

# 大学助手職の研究者養成機能に関する研究

加藤 毅

## 1. はじめに

大学における研究機能を担うことになる次世代の研究者は、どのようにして選抜され養成されているのだろうか。

山野井（1990, 257-258頁）が述べているように、1980年時点の大学教授職全体の移動の中で、助手の移動は市場外転入移動（採用）の7割を越えており、また市場外転出移動（離職）についても過半数をしめている。したがって、現在教授あるいは助教授に就いている者の多くは、一旦助手として採用された後、多くの同僚が離職するなかで、大学教授職市場の内部で昇進することのできた者ということになる。

最新のデータ（表1）をみても、市場外転入移動（採用）者の多くが助手であるという傾向はほとんど変わっていない。1991年4月から1992年3月の1年間に、大学に新規に採用された者および転入した11,394人のうち、他大学から転入してきた市場内移動者は20%に過ぎない。大多数の76%は新規に採用された者（市場外転入者）となっている。その内訳をみると、教授や助教授として着任した大学教員の過半数は他大学からの転任であるのに対し、講師の74%、全大学教員の57%（6,487人）をしめる助手では96%が大学教授職市場外からの新規採用者となっている。大学教授職市場への参入は、多くの場合、助手として採用されることに始まるといえよう。

しかし、助手として大学教授職市場へ参入したからといって、必ずしも大学教授職市場の内部で順調に昇進できるわけではない。平成四年度学校教員統計調査によれば、1年の間に、助手として採用された者6,197人に対して離職した者は4,514人、この

表1 採用前の状況および職名別 転入・採用教員数

(大学計)

|     | 市場内移動<br>(前職) |          |          |           | 市場外転入    | 計      |
|-----|---------------|----------|----------|-----------|----------|--------|
|     | 大学<br>教員      | 短大<br>教員 | 高専<br>教員 | 大学等<br>職員 | 新規<br>採用 |        |
| 総数  | 20%           | 3%       | 1%       | 1%        | 76%      | 11,394 |
| 教授  | 56%           | 8%       | 1%       | 1%        | 34%      | 1,772  |
| 助教授 | 50%           | 9%       | 1%       | 2%        | 38%      | 1,420  |
| 講師  | 20%           | 4%       | 1%       | 1%        | 74%      | 1,685  |
| 助手  | 4%            | 0%       | 0%       | 0%        | 96%      | 6,487  |

平成四年度学校教員統計調査報告書より作成

数字は採用者のおよそ73%に相当する。また、大学教授職市場からの離職者全体の中で助手のしめる比率は58%、定年退職者を除くと7割を超えており、大学教授職市場の内部で助手から講師あるいは助教授へと昇進する時点で厳しい選抜が行われていることがわかる。これらのデータから、助手職はアカデミックキャリアの主要なゲートウェイに位置すると考えられる。

しかしながらこれまで、助手職の研究者養成機能に関する実証的研究は十分に行われてきたとはいえない。たとえば、わが国の大学教授職市場を対象とした代表的な研究として前述の山野井(1990)によるものがある。山野井は全国の国公私立大学に勤務する教員の個人データを用い、大学教授職市場内への転入移動(採用)、大学間移動、および大学市場外転出移動(離職)が設置者や学部、地域などによってどのように異なるかを明らかにしているが、多くは教授、助教授、講師、助手をまとめた大学教授職全体を対象とした分析であり、助手の移動についてはとりあげられていない<sup>(1)</sup>。

山野井の研究に加えて、新堀(1965)やカミングス(1972)、新堀編著(1984)、小林他(1986)、潮木他(1991)、有本編(1993)、有本(1995)などの大学教授職に関する研究でも、助手に焦点をあてた分析はあまりない。

また、研究者の養成をテーマとする研究はこれまで多数行われてきているが<sup>(2)</sup>、そのほとんどは大学院の整備拡充、あるいはオーバードクターや大学院生の処遇などを中心課題とするものであり、助手をとりあげた研究はほとんど行われていない。

他方、助手を主たる対象として行われた研究としては、伊藤他(1990)、岩田(1995)がある。研究者養成機能について考える上で重要な指標となる、大学助手職のキャリアパターンに着目した興味深い分析が行われているが、いずれも戦前の帝大学部助手を分析対象としたものである。残念ながら、最近の大学助手職のキャリアパターンに着目した研究は行われていない。

## 大学助手職の研究者養成機能に関する研究

法制上、助手職は学校教育法第58条第7項において「助手は、教授及び助教授の職務を助ける」とされている。条文に規定されているとおり、助手は自らの研究を行うだけでなく、教育や実習、実験の補助、あるいは事務処理など、多様な補助的職務を同時に担っている。研究者養成過程として明確に位置づけられ、十分な研究時間や研究費、研究施設や設備を与えられている助手と、補助人員としての位置づけのもとで、自らの研究の遂行に支障をきたすほどに過剰な補助的職務を負担している助手では、当然その研究者養成機能は大きく異なると考えられる。

国立大学協会（国立大学協会第六常置委員会 1978）はかつて、国立大学助手の待遇改善に資するために行った調査の結果、主としてその職務内容規定に基き、④研究助手、⑤実験助手、⑥事務助手からなる3タイプの助手が混在することを明らかにした<sup>(3)</sup>。ただし、この調査は今から19年も前に行われたものであり、その後の大学の教育研究をとり巻く環境の変化<sup>(4)</sup>により、助手の職務内容もまた大きく変わっているはずである。また、調査対象が国立大学の助手に限定されており、全助手の44%をしめる私立大学助手の実態についてはほとんど知られていない。

そこで本研究では、表2に示す調査データを用いて、助手の移動パターンおよび職務内容の両面から、現在の助手職の研究者養成機能に関する検討を行う。

表2 調査の概要

|      |                                                                                                                      |     |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 調査主体 | 高等教育調査研究コンソーシアム                                                                                                      |     |
| 調査時期 | 1994年3月～1994年6月                                                                                                      |     |
| 調査対象 | 全国の55国公私立大学の事務局および学部<br>事務局調査 295局<br>学部調査 293学部（研究科・研究所）<br>（大学共同利用機関を含む）<br>（保健、芸術、体育分野の学部、学科、研究所等、<br>および付属病院を除く） |     |
| 回収率  | 事務局調査                                                                                                                | 85% |
|      | 学部調査                                                                                                                 | 84% |

