

大学教員としてのキャリアパスに立ちはだかる壁 —JREC-IN Portal 掲載の公募情報を用いた基礎的分析—

What are Any Barriers Blocking Academic Career Path?

葛城 浩一（神戸大学 大学教育推進機構 准教授）

要旨

本稿では、大学教員としての中核的な役割を期待されるより安定的なポストを目指す者の前に立ちはだかる壁の実態の一端を明らかにするために、JREC-IN Portal に掲載されている公募情報を用いて基礎的分析を行った。主要な知見は以下の通りである。

第一に、任期の有無を任期の壁と考えるならばその壁は、大学に比べ非大学型高等教育機関の方が高く、自然科学系に比べ医歯薬学系や人文・社会科学系の方が高く、教授や准教授に比べ講師の方が高いことが確認された。

第二に、応募資格としての博士の学位を研究能力の評価の壁と考えるならばその壁は、非大学型高等教育機関に比べ大学の方が高く、人文社会系や医歯薬学系に比べ自然科学系の方が圧倒的に高く、講師に比べ教授や准教授の方が高いことが確認された。

第三に、模擬授業の有無を教育能力の評価の壁と考えるならばその壁は、大学に比べ非大学型高等教育機関の方が高く、医歯薬学系や自然科学系に比べ人文・社会科学系の方が圧倒的に高く、教授に比べ准教授や講師の方が高いことが確認された。

1. はじめに

大学教員としてのキャリアパスを歩もうとする者には乗り越えなければならない壁が大きく三つ存在する。第一の壁は専任の初職に就く際の壁である。想定される職位の典型は助教であるが、研究員、ポスドクも含まれよう。特に助教についていえば、一般的には任期付きでその任期も短く、より上位の職位に昇進することが前提でない場合がほとんどである。『学校教員統計調査報告書』（2021）によれば、2018年度の（大学における）助教の採用教員数は6,047名であるが、そのうち新規学卒者の割合は1割強（11.4%）であるから、大学院を出てすぐにこの壁を乗り越えることはそう容易なことではないだろう。とはいえ、機関種（短期大学や高等専門学校等）や職務内容、勤務地等を選ばなければ乗り越えられない壁というわけでは必ずしもなさそうである。

第二の壁は、専任の初職よりも上位の職位に就く際の壁である。想定される職位は講師または准教授であり、一般的には任期付きも多いが、より上位の職位に昇進する可能性もあることから、この壁を乗り越えるのは第一の壁の比ではない。『学校教員統計調査報告書』（2021）によれば、2018年度の（大学における）講師職、准教授職への転入教員数はそれ

ぞれ 996 名、1,522 名であり、単純に計算しても先に示した助教の採用教員数の 4 割ほどの非常に狭き門となる。

残る第三の壁は、終身雇用が保証された前職以上の職位に就く際の壁である。主として想定される職位は教授または准教授であり、准教授以下ならばより上位の職位に昇進する可能性は一般的には比較的高い。1997 年に「大学の教員等の任期に関する法律」が施行されるまでは、この第三の壁を第二の壁と区別する必要性は薄かったが、任期付きが当然となった現在、第二の壁との隔たりは顕著なものとなっている。第二の壁を越えたとしても第三の壁を越えられず各地を転々としている者は、若手・中堅層には少なからず存在する。

さて、本研究の問題関心は、第二の壁と第三の壁の実態の解明にある。すなわち、大学教員としての限定的な役割を期待される不安定なポストではなく、中核的な役割を期待されるより安定的なポストを目指す者の前に、どのような壁がどのように立ちはだかっているのかを具体的に明らかにしたいというのが本研究の問題関心である。

筆者はこれまでもこうした問題関心にに基づき、試行的に研究を行っている。例えば葛城 (2018) では、「ボーダーフリー大学」(受験すれば必ず合格するような大学、すなわち、事実上の全入状態にある大学) に所属する教員を対象としたアンケート調査に基づき、講師以上の職位での採用人事のどの程度が純粋な公募だったのか、講師以上の職位で職を得るまでにどのくらいの大学・短大にエントリーしていたのか、その際に学会誌相当のレフリー論文がどのくらいあったのか、といった点について明らかにしている。この論文に対する反響は比較的大きく、大学教員を目指す大学院生等の間で話題となっていたようであるし、また、関心を持ったメディアからの取材依頼も複数あった¹。このように、大学教員としての中核的な役割を期待されるより安定的なポストを目指す者の前に立ちはだかる壁の実態を局所的にでも明らかにしたことには一定の意義はあったと考えるが、今後はその実態を包括的に明らかにすることが必要であると考ええる。

その手始めとして本研究で着目するのは、国立研究開発法人科学技術振興機構が運営する研究人材のためのポータルサイト「JREC-IN Portal」に掲載されている求人公募情報(以下、公募情報)である。このサイトには、各々の公募情報において、任期があるのか否か、あるとすればどのくらいの期間か、また再任はあるのか、といった任期に関する情報や、博士の学位が応募資格としてどの程度求められているのか、模擬授業はどの程度求められているのか、といった研究・教育能力の評価に関する情報等、まさに本研究の問題関心に即した情報が掲載されている。本稿では、この JREC-IN Portal に掲載されている公募情報に基づき、大学教員としての中核的な役割を期待されるより安定的なポストを目指す者の前に立ちはだかる壁の実態の一端を明らかにしたい。本研究を通じて、大学教員としての

¹ 近いところでは、『月刊 先端教育』(2021 年 2 月号)には、筆者へのインタビューをまとめた「大学教員になるのは狭き門?実務家出身者に求められる努力とは」と題する記事が掲載されている(pp.64-65)。

