

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集  
第42集 (2010年度) 2011年3月発行：125-141

## 大学教員の需給アンバランス

—今後10年間の推計結果をもととする—  
(人文科学系・社会科学系について)

潮 木 守 一

# 大学教員の需給アンバランス

## —今後10年間の推計結果をもととする—

### (人文科学系・社会科学系について)

潮 木 守 一\*

#### 問題の所在

2007年、加藤毅はその論文「融化する若手研究者の需給関係」において、「若手大学教授職市場そのものが融化の危機にある」と警告を発した（加藤，2007，311頁）。かねてから一つの公募ポストめがけて、二桁あるいは三桁の応募者が殺到することは、大学関係者であればだれでもが知っていた。博士課程担当教員であれば、卒業生の就職斡旋が年々厳しくなり、博士課程での滞留者が増加する事態を恐怖心をもって目撃してきたはずである。また2007年には『高学歴ワーキングプア』というタイトルの書物が刊行され、世間の注目を浴びた（水月，2007）。またインターネット上では、創作童話「博士（はくし）が100にんいるむら」（<http://www.geocities.jp/dondokodon41412002/index.html>）が掲載され話題を集めた。この創作童話によると、100人の博士のうち16人が「無職」で、8人が「行方不明」か「死亡」していることを報じている。この童話は「まちで博士をみてもいじめないでください」というセリフで終わっている。

要するに、大学教員の需給関係がアンバランスに陥っていることは、大学関係者の間では周知の事実となっていた。しかしこうした事態を正面から議論する雰囲気はなかなか登場しなかった。その理由は思うに、大学教員という職種が全国でわずか17万人程度の小規模業界であること、そこから生じる新規採用はせいぜい年間1万人程度という目立たない規模であること、しかも全国各地での分散採用であること、博士課程を有する大学は数が限られており、博士課程卒業者の就職問題はあくまでも局所的な問題でしかないこと、一般社会人が博士課程卒業者と接触する機会が少ないことなどがあげられよう。

しかし理由はそれだけではない。それ以上に大学間の「縦割り構造」が博士課程問題の可視化を妨げてきた。博士課程修了者の就職問題は、あくまでもそれぞれ個別の大学院、研究科、講座、指導教員が責任を持つべき家庭内問題とみなされてきた。だから多くの植民地大学を抱えた一部のブランド大学院は「うちはよそとは違う」と超然としており、非ブランド大学院は身内の恥をさらけ出したところで、何ら益することがないのでひたすら隠してきた。その結果、博士課程修了者と大学教員との需給関係は深刻な事態に陥り、若手大学教員市場は融化の危機に陥った。大学全体としての需給アンバランスが認識されてこなかったのは、こうした大学間の縦割り構造である。

しかし今や事態は放置できない段階に達した。博士課程の修了者は年間16,000人に達しているの

---

\*名古屋大学・桜美林大学名誉教授

に、大学教員の年間新規採用数は10,000人前後に過ぎない。しかもその10,000人すべてを博士課程修了者だけで独占できるわけではない。近年の大学の採用動向をみると、博士課程新規修了者だけでなく、官公庁、民間企業等を經由して大学教員として新規に採用される傾向が目立ってきている。これは日本だけの動向ではなく、さまざまな国で目下大学教員の「ハイブリッド化」が起きつつある。つまり大学以外の職場での経験を第三段階教育に導入する傾向が目立ってきている（Enders, 2009）。

こうした「ハイブリッド化」が進行する背景は、まだ正式な実態調査がないので、正確なことは分からない。しかしさまざまな情報からみるに、これら「社会人」を採用しようとする採用者側の動機はさまざまである。大学院での研究経験よりも、社会人としての職場経験を積極的に日常的な教育活動に活用したいとする場合もあるだろう。あるいは受験生の募集活動、卒業生の就職市場開拓に、大学外での職業経験・人脈を活用したいとする大学経営方針が関係している場合もあるだろう。このように大学側の動機も種々様々であるが、新たに大学教員に転身しようとする当人の動機もまた種々様々であろう。

こうした傾向が目立ってくれば、博士課程修了者の就職機会はますます減少する。現に2007年度の『学校教員統計調査』によると、新規採用教員（2006年4月から2007年3月末までに新規に大学教員として採用された者を対象とする）の40%は官公庁、民間企業、自営業、高校教員等、社会人から採用されており、博士課程からの新規修了者の割合は14%でしかない。それ以上に無視できない事実は、新規採用者の46%までが、官公庁に勤務していたわけではなく、民間企業に勤務していたわけでもなく、自営業に従事していたわけでもなく、高校等の教員をしていたわけではない、「その他」に分類されていることである。この「その他」の者が何をしていたのか直接のデータはないが、おそらく非常勤講師、予備校講師、家庭教師、アルバイトなど、非正規労働に従事していたか、あるいは何の職にも就いていなかった純粹無職者と推定される。つまり博士課程修了後かなりの者がかなりの期間、不安定な生活を過ごさざるを得ないことを暗示している。まさに博士課程の危機的状況が顕在化しつつある。

本論文ではこうした大学教員の需給バランスを計量的に把握することを目指している。まず結論を述べておこならば、今後10年間をみる限り、大学教員に対する需要は、いかなる前提を置いても増加することはない<sup>1)</sup>。年間せいぜい6,000人から8,000人程度の需要しか生じない。これに対して、博士課程からの卒業生だけを見ても、その規模は年間17,000人程度となる。この一点だけを見ても、供給過剰であることは明白である。それでは推計の細部に立ち入って説明することにする。

