

# 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－

加藤 真紀

---

## <要旨>

本稿の目的は、博士課程修了者が卒業直後に日本の大学教員として就職する状況の定量的な把握である。具体的には、2007年度から2016年度の大学教員統計調査の個票を用いて、学生種別および大学教員としての就職希望を踏まえて、より実態に即した就職確率の把握を試みた。この結果、新卒大学教員としての採用確率は15.57%と示された。また新卒大学教員の約9割は助教・助手として就職するが、同職のインブリーディング率は57.18%であり、例えば教授職の21.28%と比べて高いため、若手職の閉鎖性が示された。もっとも研究型大学は全職階の閉鎖性が高いため、このような傾向は見られない。また大学教員採用者に占める新卒率の低さや助教・助手の閉鎖性は保健分野による影響が大きいため、他分野の実態はやや異なるなど分野の違いも示された。そして博士課程学生による非常勤講師としての勤務確率は、人文科学分野で高いなど分野による違いはあるが、全分野合計で6.85%と低く、調査期間では約10%ポイントの減少が示された。

---

## 1. 背景

日本の若手大学教員職への就職は厳しい。これはオーバードクターの存在などから大学関係者には知られていたが、「高学歴ワーキングプア」(水月 2007)という言葉が広まった2000年代後半から一般にも知られるようになった。このように既に多くの注目を集めている課題に本稿が改めて取り組む背景には、国際移動がある。

日本の大学の国際化は多くの関係者によって進められており、海外留学から帰国した日本人大学教員はその主要な担い手とみなされている。帰国

教員数は職階によって大きく異なり、海外学位を取得後に帰国して日本の大学に教員として就職した者のうち、助教・助手は教授に比べて極端に少ない（加藤 2022）<sup>1)</sup>。よって外国学位を取得した日本人教員は日本の若手大学教員職を経ずに教授として就職すると考えられる。これは、近年増加している実務家教員を別にすれば、大学教員若手職に就職して昇進を重ねて定年を迎える大多数の日本人教員のキャリアパスとは異なる。この理由は日本の若手大学教員市場への海外からの参入の難しさによると考えられるが、外国学位を持つ若手教員が少ないため、直接的に把握するのは難しい。そこで日本の大学教員若手職への就職状況をマクロ的に把握することで、側面からの推察を試みる。

まず日本の大学院博士後期課程（博士課程）修了直後の大学教員就職率を見ると、約半世紀に渡って減少したことが分かる。分野による違いはあるが、1963年には全分野合計の大学教員就職率は38.1%であり、2003年には13.6%になった（山野井 2007b）。2010年度に実施した調査では、1055人の回答者のうち、大学に就職したのは344人、うち28.0%が専任教員のため本務教員就職率は9.13%と算出された（鐘ヶ江ほか 2012）。津田（2015）に至っては、各種統計調査の結果を基に、2009年度の博士課程修了者の大学教員就職率を文系3.7%、理系2.5%と結論付けている。

統計データを用いる場合、新卒時の大学教員就職率は、ある年度に新卒として大学教員として就職した人数を分子とし、前年度の博士課程修了者数を分母として算出される。実際、年齢で押し量る限り、分子は減少している。例えば大学本務教員数に占める40歳未満の割合は近年30年間で単調に減少しており、2016年度には23.4%となった。政策的介入がなければ2025年には同割合は20.1%まで低下すると予想されている（高山・星野 2021）<sup>2)</sup>。他方で本稿が問うのは、分母である博士課程修了者数である。この数値は大学院拡大に伴って増加したために大学教員就職率を下げる原因として注目を集めるが、大学院生の多様化を踏まえて再検討する余地を残す。なぜなら博士課程の量的拡大の一因は社会人学生や留学生などの増加であり、社会人学生と留学生の割合を合計すると2020年度には70.10%であり、大勢を占めるためである。むろん彼らの一定数は日本の大学教員として就職するが、社会人学生は既に所属を持つ者が約9割と多数であり、留学生は出身国の高等教育機関も就職先の候補となる。よって、彼らが日本の大学教員として就職する割合は一般学生より低い。また博士課程修了者のキャリアの多様化が施策および大学レベルでも取り組まれていること

