

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—

比較教育社会学コース	橋 本 鉦 市
比較教育社会学コース	齋 藤 崇 徳
比較教育社会学コース	加 藤 靖 子
比較教育社会学コース	千 田 恭 平

Employment Situation of Doctoral Students in Humanities & Social Sciences and their Employability in the Academic Market

Koichi HASHIMOTO

Takanori SAITO

Yasuko KATO

Kyohei CHIDA

The graduate schools in Japan have been expanding since 1990's. In this paper, we focused on the doctoral courses of humanities & social sciences which have been limited in research and analysis as compared with natural sciences and analyzed the employment qualifications in the academic market. To put it concretely, we conducted quantitative analysis of application qualifications by using the data of JREC-IN (Japan Research Career Information Network). Through this analysis, we 1) analyzed the employment situation of doctoral students in humanities & social sciences, 2) investigated the qualifications and employability expected in the academic market, and 3) extracted the prospective problems of the doctoral education in humanities & social sciences.

目 次

1. はじめに
2. 文科系博士課程に関する先行研究
3. データの概要
4. 分析Ⅰ：勤務形態・任期・学位
5. 分析Ⅱ：能力要件
6. 考察：任期制と公募制

1. はじめに

本稿は、理工系に比してこれまで調査・分析が限られてきた人文・社会科学系（以下、文科系）の博士課程院生に焦点を絞りながら、特に大学院重点化以降に大きく拡大を遂げてきたその制度・組織の変容を踏まえた上で、最近の就職状況と研究者市場からの能力要件を分析し、若手研究者のトランジションにおける課題の一端を解明することを目的とする。

さて、わが国の大学院教育は1990年代の高等教育改革の最重要項目のひとつとして挙げられ、いわゆる

大学院重点化のもとで定員拡大などの量的整備が急速に進展してきた。博士課程については、国公立問わず新設・増設する動きが広がり、独立、連携ならびに連合大学院など新しい組織形態も発展してきた（なお「博士課程」には博士課程後期、一貫制、後期3年、4年制などの名称・形態がある）。その結果、近年では低減傾向にあるものの、ここ20年余りの間に、文科系大学院の博士課程在籍者数は2倍以上にふくれ上がった（人文科学ならびに社会科学分野における博士課程学生数の合計。6,248人（1990年）→13,621人（2011年）。特に国立では2,681名（1990年）→6,474名（2011年）と2.4倍になっている）。こうした急激な量的拡大に伴って、旧来の博士課程の教育・研究体制は、全般的な改善・改革を余儀なくされている。たとえば、修士課程とのアーティキュレーション、学位授与の活発化、それにとまなう教育内容・コースワークの「実質化」、多様化する大学院生への指導方法、経済面・モチベーション面での維持・向上、学位保持者の就職先の確保・キャリアパスの開拓など、数多くの課題が顕

在化することになった。とくに、これまでアカデミック・マーケットと予定調和的な需給バランスを維持してきた博士院生の就職状況は、大きく様変わりしてきているはずである。しかし、博士学位取得が大学院側ならびに院生側に重要視される一方で、実際のアカデミックポストについてのどのような要件が研究者市場から求められているかについては十分な調査分析がなかった。また任期制やその勤務形態についても、機関種別・セクター別にどのような差異がみられるのかなどの実証的な研究は限られてきた。

そこで本稿では、文科系における博士院生を中心とした若手研究者の就職（トランジション）について焦点を絞り、JREC-IN(科学技術振興機構研究人材データベース)における応募条件について定量的な分析を行う。具体的には、(若手)研究者の就職状況に関する研究や知見を概観した上で、JREC-INに掲載された各研究機関の公募情報から、博士院生らの若手研究者にどのような要件や能力などが期待されているか、またその勤務条件はどのようなものか、などを解明して将来的なインプリケーションを提示する。

(橋本)

2. 文科系博士課程に関する先行研究

本章では、文科系博士課程全般に関する先行研究を概観し、本論の課題を明確にする。まず第1節では、研究者市場全般に関する社会科学的研究を概観し、そして第2節では、とくに文科系博士課程の就職とキャリアに関する先行研究の知見を確認する。

2-1. 研究者市場

研究者市場についての先行研究は少なくない。例えば、代表的な研究である山野井(1984)は大学教員のキャリア形成について、山崎(1984)は雇用の状態についてそれぞれ数量的に分析し、山野井(1990)は日本の大学教授市場を社会移動の研究として分析している。また、日本の研究者市場を多様な角度から分析したものも数多く存在する。例えば、岩田(2007, 2011)は戦前期日本の大学教授市場の形成について、潮木(2009)は国際比較の観点からみた日本の大学教授市場について、加野(2008)は大学教授職に関する政策の概説について、山野井(1993)はやや古いが大学教授職研究についてレビューを行なっている。

そして、近年社会問題化しつつある研究者市場における若年層に焦点を当てた研究としては、概説として

加藤(2007)や小林(2004)がある。加藤は先送りされてきた若手教員の問題について統計データを多数用いながらその「融解の危機」にある現状を明らかにしている。また、その大学院との関連についての研究としては、潮木(1999)が日本の大学院が教育の周縁部にあり続けたことについて歴史的・制度的な経緯から指摘し、浦田(2007)は近年における大学院と大学教授市場との関連について概観している。とくに、若年層におけるオーバードクター、ポストクについて、早期からオーバードクターの問題を指摘していたものに日本科学者会議編(1983)がある。その「第2部 VI」の諸章は人文・社会系のオーバードクター問題について触れている。また、70年代末から80年代にかけてのオーバードクター問題を、一次資料を用いながら歴史的に追ったものとして、中山(1995)がある。現在のポストク問題までの歴史的な概説をしているものとしては小林(2004)、綾部(2011)がある。

このように先行研究は少なくないが、第一に、研究者市場の研究は市場そのものの動き、あるいは研究者の需給の数量的関係についてのみ着目することが多く、就職時の具体的な実態について、つまり、研究者として就職する際に何が起きているのか、具体的にどのような要件によって選抜されているのかということに着目している研究はほとんどみあたらない。第二に、とくに若手文科系に注目した研究は無いようである。オーバードクターおよびポストクの問題を提示する研究もほとんどが理系についてのものであり、またその他先行研究においても分野別のデータを用いることはあるが、文科系に着目しその質的な実態を精査する研究は限られている。

では、本論が対象とする若手(文科系)研究者の就職実態に関する研究はどうであろうか。まず任期制一般の現状については広島大学高等教育研究開発センター編(2004b, 2005a)の研究があり、ここでは文部科学省による調査の再分析と独自の質問紙調査を通じて任期制の導入および実施の現状について分析されている。これら研究は詳細な現状分析を行っていると言えるが、本論では公募書類に着目することによってより就職時に焦点化した分析を行う。

また、学位の実態についても、橋本(2000)は学位制度の歴史的背景について概観しており、橋本(1994)および福留(2005)はとくに文科系大学院における学位の実態について分析している。ただ、学位がトランジションの時点においてどのように扱われているのか、とくにそれが他の変数とどのような関係にある

のかについては明らかにされていない。また、公募制についても山野井（2000）の研究がある。これは公募書類を資料として、公募制の現状および実際にどのような人物が就職したのかについて分析を行なっている。ただし、ある国立大学の教育学部における公募書類のみが対象とされているので、本論はより広範囲のデータを分析することによってより一般的な知見を得ることとしたい。

2-2. 文科系博士院生の就職

以上、研究者市場というマクロからミドルレベルでの課題について概説してきたが、次に博士院生の就職というミクロレベルに焦点を絞る、特に近年の調査結果を概観しておきたい。

理工系では、これまでも様々な調査や提言が行われてきた（例えば科学技術政策研究所（2003）、名古屋大学・三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2006）、日本経団連（2007）、国立教育政策研究所（2007、2008）、濱中（2009）、産業技術総合研究所（2010）など）。一方、文科系については個別のもしくは印象論的な指摘のほか、重点化以降については、前節と一部重なるが、広島大学高等教育研究開発センター（2004a、2005b、2007）、福留（2005）、大学基準協会（2008）、潮木（2010）などがあるが、就職の要件となる学位取得の意識調査や大学教員市場における量的なシミュレーションが主である。

しかし昨年度の中教審答申「グローバル化社会の大学院教育」では、「産業界等との連携の強化と多様なキャリアパスの確立」が打ち出され、「学生の進路の把握とキャリア支援の強化」、「大学と産業界等の協働により、我が国の成長を支える高度人材養成の好循環を構築する」ことなどが具体的な課題として掲げられ、その施策要綱に沿って個別大学での実施が推進されている。こうした流れを受け、近年では文部科学省・科学技術政策研究所による大規模な博士課程における調査研究が蓄積されるようになってきているようである。

その中で、近年の文科系の就職状況や意識調査については科学技術政策研究所（2009ならびに2012b）が参考になる¹⁾。就職状況であるが、科学技術政策研究所（2009）によれば、2002～2006年度間の博士修了者の修了直後の状況として、「不明」の割合が人文系では36%、社会科学系では36%と、他分野に比べて多い（他分野を合わせた「全体」平均は23%）。一方で「大学教員（専任）」に就いている者の割合は、それぞれ

10%、16%と低いことがわかる（なお非常勤の割合が高い「大学教員（その他）」の割合は、それぞれ19%、13%）。また理工系に多いポストクというルート（理学34%、工学16%、農学30%）は、人文系では10%、社会科学系では7%と低く、文科系ではこれらのポストは一般的なルートとなっていない（同29頁）。さらにそれらの勤務形態をみても、文科系では「常勤」の割合も低く（人文系20%、社会科学系32%。全体平均では45%）、かつ「任期なし」の割合も低い（人文系13%、社会科学系19%。全体平均29%、同30頁）。

なお、上記調査や学校基本調査などでは、課程修了後の進路として「不明」などの割合が高いが、文部科学省の委託事業として博士課程修了者の詳細な進路実態を調査した日本総合研究所（2011）によると、2010（平成22）年11月の調査時点での進路動向として、「不明者」は人文科学では17.2%、社会科学では14.9%と低く、実際には「大学等」「その他の教育機関」「公的研究機関」「民間企業」などへの就職のほか、「ポストク」「非常勤職員・研究員・講師」「学位取得準備」「司法試験等資格試験受験準備」など多様な進路をとっていることがわかる（同43頁）。

また博士課程を修了した者に対する在学時における意識調査を行った科学技術政策研究所（2012b）によると、文科系では理工系に比べて進学時に「国内」の「教育機関（大学等）」を就職先として意識していた割合が、極めて高いことがわかる（人文系89.5%、社会科学系98.8%、全体平均68.5%）。さらに「教育機関（大学等）」のみを就職先として意識している割合も、文科系に顕著であることが報告されている（人文系48.2%、社会科学系56.3%、全体平均21.3%。同13～14頁）。また、在学中での「教育機関（大学等）」のポストへの応募割合も人文・社会系で高く、特に社会系では9割以上が応募経験があると答えており、その応募機関数も理工系に比べて複数機関に出す割合が高い（同17頁、同20頁）。また大学などに応募・内定した者のその応募経路・方法については、「一般公募（自由公募）」の割合が、人文系で62.5%、社会系で74.5%であるのに対し、「教授・研究室推薦・紹介」というルートはそれぞれ29.2%、10.6%と低く（同28頁）、現在では前者のパターンが支配的となっていることが垣間みられる。

以上のように、文科系博士課程では、中教審のこれまでの答申に課題として挙げられているように院生らの大学教員への就職意識が圧倒的に高いこと、また実際に他の職種に就く者が少なく、在学中から複数の公

募に応募しているなどの実態が浮かび上がってくる。それでは、研究者市場の側では博士課程修了者を中心とする若手研究者にどのような能力を求めているのだろうか。そしてそこにどのようなギャップが生じているのだろうか。以下では、これまでのミクロ～ミドル～マクロでの先行研究と研究課題を踏まえた上で、若手研究者を対象としたJREC-INの公募情報の分析から、こうした問題群を明らかにしていく。

(橋本・齋藤)

3. データの概要

まず本稿で利用するJREC-IN（科学技術振興機構研究者人材データベース）と、そこから採録・構築したデータベースについて説明しておこう。

まずJREC-INとは、独立行政法人科学技術振興機構が運営する「産学官の研究に関する求人公募情報」を公開するウェブサイトである。求人公募情報を掲載するには会員登録が必要であり、登録可能な機関も指定されている²⁾。また、登録可能な機関の中でも公益法人及び民間企業については掲載前に公募内容の確認を行っている。なお、派遣会社や公的認可を受けていない教育機関は会員登録の対象外となっている³⁾。大学院卒業者を対象とした求人サイトは他にもあるが、JREC-INが非営利であるのに対し、こちらは求人掲載やマッチングが有料であり、また、求人対象は主に民間企業のようなものである⁴⁾。なお、本稿は博士課程院生の就職について考察するものであるが、JREC-INの求人対象は博士課程院生に限定されていないため、その点で研究対象と方法との間に若干のずれがある。しかしながら、近年博士課程院生が就職活動をする時には、公募への応募が主流となってきたため、文科系の若手研究者を対象を限定した上で分析にJREC-INを利用することは博士課程院生の全国的な就職状況を考察する上では唯一かつ最適な方法であると考えられる。

本稿ではJREC-INに2011年10月1日から2012年3月31日までに掲載された公募のうち文系分野で若手研究者を対象にしたと思われるものを分析対象とする。具体的には、JREC-INの「求人公募情報検索」画面で、研究分野の大分類を人文、社会科学、その他で指定⁵⁾、かつ「職種」で「機関の長相当」と「教授相当」を除くすべての職種⁶⁾を指定して得られたものである。ただし、このような手順で検索したにもかかわらず、中には明らかに理系分野と思われるものが表示されることもあったが⁷⁾、それについては採録しなかった。