## 大学教員に対する需要を規定する要因

今後の大学教員に対する需要を規定するのは、二つの要因である。第一は今後の大学生の規模であり、第二には既存の大学教員の世代交代である。まず大学生の規模を決めるのは、一つには18歳人口の規模であり、第二には進学率である（以下すべて18歳人口に対する進学率を意味する。つま

りある年度の大学・短大の入学者数（現役・浪人を含む）をその年度の18歳人口（3年前の中卒者数）で割ったものが、ここでいう進学率である）。18歳人口の規模は今後18年間はすでに分かっているが、大学進学率は未知数である。2009年度には大学進学率（対18歳人口）は56.3%にまで達した。18歳人口が減少期に入った1991年度以降、大学進学率は常に上昇を続けてきたが、はたして今後はどうなるのかは、誰も予見することはできない。昨今の社会経済状況を見ると、長期化する不況、それにとまなう家計所得の低下、高卒者の新規求人倍率の低迷、高卒無業者の増加などをみると、大学進学率が今後も継続して上昇するのか、それとも低下に転じるのか、今後は横ばいに入るのか、それを見通すことは困難である。

そこで本推計では次の三つのシナリオを用意した。一つは大学進学率が今後は横ばいになるというシナリオであり、第二はロジスティック曲線に従って変化するというシナリオである。そして第三のシナリオとして、これまでの大学進学率の推移を、実質家計所得と前年度新入生数の2要因で説明する重回帰式を求め、今後もこの2変数の動向によって決定されるというシナリオである。まず第一のシナリオでは進学率が2009年度の56.3%に固定されるので、2017年度の学生数は180,509人となり、2007年度と比較してわずか1,851人増にとどまる。第二のシナリオでは、2017年度の進学率は61.7%となり、その時の学生数は197,690人となる。この場合には、2007年度と比較して学生数は19,032人増加することになる。

ちなみにロジスティック曲線へ当てはめる際（1993年度から2007年度までのデータを使用した）、進学率の上限をいくらに設定すべきかという課題が生じる。進学率の物理的上限は100%であるので、そのまま100%と設定することが考えられよう。しかしここではいくつかの上限値を仮に設定し、もっとも補正済み決定係数が高くなるケースを探索する手法をとった。その結果によると、上限を80%と設定した場合に、補正済み決定係数が最大となるので、ここでは上限を80%と設定して回帰式を求めた。利用した式は下記のようなになる。

$$y = \frac{0.8}{(1 + e^{-(0.1035 - 0.4435t)})} \quad \text{ただし } t \text{ は (西暦年数) - 1992. 補正済み決定係数} = 0.8643.$$

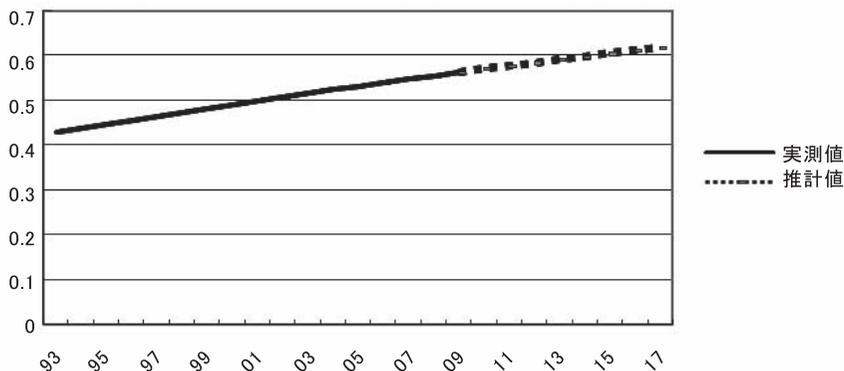


図1 大学・短大への進学率の推移とロジスティック曲線による推計（対18歳人口）

またこれまでの実測値と今後の推計値をグラフにすると図1のようになる。この時の2017年度の進学率は61.7%となり、2009年度の56.3%と比較して、5.4%高まるという結果が得られた。

しかしながら進学率が物理的な時間とともに変化するという前提は、あまりにも単純素朴であり、非社会科学的である。多少なりとも社会科学的な推計方法は存在しないのであろうか。そこで本分析では次のような推計方法を試みた。まず進学率を規定する要因として、家計所得をとり入れる。近年実質家計所得の平均値は年々低下傾向を続けてきており、1993年以降年間平均して0.869%ずつ低下してきている。こうした家計収入の低下は、進学率に潜在的にはマイナス効果をはたすものと推定される。しかしその反面、現実には家計所得の低下にも関わらず、進学率は上昇を続けてきているが、いったいいかなる要因が家計所得の低下に逆らって進学率の上昇をもたらしているのであろうか。これにはさまざまな仮説を立てることができる。たとえば高卒求人倍率の低下、高卒無業者の増加、大卒に対する高卒給与の相対的低下などで示される高卒者の雇用状況の悪化が考えられる。