調査は、大学（学部）事務局の人事担当者を対象として、在籍している助手のプロフィールなどについて尋ねた「事務局調査」と、学部長や研究所長など学部等の運営責任者を対象とし助手の位置づけや評価などについて尋ねた「学部調査」からなる<sup>(5)</sup>。第2節では「事務局調査」を用いて、助手を経由した移動の結果について、設置者および分野別に分析を行う。ここでは、どのようなキャリアを持った者が助手として採

用され、また助手離職後どのようなキャリアを積んでいるのかについて検討を行う。

第2節の結果を踏まえ、第3節では助手個人の移動パターンを手がかりに（「事務局調査」）、助手職の研究者養成上の位置づけについて、所属組織との関連に着目した分析を行う。

助手の研究者養成機能を論じるためには、助手を経由した移動の結果だけではなく、助手が行っている職務が研究者養成過程としてふさわしいものであるかという観点からも検討する必要がある。そこで「学部調査」を用いた第4節では、助手の職務内容に着目し、その研究者養成機能について論じる。第5節では、助手の職務内容と移動パターンとの対応関係について分析を行うとともに政策的な検討を試みる。

## 2. 多様な助手のキャリア

### (1) 多様化が進む国立大・理系の助手採用

最近5年間に離職（退職あるいは昇進）した助手の直前職および出身大学について示したものが表3である。まず直前職についてみると、全体では55%が大学院生、9%が学部学生、6%が事務・技術系職員となっている。その他・不明の比率も高く25%、この中にはもちろんオーバードクターや学術振興会の特別研究員などが含まれているが、社会人もまた、少なからぬ比率をしめていると考えられる<sup>(6)</sup>。平成6年の大学審議会の答申は、社会人の大学教員への採用の促進について触れているが<sup>(7)</sup>、アカデミックキャリアの入り口にある助手の採用に関しては、すでに社会人に対して開かれているといえよう。

表3 最近5年間に離職した助手の直前職と出身大学（学科）

|           | 全体   | 国立大学   |     |     |     | 私立大学   |     |     |     |
|-----------|------|--------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|
|           |      | 学部・大学院 |     |     | 研究所 | 学部・大学院 |     |     | 研究所 |
|           |      | 文系     | 理系  | その他 |     | 文系     | 理系  | その他 |     |
| サンプル数     | 2612 | 419    | 794 | 216 | 318 | 129    | 409 | 143 | 56  |
| ●採用直前の職業  |      |        |     |     |     |        |     |     |     |
| 学部学生      | 9%   | 16%    | 1%  | 9%  | 2%  | 11%    | 11% | 36% | 5%  |
| 大学院生      | 55%  | 63%    | 51% | 50% | 51% | 67%    | 56% | 41% | 71% |
| 事務・技術系職員  | 6%   | 7%     | 7%  | 4%  | 9%  | 3%     | 6%  | 2%  | 5%  |
| 助手        | 5%   | 1%     | 8%  | 5%  | 7%  | 0%     | 4%  | 5%  | 4%  |
| その他・不明    | 25%  | 12%    | 32% | 32% | 32% | 19%    | 21% | 16% | 13% |
| 無回答       | 0%   | 0%     | 0%  | 0%  | 0%  | 1%     | 0%  | 0%  | 2%  |
| ●出身大学・学科  |      |        |     |     |     |        |     |     |     |
| 採用学科と同じ   | 44%  | 61%    | 40% | 54% | 4%  | 71%    | 49% | 71% | 11% |
| 採用大学の他学科  | 12%  | 6%     | 6%  | 12% | 31% | 9%     | 12% | 15% | 46% |
| 他の大学      | 43%  | 33%    | 54% | 35% | 62% | 21%    | 36% | 13% | 38% |
| 高校・短大・高专等 | 1%   | 1%     | 1%  | 0%  | 3%  | 0%     | 3%  | 1%  | 0%  |
| その他・不明    | 0%   | 0%     | 0%  | 0%  | 1%  | 0%     | 0%  | 0%  | 4%  |
| 無回答       | 0%   | 0%     | 0%  | 0%  | 0%  | 0%     | 0%  | 0%  | 2%  |

## 大学助手職の研究者養成機能に関する研究

設置者、所属部局および分野別<sup>8)</sup>にみると、私立大のその他に所属する助手の36%は、学部卒業後直ちに採用された者となっている。国立大の文系でも学部卒業後すぐに助手になっている者の比率は比較的高く16%に達する。また文系では、国立大と私立大に共通して、学部卒ではなく一旦大学院に進学した後に直接助手となった者が比較的多く65%前後をしめてる。

他方、理系やその他では、大学院生から直接助手となった者の比率はやや低くなり、代わりに前職が助手やその他・不明である比率が高くなっている。

次に、出身大学（学科）について全体の平均値をみると、同一学科出身者は44%、同一大学の他学科出身者が12%、そして他大学出身者が43%となっている。教員人事の活性化が政策課題の一つの柱となっているが<sup>9)</sup>、助手の採用時点では、研究者の流動化がかなり進行していることがわかる。

他大学出身者が最も多いのは国立大の研究所で62%、次いで国立大理系が多く54%となっている。これとは対照的に、私立大の文系やその他では、同一学科出身者が71%に達する一方で、他大学出身者はそれぞれ21%、13%でしかない。

一般に、文系よりも理系、私立大よりも国立大の方が、教員の採用にあたり「多様な経歴・経験等への配慮<sup>10)</sup>」がより浸透していることがわかる。

## (2) 他大学へ転出する文系の助手

次に助手離職後の地位および所属組織について検討しよう（表4）。まず、地位についてみると、全体平均では離職後に講師となる比率が最も高く33%、次いで教授・助教授が30%となっている。離職者の2/3が大学教授職市場の内部で昇進していることから、助手職は研究者を養成する上で重要な部分を担っていることは間違いないといえよう<sup>11)</sup>。

国立大の理系では、助手から直接、助教授あるいは教授へと昇進した者の比率が最も高く53%、また25%は講師へと昇進している。研究員となった者、助手から助手へと移動した者を含めると、9割以上の助手が離職後も研究を主たる職務とする職に就いていることになる。同じ国立大でも、文系の場合は教授あるいは助教授への昇進者の比率が最も低く（19%）になっており、理系との差は大きい。

私立大の場合では、助手が教授あるいは助教授へと直接昇進する比率は非常に低く理系で6%、文系ではわずか2%に過ぎない。理系の場合は、その代わりに、助手離職後に講師となる者の比率が59%とかなり高くなっている。国立大と私立大との間にも、助手離職後の地位に関して大きな違いが存在していることがわかる。

