

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
ーボーダーフリー大学に着目してー

葛 城 浩 一

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—

葛城浩一*

1. はじめに

大学院を出てすぐに大学教員として就職する、という大学院生（特に人文・社会科学系）が描くもっとも理想的なキャリア・パスを実現することは、そう容易なことではない。大学院を出ても大学教員として就職することのできないオーバードクター（本稿では、就職の意思を持ちながら、未就職の状態にあつて研究を続けている博士課程出身者と定義）の当事者であつた水月（2007）が著した『高学歴ワーキングプア—「フリーター生産工場」としての大学院—』という書籍がベストセラーになったことは記憶に新しいだろう。こうした状況自体は1970年代後半から続くもの¹⁾ではあるのだが、その状況は当時に比べ著しく悪化している。例えば、博士課程を出てすぐに大学教員として就職する者の割合は、1970年代が30%を超えていたのに対し、近年では10%にも満たない²⁾。また、大学教員として就職する者の平均年齢は、1970年代が30代前半であつたのに対し、近年では40代目前にまで迫っている³⁾。

このような、大学院を出てすぐに大学教員として就職することの困難さを示す情報は少ないのだが、大学教員として就職したい大学院生等（オーバードクターを含む）が関心を示すような、大学教員として就職するまでのプロセスに関するより具体的な情報となると、管見の限りほとんど見当たらない⁴⁾。例えば、採用人事のどの程度が純粋な公募なのかとか、大学教員として就職す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とか、その際に学会誌相当のレフリー論文がどのくらいあつたのかとか、そういったより具体的な情報はほとんど見当たらないのである。こうした点に言及する情報があるとしても、その多くは個人の経験や肌感覚に基づく情報に過ぎず、調査データに依拠した情報ではないものである。個人の経験や肌感覚に基づく情報も必要ではあるうが、その裏付けとなるような調査データに依拠した情報もやはり必要ではないだろうか。

そこで、調査データに依拠した、大学教員として就職したい大学院生等が関心を示すような、大学教員として就職するまでのプロセスに関するより具体的な情報を提示したい、というのが本稿の問題関心のひとつである。特に本稿で着目したいのは、数ある大学の中で、大学教員としての就職がもっとも容易であると考えられ、また、だからこそ、多くの大学院生等にとって、就職先のより現実的な選択肢であると考えられる「ボーダーフリー大学」である。なお、本稿では「ボーダーフリー大学」を、「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」⁵⁾

* 香川大学大学教育基盤センター准教授

と定義する。

そして、(ボーダーフリー大学に) 大学教員として就職するまでのプロセスによって、就職後の教育・研究活動はどの程度変わるのか、というのが本稿の問題関心のいまひとつである。例えば、そのプロセスがあまりにも順調すぎて、研究能力の基礎が十分に構築されないままに、研究能力を高めるという点では恵まれない条件下にあるボーダーフリー大学に就職した場合、就職後の研究活動には何らかの影響があるのではないかと予想されるのだが、教育活動にも何らかの影響があるのだろうか。こうした検討は、特にボーダーフリー大学における大学教授職のあり方を問い直す上で、また、ボーダーフリー大学における教育の質保証について考える上で非常に重要であると考えられる。

以上の問題関心に基づき、以下ではまず、大学教員として就職したい大学院生等が関心を示すような、大学教員として就職するまでのプロセスに関するより具体的な情報を提示する(3節)。こうした情報としてはいくつか考えられるが⁶⁾、本稿ではボーダーフリー大学に所属する教員(以下、ボーダーフリー大学教員と表記)の大学教授職に対する意識等を明らかにすることを主目的とした調査から提示可能な、採用人事のどの程度が純粋な公募だったのか、大学教員として就職す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、といった情報について取り上げる⁷⁾。

その後、こうしたプロセスによって、就職後の教育・研究活動がどの程度変わるのか、という点について検討する(4節)。分析の視角とするのは、「大学教員として就職する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」である。これを分析の視角とするのは、研究能力の基礎が十分に構築されているかどうかの代理指標として考えることができるからである。これを分析の視角として、大学教員として就職する際に研究能力の基礎が十分に構築されているかどうかによって、就職後の教育・研究活動がどの程度変わるのか、という点について検討したいと考える。

2. 調査の方法

本稿で使用するデータは、平成25~27年度科学研究費補助金若手研究(B)「大学大衆化時代におけるアカデミック・プロフェッションのあり方に関する研究」(研究代表者:葛城浩一)の一環として実施された「大学大衆化時代における大学・大学教授職のあり方に関する調査」である。この調査は、2013年11月から2014年1月にかけて、ボーダーフリー大学教員を対象として実施されたものである。対象者のサンプリングは以下の手続きで行った。