からも（文部科学省 2018）、博士学生が大学教員職以外を目指す可能性も考えられる<sup>3)</sup>。よって大学教員就職率は、博士課程学生の種別構成や大学教員職への就職希望を踏まえて算出を試みる必要がある。

このような需給バランスに加えて、博士課程修了者が課程修了直後に大学教員職に就職しづらい背景としては、若手職へのアクセスの困難さと、経験や業績を積んだ既卒者と採用選考において競う状況が考えられる。まず若手職へのアクセスに関しては、自校閥（インブリーディング）が問題となる。

外国学位取得者が日本の大学教員若手職に少ないことを考えると、高職階に比べて若手職の閉鎖性が推察される<sup>4)</sup>。これは、日本の大学教授市場の特徴とされるインブリーディングが、職階によって異なる可能性を示唆する。変わりつつあるとは言えインブリーディングは依然として日本の大学教授市場に存在する（Horta ほか 2011）。しかし管見の限り、若手職のインブリーディングに着目した分析は見られない。若手職は彼らを自給できる大学に多いためにそのインブリーディングの多さは所与と捉えられていたのだろうか。しかし本稿では外国学位を持つ教員が日本の若手教員市場に参入しづらい背景を推察する前提として、日本の若手大学教員職の閉鎖性を問うことから始めたい。

次に、博士課程修了直後の大学教員就職が難しい背景として、大学教員の採用時に経験を重視する傾向を考える。例えば大学設置基準においても、経験を積んだ者を大学教員として採用するよとの文言がある（浦田 2007）。経験を重視する傾向は、当然ながら新卒者に不利に働く。職務や分野および大学類型による多少の差異はあっても、大学本務教員に採用されるためには、博士号、研究業績、教育経験の3つが求められる（葛城 2007）<sup>5)</sup>。教育経験としては大学の授業担当の経験が問われる。大学教員若手職に採用されるためには、新卒の場合は特に大学院在籍中に教育経験を積む機会が必要になる。

しかし日本では大学院生が大学等で教育する機会は限られている（近田 2021）。この理由は、若手教員の職務内容と関連する。一般的に研究型大学では理工系を中心に多くの助手ポストが配置されているが、実態はともかく、助手職は単独で授業を持つことを認められておらず、ましてや大学院生が持つことは整合性の面から認めづらい（近田 2007）。そこで、既卒者に教育経験があれば、研究業績の差も伴って既卒者が有利になる。博士課程学生が大学等での教育経験を得ようとすれば非常勤講師としての勤務が

考えられるが、このようなテーマを分析した先行研究は見当たらない。以上の問題意識と文献調査結果から設定した調査設問は次のとおりである。

1. 博士課程修了直後の大学教員就職確率はどの程度か
  - 1.1 学生種別や大学教員職希望を調整するとどの程度になるのか
  - 1.2 採用大学の類型や出身校（自校・他校の別）による差異はどの程度か
2. インブリーディングは上位職に比べて若手職に多いのか
3. 博士学生が非常勤講師として勤務する確率はどの程度か

## 2. 文献調査

### 2.1 博士の大学教員就職と大学院拡充

日本の若手大学教員職への就職は厳しいとされるが、これは、少子化による学生数減少を受けて大学教員数が減少したためではない。実際、大学教員のヘッドカウント数は増えている（日経リサーチ 2019）。一方で、若手教員のポストは減少している。これは博士課程在籍者が増加した背景にも関連する。1990年以降に大学院は急速に大学院生を増やすと同時に、大学院に適合する教員を配置するために若手教員ポストを逼迫させた（山野井 2007b）。大学教員の年齢構成は、1960年代以降徐々に高齢層への偏りを生じさせ、2004年時点では教授職が全教員の4割を占めるまでに至った（浦田 2007）。他方で博士課程も70年代から量的拡大を続けたのに若手教員ポストの規模は抑えられたため、博士課程修了者の未就職、いわゆるオーバードクターなどの深刻な事態を引き起こした（加藤 2007）。

