

研究論文

大学教員公募における競争

— 東京都の公立大学教員採用選考を事例として —

加藤 真紀

Received: 22 August 2023 / Accepted: 25 October 2023

— <要 旨> —

本稿の目的は東京都の公立大学（東京都立大学）教員の公募における競争の実態を明らかにすることである。2019年度から2021年度までの111件の公募に対する平均応募数は約15件であり、この中には183件など極端に応募数が多い公募も含まれていた。競争倍率は理学部（平均応募数46.00）で高く、健康福祉学部（同3.69）で低いなど分野によって異なる。また教授職や准教授職の競争倍率は助教職の約3倍など、職階によっても異なる。教授職では昇任人事が8割弱を占めるなど、公募数の少なさによる影響も推察される。任期のない公募の競争倍率は高いが、同公募の多くは教授職や准教授職で占められるなど職階による影響が考えられる。さらに応募数が極端に多い、もしくは少ない公募の特徴を見たところ、分野と職階が関係することが示された。これら結果は東京都での大学立地が影響すると考えられるため、他大学の事例研究を通じてより広範な知見を蓄積する必要がある。

1. 背景

知識を基盤とする社会や経済において、大学教員の役割は一層重要になっている。そして大学教員のメンバー構成や配置は、大学教員市場への参入や移動の手段に影響される。なぜなら指名や公募に代表される手段の違いによって、誰が採用され、市場に残り、どのような大学に所属するのが左右されるからである。大学の類型によっても研究や教育に費やす時間は異

なり（日経リサーチ 2019）、時間配分は各人の研究や教育業績に影響する。よって大学教員の採用方法は大学教員市場への参入や移動を左右し、研究業績や高度人材の育成に影響を与える可能性を持つ¹⁾。

日本の大学教員市場への参入および市場内の移動方法は変わりつつある。1994年6月に提出された「教員採用の改善について」答申において大学教員人事の活性化が提言されてから30年近くが過ぎた。この間、大学内部もしくは関係者のみによる就職者決定（指名制）から、研究者を対象としたデータベース（例えば Japan Research Career Information Network : JREC-IN）などを用いた公募が増加した。もっとも文部科学省によって2022年に公募が開始された国際卓越研究大学制度においても、アカデミック・インブリーディング（自校出身者の優先的採用）の抑制によって大学教員のダイバーシティを担保することが日本の研究力向上の方策として述べられるなど（文部科学省 2022）、大学教員の採用慣行は依然として課題があると認識されている。

採用慣行の見直しを促す背景には、公募制が指名制よりも良い教員の補充を行うと捉えられるためだろう。しかし両者には長短がある（山野井 2000）。公募制のメリットは、客観的な指標に基づく評価が行われることや、サーチ範囲が広いため公募する側はより良い候補者を獲得できることである。応募者にとっても、より公平で明確な手続きが期待できる。日本の大学教員の研究パフォーマンスは公募制で選ばれた方が指名制の場合よりも高い（Yonezawa 2015）。他方で公募制のデメリットは募集側が応募者の人格や性格を十分に把握できないことである。指名制のメリットは煩雑な手続きを必要としない効率の良さや候補者の人柄等の把握であり、これに加えて、自校出身者を採用する場合は忠誠心が大きいことも期待できる（Gorelova and Yudkevich 2015）。デメリットは、トップクラスの大学を除いては、採用された教員の研究パフォーマンスの低さである。

大学や組織はその特性により、公募制の採用を検討する。山野井（2000）によると、大学教員市場の補充は大学組織と応募人材の威信の交換によって成立する。大学は、公開と非公開の2種類のサーチにより候補者の探索を行い、公募制が採用されるか否かは市場における可視性の度合いにより決まる。すなわち、補充者を認知できる度合いが強ければ、サーチ範囲を広げる必要はない。採用行動は大学の威信によっても左右される。研究型大学は大学院を有するため候補者が身近におり、研究者ネットワークが大きく強固であるためサーチにおいて優位に立つ。専門分野によっても可視性は異

なり、学閥などの人的ネットワークも影響を与える。そして大学の威信と応募者の威信が釣り合ったときに採用が選択され、その交換バランスが崩れた時に市場内の移動や大学教員市場からの退出が起こる(山野井 2000)。もっとも知識集積等による大都市圏選好やライフイベント重視のように大学教員の価値観が多様化すれば、威信のバランスに抛らない移動も十分に起こりえる。

大学教員採用に用いられる 2 つの手段は、研究蓄積の多さにおいても異なる。先行研究は、Horta ほか(2011)などの例外を除いて、その多くが公募を扱う。公募制は募集情報が公開されているため関連する知見を積み重ねやすい。日本の大学教員市場の実証的な分析は、山野井(2000)を嚆矢とする。これは、公募制の黎明期である 1975 年から普及期である 1992 年までに国内の特定大学の教育学部に送られた公募文書を分析したものである。同分析以降は、JREC-IN の分析結果を中心とした知見が蓄積されてきた(例えば山下・川島 2015 など)。もっとも公募が締め切られた後の選考過程は依然として十分に分析されていない。

JREC-IN のような公募情報の分析は需要の一端を明らかにするが、供給の実態把握は容易ではない。応募者による機関移動の意思や不採用等のセンシティブな内容を含むため公募を締め切った後の情報は公開されないのが通例である。また公募時の競争は需要と供給のバランスと見なせるため、大学教員の需給の理解に近接する。しかしその実態把握は非常に限定的である。例外的な先行研究としては、公募当たりの競争倍率を調査した科学技術政策研究所(2009)がある。ここでは、大学類型や分野および職階による競争倍率の違いが示された。しかし大学教員職への応募状況は、これら要因に加えて、所属大学の地理的条件や任期によっても異なるだろう。またたとえ有期雇用であっても雇用期間の長さや、無期転換できるなどの条件によって競争倍率が異なる可能性も考えられる。これら複数の条件が結びつく影響はないのだろうか。