キャリアパスを歩もうとする者が、中長期的な展望をもってその歩みを進めることに資する知見を少しでも提供できればと考える。

2. 研究の方法

JREC-IN Portal に掲載されている公募情報を用いた先行研究は、少ないながらも存在する。しかし、基礎的な分析に留まる川島ほか（2016）を除けば、その多くは対象となる「分野」がかなり限定されており²、もっとも対象の広い橋本ほか（2012）でも文科系に限られている。なお、橋本ほか（2012）についていえば、その問題関心は初期キャリアにあるため、「教授相当」の公募は分析対象から除外されている。本研究は、対象となる「分野」を限定することなく、「第二の壁」と「第三の壁」の実態の一端を明らかにするという意味において、その意義は小さなものではないと考える。

さて本稿で用いるのは、JREC-IN Portal に 2020 年度に掲載されていた公募情報である。具体的には、「機関種別」で「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」に加え、「短期大学」、「専門職大学」、「専門職短期大学」、「高等専門学校」、「専門学校（専修学校専門課程）」という条件で、また「職種」で「教授相当」、「准教授・常勤専任講師相当」という条件で検索をかけてヒットした公募情報を用いる。なお、「研究分野」で条件は付していない。「機関種」を大学のみ限定せず非大学型高等教育機関まで対象としたのは、それらが大学教員としてのキャリアパスを歩もうとする者にとっての現実的な選択肢であることに加え、それらと比較することで、大学教員の公募の特徴を明らかにすることができるからである。また、「職種」を講師以上としたのは、先述のように本研究の問題関心の対象が、大学教員としての限定的な役割を期待される不安定なポストではなく、中核的な役割を期待されるより安定的なポストを目指す者にあるからである。

上記の条件でヒットした公募情報の収集は、2020 年度の 1 年間を通して毎月第 2 週及び第 4 週の半ばに行った。比較的短いスパンで収集を行ったのは、公募情報は早いものだと半月にも満たない期間しか掲載されないものもある³ことが事前の試行調査で判明したからである。このような異様に短い期間の公募情報は形式上の公募である可能性があり、こうした形式上の公募も、大学教員としてのより安定的なポストを目指す者の前に立ちほだかる壁になると考えられる。そのため、そうした異様に短い期間の公募情報の分析も視野に入れ 2 週間おきの収集を行うこととした。なお、収集に際しては、同じ公募情報が重複するのを避けるために、前回の収集日以降に新規に掲載されたもののみ収集を行った。

図 1 は収集した公募情報の推移を示したものである。4 月上旬の 900 件近い値は、上記

² 体育・スポーツの教員に着目した小林（2008・2015）や英語の教員に着目した木村（2013・2014）、教育学の教員に着目した浅田（2011）、科学技術コミュニケーターに着目した小林・中世古（2019）等が挙げられる。

³ 本稿の分析対象である 9,456 件のうち、募集期間が 2 週間以内のものが 108 件（1.1%）あった。

に該当する公募情報すべての件数であるが、それ以降の値は上記に該当する公募情報で、前回の収集日以降に新規に掲載された公募情報の件数である。これをみると、上記に該当する公募数には2つのピークがあることがわかる。すなわち、ひとつは6月上旬から8月上旬あたりの長期間にわたる大きなピークで、特に8月上旬はピーク以外の時期とは倍以上の差がある。いまひとつは10月下旬から11月上旬あたりの、前者に比べれば短期間の小さなピークである。なお、着任時期の8割弱(77.6%)は、年度替わりのタイミングの4月に集中しており、次いで多い10月は1割にも満たない(8.5%)。

さて、4月上旬の公募情報の初期値に、それ以降の新規に掲載された公募情報を加えると、その合計値は1万件を超えている。しかし、新規に掲載された公募情報の中には、以前に掲載されていた公募情報の掲載内容が更新されているものも一定数含まれている。そうした公募情報については「データ番号」で特定できるので、もっとも古い公募情報を残して、その後の公募情報は分析対象から除外することとした⁴。その結果、残った公募情報は9,456件となった。次節以下の分析では、これら9,456件を対象として分析を行いたい。なお、1件の公募情報につき1名の採用が想定されているものがほとんどであるが、そうでないもの(例えば「若干名」、「1~2名」等)も少数ながら存在する(4.5%)。公募されているポスト数を具体的に特定することは困難であるため、本稿で分析対象とするのはあくまで公募件数であり、公募されているポスト数ではないことを改めて確認しておきたい。

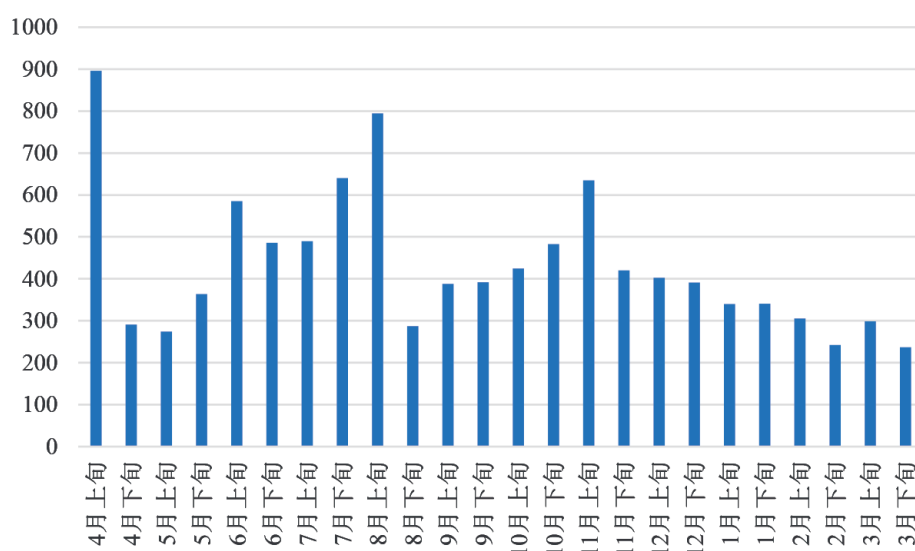


図1 収集した公募情報の推移

⁴ もっとも古い公募情報を残したのは、今後行う予定である、異様に短い期間の公募情報の分析に備えて「募集期間」を適切に把握するためである(もっとも新しい公募情報を残すと「募集期間」が当初の設定よりも長くなる場合がある)。なお、掲載内容の変更の多くは、本稿の分析にさしたる影響を与えない程度のものであったことを申し添えておく。