表4 最近5年間に離職した助手の退職（昇進）後の地位と所属

| 全体           |     | 国立大学   |     |     |     | 私立大学   |     |     |     |
|--------------|-----|--------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|
|              |     | 学部・大学院 |     |     | 研究所 | 学部・大学院 |     |     | 研究所 |
|              |     | 文系     | 理系  | その他 |     | 文系     | 理系  | その他 |     |
| ●退職・昇進後の地位   |     |        |     |     |     |        |     |     |     |
| 助教授・教授       | 30% | 19%    | 53% | 29% | 45% | 2%     | 6%  | 1%  | 4%  |
| 講 師          | 33% | 38%    | 25% | 35% | 18% | 33%    | 59% | 13% | 27% |
| 研究員          | 5%  | 5%     | 5%  | 2%  | 9%  | 2%     | 4%  | 1%  | 5%  |
| 助 手          | 8%  | 5%     | 8%  | 13% | 11% | 1%     | 7%  | 2%  | 13% |
| 大学院生         | 1%  | 1%     | 1%  | 2%  | 0%  | 1%     | 1%  | 3%  | 0%  |
| 無 職          | 4%  | 5%     | 1%  | 5%  | 5%  | 5%     | 2%  | 13% | 2%  |
| その他・不明       | 19% | 28%    | 7%  | 13% | 12% | 55%    | 20% | 48% | 46% |
| 無回答          | 1%  | 0%     | 0%  | 0%  | 0%  | 0%     | 0%  | 19% | 4%  |
| ●退職・昇進後の所属組織 |     |        |     |     |     |        |     |     |     |
| 所属学科と同じ      | 37% | 15%    | 47% | 43% | 18% | 26%    | 60% | 8%  | 25% |
| 同じ大学の他学科     | 5%  | 4%     | 8%  | 0%  | 10% | 3%     | 3%  | 2%  | 2%  |
| 他大学          | 32% | 53%    | 30% | 38% | 51% | 15%    | 13% | 6%  | 20% |
| 研究機関         | 4%  | 3%     | 4%  | 2%  | 6%  | 2%     | 2%  | 3%  | 14% |
| 民間企業         | 3%  | 3%     | 3%  | 3%  | 4%  | 2%     | 5%  | 6%  | 2%  |
| その他・不明       | 17% | 21%    | 8%  | 14% | 12% | 43%    | 16% | 57% | 38% |
| 無回答          | 2%  | 1%     | 0%  | 0%  | 0%  | 10%    | 1%  | 19% | 0%  |

最後に、助手離職後の所属組織について検討しよう。全体では、同一学科の内部での移動者が最も多く37%、他大学に転出した者が32%、その他・不明が17%となっている。国立大の文系に着目すると、助手離職後、他大学に転出する比率が最も高く50%を越える。これに対し、私立大の文系では、他大学への転出者はわずか15%、同一学科内で移動する比率もそれほど高くはない（26%）。

他方、助手離職後も大学教授職市場内部にとどまる者が多い理系では、国立大の47%、私立大では60%という高い比率で同一学科内での移動を行っており、そのほとんどが講師以上へと昇進している。さらに、国立大理系の場合は助手離職者の3割が他大学へ転出しているのに対し、私立大理系では多くが同一学科内部で移動（ほとんどは昇進）している。

### 3. 所属組織からみた助手の養成パターン

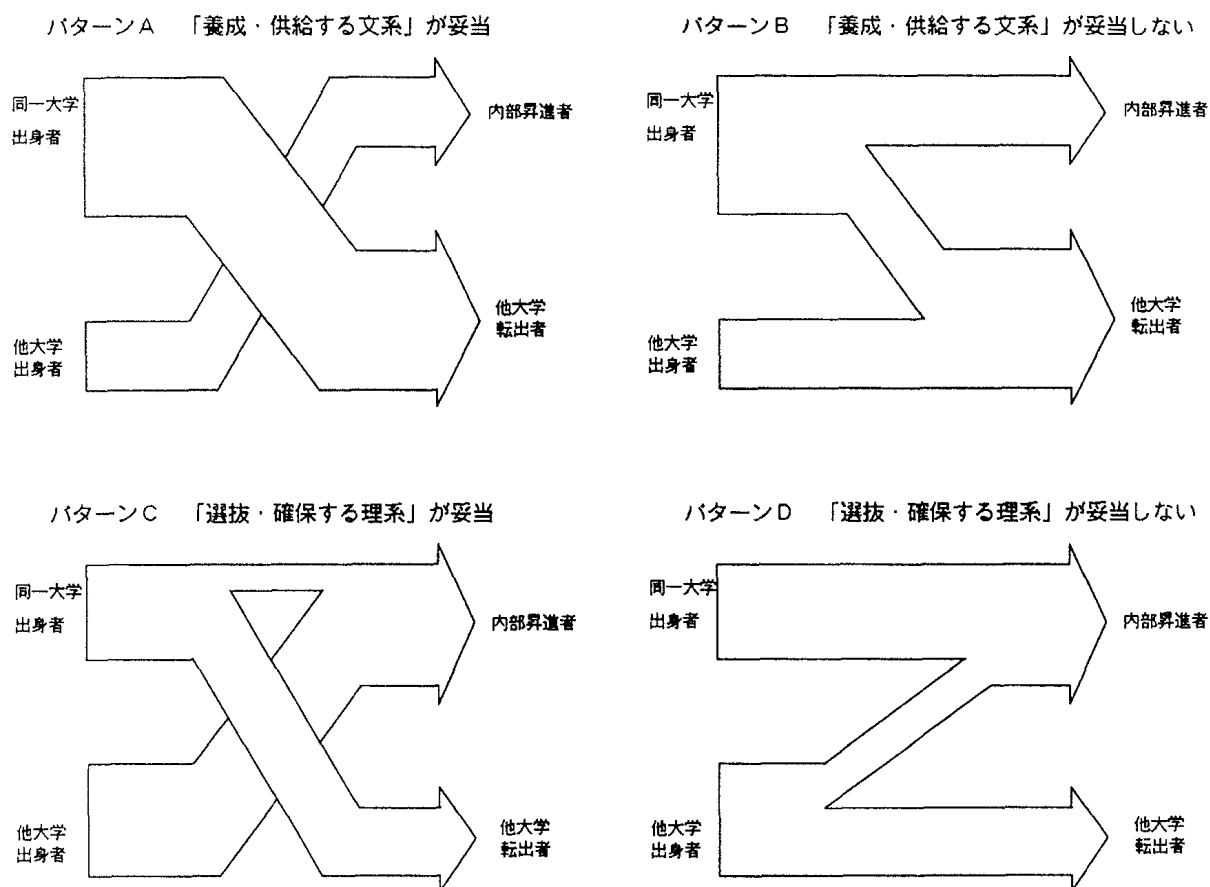
#### (1) 養成・供給する文系と選抜・確保する理系？

前節でみたように、文系の助手には同一大学出身者が多く、他方、理系では他大学出身の助手が比較的多くなっていた。これに対し、離職後の所属組織をみると、文系は他大学に転出する比率が高く、理系では逆に同一大学内部に残る者の比率が比較的高くなっていた。

