

研究論文

# 大学教員に求められる教育力

## — JREC-IN 公募データによる把握の試み —

加藤 真紀

Received: 24 June 2022 / Accepted: 24 October 2022

### — <要 旨> —

本稿は、日本の大学における教育活動の重視を受けて、大学教員の教育力がいかに問われているのかを定量的に把握することを目的とした。具体的には、研究者のキャリア支援のためのポータルサイト JREC-IN の 2001 年から 2020 年までの大学教員を対象とした公募データ約 20 万件を用いて、応募項目に「模擬授業」や「シラバス」が出現するデータを分析した。この結果、期首は両変数ともに 1% 程度だったものが徐々に増加し、期末には各 23.07% と 6.75% であることが分かった。2015 年から 2020 年までの公募で模擬授業やシラバスを求める割合は、国公立大学に比べて私立大学や短期大学で多い。また人文社会分野は自然科学分野に比べて圧倒的に多く、職階別に見ると、准教授・常勤専任講師の公募で最も多い。無期雇用の公募では有期雇用よりも高い確率で教育力が求められるが、この傾向は助教職に顕著であり、教授や准教授・常勤専任講師では任期の有無でほぼ変わらない結果も一部で示された。

## 1. はじめに

近年の日本の大学では、教育活動が重んじられつつある。例えば大学教育審議会が 2008 年に出した答申「学士課程教育の構築に向けて」では単位制度の実質化を通じた大学教育の改善が中心テーマとなった。そして授業日程の確保や授業外学習時間の増加の徹底が大学に対しても促されるなど政策主導の教育改革が強力に推進されてきた(両角 2020)。このような教育活

動の重視を受けて大学教員の教育力がいつそう問われるようになったと考えられる。しかし、それを示す十分な知見は得られていない。そこで本稿は日本の大学教員の教育力はどの程度問われるのか、その特徴や変遷を定量的に明らかにすることを目的とする。

本稿の分析には大学教員を一般公募する際に使われたデータを用いる。公募データを用いる理由は大きく2つある。1つは、現職教員の教育力を評価するための模索が続いている（例えば栗田（2020）などを参照のこと）一方で、採用時の教育力評価は一定程度実施されているためである。また公募データであれば、日本全体の大学教員の動向を概観することができ、かつ入手も比較的容易である。もちろん大学教員の一部は公募を経ずに学閥や個人的なネットワークで就職が決まり（山野井 2007）、上位職は内部昇任で決まることもあるため、公募は大学教員市場への参入や市場内移動の全体像を表しているわけではない。しかし科学技術振興機構（JST）が提供するJREC-IN Portal（研究人材のためのキャリア支援ポータルサイトであり、大学教員の公募における主要な情報サイト）（以降 JREC-IN）を包括的に分析した山下・川島（2015）によると、JREC-IN を通じた公募は、日本全体の傾向をある程度掴んでいると結論付けられる。

大学教員市場への参入もしくは市場内の移動の実態に近接することを目的にJREC-IN データを分析した研究は複数あるが（例えば橋本ほか（2012）や川島ほか（2016））、経年変化や分野間の違いを踏まえて教育力の評価を分析した先行研究は管見の限り存在しない。そこで本稿は日本の大学教員公募における教育力評価の推移や分野比較を把握する。具体的には、教育力を確認する公募件数の推移やその特徴（職階・分野・勤務形態・大学類型などによる違い）を明らかにし、教育力を求める公募がどのような要因によって説明されるのかの把握も試みる。

公募情報の中で教育力を確認するための根拠として使われる項目は、例えば、「教育に対する抱負」、「教育業績」、「模擬授業」、「シラバス」など複数あり、研究力を確認する根拠が「研究業績」に含まれる論文数や学術誌の水準など一定の形式が定まっていることとは対照的である（矢野 2019）。本研究は教育力を表すと考えられる複数項目のうち、語句のゆらぎが少ないために大規模データでもキーワードとして検索がしやすい利点から、「模擬授業」と「シラバス」の2つの言葉に着目する。そしてJREC-INの求人情報のうち勤務先の所属を大学とする個票に限定して、この2つの言葉が含まれているデータの出現を分析する。対象となるデータ数は2001年から2020年ま

での約 20 万件（196,267 件うち常勤職 168,868 件）である。

本稿は次のように構成される。第 2 章では関連する文献の調査結果を述べ、第 3 章ではデータを説明する。第 4 章では分析結果を示し、第 5 章では結論と考察を述べる。

## 2. 文献調査

### 2.1 大学教員の教育活動

近年の日本の大学に対する各種調査からは、大学教員が教育に費やす時間の増加が示されている。例えば 2002 年から 2018 年にかけて大学教員が教育に費やす時間割合は 23.7% から 28.5% に増加した（文部科学省 2019）。1992 年と 2016 年の調査結果を比較すると、学期中の平均的 1 週間の仕事時間のうち教育活動への配分率は国立大学では平均 31% から 35% に増加し、私立大学では 42% から 44% へと増加した。総労働時間自体が増加したことから、国立大学の教育時間は週当たり 4.8 時間増加し、私立大学では同 3.6 時間増加した（藤村 2018）。

このような教育への時間配分は大学類型や分野によっても異なる。2010 年の調査結果によると、理工農分野は人文社会分野と比べて週当たりの教育時間が短く、特に研究型大学で短い（旧帝国大学の人文社会 15.6 時間、理工農 12.8 時間、その他国立大学は順に 17.4、15.3）。また大学類型間の差は自然科学分野の方が人文社会分野よりも大きい（小林・両角 2016）。大学教員に対して近年 10 年間の活動時間について感じた変化を 2016 年度に尋ねたところ、増えたと回答する割合が大きい項目は学部や学科業務および授業準備などであり、特に私立大学において授業や学生との交流の時間が増えた（両角 2020）。この背景には、大学定員が増加もしくは維持した状態で少子化を受けて学生の質が多様化したことや、学部専任教員数の減少が教員 1 人当たりの教育担当時間を増やすなどの構造的な要因もあると考えられる。

むろん、教育時間の増加からのみで大学教員が教育を重視するようになったとは言い難い。教員の教育に対する意識は変化していないとも考えられる。例えば、教員 1 人当たりの担当コマ数が増加すれば授業時間は増えるが、それに伴って 1 コマ当たりの準備時間が短くなることや授業密度も低くなることが指摘されている（浦田 2013、金子 2013）。しかし、教員の教育に対する意識が全く変わっていないとする根拠もない。授業を受け持つ