3. 供給ポストの壁

本節では、大学教員としてより安定的なポストを目指す者の前に立ちはだかる壁のうち、まずは大前提となる供給ポストの壁について、機関種、研究分野、職位といった基本的属性の観点から、その実態を明らかにしていきたい。

3.1 機関種

まず機関種については、公募情報の「機関種別」にあるデータを、「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」、「短期大学」、「専門職大学」、「専門職短期大学」、「高等専門学校」、「専門学校（専修学校専門課程）」に分類した。分類の結果は表1の通りである。この結果をみると、本稿の分析対象となる公募情報のうち、大学のものは9割以上であり（92.5%）、その半数以上は「私立大学」が占めていることがわかる。

ここで、『学校教員統計調査報告書』（2021）に掲載されている2018年度の異動教員数（講師以上の採用教員数と転入教員数を合計した値）を示した表2をみていただきたい。そもそも対象としている年度が異なることに留意しなくてはならないが、機関種によって表2の値の方が大きいものと表1の値の方が大きいものがあることがわかるだろう。すなわち、前者に該当するのが私立大学と短期大学であり、後者に該当するのが国立大学と公立大学、高等専門学校である。こうした機関種による違いはどうか解釈すればよいだろうか。

まず前者については、公募件数よりも異動教員数の方が多いということであるから、異動教員数分のポストがあったにもかかわらず、その分だけ公募が出されていないということである。近年ではたとえ内々に採用予定者を決めていたとしても、公募を出さずに人事を進めることが（対外的に）憚られる状況にあるが、こうした「圧力」は公平性がより強く求められる国公立の機関よりも私立大学や私立の多い短期大学の方が緩やかなのだろう。

一方、後者については、異動教員数よりも公募件数の方が多いということであるから、異動教員数分のポスト以上に公募が出されているということである。こうした公募件数過多のギャップはどうか解釈すればよいのだろうか。可能性としてはいくつか考えられる。まず、事実上の昇任人事が形式上は公募として行われていることが影響している可能性が考えられる。すなわち、事実上の昇任人事であれば、教員異動調査⁵の際に「採用教員」あるいは「転入教員」として計上されることはないため、表2の値には反映されないということである。また、再公募による水増しが影響している可能性も考えられる。すなわち、本研究では、「データ番号」を手掛かりに公募情報を識別しているのだが、再公募となった場合には、ほとんど同じ内容の公募情報であったとしても別の「データ番号」がふられることもあるため、表1の値に水増しが生じてしまうということである。さらには、対象の違いが影響している可能性も考えられよう。すなわち、本研究では先述のように、「職種」で

⁵ 文部科学省によって3年ごとに実施される調査であり、この調査に基づき『学校教員統計調査報告書』の「教員異動調査」のパートが作成されている。

「教授相当」、「准教授・常勤専任講師相当」という条件で検索をかけてヒットした公募情報を対象としているのだが、1つの公募情報に複数の職位が挙げられているケース（例えば、講師または助教）が少なくないため、結果的に助教で採用されている者も少なくないと考えられる。そのため、助教を含まない表2の値が少なくみえてしまうということである。こうしたいくつかの要因が複合的に影響した結果、公募件数過多のギャップが生じているのだと考えられる。なお、これらの要因による影響は、私立大学と短期大学にも及んでいるものと考えられる。

表1 機関種

| | 全体 | 国立大学 | 公立大学 | 私立大学 | 短期大学 | 専門職 大学 | 専門職 短期大学 | 高等専門 学校 | 専門学校 (専修課程) |
|----|--------|-------|------|-------|------|-----------|-------------|------------|----------------|
| 実数 | 9456 | 2615 | 899 | 5230 | 465 | 11 | 0 | 236 | 0 |
| 割合 | 100.0% | 27.7% | 9.5% | 55.3% | 4.9% | 0.1% | 0.0% | 2.5% | 0.0% |

表2 機関種 (2018年度異動教員数)

| | | 全体 | 国立大学 | 公立大学 | 私立大学 | 短期大学 | 高等専門 学校 |
|------|----|--------|-------|-------|-------|------|------------|
| 異動教員 | 実数 | 8951 | 1943 | 728 | 5635 | 543 | 102 |
| | 割合 | 100.0% | 21.7% | 8.1% | 63.0% | 6.1% | 1.1% |
| 採用教員 | 実数 | 4654 | 1070 | 290 | 2859 | 375 | 60 |
| | 割合 | 100.0% | 23.0% | 6.2% | 61.4% | 8.1% | 1.3% |
| 転入教員 | 実数 | 4297 | 873 | 438 | 2776 | 168 | 42 |
| | 割合 | 100.0% | 20.3% | 10.2% | 64.6% | 3.9% | 1.0% |

3.2 研究分野

次に研究分野については、公募情報の「研究分野」の「大分類」にあるデータを、デフォルトで設定されている「総合人文社会」、「人文学」、「社会科学」、「総合理工」、「数物系科学」、「化学」、「工学」、「総合生物」、「生物学」、「農学」、「医歯薬学」、「情報学」、「環境学」、「複合領域」、「その他」に分類した。なお、「大分類」は3つまで設定することができるが、もっとも上段にあるものを用いて分類している。分類の結果は表3の通りである。この結果をみると、本稿の分析対象となる公募情報では、「社会科学」と「医歯薬学」のものが非常に多く、この2分野で半数を超えていることがわかる。