しかしもう一つ考えられるのは、各大学の入学者確保という行動様式である。大学には少なくとも、前年度並みの入学生数を確保しようとする経営上の圧力がつねに働いている。各大学は収容定員を確保するためにさまざまな方途を講じ、前年度の入学者数を下回る危険性がある場合には、入学選抜基準を修正してでも学生確保に努める。そこでこうした大学経営上の特質に着目して、進学率の説明変数として前年度入学者数の規模を採用することとした。

つまり  $y = a + b \times (\text{家計収入}) + c \times (\text{前年度の入学者数})$  という式を立て ( $y$  は進学率、パーセント表示。家計収入は万円単位。前年度新入生数は千人単位)、1993年度から2007年度に期間について重回帰分析を試みた。その結果、 $a = 138.801$  (標準誤差11.2236)、 $b = \text{マイナス}3.5838$  (標準誤差0.9631)、 $c = 0.2251$  (標準誤差0.3017) という結果が得られ、修正済み決定係数は0.8602となった。つまり家計所得が10,000円減少する際、進学率は3.6%上昇し (減少ではない点に注意)、前年度の入学者の規模が1,000人増加する場合には、進学率は0.23%上昇することを意味している。

そこでこの重回帰式を用いて将来の進学率 ( $y$ ) を推計すると、家計所得は年々減少してゆくのに (過去14年間と同様、年率0.869%減少と仮定した。ここでの増減率とは  $P_t = P_0 \times e^{rt}$  と置いた時の  $r$  のこと)、進学率は上昇し、2017年度の進学率は64.7%に達するという結果が得られた<sup>2)</sup>。つまり2009年度の56.3%と比較して8.4%ほど上昇することになる。またこれはロジスティック曲線を延長した結果得られる進学率61.7%よりも、3%ほど高い数値となる。

こうした推計進学率をもとに2017年度の大学生数を推計すると、第一のシナリオでは2,979,510人、第二のシナリオでは3,263,115人、第三のシナリオでは3,424,878人となる。また1教員当たり学生数を最も近い時点である2009年度の16.5人に固定すると、2017年度の大学教員の規模の増加は、シナリオ1で1,851人増、シナリオ2で19,032人増、シナリオ3では28,832人増となった。

しかしながら大学教員に対する需要は、こうした学生数の増加に伴う純増部分のほかに、すでに教員となっている者の世代交代部分がある。この世代交代部分は2007年度現在の年齢構成をもとに、55歳以上は今後10年間にすべて定年退職すると仮定した。こうした学生増に伴う増加分と、世代交代部分とを合算すると、表1にまとめたように、最小約6万人から最大約9万人になる。

表1 大学・短大教員の規模増加（単位は万人）

	進学率を2009年度 に固定した場合	ロジスティック曲線 を利用した場合	重回帰分析の結果 を利用した場合
学生増に伴う教員増	0.1851	1.9032	2.8832
今後10年間の定年退職部分	5.7501	5.7501	5.7501
合計	5.9352	7.6533	8.6333

問題はこれらの新規採用がいかなる専門分野で、どれだけ生じるかである。これまではあくまでも大学教員全体としてひとまとめで議論してきたが、大学教員の採用状況、離退職状況には専門分野で大きな差がある。まず2007年度の『学校教員統計調査』の結果によると、大学への新規採用者11,528人のうち6,152人は保健分野の教員であり、離職者11,920人のうち5,475人はこの保健分野の教員である。つまり前者は全新規採用者の53%、後者では全体の46%が保健分野で占められている。このように保健分野では大学と民間企業（私立病院）、官公庁（国公立病院など）との間で、他の専門分野には見られない規模で、頻繁な異動が行われている。この独自の人材交流が行われている専門分野を含めて議論することは、他分野の状況把握を攪乱させる恐れがある。そこで本分析では、保健分野を除外し、人文科学、社会科学、理学、工学、農学、教育の6分野を取り出し、それぞれの分野ごとに、これまでの採用状況を明らかにし、あわせて供給状況を検討することとした。またスペースの関係上、本論文での報告は人文科学、社会科学、教育だけに限定しておく。また理工農を割愛したのは、すでに別の研究機構・個人で分析が進められていること（科学技術政策研究所、2009；野村総合研究所、2010；中村・岩崎、2009）、人文・社会科学とは異なった雇用市場があることなど、さらに立ち入った吟味が必要なためである。

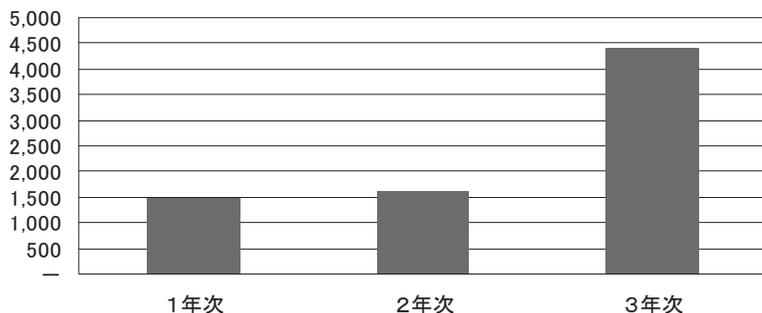
## 大学教員の供給源

以上が需要サイドの状況であるが、次に大学教員の供給サイドの状態を検討することにする。この供給源はそれほど単純ではない。まずは大学教員の供給源は大学院であるが、しかし現時点での大学院はその内部に多くの就職待機者を抱えている（以下では内部待機者と表記する）。しかもこの内部待機者の規模はその時々の就職機会によって変化する。就職機会が多い時には内部待機者は減少し、そうでない時はそれが増加する。別の面からみれば、大学院博士課程の新規卒業者は学部卒業者とは異なって、3年前の博士課程入学者数、もしくは入学定員からでは推定できない。問題はその規模をいかにして把握するかである。