大学院の量的拡大は、学生種別の多様化をもたらした。社会人や留學生の増加である。社会人の割合は、2020年度の博士課程在籍者75,345人の45.22%を占め、外国人学生数は24.88%を占める。社会人学生の9割以上が大学院入学時には何らかの勤務先を持つ。2010年度に実施した調査（有効回答数2,265人）（加藤ほか 2012）によると約6割の社会人学生は大学教員になることを希望しないため、博士課程在籍者の約27%はアカデミアへの就職に関わらない<sup>6)</sup>。

外国人学生は研究の人的ネットワークを日本で構築するため日本での研究職就職を希望する可能性は高いが、それでも大学教員職への就職は一般学生よりも低い。松澤（2019）は2016年度の調査から、外国人博士（回

答数 110 人) のうち日本の大学での就職を志望したのは約 3 割弱 (28.2%) と述べている。また、博士課程修了 1 年後には外国人学生の約 4 割が日本で研究活動を行っており、3.5 年後には約 3 割、6.5 年後には 24% 程度に減少する (科学技術・学術政策研究所 2020)。よって、日本での大学教員職を希望するのは多く見積もっても外国人学生の半数と考えられる。

## 2.2 キャリアパスの多様化

博士課程修了後のキャリアパス多様化が取り組まれた結果、博士課程修了者は、博士課程を「大学教員養成を目的とした」ものと必ずしも受け止めていない可能性がある。調査結果からもその一端が示されている。2015 年度に実施した調査によると、博士課程学生 (1,003 人) のうち研究開発職のみを希望する者は 61.21% であり、アカデミアでの研究開発職のみを目指すものは 31.30%、大学教員も含めて検討する者は 49.45% だった (篠田・松澤 2016)。よって博士課程在籍者の約半数は大学の教員職も含めたキャリアを希望していると捉えられる。実際のところ、調査に参加した博士学生の約 5 割の回答者が、卒後 3 年以内に大学教員として働いている (科学技術・学術政策研究所 2020)。

博士課程修了者が大学教員を希望しない理由として、産業界の受入れが進んだことも考えられるが、他方で大学教員職に魅力を感じない状況もあるだろう。日本の大学教員は主要な業務のうちで研究を特に好む (Shin ほか 2014)。しかし研究時間は平成 14 年に全分野平均で 46.5% だったのに対して、平成 25 年までの 5 年間には 35.0% となり、約 25% 減少した。実際に大学教員の研究業績は減っている (藤村 2018)。また大学教員として採用されても若手職は任期付き雇用が多く不安定である (科学技術・学術政策研究所 2015)。

## 2.3 インブリーディング

山野井 (2007a) はインブリーディングを日本の大学教授市場の大きな特徴と位置付ける。インブリーディングは日本に限った現象ではなく、その大きな問題として、公募を経て就職した大学教員と比べた時の業績の低さが指摘される (Horta ほか)。機関の移動経験がある場合に英語論文が多いという調査結果もある (科学技術政策研究所 2009)。マクロ的な視点ではインブリーディングは人材配置の最適化を妨げるものだが、大学関係者には利点が多いのだろう。数の上では減りつつも依然として残っている。

1977年から2004年間の自校出身教員の割合は、平均で34.7%から33.5%に減少しており、2、3の学部を除いて自給率は下がっているが、新設大学の多い(つまり自校出身研究者を自給できない)公立大学を除いて、私立大も国立大も高原状態が続いていた(山野井 2007b)。近年では、選抜性の低い、いわゆるボーダーフリー大学(事実上の全入状態の大学)では分野による多少の違いはあるが、純粋な公募による採用は半数以下とされる(葛城 2018)。