教員の教育時間の増加が、教育力に対する関心を高めるように作用した可能性は残る。

大学教員採用時には、研究活動とともに教育力も求められてきた。例えば葛城（2007）によると、日本の大学学科長は、大学教員の採用条件として研究活動や博士の学位および教育経験を重視する。もっとも、重視する程度は大学類型によって異なる。旧帝国大学系の総合大学が研究活動を重視する割合は100%に近く、教育活動は約30%ポイント低い。他の総合大学や複合大学も研究活動を重視する割合がやや低いながらも同様の傾向を示す。つまり大学教員の採用条件において、特に研究型大学では教育経験よりも研究業績を重視するという直感に合う事実が示されている。また分野による違いも示されている。例えば医学系単科大学が教育活動を重視する率は87.5%であり研究活動よりも約25%ポイント高いが、医学部を持たない単科大学では逆に研究活動を重視する率が教育活動よりも約5%ポイント高い。そしてこれらを考え合わせると、大学教員として一般公募により採用される教員に対して教育経験を問う度合いは増加しつつも、依然として、大学類型や分野によって異なることが推察される。

## 2.2 大学教員公募に求められる教育力

JREC-IN を使用して大学教員の公募を分析した先行研究は複数ある。しかしその大半は分野や職階が限定され、分析対象期間が短い。自然科学分野を扱った三浦・佐藤（2007）や体育・スポーツを扱った小林（2008）を別にすれば、人文社会分野や若手職階などが中心である<sup>1)</sup>。また調査期間は、川島ほか（2016）を除けば、最長でも三浦・佐藤（2007）や葛城（2022）の1年である。具体的には、橋本ほか（2012）は文系博士学生の就職要件（勤務形態や任期および学位）を2011年10月からの半年間で得られた1,658件のデータを分析し、浅田（2011）は教育学分野を対象として、2010年11月から約4か月間で得られた147件の公募を分析している。

JREC-IN を使用した先行研究の中には教育力に着目したものもあり、例えば語学担当教員の公募を分析した矢野（2019）や木村（2016）である。このうち矢野（2019）はフランス語教員の教育力評価に着目して83件の公募を分析し、これら公募では大学教員に求められる教育力の確認が不足していると結論付ける。木村（2016）は外国語教員の求人状況を分析し、その大半を占める英語教員は教育者としての資質が求められるにも関わらず公募では研究業績が重視されていると指摘する（木村 2013、2016）。また葛城

(2022)は教育力の評価を大学教員のキャリアパスに立ちはだかる壁の1つと捉え、2020年度にJREC-INに掲載された公募情報(大学以外も含む9,456件)を基に模擬授業が求められる公募を分析した。この結果、全体では4割程度の公募で教育力が求められ、非大学の高等教育機関、人文・社会分野、准教授や講師で求められる割合が大きいなど多様な属性種別による差異を結論付けた。

川島ほか(2016)は、研究者公募の時系列変化を分析した研究が無いことを問題と考え、2001年から2015年までにJREC-INに掲載された研究関連求人推移を分析した。この結果、JREC-INを用いた求人票の件数は2009年以降には大きな変化はみられないことや、研究関連人材のキャリアパスにおいて生物学分野は他の分野と比べ上位職階の求人件数が少なくエントリーレベル職が多いなど分野による違いを示した。しかし同研究では教育力に着目していないため、時系列かつ全分野を網羅した公募データを基に教育力に着目した分析を行うのは本研究が初めてとなる。

### 3. データ

本研究はJSTから入手したJREC-INの個票を用いる。これら個票は大学に分類される高等教育機関(国立大学、公立大学、私立大学、専門職大学、短期大学)がJREC-INを通じて教員を公募した際に用いたデータである。JSTには、データを抽出する際に、公募内容の1項目である「応募・選考・結果通知・連絡先」に「シラバス」か「模擬授業」の2つの言葉のいずれかが出現する場合にはフラグを立てるよう依頼した。このため、これら2つの言葉は書類選考や面接時の評価に用いられる可能性が高いとは考えられるが、どのような文脈で出現するのか著者には分からない。よってフラグが立てられても、教員選考でのシラバスの提出や模擬授業の実施が求められたとは限らない点に留意が必要である。また、1公募で複数人を公募してもデータ上は分からないため、1人分の公募案件としてカウントした。さらに、1公募で複数の職階がある場合は低位の職階を、複数の分野が指定された場合は複合度が高い分野を優先的に使うよう調整した。

この結果、2001年から2020年までに大学による公募案件は196,267件となり、うち常勤職は168,868件(86.04%)を占めた。分析の中心は常勤職としたが、職階別の分析の際は非常勤講師を含めた全データを対象とした。職階分類は、2011年に、2021年のデータ入手時に使われている区分に変わ

り、研究分野区分は 2005 年と 2014 年に大きな変更があった。そこで本稿で職階と研究分野を扱う際は 2015 年から 2020 年までを対象とした。

基本統計を表 1 に示す。職階と分野以外は常勤職のみを対象とした。大学種・設置者は 5 区分、職階は 7 区分、分野は 15 区分である。職階や分野のデータ数が少ないのは、前述のように対象期間が短いためである。この 20 年間に「シラバス」が出現する確率は約 5%、「模擬授業」は約 15%である。

表 1 基本統計（職階と分野以外は常勤のみ）

変数	観察数	平均	標準偏差	最小	最大	内容
大学種・設置者	168,868	3.35	1.60	1	5	公立大学=1、国立大学=2、専門職大学=3、短期大学=4、私立大学=5
「シラバス」の記載	168,868	0.05	0.21	0	1	「シラバス」の記載あり=1、記載なし=0
「模擬授業」の記載	168,868	0.15	0.36	0	1	「模擬授業」の記載あり=1、記載なし=0
任期の有無	168,868	2.50	0.53	1	3	テニュアトラック（若手研究者が任期付で雇用され経験を積むことで審査を経て安定的な職を得る仕組）=1、任期あり=2、任期なし=3
職階	71,759	2.49	1.03	0	6	教授相当=1、准教授・常勤専任講師相当=2、助教相当=3、研究・教育補助者（助手相当）=4、研究員・ポスドク相当=5、非常勤講師相当=6、その他=0
分野	71,759	7.78	4.25	1	15	その他=1、人文学=2、化学=3、医歯薬学=4、工学=5、情報学=6、数物系科=7、環境学=8、生物学=9、社会科学=10、総合人文=11、総合理工=12、総合生物=13、複合領域=14、農学=15