この内部待機者は『学校基本調査』のなかで過年度在学者として把握されており、同時に同じく『学校基本調査』のなかの「卒業後の進路」において、「期限内に卒業しなかった者」として把握されている。しかし本推計では『学校基本調査』のなかの学年別在学者数をもとに、次の方法で推計する方法を採用した。

たとえば、図2は平成20年度の人文科学系博士課程在学者の学年別構成である。あきらかに1年生、

2年生は同規模であるが、3年生となると極度に増える。この3年生のなかには、就職機会を待機しながら大学院に在籍している者が多くいることを予想させる。そこでここでは次の方法で、内部待機者を定義することとした。内部待機者＝博士課程3年生－(博士課程2年生＋博士課程1年生)×0.5



出典：文部科学省『学校基本調査』平成20年度

図2 人文科学系博士課程学年別院生数

第二の大学教員の供給源は、官公庁、民間企業、自営業、高校以下の教員といった、既就職者あるいは他分野からの転職者である。この他分野からの採用規模が把握できるのは、『学校基本調査』ではなく、3年ごとに実施される『学校教員統計調査』である。たとえば平成19年度（2007年度）の『学校教員統計調査』によると、新規採用大学教員（平成18年4月から19年3月末までに新規に採用された教員）のうち48%は官公庁、民間企業、自営業、高校以下の教員から採用されている。これは供給源としてはかなりの規模である。しかもこの割合は目下年々増加中である点に注目する必要がある。

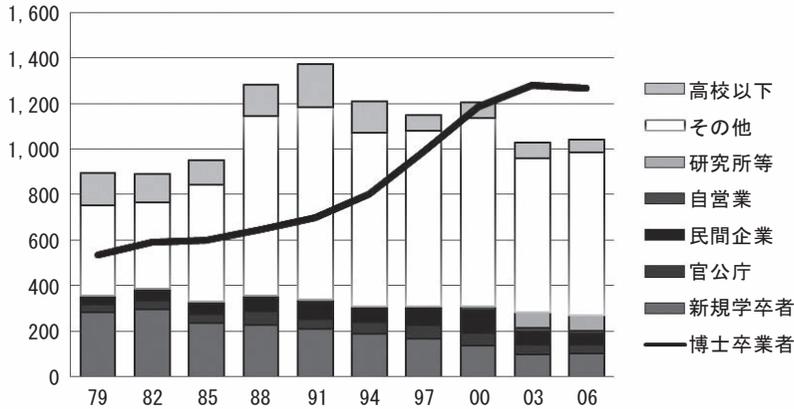
第三の供給源は『学校教員統計調査』の「採用前の状況」では「その他」と分類されたカテゴリーである。『学校教員統計調査』では採用前の状況として、「新規学卒者」、「官公庁」、「民間企業」、「自営業」、「高校以下の教員」、「専修・各種の教員」、「その他」というカテゴリーを設けている。この「その他」とは新卒者でもなく、官公庁に勤務していたわけではなく、民間企業に勤めていたわけではなく、自営業でも高校以下の教員でもなく、専修学校・各種学校に勤務していたわけではなく、それ以外の者ということになる。これは要するに採用される直前は「無職」だったものと推定される。

以上が供給サイドの概要であるが、要するに (1)新規博士課程卒業者、(2)博士課程内部待機者、(3)官公庁、民間企業などからの転職者、(4)「その他」（推定無職）の四つのセクターがあることになる。この四つのセクターの規模は、各専門分野によって差があるので、これ以後では専門分野別に分けるとどうなるのかを吟味することにする。なお専門分野別学生数構成比は2007年度で固定しておく。

## 人文科学教員の需給関係

まず人文科学の場合であるが、この分野の教員の規模がいかなる変化をたどってきたのか、年間

どれほどの新規採用があり、どれほどの者がいかなるセクターから採用されてきたのか、まずその概要をみてみよう。



出典：文部科学省『学校教員統計調査』各年度版

図3 人文科学系新規採用大学・短大教員の採用時の状況

まず人文科学系教員の規模であるが、ここで観察の対象とした1979年度から2006年度までの間でみると、保健を別とすると、1979年度当時もっとも多かったのが、この人文科学系教員であった。つまり人文科学系教員は大学教員のなかで最大の規模を占めていた。それは二番目に多い工学(18,855人)を超えて19,852人に達していた。

その後1998年度には約28,000人の規模まで増加し、それ以降は減少傾向に転じ、07年度現在では25,000人程度までに減少してきている。そして2001年度にははじめて工学系教員に抜かれ、第二位の規模となった。こうした98年度以降の減少傾向は、理学、農学でもみられる傾向で、ひとり人文科学だけに限られた傾向ではない。