ここでも『学校教員統計調査報告書』(2021)に掲載されている2018年度の異動教員数(採用教員数と転入教員数を合計した値)を示した表4をみていただきたい。そもそも対象としている年度が異なることに加え、分野の定義が異なることや表4には学長、副学長、助教、助手も含まれているため、単純に比較することはできないが、いわゆる「人文・社会科学系」では興味深い結果がみとれる。すなわち、「人文・社会科学系」に該当するのは、表3では「総合人文社会」、「人文学」、「社会科学」、表4では「人文科学」、「社会科学」

であるが、その合計値は前者では4,012名であるのに対し、後者では3,746名である。表3には例外的に含まれている助教が、表4にはしっかり含まれているにもかかわらず、公募件数過多のギャップが確認できるのである。前項では、公募件数過多のギャップの解釈として3つの要因による影響の可能性を述べたが、第3の要因（助教も対象とした公募の混在）はここでの解釈には該当しないため、「人文・社会科学系」の公募件数過多のギャップは、第1の要因（事実上の昇任人事の混在）と第2の要因（再公募による水増し）によって生じているものと考えられる。なお、これらの要因による影響は、「人文・社会科学系」以外にも及んでいるものと考えられる。

表3 研究分野

| | 全体 | 総合 人文社会 | 人文学 | 社会科学 | 総合理工 | 数物系科学 | 化学 | 工学 |
|----|--------|------------|-------|-------|------|-------|------|------|
| 実数 | 9456 | 198 | 1200 | 2614 | 57 | 249 | 112 | 765 |
| 割合 | 100.0% | 2.1% | 12.7% | 27.6% | 0.6% | 2.6% | 1.2% | 8.1% |

| | 総合生物 | 生物学 | 農学 | 医歯薬学 | 情報学 | 環境学 | 複合領域 | その他 |
|----|------|------|------|-------|------|------|------|------|
| 実数 | 31 | 65 | 269 | 2506 | 523 | 31 | 693 | 143 |
| 割合 | 0.3% | 0.7% | 2.8% | 26.5% | 5.5% | 0.3% | 7.3% | 1.5% |

表4 研究分野（2018年度異動教員数）

| | | 全体 | 人文学 | 社会科学 | 理学 | 工学 | 農学 |
|------|----|--------|-------|-------|------|-------|------|
| 異動教員 | 実数 | 17628 | 1845 | 1901 | 1100 | 1791 | 462 |
| | 割合 | 100.0% | 10.5% | 10.8% | 6.2% | 10.2% | 2.6% |
| 採用教員 | 実数 | 12165 | 1116 | 1057 | 691 | 1155 | 297 |
| | 割合 | 100.0% | 9.2% | 8.7% | 5.7% | 9.5% | 2.4% |
| 転入教員 | 実数 | 5463 | 729 | 844 | 409 | 636 | 165 |
| | 割合 | 100.0% | 13.3% | 15.4% | 7.5% | 11.6% | 3.0% |

| | | 保健 | 商船 | 家政 | 教育 | 芸術 | その他 |
|------|----|-------|------|------|-------|------|------|
| 異動教員 | 実数 | 7785 | 6 | 366 | 1528 | 424 | 420 |
| | 割合 | 44.2% | 0.0% | 2.1% | 8.7% | 2.4% | 2.4% |
| 採用教員 | 実数 | 6005 | 5 | 242 | 968 | 338 | 291 |
| | 割合 | 49.4% | 0.0% | 2.0% | 8.0% | 2.8% | 2.4% |
| 転入教員 | 実数 | 1780 | 1 | 124 | 560 | 86 | 129 |
| | 割合 | 32.6% | 0.0% | 2.3% | 10.3% | 1.6% | 2.4% |

3.3 職位

最後に職位については、公募情報の「求人内容」の「募集人員」等にあるデータをもとに、「教授」（特任含む）、「准教授」（特任含む）、「講師」（特任含む）、「助教」（特任含む）に分類した。なお、本研究では先述のように、「職種」で「教授相当」、「准教授・常勤専任講師相当」という条件で検索をかけてヒットした公募情報を対象としているのだが、1つの公募情報に複数の職位が挙げられているケースが少なくなく、そのパターンとして「講師

または助教」のようなケースも一定数あるため、「助教」の分類も設けている。分類の結果は表5の通りである。なお、記載がないもの、判断ができないものは、欠損値として処理している。また、1つの公募情報に複数の職位が挙げられているケースでは、それぞれに値を計上しているため、合計すると「全体」の値を超えることには留意されたい。

この結果をみると、本稿の分析対象となる公募情報のうち、約7割は「准教授」を対象としたものであり、半数強は「教授」・「講師」を対象としたものであることがわかる。「准教授」が多いのは、複数の職位が挙げられているケースでは「教授または准教授」あるいは「准教授または講師」のようなケースが多いからだと考えられる。なお、「助教」を対象としたものが2割強あるが、これは本来的には「准教授・常勤専任講師相当」でありながら「助教」も対象としたものであることには留意されたい。

表5 職位

| | 全体 | 教授 | | 准教授 | | 講師 | | 助教 | |
|----|--------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | | 特任 | 特任 | 特任 | 特任 | 特任 | 特任 | | |
| 実数 | 9351 | 4816 | 286 | 6333 | 465 | 4822 | 389 | 2286 | 257 |
| 割合 | 100.0% | 51.5% | 3.1% | 67.7% | 5.0% | 51.6% | 4.2% | 24.4% | 2.7% |