多くの同一大学出身者を助手として採用し、離職後、多数が他大学へ転出していく

## 大学助手職の研究者養成機能に関する研究

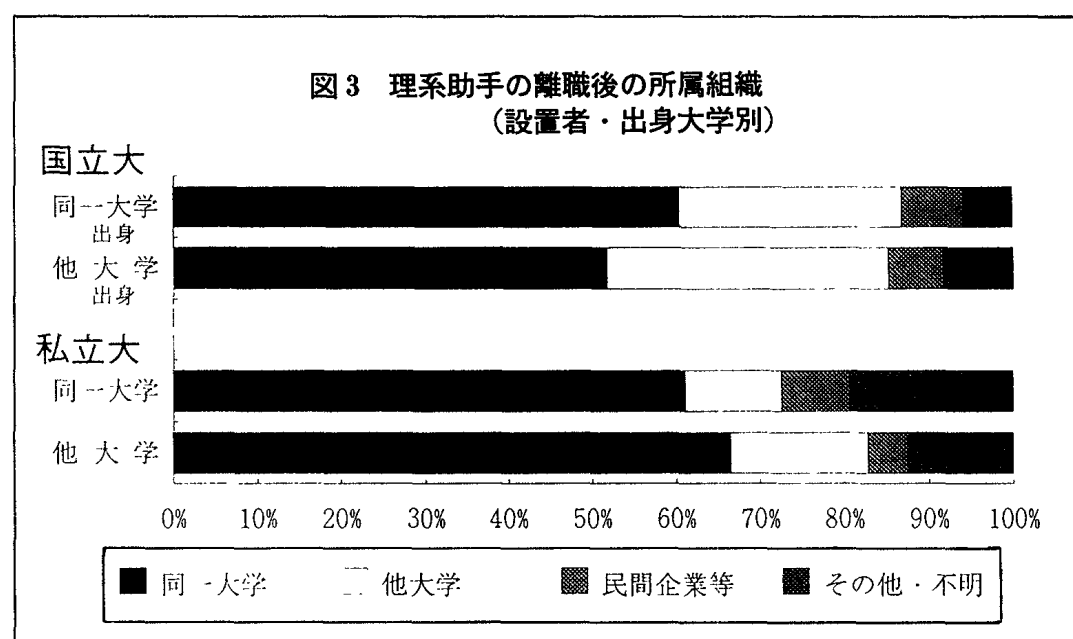
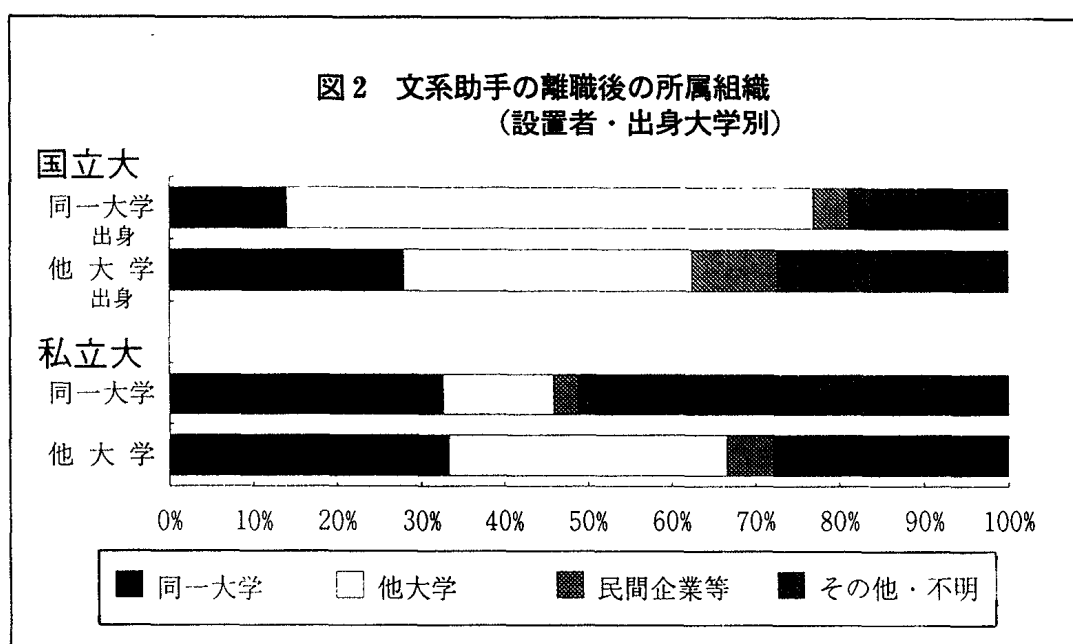
図1 養成・供給する文系と選抜・確保する理系



文系。かりに文系に多くみられる他大学への転出者が同一大学出身の助手であるとすれば、内部出身者を助手として採用し研究者として養成した後、他大学に人材を輩出していることになる。「助手職を通じて研究者を養成・供給する文系」ということができよう（図1のパターンA）。

この仮説に対して、同じ集計結果から、他大学出身者はあくまでも助手として一時的に在籍しているに過ぎず、内部出身助手のうち優秀な者のみを内部で昇進させ、それ以外は他大学へ転出せざるをえない、という対立仮説をたてることができる。内部出身者による競争の結果として他大学への転出者が多くなっているにすぎず、内部出身者を研究者として養成し他大学へ供給することを意図しているわけではない、というケースである（図1のパターンB）。この場合には、「養成・供給する文系」という表現は妥当ではない。

理系の場合も同様に、2つの相対する仮説をたてることができる。もし内部で昇進している助手の多くが他大学出身者であれば、助手採用時に広く他大学に人材を求める一方で、助手として採用した後は内部で人材を抱え込んでいる「助手職を通じて人



材を選抜・確保する理系」ということになる(図1のパターンC)。これに対して、「数少ない同一大学出身者だけが内部で昇進し、他大学出身者は助手離職後には他の大学へ転出している」という対立仮説をたてることができる(図1のパターンD)。