この人文系教員の減少の背後にあったのは、人文系学部の縮小、廃止、それに代わる社会科学系学部への転換(後で述べるようにこの間に社会科学系教員数は目立って増加している)、大学設置基準の大綱化を契機とするカリキュラムの見直し(一般教育における人文科学系科目、語学科目の削減)、人文科学系学部よりも社会科学系学部のほうが収益性が高いという大学経営上の事情、人文科学系学部卒業者よりも社会科学系学部卒業者のほうが就職に有利、などなどの理由が考えられるが、詳細な検証は今後に待つ必要がある。

以上が人文科学系教員全体の規模の推移であるが、次に年々人文科学系教員に対する需要がどの程度あったのか、それを検討してみよう。図3が示すように、1986年以前では年間900人程度の大学教員が新規に採用されてきた。それが1990年前後にいったん1,300人ほどまで増加し、その後ふたたび減少し、現在は1,000人前後になっている。

これに対してこの新規採用教員のリクルート源を見ると、人文科学の場合、「その他=推定無職」と分類される者がもっとも多く、ここで検討の対象としている1979年度から一貫して最大の供給源となっている。しかも1979年度では44%だったものが、2006年度には68%にまで上昇している。

つまり人文科学の場合、大学教員のポストを獲得するまでに、何らかの空白期間を経験していることになる。

それと裏腹の関係で、卒業と同時に大学教員に採用される新規卒業者の占める割合は、一貫して低下してきている。つまり1979年度には新規採用教員の3割強が新規卒業者（博士課程、修士課程）で占められていたが、それが現在ではわずか10%にまで減少した。この間にあって、官公庁、民間企業など既就職者から大学教員に転職する者は、全期間を通じて20%から25%の間を浮動している。これは他の専門分野と比較してかなり低い水準であり、後で述べるように他の分野では目下急速に、この既就職者からの採用が増加している。

これに対して供給サイドをみると、1990年以前では博士課程からは年間700人程度の新規卒業者が供給されてきたが、1990年以降年々増加を続け、2001年度以降は1,300人程度の規模にまで達している。つまり約2倍に増加してきていることになる。つまり年間1,000人程度の採用しかないのに、新規卒業者はその1.3倍まで増加してきている。

しかし先に述べたように、この「新規卒業者」というグループの範囲は不安定である。他の学校・大学段階とは異なって、学年進行とともに卒業に至るわけではなく、就職が決まった時点で卒業（正式には満期退学）する例が多い。年限的には卒業に達していても、就職先が見つからない限り、博士課程院生の身分のまま待機することになる。それが内部待機者である。

問題はこの内部待機者の規模であるが、それはこれまで時点とともに変化してきている。1980年前後「オーバードクター問題」が社会話題化した頃、この内部待機率は1（つまり定員1年分に相当する規模）近くまで高まった。しかしその後理学、工学、農学の分野では減少し、その改善された状態は今日に至るまで続いている。しかし人文科学、社会科学、教育においては、1998年以降再び増加の傾向を見せ、現在では博士課程定員の2年分近い規模の内部待機者を抱えている。これは理工農学系では0.6程度であるのとは著しく異なった傾向である。

しかし待機者は大学院内部だけにいるのではなく、大学院の外側にもいる。それらの者が新規教員として採用された時点ではじめて『学校教員統計調査』によって、採用前の状況が「その他」として記録されることになる。平成18年度の場合、この「その他＝推定無職」の者が約800人となっているが、これが外部待機者のすべてではない。たまたまこの年度に大学教員として採用された「前職無職」の者がこれだけいることを示しているだけで、外部待機者がどれほどいるのかは、闇に包まれている。

それでは今後人文科学系教員に対する需要はどれほどの規模に達するのであろうか。すでに述べたように、この需要は学生増に伴う教員増と人文系教員の世代交代との両者からなる。このうち世代交代部分は、2007年度現在で年齢55歳以上が今後10年間にすべて退職するとみなすと、人文科学の場合10,400人ほどになる。また学生増による教員の純増分をも含めると、シナリオ1（進学率横ばい）、シナリオ2（ゆるやかな進学率上昇）、シナリオ3（高い進学率上昇）ごとに今後10年間の需要は、10,636人、13,068人、14,455人という結果となる。

このように人文科学の分野では、年平均して1,000人から1,400人のポストを、上記の四つの供給セクター間（博士課程新卒者、博士課程内部滞留者、民間企業等の外部からの転職者、無職のまま

外部で待機している者)で争われることになる。このうち大学以外の分野からの転職者数を推計する手段がないので、これまでの動向から判断して、2006年度実績のままとしておこう。また博士課程新卒で直ちに大学教員に採用される者を予測しがたいので、最近年度である2009年度の規模のままとしておこう(2009年度の博士課程1年次生と2年次生の平均値)。こうしたシナリオのもとで需給バランスをみると、今後10年間では2,100人から5,900人ほどの博士課程卒業者が供給過剰となる。

表2 人文科学系大学・短大教員の規模(単位は万人)

