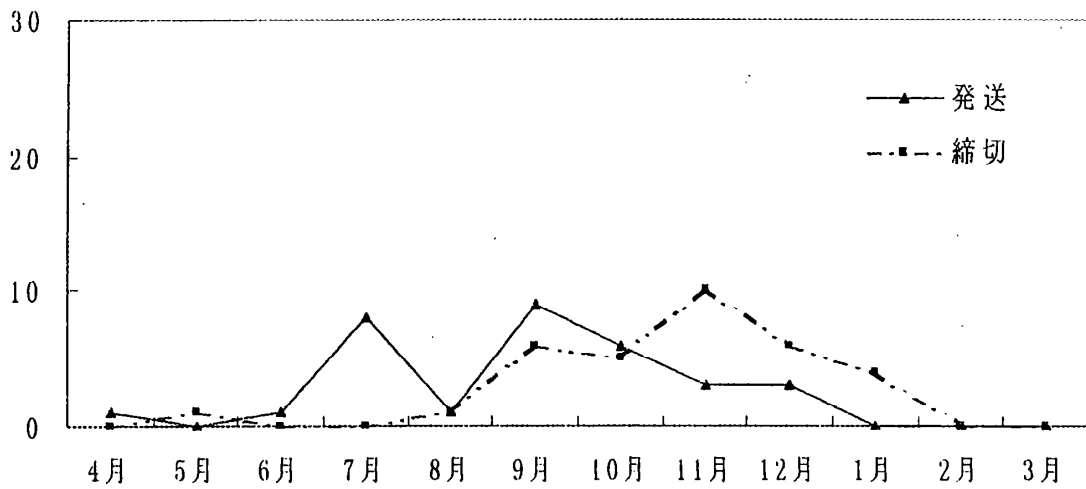
(件数) 図2-12 「教授」の公募サイクル



(件数) 図2-13 「助教授」の公募サイクル

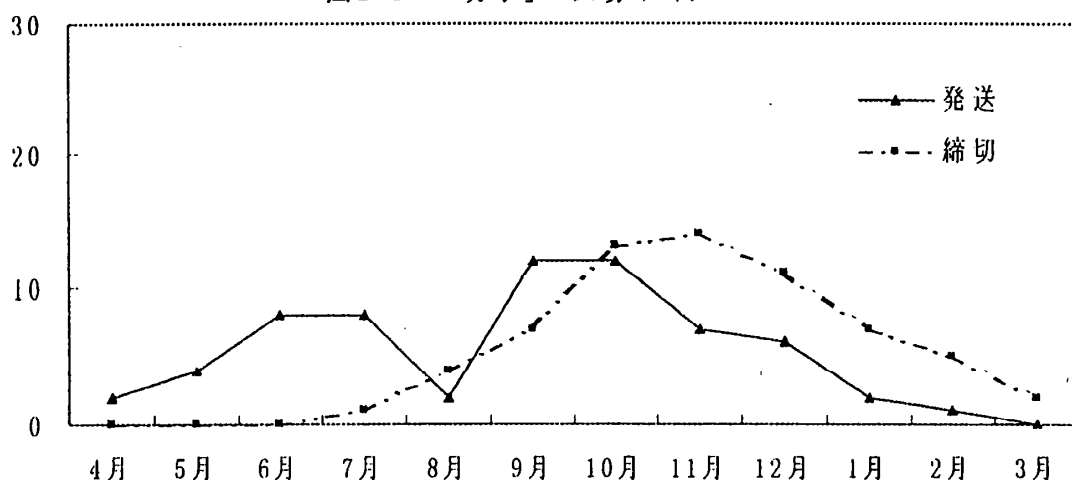


(件数) 図2-14 「講師」の公募サイクル



(件数)

図2-15 「助手」の公募サイクル



ほど困難な問題の生じる可能性は低い。いずれにしても、全体として各職階と公募サイクルを比較して見ると（表2-5）、全体的には教授、助教授、講師、助手の順序でピークが推移していることから理解されるように、職階と人事のサイクルは何らかの関連がある。人事は最初に教授から始められ、続いて助教授、講師と展開され、最後に助手の人事に焦点が移っている。一般に、人事はまず教授からという原則があるが、公募サイクルにおいてもその仮説は実証された。

#### (5) 時系列的变化

さて、対象となった公募文書は6年おきの4時点のサンプルであることはすでに述べた。すなわち、1975年184件、1981年237件、1987年372件、1992年407件であった。この20年間に公募文書は倍増していることが理解される。では具体的にどのような機関、職階や地域の変化があったか、ここではいくつかの項目をたてて検討しておきたい。

#### ① 高等教育機関

さて、すでに分析したように1,200件の公募文書のうち987件（82.3%）は国立大学からの公募であった。この要因の一つは明らかに教員養成機関の市場が国立大学中心であることから生じている。一例として教員養成を専門としている設置者別教育学部の構成比を見ると、国立大学53校、公立大学0校、私立大学9校である<sup>(15)</sup>。国立大

学は全体の85.5%を占めることが理解された。これに対して公立大学からの公募は、1,200件のうち20件（1.7%）であり、同様に私立大学からの公募は1,200件のうち97件（8.1%）である。公立大学と私立大学の設置者別教育学部の構成比は、それぞれ0%、14.5%であり、公募文書の設置者別構成比は設置者別教育学部構成比にほぼ対応している。大学教員市場における教育学部教員の設置者別占有率や教育学部学生の設置者別構成比も学部の構成比と同様の構成を見せている<sup>(16)</sup>。

では、時系列的に見て、設置者に大きな変化はあるのだろうか（表2-6）。国立大学

表2-6 時系列的に見た設置者及び類型

年 度	国立大	公立大	私立大	短大	その他	計
1975年	161	2	15	3	3	184
1981年	212	3	18	2	2	237
1987年	272	7	32	8	53	372
1992年	342	8	32	17	8	407
計	987	20	97	30	66	1,200

表2-7 時系列的に見た学部（大領域）

年度	教養	教育	人文・社会 科学系	自然科学系	研究所	その他	計
1975年	19(10.3)	147(79.9)	9(4.9)	4(2.2)	4(2.2)	1(0.5)	184
1981年	27(11.4)	178(75.1)	16(6.7)	3(1.3)	3(1.3)	10(4.2)	237
1987年	48(12.9)	198(53.2)	27(7.3)	23(6.2)	9(2.4)	67(18.0)	372
1992年	38(9.3)	232(57.0)	48(11.8)	32(7.8)	11(2.7)	46(11.3)	407
計	132(11.0)	755(62.9)	100(8.3)	62(5.2)	27(2.3)	124(10.3)	1,200

からの公募は過去20年間において80%以上の水準を維持していることがわかる。1987年度においては「その他」の研究所による公募文書の一時的な急増によって国立大学のシェアは70%台に低下しているが、1990年代には80%台を回復している。公立大学と私立大学の全体に占めるシェアは小さくなく、時系列的にも一定である。私立大学が8%前後、公立大学は1～2%の水準である。

視点を換えて時系列的に見た学部等の動向はどのようなであろうか。一般的な傾向としては人材補充のために公募文書を発送した学部の多様化は着実に進行している。1975年では教育学部からの公募が全体の80%を占めていたが、1987年以降は約半数を超えるに過ぎない（表2-7）。その分だけ人文・社会科学系、自然科学系、「その他」が

増加している。受け手の教育学部の人材を多様な他分野から求めていると解釈されるとともに、モードⅡ的な市場競争が激しくなっている。例えば、すでに大学院の設置に伴う市場競争の激しさと公募制の増加を指摘した。

では、これらに影響を与えていると思われる大学院の設置状況はどうであろうか。表2-8は『全国大学一覧』（文部省 当該年度版による）に準拠して公募文書の発送時に大学院が設置されているかどうかを確認した結果である。それによれば、1990年代に入って大学院の設置が7割に達していることが判明した。1980年代前半までは9割が未設置であったことから考えると市場は大きく変化したことになる。さらに具体的に設置に関係した人事であるかどうかを時系列的に検討して見た。これによれば明らかに大学院担当の要請が増大していることが認められる。1975年においては大学院の担

表2-8 時系列から見た大学院の設置

年 度	設 置	未 設 置	計
1975年	2(1.4)	141(98.6)	143
1981年	17(10.0)	153(90.0)	170
1987年	80(40.4)	118(59.6)	198
1992年	169(72.5)	61(26.2)	230
計	268	473	741

表2-9 時系列から見た大学院担当

年 度	大学院担当	将来担当	無規定	計
1975年	1(0.5)	0(0.0)	183(99.5)	184
1981年	6(2.5)	18(7.6)	213(89.9)	237
1987年	61(16.4)	25(6.7)	286(76.9)	372
1992年	129(31.7)	66(16.2)	212(52.1)	407
計	197(16.4)	109(9.1)	894(74.5)	1,200

当を公募の条件として規定している大学はほとんど認められない（表2-9）。しかし時間が経過するにつれて大学院担当の要請は高まっている。1990年代になると、47.9%は大学院担当を義務づけているか、近い将来に大学院が設置される場合には授業科目の担当が期待されている。すでに述べたように、若手よりもベテランの大学教員が求められている背景には、明らかに大学院の設置に伴う人材確保の要請があり、それが公募制を普及させている最大の市場的要因と判断される。

ちなみに時系列的に見た都道府県別の公募数の動向を見てもそう判断される。戦後の高等教育政策において教員養成課程は中等教育から高等教育レベルに移行され、し

かも地域における教育の機会均等を保証する上でも各都道府県に少なくとも一つの教員養成機関を設置するよう義務づけられた。それが教員養成の専門化に伴って教員養成機関の高度化が次第に要請されるようになった。そのため教員養成課程における大学院修士課程の設置が具体化されることになる。1980年代から全国の教育学部において修士課程の設置が強く要請され、毎年いくつかの大学に研究科が新設された。1992（平成4）年は未設置の18校を残して最終段階を迎えることになる。このような状況にあつて、大学院設置基準を達成するための人材が分野によっては大きく不足することになる。その一端は表2-9にも反映されている。都道府県別に見ると、この期間（1987年以降）に大学院を設置した北海道及び青森県はそれぞれ18件（1987年度と1992年度）の公募文書を発送している。同様な理由から公募を発送したと推察される県の公募数は、岩手県10件、秋田県13件、山形県15件、群馬県22件、福井県13県、長野県13件、岐阜県17件、鳥取県21件、島根県12件、山口県26件、香川県11件、高知県10件、佐賀県13件、長崎県10県、宮崎県18件、鹿児島県30件、沖縄県14件と、いずれも10件を超えている。

同様に、公募文書を発送した大学の威信を見てもこの傾向が窺える（表2-10）。とくに修士課程は新制国立大学を中心に設置されたが、これを反映してか、公募文書はこれらの大学を中心に全体の5割前後を占めていることが理解される。ここでの問題点

表2-10 時系列的に見た大学威信と公募文書

年度	旧帝大	旧国大	新国大	公立大	旧私大	旧私専大	新私大	その他	計
1975年	1(0.5)	67(36.4)	93(50.5)	2(1.1)	4(2.2)	5(2.7)	6(3.3)	6(3.2)	184
1981年	3(1.3)	79(33.3)	130(54.9)	3(1.3)	3(1.3)	1(0.4)	14(5.9)	4(1.6)	237
1987年	5(1.3)	97(26.1)	170(45.7)	7(1.9)	5(1.3)	7(1.9)	20(5.4)	61(16.5)	372
1992年	14(3.4)	107(26.3)	221(54.3)	8(2.0)	1(0.2)	11(2.7)	20(4.9)	25(6.2)	407
計	23(1.9)	350(29.2)	614(51.2)	20(1.7)	13(1.1)	24(2.0)	60(5.0)	96(25.9)	1,200

を指摘するとすれば、第一点は旧帝大の公募文書が極端に少数であることを指摘せねばなるまい。これらの大学の公募は1990年代に2桁台になって割合も増加したが、何分にも絶対数が少ない。同様に第二には公立大やとくに伝統的な私立大の公募数が縮小している。教員養成課程が国立大学の中でもとくに戦後発足した新制国立大学を中心に展開されたという歴史的な背景があり、大学数としても多く、公募制もこの種の大学によって支持されている。

結論的にまとめれば、このように新制国立大学に限定されるとはいえ、公募による



リクルートの全国的な人事交流は我が国の高等教育の活性化にとってきわめて重要である。しかし、これらの動向が一時的なものか、あるいはこれを契機に永続的に公募制が拡大するかは定かではない。教育学部の高度化という修士課程設置の際の審査は、いわゆる入り口型評価といわれるように、せいぜい大学院の完成年度ないしは最初の卒業生を送り出す2年間は責任を持つよう要請されているが、その後は組織と人事構成を問われるほどのチェックは受けない。そのため大学院水準を一定に維持するための人材を補充する要請は低下せざるを得ない。2000年から現在の大学自己点検・評価を基盤として他者評価が導入されることになるが、その効果と影響はいまのところ未知数である。

## ②公募の条件と基準

まず、公募文書に明記された公募の職階について検討してみよう。ここでは複数の職階について公募している場合は複数の職階として処理した。ここで注目すべきことは職階の高位化現象である。今、終身雇用以上の講師・助教授・教授に仮に1, 2,

表2-11 時系列的に見た公募の職階

年 度	教授	助教授	講師	助手	その他
1975年	66( 9)	135( 11)	115(12)	36( 17)	0(0)
1981年	81( 37)	143( 13)	130( 4)	69( 36)	2(1)
1987年	133( 61)	218( 35)	166(22)	72( 58)	1(1)
1992年	163( 86)	275( 80)	170( 7)	45( 30)	2(2)
計	443(193)	771(139)	581(45)	222(141)	5(4)

(注) ( ) 内は単一の職階として公募されている場合の職階。

図2-16 職階の高位化

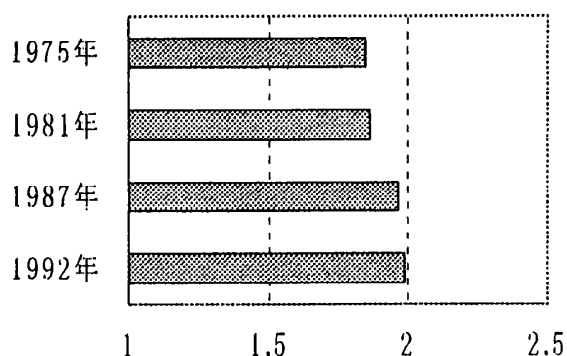


図2-17 職階の高位化  
(単一職階の場合)

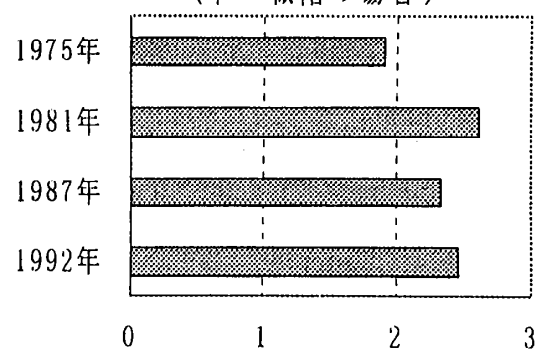


図2-18-1 教授・助教授職への公募数

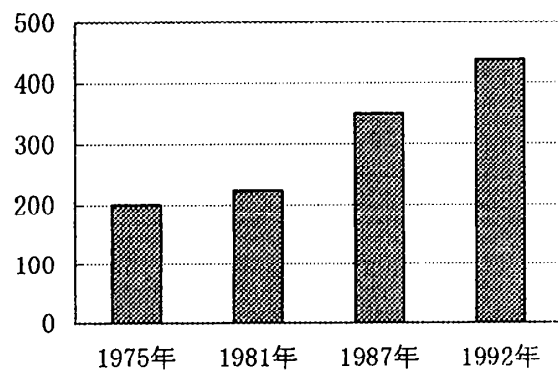


図2-18-2 教授・助教授職への公募数  
(単一職階の場合)