まず、朝日新聞出版(2013)『2014年版大学ランキング』の「2013入試難易度ランキング」に基づき、入試時の偏差値で45以下の「法・経済・経営・商」系の学部及び「理・工・理工」系の学部を抽出し、そこから、当該大学・学部のホームページで氏名が公開されている大学・学部を対象とした。なお、「入試時の偏差値で45以下」という定義はあくまで操作的定義であり、これに該当する大学が本稿で定義する「ボーダーフリー大学」であるとは必ずしも限らないことを申し添えておく⁸⁾。先行研究(葛城,2011)では、先行調査における若手層のサンプル数が非常に少なかったため、講師及び准教授については全数調査とし、教授については抽出率2分の1の標本調査とした。

有効回答者数は831名（専門分野については、社会科学系429名、理・工学系311名、その他88名、職階については、教授402名、准教授324名、講師100名、その他3名）であり、配布数を母数とした回答率は29.1%である。本稿では、近年の状況を極力把握したいと考え、分析対象を若手教員（本稿では、40代前半までの教員と定義）に限定する。そのサンプル数は290名（専門分野については、社会科学系165名、理・工学系95名、その他30名、職階については、教授32名、准教授174名、講師83名、その他1名）である。

3. 現在の所属大学に就職するまでのプロセス

本節では、大学教員として就職したい大学院生等が関心を示すような、大学教員として就職するまでのプロセスに関するより具体的な情報として、(1) 採用人事のどの程度が純粋な公募だったのか、(2) 大学教員として就職す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、(3) 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みていきたい。

(1) 採用人事のどの程度が純粋な公募だったのか

まず、ボーダーフリー大学教員の採用人事のどの程度が純粋な公募だったのか、という点についてみていこう。表1は「講師以上の職位での採用は、純粋な公募でしたか」とたずね、選択肢の中からひとつ回答を求めた結果を示したものである。なお、この結果には、助教から講師、あるいは准教授へと昇任した者も含まれている可能性があることには留意しておきたい。

全体の値をみると、純粋な公募だった者は多くを占めているわけではなく、半数に満たない(48.4%)ことが確認できる。そして、残る半数のうちの多く(36.1%)は形式的な公募ですらなかったことも確認できる。ここで留意したいのは、専門分野によって傾向がやや異なっているという点である。すなわち、純粋な公募だった者の割合は、社会科学系では半数を超えている(52.6%)のに対し、理・工学系では4割ほどに過ぎないのである(43.5%)。

このように、ボーダーフリー大学教員のうち、講師以上の職位での採用人事が純粋な公募だった者は多くを占めているわけではなく、形式的な公募ですらなかった者が少なくなかった。特に理・工学系の教員は社会科学系の教員に比べ、こうした傾向がより顕著であった。

表1 講師以上の職位での採用人事は純粋な公募だったか

	全体	社会科学系	理・工学系
純粋な公募だった	48.4%	52.6%	43.5%
形式上は純粋な公募だったが採用の見込みがあった	15.5%	13.3%	19.6%
純粋な公募でなかった	36.1%	34.1%	37.0%

注：***は $p < 0.001$ 、**は $p < 0.01$ 、*は $p < 0.05$ 。以下同様⁹⁾。

(2) 大学教員として就職す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

次に、ボーダーフリー大学教員は大学教員として就職す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、という点についてみていこう。表2は「講師以上の職位で採用されるまでに、どのくらいの数、エントリーしましたか」とたずね、適当な数の記入を求めた結果を示したものである。

全体の値をみると、平均値では14校程度（13.9）と比較的多いものの、中央値では4校と少ないことから、講師以上の職位で就職するまでにそう多くの大学・短大にエントリーしていたわけでは必ずしもなかったことが確認できる。ここで留意したいのは、専門分野によって傾向が異なっているという点である。すなわち、社会科学系の教員は理・工学系の教員に比べ、より多くの大学・短大にエントリーしていたのである（平均値：17.8>8.8，中央値：6>3）。なお、もっとも多い者では300校エントリーしていた者もいるのだが、これも理・工学系ではなく社会科学系の教員である。

表2 講師以上の職位で就職するまでのエントリー数

	全体	社会科学系	理・工学系	
平均値	13.9	17.8	8.8	*
中央値	4.0	6.0	3.0	
最小値	0.0	0.0	0.0	
最大値	300.0	300.0	86.0	
標準偏差	27.1	33.8	14.4	