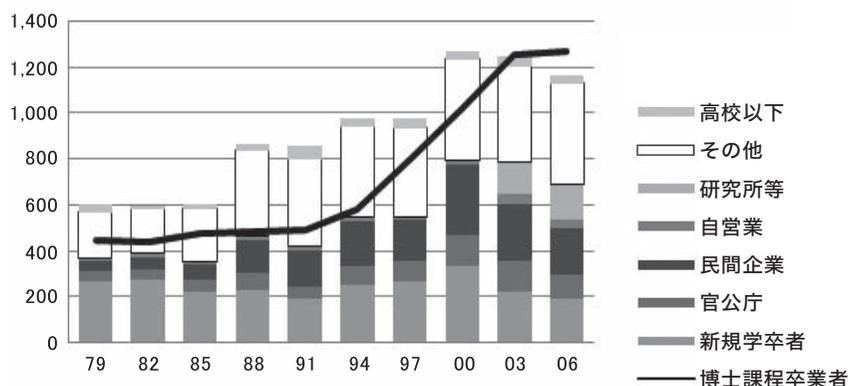
	進学率を2009年度に固定した場合(50.7%)	ロジスティック曲線を利用した場合(61.7%)	重回帰分析の結果を利用した場合(64.7%)
(1)2007年度教員数	2.5309	2.5309	2.5309
(2)2017年度教員数	2.5544	2.7976	2.9363
(3)学生増に伴う教員増	0.0235	0.2667	0.4054
(4)今後10年間の定年退職部分	1.0401	1.0401	1.0401
(5)10年間の需要合計	1.0636	1.3068	1.4455
(6)官公庁民間企業等からの採用	0.2270	0.2270	0.2270
(7)外部待機者からの採用	0.7140	0.7140	0.7140
(8)博士課程新卒者10年分	1.3700	1.3700	1.3700
(9)大学以外就職者予想者	0.6535	0.6535	0.6535
(10)供給(6+7+8-9)-需要(5)	0.5939	0.3507	0.2120

## 社会科学系教員の需給関係

次に社会科学系教員の場合を検討してみよう。この社会科学系教員の規模は目下急速に増加中である。1980年度当時は1,200人程度の規模であったが、27年後の2007年度には2,500人まで倍増している。全分野のなかでのシェアでは、1980年度の14%から2007年度には20%まで増加した。この増加の原因は、先に述べたように、社会科学系学部の増設・拡大である。

それでは社会科学系教員の新規採用数はこれまでどのような変化をたどったのか、またそのリクルート源はどこにあったのかを吟味してみよう。

図4は社会科学系教員の新規採用数の変化を見たものであるが、1985年度までは年間600人程度の採用にとどまっていた。ところがそれ以降、新規採用数は増加傾向に転じ、そのピーク時である2000年度には1,200人を超え、1985年度と比較して倍増した。それではこの倍増した新規採用者はどこからリクルートされたのであろうか。注目すべきは、新規卒業者からの採用ではなく、官公庁・民間企業・自営業・研究所からの採用増加だったという点である。つまり1979年度ではわずか22%だったのが、2006年度には46%にまで増加している。絶対数でいえば130人だったものが600人に急増している。つまり社会科学系学部・学科の新増設のなかで、多くの官公庁・企業経験者が採用されたことを示している。



出典：文部科学省『学校教員統計調査』各年度版

図4 社会科学系大学・短大新規採用教員の採用前の状況

これに対して新規学卒者からの採用は、1979年度には45%を占めていたが、2006年度には17%にまで低下している（絶対数では280人から200人への減少）。また採用時の状況が「その他」（＝推定無職）とされた者の占める割合は、人文科学系と同様の規模に達し、全体の35%前後のところにある。この間、社会科学系博士課程の内部待機率は1995、98年度にかけていったんは0.8程度まで減少したが、その後再び上昇し、現在では人文科学と同様1.8となっている。つまり年間定員の1.8倍の内部待機者を抱えていることになる（規模にして1,500人程度）。

表3 社会科学系大学短大教員の規模（単位は万人）

	進学率を2009年度に固定した場合（50.7%）	ロジスティック曲線を利用した場合（61.7%）	重回帰分析の結果を利用した場合（64.7%）
(1)2007年度教員数	2.4080	2.4080	2.4080
(2)2017年度教員数	2.4304	2.6617	2.7937
(3)学生増に伴う教員増	0.0224	0.2537	0.3857
(4)今後10年間の定年退職部分	0.9860	0.9860	0.9860
(5)10年間の需要合計	1.0084	1.2397	1.3717
(6)官公庁民間企業等からの採用	0.5300	0.5300	0.5300
(7)外部待機者からの採用	0.4410	0.4410	0.4410
(8)博士課程新卒者10年分	1.2830	1.2830	1.2830
(9)大学以外就職者予想者	0.5748	0.5748	0.5748
(10)供給（6+7+8-9）-需要（5）	0.6708	0.4395	0.3075

それでは需要・供給のバランスは今後どう推移するのであろうか。結論から述べるならば、もし現在博士課程に在学している者が全員大学教員を目指すとする、今後10年間で3,000人から7,000

人規模の過剰供給が発生する。これは人文科学系の場合よりもさらに規模の大きな過剰供給ということになる。

ただし社会科学系博士課程卒業者の特徴として、大学教員以外への就職者が多いという事実がある。『学校基本調査』の卒業後の職業別進路によると、どの専攻分野をとってみても、専門的技術的職業への就職者が大部分を占めている点では共通している。しかし社会科学系卒業者の場合には、25%前後の者が事務・販売などの職業に就職している（もっともその傾向は最近では人文科学系卒業者についてもみられる）。このような事実を考慮に入れると、社会科学系博士課程卒業者全員が大学教員を目指しているとは限らない。