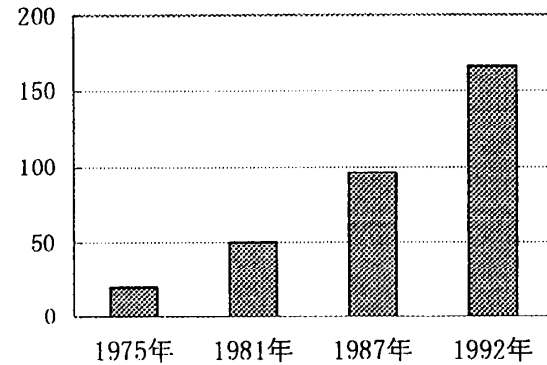


図2-19-1 講師・助手職への公募数

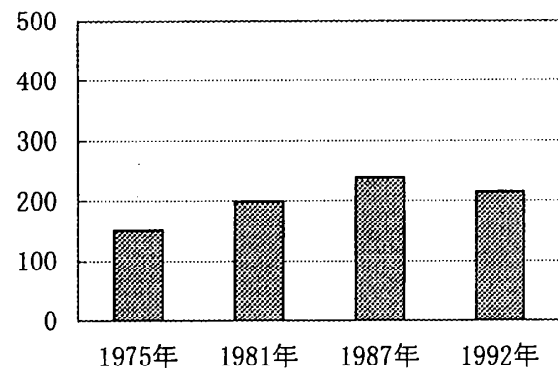


図2-19-2 講師・助手職への公募数  
(単一職階の場合)

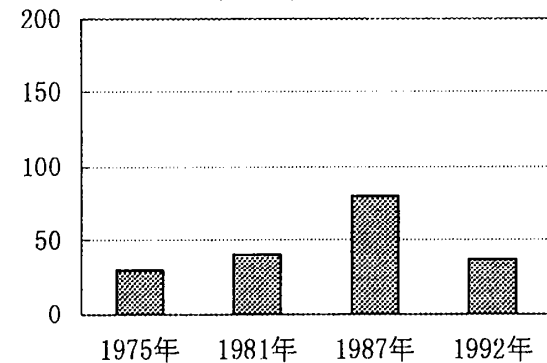


表 2-12 時系列的に見た公募の学歴資格

年 度	学部以上	修士課程以上	博士課程以上	その他
1975年	22 (12.2)	91 (49.5)	16 ( 8.7)	55 (29.9)
1981年	31 (13.1)	133 (56.1)	31 (13.1)	42 (17.7)
1987年	12 ( 3.2)	227 (61.0)	50 (13.4)	83 (22.3)
1992年	16 ( 3.9)	212 (52.2)	96 (23.6)	83 (20.3)
計	81 ( 6.8)	663 (55.3)	193 (16.1)	263 (21.9)

(注) ( ) 内は%。

3のウェイトづけして見ると、1975年度1.845、1981年度1.862、1987年度1.963、1992年度1.989と公募の職階は次第に上昇していることが理解される(図2-16)。さらに職階を一つに限定している場合の得点は、同様に1.906、2.611、2.331、2.457であった。

しかも公募全体の数も年とともに増大してきている（図2-18, 19）。本来、新しい人材を補充する場合に（図2-17）。1981年以降、単一の職階の公募の場合は教授が最も多い。また助教授の公募は、日本的慣行として低い職階から補充される傾向のあることはすでに指摘した。しかし実際の雇用形態としては、助教授及び教授の人材補充の要請が高まっていることが理解され、上述の大学院設置に伴う人材の質的確保の問題と関連していると解釈せざるを得ない。

他方では学歴資格についても学部から修士へ、修士から博士へと比重が移行しつつある。全体として修士課程以上が5割前後を占めるが、博士課程以上の資格を要請する公募は1975年以来、次第に増加しつつある。1992年では全体の五分之一が博士課程と同等かそれ以上の資格を要請している。ここでも大学院拡充に伴う資格の高度化や研究者養成の長期化が生じている。

その他では、公募の際に要請される必要書類は健康診断書、推薦書、卒業証明書、成績証明書、戸籍謄本の添付は次第に減少しつつある。例えば推薦書は1975年度では42%が何らかの形で推薦書の添付を要請しているのに対して、1992年度では25%に留まる。また健康診断書は1975年度には74%が添付を要請しているが、1992年度には55%に低下している。これらは職階の高度化に伴って、すでに大学教員市場で就業経験を有する者を補充するために煩わしい手続きを省略した可能性がある。しかし、実際に採用される段階において要求される書類もあり、公募段階ではより多くの公募者に応募してもらうために、これらの書類を省略したと考えることもできる。

これに対して今後の研究計画や学会活動、研究概要、研究目録など研究活動に関する情報は、時系列的に見て最近になるほどより多く要求される傾向が認められる。今後の研究計画は1975年度には10%が添付を請求しているが、1992年度には20%と倍増している。同様に研究目録は78%から99%と最近ではほとんど全部が添付を請求しており、研究概要も20%程度に達している。

なお上述した(4)の公募サイクルについては時系列的に見てほとんど時間的な差は確認されなかった。このことは、いつの時代にも大学学期の前期・後期というアカデミック・サイクルがあるために、公募サイクルの不易さを示唆している。

### 3. 課題と展望

以上、公募文書から見た我が国の大学教員市場の特徴を分析してみた。今回の分析においてはいくつかの課題を残している。

その第一には教育学部に郵送されてきた公募文書を対象とした事例調査の限界である。この点はもっと多様な分野を対象とすることによって各分野の特色を解明できる

だろう。第二には人事の実際の過程を分析することは公募文書自体からは不可能である。これを解決するためには具体的な人事の選考過程に言及する必要があるだろう。いずれにしてもこうした課題を解決するためには新たな視点から新たなデータを分析する必要があり、これらの中でとくに公募文書による具体的な人材リクルートの結果については次章に譲りたい。

[注] 第三章で扱う1,200件の公募文書の中には、大学職員録との比較による追跡調査によって、合計48件の再募集、再々募集及び再々々募集が含まれている。これらの場合の多くは条件を変えて発送していたので、本章の分析では異なった公募文書として定義し、1,200件を全体サンプルとした（関連する資料は表3-1を参照されたい）。

#### (引用文献)

- (1)拙著「大学人事システムとしての公募制序論」安田女子大学大学院『博士課程開設記念論文集』 1997年。
- (2)これら公募文書の入手についてはA国立大学教育学部庶務係のご協力とご理解をいただいた。記して深謝したい。
- (3)有本章・江原武一編著『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部 1996年。
- (4)このコード化作業は平成8年度の夏季休暇の間、広島大学教育学部の下村君と山口君にお世話になった。またデータのパンチは業者に委託した。さらにデータの分析整理については9月以降広島大学大学院教育学研究科の西本君と平成9年度には同様に広島大学教育学部の渡辺君に依頼した。
- (5)拙著「大学教授の『新陳代謝』を診断する」川成洋著『だから教授は辞められない』ジャパントイムズ 1995年 102-120頁。
- (6)もちろん、公募制と指名制にはメリットとデメリットのあることを看過してはならない。これらの論議についてはすでに前章において展開したので参照されたい。
- (7)国立大学の教育学部における修士課程設置の歴史的検討については、新井郁男著「教員養成大学院論」民主教育協会（IDE）『現代の高等教育—新段階の大学院—』No. 280 1987年。
- (8)W. カミングス著「アメリカと日本の教員モビリティ」民主教育協会（IDE）『現代の高等教育—教員のモビリティ—』No. 391 1997年10月号 53-58頁。
- (9)代表的研究としては次の文献がある。

- 新堀通也著『日本の大学教授市場—学閥の研究—』東洋館出版 1965年。
- 拙著『大学教授の移動研究—学閥支配の選抜・配分のメカニズム—』東信堂 1990年。
- 拙著「大学教員市場から見た「純血」という名の学閥」朝日新聞社『大学ランキング'96』1996年 24-28頁。
- (10) 本来、人柄とイデオロギーは峻別すべきものである。しかし、イデオロギーと研究は深く関係性を保有すると解釈されるべきだろう。
- (11) ブラインド・レターの実態については、ロソフスキー著 佐藤隆三訳『大学の未来へ』TBSブリタニカ 1992年において興味深い言及がなされている。
- (12) R. K. マートン著 森東吾・森好夫ほか訳『社会理論と社会構造』みすず書房 1961年 503-513頁。
- (13) 拙著「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 1996年 184-204頁。
- (14) W. カミングス著 岩内亮一・友田泰正訳『日本の大学教授』至誠堂 1973年。  
拙著 前掲書 1990年。
- (15) 文部省『学校基本調査報告書』（高等教育機関編）平成8年度版を参照した。
- (16) 新堀通也編著『大学教授職の総合的研究—アカデミック・プロフェッションの社会学—』多賀出版 1984年。

### 第Ⅲ章 公募制によるリクルート



## 1. 実証研究の手続き

### (1) 分析対象と手続き

第I章においては公募制に関する実証研究のための分析枠組みや大学教員市場、組織さらにはディシプリンにおける公募制の役割と諸問題を検討してきた。

ここでは1. 公募制研究の視点と接近法 (1)公募制研究の位置づけ (2)大学教員市場から見た公募制 (3)ディシプリンから見た公募制 (4)大学組織から見た公募制

2. 公募制の功罪と実証研究の課題 (1)公募制と指名制のメリット (2)公募制と指名制のデメリットについて論及しておいた。さらに第II章においてはこれらの分析枠組みを踏まえてA国立大学教育学部に配布された公募文書の内容分析を試みた。ここでは(1)公募制の導入機関、(2)公募の条件、(3)選考の方法と基準、(4)公募の期間とサイクル(公募文書に記載された期日を基準として発送-締切-任用の一連の過程を公募サイクルと称した)について明らかにした。

本章においては、これらの具体的な公募文書によって実際にどのような人材がリクルートされたか。それぞれの公募文書に基づいて、『全国大学職員録』(廣潤社 1973年版-1996年版)を精査し、各公募文書に対応して補充されたと判断される人物を特定した<sup>(1)</sup>(そのデータ結果については後述)。それぞれの公募文書には、第II章で分析したように、大学や学部の他に学位、専攻分野、担当科目、職階さらには年齢の範囲などが応募条件として規定されているのが一般的である。一方、大学職員録は大学人であれば一度は繚いた経歴も多いかと思われるが、個人名の他に職階、生年、専攻分野、学位などの属性が大学・学部・学科(課程)ごとに紹介されている。したがって、ある公募文書によって誰が補充されたか、公募文書が発送された年の前後(新しく補充された人はもっとも早い場合で翌年の大学職員録に掲載されるから)該当する年の大学職員録を比較して、新しく記載された人をチェックする。そしてそれらの人のうち公募条件の属性に一致した人を、その公募文書に対応してリクルートされた人と特定した(全体で1200サンプルのうち761ケース)。もちろん、このような作業を通じても判断に苦慮する場合が少なくなかった。例えば、新規補充者としての可能性のある人が複数ある場合には、他の資料として数年おきに出版されている『研究者・研究課題総覧』(日本学術振興会)や該当大学・学部のインターネットのディレクトリー情報から一人の方に特定できた場合もあった。このような努力をしても複数のまま特定できない場合は「不明」としたが、その数は全体で66サンプルであった(表3-1)。他方、比較的予想外に多かったのは非補充のケースであった。職員録の該当年度の前後数年間をチェックしても該当者が見つからない場合があった。これは公募をしても



採用者がいなかったと判断せざるを得ない。事実、これらの場合、数ヵ月後に同じか部分的に条件を変更した再公募の文書が発行された場合が少なくないのである。何回も再公募するというのは大学教員市場の状況と深く連動しているが故にきわめて興味ある現象であり、事実、その時系列的变化は大きな意味をもつと判断される。あるいは公募文書を発送しても該当する人材が得られない場合には他のポストに回して公募した可能性もある。具体的には、表3-1に示す通り、少なくとも2度以上再公募したか、あるいは送付した公募文書の記載通りの担当科目でリクルートしなかったケースは全体で208ケースあった。いずれにしても、こうした一連の作業を通じて、1,200通の公募文書のリクルートについて分析した。本章においては調査データの性格からとくに教員養成系大学・学部を焦点を絞って、以下のシナリオから論を進めてみたいと思う。

## (2) 課題と仮説

すでに前章で述べたように、我が国の大学教員市場の特徴は、①大学教員市場や組織における流動性が低い、②研究大学を中心に自校閥（自家受粉、インブリーディング）の傾向が濃厚である、③特定の研究大学の系列化（植民地化）が進んでいる、④我が国の大学教員市場は男性中心主義で女性の占める割合が国際的にもきわめて低い、⑤高等教育の国際化の中で我が国の大学教員市場は国際的に開放されておらず、外国人教員の採用がきわめて低い、⑥さらに大学と社会との距離が大きく大学人と社会人の相互の人材の流動性がきわめて低い、⑦同一大学の学部間における流動性は低い（ただし最近は国立大学の教養部改組に伴って例外的に高い）、ことなどにある<sup>(2)</sup>。これら我が国における大学教員市場の特徴は、我が国の大学教員人事の進め方と深く関連している。とくに公募制のあり方は②以下の自校閥の歯止め、系列化からの解放、女性教員の雇用促進、外国人教員や社会人の採用の推進と不可分である。以下、本章では二つの視点に焦点を絞って公募制研究の課題について検討した。

第一には公募制と研究者養成大学におけるインブリーディング（自校閥）の関係についてである。一般に研究者養成大学においては公募制よりは指名制による人事の方が多く採用されているといわれている。自校閥から解放されるためには公募制を積極的に導入して多様な出身校の候補者から人事を進める必要がある。このような視点から研究者養成大学では公募制はどのように導入されてきつつあるのであろうか。そしてその公募制によって実際にはどのような人材が採用されてきたのであろうか。もっというと自校閥からどの程度解放されてきているのであろうか。本研究ではまずこれらの二点について分析した。仮説としては研究者養成大学への公募制の導入は一部に

導入されつつあるかもしれないが、多くの分野では依然として公募制は導入されていないのではないかと推察される。

第二に研究者養成大学と一般大学（研究者養成を主としない大学）との関係である。両者の学閥的關係は系列という概念である程度把握することができる。具体的には公募制と系列率の動向について時系列的に把握する必要がある。我が国の大学教員市場は学閥的な特徴の一つとして、ある大学の人材の多くが特定の研究者養成大学出身者によって占められている場合が少なくない。そのような場合に、その大学は特定の研究者養成大学の系列化校と見なすことができる。中には地域的な事情もあって系列化された方が優秀な人材が得られるために、ほとんど植民地大学と称してもよいようなきわめて高い系列率を示す大学もある<sup>(3)</sup>。いずれにしても公募制は人材供給において系列化の視点から過去20年間にどのような影響を与えてきたのであろうか。とくに一般大学の公募制導入の状況を把握すると同時に、採用された人材の出身校から系列化の動向について分析したい。1980年代以降の教員養成系大学・学部の高度化（大学院設置）に伴い大学教員市場における優秀な人材獲得競争を背景として、学閥的傾向は大幅に低下しているのではないかとというのが仮説である。

その他に公募制の視点から重要な課題として、ジェンダーとマイノリティ、具体的には女性教員と外国人教員の雇用問題があるが、この点については第IV章で触れることにする。いずれにしても本章では上記2つの課題から公募制がどのような人材の供給メカニズムを果たしているのか、公募制の実情の解明に焦点をおきたいと思う。

### (3) 対象の分類と抽出

さて、上述したように、筆者は公募文書と『全国大学職員録』とを比較分析して実際にリクルートされた大学教員を分析した。本章のもっとも中心的なデータを構成するので、この結果について全体像を紹介しておきたい。

表3-1 公募制によるリクルート状況

年 度	講師以上の採用	助手対象 助手採用	短 大 研究所	再募集等 非補充	特定不可	計
1975年	101(124)	18( 21)	1( 3)	27( 35)	0( 1)	147( 184)
1981年	90(127)	42( 53)	0( 5)	46( 49)	0( 3)	178( 237)
1987年	124(215)	39( 56)	0(33)	35( 49)	4(19)	202( 372)
1992年	139(228)	30( 41)	2(20)	44( 75)	19(43)	234( 407)
計	454(694)	129(171)	3(61)	152(208)	23(66)	761(1200)

注) 実数：教育学部を対象 カッコ内：全学部を対象  
なお再募集等は48件、非補充は160件であった。

分析結果を端的に示すならば、表3-1のようなデータを得ることができた。最初に、全体的なリクルート調査を説明しておきたい。まず、横欄に示したようにリクルート追跡調査では、大学職員録の限界から助手の職階を除いている。また同様な理由から短大及び研究所も省略した。その結果、1,200の全体サンプルのうち、講師以上のリクルート694サンプル、再募集ないしは非補充のケースが208サンプル（非補充の中には助手で採用されたと推定されるケースもある）、特定することが不可能なケースは66サンプル、助手対象や実際に講師以上を公募したのに結果的には助手の採用に終わったケースは併せて171サンプルあった。その他に短大や研究所は61サンプルあった。

以上の分析データに依拠して、筆者は教育学部と教育学部以外の学部を含めた全体分析とを試みた。上表の（ ）内は教育学部を含めた全体分析であり、外数は教員養成系大学・学部のリクルート追跡結果の数を示している。第Ⅲ章及び第Ⅳ章の大学教員のリクルート分析はこれら2つの領域を対象として展開する。