このような問題意識から、本稿は大学教員公募時の競争倍率の実態を、公募の文脈を考慮した分析を通じて明らかにする。この試みは、東京都の公立大学が教員採用選考に関するデータの一部を前年度分のみホームページ上で公開しているため可能となったものである。このような採用人事データの公開は、公的機関における人事の透明性を高めると同時に、大学教員の人材需給の解明に繋がることが期待される。採用情報の公開背景に関しては 3 節を参照願いたい。もっとも、大学教員への応募が地理的条件や設置者種別

の影響を受けるのであれば、特に東京都に立地する公立大学という点に留意する必要がある。

2. 文献調査

多くの国では大学教員の採用においてアカデミックインブリーディングが日常的に行われ、それが問題だと認識されていないことも多い (Altbach *et al.* 2015)。しかし同テーマは日本のみならず海外でも研究が蓄積され、例えば学力上位校ではインブリーディングによる採用が多いなど大学類型による違いも示されている (Gorelova and Yudkevich 2015)。日本においてアカデミックインブリーディングが多いのは、大学教員の移動だけでなく、高等教育に関わる人材全体の流動性の低さによる影響も大きい (Yonezawa 2015)。しかし近年は大学教員市場内の移動も多い。この背景には、助教を中心とした初期キャリア相当職に有期雇用が多いことに加えて、准教授や教授職での有期雇用の増加がある (加藤 2023)。また、市場参入時に希望する大学に配置されない可能性や、所属大学の威信と教員の業績が釣り合わなくなることで生じる自発的な移動もあるだろう。さらにはライフイベントや所属組織に対する満足度の低下など、様々な理由で大学間の移動が試みられる (Lawrence *et al.* 2014, Mamiseishvili and Lee 2018)。

日本では近年、大学教員の採用に関わる研究が増加かつ多様化した。その背景の1つには、1990年代の大学院重点化以降に博士課程修了者が増加した一方で、大学教員若手職のポストが減るなど大学教員市場への参入が厳しくなったことへの着目がある (加藤 2023)。また若手教員には公募を通じた採用が普及するなど (Yonezawa 2015)、公募が増えてデータが入手しやすくなったことも影響する。

日本の大学教員公募を大規模に分析した山野井 (2000) 以降の研究内容は大きく4つに大別される。まずは大学院修了後の大学教員市場への参入を扱う研究である。博士課程修了者と新卒採用された大学教員のバランスを、マクロデータを用いて分析する研究が主流である。この背景には、博士課程修了者のアカデミア就職を定量的に把握する狙いがある。これら先行研究には浦田 (2007)、加藤 (2022)、科学技術・学術政策研究所 (2020) が含まれる。次に分類されるのは、大学教員を採用する側の意識や実態についての研究である。葛城 (2007) は採用者が重視する条件を分析し、大学類型による差異はあるが、博士号、教育実績、研究実績の3点が重視されると述べ

る。3つ目に分類されるのは、採用手法と研究成果の関連である。科学技術政策研究所(2009)は、自然科学分野の大学教員の機関移動と研究生産性の相関関係を分析し、両社は正の関係を持つことを示した。また、葛城(2018)はボーダーフリー大学の若手教員を対象として調査した結果、公募によって採用された教員の研究生産性はそうでない教員よりも高いことを示した。また、インブリーディングを問題視して実態把握を試みたHortaほか(2011)は、大学教員が実際にどのような経路を経て市場に参入したのか、教員へのインタビューから明らかにしようと試みた。4つ目に分類されるのは大学教員採用の公募状況を把握する試みである。JREC-IN データを分析した先行研究は特定分野や期間に限定したものが大半を占めるが、比較的大規模に分析した先行研究には、公募の経年変化(山下・川島 2015)や、応募者に求められる能力(葛城 2022)および、大学教員の教育力(加藤 2023)を分析した先行研究が含まれる。

山野井(2000)は具体的な人事の選考過程への踏み込み不足を課題として挙げており、関連先行研究が増加し多様化した現在でも依然として進まない。もっとも上記先行研究の中で人事選考の一過程として公募の競争倍率に着目した先行研究は2つあり、1つは採用者側、もう1つは被採用者(応募者)側へのアプローチから明らかにしようと試みた。まず、科学技術政策研究所(2009)は自然科学系の研究機関に対してアンケートを実施して公募への競争倍率を調査した。この結果、職階、大学類型、および分野による差異が示された。具体的には、高職階の公募ほど倍率が高く、教授や准教授公募での倍率は5倍以上が50%を超え、講師、助教、助手でも50%近い。他方でポストドクター・研究員の公募には応募数が3倍から5倍以下の占める割合が60%を超えた。国立大学の競争倍率は公立大学や私立大学に比べて高く、理学分野は他分野と比べて全職階で競争倍率が高い。葛城(2018)は、大学院生の就職先として想定されるボーダーフリー大学に所属する教員を対象として調査し、40代前半までの教員290人(うち社会科学系165人、理・工学系95人)のデータを分析した結果、公募を経て採用された者は半数以下(48.4%)であり、公募で採用された講師以上の者の応募数の平均値は21.2、中央値は10.0であることを示した。

これら先行研究の結果は、競争倍率の一端を伝える。しかしさらなる知見を蓄積する余地を残す。例えば競争倍率に影響するのは、大学類型や分野及び職階はもちろんのこと、大学の立地や任期の有無なども含まれるだろう。またこれらの条件は関連すると考えられるが、その影響はどのように競争