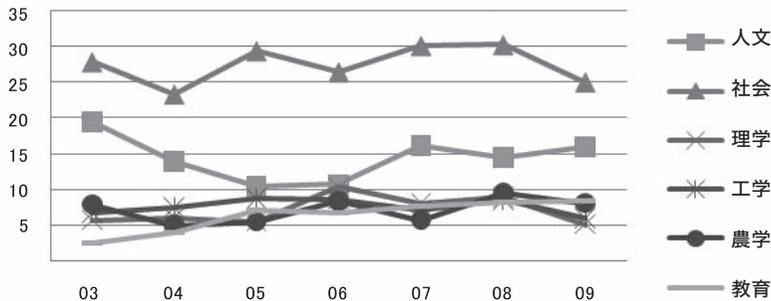
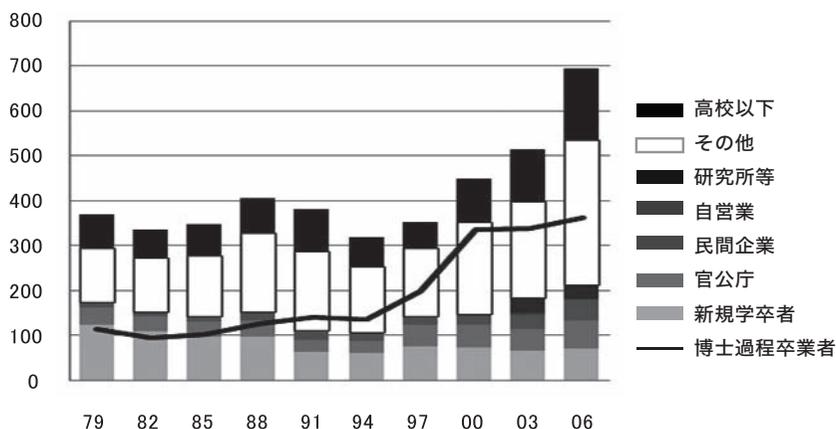


図5 博士課程卒業者中、事務販売サービス等への就職者の割合

## 教育系教員の需給関係

つぎに教育の場合をみてみよう。この分野ほど顕著に採用枠が拡大した分野はない。1979年度の新規採用数が369人だったのが、2006年度には約2倍の695人に増加した。ことに2000年度以降の増加が著しい。その理由は各大学に大学戦略を構想する部局が新設されたり、自己評価報告書の作成、FDを企画立案する部署が新設されたり、あるいは就職先の開拓、受験生市場の拡大のための要員としての採用があったためと推定される。

問題はどこから採用されたのかという点である。この分野でも人文・社会科学と同様、「その他＝推定無職」からの採用がもっとも多い点には変わりがないが、とくに目立つ点は「高校以下・専門学校」からの採用である。1979年度当時ですでに20%と、他の専門分野に比較してこのカテゴリーからの採用が多かったが（人文科学1979年度16%、2007年度6%、社会科学1979年度5%、2007年度3%）、2007年度には23%に達している。それに対して博士課程新規卒業者の占める割合は、一貫して低下しており、1979年度当時は33%に達していたが、2007年度には10%にまで低下した。しかも教育分野の博士課程卒業者数は1994年度頃までは100人前後であったのが、2007年度には362人と3倍に拡大している。今後これほどまでに急拡大した博士課程卒業者を吸収することが可能かどうか。結論的にいうならば、今後10年間で1,500人から3,000人の供給過剰が生じる恐れがある。



出典：文部科学省『学校教員統計調査』各年度版

図6 教育系大学・短大新規採用教員の採用時の状況

## 結 論

こうした過剰状態に対して、いかなる有効策がありうるのであろうか。これまで同種の供給過剰問題はいくたびか浮上した。その時いかなる対応策が提案されたのかを復習しておく必要がある。それらは大きくまとめると次のようになる。(1) 大学教員の増員策 (1980年当時教員定員の2%増が実現されれば、OD問題は解消されるとの提案がなされた)<sup>3)</sup>、(2) 大学教員以外の新規市場の開拓 (専門職大学院とその前身の登場)、(3) 博士課程卒業者の中途採用に対して積極的でない民間企業を説得し、中途採用を積極的に進めてもらう (各種大学団体の提言)、(4) 博士課程卒業者の多くに見られる (といわれている) 柔軟性、同調性、弾力性、社会性の欠如を除去するために、大学院教育の内容を改革する (各種大学団体の提言)、(5) 高等教育の拡大著しい新興国に活路を切り開く (たとえば2009年刊行の『ポストドクター問題』に見られる)、などである。

これらが現時点でどの程度実効性を持つかは、専門領域によって異なり、その調整のために採用できる手法も異なるのであろう。ただ肝心な点は大学教員の養成には、計画養成、注文生産は困難だという事実であり、またそれに成功している国、時代は残念ながら筆者の知る限り発見できない。学問上のエクセレンスを目指しての競争こそが、アカデミズムの世界を活気づける基本的な原動力である。そこでは当然のことながら、選ばれる者と選ばれない者がでてくる。問題はこうした学問上の競争を活性化しつつ、万が一の状態に陥った者に対する支援・ガイダンスとしていかなる仕組みを用意しておくかである。また大学院生はいざという時のために、大学教員以外の分野に進出する用意をしておくことであろう。