このようにして得られた件数は全部で1658件である。JREC-INの公募情報は、データ番号、公開開始日、更新日、タイトル、機関名、機関URL、部署名、機関種別、公募のURL、機関の説明、仕事内容、研究分野（大分類・小分類）、職種、勤務形態、勤務地、勤務地住所等、募集人員、応募資格、待遇、募集期間、着任時期、応募書類、選考内容、連絡先、備考などがあるが⁸⁾、そのうち、タイトル、公開開始日、機関名、部署名、仕事内容、研究分野、職種、勤務形態、応募資格、募集終了日を採録した。ただし、タイトルについては、そのままではなく簡略化した⁹⁾。なお、非常勤職については求人対象とする範囲が広く、若手研究者に限定されないケースが非常に多いため、非常勤職を除外し、常勤職のみを分析対象とした。

4. 分析 I：勤務形態・任期・学位

本章では、採録したJREC-INのデータを用いて、雇用形態、任期制のタイプ、任期付き常勤職の雇用期間、要求学位、学位の代替条件について、機関種別、創立年別、職階別、分野別でどのような特徴があるかを詳しく分析する。

まず、第1節ではデータの概要を示すために単純集計表を掲載する。以下、第2節で勤務形態の状況、第3節で任期付き常勤職の状況、第4節で応募時に要求される学位の状況、第5節で学位の代替条件について、機関種別、創立年別などで詳細に分析する。最後に第6節で分析結果について整理する。

図表 4-1-1 a 機関種別

	％	ケース数
四年制大学（国立）	23.5	390
四年制大学（公立）	4.5	75
四年制大学（私立）	47.3	785
短大	8.6	143
高専	1.6	26
専門学校	2.7	44
その他教育機関	2.4	40
独立行政法人・省庁等	5.9	97
その他	3.5	58
合計	100.0	1658

4-1. データの概要

まず、機関種別の内訳であるが、国立大学と私立大学で70.8%をしめる。この二つを除いた機関の占める割合は、それぞれ10%以下である。「その他教育機関」は、具体的には防衛大学校・海上保安大学校など文部

図表 4-1-1 b 分野別

	%	ケース数
人文学	24.7	410
社会科学	60.7	1006
総合領域	3.0	49
複合新領域	0.8	13
芸術	0.9	15
その他	10.0	165
合計	100.0	1658

図表 4-1-1 d 職種・職階

	%	ケース数
教員（職階不問）	25.2	417
教員（准教授以下）	27.9	462
助教・助手	7.7	127
教員（特任・記載なし）	2.3	38
研究員・ポスドク	9.1	151
非常勤講師	18.3	303
その他	9.7	160
合計	100.0	1658

図表 4-1-1 f 学位要件

	%	ケース数
博士取得（見込み含む）	30.3	503
博士課程修了以上	10.1	168
修士以上	41.3	684
学士以上	5.2	87
短大・専門学校以上	0.4	6
記載なし	12.7	210
合計	100.0	1658

図表 4-1-1 c 勤務形態

	%	ケース数
任期なし常勤	34.8	577
任期あり常勤	38.6	640
非常勤	26.6	441
合計	100.0	1658

図表 4-1-1 e 創立年

	%	ケース数
第 I 世代	39.7	658
第 II 世代	39.7	659
第 III 世代	20.0	331
不明	0.6	10
合計	100.0	1658

の若手研究者も応募可能であり、本稿では分析対象に含めている。その他の職種は、具体的には職員（カウンセラーや国際交流など専門知識を必要とする部門の職員や学芸員など）、高等学校の教員などの非アカデミックポストである。創立年では¹⁷⁾、1949年までに設立された第 I 世代の機関と1950年から1989年までに設立された第 II 世代の機関がそれぞれ39.7%ずつを占める。1990年以降設立の第 III 世代の機関は20%、設立年が不明の機関は0.6%であった。学位要件では、応募資格として最も多いのが修士以上の学位を要求するもので41.3%であり、博士取得（見込み含む）を要求するものは全体の30.3%にとどまっている。

4-2. 公募制の諸要件

ここでは公募条件について分野、勤務形態、職種などがどのような関係にあるかを分析していく。

4-2-1. 分野別勤務形態の状況

図表 4-2-1 分野別でみた勤務形態

分野	勤務形態			%	ケース数
	任期なし常勤	任期あり常勤	非常勤		
人文学	36.6	26.6	36.8	100.0	410
社会科学	38.7	38.4	23.0	100.0	1006
総合領域	32.7	53.1	14.3	100.0	49
複合新領域	23.1	46.2	30.8	100.0	13
芸術	13.3	53.3	33.3	100.0	15
その他	10.3	63.6	26.1	100.0	165
合計	34.8	38.6	26.6	100.0	1658

科学省以外の省庁管轄の高等教育機関、海外大学の日本校、放送大学、非営利国際教育団体、高等学校、塾などである。「その他」には、市役所や博物館などの公設試験研究機関・地方自治体、立法補佐機関、特殊法人・認可法人、一般財団法人、公益法人、社会福祉法人、国際機関、海外研究機関、民間企業が含まれる。

次に分野別内訳¹⁰⁾では、社会科学¹¹⁾が60.7%、人文学¹²⁾が24.7%で、この二つでほとんどを占める。総合領域¹³⁾、複合新領域¹⁴⁾、芸術¹⁵⁾、その他で14.6%である。分野別大分類の「その他」には、JREC-INでは介護系、栄養・調理系、看護系が含まれているが、文系の若手研究者の研究という観点から分析から除外した。勤務形態については、任期なし常勤職と任期付き常勤職が34.8%と38.6%、非常勤職が26.6%という割合になっている。職種では、非常勤職を含めた教員職が全体の81.2%を占め¹⁶⁾、研究員とその他はそれぞれ1割弱である。「教員（職階不問）」というのは、JREC-INの「職種」に「教授相当、准教授相当、助教相当」などと記載されているもので、「仕事（講義が多い）を担当できるのであれば（教育や研究などの）キャリアは問わない」という求人である。したがって、博士課程

人文学では任期なし常勤職の割合が、任期付き常勤職の割合よりも高いが、非常勤職の割合も多くなっている。社会科学では任期付きと任期なしがほぼ同じ割

合となっている。この二つを除いた分野では、いずれも任期付きの割合が任期なしの割合よりもかなり高くなっている。人文学、社会科学以外の学際分野は新しい分野なので、任期付きが多くなっているのかもしれない。なお、これ以後の各図表において、*は5%水準、**は1%水準、***は0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

4-2-2. 機関種別勤務形態

図表 4-2-2 機関種別勤務形態

機関	勤務形態			%	ケース数
	任期なし 常勤	任期あり 常勤	非常勤		
四年制大学 (国立)	48.2	35.6	16.2	100.0	390
四年制大学 (公立)	53.3	25.3	21.3	100.0	75
四年制大学 (私立)	30.7	41.7	27.6	100.0	785
短大	30.8	44.8	24.5	100.0	143
高専	53.8	7.7	38.5	100.0	26
専門学校	25.0	25.0	50.0	100.0	44
その他教育機関	32.5	32.5	35.0	100.0	40
独立行政法人・省庁等	12.4	32.0	55.7	100.0	97
その他	24.1	58.6	17.2	100.0	58
合計	34.8	38.6	26.6	100.0	1658

機関別の勤務形態状況を見ると、すべての機関で任期付き常勤職が導入されている。国立大学、公立大学、高専で任期なし常勤職の割合が高く、私立大学、短期大学、その他の機関で任期付き常勤職の割合が高い。国立大学などの公的機関では、公的規制が私立大学などに比べ強く働く傾向があるため、このような結果になっているのだと思われる。なお、以下の分析では非常勤職を除外し、常勤職のみを対象とする。

4-2-3. 機関種・職種での相違

四年制大学では、教員（職階不問）と教員（准教授以下）では任期付きよりも任期なしの割合が高くなっており、助教・助手の公募で任期付きの割合が高くなることがわかる（図表 4-2-3 参照）。また、若手の就職先として可能性の高い助教・助手の公募では私立大学よりも国公立大学の方が任期付きの割合が高くなっている。特任や職階の記載がない公募では、公立・私立大学よりも国立大学の割合が高くなっており、公立・私立大学よりも国立大学で特任教員の制度導入が進んでいることを示している。一方、短期大学に関しては、四年制大学と異なる傾向が見られる。上位職階である教授を対象に含める求人では任期付きの方が任期なしよりも高い割合になっている。これは、短

期大学の任期付きの「教員（職階不問）」求人の分野の半数以上が教育学であり、しかも幼児保育の分野が多いことが関係していると思われる。

4-2-4. 機関種別・創立年での特徴

次に、機関種と創立年でのどのような特徴が見られるかを考察する（図表 4-2-4 参照）。四年制大学では、国公立いずれでも創立年の古い方が任期なしの割合が高くなっており、第 I 世代ではいずれも任期なしの割合が任期付きの割合よりも多い。一方、短期大学では、第 II 世代、第 III 世代とも任期付きの割合が任期なしの割合よりも多い¹⁸⁾。創立年の古い大学は威信が高いことが多く、そのような大学群では身分待遇が確立しているのかもしれない。

4-3. 任期制

次に、公募条件で重要事項となっている任期制について分析する。

4-3-1. 任期制法に定めるタイプ

任期付き常勤職の求人のうち、「大学の教員等の任期に関する法律」(以下、任期制法)¹⁹⁾で定めるタイプの公募に限定して考察する。任期制法の対象となるのは四年制大学の助手以上の職階であり短期大学は対象となっていないが、若手研究者を対象とした公募の考察という本稿の目的上、短大も考察対象に含めることとする。全体の件数は、四年制大学が396件、短期大学が59件である。

a. 設置形態

任期制法では、任期制の対象となるポストについて各大学²⁰⁾で任意に決めることはできない。任期制法では、任期制の対象となるポストの職務内容を以下の三つに限定している。すなわち、①先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき（流動型）、②助教の職に就けるとき（研究助手型）、③大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき（プロジェクト型）、である。任期制法で定めているこれらの基準に従って、任期付き常勤職をタイプ別²¹⁾、機関種別にみても図表 4-3-1 a のようになる。図表の四つのタイプのうち、「分類不能」は職務内容が臨床実習や学外実習などの補助や、実習

図表 4-2-3 機関種別・職種での相違

機関	勤務形態	職種					%	ケース数
		教員 (職階不問)	教員 (准教授以下)	助教・助手	教員 (特任・記載なし)	研究員・ ポスドク		
四年制大学 (国立)	任期なし常勤	21.8	74.5	1.6	1.6	0.0	0.5	188
	任期あり常勤	7.2	36.0	23.0	12.9	11.5	9.4	139
	合計	15.6	58.1	10.7	6.4	4.9	4.3	327

四年制大学 (公立)	任期なし常勤	40.0	45.0	15.0	0.0	-	-	40
	任期あり常勤	31.6	31.6	31.6	5.3	-	-	19
	合計	37.3	40.7	20.3	1.7	-	-	59
四年制大学 (私立)	任期なし常勤	56.0	43.2	0.4	0.4	0.0	0.0	241
	任期あり常勤	43.4	26.0	19.9	2.8	4.6	3.4	327
	合計	48.8	33.3	11.6	1.8	2.6	1.9	568

短大	任期なし常勤	52.3	40.9	6.8	0.0	-	-	44
	任期あり常勤	60.9	31.3	6.3	1.6	-	-	64
	合計	57.4	35.2	6.5	0.9	-	-	108

図表 4-2-4 機関種別・創立年で見た勤務形態

機関	創立年	勤務形態		%	ケース数
		任期なし常勤	任期あり常勤		
四年制大学 (国立)	第I世代	60.6	39.4	100.0	279
	第II世代	46.3	53.7	100.0	41
	第III世代	0.0	100.0	100.0	7
	合計	57.5	42.5	100.0	327
**					
四年制大学 (公立)	第I世代	100.0	0.0	100.0	10
	第II世代	100.0	0.0	100.0	10
	第III世代	51.3	48.7	100.0	39
	合計	67.8	32.2	100.0	59
**					
四年制大学 (私立)	第I世代	55.8	44.2	100.0	181
	第II世代	37.6	62.4	100.0	271
	第III世代	32.8	67.2	100.0	116
	合計	42.4	57.6	100.0	568

短大	第I世代	-	-	-	-
	第II世代	40.8	59.2	100	103
	第III世代	40.0	60.0	100	5
	合計	40.7	59.3	100	108

施設と学生との連絡調整などの補助業務で、学校教育法に定める助手の職務内容にあたるもの及び任期制法の定める三つのタイプのいずれにも当てはまらないものをこのタイプに入れた。流動型はいずれの機関でも多いが、これは補助業務ではないものの、厳密に職務内容を検討すれば研究助手型（助教型）でもなくプロジェクト型でもないケースを流動型に分類した結果である。これらの具体的な職務内容は、政治論、民法、基礎経営学、英語、ドイツ語、漢文学、日本古典文学などかなり以前から存在するようなく一般的な科目

の講義や日本語教育、学部導入教育科目の講義などである。こうした科目の講義が、「先端的、学際的又は総合的な研究教育」又は「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」に当てはまるのか疑問である。この結果は、任期制法をかなり拡大解釈して適用している大学が存在していることを示している。プロジェクト型については国立大学にほぼ偏っているが、そのような背景には、国立大学は公立・私立大学に比べGPの採択率が高い上に²²⁾、特別プロジェクトの期間だけ外部から人材を招聘しようとする傾向が公