倍率に影響するのだろうか。応募の実際に近接するためには応募の詳細な属性に配慮した分析が必要であり、できる限り条件を統制して分析する必要がある²⁾。さらに、科学技術政策研究所（2009）の結果からは、大学教授職の応募において、応募数が20倍以上の公募が約10%、実質的に競争のない、倍率1倍の公募が約7%存在する。このように応募数が極端に多い公募や逆に少ない公募は分野や職階以外にどのような特徴を持つのだろうか。研究人材の需給の偏りの一端を示している可能性があるが、これら外れ値を分析した分析は管見の限り見当たらない。そこで本研究は、以下の調査設問を設定した。

東京都の公立大学教員公募について

調査設問 1. 応募数は、公募属性（分野、職階、任期、およびこれら関連）によってどのような特徴を持つのか

調査設問 2. 応募数が極端に多い、もしくは少ない公募はどのような特徴を持つのか

3. 背景情報及びデータ概要

対象機関の特徴

東京都立大学は東京都八王子市に本部を置く公立大学である。2005年に都立の4つの大学を再編・統合して「首都大学東京」として設置され、2020年4月に「東京都立大学」に改称した。なお公立大学便覧によると、2022年には日本に98の公立大学が存在し、これは日本の全大学数803校うちの12.20%を占める（公立大学協会 2021a）。

東京都立大学は規模、教育、研究面で公立大学のトップに位置する。東京都立大学を構成するのは、2022年5月1日現在で9,027人の学生（うち女性は3,503人、うち大学院生2,200人）、647人の教員（うち女性133人）、503人の職員（同298人）である。公立大学の半数弱は単科大学であり5学部以上を有するのは9大学（9.18%）にとどまる。東京都立大学は2022年時点で7学部7研究科を有する総合大学であり、公立大学の中では最大規模である（公立大学協会 2021b）。また公立大学では、地域における看護師等の確保を目的に設置された看護・保健医療・福祉関連システムの学部が最も多く、これらは全体の1/4を超える53学部に上る（公立大学協会 2021a）。東京都

立大学も健康祉学部を持ち、学部生約 800 人（学部生のうち 12.24%）が所属する。

東京都立大学の教員当たりの学部学生数は 10.48 人であり（東京都立大学 2021）、公立大学全体の比率 11.19 人より少なく、国立大 9.36 人より多い。医学部を持たない総合大学として最も良好な比率である。2021 年度の科研費の主な研究種目における新規採択率は日本全体で 27.89%であり、東京都立大学は 37.50%（日本学術振興会 2022）である。さらに高被引用論文に関しても公立大学でのトップである（東京都立大学 2021）。

2021 年度の大学院修士課程を見ると、大学院（博士前期課程）修了者数 710 人うち進学者数は 64 人、大学院（博士後期課程）修了者数 94 人のうち就職者数 53 人である（東京都立大学 2022）。具体的な就職先は示されていない。少し古いデータながら、都立大学を最終学位とする大学教員の 2001 年の市場占有率は国立大学で 1.0%、私立大学で 1.3%であり（どちらも上位 15 位）、公立大学では 2.5%（上位 11 位）である（藤村 2007）。

採用情報の公表背景

本稿は東京都立大学の 3 年分（2019 年度から 2021 年度まで）の公募データを使用する。2021 年 12 月に東京都立大学の総務部人事担当部署に採用情報の公表についてメールで問い合わせたところ、その目的は「選考の厳格性・透明性の確保を図るとともに、東京都の設置する公立大学法人として出資者である都民に対する説明責任を果たすため」であり、2015 年度より主に JREC-IN を通じて公募した採用情報（採用された教員氏名等の情報や、応募数や公募期間などの選考情報）を公開している。筆者が当該部署に公表の経緯を問い合わせ時には、公表開始に関わった当時の担当者は既に在籍せず、実施に至った経緯の詳細までは資料から確認できないとの回答を得た。

JREC-IN の利用者

JREC-IN は大学を含む研究機関への就職や移動を試みる研究者が利用している。2022 年度の利用者調査によると、回答者（10,170 人）は、50 代、准教授・講師相当が一番多い。内訳を年代別に見ると 50 代が 30.0%であり、60 代が 16.4%と続く。職階では准教授・常勤専任講師相当が 22.9%と最も多く、教授相当が 15.4%と続く（科学技術振興機構情報基盤事業部 2022）。被雇用者の利用が大半と考えると、参入よりも移動を試みる研究

者の利用が多いと推察される。初期キャリアにある研究者の人数自体が中堅以上の教員よりも少ないことに加えて、初期キャリアにある研究者の応募時の競争が上位職階と比べて比較的穏やかな可能性も考えられる。

同利用者調査に回答した者の9割弱がJREC-INは役に立ったと回答している。役に立たないと回答した者のうち、「応募しても採用されない」が47.1%、「情報量が少ない」が46.3%で上位を占める。そして雇用者と応募者の双方が公募活動に問題があると感じている。例えば応募者にとっては、公募を通じた採用状況は厳しい。就職が決まらないと回答する者が62.2%であり、直近で就職が決まった場合でもそれに要した時期は、1年以上と回答する者が62.7%を占める。他方で採用者からは「公募を掲載しても応募が少ない」との声もある。

データ概要

本研究は、2019年度から2021年度までの3年度分の「東京都立大学採用・昇任選考結果一覧」（東京都立大学法人2021）から得られた119件のデータを利用した（2019年度30件、2020年度42件、2021年度47件）。Webには当該年度の前年度の結果のみ公開されている。なお本稿で扱う公募のうち任期など公募要領の詳細が分かるのは2021年度分のみである。119件のデータには指名人事が8件含まれるため、公募人事は111件となる。都立大の教員数は647人（2021年5月1日現在）であり、分析対象とした3年間の増員を考えなければ、年5.72%の教員が公募により入れ替わると算出される。