ただし、こうした結果は、就職に至った人事が純粋な公募だったかどうかによって大きく左右されるだろう。そこで、表1の回答状況別にその結果を示したのが表3である¹⁰⁾。全体の値をみると、やはり純粋な公募だった者はそうでなかった者に比べ、より多くの大学・短大にエントリーしていたことが確認できる。すなわち、純粋な公募だった者は中央値では10校であるのに対し、そうでなかった者は2校に過ぎない。先述の「講師以上の職位で就職するまでにそう多くの大学・短大にエントリーしていたわけでは必ずしもなかった」という結果は、純粋な公募だった者にはあてはまら

表3 講師以上の職位で就職するまでのエントリー数：表1の回答状況別

		全体	社会科学系	理・工学系	
純粋な公募だった	平均値	21.2	25.2	15.5	
	中央値	10.0	10.0	10.0	
	最小値	1.0	1.0	1.0	
	最大値	300.0	300.0	86.0	
	標準偏差	34.8	42.3	18.3	
形式上は純粋な公募だったが採用の見込みがあった	平均値	5.5	7.3	2.7	
	中央値	2.0	2.0	1.0	
	最小値	0.0	1.0	0.0	
	最大値	30.0	30.0	15.0	
	標準偏差	8.5	10.1	3.9	
純粋な公募でなかった	平均値	7.6	10.5	4.3	
	中央値	2.0	3.0	1.0	
	最小値	0.0	0.0	0.0	
	最大値	100.0	100.0	50.0	
	標準偏差	15.5	19.7	9.2	

ないようである。また、「社会科学系の教員は理・工学系の教員に比べ、より多くの大学・短大にエントリーしていた」という結果も、中央値でみる限りにおいては、純粋な公募だった者にはあてはまらないようである。

このように、ボーダーフリー大学教員のうち、純粋な公募だった者は講師以上の職位で就職するまでに比較的多くの大学・短大にエントリーしていたのに対し、そうでなかった者はそう多くの大学・短大にエントリーしていたわけでは必ずしもなかった。特に後者については、理・工学系の教員は社会科学系の教員に比べ、こうした傾向がより顕著であった。

(3) 大学教員として就職する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

最後に、ボーダーフリー大学教員は大学教員として就職する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、という点についてみていこう。表4は「講師以上の職位で採用された時点で、学会誌相当のレフリー論文は何本ありましたか」とたずね、選択肢の中からひとつ回答を求めた結果を示したものである。

全体の値をみると、講師以上の職位で就職した時点で学会誌相当のレフリー論文（以下、就職した時点のレフリー論文と表記）があった者は非常に多く、特に3本以上の者は6割近くまで及んでいる（57.6%）ことが確認できる。しかし、それがまったくなかった者が少ないわけではなく、15%ほどはいる（14.4%）ことも確認できる。ここで留意したいのは、専門分野によって傾向が異なっているという点である。すなわち、社会科学系では前者の値は4割ほどに過ぎず（41.0%）、後者の値が2割を超えている（20.1%）のに対し、理・工学系では前者の値が8割を超えており（80.6%）、後者の値は5%ほどに過ぎない（5.4%）のである。

表4 講師以上の職位で就職した時点の学会誌相当のレフリー論文数

	全体	社会科学系	理・工学系	
0本	14.4%	20.1%	5.4%	***
1本	11.7%	19.4%	1.1%	
2本	14.4%	18.0%	10.8%	
3本以上	57.6%	41.0%	80.6%	
おぼえていない	1.9%	1.4%	2.2%	

ただし、こうした結果もまた、就職に至った人事が純粋な公募だったかどうかによって大きく左右されるだろう。そこで、表1の回答状況別にその結果を示したのが表5である。全体の値をみると、やはり純粋な公募だった者はそうでなかった者に比べ、就職した時点のレフリー論文が多かったことが確認できる。すなわち、純粋な公募だった者では3本以上の者が6割を超えており（61.5%）、まったくなかった者は1割ほどである（10.7%）のに対し、形式的な公募ですらなかった者では前者の値は5割ほどに過ぎず（51.7%）、後者の値が2割を超えている（20.2%）。値こそ異なるものの、こうした傾向は専門分野を問わず確認できる。なお、先に示した理・工学系の教員は社会科学系の教員に比べ、就職した時点のレフリー論文が多かったという結果は、純粋な公募だった者にもそうで