注：「全体」の値には分析対象となる9,456件から欠損値を除いた値を示している。以下同様。

4. 任期の壁と能力評価の壁

本節では、大学教員としてより安定的なポストを目指す者の前に立ちはだかる大きな壁として、任期の壁と能力評価の壁に着目する。具体的には、任期の壁については、「任期の有無」、「任期の期間」、「再任の有無」を取り上げる。また、能力評価の壁については、研究能力の評価に相当するものとして「応募資格としての博士の学位」を、教育能力の評価に相当するものとして「模擬授業の有無」を取り上げる。なお、これら以外にも研究・教育能力の評価に相当する指標は想定されうるが、分析対象となる公募情報の多くに共通して掲載されていることが前提となるため、本稿で取り上げる指標としてはこれらが妥当であると判断した。以下では、それぞれの観点からその実態を明らかにするとともに、前節でみてきた機関種や研究分野、職位といった基本的属性とどのような関係性にあるのかについても明らかにしていきたい。

具体的には、機関種については、「国立大学」、「公立大学」、「私立大学」を「大学」に、それ以外を「非大学」に再カテゴリ化し、これら2群で比較検討を行う。また、研究分野については、「総合人文社会」、「人文学」、「社会科学」を「人文・社会科学系」に、「総合理工」、「数物系科学」、「化学」、「工学」、「総合生物」、「生物学」、「農学」を「自然科学系」に再カテゴリ化し、これに「医歯薬学」を「医歯薬学系」として加えた3群で比較検討を行う。最後に、職位については、「助教」を除く「教授」（特任は除く）、「准教授」（特任は除く）、「講師」（特任は除く）について、当該の職位とそれ以外の職位の2群で比較検討を

行う。なお、「助教」を除いたのは、ここでいう「助教」とは先述のように、「准教授・常勤専任講師相当」の公募に準拠するものであるため、誤解を招く恐れがあると判断したからである。また、特任を除いたのは、特任は職位こそ同じであるものの、求められる役割は基本的には限定的であるため、分析を行う上でノイズになると判断したからである。

4.1 任期の壁

任期の壁については、公募情報の「勤務形態」等にあるデータをもとに、「任期の有無」、「任期の期間」、「再任の有無」といった観点から検討を行う。

4.1.1 任期の有無

まず、任期の有無については、「任期あり」と「任期なし」に分類した。分類の結果は表6の通りである。なお、職位によって任期の有無が異なるものが非常に多く（668件）、これらは欠損値として処理していることを申し添えておく。この結果をみると、「任期なし」が半数を超えてはいるものの、「任期あり」とはほとんど差がないことがわかる。

それでは、こうした任期の有無は、機関種や研究分野、職位といった基本的属性によっ

表6 任期の有無

| | 全体 | 任期あり | 任期なし |
|----|--------|-------|-------|
| 実数 | 8530 | 4149 | 4381 |
| 割合 | 100.0% | 48.6% | 51.4% |

表7 任期の有無と基本的属性との関係性

| | | 全体 | 任期あり | 任期なし | |
|------|----------|----------------|---------------|---------------|-----|
| 機関種 | 大学 | 7921 100.0% | 3809 48.1% | 4112 51.9% | *** |
| | 非大学 | 609 100.0% | 340 55.8% | 269 44.2% | |
| 研究分野 | 人文・社会科学系 | 3563 100.0% | 1688 47.4% | 1875 52.6% | *** |
| | 自然科学系 | 1381 100.0% | 494 35.8% | 887 64.2% | |
| | 医歯薬学系 | 2334 100.0% | 1283 55.0% | 1051 45.0% | |
| 職位 | 教授 | 4351 100.0% | 1817 41.8% | 2534 58.2% | *** |
| | 准教授 | 5506 100.0% | 2301 41.8% | 3205 58.2% | |
| | 講師 | 4271 100.0% | 2130 49.9% | 2141 50.1% | |

て有意な差があるのだろうか。カイ二乗検定による検討を行った結果を示したのが表7である。この結果をみると、いずれについても統計的に有意な差があることがわかる。すなわち、機関種については、「大学」は「非大学」に比べ「任期あり」が少ない。しかし、その差は1割にも満たず、そう大きな差が生じているわけではない。また、研究分野については、「任期あり」が相対的に多いのは「医歯薬学系」で、少ないのは「自然科学系」であり、両者の間には2割もの大きな差が生じている。そして、職位については、「任期あり」が他の職種（助教、特任も含む）に比べ多いのは「講師」で、少ないのは「教授」、「准教授」である。しかし、その差は1割にも満たず、そう大きな差が生じているわけではない。

4.1.2 任期の期間

次に、任期の期間については、「任期あり」と設定されている公募情報（4,149件）を対象として、実数で示されていたものを「1年未満」から「6年以上」までの1年刻みで分類した。分類の結果は表8の通りである。なお、欠損値の大半は、記載がないもの、判断ができないものである（763件）。この結果をみると、もっとも多いのは「5年以上6年未満」で3割を超えてはいるものの、「6年以上」をあわせた5年以上の任期だと4割にも満たないことがわかる。なお、1年未満の任期が一定数存在していることには留意されたい。