公募数の変化を職階別に示す（表1）。准教授職と助教職の公募数は順に各51件と48件であり、3年の調査期間でこの2職階の公募数は徐々に増加している。教授の公募数は12件であり、准教授や講師の4分の1以下である。教授の公募数が少ないのは昇任選考が大半を占めるためだと考えられる。2021年度には昇任選考の結果として18人が教授に昇任し、同年度に公募された教授は5人のため、東京都立大学で教授になった教員のうち公募されたのは2割強である。

表 1 職階別の公募数

職階	2019	2020	2021	合計
教授	0	7	5	12
准教授	14	17	20	51
助教	13	14	21	48
合計	27	38	46	111

指名人事

指名人事は3年間で8件（教授2、准教授6）である。所属学部は人文社会学部が4件と半数を占め、残りはシステムデザイン学部、理学部、法学部、都市環境学部の各1人である。指名人事によって就職した8人の過去の所属組織や学会および業績等を見ると、次のように分けられる。まずは一定の研究業績があり学外の組織や他大学から雇用された者が4人、助教等として東京都立大学に一定期間在職して准教授として昇任した者が2人、省庁等の交流が1人、いずれにも属さないと考えられる教員が1人である。指名人事以外のデータにはJREC-INに掲載された公募期間が含まれているが、指名人事のデータには含まれていない。よって指名人事での公募（採用者が既に決まっている、いわゆる「出来レース」と呼ばれる見せかけの公募）は行われていないと推察される。

4. 分析結果

4.1 応募数

111件の公募の平均応募数は15.12、標準偏差は24.64である。応募数が40人以上の7件（6.3%）を除くと平均応募数は9.99となる。よって、応募数が多い一部の公募が応募数の平均値を押し上げていることが分かる。

公募当たりの応募数の分布を図1に示す。応募数の最少は1人、最大は183人であり、応募数4人の公募が11と最も多い。応募者が9人以下の公募は56.76%を占める。応募者が16人以下の公募は各4件以上の公募を数えるが（ただし例外は4件ある）、応募数が17人以上の公募は最大183人の公募まで散発的に続き、公募数はほぼ1件、多くて2件である。

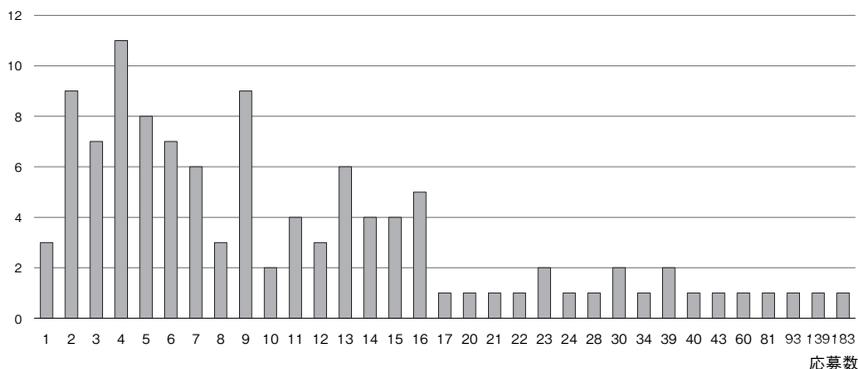


図1 公募当たり応募数の分布

職階別の応募数

表2に職階別の応募数基本統計を示す。助教職への公募当たり応募数は平均7.29なのに対して、教授、准教授への応募数は3倍近い（教授21.17、准教授21.06）。教授や准教授職への応募の最小値や最大値は助教職と比べて大きい。公募数と応募数が共に多いのは准教授職である。教授への昇任数が2021年度のみでも18人、公募数が5人だったことを考えると、准教授職でテニュアとなり教授職へ昇任するパターンが多いと推察される。

表2 職階別の応募数基本統計

	公募数	平均	標準偏差	最小値	最大値
教授	12	21.17	24.17	4	81
准教授	51	21.06	32.72	2	183
助教	48	7.29	5.89	1	30

学部別の応募数

学部別の公募数と応募数を表3に示す。両数ともに学部ごとに異なる。公募数は学部規模に左右されるが、対象期間内で多いのは、順に都市環境学部（公募数20）、システムデザイン学部（同20）、人文社会学部（同17）である。応募数が多いのは先行研究で指摘されたように理学部（平均46.00）であり、標準偏差（51.95）も大きい。10件以上の公募がある6学部に限って見ると、理学部の次に応募数が多いのは、人文社会学部（平均応募数12.59）

や都市環境学部（同 12.50）であり、経済経営学部（同 9.71）が続く。応募数が少ないのは健康福祉学部（平均応募数 3.69）である。表 2 で示したように助教職は応募数が比較的少なく、健康福祉学部の公募は助教職が多いことも影響するだろう（公募に占める助教職の割合は全体で 43.24%、健康福祉学部では 61.54%）。しかし健康福祉学部の准教授職公募 5 件の平均応募数は 3.40、最大値は 5 であり、准教授職でも応募数が少ないことから、学部として応募数が少ないと考えられる。

学内共同利用部局である 3 センターの応募数も偏っている。大学教育センターは公募数が 6 件であり、平均応募数が 28.50、最大値が 93 である。一方で学術情報基盤センターと国際センターは 1 件ずつの公募があり、応募数は順に 5 と 40 である。