## 2. 結果の考察

### (1) 公募制の実施大学

#### ①全体的傾向

まず、ここで対象としている公募文書1,200件についてどのような背景を持つものか、第Ⅱ章と若干重複するが図表化して整理する。

表3-2 公募文書の属性

年度	サンプル数	設置・類型	サンプル数
1975年	184( 15.3)	国立大	1,006( 83.8)
1981年	237( 19.8)	公立大	21( 1.8)
1987年	372( 31.0)	私立大	102( 8.5)
1992年	407( 33.9)	その他	71( 5.9)
計	1,200(100.0)	計	1,200(100.0)

注) 実数：公募件数。カッコ内：百分率。

図3-1 時系列的に見た公募

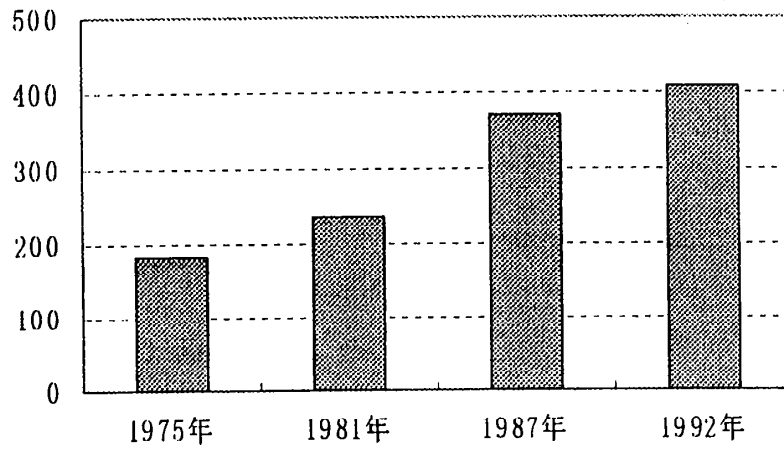


図3-2 大学の設置・類型別に見た公募

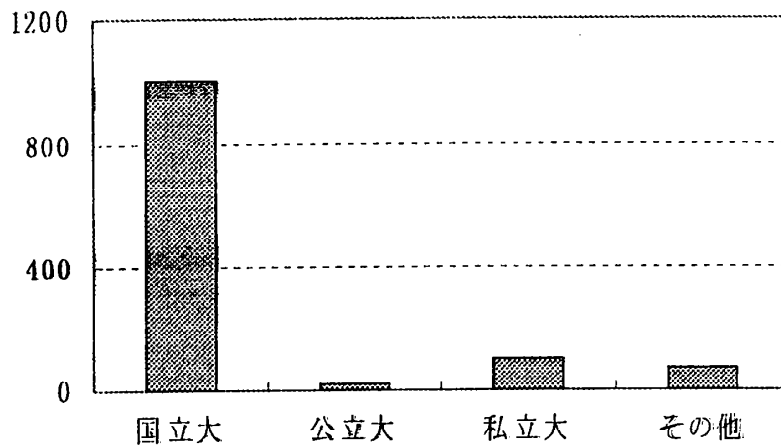


表3-3 公募文書の属性

威信	サンプル数	地域	サンプル数	領域	サンプル数
旧帝大	31( 2.6)	北海道	24( 2.0)	教養	134( 11.2)
旧国大	353( 29.4)	東北	118( 9.8)	教育	761( 63.4)
新国大	622( 51.8)	関東	236( 19.7)	人・社	100( 8.3)
公立大	21( 1.8)	北信越	128( 10.7)	理工農	38( 3.2)
旧私大	15( 1.2)	東海	148( 12.3)	家政	14( 1.2)
旧私専大	24( 2.0)	近畿	103( 8.6)	医歯薬	10( 0.8)
新私大	63( 5.2)	中国	148( 12.2)	研究所	26( 2.2)
その他	71( 6.0)	四国	97( 8.1)	その他	117( 9.7)
		九州	200( 16.7)		
計	1,200(100.0)		1,200(100.0)		1,200(100.0)

注) 実数：公募件数。 カッコ内：百分率。

図3-3 威信別に見た公募

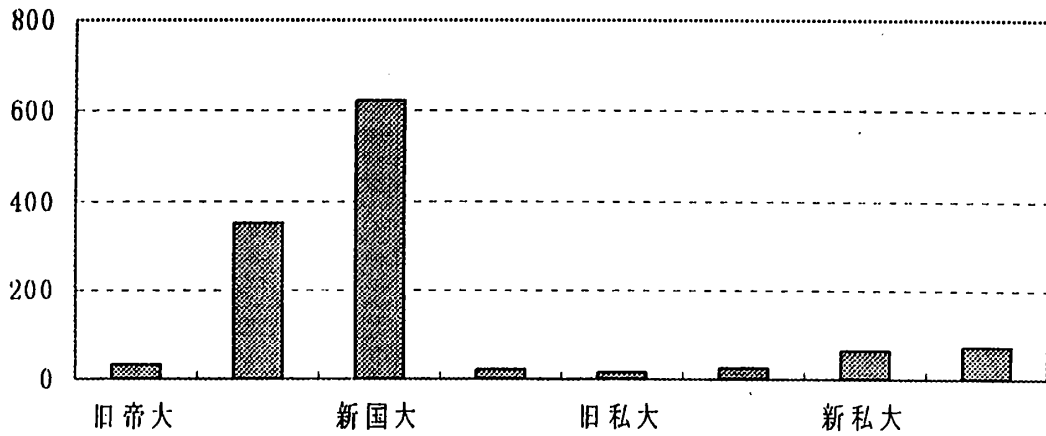


図3-4 地域別に見た公募

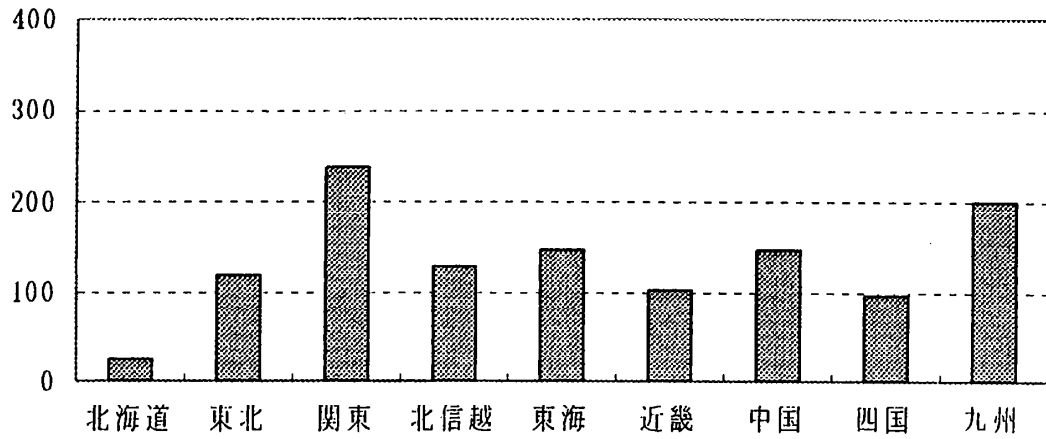


図3-5 領域別に見た公募

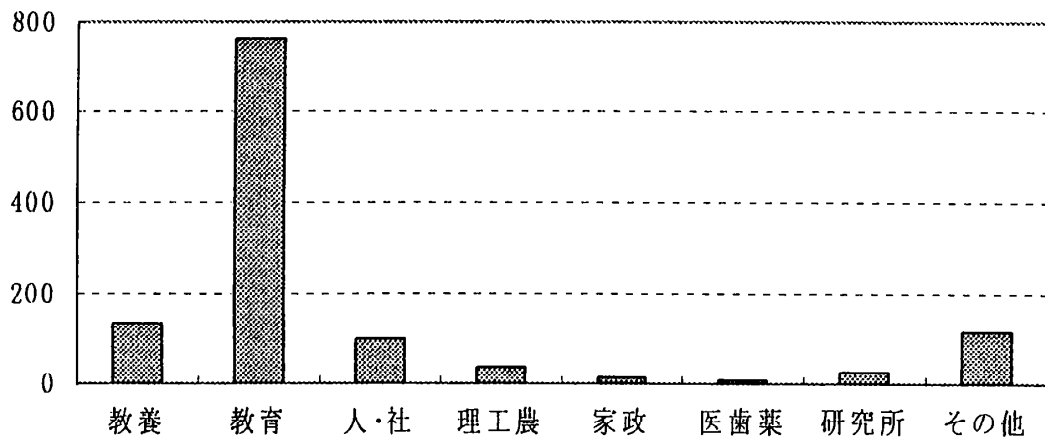
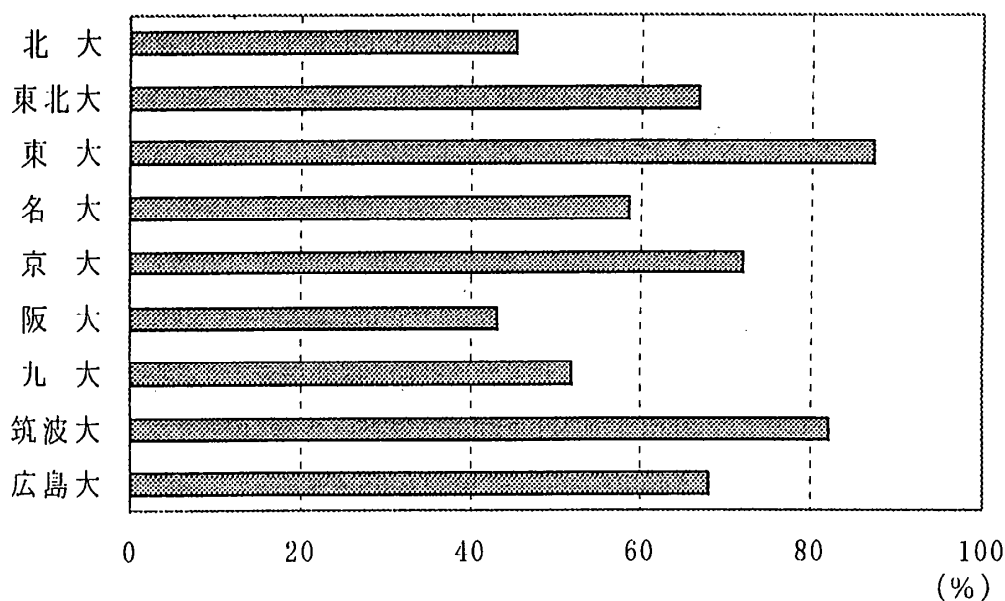


表 3-2 と表 3-3 は、1,200 件の公募文書の基礎的属性を整理したものである。これらによれば、第一に公募制の導入は過去 20 年間に 2 倍以上増加していることはすでに指摘した。第二には教員養成系の大学教員市場ということもあって、国立大学が 83.8 %、教育学部関係が 63.4 %とかなりのウェイトを占めていることがわかった。地域的なバランスは北海道地区が少数であることを除けば、各地から公募文書が送られてきており、ほぼ全国的に公募制が採用されていると判断される。

## ②研究者養成大学の公募制

前項の仮説において示したように、公募制導入の意義は第一に研究者養成大学における過度なインブリーディングをいかに解決するかにある。ちなみにこれら研究者養成大学における教育学部関係のインブリーディングの割合を算出して見ると、図 3-6 に示したように、北大 45.2 %、東北大 66.7 %、東大 87.2 %、名大 58.6 %、京大 72.0 %、阪大 43.1 %、九大 51.9 %、筑波大 82.1 %、広島大 68.1 %となった（いずれも講師以上を対象、最終学歴は国内の最終学歴とした）。なお、東京芸術大学（以下、東芸大）は教育学部関係がないが大学全体のインブリーディング率は 90 %を超えもっとも高い値を示した<sup>19)</sup>。北大と阪大の関係学部が 50 %以下の割合を示しているのを除いて、伝統的な研究者養成大学の自給率は高い。これらの大学は公募制を導入しなくとも現在まで自校閥の割合は次第に低くなっていることも確かである。しかし、教育学や心

図 3-6 研究者養成大学における教育学部系の自校閥



理学の伝統的な分野ではいずれの研究者養成大学においても自給率は高く、筆者の考えでは自校閥が 50 %を超えるところは、すでに指摘した多くの理由から 50 %の水準レベルを当面の目標として削減すべきであろう。

大学審議会答申等の人材の活性化政策では、公募制が提言されてきたが、表 3-3 の「威信」の欄に整理しておいたように、1,200 件の公募文書発送者のうち旧帝大は 31 件で全体のわずか 2.6 %に過ぎない。旧国大は 353 件で全体の約 3 割を占めることになるが、旧国大の教育学部系の研究者養成大学は広島文理科大の伝統を持つ広島大や東京文理科大、東京教育大の伝統を持つ筑波大を含めたとしても、その他にお茶大などごく一部に過ぎない。いずれにしても研究大学において公募制を導入している大学は少数に留まることが理解される。これらの点をもう少し詳細に理解するために、各研究大学ごとに見た公募実施状況について整理してみよう。表 3-4 はその結果である。

表3-4 研究者養成大学における公募状況と供給数

対 象	筑波大	広島大	東芸大	東大	京大	東北大	名大	九大	北大	阪大	計
公募全体	0	29	0	8	12	0	6	4	2	0	61
公募教育	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
供給全体	107	68	40	67	41	38	32	19	16	10	438
供給教育	81	54	37	34	26	20	18	15	9	4	298

注) 公募：公募実施件数。供給：研究大学の供給数。全体：全学部  
教育：教育学部。

このデータで見る限り、教育学部系の研究者養成大学において公募文書を発送したのは、広島大が 7 件ほど実施したに過ぎない。その他の旧帝大と筑波大及び東芸大はまったく実施していない。広島大の 7 件は教育学部の高等学校教員養成課程の教科教育において実施された公募であって、伝統的な教育学や教育心理学においては公募制はほとんど実施されていない。

一方、同じ研究者養成大学でも全学部における公募は、表3-4によれば広島大29件、京大12件、東大8件、名大6件、九大4件、北大2件、筑波大と東芸大は0件であった。これらのデータから見る限り、1,200件のこれら公募文書はA大学教育学部に送付または回送されたにもかかわらず、公募の実施に関しては他学部の方が積極的な印象を受ける。広島大は教育学部7件、その他の学部22件であった。後者は、歴史の浅い総合科学部での公募が大部分である。広島大以外の大学の教育学部関係は本データによる限り、公募文書を発送していないので、上記の件数は教育学部以外の学部での公募ということになる。表3-4では助手層を除いているが、こうした研究者養成大学の公

募は慣行的な任期制を伴う助手層の求人が中心で、自らの研究者を養成する大学院を持たない研究所やセンターが多い。これらの機関では大学院を持たず自ら補充可能な若手研究者を養成することができないからである。

こうした意味から研究者養成大学にテニユアを対象とした公募制が真の意味で導入されているとは断言できない。公募制による系列率や自給率を算出しても自らの研究者を養成できない限り、ここでいう公募制によるリクルートの社会的意味はない。これは本小論で分析対象として助手を除く講師以上とした一因でもある。

上記の1,200件の事例調査はデータの性格から教員養成系大学・学部を中心とした過去20年の動向であるが、現在の我が国の全般的な動向はどのようであろうか。

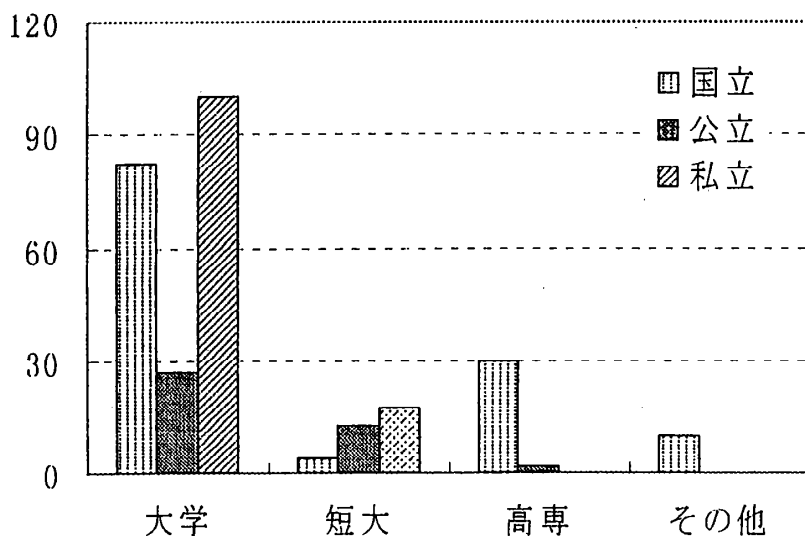
文部省学術情報センターでは1997年5月15日より、我が国の各高等教育機関より公募情報を受付け、インターネットを通じて利用者にも無償で情報を提供している。これらは先述したように、大学審議会の提言によって具体的に制度化されたものである。学