こうした任期の有無は、基本的属性によって有意な差があるのか、もともと示されていた実数を用いて、機関種及び職位についてはt検定、研究分野については一元配置分散分析による検討を行った。その結果、いずれについても有意な差があることが確認できた。すなわち、機関種については、「大学」は「非大学」に比べ任期の期間が長かった（ $p < 0.001$ ）。平均値でいえば、「大学」は3.56年、「非大学」は2.03年だから1年半以上の大きな差が生じている。また、研究分野については、任期の期間が相対的に短いのは「人文・社会科学系」で、長いのは「医歯薬学系」であった（ $p < 0.001$ ）。平均値でいえば、「人文・社会科学系」は3.01年、「自然科学系」は3.43年、「医歯薬学系」は4.38年だから、「人文・社会科学系」・「自然科学系」と「医歯薬学系」の間には1年前後の大きな差が生じている。そして、職位については、他の職位（助教、特任も含む）に比べ「教授」は任期の期間が長いのに対し、「講師」は短かった（いずれも $p < 0.001$ ）。なお、「准教授」は他の職位との間に有意な差がなかった。平均値でいえば、「教授」は3.86年、「准教授」は3.54年、「講師」が3.23年であり、職階があがるほど任期の期間が長くなる傾向がみられるものの、講師と教授間でも機関種や研究分野ほど大きな差が生じているわけではない。

表8 任期の期間

| | 全体 | 1年未満 | 1年以上 2年未満 | 2年以上 3年未満 | 3年以上 4年未満 | 4年以上 5年未満 | 5年以上 6年未満 | 6年以上 |
|----|--------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|
| 実数 | 3242 | 79 | 703 | 216 | 820 | 220 | 1076 | 128 |
| 割合 | 100.0% | 2.4% | 21.7% | 6.7% | 25.3% | 6.8% | 33.2% | 3.9% |

4.1.3 再任の有無

最後に、再任の有無については、「任期あり」と設定されている公募情報を対象として、「再任なし」と「再任あり」に分類した。分類の結果は表9の通りである。なお、欠損値のほとんどは、記載がないもの、判断ができないものである(1,831件)。この結果をみると、「再任あり」が9割台半ばと大半を占めていることがわかる。念のため、「再任なし」の任期の期間を確認したところ、平均値は4.36年であり、「再任あり」(3.18年)よりも有意に長かった(t検定、 $p < 0.001$)。すなわち、再任があれば任期の期間は短くなるし、再任がなければそれが考慮されてか任期の期間は長くなる傾向にあるということである。

こうした再任の有無は、基本的属性によって違いがみられるのか、カイ二乗検定による検討を行った結果を示したのが表10である。この結果をみると、機関種についてのみ有意な差があることがわかる。すなわち、「大学」は「非大学」に比べ「再任あり」が少ない。しかし、その差は5%にも満たず、そう大きな差が生じているわけではない。

以上のことから、特に任期の有無を任期の壁と考えるならばその壁は、大学に比べ非大学型高等教育機関の方が高く、自然科学系に比べ医歯薬学系や人文・社会科学系の方が高く、教授や准教授に比べ講師の方が高いといえる。しかし、任期がある条件下において、任期の期間を任期の壁と考えるならばその壁は、大学に比べ非大学型高等教育機関の方が

表9 再任の有無

| | 全体 | 再任なし | 再任あり |
|----|--------|------|-------|
| 実数 | 2295 | 134 | 2161 |
| 割合 | 100.0% | 5.8% | 94.2% |

表10 再任の有無と基本的属性との関係性

| | | 全体 | 再任なし | 再任あり | |
|------|----------|----------------|-------------|---------------|---|
| 機関種 | 大学 | 2145 100.0% | 132 6.2% | 2013 93.8% | * |
| | 非大学 | 150 100.0% | 2 1.3% | 148 98.7% | |
| 研究分野 | 人文・社会科学系 | 899 100.0% | 56 6.2% | 843 93.8% | |
| | 自然科学系 | 260 100.0% | 21 8.1% | 239 91.9% | |
| | 医歯薬学系 | 745 100.0% | 41 5.5% | 704 94.5% | |
| 職位 | 教授 | 948 100.0% | 49 5.2% | 899 94.8% | |
| | 准教授 | 1093 100.0% | 65 5.9% | 1028 94.1% | |
| | 講師 | 1074 100.0% | 54 5.0% | 1020 95.0% | |

高く、医歯薬学系に比べ人文・社会科学系や自然科学系の方が高く、教授や准教授に比べ講師の方が高いといえる。

4.2 能力評価の壁

4.2.1 研究能力の評価（応募資格としての博士の学位）

能力評価の壁については、まずは研究能力の評価に相当するものとして「応募資格としての博士の学位」を取り上げる。応募資格としての博士の学位については、公募情報の「応募資格」等にあるデータをもとに、博士の学位を有することが条件のもの（以下では「必須」）、博士の学位と同等の実績や能力が担保されていることが条件のもの（以下では「実績」）、必ずしも博士の学位と同等の実績や能力までは担保されていないもの（以下では「不要」）、そもそも学位についての記載がないもの（以下では「記載なし」）に分類した。分類の結果は表11の通りである。なお、欠損値のほとんどは、職位によって応募資格としての博士の学位の取り扱いが異なるものである（298件）。この結果をみると、「必須」が3割を超えているものの、もっとも多いのは「不要」で3割台半ばであることがわかる。

こうした応募資格としての博士の学位は、基本的属性によって有意な差があるのか、カイ二乗検定による検討を行った結果を示したのが表12である。この結果をみると、いずれ

表11 応募資格としての博士の学位

| | 全体 | 必須 | 実績 | 不要 | 記載なし |
|----|--------|-------|-------|-------|------|
| 実数 | 9145 | 2879 | 2492 | 3177 | 597 |
| 割合 | 100.0% | 31.5% | 27.2% | 34.7% | 6.5% |