この背景には、そもそも日本では大学教員を供給する大学が限られていたことや、これら大学同窓者の強いネットワークがある(Yonezawa 2019)。また韓国などの他のアジア諸国と比べても、日本は国外で学んだ大学教員数が少ないためインブリーディングが起りやすい(Yonezawa ほか 2016)。2000年前半までの分析からは、海外で学位を取得した教員等の著しい増加が研究型大学のインブリーディングを解決すると考えられた(山野井 2007b)。しかし2000年代以降は海外大学で学位を取得した教員がさほど増加しなかったため(加藤 2022)、大学教員の国際化がインブリーディングを減少させるとは考えにくい。

職階別のインブリーディングに関しては科学技術政策研究所(2009)が2008年に248大学を対象に実施した大規模調査を基に分析している。ここでは職階が上がるにつれて自校出身者の減少が示されている。国立大学を分野別に見ると、保健分野における自校学部出身者の多さが分かる。本調査は若手職に注目し、悉皆調査に基づいたデータを用いて近年の推移を見ることやその背景を考察する点が、同先行研究との違いである。

## 2.4 非常勤講師職への勤務

前述のように、博士課程修了者は卒後年数を経るにつれて、高等教育機関への就職が徐々に増加する。この理由は、既卒と新卒の経験や業績の差で説明できるだろう。このうち教育経験に関しては、その多くが非常勤講師職によるものと考えられる。非常勤講師は近年増加が著しい。1980年の本務教員数は約10万人(103,565人)、兼務教員数(学校教員調査では、兼務教員が非常勤講師に該当する)は延べ数で約6.7万人(67,680人)だったが、2004年には本務教員数は1.54倍に、兼務教員数は2.45倍となった(浦田 2007)。このような兼務教員の増加は、非正規雇用が社会で広まったのと同様に、大学においても非常勤講師が便利に使われていることを意味する。大学は、規模的、財務的、地域的な必然性を持って非常勤講師を

雇うのではなく、経営上のメリットが大きいため雇用していると考えられる（小池 2014）。

しかし大学本務教員に比べて非常勤講師に関する論文は圧倒的に少ない。その理由として、小池（2014）は自発的非常勤講師の存在を挙げる。本務先を持つ自発的非常勤講師の中には教育歴を積むための大学院生も含まれる。大学院生の非常勤講師職勤務は、適度な収入源かつ教育経験と考えれば注目するまでもない。問題は、これが長期化・恒常化し博士課程修了後に非自発的（専業）非常勤講師になることである。なぜなら日本の非常勤講師職は本務先を持つことを想定して設計されているため、専業では暮らしが成り立たないのである（小池 2014）。このような背景から、既存研究は、本務を持たない大学非常勤講師職の不安定さや専任教員との待遇格差に着目してきた（成瀬 2017、濱畑 2019）。このように博士課程在籍者や大学院修了後間もない博士課程修了者の非常勤講師職へのアクセスは従来全く注目されなかったが、大学教員採用の際に教育経験の有無が問われるという観点からは、その分析には一定の意義が認められるのではないだろうか。

### 3. データ

本分析で使用する主なデータは、学校教員統計調査の目的外使用の申請によって入手した個票である。この調査は学校の教員構成や教員の個人属性及び異動状況等を明らかにすることを目的として、文部科学省が3年ごとに日本の全大学を対象として実施している基幹統計調査である。本研究は、同調査の中で、2020年夏の申請時点で入手可能であった教員個人調査（本務教員と兼務教員）・教員異動調査票（本務教員）の4時点（2007年、2010年、2013年、2016年）10年間のデータを対象とした。なお兼務教員は延べ数である。本文中に出典の記載がない場合は学校教員統計調査に基づく。