図表 4-3-1 a 機関種別任期制タイプ

機関	任期制タイプ				%	ケース数
	流動型	研究助手型	プロジェクト型	分類不能		
四年制大学（国立）	44.8	29.5	23.8	1.9	100.0	105
四年制大学（公立）	66.7	22.2	0.0	11.1	100.0	18
四年制大学（私立）	79.5	9.9	0.4	10.3	100.0	273
短大	93.2	1.7	0.0	5.1	100.0	59
合計	72.7	13.8	5.7	7.7	100.0	455

図表 4-3-1 b 機関種別職階による任期制タイプ

機関	職種	任期制タイプ				%	ケース数
		流動型	研究助手型	プロジェクト型	分類不能		
四年制大学（国立）	教員（職階不問）	70.0	0.0	30.0	0.0	100.0	10
	教員（准教授以下）	63.8	0.0	34.0	2.1	100.0	47
	助教・助手	0.0	96.9	0.0	3.1	100.0	32
	教員（特任・記載なし）	62.5	0.0	37.5	0.0	100.0	16
	合計	44.8	29.5	23.8	1.9	100.0	105
四年制大学（公立）	教員（職階不問）	100.0	0.0	—	0.0	100.0	6
	教員（准教授以下）	100.0	0.0	—	0.0	100.0	5
	助教・助手	0.0	66.7	—	33.3	100.0	6
	教員（特任・記載なし）	100.0	0.0	—	0.0	100.0	1
	合計	66.7	22.2	—	11.1	100.0	18
四年制大学（私立）	教員（職階不問）	99.2	0.0	0.8	0.0	100.0	128
	教員（准教授以下）	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	82
	助教・助手	5.2	46.6	0.0	48.3	100.0	58
	教員（特任・記載なし）	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	5
	合計	79.5	9.9	0.4	10.3	100.0	273
短大	教員（職階不問）	100.0	0.0	—	0.0	100.0	37
	教員（准教授以下）	94.4	0.0	—	5.6	100.0	18
	助教・助手	0.0	33.3	—	66.7	100.0	3
	教員（特任・記載なし）	100.0	0.0	—	0.0	100.0	1
	合計	93.2	1.7	—	5.1	100.0	59

立・私立大学よりも強いのではないと思われる。

また、短期大学は任期制法の適用範囲には含まれないが、任期制法の基準に基づいて分類してみると流動型が90%以上を占める。具体的な職務内容は、四年制大学同様科目の講義（幼児教育系）がほとんどである。短期大学では四年制大学よりも更に、従来から存在していた職務内容に任期が導入されている状況がうかがえる。

b. 対象職階

国立大学では、助教・助手を除いたどの職階でも流動型が7割を占めるものの流動型とプロジェクト型の二つのタイプが見られるが、公立大学、私立大学及び短期大学では助教・助手を除くとほぼ流動型に偏っている（図表4-3-1 b参照）。若手が就く可能性の

高い助教・助手では各機関種とも「研究助手型」が多くなっている。特に国立大学ではほぼ全数である。また、国立大学以外では助教・助手に分類不能が多いが、これはおそらく国立大学では助手（現在の助教）以下の職階が教員職として存在しなかったのに対し、私立大学や短大では副手（教務補佐員）などが伝統的に教員職の範疇に入っていたことによるものと思われる。

4-3-2. 任期付き常勤職における任期

任期付き常勤職求人640件（図表4-3-2参照）のうち、更新なしが117件（18.3%）、更新ありが263件（41.1%）、更新の有無について言及が無かったものが260件（40.6%）である。更新の有無について言及のあった380件の求人のうち、任期制法の対象とな

図表 4-3-2 任期付き常勤職における更新状況

更新の有無	機関									%	ケース数
	四年制大学 (国立)	四年制大学 (公立)	四年制大学 (私立)	短大	高専	専門学校	その他 教育機関	独立行政法 人・省庁等	その他		
更新なし	29.1	0.9	50.4	11.1	0.0	0.9	1.7	2.6	3.4	100.0	117
更新あり	22.4	4.2	49.4	9.1	0.8	1.5	0.8	6.5	5.3	100.0	263
言及なし	17.7	2.7	53.1	10.4	0.0	2.3	3.5	4.2	6.2	100.0	260
合計	21.7	3.0	51.1	10.0	0.3	1.7	2.0	4.8	5.3	100.0	640

図表 4-3-2 a 任期付き常勤職における最長任期（在職可能年数）

機関	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値	最頻値	ケース数
四年制大学（国立）	4.7	3.6	1.0	20.0	4.0	3.0	71
四年制大学（公立）	9.4	4.9	3.0	15.0	10.0	10.0	7
四年制大学（私立）	3.9	2.0	0.5	12.0	3.0	3.0	113
短大	3.4	1.4	1.0	6.0	3.0	3.0	17
その他教育機関	1.0	—	1.0	1.0	1.0	1.0	1
独立行政法人・省庁等	4.2	0.9	2.0	5.0	4.0	5.0	20
その他	3.1	2.5	1.0	8.0	2.0	1.0	7
合計	4.3	2.8	0.5	20.0	3.5	—	236

図表 4-3-2 b 任期付き常勤職における最短任期

機関	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値	最頻値	ケース数
四年制大学（国立）	3.1	2.3	0.9	10.0	3.0	1.0	71
四年制大学（公立）	5.6	3.4	1.0	10.0	5.0	5.0	7
四年制大学（私立）	2.3	1.5	0.5	9.0	2.0	1.0	113
短大	2.4	0.9	1.0	3.0	3.0	3.0	17
その他教育機関	1.0	—	1.0	1.0	1.0	1.0	1
独立行政法人・省庁等	1.6	1.1	0.8	5.0	1.0	1.0	20
その他	1.3	0.7	0.3	2.0	1.0	1.0	7
合計	2.6	1.9	0.3	10.0	2.0	-	236

る国公立大学の求人は294件である。ただし、「更新あり」としている求人でも、「任期は3年。更新可」のように最短任期だけを記載し、更新の回数や更新年数を記載せず最長で何年勤務できるかを明示していないものも多い。このような最長任期を算出できる求人数は全体で236件（このうち国公立大学及び短期大学では208件、高専と専門学校は該当なし）であった。

a. 機関種ごとの特徴

最長任期についてみると（図表4-3-2 a参照）、上限は1年から20年までであり全体的には多様であるが²³⁾、平均値では公立大学を除く全ての機関で5年以下となっている。公立大学を除いた機関の中では、中央値、最頻値からすると国立大学と独立行政法人・省庁等が多少長めのようなものである。また、私立大学や短期大学では3年が一般的な最長任期であるようである。次に、最短任期であるが、公立大学はその他の機関に比べ任期が長めである（図表4-3-2 b参照）。公立大学を除くと、ほとんどの機関で最短任期が3年以下となっており、公立大学・短大を除く機関

では最頻値が1年と任期が非常に短い。以上のことを総合してみると、国立私立大学及び短期大学では1年ごとの契約更新で3年を一区切りの任期とし、5年まで在職できるというケースが多いように思われる。

なお、ほとんどの機関で任期を5年以内に設定しているのは労働基準法が関係していると思われる。任期制法では任期年限については特に規定せず、各大学の任意となっている。つまり、任期制法下では、大学はあらかじめ任期に関する規則さえ定めておけば、常勤の教員に対しいつでも解雇できるような契約を結ぶことも可能である。ただし、一方で教員は労働者であるから労働基準法の適用を受ける。そして、労働基準法では第14条において、契約期間を以下のように定めている²⁴⁾。すなわち、

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号²⁵⁾のいずれかに該当する労働契約にあっては、五年）を超える期間について締結してはならない。

図表 4-3-2 c 任期付き常勤職におけるテニユアの有無

機関	テニユアの有無		%	ケース数
	なし	あり		
四年制大学 (国立)	89.2	10.8	100.0	139
四年制大学 (公立)	94.7	5.3	100.0	19
四年制大学 (私立)	91.4	8.6	100.0	327
短大	92.2	7.8	100.0	64
高専	100.0	0.0	100.0	2
専門学校	81.8	18.2	100.0	11
その他教育機関	84.6	15.4	100.0	13
独立行政法人・省庁等	96.8	3.2	100.0	31
その他	88.2	11.8	100.0	34
合計	90.9	9.1	100.0	640

図表 4-3-2 d 任期付き常勤職の職階における最長任期 (在職可能年数)

職階	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値	最頻値	ケース数
教員 (職階不問)	5.1	3.4	0.5	20.0	4.5	3.0	52
教員 (准教授以下)	4.3	3.2	1.0	20.0	4.0	3.0	53
助教・助手	4.2	2.2	1.0	10.0	3.0	3.0	65
教員 (特任・記載なし)	5.3	4.0	1.0	15.0	4.0	3.0	11
研究員・ポストク	3.2	1.8	1.0	8.0	3.5	4.0	28
その他	3.3	1.4	1.0	5.0	3.0	3.0	27
合計	4.3	2.8	0.5	20.0	3.5	-	236

図表 4-3-2 e 任期付き常勤職の職階における最短任期

職階	平均値	標準偏差	最小値	最大値	中央値	最頻値	ケース数
教員 (職階不問)	3.1	2.2	0.5	10.0	3.0	3.0	52
教員 (准教授以下)	3.1	2.2	1.0	10.0	3.0	1.0	53
助教・助手	2.8	1.6	1.0	7.0	3.0	3.0	65
教員 (特任・記載なし)	2.4	2.8	1.0	10.0	1.0	1.0	11
研究員・ポストク	1.4	0.9	0.3	3.0	1.0	1.0	28
その他	1.3	0.6	0.8	3.0	1.0	1.0	27
合計	2.6	1.9	0.3	10.0	2.0	-	236

つまり、5年を超えて雇用しようとするれば、任期を定めない労働契約にしなければならないのである。したがって、こうした労働法上の制約に加え、任期付き常勤職にテニユアを設定している割合が各機関とも非常に少ないことを考慮すると (図表 4-3-2 c 参照)、任期が5年以内に設定されているのは、「任期なし」というコストのかかる労働契約を締結することを回避する目的があるのではないと思われる。

b. 職階ごとの特徴

図表 4-3-2 d によれば、1年未満しか在職できない公募がある一方で10年以上在職できる公募も存在するなど全体としては多様であるようである。ただし、最頻値を見ると教員職では3年が一般的なようである。一方最短任期 (図表 4-3-2 e 参照) では職階のある教員では平均して3年程度在職できるようであるが、その他の職階になると3年以下の任期が一般的なようである。ただし、最頻値を見ると職階不問の教員と助教・助手クラスでは3年の任期となっている

ものの、准教授以下の職階の教員、特任教員、研究員・ポストクで1年になっており若手研究者の雇用状況が厳しいことをうかがわせる。

4-4. 学位条件

以下では、公募条件の中で学位 (特に博士学位) がどのように位置づけられているのかを分析する。

4-4-1. 対象職階・勤務形態別要求学位の特徴

a. 勤務形態

図表 4-4-1 a は機関種別に見た勤務形態別の要求学位の状況である。応募者に博士学位を要求する傾向は国立大学が最も強く、そのような公募は半数を超えている。公立大学も半数近くが博士学位を要求しているが、修士学位以上で応募できる求人も4割ほどある。私立大学では博士学位を要求する求人と修士学位以上で応募できる求人はほぼ同じ割合 (約4割) である。短期大学の場合は、7割が修士学位以上を要求する求人で学位を要求しない求人も2割ほどあり、博士

学位はほとんど要求されないようである。また、勤務形態について見てみると、公立大学を除き任期なし常勤職の方が任期付き常勤職よりも要求する学位のレベルが高くなっている。任期なし常勤職では基本的に一度雇用すると解雇することが難しいので、解雇可能な任期付き常勤職よりも学位に対する条件が厳しくなっていると思われる。

b. 創元年

図表4-4-1 bは機関種別・創元年別の要求学位の状況である。第I世代では国公私立大学全てで博士学位を要求する求人が最も多く、どの機関でも5割を超えている。第II世代では国立大学と公立大学で博士学位を要求する割合が高くなっているが、私立大学では博士学位を要求する求人と修士以上の学位があれば応募できる求人がほぼ同じ割合（4割弱）となっている。第III世代では私立大学で修士以上の学位があれば応募できる求人が5割を超えている。短期大学については、修士以上の学位があれば応募できる求人がほとんどで世代ごとの差はあまりないが、第III世代よりも第II世代の方が学位に対する要求が高めである。学校／機関の威信の高さは創元年の古さと比例することが多いが、この結果も威信の高いほど学位に対する要求が高くなることを示していると言える。

c. 分野別要求学位

ここでは、求人のほとんどを占める人文学と社会科学分野に限定して要求学位の状況をみてみたい（図表4-4-1 c）。まず、国立大学ではどちらの分野でも約半数が博士学位を要求している。公立大学の人文学では博士学位を要求する求人が修士以上の学位で応募できる求人の二倍近くになっており、社会科学では修士以上の学位で応募できる求人の割合が多少高くなっているものの、博士学位を要求する求人とほぼ同じくらいである。私立大学では人文学で修士以上の学位で応募できる求人の割合が博士学位を要求する求人よりも高くなっており、社会科学では人文学と逆の傾向が見られる。短期大学では博士学位を要求する割合は社会科学よりも人文学の方がかなり高い。どの機関についても人文学で修士以上でよしとしているのは、社会科学に比べて伝統的に学位が取りにくかったからなのかもしれない。

d. 対象職階・勤務形態別要求学位（国公私立大学・短大）

図表4-4-1 dは勤務形態・対象職階別要求学位の状況を示したものである。任期なし常勤職では職階不問の求人で博士学位を要求する割合が5割を超えている。任期付き常勤職では、修士号以上の学位があれば応募可能な求人が多いが、研究員・ポスドクについては約半数が博士学位を要求しており、任期付きながら厳しい条件となっている。なお、助教・助手職では任期なしの方が任期付きよりも学位の要求水準が低くなっているが、これは任期なしの助教・助手職に短期大学の求人が多く含まれていることによるものであると思われる。