表 3 組織別の公募数と応募数

	公募数					応募数			
	合計	助教	准教授	教授	助教率	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	111	48	51	12	43.24%	15.12	24.64	1	183
都市環境学部	20	9	7	4	45.00%	12.50	9.17	1	39
システムデザイン学部	20	12	7	1	60.00%	5.90	3.40	1	15
人文社会学部	17	5	11	1	29.41%	12.59	7.43	3	34
理学部	15	5	8	2	33.33%	46.00	51.95	2	183
健康福祉学部	13	8	5		61.54%	3.69	2.39	1	9
法学部	11	6	4	1	54.55%	6.73	4.17	2	13
経済経営学部	7	3	1	3	42.86%	9.71	6.52	4	20
大学教育センター	6		6		0.00%	28.50	31.83	12	93
国際センター	1		1		0.00%	40.00	.	40	40
学術情報基盤センター	1		1		0.00%	5.00	.	5	5

職階と学部の影響

職階と学部がどのように応募数に影響するのかを統計的に確認するため、学部の階層性を仮定して、マルチレベル分析を用いて統計的に分析した結果を表 4 に示す。級内相関係数 (ICC) は階層性の有無を判断するための基準であり 0.1 を超えることが階層性を認める 1 つの基準となる。今回は 0.227 のため学部による階層性があると見なされる。今回の結果は、職階変数が応募数に対して正かつ 1% 水準で有意な値を示すため、学部の違いを考慮した時に、職階は応募数を規定する要因であることが分かる。

表 4 マルチレベル回帰分析結果

	係数	標準誤差	z値
固定効果変数			
職階	7.0689***	3.1064	2.28
切片	3.8271	6.9027	0.55
ランダム効果パラメータ			
レベル1：公募	434.7538	60.6922	
レベル2：学部	127.8307	78.45272	
切片			
レベル2：学部		10	
Observations		111	

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

4.2 任期の影響

2021年度の46公募を対象として、任期の有無と職階の人数を表5に示す。任期の有無は同数(23人)である。もっともその割合は職階によって異なり、助教は全員有期だが、准教授と教授職にはほぼ任期がない。任期の有無と応募数を表6に示す。まず、有期職公募への平均応募数は7.43であり、無期職の場合は約3倍(22.39)になる。これは表2で見たように、助教と准教授・教授職の職階別の平均応募数に近い。よって本事例研究では、有期雇用は助教、すなわち職階で説明される。なお、別途、学部別に任期の有無を見たところ、学部による特徴は見られず、各学部の有期雇用数と助教の数がほぼ等しいことが示された。

任期は一枚岩ではなく、期間の長さや再任可能性も異なる。任期の内容を表7に示す。任期は3年と5年に分かれ、その多く(82.61%)が5年である。そして5年任期の場合は、再任審査を経て7年、10年、もしくは定年65歳まで無期雇用となる可能性がある。再任審査を経る必要はあるが、23件中の12件が定年65歳までの雇用が可能となる公募である。つまり有期雇用の過半が無期雇用への転換可能性を持つ。そこで無期可能性別に応募数を見ると(表8)、無期転換可能性が無い場合に応募数が若干多いことが分かる(無期転換可能性がある場合の平均応募数は7.08、無い場合は7.82)。よって採用後10年目の再任審査による無期転換の可能性は応募数を押し上げないことが分かる。

表 5 任期別・職階別の公募数

任期	教授	准教授	助教	合計
あり	1	1	21	23
なし	4	19	0	23
合計	5	20	21	46

表 6 任期別の応募数

任期	公募数	平均	標準偏差	最小値	最大値
あり	23	7.43	6.13	1	23
なし	23	22.39	40.24	2	183

表 7 任期の内訳別公募数

任期	更新	内容	公募数
5年	あり	10年後の再任判定により任期の定めのない雇用になる可能性あり	12
		最長10年	4
		最長7年	2
	なし		1
3年	なし		4

表 8 任期がある場合の無期転換可能性と応募数

無期転換可能性	公募数	応募数			
		平均	標準偏差	最小値	最大値
あり	12	7.08	5.71	2	21
なし	11	7.82	6.82	1	23

4.3 応募数が特に多い・少ない公募の特徴

応募数が多い公募の特徴を見るために、60人以上の応募があった公募5件を表9に示す。これら公募の最大応募人数は183人、ついで多いのは139人であり、最も少ない公募では60人である。職階は教授2件、准教授3件であり、理学部が4件、大学教育センターが1件である。これら公募には任

期は付いていない。応募数が 100 件を超えた理学部生命科学科の 2 公募を見ると、募集要件の分野は多岐に渡る。大学教育センターの公募では研究業績があれば専門分野は問わない。81 件と 60 件の応募があった教授職の分野は、「物理化学」と「宇宙物理学の理論」というシンプルな記載である。特定の候補者を念頭に置いたような記載ではないことが特徴と考えられるが、次に見るように低倍率の公募でも分野の記載内容がさほど限定されていない。よって分野範囲の広さや記載のシンプルさは必ずしも高倍率公募の特徴とは言えない。

表 9 応募数が特に多い公募

順位	応募数	職階	任期	学部	学科	分野
1	183	准教授	無	理学部	生命科学科	微生物・植物・動物における、細胞生物学、生化学、生理学、遺伝学、発生生物学、分子生物学のいずれかの分野
2	139	准教授	無	理学部	生命科学科	生化学、生理学、遺伝学、発生生物学、細胞生物学、分子生物学、進化生物学、微生物学、生態学、系統分類学のいずれかの分野
3	93	准教授	無	大学教育センター		研究業績があれば専門分野は問わない。
4	81	教授	無	理学部	化学科	物理化学
5	60	教授	無	理学部	物理学科	宇宙物理学の理論