なかった者にもあてはまるようである。

このように、ボーダーフリー大学教員のうち、純粋な公募だった者はそうでなかった者に比べ、就職した時点のレフリー論文が多かった。こうした傾向は専門分野を問わず確認できるが、純粋な公募だった者か否かにかかわらず、理・工学系の教員は社会科学系の教員に比べ、就職した時点のレフリー論文が多かった。

表5 講師以上の職位で就職した時点の学会誌相当のレフリー論文数：表1の回答状況別

		全体	社会科学系	理・工学系	
純粋な公募だった	0本	10.7%	16.9%	0.0%	***
	1本	9.0%	15.5%	0.0%	
	2本	15.6%	19.7%	10.0%	
	3本以上	61.5%	45.1%	87.5%	
	おぼえていない	3.3%	2.8%	2.5%	
形式上は純粋な公募だったが採用の見込みがあった	0本	12.8%	22.2%	5.6%	**
	1本	17.9%	38.9%	0.0%	
	2本	10.3%	5.6%	16.7%	
	3本以上	59.0%	33.3%	77.8%	
	おぼえていない	0.0%	0.0%	0.0%	
純粋な公募でなかった	0本	20.2%	24.4%	11.8%	*
	1本	12.4%	17.8%	2.9%	
	2本	14.6%	20.0%	8.8%	
	3本以上	51.7%	37.8%	73.5%	
	おぼえていない	1.1%	0.0%	2.9%	

4. 就職後の教育・研究活動に及ぼす影響

ここからは、「大学教員として就職する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」を分析の視角として、大学教員として就職する際に研究能力の基礎が十分に構築されているかどうかによって、就職後の教育・研究活動がどの程度変わるのか、という点について検討していきたい。

具体的には、表4の回答状況に基づく群間比較によって、就職した時点のレフリー論文の有無と就職後の教育・研究活動との関連性について検討する。なお、群間比較は、「0本」と回答した者（以下、「0本」群と表記）、「1本」及び「2本」と回答した者（以下、「1～2本」群と表記）、「3本以上」と回答した者（以下、「3本以上」群と表記）の3群で行う。また、先に示したように、理・工学系では「0本」群のサンプル数が非常に少ない（5.4%、5名）ことに鑑み、社会科学系に限定して検討を行う。各群のサンプル数は、「0本」群が28名、「1～2本」群が52名、「3本以上」群が57名である。

(1) 就職した時点のレフリー論文の有無と基本的属性との関連性

就職した時点のレフリー論文の有無と就職後の教育・研究活動との関連性についての検討に先立ち、まず、いくつかの基本的属性との関連性について検討しておきたい。その基本的属性とは、現在の所属大学に就職してからの年数（以下、就職してからの年数と表記）と、実務家教員か否か、

の2点である。前者については、就職した時点のレフリー論文が多かった者ほど、他の（より研究条件の良い）大学に異動できる可能性が高く、実際に異動する可能性も高いことに鑑みれば、それが少なかった者ほど、就職してからの年数が長い者が多いのではないかと考えられる。また、後者については、実務家教員が研究実績ではなく、特定分野での実績を評価されて就職していることに鑑みれば、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、実務家教員が多いのではないかと考えられる。

こうした関係性について検討した結果を示したのが表6である。まず、就職してからの年数についてみると、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職してからの年数が長い者が多いという傾向がみられる。特に「0本」群とその他2群の差は、有意でこそないものかなり大きい。一方、実務家教員か否かについてみると、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、実務家教員が多いというわけでは必ずしもない。

このように、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職してからの年数が長い者が多いという関係性はみられたが、実務家教員が多いという関係性はみられなかった。こうした結果は、以後の分析結果に、就職してからの年数が影響を及ぼしている可能性に留意しなければならないことを示すものであると同時に、実務家教員か否かが影響を及ぼしている可能性にはあまり留意しなくてもよいことを示すものでもある。

表6 基本的属性：表4の回答状況別

		0本	1～2本	3本以上	
現在の所属大学に 就職してからの年数	5年以内	35.7%	61.5%	64.9%	
	6～10年	39.3%	26.9%	21.1%	
	11年以上	25.0%	11.5%	14.0%	
実務家教員か否か	実務家教員	3.6%	1.9%	7.0%	
	それ以外	96.4%	98.1%	93.0%	

(2) 就職した時点のレフリー論文の有無と研究活動との関連性

ここからは、就職した時点のレフリー論文の有無と就職後の教育・研究活動との関連性についての検討を行う。本項ではまず、就職後の研究活動との関連性について検討する。就職した時点のレフリー論文が多かった者ほど、研究能力の基礎が十分に構築されていると考えるならば、それが少なかった者ほど、研究能力の基礎が十分に構築されていないために、就職後の研究活動の生産性は低いのではないかと考えられる。