4-5. 学位の代替条件

さいごに学位条件とその代替条件をみておこう。代替条件というのは、例えば「博士の学位を有するか、もしくはXX（例えば「それと同等の研究業績」）を有すること」のように、要求する学位に代替できると見なされる条件のことである。代替条件の設定において、実際の求人の文章を「研究」、「研究・教育」、「学識」、「経歴・職歴・能力・（実務経験）」、「資格・学歴」、「学位のみ」²⁶⁾の6つに分類した²⁷⁾（図表4-5参照）。全体的な傾向として、修士以上の学位を要求する求人では半数近くが代替条件として研究に関するものを指定している。また、博士学位取得のみを条件として代替条件を指定しない求人が全体の1割をしめている（1217件中133件）。この結果から、（若手）研究者市場では従来と変わらず研究能力が重視されていること、また近年では学位に対する要求が厳しくなっていることがわかる。なお、機関種別で分析を試みたが、特定の傾向は見られなかった。

4-6. 小括

以上の分析結果をまとめてみると以下のように整理できる。

- ① 分野別では人文学・社会科学のような伝統的な領域より新しい領域で任期付き常勤職の割合が高くなっている。
- ② 任期付き常勤職は基本的にすべての機関で導入されている。機関種別にみると、その他の機関で最も多く約6割、ついで短大の5割弱、私立大学の約4割となっている。
- ③ 創元年での違いを見てみると、四年制大学では国公私立いずれも創元年の古い方が任期なしの割合が

図表 4 - 4 - 1 a 機関種別・勤務形態別要求学位（四年制大学・短大）

機関	勤務形態	職種						%	ケース数
		博士取得 (見込み含む)	博士課程 修了以上	修士以上	学士以上	短大・専門 学校以上	なし		
四年制大学（国立）	任期なし常勤	54.8	10.1	29.3	2.1	—	3.7	100.0	188
	任期あり常勤	46.8	3.6	33.1	7.2	—	9.4	100.0	139
	合計	51.4	7.3	30.9	4.3	—	6.1	100.0	327
四年制大学（公立）	任期なし常勤	37.5	15.0	42.5	0.0	—	5.0	100.0	40
	任期あり常勤	57.9	0.0	36.8	5.3	—	0.0	100.0	19
	合計	44.1	10.2	40.7	1.7	—	3.4	100.0	59
四年制大学（私立）	任期なし常勤	47.3	20.3	24.9	0.0	—	7.5	100.0	241
	任期あり常勤	30.6	9.2	45.3	5.8	—	9.2	100.0	327
	合計	37.7	13.9	36.6	3.3	—	8.5	100.0	568
短大	任期なし常勤	9.1	—	75.0	0.0	0.0	15.9	100.0	44
	任期あり常勤	0.0	—	70.3	3.1	6.3	20.3	100.0	64
	合計	3.7	—	72.2	1.9	3.7	18.5	100.0	108

**

*

図表 4 - 4 - 1 b 機関種別・創立年別要求学位（四年制大学・短大）

機関	創立年	学位						%	ケース数
		博士取得 (見込み含む)	博士課程 修了以上	修士以上	学士以上	短大・専門 学校以上	なし		
四年制大学（国立）	第Ⅰ世代	50.9	8.2	29.0	5.0	—	6.8	100.0	279
	第Ⅱ世代	48.8	2.4	46.3	0.0	—	2.4	100.0	41
	第Ⅲ世代	85.7	0.0	14.3	0.0	—	0.0	100.0	7
	合計	51.4	7.3	30.9	4.3	—	6.1	100.0	327
四年制大学（公立）	第Ⅰ世代	50.0	30.0	20.0	0.0	—	0.0	100.0	10
	第Ⅱ世代	50.0	20.0	30.0	0.0	—	0.0	100.0	10
	第Ⅲ世代	41.0	2.6	48.7	2.6	—	5.1	100.0	39
	合計	44.1	10.2	40.7	1.7	—	3.4	100.0	59
四年制大学（私立）	第Ⅰ世代	55.2	13.8	22.1	1.7	—	7.2	100.0	181
	第Ⅱ世代	35.1	16.2	37.3	3.3	—	8.1	100.0	271
	第Ⅲ世代	16.4	8.6	57.8	6.0	—	11.2	100.0	116
	合計	37.7	13.9	36.6	3.3	—	8.5	100.0	568
短大	第Ⅰ世代	—	—	—	—	—	—	—	—
	第Ⅱ世代	3.9	—	71.8	1.9	3.9	18.4	100.0	103
	第Ⅲ世代	0.0	—	80.0	0.0	0.0	20.0	100.0	5
	合計	3.7	—	72.2	1.9	3.7	18.5	100.0	108

高くなっており、第Ⅰ世代ではいずれも任期なしの割合が任期付きの割合よりも高い。一方、短期大学では、第Ⅱ世代、第Ⅲ世代とも任期付きの割合が任期なしの割合よりも高い。

- ④ 任期制のタイプで最も多く導入されているのは「流動型」である。国立大学では三つのタイプに極端な偏りは見られないが、公立大学や私立大学では流動型が7割弱と約8割を占める。また、各職階における任期制のタイプに関しては、国立大学では、助教・助手を除いたどの職階でも流動型が6割以上

を占めるものの流動型とプロジェクト型の二つのタイプが見られる。一方、公立大学と私立大学では助教・助手を除くとほぼ流動型に偏っている。

- ⑤ 任期付き常勤職では全体の4割が更新可能であったが、更新の有無を明示していない求人もほぼ同じ割合であった。在職可能年数を算出できる求人について見てみると、最長任期の上限は1年から20年まであり全体的には多様であるが、平均では公立大学を除く全ての機関で5年以下となっている。これらの中では国立大学と独立行政法人・省庁等が多少長

図表 4-4-1 c 機関種別・分野別要求学位の状況（人文学・社会科学）

機関	分野	学位						%	ケース数
		博士取得 (見込み含む)	博士課程 修了以上	修士以上	学士以上	短大・専門 学校以上	なし		
四年制大学（国立）	人文学	50.5	3.2	39.8	1.1	—	5.4	100.0	93
	社会科学	50.6	11.4	27.1	4.2	—	6.6	100.0	166
	合計	50.6	8.5	31.7	3.1	—	6.2	100.0	259
四年制大学（公立）	人文学	46.2	23.1	23.1	7.7	—	0.0	100.0	13
	社会科学	40.0	7.5	47.5	0.0	—	5.0	100.0	40
	合計	41.5	11.3	41.5	1.9	—	3.8	100.0	53
四年制大学（私立）	人文学	31.5	11.7	47.7	0.9	—	8.1	100.0	111
	社会科学	42.0	15.5	31.0	2.8	—	8.8	100.0	400
	合計	39.7	14.7	34.6	2.3	—	8.6	100.0	511
短大	人文学	16.7	—	50.0	0.0	0.0	33.3	100.0	6
	社会科学	2.5	—	77.5	2.5	1.3	16.3	100.0	80
	合計	3.5	—	75.6	2.3	1.2	17.4	100.0	86

図表 4-4-1 d 勤務形態・対象職階別要求学位

機関	職種	任期制タイプ						%	ケース数
		博士取得 (見込み含む)	博士課程 修了以上	修士以上	学士以上	短大・専門 学校以上	なし		
任期なし常勤	教員（職階不問）	54.0	14.4	21.4	0.0	—	10.2	100.0	215
	教員（准教授以下）	41.4	15.4	37.9	1.4	—	3.9	100.0	280
	助教・助手	15.4	0.0	76.9	0.0	—	7.7	100.0	13
	教員（特任・記載なし）	50.0	0.0	50.0	0.0	—	0.0	100.0	4
	その他	0.0	0.0	100.0	0.0	—	0.0	100.0	1
	合計	46.0	14.4	32.2	0.8	—	6.6	100.0	513
任期あり常勤	教員（職階不問）	33.0	6.1	43.7	4.6	2.0	10.7	100.0	197
	教員（准教授以下）	32.3	6.2	47.8	3.1	0.0	10.6	100.0	161
	助教・助手	29.9	7.5	46.7	11.2	0.0	4.7	100.0	107
	教員（特任・記載なし）	24.1	3.4	62.1	0.0	0.0	10.3	100.0	29
	研究員・ポスドク	51.6	9.7	29.0	6.5	0.0	3.2	100.0	31
	その他	16.7	4.2	25.0	16.7	0.0	37.5	100.0	24
合計	32.1	6.4	44.8	5.8	0.7	10.2	100.0	549	

図表 4-5 学位の代替条件の特徴（全機関）

要求学位	代替条件						%	ケース数
	研究	研究・教育	学識（経験）	経歴・職歴・ 能力・（実務） 経験	資格・学歴	学位のみ		
博士取得（見込み含む）	48.3	5.8	4.7	7.6	3.8	29.8	100.0	447
博士課程修了以上	50.4	11.3	10.4	12.2	2.6	13.0	100.0	115
修士以上	40.1	7.9	4.2	12.5	4.2	31.0	100.0	471
学士以上	2.0	0.0	0.0	4.1	0.0	93.9	100.0	49
短大・専門学校以上	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	20.0	100.0	5
要求なし	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	130
合計	38.1	6.2	4.4	9.3	3.3	38.7	100.0	1217

めであるが、私立大学や短期大学では3年が一般的な最長任期である。また、最短任期については、公立大学はその他の機関に比べ任期が長めである。公

立大学を除くと、全ての機関で最短任期が3年以下となっており、国公私立大学・短大を除く機関では平均値が1年強と任期が非常に短い傾向がある。さ

らに、どの機関でも任期付き常勤職にテニユアが設定されている割合は非常に低い。

- ⑥ 要求学位に関しては、博士学位を要求する求人との割合が最も高いのは国立大学であるが、公立私立大学でも4割程度が博士学位を要求しており、四年制大学では博士学位を要求する割合が比較的高いと言える。逆に短期大学では7割が修士以上の学位があれば応募できる求人で、学位について言及していない求人も2割ほどある。
- ⑦ 勤務形態ごとの違いを見てみると、公立大学を除き任期なし常勤職の方が任期付き常勤職よりも博士学位を要求する傾向が強い。創立年での違いを見ると、第I世代では国公立大学全てにおいて博士学位を要求する割合が高く、各大学とも約半数が博士学位を要求している。第II世代では国立大学と公立大学で博士学位を要求する割合が高くなっているが、私立大学では国公立大学ほどではなく、修士以上の学位があれば応募できる求人とほぼ同じ割合(約4割)である。第III世代では博士学位を要求する割合が国公立大学では高いが、私立大学では2割以下にとどまる。第III世代の私立大学では修士以上の学位があれば応募できる求人が6割近くある。分野別では、国立大学では人文学・社会科学どちらでも博士学位を要求する割合が高く、公立大学では人文学が、私立大学では社会科学が多少高くなっている。短期大学では人文学は社会科学に比べ博士学位を要求する割合が非常に高い。
- ⑧ 学位に代替される条件に関する全体的傾向を見ると、修士以上の学位を要求する求人では半数近くが代替条件として研究に関するものを指定している。また、博士学位取得のみを条件として代替条件を指定しない求人が全体の1割をしめている。

(加藤・橋本)

5. 分析Ⅱ：能力要件

次に、JREC-INの公募の内容を分析し、応募者に対しどのような機関からどのような要件が提示されているのかについて明らかにする。具体的には、公募に書かれている条件をコード化し、公募を出している機関の創立年、機関の種類、学問分野、公募している職種、任期の有無、学位条件とそのコードがどのように関連しているかについて分析する。

5-1. 条件の多様性

分析に入る前に、JREC-INで実際にどのような文面の条件²⁸⁾が掲載されているかについて確認する。たとえば、A大学から出された任期なし常勤職の公募に書かれている条件について抜き出すと、「教育上の能力を有すると認められる者」「国籍は問わないが日本語で講義可能であり、学生教育に熱意を有する者」という条件が列挙されている。この文面をコード化し分析していく、というのが本章の主な内容になる。

いまA大学の例を挙げたが、これはほんの一例であり、もっと多くの条件を列挙する場合、その反対に条件を提示しない場合など、多様な条件の提示の仕方がJREC-INの中ではみられる。前者の例について、経営学の教員を募集するB大学の条件を引用する。

「①学生一人ひとりに限りない愛情を注ぎ、学生と共感できる感性を持ち、労をいとわず親身に接し、学生の人格形成に尽くすことができ、かつ、人格的に優れた者②グローバルな視点を持ち、国際情勢等実際の事例を豊富に取り上げ、学生にわかりやすく実学を教授でき、かつ、それを支える専門知識乃至経験を備えた者③幅広い教養を持ち、常に自ら学び続ける意欲を持ち、知識を知力に変えて学生の人間力を向上させることができる者④専門担当科目だけでなく隣接する他の分野についても幅広く学ぶ意欲を持ち、学生に教授することをいとわない者⑤教育・研究の他、協調性を持ち広報活動、学内運営業務などに積極的に取り組める者」

条件が①から⑤までである上に、それぞれの中で多くの事が述べられている。その内容についても、専門知識や教育についてのものだけでなく、協調性や人格といった内面にまで深く踏み込んだ要件も書かれている。A大学と比べると、その違いは歴然であろう。