いずれの場合にも、第2節での分析からは、同一大学出身者が内部で昇進しているのか、あるいは他大学出身者が内部で昇進し、同一大学出身者は他大学に転出しているのかを判断することはできない。これらの点を明らかにするために、本節では、助手個人の移動パターンに焦点を合わせた分析を行う。



## 大学助手職の研究者養成機能に関する研究

## (2) 研究者を養成・供給する国立文系

分析対象とする大学出身の助手についてみると、助手離職後も大学に所属している1,905名のうち、40%は教授あるいは助教授、44%は講師へと昇進している。大学教授職市場内部で移動した者の84%が昇進している一方で、助手を続けているのはわずか9%にすぎない。助手離職後も大学に所属している者のほとんどは昇進していることになる。したがって、以下では離職後も大学に所属している場合には昇進したものとして扱うことにする。

まず文系について同一大学出身助手の離職後の所属組織をみると(図2)、国立大の場合、内部昇進者が14%、他大学転出者は63%となっている。これに対して他大学出身の助手の場合は、同一大学出身者の2倍に相当する28%が内部で昇進している。

数少ない他大学出身の助手の多くを内部で昇進させる一方で、多数の内部出身助手を他大学に供給している。つまり、国立大の文系では、助手職を通じて養成した多数の同一大学出身(多くは同一学科出身)の若手研究者を、他大学に供給していることになる(図1のパターンA)。

他方、私立大の同一大学出身助手をみると、内部昇進者が33%とかなり大きな比率をしめ、その一方で国立大では6割を越えている他大学転出者は少なく1割程度にすぎない。他大学出身助手では、内部で昇進している33%に加えて他大学に転出する者の比率も33%に達しており、国立大の他大学出身助手の離職後とかなり類似した分布となっている。他大学出身助手の67%が助手離職後も大学教授職市場内にとどまっているのに対して、同一大学出身の助手で大学教授職市場の内部で移動したことがわかってるのはわずか46%にすぎない。国立大とは異なり、助手職を通じて研究者として養成される内部出身者はそれほど多くはないといえよう。

## (3) 純粹培養される国立理系の助手

次に理系をとりあげ、出身大学別に助手離職後の所属組織について検討を行おう(図3)。国立大では、大学教授職市場内部での移動者は出身大学を問わず85%と多数をしめているが、内部で昇進する比率は同一大学出身で60%に達しており、他大学出身者よりも1割程度高い。数少ない同一大学出身の助手を高い比率で内部で昇進させている一方で、多数派の他大学出身助手が内部で昇進する比率は比較的低くなっており、これは図1上のパターンD(「選抜・確保する理系」は妥当しない)に近い。国立大の理系は純粹培養される傾向にあると言い換えることもできよう。

同じ理系でも、私立大の助手の場合は純粹培養という表現はあてはまらない。助手

離職後に内部で昇進した者の比率に着目すると、国立大の場合とは逆に、同一大学出身者（61％）よりも他大学出身者（66％）の方がやや高くなっている。さらに、大学教授職市場内部での移動者をみても、内部出身者よりも他大学出身者の方が1割程度多くなっている。私立大では、文系・理系に共通して助手職を通じて他大学出身者を研究者として養成するケースが多いことがわかる。

#### 4. 多機能化した若手研究者養成過程

ここまでの分析の結果、①助手職を通じて内部出身者を研究者として養成し他大学に供給する国立大文系、②やや純粹培養の傾向がみられる国立大の理系、③助手職を通じて他大学出身者を研究者として養成する私立大など、助手の移動パターンは設置者や分野によって大きく異なることが明らかになった。これらは、しかしながら、あくまでも助手を経由した移動の結果についての分析であり、助手職のプロセスとしての研究者養成機能についてみたものではない。例えば、国立大の理系助手は最も大学教授職市場内部での昇進率は高いが、必ずしもその助手職が高い研究者養成機能を有している（研究者養成過程として明確に位置づけられている、あるいは学術研究環境が整備されているなど）とは限らない。

教育や実習、実験の補助、あるいは事務処理など多様な補助的職務が同時に求められる中で、助手職はどの程度研究者養成過程として機能しているのか。本節ではプロセスとしての助手職の機能に着目し、まずその位置づけおよび評価についての分析から始めよう。

##### (1) 研究専念助手・教育研究助手・万能助手・業務助手

表5は、「学部調査」の結果を用いて、助手が若手研究者養成過程としてどの程度位置づけられ、評価されているかをみたものである。すべての設置者・分野に共通して、助手が若手研究者の養成訓練過程として有用あるいは不可欠であると評価している学部が過半数を越えている。国立大の理系ではその比率が最も高く9割近くに達する。設置者および分野の特徴についてみると、一般に文系よりも理系、私立よりも国立の方が、助手職が若手研究者の養成過程と位置づけられ、評価されていることが多いことがわかる。

調査では、研究者養成過程に加えて、助手職の教育研究補助者および事務人員という位置づけおよび評価についても尋ねている。これらの項目を組み合わせることで、以下に示す4つの助手の職務パターンをえた（表6）。

## 大学助手職の研究者養成機能に関する研究

表5 「若手研究者の養成訓練課程」としての位置づけと評価

|           | 国立大学 |     |     | 私立大学 |     |     |
|-----------|------|-----|-----|------|-----|-----|
|           |      | 文系  | 理系  |      | 文系  | 理系  |
| サンプル（学部）数 | 121  | 34  | 41  | 107  | 35  | 36  |
| 意図していない   | 10%  | 12% | 7%  | 9%   | 14% | 3%  |
| 意図している    |      |     |     |      |     |     |
| 役立っていない   | 1%   | 0%  | 0%  | 4%   | 6%  | 0%  |
| 有用である     | 40%  | 38% | 51% | 49%  | 34% | 69% |
| 不可欠である    | 38%  | 35% | 37% | 22%  | 23% | 17% |
| 無 回 答     | 12%  | 15% | 5%  | 16%  | 23% | 11% |

表6 助手の職務パターン

|        | 若手研究者の<br>養成訓練課程 | 教育・研究活動<br>の補助人員 | 学科・研究室運営<br>の事務人員 | 全体   |
|--------|------------------|------------------|-------------------|------|
| 研究専念助手 | 不可欠・有用           | 意図せず・不用          | 意図せず・不用           | 7%   |
| 教育研究助手 | 不可欠・有用           | 不可欠・有用           | 意図せず・不用           | 45%  |
| 万能助手   | 不可欠・有用           | 不可欠・有用           | 不可欠・有用            | 33%  |
| 業務助手   |                  |                  |                   | 11%  |
|        | 意図せず・不用          | 不可欠・有用           | 不可欠・有用            | (4%) |
|        | 意図せず・不用          | 不可欠・有用           | 意図せず・不用           | (5%) |
|        | 意図せず・不用          | 意図せず・不用          | 不可欠・有用            | (2%) |