出所：筆者作成

## 4. 分析結果

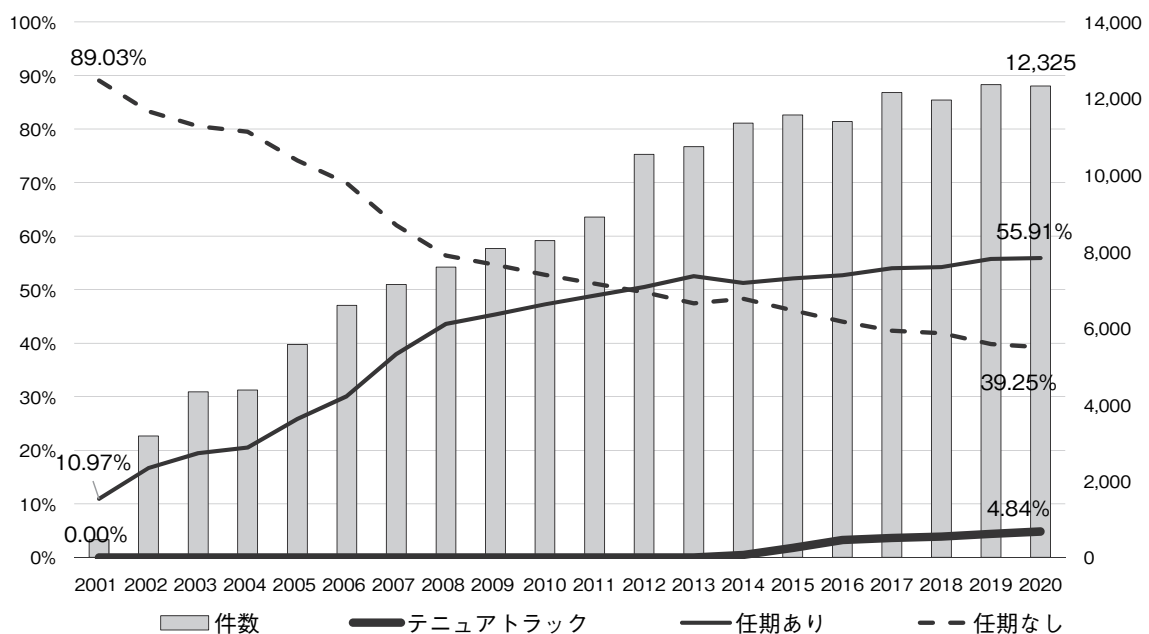
### 4.1 20 年間の公募（常勤職のみ）の傾向

常勤職の公募件数推移を見ると（図 1）、2001 年からの 20 年では徐々に増加してきたが 2019 年からは横ばいであり 2020 年の総数は 12,325 件である。任期の有無はこの 20 年で大きく変わり、2001 年には無期ポストが 89.03%

と大半を占めたのに対して、2020年には39.25%に減少した。公募において有期ポストが無期ポストを上回ったのは2012年である。テニユアトラックは2015年頃から少しずつ増加し、2020年には4.84%になった。

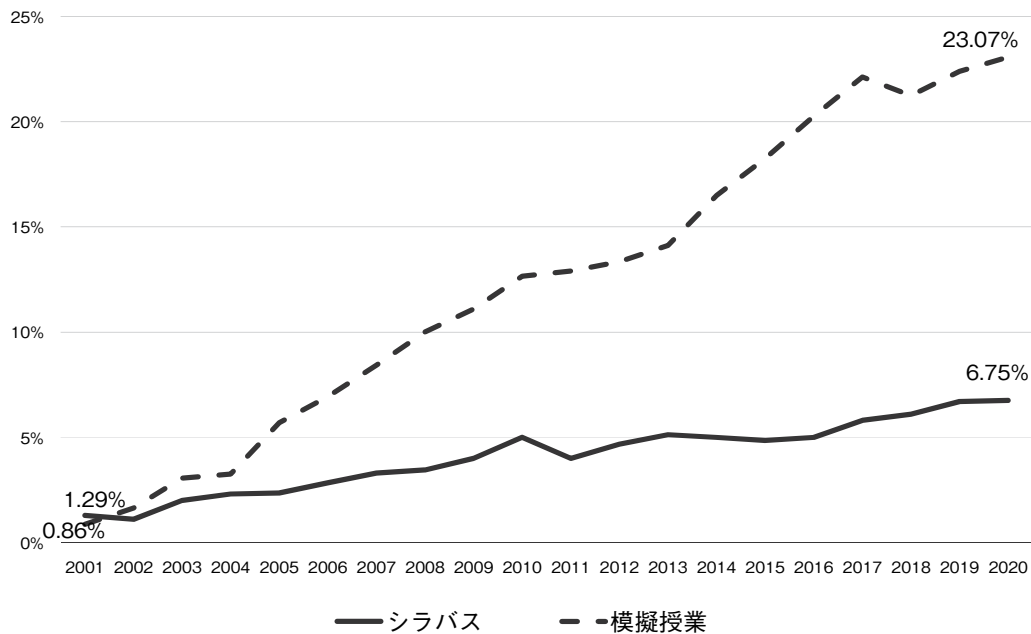
公募のうち「シラバス」か「模擬授業」のどちらかの言葉が含まれる割合の推移を図2に示す。2001年にはどちらも1%程度だったが徐々に増加した。しかし増加度合いは異なり、2004年以降は「模擬授業」が大きく伸び、一時は停滞や減少をしたが、2020年には23.07%になった。これに対して「シラバス」の増加は緩慢であり、期末には6.75%になった。これを大学の種別・設置者別に見ると（図3）、公募数の少ない専門職大学を除いた4種類の大学のいずれにおいても徐々に増加し、このうち私立大学や短期大学は国立大学や公立大学に比べて増加幅が大きいことが分かる。

「シラバス」と「模擬授業」の出現回数の関係の推移を図4に示す。ここでは、どちらも求められる割合と模擬授業のみを求める割合は徐々に増加している。特に模擬授業のみを求める割合は2005年には約5%だったが、2020年には18.47%になった。これに対してシラバスのみを求める割合は2006年からおよそ2%の割合で推移していることが分かる。