こうした関係性について検討した結果を示したのが表7である（なお、研究活動の生産性については、「過去3年間に、以下のような研究活動をどのくらいされましたか」とたずね、表7に示す項目のそれぞれについて、選択肢の中からひとつ回答を求めている）。これをみると、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、過去3年間の研究活動の生産性が総じて低いことが確認できる。特に「学会等での発表」と「学会誌相当のレフリー論文」の「ない」との回答の割合については、「0本」群とその他2群の差はかなり大きい。なお、「0本」群の「学会誌相当のレフリー論文」

の「ない」との回答の割合が6割を超えている（60.7%）という点には留意したい。こうした結果は、就職した時点のレフリー論文がまったくなかった者の半数以上は、就職後もレフリー論文を書けない可能性を示唆するものである¹¹⁾。

このように、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職後の研究活動の生産性は総じて低いという関係性が確認された。ただし先述のように、こうした結果には、就職してからの年数が影響を及ぼしている可能性には留意しておかなければならない¹²⁾。

表7 研究活動の生産性：表4の回答状況別

	0本	1～2本	3本以上	
学会等での発表				
ない	39.3%	13.7%	8.9%	*
3回以内	35.7%	54.9%	46.4%	
4～6回	14.3%	23.5%	26.8%	
7回以上	10.7%	7.8%	17.9%	
学術書、学術雑誌に発表した論文				
ない	17.9%	9.8%	12.7%	
3本以内	39.3%	49.0%	38.2%	
4～6本	39.3%	37.3%	27.3%	
7本以上	3.6%	3.9%	21.8%	
学会誌相当のレフリー論文				
ない	60.7%	42.3%	30.9%	*
1本	21.4%	38.5%	32.7%	
2本	14.3%	15.4%	12.7%	
3本以上	3.6%	3.8%	23.6%	
科学研究費の採択				
ない	77.8%	65.4%	53.6%	
ある	22.2%	34.6%	46.4%	

(3) 就職した時点のレフリー論文の有無と教育活動との関連性

先述のように、「就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職後の研究活動の生産性は総じて低い」のだが、ボーダーフリー大学では教育活動に対する期待が非常に大きいことに鑑みれば、研究活動の生産性の低さはさほど大きな問題ではないと考えられる。結局のところ、研究活動の生産性が高かろうが低かろうが、教育活動に熱心に取り組んでくれないことの方がよほど大きな問題であろう。

それでは、就職後の教育活動との関連性について検討しよう。教育と研究の葛藤モデルに基づくならば、就職した時点のレフリー論文が多かった者ほど、就職後の研究活動の生産性は総じて高いのだから、就職後の教育活動には熱心に取り組んでいないのではないかと考えられる。一方、教育と研究の統合モデルに基づくならば、就職した時点のレフリー論文が多かった者ほど、就職後の研究活動の生産性は総じて高いのだから、就職後の教育活動にも熱心に取り組んでいるのではないかと考えられる。一方、教育と研究の統合モデルに基づくならば、就職した時点のレフリー論文が多かった者ほど、就職後の研究活動の生産性は総じて高いのだから、就職後の教育活動にも熱心に取り組んでいるのではないかと考えられる。一方、教育と研究の統合モデルに基づくならば、就職した時点のレフリー論文が多かった者ほど、就職後の研究活動の生産性は総じて高いのだから、就職後の教育活動にも熱心に取り組んでいるのではないかと考えられる。一方、教育と研究の統合モデルに基づくならば、就職した時点のレフリー論文が多かった者ほど、就職後の研究活動の生産性は総じて高いのだから、就職後の教育活動にも熱心に取り組んでいるのではないかと考えられる。

と考えられる。

こうした関係性について検討した結果を示したのが表8である（なお、教育活動の取組状況については、ボーダーフリー大学における教育の質保証について考える上で重要であると考えられる先行研究の知見¹³⁾等を参考に設定した表8に示す項目のそれぞれについて、「教育活動に関する以下のような事項は、あなた自身にどの程度あてはまりますか」とたずね、「あてはまる」から「あてはまらない」までの5つの選択肢の中からひとつ回答を求めている）。これをみると、多くの項目ではどちらかといえば教育と研究の統合モデルに基づく関係性を支持する傾向がうかがえる。すなわち、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職後の教育活動には熱心に取り組んでいないというわけでは必ずしもないものの、「0本」群の値はその他2群の値に比べ総じて低いことから、レフリー論文がまったくなかった者はそうでなかった者に比べ、就職後の教育活動には総じて熱心に取り組んでいないという傾向がみられる。なお、その唯一の例外が、「提出物にはコメントを付して返却するようにしている」という項目であり、これには教育と研究の葛藤モデルに基づく関係性を支持する傾向がうかがえる。すなわち、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、こうした活動には熱心に取り組んでいるという傾向がみられる。