表7 設置者・分野別にみた助手の職務パターン

|         |     | 研究<br>専念<br>助手 | 教育<br>教育<br>助手 | 万能<br>助手 | 業務<br>助手 | そ<br>の<br>他 |
|---------|-----|----------------|----------------|----------|----------|-------------|
| 国 立 大 学 |     | 7%             | 52%            | 28%      | 9%       | 4%          |
|         | 文 系 | 14%            | 21%            | 52%      | 10%      | 3%          |
|         | 理 系 | 3%             | 73%            | 16%      | 8%       | 0%          |
| 私 立 大 学 |     | 8%             | 38%            | 38%      | 13%      | 4%          |
|         | 文 系 | 20%            | 15%            | 30%      | 35%      | 0%          |
|         | 理 系 | 3%             | 60%            | 33%      | 0%       | 3%          |

1. 研究者養成のみを職務とする「研究専念助手」
2. 研究者養成と教育研究補助を同時に担う「教育研究助手」
3. 研究者養成と教育研究補助と事務処理の全てを担う「万能助手」
4. 研究者養成以外の職務のみを職務とする「業務助手」

## (2) 二極化した私立大文系助手

最も研究者養成機能が高いと考えられる研究専念助手から、研究者養成とは無縁の業務助手まで、それぞれの比率を設置者及び分野別にみたものが表7である。

国立大の文系では万能助手が最も多く52%、次に多いのが教育研究助手の21%、研究専念助手の14%となっている。これに対して私立大の文系では、業務助手の比率が35%と非常に高くなっていると同時に、研究専念助手も20%に達している。多数の助手が同様に複合的な職務をこなしている国立大文系、研究専念助手と業務助手に大きく分化している私立大文系、とまとめることができよう。

先にみた通り、国立大の文系では大学教授職市場内部での移動者は多いが内部昇進者は比較的少ない。ここでは、内部出身助手が主として万能助手の経験を経て、研究者として他大学に供給されていると考えられる。

これに対して私立大文系では、大学教授職市場内部での移動者が少ない一方で内部昇進者は比較的多くなっていた。一部の、おそらくは優秀な助手を研究専念助手として養成した後に内部で昇進させる一方で、専ら補助的職務に携わっている業務助手は、離職と同時に大学教授職市場外へと転出する。私立大文系の助手は、このような二極構造になっていると思われる。

## (3) 教育研究助手を経て昇進する理系

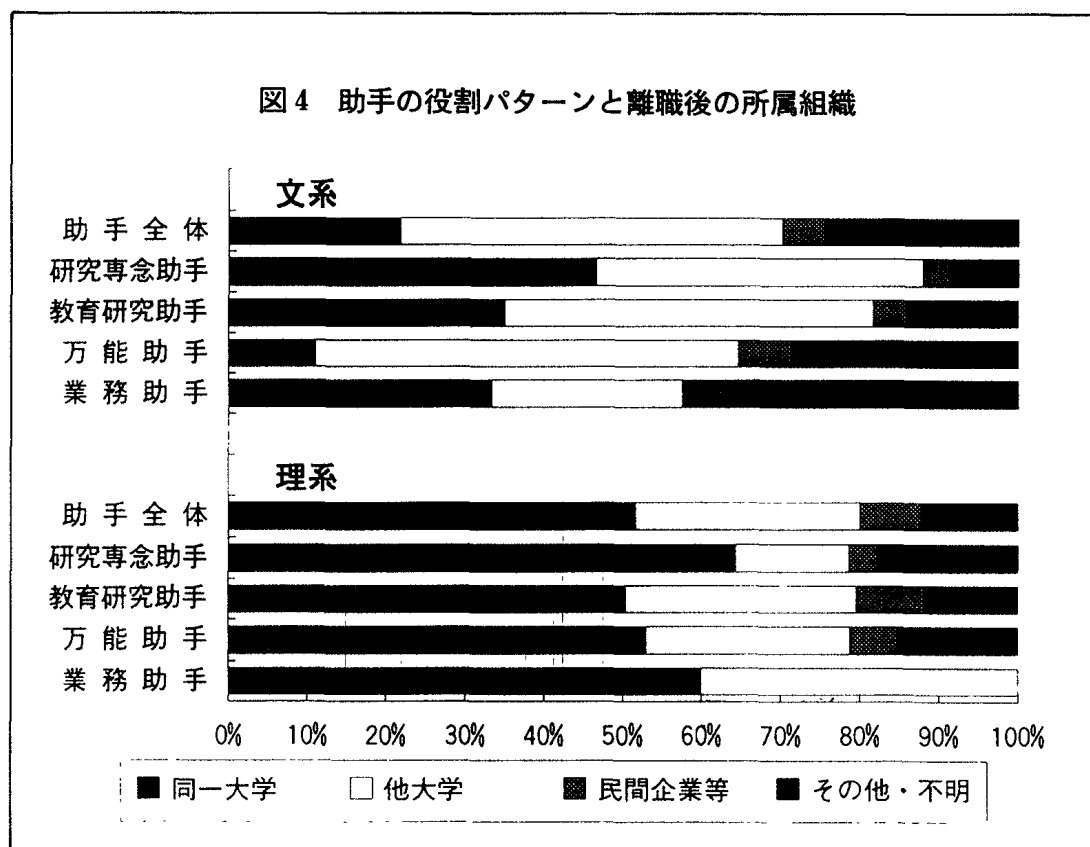
次に理系についてみると、文系とは異なり教育研究助手が多数をしめ、国立大では73%、私立大では60%に達している。その一方で、研究専念助手はわずか3%に過ぎない。また私立大では、万能助手がやや多く33%、業務助手は皆無となっている。

理系の助手は、研究者養成と教育研究補助を職務とする教育研究助手を経て、離職後高い比率で大学教授職市場内部で昇進しているといえよう。

## 5. 助手の職務パターンと研究者養成

これまでの分析の結果、助手職の研究者養成機能は設置者や分野によって大きく異なることが明らかになった。内部出身者が主として万能助手の経験を経て、研究者あるいは教育者として他大学に供給されている国立大文系。私立大文系では、内部昇進する研究専念助手と離職後は大学教授職市場外へ転出する業務助手に二極化している。また、理系の助手は教育研究助手を経て多くが大学教授職市場内部で昇進している。一口に助手といっても、その実態はかなり多様化しているのである。助手の募集方法や職務内容、待遇、任期などについての議論は、一律にではなくこのような多様

