

大学教員の公募制に関する研究（3）

—教員養成系大学・学部の修士課程設置と人材リクルート—

山野井敦徳（広島大学）

1. 研究のねらい

本研究のねらいは、これまでの大学教授市場や大学人事に関する研究において未開拓であった公募制について、公募文書や大学職員録に依拠して、過去 20 年間の推移をいろいろな角度から実証的に検証することを目的としている。具体的な研究課題としては次のようなテーマが対象とされる。

- (1) 大学教員人事における公募制の役割とその社会的意味付けについて吟味する。
- (2) 過去 20 年間の公募文書を対象に公募制の質的な内容と量的変化について分析する。
- (3) 公募制を導入している大学・分野等の特性について分析する。
- (4) それぞれの公募文書によって、具体的にどのような人材がリクルートされたか、各公募文書と大学職員録を照合して特定し、補充者の社会的属性について分析する。
- (5) 公募制による研究者養成大学の人材供給市場を分析する。
- (6) 公募制から見たジェンダーとマイノリティとしての大学教員のリクルートを分析する。
- (7) 公募文書と補充者の年齢・職階・学位・分野等に関するマッチング分析を行う。
- (8) 大学院設置に伴う公募制による人材リクルートの動向について検討する。

2. 分析手続き

(1) 分析の対象とした資料は、過去 20 数年にわたって A 国立大学教育学部に全国から郵送されてきた公募文書のうち、1975 年、1981 年、1987 年、1992 年を対象サンプルとして、計 1,200 件を分析した。これらの公募文書について次のコード化作業を実施した。

- ① 公募の期間分析：公募年度、公募月、締切月、任用月等
- ② 公募機関分析：大学の地域（都道府県）、設置者、類型、学部、分野等
- ③ 基本的属性分析：職階、年齢、学位、性別、国籍、専門分野、授業科目等
- ④ 公募条件分析：学歴レベル、大学院担当の有無、推薦者の有無、教育歴、社会的経験の有無、その他の条件等
- ⑤ 提出書類分析：履歴書、最終学校修了証明書、研究業績一覧、研究概要、研究計画書、健康診断書、住民票等
- ⑥ その他

(2) 公募制によるリクルート分析

公募文書と大学職員録との照合によって補充者に関する次の属性分析を実施する。

- ① 所属機関分析：大学名、地域、設置者別、学部等
- ② 補充者属性分析：国籍、性別、学位、年齢、職階、出身大学等
- ③ 系列率分析：教科、専攻等を単位として補充者の出身校から見た系列率（%）の算出

3. 検証の目的と仮説

上記の分析手続きによって次の仮説を検証する。

(1) 公募文書分析

- ① 過去 20 年間に於いて公募制による大学人事はどのように増大してきているか、またどのような大学機関において公募制は普及してきたか、について検証する。
- ② 我が国の公募制の特徴について、その内容的属性分析から読み解く。
- ③ 公募文書から見た公募の発送月・締切月・任用月を分析し、公募サイクルを検証する。

④公募文書に記載された条件、特に大学院の設置状況、推薦書の添付要請、学歴条件等について時系列的な分析を試み、高資格化の動向を検証する。

(2) 公募制によるリクルート分析

①所属機関分析によって出身校から見た学閥の基盤となる系列率は過去 20 年間にわたって時系列的にどのように変化したかを探る。それによる公募制による市場変化の様相を分析する。

②研究者養成大学から見た公募制による大学教授市場における地域的リクルート状況や系列率を分析し、研究者養成大学における過去 20 年間の市場変化を把握する。

③補充者属性分析によって過去 20 年間の年齢、職階の変動と市場背景、特に大学改革と大学評価等との関係を明らかにする。

④公募制による過去 20 年間の外国人大学教員と女性大学教員の動向について分析すると同時に、その公募制による可能性を探る。

以上の分析を通じて、我が国の公募制は、大学機関、人事システム及び大学教授市場においてどのように機能しているかを総体的に解明してみたい。

4. 結果の考察

(1) 公募文書分析

①過去 20 年 4 時点での 1,200 件の事例を検証して見ると、1975 年 184 件、1981 年 237 件、1987 年 372 件、1992 年 407 件とこの期間に倍増していることが、理解される。公募文書を発送した大学を地域的に分析しても、全国的に分散していることが理解される。設置者別では国立大学 1,006 件、公立大学 21 件、私立大学 102 件、その他 71 件で、サンプルが教員養成系の市場の特徴を反映している。大学の威信別では、旧帝大 31 件、旧国大 353 件、新国大 622 件、公立大 21 件、旧私大 15 件、旧私専大 24 件、新私大 63 件、その他 71 件で、旧帝大や旧私大で少なく、教員養成系大学・学部の多い新国大が多い。これは学問分野にも反映しており、教養系 134 件、教育系 761 件、人文・社会系 100 件が主要な領域である。

②我が国の公募制の特徴について、年齢価値

基準をベースに、職階に反映した公募制が中心で、年齢に制限を加えないのはわずか 10 件であった。

③公募文書から見た公募の発送月・締切月・任用月を分析して見ると、職階に対応して、時期に関するサイクルがあった。

④公募文書に記載された条件を分析すると、大学院の設置に伴って、職階（助手ポストの削減も一因）、年齢の高齢化・高位化・高学歴化が生じていた（今回はこれについて検証する）。

(2) 公募制によるリクルート分析

①所属機関分析によって出身校から見た学閥の基盤となる系列率は過去 20 年間にわたって時系列的にどのように変化したかを探ると、市場の全体規模は大きな変化がないにもかかわらず、系列率は大幅に低下した。

②研究者養成大学から見た公募制による大学教授市場における地域的リクルート状況や系列率を分析して見ると、各研究者養成大学ごとの市場変化が理解された。

③補充者属性分析によって過去 20 年間の年齢、職階の高齢化・高位化の主要な原因は、教員養成系の大学院修士課程の設置に伴う設置審の評価が強く反映しており、公募制導入の一因となっている。

④公募制による過去 20 年間の外国人大学教員と女性大学教員の動向について分析すると、前者の外国人大学教員の公募制はほとんど有効に機能していないことが理解された。後者の大学女性教員のリクルートは、公募制を導入・適用することによっても必ずしも開放されていないことが理解された。

今回の発表以外は、広島大学大教センター『大学教員の公募制に関する研究』高等教育研究叢書 61 号(2000 年)、同「大学教員の公募制に関する研究—公募文書と採用者のマッチング分析を中心に—」大学論集 31 集(2001 年)、日本高等教育学会第 1 回大会、日本教育社会学会第 52 回大会において発表した。今回は 1 の(8)を中心に、設置審と公募制による人材リクルートについて検証する(なお、詳細なデータは当日配布する)。