表3-5 公募情報提供機関

類 型	国 立	公 立	私 立	計
大 学	82	27	100	209
短 大	4	13	18	35
高 専	30	2	0	32
その他	10	—	—	10
計	126	42	118	286

(注) 1997年5月15日－1998年1月16日

図3-7 公募情報提供機関





術情報センターの資料によれば、発足時から8ヶ月の間に286機関が公募情報を提供したことになる。1機関で複数の公募情報を提供し、人数も複数の場合もあり、併せて1,169件の公募文書で計1,486名の公募を実施したという<sup>(4)</sup>。表3-5によれば、286機関の内訳は国立大学82校でほとんどの国立大学で公募制を実施していることが理解される。とくに類型では四年制大学レベルで公募制を実施していることが理解される。とくに私立大学の公募実施校が100校に達していることは公募制導入に広がりを見せている。学術情報センターが文部省という国の機関ということもあってか、母集団を考慮に入れた利用機関の割合は設置者間に大きな差が認められることも仕方ないが、短大や高専、大学共同利用機関も多くが参加しており、今後の発展が期待される。その裏付けとしては利用者である情報閲覧者の飛躍的な増加がある。興味本位のものもあるかもしれないが、公募情報にアクセスした人は累積で同期間に約12万人に達する。今までこうした公共利用機関がないため、公募文書の発送が一部の機関に限定されており、個人レベルの利用者まで広く公開されていなかったことから見れば、情報通信革命によって大きく改善されたことになる。

筆者はこの学術情報センターが公開提供した1997年5月下旬から7月上旬の期間において、143機関の公募文書395件について、その実施機関の属性について分析を試みた<sup>(5)</sup>。それによれば、143機関の内訳は123大学、13短期大学、研究所等7機関で、設置者別では国立62機関、公立19機関、私立62機関であった。また、分野別の件数では教養系9件、教育系38件、人文系42件、社会科学系124件、理学系13件、工学系57件、農学系8件、保健系22件、研究所24件、複合系20件、その他38件であった。さらに威信から見た機関別では旧帝大6大学、旧国大15大学、新国大33大学、公立大13大学、旧私大12大学、旧私専大17大学、新私大27大学、短大13、その他7機関であった。それらの公募件数はそれぞれ旧帝大37件、旧国大51件、新国大89件、公立大30件、旧私大33件、旧私専大46件、新私大68件、その他の短大・高専・共同利用研究機関等43件であった。ここで注目されることは、第一に旧帝大などの研究大学の公募件数も約10%近くに達していることである。それと同時に第二に私立大学とくに旧私大の層にも公募制が導入されはじめていることにある。第三に今まで公募情報を利用しにくかった公立大や短大さらには高専の公募情報に接することが可能となったことである。第四に分野別では理学関係の公募件数が予想外に少ない。公募制が理学分野の学会で我が国ではもっとも早期に取り組みられ、公募制の慣行や制度化が促進されてきたことにも一因があろう。いずれにしても、これらの公募によっていかなる人材が補充されたかについてはまだ研究されておらず、きわめて興味ある今後の研究対象である。とくに公募制自体が研究者養成大学にせよ、一般大学にせよ、民主的な手続きの隠れ蓑として悪用されているとの指摘もある。意中の候補者を採用したい場合には、前もってその

特定の人物に文書内容を合わせるなどして、公募条件を操作したり、選考委員会の根回しなどの危惧は必ずしも否定できない。この場合は公募制が単なる形式的な手続きとして採用される危険性もある。

### ③教員養成系大学・学部の公募制

いずれにしても、研究者養成大学の公募制に比較して、一般大学の教員養成系大学・学部は戦後比較的早い段階から公募制を導入してきた。上述のように、研究者養成大学において公募制が促進されない主な理由は、我が国の学閥的な大学教員市場の中で若い時期に他大学に転出した同窓生の中から呼び戻すという慣行にある。そのためには公募制よりもむしろ指名制の方が都合がよい。この慣行が研究者養成大学のインブリーディングを維持する結果となり、公募制が普及しなかった。これに対して、一般大学では一方で折角育った研究者を研究者養成大学に引き抜かれる不利な立場にありながら、他方でまだ業績の定かでないけれども、できるだけ将来的な期待を担った若手を確保しなければならない。そのため、若手人材の中から将来性のある人を採用する方が得策である。しかし本音は一般大学にとって、ベテランの世代であれ若手の世代であれ、優れた人材を確保したいという願いが強い。後述するように、最近ではそれらの大学においても大学院設置準備や改組に伴って、優れた教授を確保しなければならない状況がある。こうした一般大学を取り巻く状況が一般大学に公募制を導入する背景になっていると思われる。では一般大学における公募制の実施状況はどのようであろうか。

表3-6は、本調査1,200件のうち教員養成系大学・学部について公募件数の多い大学順に整理したものである。なお、リクルート（供給）数は教員養成系大学・学部のデータ454件（講師以上）について、それぞれの該当数を示している。教員養成関係の大学教員市場ということもあって、これらはすべて国立大学教員養成系大学・学部か、その関連学部である。上述したように、広島大を除いて他の旧帝大の教育学部と筑波大と東芸大は公募件数0であった。その他の主だった大学である早大、慶応大、一橋大、東工大、お茶大、奈良女大も教育関係の公募件数は0であった。さらに私立大学の教員養成系や教養系の公募も実施されていたが、上記の順位内には入っていなかった。具体的には、私立では文教大、公立では都留文科大学などが代表校として挙げられる。

いずれにせよ、国立大学の教員養成系大学・学部では学閥的傾向の強い分野の一つといわれながらも公募制の導入には積極的であることが窺われる。本調査における20年間の公募件数全体の動向は、表3-1で示したように2倍以上増加している。その増加

表3-6 公募状況と供給

順位	大学	全体	教育	供給	順位	大学	全体	教育	供給	順位	大学	全体	教育	供給
1	愛教大	35	35	15	14	信州大	27	19	16	27	島根大	17	14	6
2	福教大	31	31	11	14	兵教大	19	19	11	27	琉球大	17	14	6
3	山口大	33	29	19	16	秋田大	19	18	8	29	宮教大	13	13	13
4	鹿児島大	34	26	17	16	埼玉大	23	18	12	29	茨城大	24	13	10
5	鳥取大	33	25	19	16	福井大	20	18	14	29	静岡大	22	13	11
6	上教大	25	25	13	16	高知大	19	18	9	29	京教大	13	13	12
7	三重大	29	23	10	20	山形大	22	17	15	33	千葉大	26	12	9
7	鳴教大	23	23	10	20	弘前大	27	17	10	33	岡山大	20	12	8
9	長崎大	29	22	18	20	福島大	18	17	10	35	北教大	11	11	7
10	新潟大	24	21	10	20	群馬大	22	17	11	35	金沢大	18	11	9
10	佐賀大	24	21	11	24	岐阜大	21	16	5	35	徳島大	21	11	7
12	香川大	21	20	7	25	横国大	19	15	11	38	広島大	29	7	7
12	宮崎大	20	20	13	25	奈教大	15	15	8					

注) 全体：他学部を含む公募件数。教育：教員養成系大学・学部の公募件数（10件以上）。  
供給：講師以上（未補充や不明などは除く）。

部分の多くは教員養成系大学・学部を中心とした各県にある国立大学の教育学部系なのである。需要サイドの各県にある国立大学が公募制を重視する背景には、大学教員市場における個別機関の人事制度の近代化や大学改革に伴うより高水準の人材確保が要請されていることは明らかであろう。問題はこのような公募制の普及によって学閥的行動様式がどの程度改善されたかであろう。これについては項を改めて言及することにしたい。

以上、公募制が現在どのような動向で採用されつつあるか分析を試みた。これによって、伝統的な研究者養成大学では依然として公募制の普及が遅れていることが理解される。しかしながら、他方では学術情報センターの公募システムの動向を分析して理解されるように、私立大学においても着実に公募制が普及しつつあることが確認された。

## (2) 世代・職階別に見たリクルート

### ① 世代・職階別に見た変化

以下、本章における実証研究はすべて前述の『全国大学職員録』（各年度版）に典拠して析出した教員養成系大学・学部の454件のリクルート事例を基本的なデータとして分析したものである。したがって公募文書によって実際にどのような人材がリクルートされたか、きわめて興味ある検証となろう。それではまず最初に世代や職階の時系

列的变化について概観しておきたい。

表3-7と表3-8は世代別及び職階別に整理したリクルートの動向を示したものである。ここでの特徴は最近になるほど高齢化が進行していることにある。これは視点を変えて採用時の職階について検討するとより明確となる。1975年には講師層が約50%を占めていたものが、1990年代には20%と激減している。この間に助教授層では20%、教授層では10%ほど逆に増加している。明らかに高齢化と並行して職階の高位化現象が進行している。これらのデータはこの分野における若手の研究者にとって逼迫した市場状況を示唆している。上述したような一般大学、正確に表現すれば各県の国立大学を中心とした教員養成系大学・学部における教員の補充は明らかに若手から中高年にターゲットをおいたリクルートへと変化しつつある。では、こうした市場から姿を消した若手世代の一部はどこにいったかという疑問が生じるが、それはより威信の低い地方の私立大学や短大など第三の大学教員市場に初職を求めざるを得なかったと判断される。したがって、この分野の研究者の平均的なライフサイクルも過去20年間に大きく変化したといわざるを得ない。

しかし、他方では教育学部の大学教員市場において他の指標を検討して見ても、全体的にはこれほど大きな変化は認められない。図3-8に示した通り、1982年当時の教育学部市場の大学別占有率<sup>(6)</sup>と本調査の大学別占有率の相関比は0.94できわめて高く、両者に大きな差異はない（各校の1982年における市場占有率は筑波大20.9%、広大9.0%、東大8.3%、京大7.0%、東芸大6.5%、東北大6.4%、九大3.6%、北大3.3%、早

図3-8 大学教員市場とリクルートの占有率

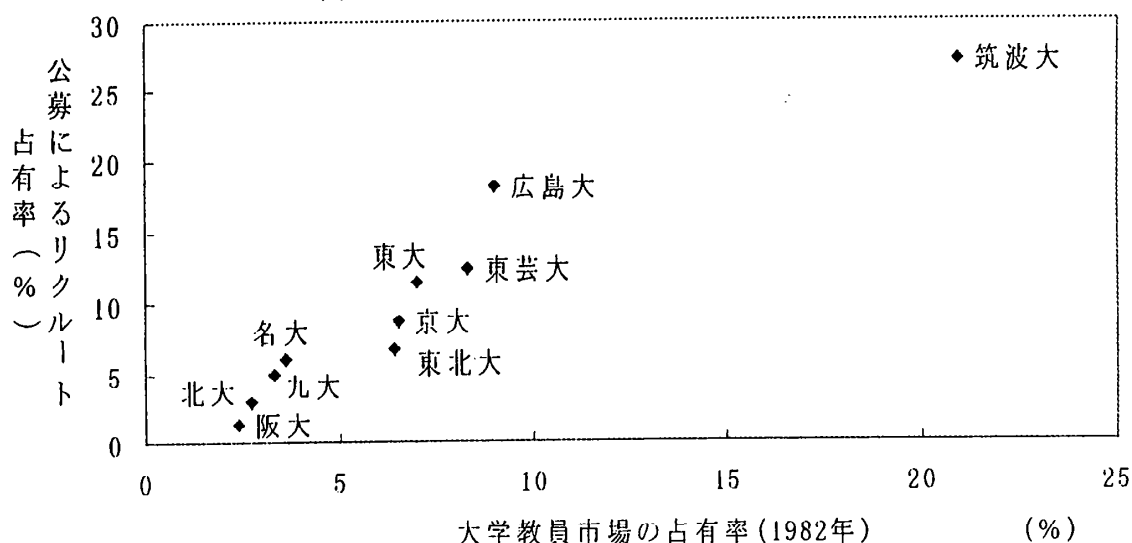


表3-7 世代から見たリクルートの動向

年度	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	不明	計
1975年	8(7.9)	53(52.5)	24(23.8)	13(12.9)	1(1.0)	2(2.0)	101(100.0)
1981年	3(3.3)	54(60.0)	16(17.8)	14(15.6)	3(3.3)	0(0.0)	90(100.0)
1987年	10(8.1)	65(52.4)	29(23.4)	18(14.5)	2(1.6)	0(0.0)	124(100.0)
1992年	3(2.2)	71(51.1)	30(21.6)	25(18.0)	10(7.2)	0(0.0)	139(100.0)
計	24(5.3)	243(53.5)	99(21.8)	70(15.4)	16(3.5)	2(0.4)	454(100.0)

注) 実数：採用者数。カッコ内：百分率。

有意差<0.01

図3-9 世代別に見たリクルート

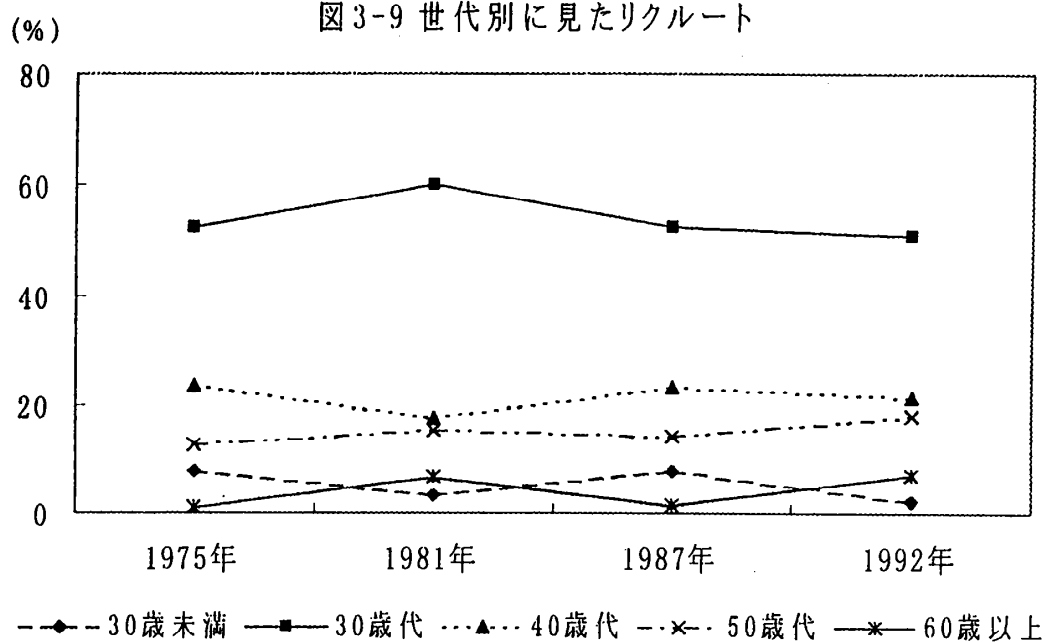
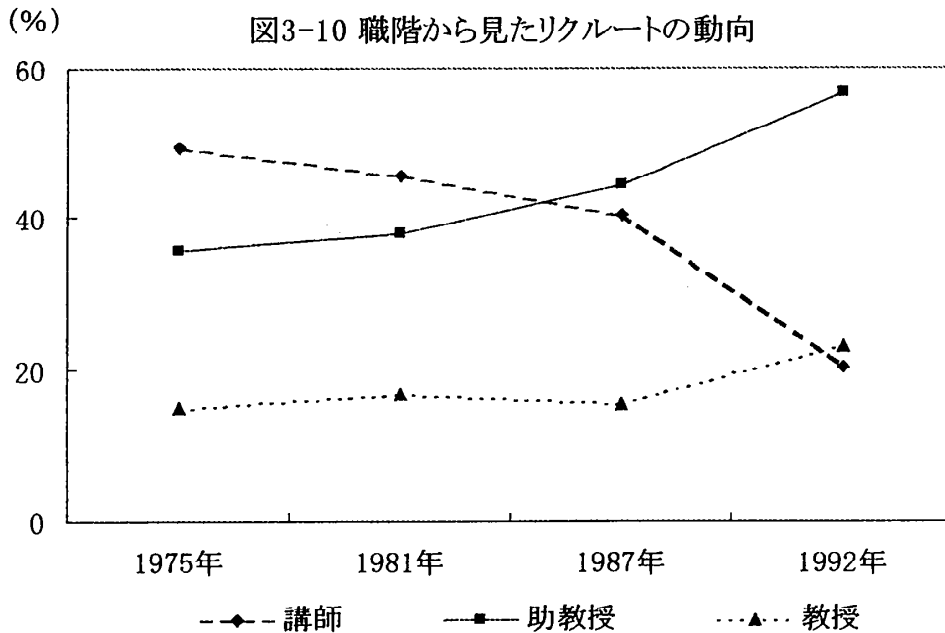


