

高専制度の評価に関する調査研究IV

— 高専における教官の向題 —

葉 柳 正

山口大学

1. 研究の目的

われわれは、過去数年来高専制度の評価に関する調査研究を続けている。それは、高専制度の特色とみなされたものが、その後10年余をた今日実際にどのように機能しているかを実証的に明らかにしてきたものである。今までの研究では在学学生や卒業生が中心向題であつたが、今回は教官(教師)に焦点をしばつてみた。

学校の性格を反映して高専教官には、他の諸学校にみられないいくつかの特徴がある。第1は、高専教官の前歴型の特異性である。表1にあるように、高専教官の前歴型は、大学教員型(大学教員よりの流入者)、高校教員型(高校や中学教員よりの流入者)、会社員型(会社員や官庁職員よりの流入者)、新規学卒型(新規の大学卒・大学院修了者)の四つのタイプに分けられる。第2は教官人事における流動性欠如の問題である。高専は高校や中学校のように人事移動が義務化されていないため、教官人事の停滞が生じやすい。第3は、職務内容の多様性である。高専教官の仕事範囲は、高校的な仕事から大学的な仕事(研究を含む)まで広がっている。ここから、高専教官の量的・質的労働過重の問題が生じてくる。第4は、校長中心の人事管理方式である。高専では、法的に全ての権限が校長に集中されている。第5は、給与体系上の矛盾である。高専は高等教育機関の一つに数えられるながら、給与上は大学とは別に扱われ、「人確法」の適用以後は小・中・高の教員よりも低位に置かれることになった。

以上の諸特徴のうちこの度の発表では、第2の教官人事における流動性欠如の問題を中心に発表したい。

2. 研究の方法

① 「国立高専名鑑」昭和47年版を用いて、前

歴型および年齢構成を分析する。

② 高専教官の流入・流出状況については、各高専の庶務課長宛に「高専教官の移動状況調査」を依頼してその実態を把握した。この調査回収率は61.7%で、調査時期は50年6月19～8月4日までである。(調査対象校は、国立工業高専47校)。

3. 調査・分析結果

1) 高専教官の流入パターン

高専は職業教育を施す高等教育機関として設立されたため、その教員の確保についても特別の配慮が加えられた。高専設置基準によると、高専の教授・助教授の資格は、教育経験や会社における技術職としての経験を重視している。したがって、高専には、広く産業界や教育界から人材が集められる建前になっている。このことについて、実際にどうなっているかを調査・分析したのが表1である。先ず専門教官の流入パターン(前歴型)を

表1 高専教官の流入パターン(前歴型)

型	N(40)	
	特別	一般
大学教員型	413 (27.1)	102 (13.6)
高校教員型	261 (17.1)	527 (70.1)
会社員型	452 (30.3)	20 (2.7)
新規学卒型	339 (22.2)	78 (10.4)
その他	60 (3.3)	24 (3.2)
合計	1525 (100.0)	751 (100.0)

みてみると、会社員型 30.3%、大学教員型27.1%、高校教員型17.1%、新規学卒型22.2%となっており、設置基準の精神がほぼ具体的に反映されている。一方、一般教官については、高校教員型70.1%、大学教員型13.6%、新規学卒型20.8%、会社員型2.7%となっており、高校教員型への傾斜が顕著である。このような流入パターンは、年々ともくどのような変容をしているであろうか。このことを知るために、「高専教官の移動状況調

直ぐよ、て、教官の転・退職後の補充人事がどうなっているか調べてみると表2のようになる。先

表2 補充教官の流入パターン N(4)

型	種別	専門教科教官	一般教科教官
大学教員型		28(12.4)	14(10.0)
高校教員型		14(6.2)	87(62.1)
会社員型		84(37.3)	9(6.4)
新規卒型		92(40.9)	26(18.6)
その他		7(3.1)	4(2.9)
合計		225(99.9)	140(100.0)

ず専門教官についてこの表からいえることは、①会社員型の流入パターンは、ほぼ従来どおりである、②大学教員型および高校教員型がかなり減少し、そのかわり新規卒型が増加している、③他高専からの流入(「その他」として扱ったもの)は極僅かである、などである、つぎに一般教官については、①高校教員型は依然として高率を占めているものの、その比重はやや減少しはじめている、②大学教員型は以前と大差ない、新規卒型は増加の傾向が現われている、④会社員型はややふえている、などが指摘できる。両者を通して見た場合、現職教員(特に高校教員)が減り、新規卒者の流入が増加する傾向にある、といえよう。

2) 高専教官の流出パターン

「高専教官の移動状況調査」によって、高専教官が昭和38年度から昭和49年度までの12年間にどの程度流出したかを調べてみると、回答のあった29高専の総計で311名となり、12年間の流出率は19.3%となる。これを年間に換算すると、僅か1.6%にすぎない。1高専あたりでいえば、年間に約1名の流出しかないといえる。

つぎに、流出パターンをまとめてみると表3のようになる。先ず専門教官では、大学教員型(大

表3 高専教官の流出パターン N(40)

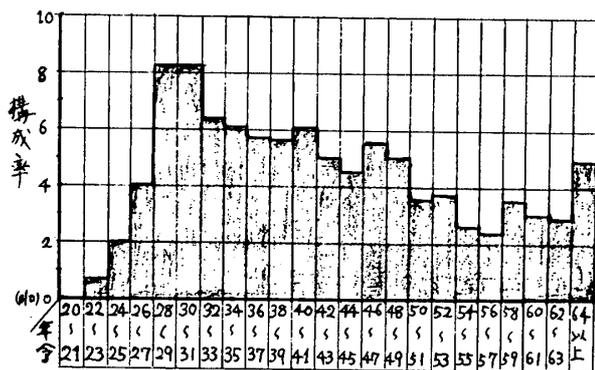
型	種別	専門教科教官	一般教科教官
大学教員型		65(42.8)	125(78.6)
高校教員型		12(7.9)	9(5.7)
会社員型		54(35.5)	8(5.0)
高専教員型		15(9.9)	15(9.4)
その他		6(3.9)	2(1.3)
合計		152(100.0)	159(100.0)

学への流出者)がトップで42.8%、ついで会社員型(会社や官庁への流出者)が35.5%となっており、両者で全体の約8割を占めている。先き高専教官の流入パターン(表1)をみた場合、会社員型や大学教員型が目立っていたが、流出パターンについてもほぼ同じ傾向があるといえる。一方、一般教官の場合は、大学教員型が圧倒的に多く、全体の約8割を占めている。これは、流入パターンで高校教員型が高率を占めていた点と比べて大きな違いといえよう。

3) 高専教官の年齢構成

工業高専における全教官(助手以上)の年齢構成は図1のように、28才~31才にかけて集中化がみられるが、全般的にはかなりバランスがとれている。しかし、個々にみると、特定の年齢範囲に

図1 高専教官の年齢構成



極端な集中をしめず高専がかなりある。今仮に、16才間隔を基準として、その年齢層に55%以上の集中を示すものを「高集中型」として抽出してみると、44高専中20高専(45.5%)となる。(*電波高専3校を除く)

高専における教官人事の流動性は、予想どおり非常に少ない。したがって、学生の6割以上が高専段階の年齢にあることから考えても、高専教官の人事の硬直化や高年齢化現象を阻止するための対策が検討されなければならない。その具体策としては、高専相互間の人事交流の合理的制度(ローテーション方式)、高校および大学との人事交流についての積極的働きかけ、会社や官庁等からの長期委託研究員(一定期間教官として研究と教育にあたる)の受け入れ制度等が考えられてよいのではないかと。