この他にも、専門知識だけでなく「人脈が豊富」であることを求める国際関係学の常勤職の公募、公募でありながら「本研究センターの研究メンバーで本学専任教員を受任教員とする者」という条件を掲げた公募など、多種多様な公募がある。後者の場合については、山野井(2000)が公募制のデメリットとして指摘するように、最初から候補を想定して形式上公募制をとることにより公平性を装っているものなのではないか、とさえ考えられる。

このような条件の内容に関して、全ての公募について詳細に検討していくという手法も考えられる。しか

し、ここでは全体の傾向をつかむために、条件の内容を短く表す言葉、すなわちコードに落とし込み分析を行う。

5-2. 条件のコーディング

本節では、前節で述べた条件をコード化し、その分布について示す。

5-2-1. 条件のコード化

分析するにあたり、条件の内容を分析可能なものとするために、条件をコード化する。具体的には、最初にJREC-INのサイト上で条件として挙げられている内容を吟味し、そこから内容を短い言葉のコードにまとめた。この最初のコードを一次コードとする。一次コードは合計149種類となった。次に、この一次コードをまとめ、似た内容のコードを集めて二次コードを作った。二次コードは合計28種類となった。その後二次コードでもう一度同じ操作を行い、三次コードを作った。三次コードは合計10種類となった。

以下、作成された三次コードとそれを構成する二次コードについて、「三次コード（二次コード）」のように示す。上記のようにして作られた三次コードは、①「教育経験・能力（「教育経験」「教育能力」「担当できる科目）」、②「研究経験・能力（「研究経験」「専門性・研究能力」「学術交流）」、③「実務経験・能力（「ノンアカデミックキャリア」「電子機器操作」「教育研究実務経験）」、④「ポスト近代型能力（「コミュニケーション系」「学生の面倒を見る」「なんとか力」「性質）」、⑤「熱意・関心（「熱意・関心）」、⑥「外国語能力（「海外経験」「外国語力」「英語で教える」「国際交流）」、⑦「大学への貢献（「大学運営への協力」「地域貢献社会貢献）」、⑧「資格（資格）」、⑨「労働条件（「労働条件」「属性」「居住地」「所属」「日本語できる）」、⑩「その他（「宗教への理解」「その他）」の10種類である。

この三次コードに基づき、公募の条件の内容についての変数を作成する。各々のデータにおいて、三次コードの各項目に分類される条件が一つ以上あり、それが「必須条件」であった場合に「必須」、それが「望ましい」とされる条件であった場合に「望ましい」²⁹⁾、三次コードに該当する条件がなかった場合に「記述なし」という値を割り振った³⁰⁾。以下、この三次コードを能力要件とする。

5-2-2. 能力要件の分布

この能力要件についての度数分布をまとめたのが

下の図表5-2-2である。この表の見方についてであるが、たとえば「教育経験・能力」は、「必須」が34.2%、「望ましい」が6.7%、「合計」が40.9%、「記述なし」が59.1%である。これは、今回あつかう全データのうち、34.2%の公募で「教育経験・能力」が「必須」の条件とされ、6.7%の公募で「教育経験・能力」が「望ましい」条件とされ、これら2つの割合を合計すると40.9%となり、59.1%の公募で「教育経験・能力」についての条件が記述されていなかった、ということの意味する。条件の中に出てくる頻度の多かった順に能力要件を並べると、教育経験・能力（合計³¹⁾40.9%）、労働条件（合計36.3%）、研究経験・能力（合計36.2%）、大学への貢献（合計25.3%）、熱意・関心（合計24.2%）、実務経験・能力（合計20.1%）、資格（合計18.5%）、外国語能力（合計17.9%）、ポスト近代型能力（合計13.0%）、その他（合計6.3%）の順となる。

5-2-3. 「条件の数」の度数分布

ここで、一つの公募におよそどれくらいの条件が書かれているのか確認しておく。その指標として「一つの公募に三次コードが何種類登場するのか」を取り上げ、これを「条件の数」とする。ここでも、「必須」である条件と「望ましい」条件とに分けている。

「条件の数」についての度数分布は下の図表5-2-3の通りである。

「必須」の方の「条件の数」に関して、三次コードが1種類あるいは2種類である場合が多くなっているが、4種類以上の三次コードを提示している公募がおよそ2割弱あるということがわかる。また、必須条件を提示していない公募も1割強存在していることが表から読み取れる。「望ましい」方の「条件の数」については、8割の公募でそもそも提示されておらず、あるとしてもほとんどが一つだけであるということがわかる。

5-3. 能力要件の内容分析

この節では、能力要件にどのような傾向がみられるのか、詳細に分析していく。なお、これ以降4章と同様に分析対象を常勤職について出された公募に限定して議論を進めていく³²⁾。

5-3-1. 創立年による条件の差異

まず、公募を出している機関の創立年によって能力要件の分布にどのような違いがあるのかについて分析する。ここで用いる能力要件についての変数は、前節

図表 5-2-2 能力要件の分布

	教育経験・ 能力	研究経験・ 能力	実務経験・ 能力	ポスト近代 型能力	熱意・ 関心	外国語 能力	大学への 貢献	資格	労働条件	その他
必須 (%)	34.2	34.1	13.7	12.5	23.9	15.4	24.4	14.5	35.2	6.2
望ましい (%)	6.7	2.2	6.4	0.5	0.3	2.4	0.9	4.0	1.1	0.1
合計 (%)	40.9	36.2	20.1	13.0	24.2	17.9	25.3	18.5	36.3	6.3
記述なし (%)	59.1	63.8	79.9	87.0	75.8	82.1	74.7	81.5	63.7	93.7

図表 5-2-3 「条件の数」の分布

(1) 必須条件

	%	ケース数
0	13.4	222
1	23.5	390
2	25.9	429
3	19.2	319
4	10.6	176
5	5.7	95
6	1.4	24
7	0.2	3
合計	100.0	1658

(2) 望ましい条件

	%	ケース数
0	79.3	1314
1	17.5	290
2	2.8	46
3	0.4	6
4	0.1	2
合計	100.0	1658

で用いた「必須」と「望ましい」の「合計」の割合、それぞれの能力要件についての記述がある割合である。なお、参考までに検定の結果も一緒に示している。

図表 5-3-1 は、創立年とそれぞれの能力要件との関係をまとめたものである。各々の数値は、創立年区分ごとに各能力要件に分類される条件が記述されている割合を示している。たとえば「教育経験・能力」についてみると、第 I 世代では 38.9%、第 II 世代では 43.0%、第 III 世代では 47.7% の公募で「教育経験・能力」についての条件が記述されている、と読み取ることができる。なお、これ以降の図表に登場する割合の数値は、全て図表 5-3-1 と同じく「合計」の割合である。

第 4 章と同様、*は 5% 水準、**は 1% 水準、***は 0.1% 水準で統計的に有意であることを示す。この結果を簡単にまとめると、以下ようになる。創立年が新しい世代になるほど記述が多くなる条件は、「教育経験・能力」「実務経験・能力」「熱意・関心」「資格」であり、創立年が 1949 年以前である第 I 世代で記述が多いのが「研究経験・能力」「語学力」、逆に第 I 世代で記述が少ないのが「ポスト近代型能力」「大学への貢献」、創立年によらず比較的高い割合で記述がなされているのが「労働条件」である。創立年が新しい機関では、「研究経験・能力」のような要件だけではない様々な能力や経験、意志などをより多く若手研究者に求めていることがわかる。

ここで注意しておかなければならないのが、能力要件の割合の数値が示す内容についてである。上述

したように、「教育経験・能力」について第 I 世代では 38.9%、第 II 世代では 43.0%、第 III 世代では 47.7% の公募で触れられているが、これは「第 I 世代では 61.1%、第 II 世代では 57.0%、第 III 世代では 52.3% の公募で『教育経験・能力』がまったく求められていない」ということを表すものではない。あくまでも公募に書かれている文言において言及されている割合であるため、公募では触れていないが実際には「教育経験・能力」を求めているのかもしれない。この点について注意しながら、分析結果を解釈していく必要がある。

5-3-2. 公募の性格と条件

ここからは、先ほどの分析に他の変数を加えて分析を行い、変数間の関係について分析していく。

a. 学問分野別にみた創立年と能力要件との関係

最初に、学問分野³³⁾で分けることによって創立年と能力要件との関係性にどのような変化がみられるか、分析した結果をまとめたのが下の図表 5-3-2 a である。

まず全世代を合計した値でみると、人文学と社会科学とで明らかに分布が異なっている能力要件は「外国語能力」と「資格」である。前者は人文学で多く、後者は社会科学で多い。「外国語能力」については、人文学分野で英語や第二外国語などの外国語教育のための人材を公募しているために割合が高くなっている、ということが考えられる。「資格」については、社会福祉士などの資格を取得するための講義を担当する人

図表 5-3-1 創立年による能力要件の差異

創立年	教育経験・ 能力	研究経験・ 能力	実務経験・ 能力	ポスト近代 型能力	熱意・ 関心	外国語 能力	大学への 貢献	資格	労働条件	ケース数
第I世代	38.9	40.7	12.1	8.9	21.0	20.6	19.6	10.5	34.5	504
第II世代	43.0	26.5	18.1	16.1	27.3	15.3	30.8	20.6	39.1	509
第III世代	47.7	38.7	33.2	16.6	30.7	17.1	29.6	37.2	35.2	199
		***	***	**	*		***	***		

材を社会科学分野で公募していることが、社会科学分野での割合の高さにつながっているのではないかと考えられる。

では次に、学問分野別にみた創立年と能力要件との関係についてみていく。社会科学分野に着目すると、若干数字にずれがあるもののおおむね図表5-3-1で示された傾向と同じ傾向が出ているといえる。これは、そもそも全ケースのおよそ2/3を社会科学分野が占めているということで、全体の傾向に社会科学分野の傾向が強く反映されたからなのではないかと考えられる。では人文学分野はというと、「教育経験・能力」が第II世代で高くなっている、「研究経験・能力」が古い世代になるほど多くなっている、「ポスト近代型能力」「熱意・関心」「大学への貢献」で第I世代と他の世代との差が大きくなっている、などが社会科学分野との違いであるといえるだろう。「教育経験・能力」についての解釈は難しいが、それ以外の能力要件については人文学の第I世代すなわち創立年が古い機関で「研究重視」という従来型の人材をより求めている、ということがいえるだろう。

b. 機関種別にみた創立年と能力要件との関係

次に、公募を出している機関種³⁴⁾ごとに分け、先ほどと同様創立年と能力要件との関係性にどのような変化が生じるか確認する。その結果をまとめたのが、下の図表5-3-2bである。

全世代を合計した値でみると、四大国立で「研究経験・能力」「外国語能力」の割合が、四大公立で「資格」が、短大で「実務経験・能力」「ポスト近代型能力」「熱意・関心」「大学への貢献」が、他と比較して高い割合を示している。逆に、四大国立の「資格」や四大公立の「ポスト近代型能力」は低い割合を示している。

機関種ごとの創立年と能力要件との関係性をみていくと、数値から機関種ごとに創立年と能力要件との関係性が様々に変化していることが読みとれる。しかし、四大私立以外は世代によってケース数が大きくばらついており、創立年と能力要件との関係について機関種ごとに比較するのは難しい。だが、機関種によらず創立年が新しい機関ではより多様な条件を出してい

る傾向にある、ということはいえそうである。

c. 職階職種別にみた創立年と能力要件との関係

公募を出している機関種ごとの差異の次に、公募を出している職階職種³⁵⁾ごとにどのような差異があるかについて分析する。下の図表5-3-2cが職階職種と能力要件との関係をまとめたものである。

全世代を合計した値において、上二つのカテゴリでは「研究経験・能力」に差がある以外はほとんど同じ傾向を示しているが、それ以外の職階職種は少々異なった傾向を示している。特に、研究員・ポスドクという括りでは、「教育経験・能力」の割合が低く、「研究経験・能力」とともに「ポスト近代型能力」「熱意・関心」の割合が高くなっていることが指摘できる。「教育経験・能力」の低さおよび「研究経験・能力」の高さについては、教育よりも研究が重視されると考えられる研究員やポスドクの仕事内容に合致すると考えられるが、「ポスト近代型能力」「熱意・関心」についても多くの公募で要求されているということは、研究に関する指標以外の人格的評価が入り込んできている、ということであろう。

職階職種ごとの創立年と能力要件との関係について、一定の傾向性を見出すのは難しいが、「研究経験・能力」や「外国語能力」以外の条件で創立年が新しいと割合が高くなる、という図表5-3-1と似たような傾向が見受けられる。しかしその中でも、助教・助手の職階で「大学への貢献」の割合が、創立年の新しい大学群になるほど低くなっている、というのは注目に値する。上二つの教員とは逆に、創立年が古い機関で「大学への貢献」がより求められているわけである。この傾向は、「研究経験・能力」においてもみられる。その一方で、「教育経験・能力」「実務経験・能力」「資格」が設立年の新しい大学群で求められている。かつて若手研究者の最初のポストとして機能していた助教や助手のような職階が、実務畑出身で資格取得について教えることができる人材のためのポストになりつつあるのかもしれない。