表3-8 職階別に見たリクルート

年度	講師	助教授	教授	計
1975年	50(49.5)	36(35.6)	15(14.9)	101(100.0)
1981年	41(45.6)	34(37.8)	15(16.7)	90(100.0)
1987年	50(40.3)	55(44.4)	19(15.3)	124(100.0)
1992年	28(20.1)	79(56.8)	32(23.0)	139(100.0)
計	169(37.2)	204(44.9)	81(17.8)	454(100.0)

注) 実数：採用者数。カッコ内：百分率。有意差<0.01



大2.7%，名大2.4%であった)。また，本調査における威信ごとに見た出身大学の占有率の変動は，旧帝大では1975年に30.7%（31名）から1992年に23.7%（33名）でやや減じている。これに対して旧国大では同時期に36.6%（37名）から37.4%（52名）で微増している。同様に新制国立大学では20.8%（21名）から14.4%（20名）とやや減少している。その他に公立大・私立大などが微増し，出身校はやや多様化しているといえる。しかし，基本的かつ量的に見てこれも教育学部の大学教員市場が大きく変化した指標を示すものとは捉えがたい。

いずれにしても，この分野における大学教員市場の変動は，世代の高齢化と職階の高位化が著しい特徴として理解される。では，これらの変化をもたらしたものは一体何であろうか。

## ②高齢化及び職階の高位化

まず前者の教育学部を取り巻く状況において経験的に大学教員市場の人材政策に大きな影響をもたらすと解釈されるのは，何度も繰り返すことになるが，国立大学における大学院修士課程設置の問題である。教育学部における大学院設置問題は戦後の教育学部の高度化において重大な懸案であった。医学部，理学部，さらには工学部などにおいては教育学部に先行して大学院が設置されるが，教育学部の高度化は人文系，

社会科学系の大学院設置と重複しながら展開されることになる。それは同時に本調査の対象期間と重複するものであった。表3-9は教員養成系大学・学部の大学院修士課程（国立大学）を設置年度別に整理したものである。1966年度の東京学芸大学から1996年度の高知大学教育学部をもって終了し、この間併せて49機関に修士課程が設置された。1979年までは何年かに1校ずつ計4機関ほど設置されたに過ぎないが、1980年代では1年に平均して2機関前後の設置が認められ、80年代だけで19機関が認可された。さらに1990年代には1996年度までの数年間に計26機関と急増した<sup>(7)</sup>。

以上のように、1980年代から1990年代にかけて、我が国の教員養成系大学・学部に大学院修士課程が設置されたということの裏側に、この分野における質の高い人材をめぐる獲得競争が生じたであろうことは容易に想像できる。周知のように、大学院を設置するためには「大学院設置基準」（昭和49年文部省令第28号）の条件を満たさなければならない。とくに教員組織の認可条件（第3章）が人材確保競争に大きな影響を与えた。その第九条一項に修士課程を担当する教員にあつては「イ 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者」「ロ 研究上の業績がイの者に準ずると認められる者」がおおよそその基準とされた<sup>(8)</sup>。中でも修士論文の指導者はいわゆるマル合教授と称さ

表3-9 国立教員養成系大学・学部の修士課程設置の状況

年 度	大学名
1966年（昭和 41年）	東京学芸
1968年（同 43年）	大阪教育
1978年（同 53年）	愛知教育
1979年（同 54年）	横浜国立
1980年（同 55年）	岡山，広島，兵庫教育
1981年（同 56年）	静岡，神戸
1982年（同 57年）	千葉，金沢
1983年（同 58年）	奈良教育，福岡教育，上越教育
1984年（同 59年）	宇都宮，新潟，鳴門教育
1985年（同 60年）	福島
1986年（同 61年）	熊本
1988年（同 63年）	宮城教育，茨城
1989年（平成 元年）	秋田，三重
1990年（同 2年）	群馬，埼玉，京都教育，琉球
1991年（同 3年）	信州，滋賀，島根，山口
1992年（同 4年）	北海道教育，福井，香川，大分
1993年（同 5年）	山形，和歌山，愛媛，佐賀
1994年（同 6年）	弘前，富山，鳥取，長崎，宮崎，鹿児島
1995年（同 7年）	岩手，山梨，岐阜
1996年（同 8年）	高知

れて各分野の基準人数と併せて重視された。大学院を担当する教員は助教授以上と規定され、講師は原則として不可能であった。そのため大学院設置を計画した各関係大学・学部は、指名や推薦あるいは公募などによって条件に適う教員の補充を目指したと判断される。各県にある国立大学においてマル合教授の確保は容易ではなく、有能と思われる助教授を確保して将来に備えたり、あるいはすでに確保している自校のマル合教授を他大学に引き抜かれぬよう歯止めをかけることなどに躍起になった。

事実、本調査の1,200事例の公募文書の職階規定や年齢制限、あるいは大学院設置や講義担当義務を分析して見ても明瞭である。この公募文書の分析についてはすでに第Ⅱ章において述べたが、1,200の事例のうち473件、3割以上の公募文書は大学院設置の予定ないしは大学院担当の旨を明記していた。また、公募の職階規定については複雑だが、整理して見ると次のような傾向が認められた。すなわち、単一職階型522件、複数職階型671件、その他7件であった。複数職階型では教授443件、助教授771件、講師581件、助手222件であった。とくに単一職階型522件では教授193件、助教授139件、講師45件、助手141件、その他4件で、教授、助教授の高位職と助手に分断しているが、複数職階型の公募では講師と助手など若手層が多い。他方、年齢の公募条件の規定はもっと複雑だが、基本的には職階条件の規定と並行していることはいうまでもない。恐らく、上述したように、この分野を取り巻くこうした社会状況が、この分野の公募文書の条件に反映され、公募による人事のリクルートの結果において高齢化と職階の高位化を助長したものと判断される。

### (3) 系列率から見たリクルート

大学教員市場におけるリクルートの方法は推薦制、指名制及び公募制などがあり、そのメリットとデメリットについては第Ⅰ章においてすでに言及した。教育学部系の大学教員市場において前項で指摘したように、1982年における教育学部大学教員市場の出身校別の占有率と公募制によるリクルートの出身校別の占有率には極端な変動は認められなかった。過去20年間においてこの分野のリクルート手段が研究大学以外の大学において、公募制が次第に増大していったことについてはすでに説明した。しかし、我が国の大学教員市場の学閥的状况とそれからの解放が推薦制、指名制さらには公募制とどのように関係しているのか必ずしも定かではなく、また実証もされていない。前項で論じたように、出身校の供給比率（この場合、占有率）は大きく変化しておらず、かつ大学院設置に伴う人材獲得競争が生じたと仮定すれば、特定の大学によって系列化されていた職場（大学・学部）は次第に系列化から解放されるだろう、という仮説が成立する。ただし、学科・専攻・教室レベルの狭い分野では学閥的慣行が



残存する可能性もある。戦後の教育学部の大学教員市場の量的拡張に比較して、特定の出身校の供給数が増大しなければ、当然、その特定の出身校から見た系列率は一般論として低下せざるを得ない。ちなみに本章のリクルート分析においては国立大学の教員養成系大学・学部教員を対象を限定したので、『学校基本調査報告書－高等教育機関編－』によって国立大学教育学部の教員数を調べてみると、その市場規模は1975年では6,030名であるのに対して、1992年度のそれは6,430名であった<sup>(9)</sup>。過去およそ20年間にわずか400名の増加に過ぎない。それに対して教育学部関係の研究者養成大学における大学院博士課程の定員数も大きな変動はない。教育学部系の博士課程においては各大学院とも定員に比較して実員はむしろ減少気味である。いずれにしても母集団の急激な規模の拡大に伴う系列率の低下はあり得ないと判断される。だとすれば、系列率の低下は市場競争の結果として生じたと推察されるのだが、その分析の結果はどのような傾向を示すのだろうか。

#### ①出身校別に見た系列率

今までに、本書でいう系列率の定義は示していないが、先行の大学教員市場研究においては、ある特定大学に支配された大学に系列校という名称が用いられ、その指標としての系列率とは特定の大学や学部を単位としてその中でもっとも占有率の高い出身校から見てその百分率を系列化率と定義しているのが一般的である<sup>(10)</sup>。しかし、ここでいう系列率とは「ある特定の教科（または専攻）を母集団として、その構成人数のうちリクルートされた人と同じ大学の出身者の百分率として定義する」ことにする。人事において選考の結果にもっとも影響力を持つのは選考委員会の主任であり、委員だが、彼らは公募分野の教科や専攻あるいは教室代表であることが多い。実質的には所属の教科の意向で人事は決定される傾向があるだろう。もとより、この系列率の動向が学閥と直接的に連動するわけではない。ここでいう系列率の高低は大学教員市場におけるリクルート校の占有率によって大きく左右される。その占有率はリクルート校の研究者養成大学としての伝統や歴史に影響される。したがって系列率の高さがただち学閥的現象をもたらす必要十分条件とはいえないが、学閥現象に影響をもたらす不可欠な必要条件の一つにはなる。ここで系列率と公募制の関係と動向を明らかにする目的の意義はこの点にあるのである。

早速、教育学部分野に人材を供給している研究大学のリクルート先大学における系列率の全体動向を概観しておこう。表3-10は結果を整理したものである。まず過去4時点で各研究大学の供給数は右端の計の欄に示しておいた。第一位は筑波大81名で全体の454名のうち17.8%（占有率）を占める。第二位は広島大54名（11.9%）。以下、東

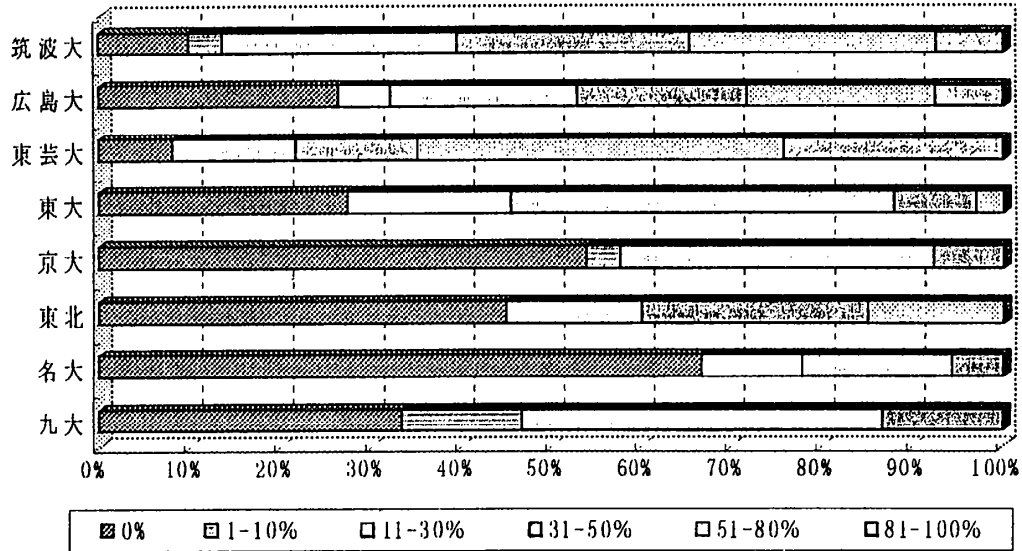
芸大37名 (8.1%)，東大34名 (7.5%)・・・と続き，これらは各大学のこの分野における大学教員市場の占有率とおおよそ比例していることはすでに指摘した。ここで興味あることはこの占有率と系列率が必ずしも連動しないことである。平均系列率の高い順に言えば，図3-12に示す通り，東芸大60.8%，筑波大43.4%，広島大33.3%，奈良女27.0%，東北大25.8%，お茶大15.0%，東大14.6%，九大13.8%，京大9.5%，北大7.0%，名大5.6%，早大，慶応大，東工大はいずれも5%台，阪大1%台であった。これらの平均値から見ると，市場独占の東芸大，伝統校の強みを発揮する筑波大と広島大，それに供給数は少数だが，比較的系列率の高い女子大の奈女大とお茶大，少数だが実力主義の旧帝大系といえるかもしれない。具体的に表3-10から系列率の分布を検討すると，例えば，公募制という開放的なリクルート政策を採用しても東芸大は系列率51-100%の範囲に全体の供給数37名中24名，64.8%が入る。具体的にはこの分野の東芸大の市場は美術教科と音楽教科が中心であるが，この分野の市場は東芸大関係者によって寡占状態といってもよい。これは学閥的現象というよりもこの分野の人材養成は東芸大によって独占的に行われた結果と判断される。他方，筑波大と広島大は戦前からの文理科大学や高等師範学校の歴史と伝統によって市場占有率も高い。上述したように，この分野における市場占有率は筑波大が第一位で20.9%であり、第二位

表3-10 出身大学別に見た系列率

大学	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	不明	計
筑波大	8 (9.9)	3 (3.7)	21 (25.9)	21 (25.9)	22 (27.2)	6 (7.4)	0 (0.0)	81 (100.0)
広島大	14 (25.9)	3 (5.6)	11 (20.4)	10 (18.5)	11 (20.4)	4 (7.4)	1 (1.9)	54 (100.0)
東芸大	3 (8.1)	0 (0.0)	5 (13.5)	5 (13.5)	15 (40.5)	9 (24.3)	0 (0.0)	37 (100.0)
東大	9 (26.5)	6 (17.6)	14 (41.2)	3 (8.8)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (2.9)	34 (100.0)
京大	14 (53.8)	1 (3.8)	9 (34.6)	2 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100.0)
東北大	9 (45.0)	0 (0.0)	3 (15.0)	5 (25.0)	3 (15.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (100.0)
名大	12 (66.7)	2 (11.1)	3 (16.7)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
九大	5 (33.3)	2 (13.3)	6 (40.0)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (100.0)
北大	5 (55.6)	1 (11.1)	3 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
お茶大	5 (55.6)	0 (0.0)	3 (33.3)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
早大	6 (75.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
慶応大	7 (87.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
東工大	5 (71.4)	1 (14.3)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
一橋大	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
奈女大	2 (40.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
阪大	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他	94 (82.5)	3 (2.6)	10 (8.8)	4 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.6)	114 (100.0)
計	205 (45.2)	24 (5.3)	94 (20.7)	53 (11.7)	54 (11.9)	19 (4.2)	5 (1.1)	454 (100.0)

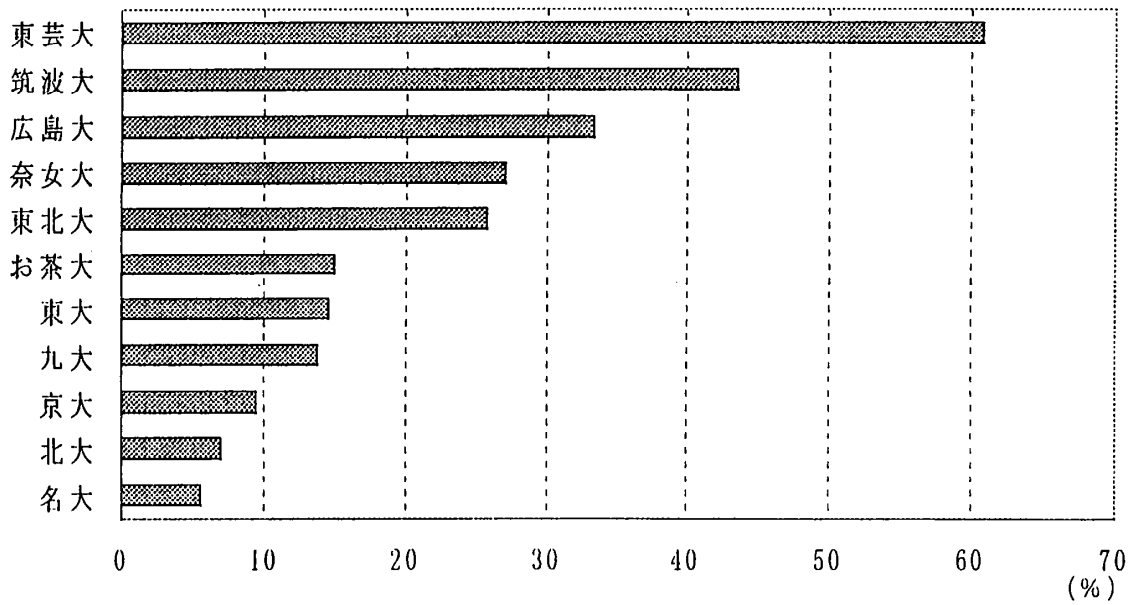
注) カッコ内：百分率

図3-11 出身大学別に見た系列率



注) 不明は除く。

図3-12 大学別平均系列率



は広島大の9.0%である。公募制によってリクルートされた系列率もその他の旧帝大に比較してきわめて高い。これに対して東北大を除く他の旧帝大系の大学の多くが系列率30%以下の範囲に80%以上が集中している。系列率0%というまったく同窓生のいない職場へリクルートされた人は、阪大3名(75.0%)、名大12名(66.7%)、北大5名(55.6%)、京大14名(53.8%)と同校供給数の過半数以上に達しており、出身校以外の他のネポティズム的要因(特定の間人関係)がないとすれば、文字通り、実力で採用された結果と解釈できる。