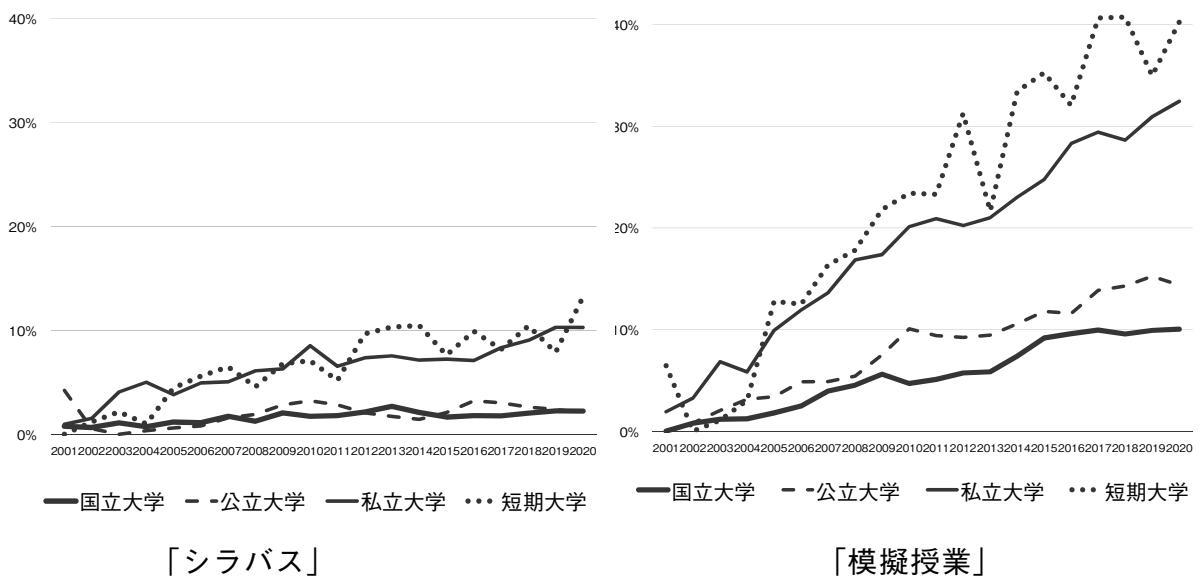
出所：筆者作成

図1 公募件数と雇用形態の推移（常勤職のみ）



出所：筆者作成

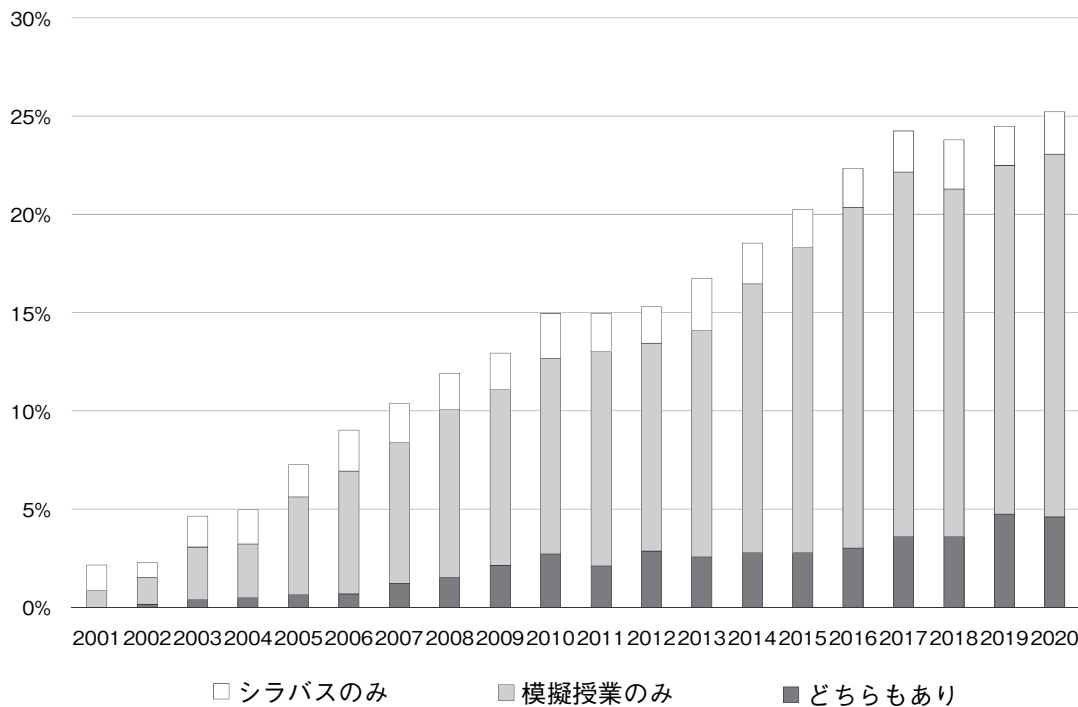
図2 公募（常勤職）に含まれる「シラバス」と「模擬授業」推移



出所：筆者作成

図3 公募（常勤職）に含まれる2語の大学種・設置者別推移





出所：筆者作成

図4 公募（常勤職）に含まれる「シラバス」と「模擬授業」の内訳の推移

#### 4.2 2015年から2020年までの公募における教育力評価

本節では2015年から2020年までのデータを用いて、「シラバス」と「模擬授業」の割合を、大学種・設置者別、職階、任期、及び分野別に分析した結果を示す。

#### 変数間の関係

常勤職を対象に本節で扱う6変数間の関係を見ると（表2）、複数の変数ペア間で弱い相関があることが分かる。2つの言葉（「シラバス」と「模擬授業」）の間には、1%の有意水準で弱い相関（0.2598）が見られる。また大学種・設置者は分野と関係し負の相関（-0.2097）を持つことから、私立大学や短期大学ほど人文社会分野が多いことが分かる。さらに、私立大学や短期大学ほど有期雇用が少なく（0.0893）、模擬授業やシラバスを求める傾向にある（順に0.2192、0.1371）。公募情報においても職階が低いほど有期雇用である（-0.2960）。