表12 応募資格としての博士の学位と基本的属性との関係性

| | | 全体 | 必須 | 実績 | 不要 | 記載なし | |
|------------------|----------|--------|-------|-------|-------|------|-----|
| 機 関 種 | 大学 | 8443 | 2773 | 2432 | 2695 | 543 | *** |
| | | 100.0% | 32.8% | 28.8% | 31.9% | 6.4% | |
| 機 関 種 | 非大学 | 702 | 106 | 60 | 482 | 54 | |
| | | 100.0% | 15.1% | 8.5% | 68.7% | 7.7% | |
| 研 究 分 野 | 人文・社会科学系 | 3914 | 492 | 1637 | 1604 | 181 | *** |
| | | 100.0% | 12.6% | 41.8% | 41.0% | 4.6% | |
| | 自然科学系 | 1541 | 1213 | 166 | 116 | 46 | |
| | 100.0% | 78.7% | 10.8% | 7.5% | 3.0% | | |
| | 医歯薬学系 | 2340 | 745 | 391 | 914 | 290 | |
| | 100.0% | 31.8% | 16.7% | 39.1% | 12.4% | | |
| 職 位 | 教授 | 4603 | 1434 | 1423 | 1363 | 383 | *** |
| | | 100.0% | 31.2% | 30.9% | 29.6% | 8.3% | |
| | 准教授 | 6055 | 1705 | 1894 | 2174 | 282 | |
| | 100.0% | 28.2% | 31.3% | 35.9% | 4.7% | *** | |
| | 講師 | 4621 | 851 | 1376 | 2172 | 222 | *** |
| | 100.0% | 18.4% | 29.8% | 47.0% | 4.8% | | |

についても有意な差があることがわかる。すなわち、機関種については、「大学」は「非大学」に比べ「必須」が多く、2倍以上に及ぶ大きな差が生じている。また、研究分野については、「必須」が相対的に多いのは「自然科学系」で、少ないのは「人文・社会科学系」であり、両者の間には6倍以上ものかなり大きな差が生じている。そして、職位については、「必須」が他の職種（助教、特任も含む）に比べ多いのは「教授」及び「准教授」で、少ないのは「講師」であり、1割前後の比較的大きな差が生じている。

以上のことから、応募資格としての博士の学位を研究能力の評価の壁と考えるならばその壁は、非大学型高等教育機関に比べ大学の方が高く、人文社会系や医歯薬学系に比べ自然科学系の方が圧倒的に高く、講師に比べ教授や准教授の方が高いといえる。

4.2.2 教育能力の評価（模擬授業の有無）

一方の教育能力の評価に相当するものとしては「模擬授業の有無」を取り上げる。模擬授業の有無については、公募情報にある模擬授業に関する記載をもとに「模擬授業が求められる」と「模擬授業が求められない」に分類した（模擬授業に関する記載がない場合には模擬授業は求められないと判断している）。分類の結果は表13の通りである。なお、欠損値はすべて、職位によって模擬授業の有無が異なるものである。この結果をみると、「模擬授業が求められる」のは4割であることがわかる。

こうした模擬授業の有無は、基本的属性によって有意な差があるのか、カイ二乗検定による検討を行った結果を示したのが表14である。この結果をみると、いずれについても有意な差があることがわかる。すなわち、機関種については、「大学」は「非大学」に比べ「模擬授業が求められる」が少なく、2割近くもの大きな差が生じている。また、研究分野については、「模擬授業が求められる」が相対的に多いのは「人文科学・社会科学系」で、少ないのは「医歯薬学系」であり、両者の間には4倍ものかなり大きな差が生じている。そして、職位については、「模擬授業が求められる」が他の職種（助教、特任も含む）に比べ多いのは「准教授」及び「講師」で、少ないのは「教授」であった。しかし、その差は5%ほどであり、そう大きな差が生じているわけではない。

以上のことから、模擬授業の有無を教育能力の評価の壁と考えるならばその壁は、大学に比べ非大学型高等教育機関の方が高く、医歯薬学系や自然科学系に比べ人文・社会科学系の方が圧倒的に高く、教授に比べ准教授や講師の方が高いといえる。

表13 模擬授業の有無

| | 全体 | 模擬授業が求められる | 模擬授業が求められない |
|----|--------|------------|-------------|
| 実数 | 9444 | 3829 | 5615 |
| 割合 | 100.0% | 40.5% | 59.5% |

表14 模擬授業の有無と基本的属性との関係性

| | | 全体 | 模擬授業が求められる | 模擬授業が求められない | |
|------------------|----------|----------------|---------------|---------------|-----|
| 機 関 種 | 大学 | 8732 100.0% | 3422 39.2% | 5310 60.8% | *** |
| | 非大学 | 712 100.0% | 407 57.2% | 305 42.8% | |
| 研 究 分 野 | 人文・社会科学系 | 4012 100.0% | 2436 60.7% | 1576 39.3% | *** |
| | 自然科学系 | 1546 100.0% | 415 26.8% | 1131 73.2% | |
| | 医歯薬学系 | 2496 100.0% | 376 15.1% | 2120 84.9% | |
| 職 位 | 教授 | 4814 100.0% | 2044 42.5% | 2770 57.5% | *** |
| | 准教授 | 6331 100.0% | 3017 47.7% | 3314 52.3% | *** |
| | 講師 | 4810 100.0% | 2302 47.9% | 2508 52.1% | *** |

5. まとめと考察

本稿では、大学教員としての中核的な役割を期待されるより安定的なポストを目指す者の前に立ちはだかる壁の実態の一端を明らかにするために、JREC-IN Portal に掲載されている公募情報を用いて基礎的分析を行ってきた。主要な知見は以下の通りである。

第一に、大前提となる供給ポストの壁について、機関種、研究分野、職位といった基本的属性の観点からみると、機関種でいえば、大学のもは9割以上であり、その半数以上は「私立大学」が占めていること、研究分野でいえば、「社会科学」と「医歯薬学」のものが非常に多く、この2分野で半数を超えていること、職位でいえば、約7割は「准教授」を、半数強は「教授」・「講師」を対象としたものであることが確認された。