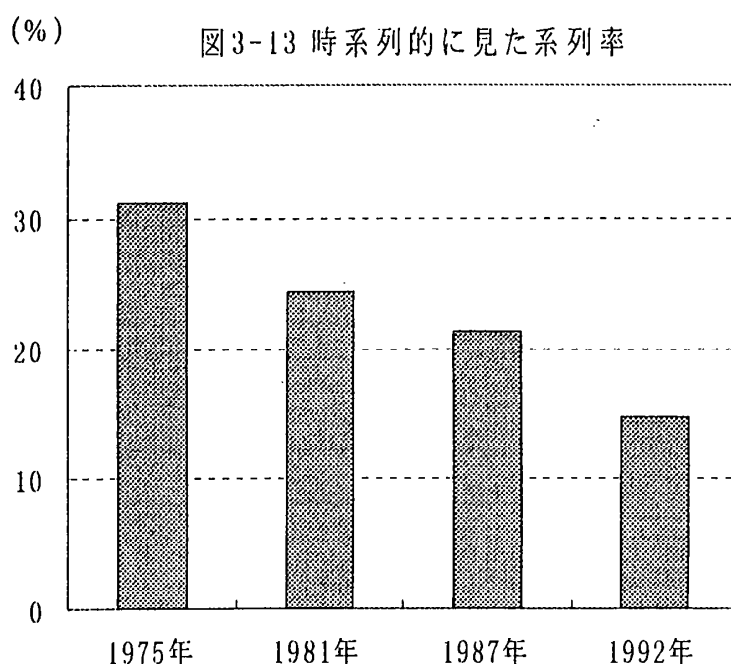
## ②時系列から見た系列率

過去20年間の公募制による大学教員市場は時系列的にはどのように変化したのであろうか、あるいは変化しなかったのだろうか。表3-11は(図3-13)は時系列及び世代

表3-11 時系列及び世代別に見た系列率

年度	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳以上	平均
1975年	47.8( 8)	29.4( 53)	24.2(24)	36.0(14)	31.2 (101)
1981年	26.7( 3)	25.7( 54)	22.1(16)	25.2(17)	24.3 ( 90)
1987年	19.4(10)	20.3( 65)	21.9(29)	24.1(20)	21.2 (124)
1992年	16.7( 3)	16.9( 71)	14.4(30)	10.5(35)	14.8 (139)
平均	26.9(24)	22.5(243)	20.2(99)	20.7(86)	22.1 (454)

注) 実数：系列率で単位は%。系列率：教科単位とした採用者と同じ出身校者の割合。カッコ内：採用者数。



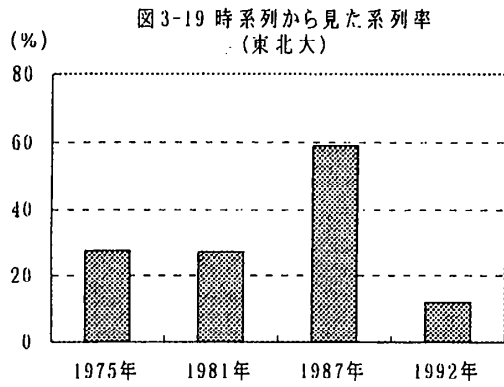
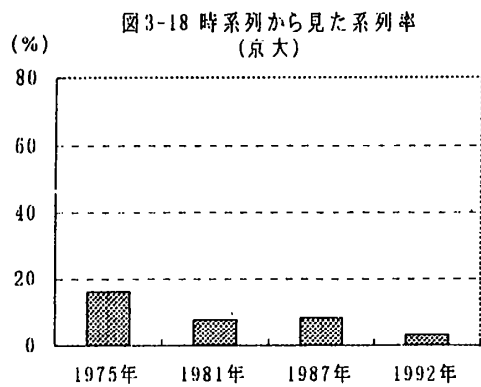
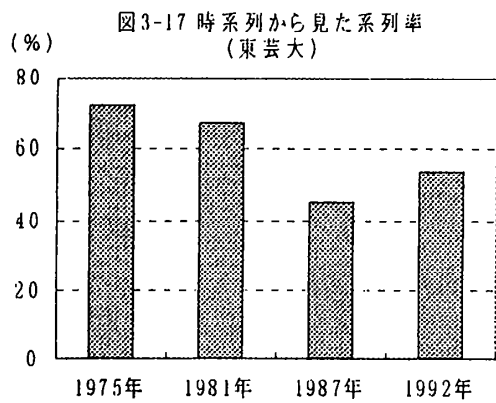
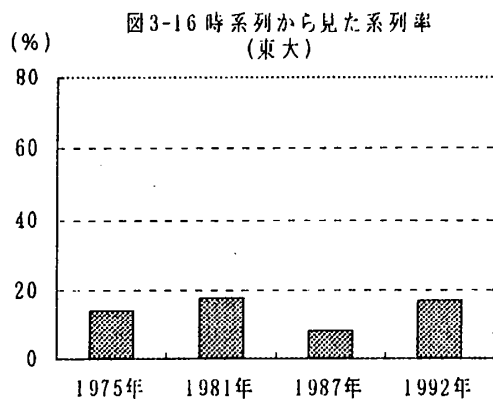
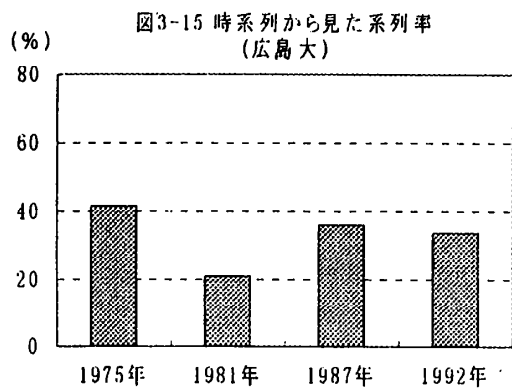
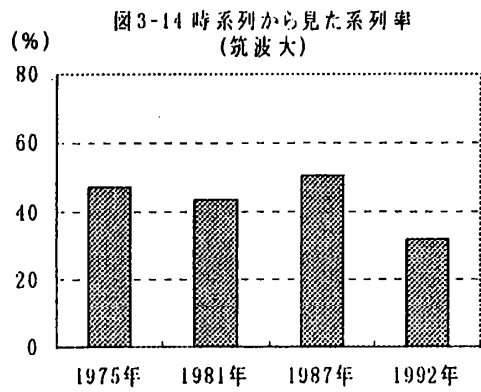
別に見た系列率の変化である。まず、全体的な動向を見るために、「平均」の欄を参照していただきたい。全平均の系列率が1975年には31.2%であったものが、1992年には14.8%と過去20年間に半減している。これは一体どのような意味づけが可能なのであろうか。上述したように、この分野における過去20年間の各研究者養成大学の供給数や順位はそれほど変化していない（それは占有率や供給量の変化で示される）。そうであるとすれば、20年以前の公募制によるリクルートは系列率の高いレベルで行われていた。すなわち、公募制が導入されていても学閥的とも推測できるようなリクルートであった。しかし1992年段階では系列率とは関係なく補充されるようになった。表現を換えていえば、この分野ではある特定大学に極端に系列化（植民地化）されたものは少なくなり、教科や専攻レベルにおいても多様な大学出身者によって職場が構成されるようになったことを意味する。世代別に見ると、その傾向はもっと明確になる。例えば、実力差の不明確な若年世代ほど系列率が高く、高齢化するほど個人の実績差は大きくなるので、T. パースンズの主張する所属主義よりも業績主義にしたがって評価される可能性が高い。事実、1975年の30歳未満では系列率47.8%であったが、50歳以上では系列率36.0%に過ぎない。同様に1992年の30歳未満では系列率16.7%、50歳以上では系列率10.5%まで低下している。系列率は時代や世代とともに低下しているのである。もちろん職階から見た系列率も同様な傾向を示した。

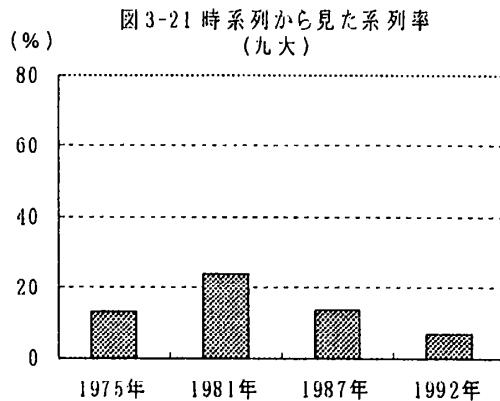
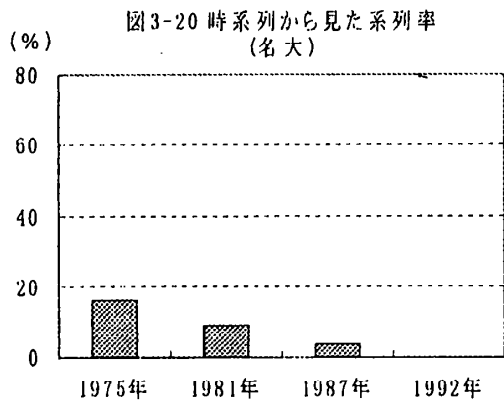
これらの動向は出身校ごとに時系列的に系列率を分析して見るともっと明確になる。表3-12（図3-14～21）は各校の動向を整理したものである。出身校である研究者養成大学の多くがこの20年間に系列率を大なり小なり低下させる傾向にある。もっとも系列率の高かった東芸大でも過去20年間に60-70%台から40-50%台に低下させている。筑波大や広島大もやや下降気味である。九大、京大や名大は系列率を大幅に減少させている。1992年の名大の出身者は公募で5名が供給されたが、系列率は0%で学科等の職場における同窓生は皆無であった。東大と東北大は年代によって変化の差が大きい。東大は基本的には大きな変化はない。逆に東北大は減少傾向にある。

表3-12 時系列及び出身大学別に見た系列率

年度	筑波大	広島大	東大	東芸大	京大	東北大	名大	九大
1975年	47.0(21)	41.5(13)	13.9(9)	72.2(11)	15.9(7)	27.5(8)	16.0(3)	13.0(1)
1981年	43.5(16)	20.9(12)	17.6(7)	67.2(10)	7.6(5)	27.0(4)	9.0(3)	24.0(3)
1987年	50.3(23)	36.1(12)	8.0(8)	45.3(9)	8.3(10)	59.0(2)	3.7(7)	13.6(7)
1992年	31.9(21)	33.9(17)	17.0(9)	53.6(7)	3.0(4)	11.7(6)	0.0(5)	6.8(4)
平均	43.4(81)	33.3(54)	14.6(34)	60.8(37)	9.4(26)	25.8(20)	5.6(18)	13.8(15)

注) 実数：系列率で単位は%。カッコ内：採用者数。





こうした過去20年間の系列率の低下現象はこの分野の大学教員市場の多様化をもたらしたと特定できる。過去、〇〇大学は茗溪（筑波大学系）、〇〇大学は尚志（広島大学系）など称された大学や学部、教科も少なくない。しかし、上記のように市場競争の激化に伴って、系列率が低下したとすれば、各大学組織における出身校の多様化が生じるに相違ない。上越教育大は発足時の経緯から茗溪閥といわれているが、1997年現在、全教員183名中、東京教育大と筑波大出身者は58名で31.7%を占める。表3-13によれば、公募によって過去4時点で13名リクルートされたが、茗溪出身者は2名でその割合は15.4%となる。公募制によって上越教育大の出身者地図は次第に変化しつ

表3-13 教育系大学における出身校別リクルート

大学	上越	兵庫	鳴門	北海道	東京	愛知	京都	大阪	福岡	計
筑波大	2	1	1	2	2	2	1	0	0	11
広島大	0	2	2	0	0	1	2	0	3	10
東芸大	1	2	2	0	1	1	0	0	0	7
東大	2	0	0	0	0	0	1	0	1	4
京大	0	3	1	0	0	1	0	0	0	5
東北大	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
名大	0	0	1	0	0	2	0	0	1	4
九大	0	0	0	0	0	0	2	0	2	4
北大	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
早大	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
お茶大	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
その他	5	2	2	5	1	7	6	0	4	32
計	13	11	10	7	4	15	12	0	11	83

注) 実数：採用者数。不明等は除く。なお、最上段の各大学の名称において「教育大学」あるいは「学芸大学」は省略した。

つある。こうした現象は兵庫教育大においても同様に確認される。こちらは同様に発足の経緯から尚志系といわれ、現在でも全教員181名中55名の30.1%は広島大出身者ということになる。公募によって過去4時点で11名採用され、そのうち広島大出身者は2名の18.2%であった<sup>(11)</sup>。この大学でも公募制によって出身者の割合は変化しつつある。鳴門教育大も兵庫教育大と同様の傾向が認められる。その他の教育系大学の出身者地図は、データは割愛するが上記3校よりももっと多様化している。

### ③研究者養成大学から見た系列率

まず、筑波大出身者の事例では対象期間に81名が公募で採用され、この間の平均系列率は43.4%（表3-12）であったことはすでに指摘した。時系列的な推移としては、1987年以前では40%を超える水準であったが、1990年代では31.9%に低下している。表3-14で系列率の分布を見ると、30%未満が増大する一方、81%以上は0、51-80%は14.3%と急減していることが理解される。

これに対して第2位の公募採用数に位置する広島大出身者の事例では対象期間に54名が公募で採用され、この間の平均系列率は33.3%（表3-12）であった。時系列的な推移としては、広島大の場合には、1981年に一時的に落ち込むものの、90年代に入っても平均の急激な落ち込みは認められない。

他方、芸術系の東芸大出身者の事例では同期間に37名が公募採用され、この間の平均系列率は60.8%と個別大学ではもっとも高い系列率を示した。この大学の時系列的な系列率の特徴は最近になるほど系列率の低下が認められるが、系列率の分布状況は51%以上の系列率が1975年には90%を超えていたものが、1990年代では42.9%まで低下しており、10%未満の層は変化がなく、11-50%の層が相対的に多くなっているのが特徴である。

旧帝大系で公募採用数をもっとも多いのは東大出身者で34名であった。旧帝大系の中で系列率は30%以下がいずれの時期においても80%以上を占める傾向にあった。例外は東北大である。旧帝大系の中では比較的高い系列率を保持しているが、全体的な傾向としては低下してきた。いずれにしても、旧帝大系の全体傾向としては系列率を下げつつあるといえる。以下では、とりあえず各大学における系列率の時系列別分布状況を提示しておきたいが、これらの系列率の動向は次項で言及する地域別大学教員市場と併せて検討して見ると、興味ある問題点がいくつか指摘できるだろう。



表3-14 時系列から見た系列率（筑波大）

年度	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	計
1975年	3(14.3)	0(0.0)	4(19.0)	4(19.0)	9(42.9)	1(4.8)	21(100.0)
1981年	1(6.3)	1(6.3)	4(25.0)	4(25.0)	5(31.3)	1(6.3)	16(100.0)
1987年	2(8.7)	0(0.0)	6(26.1)	6(26.1)	5(21.7)	4(17.4)	23(100.0)
1992年	2(9.5)	2(9.5)	7(33.3)	7(33.3)	3(14.3)	0(0.0)	21(100.0)
計	8(9.9)	3(3.7)	21(25.9)	21(25.9)	22(27.2)	6(7.4)	81(100.0)