## 大学助手職の研究者養成機能に関する研究



性を踏まえた上で行われる必要があろう。あるいは、実態に応じて現在の多機能化した助手職を複数の異なる職階に再編成することなども検討されてよいのではないか。

最後に、これまでみてきた助手の職務パターンと移動パターンとの対応関係について分析を行うことで、助手職を通じて現在行われている研究者養成についての政策的な検討を行おう。

図4は、助手の職務パターンと離職後の所属組織との関係についてみたものである。まず文系の助手全体についてみると、22%が離職後内部で昇進しており、他大学転出を含めると、70%が大学教授職市場内部での移動（そのほとんどは昇進）している。理系の場合は、内部昇進者は52%、大学教授職市場内部での移動者は80%であり、いずれも文系よりも高い比率を示している。

この図から、次の3点を指摘することができる。第1に文系をとりあげ、研究者養成過程として位置づけられ評価されている研究専念助手、教育研究助手、および万能助手についてみてみよう。離職後内部で昇進している比率は、研究専念助手で最も高く47%、教育研究助手は35%、万能助手では11%となっている。大学教授職市場内部での移動者全体（そのほとんどは昇進している）をみても、最も多いのは研究専念助手の88%であり、万能助手では65%と低い水準になっている。このことから、教育研究

補助や特に事務処理などの職務は、移動結果からみて、助手職の研究者養成機能にマイナスの影響を与えていると考えることができる。

このように、職務内容が研究者養成機能に与える影響がかなり大きいと考えられる文系では、助手職を通じて研究者を養成するためにはその補助的な職務負担を軽くする必要がある。先の分析により明らかになった、私立大にみられる研究専念助手と業務助手への二極化は、少ない人数で研究者養成と補助的職務を同時に担わなければならないという現在の制約条件のもとでは理にかなっているといえよう。これに対して、多数の助手が同様に複合的な職務をこなしている国立大文系には、改善の余地があると考えられる。

第2点として、研究者養成過程として位置づけられ評価されている理系助手の一様性の高さについて指摘したい。大学教授職市場内部での移動者の比率は、補助的職務を担っている教育研究助手の方が、研究に専念している助手よりもわずかではあるが高くなっている。また、内部昇進した助手の比率についてみると、教育研究助手よりも事務負担の重い万能助手の方がやや高くなっている。文系とは異なり、理系では教育研究補助や事務処理などの職務負担が助手職の研究者養成機能に与える影響は小さいといえよう。

理系の場合、研究専念助手はわずかしおらず、教育研究助手および万能助手が多数をしめている。ここで明らかになった理系助手職の研究者養成機能の特性を考えると、主として教育研究補助からなる現在の理系助手の補助的職務は、研究者養成上それほど大きな問題ではないと考えられる。

第3に、少数ながら理系、文系に共通して存在している業務助手を取りあげよう。業務助手は、研究者養成過程とは位置づけられていないにもかかわらず、多くが離職後も大学教員市場内部で移動（大多数は昇進）している。文系の業務助手は、万能助手の3倍にあたる33%という高い比率で離職後も同一大学に所属している。理系の場合には、30人全員が大学教授職市場内部で移動しており、そのうちの40%は同一大学内部での移動である。

36歳という助手の平均年齢を考えると<sup>12)</sup>、最も研究上重要と思われるこの時期<sup>13)</sup>を業務助手として過ごした後、講師あるいは助教授へと昇進するというキャリアの形成は、研究者養成という観点からは大きな問題であると考えられる。あるいは、助手が自らの研究を行うことができないほど大学をとり巻く教育研究環境は悪化しているのかもしれない。

## 大学助手職の研究者養成機能に関する研究

大学審議会の答申（教員採用の改善について 1994）の中でも触れられているように、これまでは大学教員の選考にあたっては専ら研究能力が重視されてきた。したがって、助手を講師あるいは助教授へと大学教授職市場の内部で昇進させるためには、研究者として養成しなければならなかった。同時に助手職は、本稿で明らかにしたように、多くの場合、教育研究の補助や事務処理などの職務も同時に担っている。特に文系では、これらの補助的職務が、助手を昇進させるために最も重要な研究者養成機能にマイナスの影響を与えているのが実態である。

しかしながら、大学改革の進展に伴い、これからの大学には教育機能の強化や生涯学習への対応などがますます求められるようになってきている<sup>14)</sup>。おそらく大学教授職の職務にしめる教育や地域社会への貢献の比率は今後高まることになろう。このとき、助手時代に行った教育や学生サービス、地域貢献活動の補助、あるいは事務作業などの質が改めて問われるのではないか。

今後は、大学助手職の補助的業務を研究者養成機能を阻害するものとしてとらえるのではなく、大学教授職を養成する上で必要なものととらえ、むしろその職務内容を養成過程としてふさわしいものとするのが求められているのではなかろうか。

## 〈注〉

- (1) 廣潤社『全国大学職員録』に記載された教員の個人データ（職階、生年、出身校、学位、専攻等）2年分（1978年版および1979年版）を用いた分析が行われているが、助手に関しては、講師以上の職階の移動と比較して「全体移動、市場外転出入移動、新陳代謝、市場成長において極めて高率であり、大学間移動及び内部市場開放において逆に極めて低率である（258頁）」と指摘するにとどまっている。
- (2) 宮原他（1980）、山田他（1982）、山田編（1984）、小林他（1984）、山田編（1987）、潮木編（1994）など
- (3) 各タイプの特徴は、次のようにまとめられている。①研究助手——それぞれの専門分野における学会の後継者であり、職歴の上では、将来教授・助教授への昇進が期待される職務内容を有する。②実験助手——講師以上の地位が一般的には期待されない技官的性格の職務内容を有する。③事務助手——主として人文・社会科学系の分野において、事務官・教務職員的内容の職務に従事する。さらに、この3タイプに加えて、④医・歯分野に特有の臨床・研究助手の存在についても指摘されている。