次に、応募者が 2 人以下だった公募 12 件を表 10 に示す。1 人のみが応募した公募が 3 件、2 人が応募した公募が 9 件である。特に応募数が 1 人のみの公募の場合、公募期間が極端に短い、いわゆる見せかけの公募の可能性を考えて公募期間を算出した。その結果、全 12 公募の公募期間は少なくとも 1 カ月程度はあったため、応募期間の短さが応募数の少なさに繋がったとは考えにくい。公募された職階は助教が 10 件、准教授が 2 件であり、助教が大多数を占める。学部の内訳を見ると、健康福祉学部が 5 件であり、うち作業療学科や看護学科は助教の公募でも任期が無いものが含まれている。システムデザイン学部の公募 3 件のうち航空宇宙システム工学科 2 件

も任期が無いが、助教も准教授もいずれも低倍率である。よって低倍率の公募はほぼ助教職であり、特定分野に偏ることが分かる。もっとも、応募数が多い理学分野の公募が1件含まれる（応募数2）ため、次節でより詳しく見る。

表 10 応募数が特に少ない公募

順位	応募数	職階	任期	学部	学科	分野	公募日数
1	1	助教	無	システムデザイン学部	航空宇宙システム工学科	構造力学、材料工学、制御工学、航空宇宙工学	60
1	1	助教	無	健康福祉学部	作業療法学科	作業療法学	36
1	1	助教	有	都市環境学部	都市基盤環境学科	トンネル工学、地下空間工学、岩盤工学に関する分野	61
4	2	助教	有	理学部	化学科	物理化学（光物理化学関連分野）	70
4	2	助教	有	健康福祉学部	看護学科	公衆衛生看護学	32
4	2	助教	無	健康福祉学部	看護学科	小児看護学	35
4	2	助教	無	健康福祉学部	看護学科	成人看護学分野	30
4	2	助教	有	システムデザイン学部	機械システム工学科	機械工学を背景として構造材料および機能性材料に関する分野	94
4	2	准教授	無	システムデザイン学部	航空宇宙システム工学科	航空宇宙工学における構造工学に関連する分野	53
4	2	准教授	無	健康福祉学部	放射線学科	放射線科学分野（核医学、放射線安全管理学、放射線生物学分野）	42
4	2	助教	無	法学部	法学科	行政学・日本行政研究	29
4	2	助教	有	法学部	法学科	日本政治思想史・近代日本政治思想研究	31

応募数が多いのは表 9 で示したように特に理学部の教授や准教授の公募だが、表 3 や表 10 で示したように応募数が2件の公募もある。そこで、理学部の応募状況をより詳細に見る（表 11）。公募 15 件のうち、任期が付いているのは3件である。助教の公募5件のうち、任期が付いているのは2件であり、任期が付かない公募も3件存在する。応募数が10件以下と理学分野としては少ない公募4件を見ると、化学科が3件を占める。このうち、応

募数が2件と極端に少ない助教職の分野は、「物理化学（光物理化学関連分野）」であり採用は2021年である。他方で物理化学分野の教授職公募には81件の応募があり、同職の採用は2020年である。教授と助教職の採用順序と時期及び助教職への応募の少なさからは、助教公募が教授採用と関連し、一般的な公募とは異なる条件下で行われた可能性も考えられる。また助教職で最大数30の応募があった公募や、次いで応募数が多い21件の公募は生命科学科の公募である。これらは、競争倍率が比較的低い助教職の中でも特定分野の倍率は高い可能性を示唆している。

表 11 理学部の応募状況（応募数昇順）

順位	職階	学科	分野	応募数	任期
1	助教	化学科	物理化学（光物理化学関連分野）	2	有
2	准教授	化学科	有機構造生物化学	7	無
3	助教	化学科	無機化学	9	無
3	助教	物理学科	X線天文学、高エネルギー宇宙物理の観測的研究	9	無
5	准教授	数理科学科	幾何学	14	無
6	助教	生命科学科	動物系統分類学	21	有
7	准教授	生命科学科	細胞生物学、分子生物学、生化学およびそれらの関連分野	23	有
8	准教授	物理学科	広い意味での原子核理論	30	無
8	助教	生命科学科	植物発生学及び植物生理学の分野	30	無
10	准教授	数理科学科	解析学	39	無
11	准教授	数理科学科	応用数理	43	無
12	教授	物理学科	宇宙物理学の理論	60	無
13	教授	化学科	物理化学	81	無
14	准教授	生命科学科	生化学、生理学、遺伝学、発生生物学、細胞生物学、分子生物学、進化生物学、微生物学、生態学、系統分類学のいずれかの分野	139	無
15	准教授	生命科学科	微生物・植物・動物における、細胞生物学、生化学、生理学、遺伝学、発生生物学、分子生物学のいずれかの分野	183	無

注：順位12から15の4件は表9の再掲

5. 結論と考察

本稿は、東京都の公立大学である東京都立大学の 2019 年から 2021 年までの教員公募データを使い、教員選考過程の競争の実態把握を目的とした。大学教員公募の採用倍率は大学類型によって異なることが先行研究によって示されていたが、1 大学を対象とすることで地理的条件を一定として、任期や項目間の影響を含めて把握したのは本研究の成果である。これは、当該大学が Web 上で採用昇任選考結果を公開していたために可能となったものである。