注) 実数：採用者数 カッコ内：百分率

表3-15 時系列から見た系列率（広島大）

年度	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	計
1975年	2(15.4)	0(0.0)	2(15.4)	4(30.8)	5(38.5)	0(0.0)	13(100.0)
1981年	3(25.0)	2(16.7)	3(25.0)	2(16.7)	2(16.7)	0(0.0)	12(100.0)
1987年	4(36.4)	0(0.0)	2(18.2)	2(18.2)	0(0.0)	3(27.3)	11(100.0)
1992年	5(29.4)	1(5.9)	4(23.5)	2(11.8)	4(23.5)	1(5.9)	17(100.0)
計	14(26.4)	3(5.7)	11(20.8)	10(18.9)	11(20.8)	4(7.5)	53(100.0)

注) 実数：採用者数 カッコ内：百分率

表3-16 時系列から見た系列率（東芸大）

年度	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	計
1975年	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(63.6)	3(27.3)	11(100.0)
1981年	0(0.0)	0(0.0)	1(10.0)	2(20.0)	5(50.0)	2(20.0)	10(100.0)
1987年	2(22.2)	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	3(33.3)	9(100.0)
1992年	0(0.0)	0(0.0)	2(28.6)	2(28.6)	2(28.6)	1(14.3)	7(100.0)
計	3(8.1)	0(0.0)	5(13.5)	5(13.5)	15(40.5)	9(24.3)	37(100.0)

注) 実数：採用者数 カッコ内：百分率

表3-17 時系列から見た系列率（東大）

年度	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	計
1975年	2(22.2)	1(11.1)	5(55.6)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	9(100.0)
1981年	0(0.0)	2(28.6)	4(57.1)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)
1987年	4(44.4)	2(22.2)	3(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(100.0)
1992年	3(33.3)	2(22.2)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	9(100.0)
計	9(26.5)	7(20.6)	14(41.2)	3(8.8)	1(2.9)	0(0.0)	34(100.0)

注) 実数：採用者数 カッコ内：百分率

表3-18 時系列から見た系列率 (京大)

年度	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	計
1975年	3(42.9)	1(14.3)	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)
1981年	3(60.0)	0(0.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
1987年	5(50.0)	0(0.0)	5(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)
1992年	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
計	14(53.8)	1(3.8)	9(34.6)	2(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	26(100.0)

注) 実数：採用者数      カッコ内：百分率

表3-19 時系列から見た系列率 (東北大)

年度	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	計
1975年	4(50.0)	0(0.0)	1(12.5)	1(12.5)	2(25.0)	0(0.0)	8(100.0)
1981年	1(33.3)	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
1987年	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	2(100.0)
1992年	4(66.7)	0(0.0)	1(16.7)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)
計	9(45.0)	0(0.0)	3(15.0)	5(25.0)	3(15.0)	0(0.0)	20(100.0)

注) 実数：採用者数      カッコ内：百分率

表3-20 時系列から見た系列率 (名大)

年度	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	計
1975年	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
1981年	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
1987年	5(71.4)	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)
1992年	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
計	12(66.7)	2(11.1)	3(16.7)	1(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	18(100.0)

注) 実数：採用者数      カッコ内：百分率

表3-21 時系列から見た系列率 (九大)

年度	0%	1-10	11-30	31-50	51-80	81-100	計
1975年	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
1981年	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
1987年	2(28.6)	1(14.3)	4(57.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)
1992年	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
計	5(33.3)	2(13.3)	6(40.0)	2(13.3)	0(0.0)	0(0.0)	15(100.0)

注) 実数：採用者数      カッコ内：百分率

#### ④研究者養成大学から見た地域別リクルート

以上の各大学の時系列的な系列率と地域別のリクルートを照らし合わせてみると、いくつかの興味ある傾向を認めることができる。例えば、筑波大はリクルート先が全国的な市場へと時間を追うごとに拡大して、全国に満遍なくリクルートしていることが理解される。このため、上述したように51%以上の高い系列率を示す層が少なくなっていくと解釈される。これに対して広島大は地域別リクルートを中国・四国地方に焦点化しつつある。それに伴って供給する市場の範囲が縮小してきた。しかし他方では依然として高系列率を維持している。両者は明らかに対照的な市場戦略を展開していることになる。前者は市場拡大路線であるのに対して、後者は地域市場型である。この両者の相違がどこから派生するのか興味深い。入学者の出身地域の相違なのか、もっとアカデミックな研究業績などが影響しているのか、あるいは市場的な学閥的行動様式や系列校の要因が機能しているのか、いろいろな原因が考えられる。これに対して独占的な市場支配を示してきた東芸大は系列率を低下させつつも、やはりな市場を維持しており、筑波大の市場形態に近い。

他方、地域別に見た旧帝国大学の市場進出もいろいろな形態がある。東大は終始全国市場に人材を供給しているが、系列率は低いままで大きな変化はなかった。これに対して東北大は初めには東北地域に供給市場が限定されていたのに、90年代は地域市場を拡大させる傾向にある。系列率もすでに前項で述べたように時系列的にはそれだけ低下してきている。名大も地域市場拡大型に含まれるが、90年代の系列率は0%で5名が全国に進出していることが理解される。研究業績から見た系列率、地域市場との3者の関係は、残念ながらこれ以上証明する手だてはないが、まったく無関係ではないかもしれない。公募制による選考過程が公平で客観的かつオープンに機能しているという前提に立てば、系列率の低い地域に市場開拓しているという事実は、公募制による業績主義が反映しているという仮説が成立する。逆に、公募制による業績主義が故にブロック化（地域に系列化）した地元の地域市場しか人材をリクルートできないとすれば、公募制の中でも人間関係に依拠した市場機能が働いていると解釈できる。あるいは、大学教員市場が全国的に拡大しつつあるといっても、ブロック化（地域化）した市場には地元の人材か、地元出身者が中央の大学を卒業してUターンしたか、何らかの地縁的機能が働いたとも推測できる。

ただ、先行研究の分析対象と比較したとき、同じブロック化といっても対象領域が異なるので、学閥領域ごとに大学教員市場地図が異なると推定される。すでに第Ⅱ章において公募文書の発送機関を分析したが、公募文書を発送している大学は国立大学が多く、しかも教員養成系大学・学部の占める割合が大きかった。そのため本章では

リクルート分析の研究対象を国立大学の教員養成大学・学部にとった経緯がある。したがって、ここでのリクルートの分析は、大学教員市場における国立大学の教員養成系大学・学部に関する課題である。一般に先行研究で指摘されている大学教員市場のブロック化（ただし地域の範囲は大体同じである）とは国公立4年制大学全体を対象とするものであった<sup>(12)</sup>。またすでに検討した系列率の定義も先行研究とは相違する。一般の大学市場全体は非常に多元的な階層構造から成立している。どの分野か、どの地域か、あるいはどの威信に位置する大学かなどによって、各大学の市場支配（系列率）は相違するが、最近の大学院などの改革によって広く人材をリクルートする傾向は教育学部系と同様であると判断される。

表3-22 時系列的に見た地域別リクルート（筑波大）

年度	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州	計
1975年	0	4	4	3	1	0	2	0	7	21
1981年	0	0	4	5	3	1	0	1	2	16
1987年	0	3	6	4	5	0	3	1	1	23
1992年	2	2	4	2	2	2	2	1	4	21
計	2	9	18	14	11	3	7	3	14	81

注) 実数：採用者数

表3-23 時系列的に見た地域別リクルート（広島大）

年度	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州	計
1975年	0	0	1	1	0	0	3	3	5	13
1981年	0	1	1	1	2	0	3	1	3	12
1987年	0	0	0	1	0	2	8	0	1	11
1992年	0	0	1	0	0	2	7	2	5	17
計	0	3	3	3	2	3	21	6	14	53

注) 実数：採用者数

表3-24 時系列的に見た地域別リクルート（東芸大）

年度	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州	計
1975年	0	2	1	2	1	0	2	1	2	11
1981年	0	1	1	4	0	0	1	1	2	10
1987年	0	1	2	1	0	2	1	1	1	9
1992年	0	1	2	0	1	1	0	1	1	7
計	0	5	6	7	2	3	4	4	6	37

注) 実数：採用者数

表3-25 時系列的に見た地域別リクルート（東大）

年度	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州	計
1975年	0	0	4	1	1	0	1	1	1	9
1981年	0	1	3	0	0	0	1	2	0	7
1987年	0	1	0	2	2	2	1	0	1	9
1992年	0	1	2	2	1	1	1	0	1	9
計	0	3	9	5	4	3	4	3	3	34

注) 実数：採用者数

表3-26 時系列的に見た地域別リクルート（京大）

年度	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州	計
1975年	0	0	1	0	0	0	1	2	3	7
1981年	0	0	0	0	2	1	2	0	0	5
1987年	0	0	2	1	1	4	0	1	1	10
1992年	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4
計	0	0	3	1	3	5	5	5	4	26

注) 実数：採用者数

表3-27 時系列的に見た地域別リクルート（東北大）

年度	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州	計
1975年	0	7	1	0	0	0	0	0	0	8
1981年	0	3	0	1	0	0	0	0	0	4
1987年	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
1992年	0	2	0	2	1	0	0	0	1	6
計	0	14	1	3	1	0	0	0	1	20

注) 実数：採用者数

表3-28 時系列的に見た地域別リクルート（名大）

年度	北海道	東北	関東	北信越	東海	近畿	中国	四国	九州	計
1975年	0	0	0	0	1	0	0	2	0	3
1981年	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3
1987年	0	0	0	0	1	2	0	1	3	7
1992年	0	1	1	0	0	1	1	0	1	5
計	0	1	1	1	3	3	1	3	5	18

注) 実数：採用者数

### 3. 課題と展望

以上、1975年以来およそ20年間、4時点におけるA大学教育学部に送付ないしは回送されてきた1,200件の公募文書によるリクルート分析を試みた。その結果、次のことが理解された。

第一には研究者養成大学においては、一部に公募制導入の兆候は認められるものの、まだ主要な動向となっているとはとても認められない。第二に研究者養成を主としない一般大学や教員養成系大学・学部において公募制は着実に定着しつつあると判断される。第三に各県の国立大学を中心とした教員養成系大学・学部のリクルートにおいて高齢化と職階の高位化が進行してきた。それに伴って若年層の一部は第三のマイナー市場を形成せざるを得ない状況が推測された。第四に同じく各県の国立大学を中心とした教員養成系大学・学部において教科（専攻）単位のリクルート者の出身校から見た系列率は、過去20年間に大幅に低下してきた。その結果、第五に同じく上記の大学・学部全体において出身校の多様化が促進される傾向を認めることができた。

以上の結論において、もっとも重要な論点の一つは、公募制と学閥との関係である。すなわち学閥現象が需要サイドの大学・学部の教科（専攻）系列率の低下にどのように関連するかにある。確かに公募制導入による人事で系列率が低下したことは事実である。しかし、20年前の公募制で系列率が高かったことも事実である。この背景には教員養成系大学・学部の高度化に伴う激烈ともいえる人材獲得競争があつてはじめて系列率も大幅に低下したと判断される。もっといえば大学院設置基準という外部の評価と要請があつてはじめて系列率の低下があつたと判断される。しかし、日本のアクレディテーションは入り口型の評価であつて、最初の卒業生を送り出すまで設置基準の拘束を受ける、その後は大幅な組織改革をしない限り、設置基準の拘束を受けない。こうした外部の圧力が低下する状況においては、我が国の公募制の人事といえども容易にネポティズムや学閥的な慣行が蘇る可能性は必ずしも否定できない。人事委員会の主査（教科、専攻）や権力構造が人事に影響しやすい大学自治システムだけに、公募システムが日常的に定着するまでには時間がかかるだろう。もちろん指名制といえどもやり方次第では多くのメリットがある。ただ、従来慣行やなれ合いの状況においては指名制が自校閥の温床になる可能性は必ずしも否定できない。研究者養成大学においては大学院の重点化や部局化が実施されたが、指名制によって異系交配が進んでいない状況では問題も多い。結論的にいえることは、指名制（推薦制）か公募制かの選択も根元的かつ最終的な課題とはなりえないかもしれないが、公募制に切り替えれば選択の幅は広がることは確かである。いずれにしても公募制によって問題の多くが解決するといった性格のものでもないが、人事の問題は我が国の高等教育の管理

運営や研究教育システム全体にかかわった課題なのである。

(引用文献)

- (1) 『全国大学職員録』廣潤社 昭和48年版-平成8年版。
- (2) 拙著「移動と威信」有本章・江原武一編著『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部 1996年。  
拙著『大学教授の移動研究－学閥支配の選抜・配分のメカニズム－』東信堂 1990年。  
新堀通也著『日本の大学教授市場－学閥の研究－』東洋館出版 1965年。  
喜多村和之著「日本の大学における外国人教員－全国調査結果の概要－」広島大学大学教育研究センター『大学研究ノート』第43号 1980年1月。  
喜多村和之著「諸外国の大学における外国人教授の任用－制度と実態－」広島大学大学教育研究センター『大学研究ノート』第47号 1980年11月。  
新堀通也編著『大学教授職の総合的研究－アカデミック・プロフェッションの社会学』多賀出版 1984年。  
有本章著『大学人の社会学』学文社 1981年。  
加野芳正著『アカデミック・ウーマン－女性学者の社会学－』東信堂 1988年。  
有本章・江原武一編著『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部 1996年。
- (3) こうした系列化された大学を多くの研究者養成大学は支配している。とくに学部別に最近のデータを見ると、法学系では学習院大で87.1%が東大出身者によって占められている。これら系列の動向に関心のある方は『大学ランキング '99』（朝日新聞社）を参照されたい。
- (4) 準拠した文献は『全国大学職員録－国公立大学編－』（廣潤社、平成9年版）である。
- (5) 文部省学術情報センターから資料を提供していただいた。加徳健三データベース課長補佐並びに小陳佐和子研究者情報係長の両氏には深謝申し上げる。
- (6) 1982年におけるデータは、新堀通也編著『大学教授職の総合的研究－アカデミック・プロフェッションの社会学－』多賀出版 1984年を参照した。
- (7) 大学の歴史については文部省『全国大学一覽』（平成9年版）の沿革の欄を参照し、コード化した。
- (8) 文部省高等教育局企画課監修『大学設置審査要覧－平成9年版－』1998年。
- (9) 文部省『学校基本調査報告書』（高等教育機関編）昭和50年度版 平成4年度版を参照した。

(10)拙著『大学教授の移動研究－学閥支配の選抜・配分のメカニズム－』東信堂 1990年。

新堀通也著『日本の大学教授市場－学閥の研究－』東洋館出版 1965年。

新堀通也編著『大学教授職の総合的研究－アカデミック・プロフェッションの社会学－』多賀出版 1984年などの定義による。

(11)準拠した文献は『全国大学職員録－国公立大学編－』（廣潤社 平成9年版）である。

(12)新堀通也編著 同上書 1984年。





## 第IV章 公募制から見たジェンダーとマイノリティ



## 1. 課題と仮説

筆者はこれらの1,200件の公募文書によってその公募内容とそのリクルートを分析したが、本章ではこれらの具体的な公募文書によって実際にどのような人材がリクルートされたか、とくにジェンダーとマイノリティの視点から女性大学教員と外国人教員を分析する。その上で女性か男性か、あるいは日本人か外国人かを後述する方法で判定した。もちろん、典拠した資料には性別や国籍の指標は掲載されていないので、判断に苦慮する場合が少なくなかった。例えば、新補充者として可能性のある人で性別や国籍が判定できない場合には、他の資料として何年かおき出版された『研究者・研究課題総覧』（日本学術振興会）や該当大学・学部のインターネットのディレクトリーからも情報を補完した。いずれにしても、こうした一連の作業を通じて、本章で設定した視点から1,200通の公募文書のリクルートについて析出し分析した。

いずれにしても、繰り返しになるが、我が国の大学教員市場の特徴は、①大学教員市場や組織における流動性が低い、②研究大学を中心に自校閥（自家受粉、インブリーディング）の傾向が濃厚である、③特定の研究大学の系列化（植民地化）が進んでいる、④我が国の大学教員市場は男性中心主義で女性の占める割合が国際的にもきわめて低い、⑤高等教育の国際化の中で我が国の大学教員市場は国際的に開放されておらず、外国人教員の採用がきわめて低い、⑥さらに大学と社会との距離が大きく大学人と社会人の相互の人材の流動性がきわめて低い、⑦同一大学の学部間における流動性が低い（ただし最近は国立大学の教養部改組に伴って例外的に高い）、ことなどにある。これらの我が国の大学教員市場の特徴は、我が国の大学教員人事の進め方と深く関連している。とくに公募制のあり方は②以下の自校閥の歯止め、系列化からの開放、女性教員の雇用促進、外国人教員や社会人の採用の推進と不可分である。以下、本章では、④と⑤のジェンダーとマイノリティ、具体的には女性教員と外国人教員の雇用問題に焦点を絞って、公募制がどのような人材の供給メカニズムを果たしているのか公募制に関する実情の解明に焦点をおきたい。