表2 各変数の相関関係

	大学種・設置者	職階	分野	任期の有無	「模擬授業」	「シラバス」
大学種・設置者	1					
職階	0.0025	1				
分野	-0.2097***	0.1478***	1			
任期の有無	0.0893***	-0.2960***	-0.1042***	1		
「模擬授業」	0.2192***	-0.1289***	-0.3642***	0.1106***	1	
「シラバス」	0.1371***	-0.0658***	-0.2408***	0.0908***	0.2598***	1

注：ここでの分野は人文社会学=0、それ以外を1とした。その他の変数は表1に記載された内容である。

\* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

出所：筆者作成

### 職階による違い

「シラバス」と「模擬授業」が出現する割合を職階別に見る（表3）。まず公募全体の職階割合を見ると、准教授・常勤専任講師が最も多く（35.18%）、助教相当（28.13%）が続く。教授や研究・教育補助者（助手）はおよそ10%（順に9.39%、10.47%）である。

「模擬授業」や「シラバス」が出現する割合は准教授・常勤専任講師、非常勤講師相当、助教相当で大きく、これらと比べて教授職で求められる割合は小さい。具体的には、「模擬授業」を含む割合は准教授・常勤専任講師で最も大きく（32.99%）、非常勤講師相当（18.71%）や助教相当（18.00%）が続く。「シラバス」の割合は非常勤講師相当で最も大きく（13.09%）、准教授・常勤専任講師が続く（9.48%）。

表3 職階別の「シラバス」・「模擬授業」の割合

	人数	人数割合	「シラバス」 割合	「模擬授業」 割合
教授	7,957	9.39%	3.20%	12.97%
准教授・常勤専任講師	29,797	35.18%	9.48%	32.99%
助教相当	23,828	28.13%	4.72%	18.00%
研究・教育補助者	8,871	10.47%	0.14%	1.47%
研究員・ポスドク	5,791	6.84%	0.05%	0.38%
非常勤講師相当	6,538	7.72%	13.09%	18.71%
その他	1,925	2.27%	0.21%	1.71%
合計 （「シラバス」「模擬授業」は平均）	84,707	100.00%	6.00%	19.55%

出所：筆者作成

### 職階と任期の関係

近年の日本の大学においては University Research Administrator (URA) などの教育や研究を本務としないいわゆる第 3 の職種と呼ばれる専門職が増えており、その有期雇用の多さも指摘されている (丸山ほか 2020)。よって、有期雇用の公募に専門職が多く含まれる場合は教育力が問われにくいと考えられる。そこで任期の有無により教育力の確認に差があるのかを調べた (表 4)。まず職階ごとの任期を見ると、教授の有期雇用率は 33.51% であり、職階が下がるにつれて増加し、助教では 65.80%、研究・教育補助者では 87.37% である。

無期雇用公募は有期雇用公募よりもシラバスや模擬授業が求められる、という傾向は特に助教相当で確認される (例えば助教相当の「模擬授業」の割合は、任期なし 26.10%、任期あり 14.54%)。しかし教授や准教授・常勤専任講師の一部では任期の有無による差は小さい (教授における「シラバス」の割合は任期なし 3.11%、任期あり 3.41%、准教授・常勤専任講師の「模擬授業」の割合は任期なし 33.86%、任期あり 32.13%)。なお研究・教育補助者の多数 (87.37%) は任期があり、任期の有無によりシラバスや模擬授業を求める割合には多少の差はあるが、そもそも教育力の確認割合が非常に低く、共に 1% 程度である。

表 4 任期の有無別の「シラバス」・「模擬授業」割合

	職階に占める任期の割合			「シラバス」 割合		「模擬授業」 割合	
	任期なし	任期あり	テニユア トラック	任期なし	任期あり	任期なし	任期あり
教授	66.34%	33.51%	0.15%	3.11%	3.41%	14.23%	10.54%
准教授・常勤専任講師	58.14%	39.23%	2.64%	10.78%	7.39%	33.86%	32.13%
助教相当	26.52%	65.80%	7.68%	8.71%	3.48%	26.10%	14.54%
研究・教育補助者	12.60%	87.37%	0.02%	0.72%	0.05%	0.63%	1.59%

注：研究員・ポストドクや非常勤講師相当は有期雇用が 99% 以上のため省略した。

出所：筆者作成

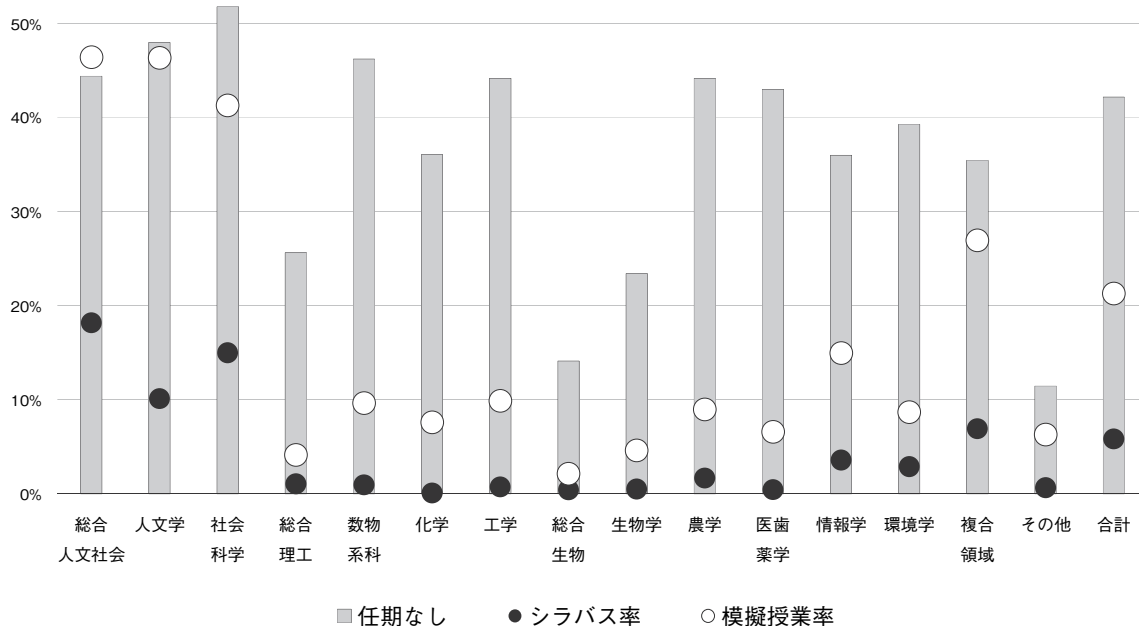
### 分野による違い

シラバスや模擬授業を求める割合は、人文社会分野と自然科学分野で大きく異なる (図 5)。総合人文社会、人文学、社会科学ではシラバスを確認する割合が 10% 以上であり、「模擬授業」の割合は 40% を超える。人文学や社会科学以外では、複合領域での割合が大きいですが、それでも「シラバス」が 6.93%、