分析を通じて、次のような結果が示された。まず 111 件の公募に対する平均応募数は約 15 件であり、1 件から 2 件の応募があった公募は 12 件、100 件を超える応募があった公募は 2 件だった。競争倍率の平均値は一部の極端に倍率の高い公募が押し上げていると考えられる。また、教授職や准教授職への応募数は助教職への応募よりも 3 倍近く多いなど、先行研究が指摘したように職階による違いが示された。准教授職への応募が多いのは、准教授職に応募する助教職の多くに任期が付いているためだろう。もちろん、一部の准教授職や教授職でも任期が付いているため、必ずしも上位職階を目指した垂直移動ではなく、同一職階内での水平移動も想定される（加藤 2023）。そして教授職の競争倍率が高いのは、公募件数が少ないためだと考えられる。今回のデータでは、教授として採用された者のうち公募は 2 割強であることが示された。大学関係者にとっては自明の事柄だが、教授選考の競争背景を実証的に示したことが本研究の貢献である。

職階によって競争倍率が大きく異なる背景には、職階の構造や特性以外にも様々に考えられる。例えば、本事例が東京に立地する大学を対象とした影響である。東京は Yonezawa ほか（2014）が指摘するように、アカデミックネットワークのハブである。そして教授や准教授では東京への選好が強まるなど、中堅職以降の事情があるとも考えられる。比較的若い時分には地方で勤務しても、中堅年代以降の研究者カップルが配偶者や家族との同居を志向する場合に、より大きな教員市場がこれら希望を満たすだろう。また大学教員の志願者となる大学院生の動向も関係する。助教職の競争倍率が低い理由の 1 つは、治部（2021）が指摘するように博士課程修了者数の減少も影響するだろう。博士課程で学ぶ社会人学生や留学生の増加、および産業界などアカデミア以外を志向する学生が増えたことによる影響も考えられる。

分野の違いによる応募数の違いも示された。応募数が多いのは理学（平均応募数 46.00）であり、逆に少ないのは健康福祉学部（同 3.69）やシステムデザイン（工学）学部（同 5.90）だった。理学部で競争倍率が高いのは先行研究が示した通りである。理学部の中でも助教は准教授や教授に比べて競争倍率が低いが、生命科学分野の 2 件の公募は 20 倍以上であり同様に 2 件の化学分野は 9 倍以下の応募に留まるなど詳細分野による違いも示されている。逆に、比較的売り手市場なのは健康福祉分野やシステムデザイン分野である。分野による研究人材需給の違いは明らかであり、人材育成の問題として大局的に取り組む必要が示唆される。

2021 年を対象としたデータからは、無期雇用公募当たりの応募数は有期雇用の応募数に比べて 3 倍以上多いことが示されたが、本稿が対象とした公募のうち任期が付いていたのは助教職であり教授や准教授職ではほぼ付かないため、職階による差であると考えられる。そして任期が付く公募のうち無期転換の可能性がある公募は半数以上を占めたが、10 年後の無期転換の可能性は応募数を押し上げないことも示された。助教職の場合は有期雇用を所与と捉えるためと推察されるが、応募者の意識などの把握が必要である。また准教授職や教授職の場合に、有期雇用と無期雇用で競争倍率がどの程度異なるのか、無期転換の可能性による影響が見られるのかなどについては本研究では確認できなかったため、別事例による今後の分析が待たれる。

本研究では応募数が極端に多い公募と少ない公募の特徴を見た。極端に多い公募は応募数が 60 件から 183 件の 5 公募、少ない公募の応募数は 1 件か 2 件の 12 公募だった。この特徴は分野と職階の関係で表される。すなわち応募数が極端に多い公募は理学部と教授もしくは准教授の組み合わせであり、少ない公募は健康福祉学部もしくはシステムデザイン学部と助教の組み合わせである。また極端に多い場合は東京都という地理的条件が加味される可能性も考えられる。応募数が極端に少ない公募は看護学や工学に多く、大学以外での好調な雇用状況を鑑みると、分野特有の背景を検討すべきだろう。

本分析で特に注意しなくてはならないのが事例の持つ地理条件や大学類型の影響である。前述のように東京都立大学は、東京都の知識集積や家族の事情等で研究者が東京に向かう誘因からの恩恵を得やすい。また公立大学の安定性も有利に働く。他方で、国立大学の大学教員競争倍率は公立大学より高く、東京都立大学の教育研究体制は公立大学の中ではトップクラスで

はあるが、RU11に加盟する研究型大学とは異なる。これら条件はどのように関係するのか、他大学を対象とした事例研究を積み重ねることで理解が進むと考えられる。本研究が使用したデータは一般に公開されており、納税者に対して人事選考の適切さを伝えることができる。他大学が続くことで、さらなる知見が蓄積されることが期待される。

本分析は東京都の公立大学を対象として分析した事例研究としての意義はあるが、日本の教員採用の特徴をより明確にして改善に向けた示唆を得るためには、他国との比較も有益である。国外大学の教員公募、特に英語圏の大学の場合は国際公募も含まれるだろう。大学教員の採用慣行も国によって大きく異なるため（増田 2019）、将来的なテーマとしては、大学教員採用事例の国際比較も考えられる。

注

- 1) 参入経路の違いがもたらす国レベルの影響としては、教員間の権力構造も考えられる。これは研究の人的資本論によって解釈される。大学教員の職階はネットワークの広さと比例し、高職位であるほどネットワークが広い(Bozeman and Corley 2004)。よって職階が高い教員ほど採用情報を多く持つと考えられる。このような採用情報は資本の1つに数えられるだろう。もっとも、公募が普及すれば就職情報の占有から生じる資本は弱まり、教員間の資本の偏りが減ることで、就職を軸とした権力構造がよりフラットになると想定される。しかし米国の公募のように、候補者の人柄などを担保するため威信の高い人物からの推薦状が求められる場合は、就職活動に紐づく権威構造は一定程度温存される可能性も考えられる。
- 2) 採用にはマッチングが最も重要だが今回は応募者の属性がデータに含まれないため分析を行えない。また、職場環境、例えば大学のガバナンス不全や下部組織のパワーハラスメントなどにより応募数が極端に減少する可能性も考えられるが、これらも今回の分析に含めることはできない。