このように、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職後の教育活動には熱心に取り組んでいないというわけでは必ずしもないものの、レフリー論文がまったくなかった者はそうでなかった者に比べ、就職後の教育活動には総じて熱心に取り組んでいないという関係性がみられた。ただし、前項と同様、こうした結果にもまた、就職してからの年数が影響を及ぼしている可能性には留意しておかなければならない¹⁴⁾。

表8 教育活動の取組状況：表4の回答状況別

	0本	1～2本	3本以上	
FDプログラムへの参加など、FD活動に積極的に参加している。	39.3%	44.2%	49.1%	
FD活動で学んだことをできるだけ授業に還元している。	39.3%	53.8%	49.1%	
自身の研究活動の成果をできるだけ授業に還元している。	60.7%	69.2%	68.4%	
提出物にはコメントを付して返却するようにしている。	60.7%	48.1%	36.8%	
成績評価は評価基準に照らして厳密に行っている。	78.6%	90.2%	89.5%	
学生が学習習慣や学習レディネスを身につけられるよう工夫している。	64.3%	69.2%	66.7%	
学生が社会に出ても恥ずかしくない態度を身につけられるよう学生には意識的に働きかけている。	75.0%	84.6%	82.5%	

注：値は肯定的な回答（「あてはまる」＋「どちらかといえばあてはまる」）の割合。

5. おわりに

本稿では、大学教員として就職したい大学院生等が関心を示すような、大学教員として就職するまでのプロセスに関するより具体的な情報を提示した後、そのプロセスによって、就職後の教育・研究活動がどの程度変わるのか、具体的には、大学教員として就職する際に研究能力の基礎が十分

に構築されているかどうかによって、就職後の教育・研究活動がどの程度変わるのか、という点について検討してきた。本稿で得られた主要な知見は以下の通りである。

第一に、ボーダーフリー大学教員のうち、講師以上の職位での採用人事が純粋な公募だった者は多くを占めているわけではなく、形式的な公募ですらなかった者が少なくなかった。また、純粋な公募だった者はそうでなかった者に比べ、より多くの大学・短大にエントリーしており、就職した時点のレフリー論文も多かった。

第二に、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職してからの年数が長い者が多いという関係性がみられた。また、就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職後の研究活動の生産性は総じて低いという関係性が確認されるとともに、それがまったくなかった者はそうでなかった者に比べ、就職後の教育活動には総じて熱心に取り組んでいないという関係性もみられた。

これらの知見のうち特に注目したい知見は、第二の知見である。なぜなら、就職した時点のレフリー論文がまったくなかった者は、就職後の研究活動の生産性が低いという結果は想定範囲内であったのだが、就職後の教育活動に（総じて）熱心に取り組んでいないという結果はやや意外であったからである。こうした結果は、教育活動に対する期待が非常に大きいボーダーフリー大学であっても、採用人事の際には一定の研究能力を担保するレフリー論文を最低1本（数が多い必要はまったくない¹⁵⁾）は求めることが、当該大学の教育の質保証という点からも重要である可能性を示唆するものであるといえよう（実務家教員はこの限りではない）。

ただし、これはあくまで採用人事の際の話であり、採用後の人事・評価にもあてはまる話ではない。なぜなら、「就職した時点のレフリー論文が少なかった者ほど、就職してからの年数が長い者が多い」という知見に鑑みれば、採用後にレフリー論文をはじめとする研究活動に対する評価を重視することは、当該大学の教育の質保証に寄与しないどころか、それを阻害する可能性さえあると考えられるからである。すなわち、この知見は、レフリー論文を書けるだけの研究能力を有している者は当該大学に留まらずに他の（より研究条件の良い）大学に異動し、そうした研究能力を有していない者が当該大学に留まり続けることを示唆するものである。当該大学の教育の質保証に中長期的に貢献してもらわなければならないのは当然後者であるのだが、研究活動に対する評価を重視することによって、彼らの教育にかけるエフォートを減らしてしまう（しまっている）可能性は高いと考えられる。レフリー論文を書けるだけの研究能力を有していないからといって、その代わりに教育活動には熱心に取り組むというわけでもなさそうであることに鑑みれば、ボーダーフリー大学が行わなければならないのは、研究活動に対する評価を重視することよりもむしろ、教育活動に対する評価を重視することであろう。