「模擬授業」は 26.96%である。自然科学分野の大半は「シラバス」で 1%程度、「模擬授業」では 10%を下回る。自然科学分野の中で割合が比較的大きいのは情報学であり、「シラバス」は 3.61%、「模擬授業」は 14.98%である。

なおシラバスや模擬授業を求める割合の推移を 2010 年から 2015 年まで別途見たところ、期首を 1 とすると期末にかけて人文社会分野（人文学、社会科学、総合人文科学の 3 分野を含む）では 1.7 倍（「シラバス」）と 1.2 倍（「模擬授業」）に、それ以外の分野では「シラバス」も「模擬授業」も約 1.5 倍に増加していた。

分野と任期が結びつくこと（例えば人文社会分野は任期がない公募が多いためにシラバスや模擬授業を求められるなど）も考えられるため、分野別に任期の有無を見ると、人文社会分野は任期のない割合が 40%を超えるなど、自然科学分野よりも無期雇用率が全般的に高い。生物分野（総合生物や生物学）は特に有期雇用率が高いためにポストクや非常勤の可能性が考えられることから、これに応じて教育力が求められないとも考えられる。しかし、数物分野、工学、農学、医歯薬学は人文社会科学のように無期雇用の割合が 40%を超えているが、やはり「シラバス」率が 1%程度であり、「模擬授業」は 10%を下回る。よって人文社会分野で教育力を求める率が高いのは無期雇用が多いためであるとは必ずしも結論付けられない。



出所：筆者作成

図 5 分野別の「シラバス」・「模擬授業」割合

### 分野と大学種・設置者

相関関係（表2）からは、分野別の2つの言葉の出現率の違いは、大学種・設置者の構成によっても説明されると考えられる。私立大学や短期大学は教育型の大学が大半であり、人文社会分野を学ぶ学生が多いため、人文社会分野では採用時に教育力を確認するのではないだろうか。そこで人文社会分野とそれ以外（主に自然科学分野）に区分し、種別・設置者による「シラバス」および「模擬授業」の出現率を見た（表5）。その結果、人文社会分野では私立大学や短期大学の合計が7割（72.33%）を超えるが、人文社会分野以外では半数を下回る（48.05%）ため、人文社会分野では私立大学と短期大学比率が約2%ポイント多いことが分かる。また、人文社会分野と自然科学分野のそれぞれの区分において、「シラバス」も「模擬授業」も、国公立大学よりも私立大学や短期大学で出現率が高い<sup>2)</sup>。

他方で、同一の種別・設置者内で見ても、短期大学を別にすれば、人文社会分野が模擬授業やシラバスを求める割合はその他の分野を大きく上回る。よって人文社会がその他の分野よりも採用時に教育力を求める傾向は、大学種・設置者の構成によってのみでは説明できない部分が残る。

表5 大学種・設置者別・分野別の「シラバス」・「模擬授業」割合

		合計・平均	国立大学	公立大学	私立大学	短期大学
人数割合	人文社会	100.00% (23,003人)	20.35%	7.32%	64.79%	7.54%
	その他	100.00% (48,738人)	41.47%	10.48%	44.94%	3.11%
「シラバス」の出現割合	人文社会	14.08%	8.27%	8.44%	17.04%	9.86%
	その他	1.97%	0.51%	0.63%	3.15%	8.98%
「模擬授業」の出現割合	人文社会	43.04%	30.20%	32.38%	47.99%	45.50%
	その他	11.07%	4.97%	7.36%	16.41%	27.94%

注：専門職大学ではシラバスや模擬授業を求める数が極端に少ないため、除いて算出している

### 職階と大学種・設置者

准教授・常勤専任講師の公募でシラバスや模擬授業を確認する割合が大きいのは、私立大学や短期大学および人文社会分野の割合が多いためだろうか。職階別に分野の構成と大学種・設置者構成を見ると（表6）、准教授・常勤専任講師では、人文社会分野の割合が他職階よりも大きく（准教授・常

勤専任講師は 49.90%、教授 14.68% など)、私立大学や短期大学が占める割合も大きい(私立大学の割合は准教授・常勤専任講師で 58.17%、教授 37.49%)。よって准教授・常勤専任講師の公募はそもそも人文社会分野や教育型大学の割合が大きいために、教育力の確認が求められていると考えられる。

次に大学種・設置者別かつ職階別に、2つの言葉の出現率を求めた(表7)。准教授・常勤専任講師における2つの言葉の出現率は、短期大学と非常勤講師を別にして、他の職階よりも高い。すなわち、4年制大学であれば設置者に関わらず、准教授・常勤専任講師は教授や助教よりも教育力を確認される傾向にある。ちなみに非常勤講師は、国公立と私立・短期大学の間で常勤職ほどの明確な差が見られない。よって准教授・常勤専任講師の教育力が確認されやすい傾向は大学種・設置者によっても説明されるが、それだけでは十分ではないことが分かる。

表6 職階と分野および種別・設置者の構成

項目	教授	准教授・常勤専任講師	助教相当	研究・教育補助者
分野				
人文社会	14.68%	49.90%	25.87%	6.59%
上記以外	85.32%	50.10%	74.13%	93.41%
合計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
大学種・設置者				
国立大	47.59%	25.86%	38.87%	33.23%
公立大	12.77%	10.31%	8.10%	10.21%
私立大	37.49%	58.17%	48.30%	53.41%
短期大	2.15%	5.64%	4.70%	3.10%
合計	100.00%	99.98%	99.97%	99.95%