参考文献

- Altbach, P. G., Yudkevich, M., and Rumbley, L. E., 2015, “Academic Inbreeding: Local Challenge, Global Problem”, *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives*, Palgrave Macmillan UK, 1-16.
- Bozeman, B., and Corley, E. A., 2004, “Scientists’ Collaboration Strategies: Implications for Scientific and Technical Human Capital”, *Research Policy*, 33(4): 599-616.
- 藤村正司、2007、「流動化する大学教授市場」山野井敦教編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部。
- Gorelova, O. and Yudkevich, M., 2015, “Academic Inbreeding: State of the Literature”, Yudkevich, M., Altbach, P. G., and Rumbley, L. E., eds., *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives*, Palgrave Macmillan UK, 17-44.
- Horta, H., Sato M., and Yonezawa A., 2011, “Academic Inbreeding: Exploring Its Characteristics and Rationale in Japanese Universities Using a Qualitative Perspective”, *Asia Pacific Education Review*, 12(1): 35-44.
- 治部眞里、2021、「博士離れの要因についての一考察」『STI horizon』7(2): 47-52。
- 科学技術・学術政策研究所、2020、「『博士人材追跡調査』第3次報告書」『NISTEP report』188。
- 科学技術政策研究所、2009、「第3期科学技術基本計画のフォローアップに係る調査研究 科学技術人材に関する調査－研究者の流動性と研究組織における人材多様性に関する調査分析報告書」『NISTEP report』123。
- 科学技術振興機構情報基盤事業部、2022、「令和3年度 JST 情報サービス利用者の満足度調査（JREC-IN Portal 登録ユーザおよび一般ユーザ向け）」。
(https://jrecin.jst.go.jp/html/app/seek/html/r03/R03_UserSatisfactionSurvey_seek.pdf, 2023.8.22)
- 加藤真紀、2022、「博士課程修了者による大学教員職への就職－インブリーディングや兼務教員に着目して」『名古屋高等教育研究』22: 115-37。
- 加藤真紀、2023、「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」『名古屋高等教育研究』23: 207-26。
- 公立大学協会、2021a、「データベース」。(http://www.kodaikyo.org/?p=13930, 2023.8.22)
- 公立大学協会、2021b、「公立大学ファクトブック 2021」。(https://www.kodaikyo.org/wordpress/wp-content/uploads/2022/04/factbook_2021_0411.pdf, 2023.8.22)
- 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、2018、「大学教員として就職するまでのプロセスと就職後の教育・研究活動との関連性－ボーダーフリー大学に着目して」『大学論集』50:161-76。
- 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。
- Lawrence, J. H., Celis, S., Kim, H. S., Lipson, S. K., and Tong, X., 2014, “To Stay or Not to Stay: Retention of Asian International Faculty in STEM Fields”, *Higher Education*, 67(5): 511-31. [DOI: 10.1007/s10734-013-9658-0]
- Mamiseishvili, K., and Lee, D., 2018, “International Faculty Perceptions of Departmental Climate and Workplace Satisfaction”, *Innovative Higher Education*, 43(5): 323-38. [DOI: 10.1007/s10755-018-9432-4]
- 増田直紀、2019、『海外で研究者になる－就活と仕事事情』中央公論新社。
- 文部科学省、2022、「大学ファンドを通じた世界最高水準の研究大学の実現に向けて～国際卓越研究大学の公募開始について～」。(https://www.mext.go.jp/content/20230113-mxt_gakkikan_000026225-1-3.pdf, 2023.8.22)
- 日経リサーチ、2019、『大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告書』。(https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/06/___icsFiles/afieldfile/2019/06/26/1418365_02.pdf, 2023.8.22)
- 日本学術振興会、2022、「科研費の主な研究種目における応募件数、採択件数、採択率の推移」。(https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/27_kdata/data/2-1/2-1_r3.pdf, 2023.8.22)
- 東京都立大学法人、2021、「東京都立大学 採用・昇任選考結果一覧」。(https://www.houjin-tmu.ac.jp/recruit_teacher/results/tmu/, 2023.8.22)
- 東京都立大学、2021、「数字で見る東京都立大学」。(https://www.tmu.ac.jp/university/datacards.html, 2023.8.22)
- 東京都立大学、2022、「進路状況（2021年度卒業生・修了生）」。(https://www.tmu.ac.jp/university/kyouikujouhoutop/legal-matters/sinrotop/7947.html, 2023.8.22)
- 浦田広朗、2007、「大学院と大学教授市場」山野井敦教編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部。
- 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」『RIHE』61: 1-118。
- 山下泰弘・川島浩誉、2015、「2G21 21世紀の研究関連求人市場の俯瞰（人材、一般講演）」『年次大会講演要旨集』30(0): 844-8。
- Yonezawa A., 2015, “Inbreeding in Japanese Higher Education: Inching Toward Openness in a Globalized Context”, Yudkevich, M., Altbach, P. G., and Rumbley, L. E., eds., *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives*, Palgrave Macmillan UK, 99-129.

Yonezawa A., Sato K., and Kawano G., 2014, “Cities and the Lives of University Academics”, *Asia Pacific Viewpoint*, 55(2): 144-55.

謝辞

本稿は匿名の査読者 2 人から示唆に富む有益なコメントを頂きました。心より感謝申し上げます。