図表 5-3-2 a 学問分野別にみた創立年による能力要件の差異

学問分野	創立年	教育経験・研究経験・実務経験・ポスト近代型能力	教育経験・研究経験・実務経験・ポスト近代型能力	教育経験・研究経験・実務経験・ポスト近代型能力	教育経験・研究経験・実務経験・ポスト近代型能力	熱意・関心	外国語能力	大学への貢献	資格	労働条件	ケース数
人文学	第 I 世代	41.8	39.0	8.5	7.1	19.9	31.2	18.4	10.6	38.3	141
	第 II 世代	57.6	28.3	16.3	22.8	37.0	33.7	32.6	9.8	42.4	92
	第 III 世代	46.2	15.4	26.9	26.9	38.5	34.6	50.0	23.1	30.8	26
	合計	47.9	32.8	13.1	14.7	27.8	32.4	26.6	11.6	39.0	259
		*	*	***	**	**	**				
社会科学	第 I 世代	38.9	40.3	9.9	6.1	19.8	14.3	16.7	11.3	35.5	293
	第 II 世代	41.6	25.6	18.4	13.9	23.2	9.9	29.8	20.5	38.3	332
	第 III 世代	45.9	43.2	34.2	13.7	28.1	13.7	24.7	40.4	37.0	146
	合計	41.4	34.5	18.2	10.9	22.8	12.3	23.9	20.8	37.0	771
		***	***	**			***	***			

図表 5-3-2 b 機関種別にみた創立年による能力要件の差異

機関	創立年	教育経験・研究経験・実務経験・ポスト近代型能力	教育経験・研究経験・実務経験・ポスト近代型能力	教育経験・研究経験・実務経験・ポスト近代型能力	教育経験・研究経験・実務経験・ポスト近代型能力	熱意・関心	外国語能力	大学への貢献	資格	労働条件	ケース数
四年制大学 (国立)	第 I 世代	38.0	40.1	14.3	9.3	19.4	20.8	16.1	6.5	28.0	279
	第 II 世代	65.9	36.6	17.1	7.3	9.8	31.7	9.8	4.9	19.5	41
	第 III 世代	28.6	85.7	28.6	28.6	85.7	71.4	14.3	0.0	28.6	7
	合計	41.3	40.7	15.0	9.5	19.6	23.2	15.3	6.1	26.9	327
		**	*			***	**				
四年制大学 (公立)	第 I 世代	10.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0	30.0	10
	第 II 世代	10.0	50.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	60.0	10
	第 III 世代	64.1	20.5	28.2	7.7	28.2	7.7	25.6	56.4	35.9	39
	合計	45.8	30.5	18.6	5.1	18.6	8.5	18.6	39.0	39.0	59
		***	*		*			***			
四年制大学 (私立)	第 I 世代	46.4	38.7	8.3	8.3	22.1	19.9	24.9	11.0	44.2	181
	第 II 世代	45.8	22.9	12.9	11.1	25.1	11.8	31.0	15.5	39.9	271
	第 III 世代	50.9	37.1	34.5	14.7	29.3	11.2	37.1	36.2	36.2	116
	合計	47.0	30.8	15.8	10.9	25.0	14.3	30.3	18.3	40.5	568
		***	***			*		***			
短大	第 I 世代	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
	第 II 世代	49.5	18.4	28.2	18.4	31.1	1.0	39.8	30.1	36.9	103
	第 III 世代	60.0	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	40.0	5
	合計	50.0	19.4	27.8	17.6	30.6	0.9	38.9	29.6	37.0	108

d. 任期別にみた創立年と能力要件との関係

公募している職の任期の有無でデータを分け、同様に創立年と能力要件との関係性にどのような変化が生じるか確認してみよう。その結果をまとめたのが、下の図表 5-3-2 d である。

全世代を合計した値でみると、任期の有無で能力要件の分布はあまり変わらないが、「実務経験・能力」「ポスト近代型能力」「外国語能力」「大学への貢献」「資格」などで任期付きの方が若干高い割合を示している。

任期の有無で分けて創立年と能力要件との関係についてみると、「教育経験・能力」や「研究経験・能力」以外のほとんどの能力要件で任期なし第 I 世代における割合が最も低くなっている。この点について詳しく検討すると、任期なしで第 I 世代から第 III 世代にかけて割合が高くなるようなグラデーションを示す「実務

経験・能力」「ポスト近代型能力」「大学への貢献」が、任期付きではフラットになっているということがわかる。つまり、任期付き公募については、「実務経験・能力」「ポスト近代型能力」「大学への貢献」が創立年によらず求められている。創立年と提示される条件との関係性が若干小さくなっているのである。

e. 学位要求別にみた創立年と能力要件との関係

では最後に、公募の中で要求されている学位³⁶⁾と条件との関係についてみていく。この二つの変数についての分析結果をまとめたものが下の図表 5-3-2 e である。

全世代を合計した値でみると、博士以上を要求する公募において「実務経験・能力」「資格」の割合が低い、逆にいえば学位に関する要求がそれ未満もしくは要求

図表5-3-2c 職階職種別にみた創立年による能力要件の差異

職階職種	創立年	教育経験・ 能力	研究経験・ 能力	実務経験・ 能力	ポスト近 代型能力	熱意・ 関心	外国語 能力	大学への 貢献	資格	労働条件	ケース数
教員 (職階不問)	第I世代	47.3	35.7	2.3	7.0	18.6	17.1	15.5	4.7	30.2	129
	第II世代	47.7	19.5	15.5	14.1	23.6	8.6	32.3	13.6	35.0	220
	第III世代	61.2	32.8	31.3	10.4	31.3	10.4	35.8	41.8	32.8	67
	合計	49.8	26.7	13.9	11.3	23.3	11.5	27.6	15.4	33.2	416
			**	***			***	***			
教員 (教授含まず)	第I世代	45.0	41.8	11.4	6.8	19.1	15.0	18.6	7.7	35.5	220
	第II世代	48.2	30.0	19.4	14.1	34.7	13.5	32.9	20.0	45.3	170
	第III世代	49.3	43.5	26.1	20.3	36.2	7.2	40.6	29.0	46.4	69
	合計	46.8	37.7	16.6	11.5	27.5	13.3	27.2	15.5	40.7	459
		*	**	**	***		***	***			
助教・助手	第I世代	36.2	36.2	15.5	10.3	20.7	25.9	24.1	8.6	41.4	58
	第II世代	44.2	20.9	14.0	11.6	16.3	11.6	16.3	27.9	32.6	43
	第III世代	57.1	14.3	52.4	4.8	19.0	14.3	0.0	71.4	14.3	21
	合計	42.6	27.0	21.3	9.8	18.9	18.9	17.2	26.2	33.6	122
			***				*	***			
研究員・ ポスドク	第I世代	9.3	65.1	14.0	18.6	39.5	34.9	20.9	16.3	34.9	43
	第II世代	6.7	66.7	6.7	40.0	36.7	56.7	33.3	6.7	30.0	30
	第III世代	0.0	76.9	23.1	30.8	38.5	46.2	15.4	0.0	38.5	13
	合計	7.0	67.4	12.8	27.9	38.4	44.2	24.4	10.5	33.7	86

が記述されていない場合において「実務経験・能力」「資格」の割合が高い、ということがわかる。博士課程を経た人材を想定している場合には、アカデミック・キャリアの外部での経験を求めるケースは少ない、ということになる。また、博士以上を求める場合「研究経験・能力」を求めることが多くなっていることから、博士を要求する公募ではアカデミック・キャリア内部での経験や能力をより求めていることが示唆される。

ここで学位要求ごとに創立年と能力要件との関係を見ると、博士以上を要求する場合でも公募を出す機関の創立年が新しいと「資格」を求める場合が多くなっている。学位要求と条件は単純に結びついていないのである。また、博士以上を求める場合および修士以上を求める場合では、幾分ずれるところもあるが、図表5-3-1と近い分布を示しているといえる。学位要求について明記せず創立年が新しい機関から出された公募については、他に「教育経験・能力」「研究経験・能力」「実務経験・能力」「外国語能力」などの割合も高くなっていることから、学位を問わない「業績主義」のような採用が続いているのかもしれない。

5-4. 小括

以上の分析結果から、大まかな傾向として以下のようことがいえるだろう。

- ① 全体的に教育や研究に関する条件が多く提示されているが、大学への貢献やポスト近代型能力も求められている。
- ② 創立年が古い機関では研究にかかわる条件を提示する公募が比較的多く、ポスト近代型能力や大学への貢献を求める公募が比較的小さい。
- ③ 創立年が新しい機関では教育にかかわる条件や実務にかかわる条件、熱意や関心を求める公募が比較的多い。
- ④ 外国語能力についての条件は人文学で多く、資格に関する条件は社会科学で多い。
- ⑤ 四大国立で研究についての要件や外国語能力が多く求められ、短大で「ポスト近代型能力」「熱意・関心」「大学への貢献」などが多く求められている。
- ⑥ 研究員やポスドクについての公募では、研究に関する要件とともにポスト近代型能力や熱意について求められる場合が多い。
- ⑦ 博士以上を要求する公募において実務に関する要件や資格が求められることが少ない。

つまり、創立年の古い歴史のある機関や国立大学、あるいは博士以上を要求する公募においては今もなお若手研究者の要件として研究についての能力を求めているが、創立年が新しい機関では若手研究者にもっと幅広い条件を提示している、ということである。

しかし、これらの関係は絶対的なものではなく、それぞれに関連しあうものであった。たとえば、ポスト

図表 5-3-2 d 任期別にみた創立年による能力要件の差異

任期	創立年	教育経験・ 能力	研究経験・ 能力	実務経験・ 能力	ポスト近 代型能力	熱意・ 関心	外国語 能力	大学への 貢献	資格	労働条件	ケース数
任期なし	第Ⅰ世代	42.1	37.1	5.7	4.3	18.1	13.0	16.4	9.4	36.1	299
	第Ⅱ世代	46.3	28.4	21.4	14.9	34.3	14.9	30.3	18.9	41.8	201
	第Ⅲ世代	50.0	36.5	33.8	20.3	28.4	13.5	33.8	41.9	36.5	74
	合計	44.6	34.0	14.8	10.1	25.1	13.8	23.5	16.9	38.2	574
任期あり	第Ⅰ世代	34.1	45.9	21.5	15.6	25.4	31.7	24.4	12.2	32.2	205
	第Ⅱ世代	40.9	25.3	15.9	16.9	22.7	15.6	31.2	21.8	37.3	308
	第Ⅲ世代	46.4	40.0	32.8	14.4	32.0	19.2	27.2	34.4	34.4	125
	合計	39.8	34.8	21.0	16.0	25.4	21.5	28.2	21.2	35.1	638
		***	***	***	***	***	***	***	***	***	

図表 5-3-2 e 学位要求別にみた創立年による能力要件の差異

学位要求	創立年	教育経験・ 能力	研究経験・ 能力	実務経験・ 能力	ポスト近 代型能力	熱意・ 関心	外国語 能力	大学への 貢献	資格	労働条件	ケース数
博士以上	第Ⅰ世代	41.8	43.1	4.9	8.6	24.3	22.7	19.1	5.3	34.9	304
	第Ⅱ世代	42.2	31.2	9.0	15.1	26.1	21.1	27.6	6.5	30.7	199
	第Ⅲ世代	50.8	42.4	6.8	16.9	45.8	22.0	33.9	30.5	30.5	59
	合計	42.9	38.8	6.6	11.7	27.2	22.1	23.7	8.4	32.9	562
修士以上	第Ⅰ世代	39.0	39.7	16.3	5.7	16.3	19.9	19.1	13.5	37.6	141
	第Ⅱ世代	47.1	21.8	20.9	17.8	26.7	11.1	35.1	24.9	48.9	225
	第Ⅲ世代	48.5	37.9	41.7	20.4	29.1	14.6	33.0	36.9	35.9	103
	合計	45.0	30.7	24.1	14.7	24.1	14.5	29.9	24.1	42.6	469
なし	第Ⅰ世代	33.3	33.3	41.0	17.9	20.5	7.7	23.1	35.9	23.1	39
	第Ⅱ世代	33.9	27.4	29.0	11.3	27.4	11.3	19.4	45.2	35.5	62
	第Ⅲ世代	50.0	46.2	53.8	7.7	15.4	15.4	19.2	42.3	30.8	26
	合計	37.0	33.1	37.8	12.6	22.8	11.0	20.5	41.7	30.7	127

近代型能力や熱意関心などが求められる割合について人文学分野では社会科学分野より第Ⅰ世代と他の世代との差が大きくなっている、研究員やポスドクについての公募や任期付きの公募で創立年によらず熱意・関心が求められている、などといったようにである。

このように若手研究者の要件として様々な内容が公募の中で言及されており、それは公募を出している機関および性格によって規定されている面があるといえよう。

(千田・橋本)

6. 考察：任期制と公募制

最後に、本章では本稿が提示してきた結果がどのような意味を持つのかを、先行研究の文脈に照らし合せながら議論する。

これまでの先行研究の多くは文科系若手研究者の諸問題について、研究者市場の課題として、大学院の教育の問題として、あるいは政策の問題としてアプロー

チしてきたが、本稿では文科系若手研究者の市場参入の進路・就職のあり方そのものについて問題としてきた。このことにより、量的な不均衡のより深部にある、あるいは量的不均衡によって浮上した、研究者職への移動の「秩序」が明らかになったと思われる。

では、その進路・就職のあり方が持つ意味はより広い文脈においた時にどのように解釈できるのだろうか。最後に、ここまでの分析に基づき、第1節では任期制について、第2節では学位の問題について、第3節ではトランジションにおいて設けられている様々な要件と「差異」について議論する。そして第4節で結論を述べる。

6-1. 労働条件：任期制

第4章で議論したように、現在の若手研究者の問題として第一に挙げられるのは任期制である。これについても、本論は従来の研究とは異なった状況を示すことができた。

従来、日本の大学教員は移動がなく終身雇用的であ

ると指摘されてきた（例えば、新堀 1965, カミングス 1972, 江原 1996）。大まかにいえば、この点は日本の一般的な企業について指摘されてきた特徴と同一であると言える。