出所：筆者作成

表7 大学種・設置者と職階別の2つの言葉の出現率

	シラバス				模擬授業			
	国立	公立	私立	短期	国立	公立	私立	短期
教授	0.50%	0.79%	6.30%	23.39%	6.79%	9.74%	19.78%	50.29%
准教授・常勤専任講師	4.53%	5.01%	12.28%	11.48%	18.41%	20.97%	40.24%	47.17%
助教相当	1.34%	0.78%	7.92%	6.61%	8.14%	9.01%	26.43%	28.69%
研究・教育補助者			0.25%		0.03%	0.33%	2.45%	3.64%
非常勤講師相当	7.14%	11.80%	14.23%	8.77%	22.19%	16.07%	19.30%	13.85%

出所：筆者作成

### 4.3 教育力を求める公募の規定要因

シラバスや模擬授業を評価する公募はどのような要因によって規定されるのかを把握するためにロジスティック回帰分析により推定した結果を表8に示す。「シラバス」と「模擬授業」のどちらも、ごく一部を除いてほぼ同様の結果を示す。擬似決定係数 (Pseudo R<sup>2</sup>) により当てはまりの良さを見ると、「模擬授業」の方がやや値が大きいが、それでも 0.2 を下回る。よって、今回使用した変数である、分野、職階、任期の有無、大学種・設置者では説明される程度が十分ではないことが分かる。

表 8 規定要因の推定

	(1) 「シラバス」	(2) 「模擬授業」
分野 (Base: 人文社会学)		
自然科学	-1.647*** (0.0396)	-1.349*** (0.0211)
職階: (Base: 教授)		
准教授・常勤専任講師	0.359*** (0.0701)	0.556*** (0.0383)
助教相当	0.161** (0.0740)	0.142*** (0.0405)
研究・教育補助者	-2.481*** (0.297)	-1.867*** (0.0974)
研究員・ポストク	-2.978*** (0.582)	-2.857*** (0.223)
非常勤講師相当	-0.870 (1.027)	-0.760 (0.509)
その他	-2.311*** (0.507)	-1.883*** (0.185)
任期 (Base: 任期あり)		
テニユア	0.452*** (0.103)	0.637*** (0.0561)
任期なし	0.556*** (0.0359)	0.290*** (0.0217)
大学設置者 (Base: 国立)		
公立	0.00923 (0.0915)	0.189*** (0.0443)
短期	1.083*** (0.0789)	1.281*** (0.0461)
私立	1.124*** (0.0517)	1.062*** (0.0268)
年	0.101*** (0.00992)	0.0705*** (0.00602)
Constant	-207.2*** (20.02)	-143.8*** (12.14)
Observations	71,741	71,741
<i>Pseudo R</i> <sup>2</sup>	0.174	0.1949

注: Standard errors in parentheses \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

出所: 筆者作成

ここで示す結果は、前述までのクロス集計の結果を確認するものである。人文社会学は自然科学よりも、准教授・常勤専任講師や助教相当は教授よりもこれら 2 変数を出現させる。また有期雇用よりも無期やテニユアなどの安定的な雇用の方が、国立大学よりも私立大学や短期大学の方が、2つの言葉を出現させやすい。もっとも公立大学においては、「シラバス」は国立大学と同程度に、「模擬授業」は国立大学よりも出現しやすくなるなど設置者間や 2つの言葉の間においても出現傾向が異なる。また近年ほど出現しやすくなる。

## 5. 結論と考察

本稿は、日本の大学における教育活動の重視を受けて、大学教員の教育力がいかに問われているのかを定量的に把握することを目的とした。具体的には、大学教員の公募を対象として、その要件に「模擬授業」や「シラバス」の言葉が記載されている場合に教育力を確認していると捉え、2001年から2020年までのJREC-INの約20万件のデータを用いて教員公募の応募項目にこれら2つの言葉が出現する頻度を分析した。これは、大学教員の公募における教育力の確認を時系列および全分野を対象として分析してこなかった既存研究の隙間を埋めるものである。

分析の結果、まず常勤職の公募において、模擬授業とシラバスを求める割合が着実に増加する状況が示された。期首の割合はどちらも1%程度だったが、「模擬授業」は増加が著しく2020年期末には23.07%となったのに対して、「シラバス」は6.75%にとどまった。これら2つを同時に確認する傾向も強まっていた。日本の大学において教育活動が重んじられつつある中で、この数値を低いと捉えることもできるだろう。背景は複数考えられる。大学教員育成の核となる研究型大学での研究重視志向や、教員評価が依然として研究業績を中心に行われることによる影響もあるだろう。さらには教育や研究を本務としない、いわゆる第3の職種と呼ばれる専門職が増えるなど大学教員の職務内容の多様化による影響が考えられる。これを明らかにするには職務内容を踏まえた分析が必要である。他には、後述するように、自然科学分野における教育力の確認程度の低さによる影響も大きいだろう。

本稿が教育力を表すと考えた2種類の言葉のうち、模擬授業がシラバスよりも評価に使われやすい背景には、確実性と確認の容易さがあると考えられる。模擬授業では実際の授業の様子を直接確認できるが、シラバスは応



募者本人がどこまで作成したか分からないことに加え、シラバスのみでは実際の授業を確実に推し量ることは難しい。さらに授業は大学教員である採用審査者にとって馴染み深い業務だが、シラバスの審査にはシラバス作成に関する知見や力量も問われるなど評価に用いるハードルは低くないと考えられる。

私立大学と短期大学は国立大学や公立大学に比べて 2 つの言葉の出現率が高いなど大学種別・設置者による差異が示された。人文社会分野は自然科学分野と比べてシラバスや模擬授業によって教育力を評価する傾向が強い。大学教員の公募において教育力を求める傾向が強まりつつも、分野による極端な違いに留意する必要があるが示唆される。実際、公募の約 1/4 が模擬授業を課す背景には人文社会分野による牽引がある。これは人文社会分野が私立大学や短期大学に多く、これら大学はどちらも教育型大学が大勢を占めるためであろう。もっとも大学種・設置者内の構成だけでは分野間の違いが説明されない部分は残る。

人文社会と自然科学分野の違いは、例えば自然科学分野は研究業績をより重視するなどの教員に求める能力の差異に基づくことも考えられる。国立大学教員の時間配分を見ると、人文社会分野では研究よりも教育に費やす時間が長い、理工農分野では逆に研究に費やす時間が長く、特に旧帝大系では研究に費やす時間が教育に費やす時間よりも週当たり 7 時間以上長い（小林・両角 2016）。その他には、特定領域のみではあるが、認定制度の影響が考えられる。例えば日本技術者教育認定機構（Japan Accreditation Board for Engineering Education: JABEE）はシラバスの作成を共通基準としているため、既に認定された組織は基準を満たすシラバスを作成するノウハウを有するだろう。よって、新規教員の作成能力を改めて問わなくてよいと認識する可能性も考えられる。これらは推察の域を出ないため今後の慎重な検討が求められる。