第二に、任期の壁について、「任期の有無」からみると、「任期なし」が半数を超えているものの「任期あり」とはほとんど差がないこと、「任期の期間」からみると、5年以上の任期だと4割にも満たないこと、「再任の有無」からみると、「再任あり」が9割台半ばと大半を占めていることが確認された。また、特に任期の有無を任期の壁と考えるならばその壁は、大学に比べ非大学型高等教育機関の方が高く、自然科学系に比べ医歯薬学系や人文・社会科学系の方が高く、教授や准教授に比べ講師の方が高いことが確認された。

第三に、能力評価の壁のうち研究能力の評価について、それに相当する「応募資格としての博士の学位」からみると、「必須」が3割を超えているものの、もっとも多いのは「不要」で3割台半ばであることが確認された。また、応募資格としての博士の学位を研究能力の評価の壁と考えるならばその壁は、非大学型高等教育機関に比べ大学の方が高く、人文社会系や医歯薬学系に比べ自然科学系の方が圧倒的に高く、講師に比べ教授や准教授の方が高いことが確認された。

第四に、能力評価の壁のうち教育能力の評価について、それに相当する「模擬授業の有無」からみると、「模擬授業が求められる」のは4割であることが確認された。また、模擬授業の有無を教育能力の評価の壁と考えるならばその壁は、大学に比べ非大学型高等教育機関の方が高く、医歯薬学系や自然科学系に比べ人文・社会科学系の方が圧倒的に高く、教授に比べ准教授や講師の方が高いことが確認された。

さて、本稿で得られたこうした知見は、ごくごく基礎的な分析に基づくものではあるが、基礎的な情報の提示という点においては一定の意義を有している。しかし、冒頭で述べたような、大学教員としてのキャリアパスを歩もうとする者が、中長期的な展望をもってその歩みを進めることに資する知見としては、当然のことながらまったくもって不十分である。そうした知見を提供するための今後の課題を最後に挙げておきたい。

まず、既存の変数を用いてより詳細な分析を行う必要がある。本稿の分析では、機関種、研究分野、職位といった基本的属性が、任期の壁や能力評価の壁とどのような関係性にあるのかについての検討を行うにあたり、まずは全体的な傾向を捉えることを優先したため、機関種と研究分野については大括り化して分析を行った。そのため、これらについては、大括り化する前の分類に基づく分析によってどのような傾向がみられるか検討を行う必要がある。また、職位を含め、他の基本的属性との兼ね合いによってその傾向が大きく異なる可能性があるため、基本的属性を掛け合わせた上でより丁寧に分析を行う必要がある。

また、新たな変数を加えてより詳細な分析を行う必要がある。特に機関種については、本稿における大学の分類は、設置形態に基づく分類のみである。大学の多様化が進み、もはや旧来の「大学」というひとつの概念枠組みでは捉えきれない「ボーダーフリー大学」のような大学が存在している状況に鑑みれば、こうした大学を捕捉できる変数を加えてより詳細な分析を行うことは必須であろう。例えば、本稿では(大括り化した)機関種によって任期の壁や能力評価の壁のありようが有意に異なるという知見が得られているが、教育に対する社会的期待が非常に高いボーダーフリー大学は、大学と非大学型高等教育機関のどちらに近い傾向を示すのだろうか。特にこの点については今後ぜひ検証してみたい。

そして、そうした分析から得られた知見を十分にふまえた上で、大学教員としての中核的な役割を期待されるより安定的なポストを目指す者の前に立ちはだかる壁の実態を包括的に明らかにするための次なる一手として、若手・中堅層の教員を対象としたアンケート調査を行いたいと考えている。こうした調査に基づく知見によって、大学教員としてのキャリアパスを歩もうとする者が、中長期的な展望をもってその歩みを進めることに資する豊かな知見を提供したいと考える。

付記

本稿は、令和2～5年度科学研究費補助金基盤研究(C)「ユニバーサル化時代における学士課程教育の質保証のあり方に関する総合的研究」(研究代表者：葛城浩一)による研究成果の一部である。

参考文献

- 浅田昇平(2011)「教育行政学若手研究者が抱える課題－研究人材データベース(JREC-IN)の分析を中心に」『教育行財政研究』第38号、pp.29-34.
- 橋本鉦市・齋藤崇徳・加藤靖子・千田恭平(2012)「研究者市場における文科系博士院生の就職要件－JREC-INによる公募情報の分析」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第52巻、pp.61-86.
- 川島浩誉・山下泰弘・川井千香子(2016)「大学における研究関連求人の推移－JREC-IN Portal掲載の求人票に基づく分析」『情報管理』vol.59 no.6、pp.384-392.
- 木村正則(2013)「日本の大学における英語教員の求人状況についての考察－JREC-INを利用して」『近畿大学教養・外国語教育センター紀要 外国語編』第4号(1)、pp.79-97.
- 木村正則(2014)「日本の大学教職員の学内業務における英語運用への姿勢に関する考察－JREC-INの英語教員公募が示唆すること」『近畿大学教養・外国語教育センター紀要 外国語編』第5号(1)、pp.119-129.
- 小林勝法(2008)「2006年度にあった体育・スポーツの教員・研究者公募の状況」『大学体育学』第5号、pp.53-60.
- 小林勝法(2015)「体育・スポーツの教員・研究者公募における女性教員の積極的採用の状況」『文教大学国際学部紀要』第26巻第1号、pp.33-45.
- 小林良彦・中世古貴彦(2019)「科学技術コミュニケーターに求められる職務及び職能に関する試行調査－JREC-IN Portalに掲載された求人情報を用いた分析」『科学技術コミュニケーション』第25号、pp.3-16.
- 葛城浩一(2018)「大学教員として就職するまでのプロセスと就職後の教育・研究活動との関連性－ボーダーフリー大学に着目して」『大学論集』第50集、pp.161-176.