すでに行っていて当然のようにも感じられるが、教育活動に対する期待が非常に大きいボーダーフリー大学であっても、教育活動に対する評価よりも研究活動に対する評価の方が重視されているといっても過言ではない¹⁶⁾。そのため、遠藤（2014）が指摘するように、「教育にエフォートをかけるインセンティブが構造的に欠けて」しまい、「自らの有限な手持ち時間の何割を教育へと振り向けるかは、ひたすら個人の価値観や倫理観次第」（62頁）になってしまっている。つまりは、ボー

ボーダーフリー大学教員の教育にかけるエフォートが、「善意の無償ボランティア活動」(同上)に過ぎなくなってしまうのである。教育活動に対する評価を重視しさえすれば、教育活動に熱心に取り組むようになるというわけでは必ずしもないにせよ、当該大学の教育の質保証に中長期的に貢献してもらわなければならない教員の、教育にかけるエフォートを少しでも増やす(少なくとも減らさない)ような策を講じることは、ボーダーフリー大学では特に重要であると考えられる。

【付記】

本稿は、平成25～27年度科学研究費補助金若手研究(B)「大学大衆化時代におけるアカデミック・プロフェッションのあり方に関する研究」(研究代表者:葛城浩一)による研究成果の一部である。調査にご協力いただいた皆様に心より感謝いたします。

【注】

- 1) オーバードクター問題が深刻な社会問題となったのは、1970年代後半から1980年代前半にかけてである(加藤, 2007)。
- 2) 『平成25年度学校教員統計調査報告書』(2015)によれば、2012年は8.8%である。この値は人文・社会科学系ではさらに低くなる(人文科学系6.3%, 社会科学系8.1%)。
- 3) 『平成25年度学校教員統計調査報告書』(2015)によれば、2012年は38.5歳である。
- 4) ここでいう、「大学教員として就職するまでのプロセスに関するより具体的な情報」とは、あくまで「大学教員として就職したい大学院生等(オーバードクターを含む)が関心を示すような」情報のことを指している。単に大学教員として就職するまでのプロセスに関する(具体的な)情報ということであれば、例えば、『学校基本調査報告書(高等教育機関編)』には大学教員としての就職者数(専門分野別)に関する情報が、『学校教員統計調査報告書』には新規学卒者の採用教員数(職名別・学歴区分別・専門分野別)に関する情報が掲載されている。
- 5) 「ボーダーフリー大学」という用語自体は、そもそも河合塾による大学の格付けにおいて、通常の入試難易度がつけられない大学の意味で用いられている。
- 6) 例えば、採用人事において博士号がどの程度重視されるのかという情報は、大学教員として就職したい大学院生等の関心が特に高いのではないかと考えられる。
- 7) 同調査から提示可能な情報としては、これらの他にも、高等教育機関に常勤職として初めて就職した時期やその際の職位がある。資料的価値はあると考え、その結果のみ示しておきたい。表9は「高等教育機関に常勤職として初めて採用されたのはいつですか」とたずね、選択肢の中からひとつ回答を求めた結果を示したものである。また、表10は「その職位は何でしたか」とたずね、選択肢の中からひとつ回答を求めた結果を示したものである。
- 8) 葛城・宇田(2016)は、定員充足率や偏差値を手がかりとして、ボーダーフリー大学の量的規模に関する基礎的情報を整理した結果、2015年版までの『大学ランキング』の「入試難易度ラ

表9 高等教育機関に常勤職として初めて就職した時期

	全体	社会科学系	理・工学系	
修士1年次	0.4%	0.7%	0.0%	
修士2年次	3.1%	1.4%	4.3%	
博士1年次	1.1%	0.0%	2.2%	
博士2年次	2.7%	2.8%	3.2%	
博士3年次	20.3%	21.1%	22.6%	
オーバードクター()年目	23.4%	27.5%	18.3%	
ポスドクの時	21.1%	23.2%	18.3%	
高等教育機関以外の職に在職中	16.1%	14.8%	18.3%	
その他	11.9%	8.5%	12.9%	