**【注】**

1) このことは最近になって分かったことではなく、少なくとも1980年代後半には予測できていた。また加藤毅（2007, 313頁）が指摘しているように、1998年には当時の大学審議会大学院部会で、「大学院の量的整備に関する調査研究会」の研究結果として、将来起こりうる供給過剰の危険性が報告されていた。

2) この計算過程を説明すると、以下のようになる。たとえば2008年度の進学率は  $y = 138.8 - 3.584 \times (07\text{年度家計収入} \times e^{0.00869}) + 0.2252 \times (07\text{年度の新入学者数})$  より求められる。この進学率に08年度の18歳人口をかけることによって、08年度の新入生数が求められる。その新入生数に過去の経験値である4.346 をかけることで大学生数を求められる。以下逐次上記の回帰式にその年度の家計収入と前年度の新入生数を代入することによって、次年度の進学率を求め、そこから新入生数と大学生数を求める。

家計収入の減少が進学率にプラスの効果を持つという結果は、個々の家計レベルでは考えにくいことであるが、マクロ的にみれば過去15年以上家計収入の平均値が減少してきたにも関わらず、進学率は上昇し続けてきたことは観察済みの事実である。この間、いかなる要因が進学率の上昇をもたらしたかについて、本論文では各大学がとる最低限前年度の新入生数を確保しようとする経営行動を説明要因として入れたが、そのほかにもさまざまな仮説が想定できる。その検証は今後の課題として残されている。

また近年の大学経営面から、大学によっては専任教員枠の確保が困難になっている事例が報告されているが、その反面、我が国の場合「大学設置基準」が存在し、また7年ごとの認証評価制度によって、学生数を基準とする最低専任教員数が確保できているか否かがチェックされ、基準が定める教員数を満たしていない場合には、設置認可そのものが認められなかったり、あるいは認証評価が保留になったり、改善方が指導されている以上、教員数は学生数に非弾力的に連動せざるをえない現状にある。その結果教員一人当たり学生数は1990年度以降現在まで17.7人から16.5人という狭い範囲内を上下動している事実を見逃すことはできない。

3) 当時の経緯については以下の文献から情報を得た。青木健一「オーバードクター問題からポストドクター問題へ」（国立教育政策研究所・日本物理学会キャリア支援センター編『ポストドクター問題』）

**【参考文献】**

科学技術政策研究所（2009）『我が国の博士課程修了者の進路動向調査報告書』<http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/rep126j/pdf/rep126j.pdf>（2010年11月現在）。

加藤毅（2007）「融化する若手大学教授市場」山野井敦徳編著『日本の大学教授市場』289-316頁。

国立教育政策研究所・日本物理学会キャリア支援センター編（2009）『ポストドクター問題』世界思想社。

- 中村浩子・岩崎久美子 (2009) 「ポストドクターのキャリア形成—理論物理学専攻者調査から」『科学技術社会論研究』第7号, 181-192頁。
- 野村総合研究所『博士課程進学を改善するためのノンアカデミック・キャリアパスに関する調査』2010年 [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/\\_icsFiles/afieldfile/2010/08/30/1296720\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/_icsFiles/afieldfile/2010/08/30/1296720_1.pdf) 2010/09/10 (2010年11月現在)。
- 水月昭道 (2007) 『高学歴ワーキングプア』光文社新書。
- Enders, J. (2005). Border crossings: Research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work. *Higher Education*, 49, 119-133.
- Whitchurch, C. (2009). The rise of the blended professional in higher education: a comparison between the United Kingdom, Australia and the United States. *Higher Education*, 58(3), 407-418.

## **The Quantitative Imbalance between Supply and Demand in the Academic Teaching Profession: outcomes of forecasting for the next ten years in the areas of the humanities and social sciences**

Morikazu USHIOGI \*

This paper discusses the quantitative situation of demand and supply in the academic teaching profession. Following three different scenarios, the author forecasts the future demands of the profession. In the first scenario, the enrollment ratio is held constant at 56.3%, the value in 2007, until the year 2017; in the second it is allowed to increase to 61.7 %, following the logistic curve of the past 10 years; and in the third it is allowed to rise to 64.7%, using a multivariate regression by including as variables the average household income and the number of new entrants in the previous year. The reason why the number of new entrants in the previous year is taken as a variable is that each university attempts to maintain the same number of new entrants to avoid changing the admission policy from the financial view point.

As the supply sources of the academic profession the author identifies four sources: (1) fresh graduates from PhD courses; (2) potential candidates who remain registered in PhD courses while seeking jobs; (3) transfer from employment in non-academic teaching; (4) those who are seeking employment as unemployed graduates doing part-time non-academic teaching jobs.

The trend of last thirty years shows that recruitment from non-academic teaching jobs has been increasing, while recruitment of fresh graduates from PhD courses has diminished. The increase of “hybrid academic teaching staff” seems to come from the belief that higher education administration needs more “mature teaching staff” who teach new subjects such as “career guidance”, and from recruitment experts who have more personal contact with high schools, and other organisations.

The matching of supply and demand reveals a possible oversupply in the fields of humanities and social sciences. This outcome suggests that PhD graduates in these fields need to find jobs outside the academic teaching profession, and it indicates that training in the PhD course should become sufficiently flexible to equip graduates for non-academic careers.

---

\* Emeritus Professor, Nagoya University; Emeritus Professor, J. F. Oberlin University