職階による違いも見られた。シラバスや模擬授業を求められる職階は、多い順に、准教授・常勤専任講師、非常勤講師、助教であり、模擬授業が求められる割合は各 32.99%、18.71%、18.00%である。准教授の公募に教育経験が求められる背景には、同職が私立大学や短期大学に多い状況や、人文社会分野に多いからとも考えられる。もっとも大学種や設置者のみだけではこの理由を説明できないことも示された。

採用時にシラバスや模擬授業を求める公募を規定する要因を分析した結果、職階や分野及び大学類型が説明力を持つことが示されたが、これら変数

が持つ説明力は 20%程度にとどまっていた。よって、他要因による影響が考えられる。例えば研究科や専攻などの組織的な規定や文化であり、さらなる分析が必要である。

本研究の限界は複数ある。まず本研究では教育力として 2 つのキーとなる言葉のみに着目した点である。矢野 (2019) が述べるように公募において教育力を示す根拠は定まっていないことから、今後は他指標を含めた検討が必要になる。また公募書類上では教育力の評価が確認されても、実際の採用に与える影響は分からない。例えば採用選考における「模擬授業」と「シラバス」が実際にどのように評価され採用に影響しているのかを明らかにする必要がある。評価への影響は公募職の内容や採用者の認識に依存する可能性もあるが、より詳細な分析を積み上げることで公募による教授市場参入や市場内移動の実態に近づけると考える。さらに、公募は大学教員市場参入や移動の一部を示しているが、インブリーディングや内部ネットワークで決まる場合なども一定数に上る。選抜形態の対象を広げることで日本の大学教員職に求められる教育力の全体像がより詳細に把握されることが期待される。

最後に、大学教員の教育力養成との関係を考える。なぜなら本稿で対象とした採用時の教育力の確認は、大学教員採用前後の教育機会 (Faculty Development: FD) によって変化する可能性が考えられるためである。2019 年 8 月に大学院設置基準が改正され、大学院における教育研修 (いわゆるプレ FD) が努力義務化された。これを受けて各大学は関連する教育機会の提供を整備しつつある。プレ FD が普及することで新任教員に問われる教育力や、教育力を問う採用者の認識も変化する可能性が考えられる。また現在は採用時までの教育力が問われているが、英国のように大学が新任教員に対する FD を義務化するような場合は (加藤 2013)、事前に習得された教育力よりも採用後に教育力が伸びる「訓練可能性」を重視することも考えられる。よって今後は、これら FD の動向および FD 機会へのアクセス等を踏まえて、大学教員の教育力確認を注視していくことが提案される。

## 注

- 1) 内部昇任が通常の経路であれば上位職の公募は少なく、自然科学分野と比べて人文社会分野の博士は産業界との流動性が低いため、人文社会分野の若手大学教員への就職に注目が集まることは納得できる。
- 2) シラバスに関しては人文社会分野の中でも私立大学が他の種別・設置者による大学に比べて多くの割合（17.04%）で求めており、それ以外の分野では短期大学が 8.98%と平均（1.97%）を大きく上回る。模擬授業に関しては、人文社会分野では国公立大学が 30%程度なのに対して、私立大学や短期大学では 45%を超える。人文社会分野以外の平均が 11.07%なのに対して、私立大学は 16.41%、短期大学では 27.94%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』38: 29-34。
- 藤村正司、2018、「なぜ研究生産性が失速したのか？：大学教員の現在」『大学論集』50: 1-16。
- 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』52: 61-86。
- 金子元久、2013、「大学教育の再構築-学生を成長させる大学へ」玉川大学出版部。
- 加藤かおり、2012、「英国における大学教育のプロフェッショナル化」名古屋高等教育研究 12：257-277。
- 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』59(6): 384-92。
- 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』4(1): 79-97。
- 木村正則、2016、「常勤教員の公募状況からみた日本の大学の外国語教育の現状」『教養・外国語教育センター紀要 外国語編』7(1): 21-43。
- 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』5(1): 53-60。
- 小林美保・両角亜希子、2016、「国立大学教員の教育時間の規定要因」『東京大学大学院教育学研究科紀要』56: 139-55。
- 栗田佳代子、2020、「大学教員の教育業績評価の方法としてのティーチング・ポートフォリオ」『大学評価研究』19: 55-63。

- 葛城浩一、2007、「アカデミック・サイクル」山野井敦教編『日本の大学教授職』玉川大学出版部。
- 葛城浩一、2022、「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－」『大学教育研究』30: 49-64。
- 丸山和昭・齋藤芳子・東岡達也・夏目達也、2020、「第三領域における大学教員の仕事とキャリア－国立大学の入試担当と URA の調査から－」『名古屋高等教育研究』20: 445-64。
- 三浦有紀子・佐藤真輔、2007、「大学、公的研究所における研究者公募の現状」文部科学省科学技術政策研究所第1調査研究グループ調査資料133。
- 文部科学省、2019、「平成30年度大学等におけるフルタイム換算データに関する調査（概要）」。
- 両角亜希子、2020、「日本の大学経営：自律的・協働的改革をめざして」東信堂。
- 浦田広朗、2013、「大学教員の時間使用と授業改善」『大学・学校づくり研究』5: 515-24。
- 山野井敦教、2007、「統計からみた大学教授市場」山野井敦教編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部。
- 矢野智子、2019、「教員公募資料からみた日本の大学におけるフランス語教育－教育能力評価体制の整備に向けて－」『日本フランス語教育学会 会報』14: 41-52。
- 山下泰弘・川島浩誉、2015、「21世紀の研究関連求人市場の俯瞰」研究・技術計画学会『年次大会講演要旨集』30: 844-8。

## 謝辞

国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）にはデータを提供頂き、匿名の査読者2人には貴重なご意見を頂きました。名古屋大学教育基盤連携本部 技術補佐員の渡邊雅美さんには資料収集や整理を支援頂きました。ここに感謝申し上げます。