しかし、一般企業において非正規雇用の問題が出現してきたのと同じように、日本の大学教員についても任期制が導入されるようになった。任期制は主に、大学審議会による「教員採用の改善について」(1994年)、「大学運営の円滑化について」(1995年)、「大学教員の任期制について」(1996年)の三つの答申および「大学の教員等の任期に関する法律」(1997年制定、施行)により導入されたとされる(加野 2008 56~7頁)。これら答申および法律は、当初教員の流動性を高める目的で始まり(広島大学高等教育研究開発センター編 2004b 16頁, 加野 2008), 事実、流動性は高まったという実証的な分析は出ているのだが(山野井 2008 73~4頁), 少なくともその導入や運用については、「選択的任期制」という言葉の通り、非常に多様であることが明らかにされており(広島大学高等教育研究開発センター編 2004b 6頁, 34~5頁), また、山野井(2000)によれば公募制を導入するかどうかは、大学教員市場、ディシプリン、大学組織内のレベルによって異なるという大まかな知見は出されていたが(第I章)、就職に際してのその具体的な実態は明らかでなかったと言える。

その多様さは第4章の分析結果でも追認されたが、本論ではその偏りの多様性を設置形態・機関種別、分野、および創立年からより詳細に見出すことができた。

設置形態・機関種別についてだが、山野井(2008)においても2007年時点において国立大学よりも私立大学の方が任期付きの職において在籍した年数が短いことが明らかにされていたが(75頁)、本稿では、設置形態・機関種別をより詳細に、また職種も含めて偏りの存在とそのあり方を明らかにすることができた。すなわち、その他の機関、短期大学および私立大学においては、国立大学および高専よりも任期付き職を多い割合で設定していることがわかった。これは、広島大学高等教育研究開発センター編(2004b)が議論している、「任期制を導入している大学」の割合は国立大学、公立大学、私立大学の順で高いという知見(17頁)に反するが、一つはこれが2001年8月時点での調査であること、もう一つは本論とは異なり若手だけでなく、また系系も含めた全体の割合を示していることが原因として考えられる。また、分野についてはより

新しい領域において、創立年においても新しい世代において、任期制が導入されていたことがわかった。

任期制の設置形態・機関種別、および分野、創立年による偏りはなぜ起こるのだろうか。分野については、学問分野によってこの理念の受け止め方、解釈の仕方が異なっていることを示唆しているのかもしれない。

そして、創立年および設置形態・機関種別の偏りについては、基本的には威信および大学経営方針の違いによって説明できるだろう。第4章で議論されたように、任期制法が一部の大学において拡大解釈されているとすれば、量的に不均衡な現状にある日本の研究者市場においては、任期付きの職が、任期制法の本来の意義、ならびに「流動性の確保」という理念から外れていることを示唆しているように考えられる。例えば、広島大学高等教育研究開発センター編(2004b)では、任期制からの早期退出および退出先の身分の不安定さが、事例分析から示唆されていた(54頁)。これは同時に、上述してきた偏りの要因として従来の研究で指摘されてきた「終身雇用」的な傾向が残存しているからとも考えられる。

では、具体的にそれら理念から実態はどのように外れているのだろうか。次節以降では、その「偏り」について、学位とその他の差異の文脈について議論する。

6-2. 選抜(1): 公募制と学位

以下の議論の前提として、本データが取り扱ってきた制度としての公募制における問題を確認しておく必要がある。公募制について包括的な研究を行った山野井(2000)は「我が国の公募制は日本の前近代的な大学教員市場の改革に大きな可能性を秘めている」と述べていた(99頁)。というのは従来、日本においてはこの公募制ではないような、教員のリクルートのかたちが指摘されてきたからである。それは例えば新堀(1965)や山野井(1990)の言う「学閥」や、カミングス(1972)の言う「ボス」の支配、制度としては指名制(山野井 2000 5頁以降)である。例えば新堀(1965)は学閥について、分析の結果「学閥が実力主義と両立しようと主張しうる根拠はなかった。にもかかわらず、実力を発揮する機会は学閥らしき条件によって阻まれており、実力評価の公開的な市場は実現されていないように思われる」と述べている(168~9頁)。

理念的には、そのようなものではない比較的新しい

リクルートのかたちとして公募制を捉えることもできるが、第4章で実証されたように、また、山野井(2005 236頁)も述べていたように、現状として公募制が業績主義による完全に自由な市場のかたちとしてあるとはいえない。

第一に、資格としての学位がうまく機能していない状況にある(広島大学高等教育研究開発センター編 2004b, 2007)。潮木(2009)は日本の博士課程についてみると「いかに日本が非学歴社会、非資格主義の社会であるかがわかる」と述べる(121~2頁)。しかしながら、大学院生の増加と学位授与数の増加、そして教育と学位のあり方の多様性は指摘されてきたが、この学位が就職においてどのような位置を占め、どのような役割を果たしているかは明らかにできなかったように思われる。

先行研究で指摘されてきたように、確かに人文科学系においても博士課程授与数は増加してきたものの(福留 2005 6頁)、少なくとも本論が対象としている公募制の状況下においては、学位はその十分な条件としての資格として機能しているとは言い難い。第4章で議論したように、国立大学では5割強、公立・私立大学では4割程度しか博士学位を要求していない。また、そのほとんどが任期付きの求人である研究員・ポスドクにおいても、博士号を要求しているのは45%と、半数以下にとどまっている。この数を多とみることも可能であるが、理念としての公募制からは距離がある状態だと言える。また、同様に重要なことに、この理念からの距離は、創立年、機関種、分野によって異なった状態にある。これは、学位を授与することに対する考え方が様々な要因によって影響されていることを意味する。

福留(2005)は、2003年現在では人文科学系博士号取得者のうち約16.7%程度しか「大学・短大教員」に就職していないことを述べて研究者養成の課題を提示していたが(13頁)、本論が検討してきたような就職における学位の扱われ方の実態についての調査を行うことによって、大学院教育およびその学位授与の側面のみからでは明らかにできない、研究者養成全体の構造を明らかにすることができたと考えられる。

ただし、たしかに学位の代替条件としては、「研究」という研究者市場として想定し得るものを挙げている大学・機関が多く、これは日本の研究者市場について「教育中心主義」と対置される「研究中心主義」と呼ばれてきた傾向と一致する。だが、本稿においてもまた先行研究でも指摘されてきたように、学位が研究

者市場において十全に機能しているわけではない。では、どのような応募者の属性によって、研究者は選抜されているのだろうか。次節ではこの点について第5章の議論を参照しながら議論しよう。これによって、公募制がどのような位置に置かれているのかが一層明確になると思われる。

6-3. 選抜(2): 公募制と差異

研究者市場における公募制と選抜について、第二に考えるべきは、上述したような、理想的・合理的な公募制・任期制に基づいた研究者市場への就職モデルからのズレを示す「差異」の問題である。日本の教授集団が多様になっていることは指摘されているが(潮木 2009 186~9頁)、ここでの問題は就職時において形作られる「差異」である。日本においても、ジェンダー(加野 1988, 1996, 2005, 2007)や国籍(山野井 2000 第IV章)の点において差異が存在してきたことが指摘されている。これらは市場の外部からみれば「閉鎖性」とも捉えられるであろう点である。例えば、ジェンダーについては、威信の高い大学での女性比率の低さ、地位の低さ、学問生産を阻害する要因などが挙げられている(加野 1988)。

本稿が対象とするデータにおいて明確な男女格差が設けられているわけではないが、第4章でみたように、とくに学位以外の点において様々な条件が記されていることが見て取れる。それらには、先行研究において指摘されてきたジェンダーや国籍以外の差異の秩序のようなものが含まれていると考えられるだろう。また、山野井(2000)は公募制のデメリットとして、人格等資質について正確な判断が出来ないこと、過当競争あるいは非常に狭い範囲の競争が起り得ること、形式的な公募など手続きに問題があるケースが想定されることを挙げているが(13~5頁)、ここでの問題はそれらとまた異なるものである。これには、日本の学者には「業績主義をどのような形で実行すべきかについて、意見の一致がみられない。その結果、現実の選考には他の基準が採用されやすいのである」というカミングスの分析(1972 239頁)も関係していると思われる。

これは例えば、母語や国籍を要件に含めることなどの属性主義的な差異が挙げられるが、本論第5章にて指摘したようにこの秩序を端的に表しているのは、何がしかの能力、それも従来「業績」とは異なったかたちでの能力の指定である。第5章では、就職先の創立年によって、実務、資格、ポスト近代型能力、熱意

関心や大学への貢献など、研究についての能力の他の要件を要求していることが述べられていた。これは、近年に成立した大学になるにしたがって、新しい「能力」の考え方が普及していることを意味している。

これは、第5章でも示唆したように、すでに就職一般について本田（2005）が指摘してきたことでもある。本田は「ポスト近代社会」においては「近代社会」の特徴であったメリトクラシーは新しいかたちをとると述べ、「こうして選抜の手續きという面が後退したことにより、ハイパー・メリトクラシーがその網に捕らえようとする『業績』は、個々人の機能的有用性を構成する諸要素の中で、一定の手續きによって切り取られる限定的な一部分だけでなく、人間存在のより全体、ないし深部にまで及ぶものになる」とする（21頁）。本田はこれを「ポスト近代型能力」と呼称する（21～2頁）。ここにおいて、他の現代日本の持つ就職に関する問題とつながる部分が見えてくると言える。つまり、大学教員という一つの専門職と他の一般の職業と共通する問題である。

加えて興味深いのは、理念的に掲げられてきた「研究能力」および「ポスト近代」的なそれとは別に、「教育に関する能力」もまた重要な差異の一つとして位置づけられているということである。これは、理念的な公募制における研究への考え方から、現状が「ポスト近代」的なものにズレているように、大学のユニバーサル化に伴い教育的なものに移行していることを示しているように考えられる。

いずれにせよ、研究者市場における従来の「業績主義」的な理念からのズレが、その他一般の労働者市場と何らかの連続性を持っていることは確かであると言える。

6-4. 結論：若手研究者のトランジション

日本社会一般において教育から職業へのトランジション・移行が深刻な問題として取り上げられて久しい。若年労働市場の状態は労働力人口と学歴構成の変化、完全失業率の上昇、雇用形態の変化など、90年代に入って大幅に悪化したとされる（例えば、小杉2002 60～1頁）。

本稿においては、一方では、研究者市場独自の移行のあり方を見て取ることができたが、他方、このような一般の労働市場の変化と相同のものとして研究者市場を捉えることができることを示してきた。とくに、第5章で議論したような差異の設定の仕方はより広い社会的文脈に位置づけることができるであろうし、ま

た、任期制の導入過程もその一環として捉えることができるだろう。

つまり、現代日本の研究者市場への就職は、このような新しい「ポスト近代」的なトランジションのあり方一般と、研究者市場独自の研究を中心とした「業績主義」的な従来の就職のあり方との混合的な形態にあると言えるだろう。これは同時に、現代日本の若年層のトランジションの様式と、研究者という専門職市場とが同時に問題化されていることを意味している。ただ、第5章で議論したように、この二項対立の他に、教育という要素が研究者へのトランジションにおいて重要視されていることがわかった。

これを要するに、現代日本若年層の研究者市場は、大学に雇用される研究者において古くから存在してきた研究と教育という理念に加えて、若年層特有の「ポスト近代」的な理念という三つの問題群を強く反映している状況にあると言える。

若年層のオーバードクター問題、ポストドクの問題などについては、近年一般向けの書籍が発行されるなど（水月 2007, 2009, 菊池 2010, 榎木 2010, 櫻田 2011など）、社会的にも問題化されつつある状態にある。本稿はこの問題にある秩序の文脈の一端を明らかにすることができたと思われる。

（齋藤・橋本）

（なお本稿は「カシオ科学振興財団」の第29回研究助成（平成23年度）による「文科系大学院博士課程の教育プログラムの革新と新たな人材養成モデルの構築に関する総合的研究」（代表：橋本鉦市）の研究成果の一部である。）

注

- 1) 理科系の分野に特徴的なポストドク調査としては、科学技術政策研究所（2007, 2011）が、また院生の経済状態については、科学技術政策研究所（2012a）といった大規模な調査研究が蓄積されている。
- 2) 対象となる機関は、国立大学、公立大学、私立大学、短期大学、高等専門学校、専門学校（専修学校専門課程）、小中高等学校、大学校、大学共同利用機関法人、独立行政法人、国立研究機関、省庁、公設試験研究機関、地方自治体、特殊法人、認可法人、公益法人、民間企業であり、海外の機関（大学、公的研究機関、国際機関）については、日本政府・大学・公的研究機関と覚書・協定を締結しているか、共同研究等の実績があることなどが条件となっている。
- 3) JREC-IN <http://jrecin.jst.go.jp/offer/OrgTop> 2012/6/29取得
- 4) 2012/9/9取得