表10 高等教育機関に常勤職として初めて就職した際の職位

	全体	社会科学系	理・工学系	
教授(現在の所属大学)	0.0%	0.0%	0.0%	***
准教授(現在の所属大学)	7.5%	7.8%	7.9%	
講師(現在の所属大学)	37.3%	48.4%	20.2%	
教授(現在の所属大学以外)	0.0%	0.0%	0.0%	
准教授(現在の所属大学以外)	0.4%	0.8%	0.0%	
講師(現在の所属大学以外)	11.6%	12.5%	9.0%	
助教	26.1%	17.2%	43.8%	
その他	17.0%	13.3%	19.1%	

ンキング」を用いた場合には、偏差値46以下というラインを、偏差値で端的に定員充足状況（充足／未充足）を判断する際のひとつの基準と考えることができると指摘している。

- 9) カイ二乗検定による。以下、表2・3を除き同様。なお、表2・3は平均値の差の検定による。
- 10) 各サンプル数は、「純粋な公募だった」が122名（うち社会科学系71名，理・工学系40名）、「形式上は純粋な公募だったが採用の見込みがあった」が39名（うち社会科学系18名，理・工学系18名）、「純粋な公募でなかった」が91名（うち社会科学系46名，理・工学系34名）である。
- 11) ここでたずねているのは過去3年間についてのことであるため、それ以前にはレフリー論文を書いている可能性はある。
- 12) もともと多くはないサンプル数がさらに少なくなってしまうため、あくまで参考までにということではあるが、就職してからの年数が5年以内の者に限定して同様の分析を行った結果、同様の傾向がみられた。なお、各群のサンプル数は、「0本」群が10名、「1～2本」群が32名、「3本以上」群が37名である。
- 13) 例えば、葛城（2012）は、ボーダーフリー大学に所属する学生に対する調査結果に基づき、当該大学の主要な教育目的は、その学生に学習習慣や学習レディネスを獲得させることや社会に出しても恥ずかしくない態度を最低限身につけさせることであるべきだと主張している。
- 14) 注12と同様に、就職してからの年数が5年以内の者に限定して同様の分析を行った結果、ほぼ同様の傾向がみられた。

- 15) 水月 (2009) も、「若い人たちは「実績があればあるほど良い」と信じて疑わない。だが、本当のところは、自分の身の丈にあった業績作りこそが大事なのである。論文を書きまくるのは、専任へ無事に昇格してからで十分なのである。それまでは、目立ち過ぎないことこそが一番大切になる。その心は「すでにいる先生方をいろんな意味で不安にさせない」という一言に尽きる」(120-121頁)と指摘している。
- 16) 葛城 (2011) からは、ボーダーフリー大学でも、人事を行う際には教育の質よりも研究の質を考慮していることがうかがえる。

【参考文献】

- 遠藤竜馬 (2014) 「低選抜型大学淘汰論への批判」三宅義和・居神浩・遠藤竜馬ほか『大学教育の変貌を考える』ミネルヴァ書房, 51-72頁。
- 加藤毅 (2007) 「融化する若手大学教授市場」山野井敦徳編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部, 289-316頁。
- 葛城浩一 (2011) 「ボーダーフリー大学教員の大学教授職に対する認識－「大学教授職の変容に関する国際調査」を用いた基礎的分析－」『大学論集』第42集, 159-175頁。
- 葛城浩一 (2012) 「ボーダーフリー大学が直面する教育上の困難－授業中の逸脱行動に着目して－」『香川大学教育研究』第9号, 89-103頁。
- 葛城浩一・宇田響 (2016) 「ボーダーフリー大学の量的規模に関する基礎的研究」『香川大学教育研究』第13号, 91-103頁。
- 水月昭道 (2007) 『高学歴ワーキングプア－「フリーター生産工場」としての大学院－』光文社。
- 水月昭道 (2009) 『アカデミア・サバイバル－「高学歴ワーキングプア」から抜け出す－』中央公論新社。

The Relationship Between the Processes of Employing Faculty and Their Subsequent Educational and Research Activities at Low-prestige Universities

Koichi KUZUKI*

This paper presents specific information about the process of employing faculty, and explores the relationship between the employment process and subsequent educational and research activities. The findings are as follows.

Firstly, there are few in which the personnel affairs were purely open recruitment, and not a few in which the personnel affairs were not even formal open recruitment. In addition, those who were employed by the purely open application procedures applied to more positions, and they had more peer-reviewed papers at the point of being employed.

Secondly, as for the relationship between the presence of peer-reviewed paper at the point of employment, and subsequent educational and research activities, those with fewer papers had lower research productivity as a whole. And those with no paper did not work hard on educational activities as a whole than those with papers.

* Associate Professor, Higher Education Center, Kagawa University