また、これに先立つ1975年の調査では（国立大学協会第6常置委員会，1975），①

研究専念助手、㊟講義分担助手、㊤実験助手、㊤事務助手、の4タイプからなる分類が行われている。

- (4) 大学の学術研究環境の変化（悪化）については、日本化学会（1988）、有本編（1991）、日本学術会議（1991）、物理学研究連絡委員会（1991）、国立大学協会第6常置委員会（1992）、8大学工学部長懇談会（1995）など。また助手を取り巻く環境の変化（悪化）については加藤（1995）など。
- (5) 国立大学、私立大学に加えて公立大学に対しても調査は行われているが、本稿では、サンプル数の少ない公立大学については個別分析の対象から除外した。
- (6) 平成四年度学校教員統計調査報告書によると、1年間で新規に採用された助手6,197人のうち、新規学卒者は1,518人でわずか25%にすぎない。その一方で、官公庁から1,131（18%）人、民間企業から891人（14%）が、新たに外部から助手として大学教授職市場に参入している。
- (7) 大学審議会が平成6年6月に提出した答申『教員採用の改善について』の中に、「民間企業等で多様な経験を積んだ社会人の教員への採用を一層促進することが重要であり、教員の待遇や教育研究条件の一層の改善を図ることが望まれる」（Ⅱ-1-(2)）という記述がみられる。
- (8) 文部省学校基本統計調査報告書に記載された学科系統分類表を用い、人文科学および社会科学（大分類）を文系、理学、工学、農学（大分類）を理系と定義した。これらに加え、その他（大分類）の中に含まれる中分類のうち、自然科学関係は理系、人文・社会科学関係は文系に含めた。
- (9) 大学審議会による答申『教員採用の改善について』（1994年6月）および報告『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—』（1995年9月）は、教員の人事の活性化を課題とする審議の結果行われたものである。
- (10) 大学審議会『教員採用の改善について（答申）』（1994年6月）Ⅱ-1-(1)および(2)。
- (11) 講師、助教授あるいは教授へと昇進した後は研究活動だけではなく教育活動も行いが、多くの場合、昇進（採用）時にはあくまでも研究者として評価を受けている（有本 1995）。したがって、助手離職者が大学教授職市場内部で昇進している割合は、助手職の研究者養成機能を示す指標の一つとして考えることができる。
- (12) 平成四年度学校教員統計調査報告書（文部省）によると、助全体手の平均年齢は35.7歳、国立大ではやや高く36.4歳、私立大では35.1歳となっている。また、助手の年齢構成についてみると、20歳代は全体の17%を占めており、最も多いのが30歳以上35歳未満で37%、全助手の80%は40歳未満となっている。



## 大学助手職の研究者養成機能に関する研究

- (13) 西本他(1994)によると、科学技術庁長官賞の平均的な受賞者は、「20代で経験を積んで基礎的研究能力や直感力等の資質を磨き、30代で画期的な成果の芽となるようなアイデアを発想」(同書 169頁)しているという。
- (14) 文部省(平成7年度 我が国の文教施策)によれば、「学術研究の高度化と人材養成需要の変化」に加えて、「高等教育進学率の高まりと学生の多様化」および「生涯学習ニーズと大学に対する社会の期待の高まり」が高等教育改革(大学改革)の背景にある動きであると説明されている。

## 〈引用文献〉

- 有本章編 1991,『学術研究の改善に関する調査研究』(高等教育叢書10),広島大学大学教育研究センター
- 有本章編 1993,『大学評価と大学教授職』(高等教育叢書21),広島大学大学教育研究センター
- 有本章 1995,「大学教授職の国際比較」,広島大学大学教育研究センター『大学教授職の現在』(高等教育叢書37),31-43頁
- 物理学研究連絡委員会 1991,『物理学研究の動向と将来への課題』
- 8 大学工学部長懇談会 1995,『教育研究支援体制の構築についての検討報告書』
- 伊藤彰浩・岩田弘三・中野実 1990,『近代日本高等教育における助手制度の研究』(高等教育叢書3),広島大学大学教育研究センター
- 岩田弘三 1995,「大学助手職に関する歴史的研究」『教育社会学研究』第56集,99-118頁
- 加藤毅 1995,「大学教員養成と助手」『IDE—現代の高等教育』第363号,40-46頁
- 国立大学協会第六常置委員会 1975,『国立大学教官等の待遇改善問題に関する調査研究経過報告書』
- 国立大学協会第六常置委員会 1978,『国立大学における助手の任用ならびに職務実態に関する調査報告書』
- 国立大学協会第六常置委員会 1992,『国立大学財政基盤の現状と改善』
- 小林信一・塚原修一・角田洋一・山田圭一 1984,「研究者養成制度の効果に関する研究—日本学術振興会奨励研究員事業を中心として—」,広島大学大学研究センター『大学論集』第13集,183-201頁
- 小林信一・塚原修一・山田圭一 1986,『研究者の流動性と研究能力の向上に関する研究』(大学研究ノート65),広島大学大学教育研究センター

- 宮原将平・川村亮編 1980,『現代の大学院』 早稲田大学出版部
- 西本昭男・武藤英一・塚本勝 1994,『優れた研究者が備える条件と研究活動の特性』  
(調査資料-38), 科学技術庁科学技術政策研究所
- 日本化学会 1988,『日本の化学をとりまく研究環境 報告書』
- 日本学術会議 1991,『日本の学術研究環境』
- 新堀通也 1965,『日本の大学教授職市場』 東洋館出版社
- 新堀通也編著 1984,『大学教授職の総合的研究』 多賀出版
- 潮木守一・三浦真琴・佐藤広志 1991,「わが国の大学教員市場」『名古屋大学教育学部紀要』第37巻, 353-369頁
- 潮木守一編 1994,『研究者の養成確保に関する研究』, 文部省科研費総合研究(A)研究成果報告書
- ウィリアム・K・カミングス 1972, 岩内亮一・友田泰正訳『日本の大学教授』 至誠堂
- 山田圭一・丹羽富士雄・平中英二・枝川明敬・塚原修一 1982,『科学・技術研究者の養成及び確保に関する研究』 財団法人政策科学研究所
- 山田圭一編 1984,『研究者の養成と確保に関する研究』, 文部省科研費特定研究(1)研究成果報告書
- 山田圭一編 1987,『将来社会における研究者の需要予測に関する研究』(大学研究ノート68), 広島大学大学教育研究センター
- 山野井敦徳 1990,『大学教授の移動研究』 東信堂

【付記】本稿をまとめる上で,「高等教育調査研究コンソーシアム 助手制度プロジェクト」(金子元久, 吉本圭一, 河合素直, 山本眞一)での諸先生方との議論が参考になった。関係者に謝意を表したい。