## 2. 結果の考察

### （1）時系列別に見たリクルート

我が国の大学教員市場は国際化や対外部社会との関係、男女平等のあり方に関し

でも問題が多いことは数々の先行研究によってすでに明らかにされている。本研究においても、第Ⅱ章において展開したように、公募文書における性別や国籍の項目については、数少ないがいくつかの特色を確認することができた。具体的には、公募文書に「社会人であること」を明記したものの31件、「日本国籍」をうたったもの4件、逆に「外国人」を対象としたものであることを規定したものの12件であった。性別に関しては規定なし1,179件、「男性に限る」と明記したものの6件、「性別を問わず」とわざわざ明記したものの15件であった。性別を規定しないのが圧倒的であるが、実際に採用されるのはほとんど男性というのが実態である。W. カミングスが日本の大学教員社会は男性サロンと称するほど、今なお男性天下である<sup>(1)</sup>。

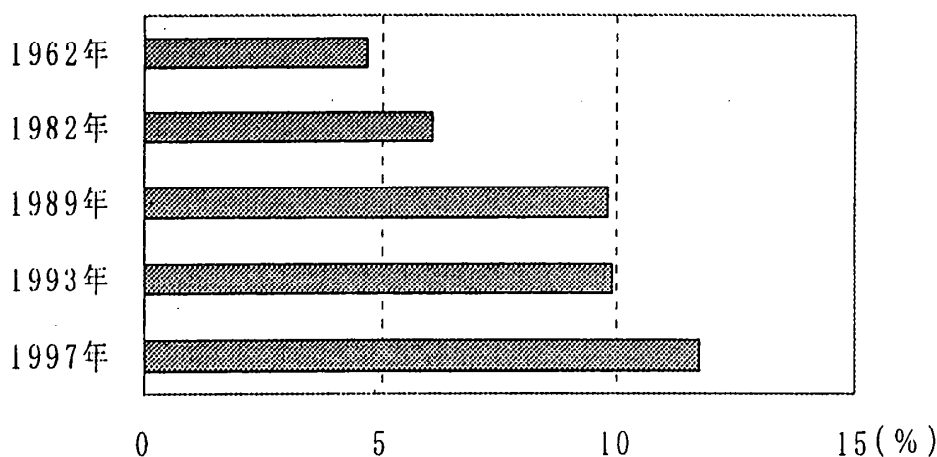
前章で述べたように、1,200件の公募文書に基づく『全国大学職員録』の追跡調査によって公募制による補充者は694名を特定することができた。公募文書によるリクルートの追跡調査においては助手の公募は除いている。これは職員録において助手の職階が記載されている大学と記載されていない大学があるからである。これまでの分析で助手のみを対象にした公募文書は141件であった。その他に助手を含む複数の職階を対象にした公募文書は222件あった。もちろん後者のタイプの公募文書で講師以上をリクルートしたケースは694名に含まれている。いずれにしても特定できなかったケースがかなりあるが、上述したように公募をしても適任者がいなかったために2度3度繰り返して公募しており、他の方法や他分野でリクルートした場合も少なくないと推測される。

いずれにしても、これら694名のリクルートされた教員の個人的属性は『全国大学職員録』（広潤社 上記の各年度）から大学名、学部名、専攻、出身校、学位、年齢などを特定することが可能となった。大学名の属性から出身校や所属大学の威信、地域を設定したり、区分することができる。リクルート者の出身校と就職大学の系列化の動向についてはすでに第Ⅲ章において言及したので割愛したいが、公募制導入に伴って系列率は数値的に低下していることが理解された。この分析結果は「あとがき」に紹介した別稿を参照されたい<sup>(2)</sup>。

ここでとくにリクルート者の性別を名前から割り出すことははなはだ困難だが他の属性やホームページが利用できるものは利用して694名のうち可能な性別についてまず特定した。それでも女性か男性か判別できないサンプルが20件近くあったが、本人ないし関係者に問い合わせることによって判定した。そのような手続きによってもなお不明なものが1名いた。結果は694名のうち86.9%の603名が男性教員であった。女性教員は90名と全体の13.0%に過ぎなかった（不明1名で全体の0.1%）。『学校基本調査報告書』の統計によれば、1997年現在、我が国の四年制大学の大学

教員は141,782名で、そのうち女性教員は16,565名で全体の11.7%である<sup>(3)</sup>。両者を比較して公募制による女性教員の比率は決して低くはない。しかし、カーネギー高等教育振興財団の実施した14ヶ国調査から見ると、14ヶ国の女性比率の平均が24.1%であるのに対し、我が国のそれは7.9%と最低でしかも圧倒的に低い<sup>(4)</sup>。ただ時系列的に四年制大学の女性比率を見ると、図4-1に示す通り、全国統計で1962年の4.7%から1982年の6.1%を経て1989年には9.8%、1993年には9.9%となり、1997年に至ってようやく11.7%と二桁台に漸増していることも事実である<sup>(5)</sup>。

図4-1 時系列から見た女性教員比率



注) 文部省『学校基本調査報告書』(高等教育機関編)各該当年による。

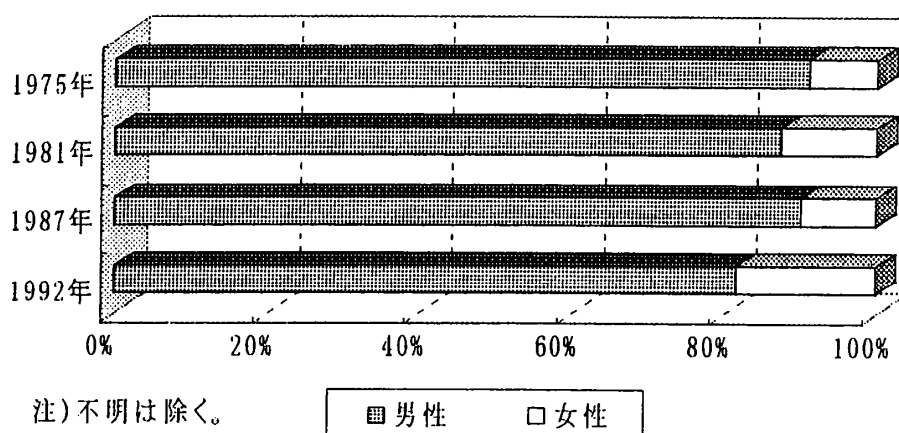
さて過去20年間の公募制による女性教員の動向はどのようなであろうか。高等教育界の女性化は、女子学生が短大から4年制大学への入学へシフトしていき、その後大学院への進学へとシフトしていった事実を確認しておく必要がある。高等教育界の女性化は時代の趨勢として認識する必要がある。しかし大学教員市場の女性化の歩みは決して順調ではない。

表4-1(図4-2)によれば、1975年の時点では124名の公募リクルートのうち女性の占める割合は8.9%に過ぎない。1981年に12.6%とやや増加するものの、1987年には9.8%と再び一桁台に低下し、1992年に18.4%と90年代に入って倍増する。恐らく大学院の女性化がこの段階に至ってようやく大学教員市場にも反映しはじめたと解釈できる。この傾向が一貫して持続するかどうか予断を許さないが、今後さらに追跡調査する必要がある。

表4-1 時系列別に見たリクルート

年度	男性	女性	不明	計
1975年	112(90.3)	11(8.9)	1(0.8)	124(100.0)
1981年	111(87.4)	16(12.6)	—	127(100.0)
1987年	194(90.2)	21(9.8)	—	215(100.0)
1992年	186(81.6)	42(18.4)	—	228(100.0)
計	603(86.9)	90(13.0)	1(0.1)	694(100.0)

図4-2 時系列別に見たリクルート



## (2) 大学の威信別に見たリクルート

従来の大学教員市場研究で認められる傾向は威信の高い大学ほど女性教員の進出する機会は少なく、また他方では職階の威信が高まるほど女性教員の比率は低下するという大学教員市場の経験法則がある (The higher, The fewer)<sup>(6)</sup>。こうした威信階梯にはさまざまなものがあるが、ここでは採用された大学と採用された職階の変数から眺めてみよう。

まず、採用大学の威信構造はいろいろな分類法があり、また各国によってまちまちである。例えば米国では大学レベルの威信構造尺度としては有名なカーネギー分類法があり、米国の高等教育の社会構造は私立・公立のそれぞれ先鋭的な頂上を持つピラミッド構造を形成する。

一方、我が国で大学教員市場調査で新堀通也の採用した大学の歴史と設置形態に

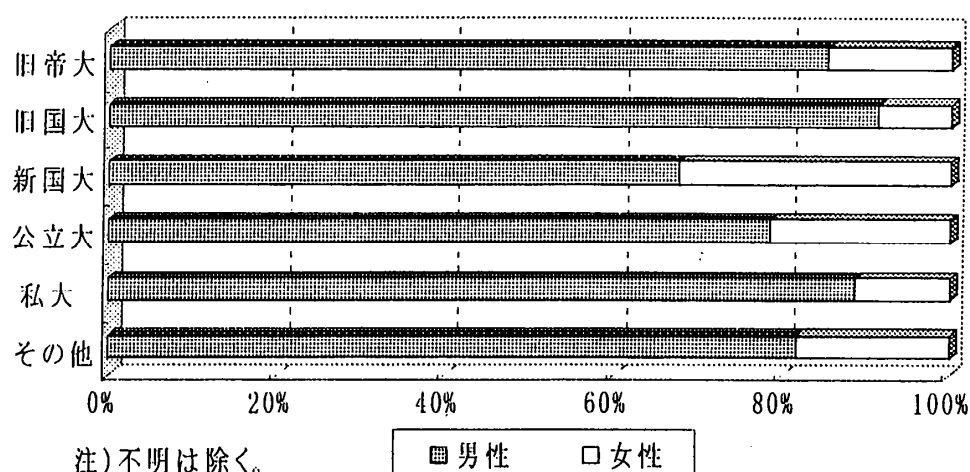
基づいた威信スケールや天野郁夫の学部・大学院の組織的特徴と地域的影響力に着目した威信スケールがある<sup>(7)</sup>。ここでは大学教員市場の分析によく採用される前者のスケールで測定することにする。その結果は表4-2（図4-3）に示す通りである。

この表によれば、国立大学に採用数が偏っているのは、公募が教員養成課程における市場を対象にしたものであるからである。公募文書を発送した大学は教員養成系大学・学部である。採用された90名の教員のうち81名までが国公立大学であるのは

表4-2 大学威信別に見たリクルート

採用大学の威信	男性	女性	不明	計
旧帝大	13(92.9)	1(7.1)	—	14(100.0)
旧国大	204(89.5)	24(10.5)	—	228(100.0)
新国大	310(85.2)	53(14.6)	1(0.3)	364(100.0)
公立大	11(78.6)	3(21.4)	—	14(100.0)
旧私大	8(80.0)	2(20.0)	—	10(100.0)
旧私専大	14(82.4)	3(17.6)	—	17(100.0)
新私大	43(91.5)	4(8.5)	—	47(100.0)
計	603(86.9)	90(13.0)	1(0.1)	694(100.0)

図4-3 大学威信別に見たリクルート



このためである。私立はわずか9名に過ぎない。このため私立大学の女性比率はほとんど参考にならない。したがって国立大学だけを分析して見ると、女性は新制国立大学に相対的に多く採用されていることが理解される。割合で見ても大学の威信によって大きな差が確認される。

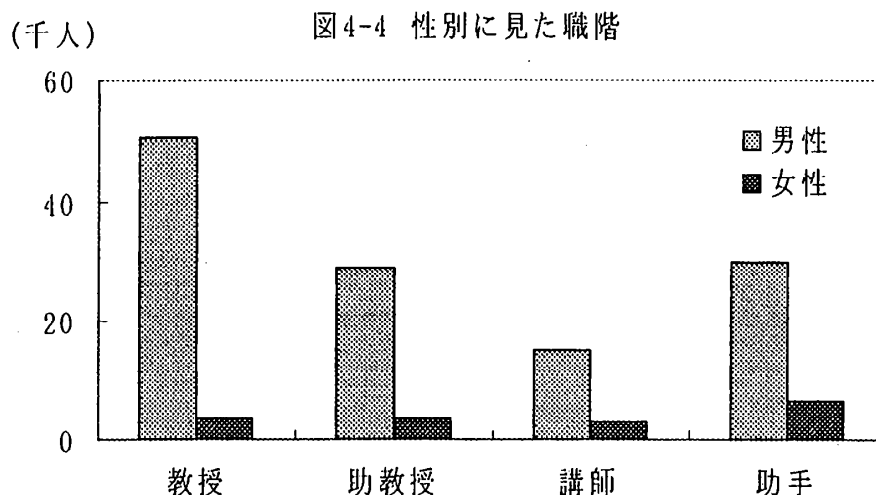


一方、職階の威信から見た女性のリクルートはどのようなであろうか。表4-3は教授・助教授・講師の3ランクから女性教員のリクルートを見たものである。これによれば大学の威信から見た格差ときわめてよく似ている。教授と講師では約2倍の差が認められる。男性教員では助教授で採用された教員が絶対数でももっとも多いのに対して、女性教員では講師で採用されたものがもっとも多い。図4-4に示す通り、文部省の『学校基本調査報告書』によれば、大学における女性教員（本務者）の職階ごとの人数は、教授3,585名、助教授3,617名、講師2,787名、助手6,540名で圧倒的に助手の職階が多い。これに対して男性教員はそれぞれ50,436名、29,011名、15,150名、29,860名と対照的である<sup>(8)</sup>。女性教員の助手は一時的な事務助手が多い。

表4-3の女性の増加傾向によって将来的には女性の教授・助教授の公募制による採用が増加すると予測することも可能である。しかし他方では、女性教員には子育

表4-3 職階別に見たリクルート

採用職階	男性	女性	不明	計
教授	128(91.4)	12( 8.6)	—	140(100.0)
助教授	255(87.6)	36(12.4)	—	291(100.0)
講師	220(83.7)	42(16.0)	1(0.4)	263(100.0)
計	603(86.9)	90(13.0)	1(0.1)	694(100.0)



てや家事等の社会的地位と役割から生じる地位略奪効果が機能して途中退職が多く、他方では大学教員市場の男性教員中心主義によって、依然として女性教員は将来的に一直線的には増加しないだろうという予測もある。どちらの方向に進むか、今後の大学政策を決定する上でも重要な要素の一つである。

### (3) 学部別に見たリクルート

上述の公募制によってリクルートされた90名の女性大学教員の学部別のシェアは、教育系62名、教養系11名を除けば、人文系4名、研究所3名、社会科学系と工学系はそれぞれ2名、家政系1名、それにその他が5名と一桁台である。表4-4は教育系と教養系以外は大領域として括った領域別に見た公募制による大学女性教員のリクルートである。これによれば女性教員の公募制リクルートは、教育系13.7%、教養系12.1%、人文・社会系10.2%、自然科学系8.8%、その他13.6%であった。全国の女性大学教員の学部別比率は周知のように、家政学部、芸術学部の比率が高く、次に多いのが文学部系と教育学部系のそれである。いわゆる女性領域系のディシプリンにおいて女性比率が高いのは当然であると思われるが、なぜ、女性教員が特定の領域に制限されるのか問題点は根深い。その主たる原因は女性領域の特徴としてS. D. フェルドマンは女性領域自体と女性教員の威信の低さに由来しているとしている<sup>(9)</sup>。

表4-4 学部別に見たリクルート

学部 (大領域)	男性	女性	不明	計
教養系	79(86.8)	11(12.1)	1(1.1)	91(100.0)
教育系	389(86.3)	62(13.7)	—	451(100.0)
人文・社会系	53(89.8)	6(10.2)	—	59(100.0)
自然系	31(91.2)	3(8.8)	—	34(100.0)
その他	51(86.4)	8(13.6)	—	59(100.0)
計	603(86.9)	90(13.0)	1(0.1)	694(100.0)

### (4) 出身校の威信別に見たリクルート

同様に、出身校の威信から見た公募制による女性大学教員についてはどのような傾向が認められるだろうか。表4-5は表4-2と同一のスケールによる出身校の威信尺度で測定した。表4-5(図4-5)によれば男性大学教員の出身校の威信は旧帝大と旧国大で603名中399名、三分の二が威信の高い大学出身者である。これに対して女性大学教員のそれらの比率は90名中35名で約三分の一に過ぎない。32名は新国大の出身者である。

女性大学教員の一般大学教員市場における出身校の威信によれば、男性大学教員