- 5) 2012年9月現在6分野の指定ができるが、データ収集当時は3分野のみの指定であった。
- 6) 2011年11月29日まではそれ以後と異なる職種区分を用いており「役員」と「研究職A」(大学・高専等の教授, 研究機関の部・室・グループ長)を除いて採録した。
- 7) JREC-INでは、機関側が研究分野を(大分類・小分類)の組み合わせで3つまで登録できる。そのため、たとえば機関側が求人の研究分野を「農学・全て」「その他・物理」のように登録していた場合、研究分野を「人文学・全て」「社会科学・全て」「その他・全て」の組み合わせで指定して検索すると、大分類の「その他」が該当してしまい、結果的に求人自体は理系でも除外されずに検索結果に表示されることになる。
- 8) そのうち、公開開始日, タイトル, 研究分野, 職種, 勤務形態, 勤務地, 募集期間が入力必須項目となっている。
- 9) 例えば, タイトルが「専任教員」となっている場合、「任期付きになっている場合, 「任期制教員」とした。
- 10) 募集機関の自己申請による。
- 11) 法学, 経済学, 社会学, 教育学, 心理学, 経営学, 政治学, 国際関係学, 不動産学, その他を含む。
- 12) 言語学, 史学, 哲学, 文学, 人文地理学, 文化人類学, その他を含む。
- 13) 生活科学, 健康・スポーツ科学, 情報学, 地理学, 科学教育・教育工学, 科学社会学・科学技術史, 文化財科学, その他を含む。
- 14) 地域研究, 環境学, ジェンダー, その他を含む。
- 15) 美術, 音楽, デザイン, その他を含む。
- 16) 図表の数字は小数点第二位で四捨五入しているため図表の数字の合計と実際の合計には、ずれがある。
- 17) 大学については『平成22年度全国大学一覧』, 短期大学や専門学校など他の機関については各機関のウェブサイトを確認した。また, 東京海洋大学のように複数の機関の合併によって誕生した機関の場合は, 合併時の年を創立年とし(筑波大学の場合は, 1973年から1977年まで筑波大学とその前身である東京教育大学が並存しているので, 筑波大学が開学した1973年を創立年とした), 設立母体に変化はなく共学化などで名前だけが変わった場合は, 前身となる機関の創立年をそのままその機関の創立年とした。
- 18) 短期大学の制度が作られたのは1950年なので第1世代はない。
- 19) 総務省「電子政府の総合窓口イーガブ 法令検索」[大学の教員等の任期に関する法律] <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H09/H09HO082.html> 2012/7/12取得
- 20) 任期制の適用範囲であるが, 「国立大学法人, 公立大学法人又は学校法人の設置する大学の教員」が対象であり, 「大学共同利用機関法人等の職員のうち専ら研究又は教育に従事する者」にも準用するとしている。(任期制法第五条及び第六条)
- 21) タイプについては, 山野井・葛城(2004)に倣って, 任期制法に定める順に①流動型, ②研究助手型, ③プロジェクト型とした。
- 22) GPとは, 文部科学省が大学・短大・高専の教育改革のうち優れた取り組みを選び支援するという制度である。特色GP, 現代GP, 教育GPの三種類があり, 平成19年度の特色GPでは採択率が国立大学22.4%に対し, 公立大学14.3%, 私立大学12.7%であった。「大学・短大教育支援—19年度「特色GP」採択結果」旺文社教育情報センター。 <http://eic.obunsha.co.jp/resource/topics/0708/0801.pdf> 2012/9/9取得
- 23) 数字が中途半端なものは, 年度途中からの契約又は試用期間が設定されている求人である。なお, 最長任期は, 最短期間+(更新の有無(更新あり1, なし0)×年数×回数)+余分の年数で算出。たとえば, 「任期3年, ただし1回に限り1~2年間の更新をすることがある。最長5年」のような公募の場合, $3+1\times 1\times 1+1$ で5年になる。
- 24) 総務省「電子政府の総合窓口イーガブ 法令検索」[労働基準法] <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO049.html> 2012/7/12取得
- 25) 一, 専門的な知識, 技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約 二, 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)
- 26) 学位以外に要求しない, つまり代替条件のないものを指す。
- 27) 実際の求人では用いられている単語は非常に多様であり, しかもいくつもの条件を連ねている場合も少なくないので, 分類にあたっては実際の求人が最も重視していると思われるもの(いくつかが並列している場合は, 一番先に言及されているもの)を基準とした。
- 28) 本章で扱う条件は, JREC-INのサイト上の各公募のページの「応募資格」の項目にある文面から, 第4章であつた学位条件および学位の代替条件を除いたものとなっている。
- 29) 特に「必須」「望ましい」などの記述がない条件の場合, 必須条件であると判断し「必須」の値を与えている。
- 30) 例を挙げて説明する。たとえば, 本章の冒頭に登場したA大学の公募の場合, 「教育上の能力を有すると認められる者」[国籍は問わないが日本語で講義可能であり, 学生教育に熱意を有する者]という条件が掲げられていた。このうち, 「教育上の能力を有する」は「教育経験・能力」, 「日本語で講義可能」は「労働条件」, 「学生教育に熱意を有する」は「熱意・関心」という三次コードに, それぞれ分類される。したがってこのケースにおいては, 「教育経験・能力」「熱意・関心」「労働条件」という変数には「必須」という値が, その他の「研究経験・能力」「実務経験・能力」「ポスト近代型能力」「外国語能力」「大学への貢献」「資格」「その他」という変数には「記述なし」という値が割り振られる。以下, 三次コード変数の値が「必須」「望ましい」である割合, およびその2つを合計した割合を用いて分析していく。
- 31) ここでいう「合計」とは, 「必須」と「望ましい」を合計したパーセントのことを指す。
- 32) 三次コードの「その他」については数が少なくその内実も雑多なため, 分析では除外している。
- 33) 学問分野のうち「総合領域」「複合新領域」「芸術」「その他」というカテゴリについては, ケース数が少ないため分析からは除外した。
- 34) 機関種のうち「高専」「専門学校」「その他教育機関」「独立行政法人・省庁等」「その他」というカテゴリについては, ケース数が少ないため分析からは除外した。
- 35) 職階職種のうち「特任・記載なし」「その他」というカテゴリについては, ケース数が少ないため分析からは除外した。
- 36) 学位要求のうち「学士以上」「短大・専門学校以上」というカテ

ゴリについては、ケース数が少ないため分析からは除外した。また、「博士取得（見込み含む）」と「博士課程修了以上」を「博士以上」に統合した。

引用文献

- 綾部広則, 2011, 「研究者の労働市場とキャリアパス」吉岡斉編集代表『[新通史] 日本の科学技術 第3巻』原書房, 147-165頁。
- 岩田弘三, 2007, 「若手大学教授市場とアカデミック・キャリアの形成過程」山野井敦徳編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部, 89-107頁。
- 岩田弘三, 2011, 『近代日本の大学教授職—アカデミック・プロフェッションのキャリア形成—』玉川大学出版部。
- 潮木守一, 1999, 「日本における大学院教育と研究組織」潮木守一訳。パートナー・R・クラーク編『大学院教育の研究』潮木守一監訳。東信堂, 409-441頁。
- 潮木守一, 2009, 『職業としての大学教授』中央公論新社。
- 潮木守一, 2010, 「大学教員のアンバランス—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)」『大学論集』第42集, 125-141頁。
- 浦田広朗, 2005 「大学教員の供給と需要」広島大学高等教育研究開発センター編『日本の大学教員市場再考』, 63-75頁。
- 浦田広朗, 2007, 「大学院と大学教授市場」山野井敦徳編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部, 150-167頁。
- 江原武一, 1996, 「日本の大学教授の特徴と課題」有本章・江原武一編『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部, 103-109頁。
- 榎木英介, 2010, 『博士漂流時代』ディスカヴァー・トゥエンティワン。
- 科学技術政策研究所, 2003, 「博士号取得者の就業構造に関する日米比較の試み」。
- 科学技術政策研究所, 2007, 「ポストドクター進路動向8機関調査(文部科学省『科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業』平成18年度採択8機関に対する調査)」。
- 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」。
- 科学技術政策研究所, 2011, 「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—大学・公的研究機関への全数調査(2009年度実績)—」。
- 科学技術政策研究所, 2012a, 「我が国の博士課程修了者の大学院における修学と経済状況に関する調査研究」。
- 科学技術政策研究所, 2012b, 「我が国の博士課程修了者の就職意識・活動に関する調査研究」。
- 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。
- 加野芳正, 1988, 『アカデミック・ウーマン—女性学者の社会学—』東信堂。
- 加野芳正, 1996, 「ジェンダー・バイアス—女性教員の世界—」有本章・江原武一編『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部, 205-220頁。
- 加野芳正, 2005, 「女性教員のキャリア形成」有本章・羽田貴史・山野井敦徳編『高等教育概論—大学の基礎を学ぶ—』ミネルヴァ書房, 243-247頁。
- 加野芳正, 2007, 「女性教員の大学教授市場」山野井敦徳編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部, 168-189頁。
- 加野芳正, 2008, 「高等教育政策と大学教授職の変貌」有本章編『変貌する日本の大学教授職』玉川大学出版部, 43-61頁。
- カミングス, ウィリアム・K., 1972, 『日本の大学教授』岩内亮一・友田泰正訳, 至誠堂。
- 菊池俊郎, 2010, 『院生・ポストドクのための研究人生サバイバルガイド—「博士余り」時代を生き抜く処方箋—』講談社。
- 国立教育政策研究所, 2007, 『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究報告書(Ⅰ)』。
- 国立教育政策研究所, 2008, 『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究報告書(Ⅱ)』。
- 小杉礼子, 2002, 「学校と職業社会の接続—増加するフリーター経由の移行—」『教育社会学研究』第70集, 59-74頁。
- 小林信一, 2004, 「若手研究者の養成—当たらない予言—」『高等教育研究紀要』第19号, 62-70頁。
- 櫻田大造, 2011, 『大学教員—採用・人事のカラクリ—』中央公論新社。
- 産業技術総合研究所, 2010, 『博士の活かし方』。
- 新堀通也, 1965, 『日本の大学教授市場—学閥の研究—』東洋館。
- 大学基準協会, 2008, 『専門分野別評価システムの構築』。
- 中山伸樹, 1995, 「オーバードクター問題と「研究者市場」」中山茂編集代表『通史 日本の科学技術 第4巻』学陽書房, 282-295頁。
- 名古屋大学・三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2006, 『ノン・リサーチ キャリアパス ニーズ調査報告書』。
- 日本科学者会議編, 1983, 『オーバードクター問題』青木書店。
- 日本経団連, 2007, 『大学院博士課程の現状と課題(中間報告)—一次代を担う博士の育成と活用に向けて—』。
- 日本総合研究所, 2011, 「博士課程修了者の進路実態に関する調査研究」(「文部科学省平成22年度先導的・大学改革推進委託事業」)。
- 橋本鉦市, 1994, 「わが国における文科系大学院と学位制度—近年の博士号取得状況と大学院生の意識—」『東京大学教育学部紀要』第34巻, 117-147頁。
- 橋本鉦市, 2000, 「学位の100年」『IDE』No.423, 57-61頁。
- 橋本鉦市, 2002, 「米国における専門職学位プログラム」『学位研究』第16号, 93-104頁。
- 橋本鉦市, 2006, 「大学改革と人文系大学院」『IDE』No.485, 52-57頁。
- 濱中淳子, 2009, 『大学院改革の社会学—工学系の教育機能を検証する—』東洋館出版社。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2004a, 『大学院教育と学位授与に関する研究—全国調査の報告—』広島大学高等教育研究開発センター。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2004b, 『わが国の大学教員に関する人事政策—任期制調査を中心に—』広島大学高等教育研究開発センター。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2004c, 『構造改革時代における大学教員の人事政策—国際比較の視点から—』広島大学高等教育研究開発センター。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2005a, 『わが国の大学教員

- に関する人事政策Ⅱ—任期制の導入・実施・再任の分析を中心に—』広島大学高等教育研究開発センター。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2005b, 『日本の大学教員市場再考』広島大学高等教育研究開発センター。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2007, 『大学院教育と学位授与に関する研究Ⅱ』広島大学高等教育研究開発センター。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2009, 『大学院教育の現状と課題』広島大学高等教育研究開発センター。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2010, 『大学院教育の将来』広島大学高等教育研究開発センター。
- 広島大学高等教育研究開発センター編, 2011, 『知識基盤社会と大学・大学院改革』広島大学高等教育研究開発センター。
- 福留東土, 2005, 「人文・社会科学系大学院における研究者養成と博士学位—変遷・現状・課題—」『大学論集』第35集, 367-384頁。
- 本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシー化のなかで—』NTT出版。
- 水月昭道, 2007, 『高学歴ワーキングプア』光文社。
- 水月昭道, 2009, 『アカデミア・サバイバル』中央公論新社。
- 山崎博敏, 1984, 「大学院修了者の雇用構造と大学教授市場」新堀通也編『大学教授職の総合的研究』多賀出版, 220-236頁。
- 山野井敦徳, 1984, 「大学教授市場の変動と大学教師のキャリア形成」新堀通也編『大学教授職の総合的研究』多賀出版, 134-178頁。
- 山野井敦徳, 1990, 『大学教授の移動研究』東信堂。
- 山野井敦徳, 1993, 「大学教授職研究の現在」有本章編『大学評価と大学教授職—大学教授国際調査〔1992年〕の中間報告—』広島大学教育研究センター, 18-31頁。
- 山野井敦徳, 2000, 『大学教員の公募制に関する研究—日本の大学は人材をいかにリクルートするか—』広島大学教育研究センター。
- 山野井敦徳, 2005, 「大学教員のキャリア形成」有本章・羽田貴史・山野井敦徳編『高等教育概論—大学の基礎を学ぶ—』ミネルヴァ書房, 234-242頁。
- 山野井敦徳, 2008, 「流動性」有本章編『変貌する日本の大学教授職』玉川大学出版部, 62-80頁。
- 山野井敦徳・葛城浩一, 2004, 「大学教員の選択的任期制に関する研究—タイプ・任期・再任等の分析を中心に—」『大学論集』第34集, 3-20頁。