## 4. 分析結果

### 4.1 新卒者の大学教員就職確率

学校教員統計調査は当該年度の10月1日現在の教員と前年度の採用や離職を扱うため、採用される博士課程修了者の対象は調査年の2年度前

の2005年度から2014年度までの4時点の修了者である。まず人数を見ると(表1)、この期間では平均して毎年約1.6万人が博士課程を修了し、一番多い保健分野で平均5,094人、次いで工学が3,612人のため、この2分野で約半数を占める。

博士課程修了者に占める就職者割合は、全体で64.03%である。就職率は分野別に異なる。一番高いのは保健分野(79.60%)、次いで工学分野(69.72%)であり、いずれも人数が多い分野である。逆に就職率が低いのは、芸術(24.37%)、人文科学(31.52%)である。別途分析したところ、就職者割合は10年の対象期間中に約10%ポイント増加し、どの分野も就職率が高まった。もっとも就職者には勤務を続けながら博士課程に在籍していた社会人学生が含まれる。よって、2003年度から2011年度までに博士課程で学ぶ学生に占める社会人学生の割合も21.67%から34.82%へと13.15%ポイント増加していることに留意する必要がある<sup>7)</sup>。

博士課程修了者の大学教員就職率を見ると、分野全体で14.40%であり、同期間で約2%ポイント増加した。これも分野別に異なり、人文社会系が高く自然科学系が低い。具体的には、一番高いのは教育(29.37%)、次いで社会科学(23.09%)であり、低いのは理学(5.94%)、次いで農学(9.99%)である。もっとも社会人学生の場合は既に高等教育機関等で働き、修了後も継続して大学に勤務する可能性に留意する必要がある。例えば2015年度に修了した社会人学生の場合は、教員か職員か判別できないが、博士課程進学前に32.4%が既に大学等で働いていた(科学技術・学術政策研究所2020)。

そこで新卒本務教員(既に大学教員であった社会人学生は含まない)として採用された割合を見ると、分野全体では8.03%であり、大学教員としての就職率より約6.4%ポイント低い。分野別に見ると、やはり人文科学や社会科学分野が高く、自然科学系分野が低い。一番高いのは教育分野(20.53%)であり、社会科学と人文科学は大学教員就職率の半分程度となる(順に11.96%、6.52%)。大学教員就職率が元々低い理学(5.77%)はさほど減らないが、工学と農学は5%以下(順に4.83%と3.28%)である。



表 1 博士課程修了者数

修了年度	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
修了者数平均	16,095	1,296	1,244	1,418	3,612	1,021	5,094	370	148	1,893
平均就職率	64.03	31.52	47.05	60.52	69.72	58.48	79.60	55.17	24.37	55.17
大学教員就職率	14.40	14.78	23.09	5.94	11.61	9.99	16.65	29.37	12.35	13.59
新卒大学本務教員就職率	8.03	6.52	11.96	5.77	4.83	3.28	11.64	20.53	13.20	4.27

出所：学校基本調査の手引（文部科学省 2020）より筆者作成

注：就職者には次の者を含む。「自営業主等」、「無期雇用労働者」、「有期雇用労働者のうち、雇用契約期間が1年以上かつフルタイム勤務相当の者」

次に、社会人学生や留学生などの学生種別、および大学教員への就職希望を踏まえた就職率の算出を試みた。ここでは分析期間で最も新しい2014年度修了者のみを対象にした。2010年度に実施した調査（有効回答数2,265人）によると、博士課程進学時に修了後の進路として日本国内の高等教育機関を意識していた割合は、一般学生71.0%、社会人学生38.4%、留学生49.5%である。このうち一般学生の意識は分野によって異なり、人文科学と社会科学は90%以上と高く（順に92.8%、96.3%）、自然科学系では最も高い理学で73.1%、最も低い工学で59.9%である（加藤ほか2012）。

以上を参考としつつ、次のような仮定を用いて大学教員希望率を算出した。まず上記データがない2分野（教育と芸術）は、就職傾向が似ている社会科学と同様の就職希望率とした。次に、社会人学生と留学生が大学教員職を希望する場合、分野別の差異は同データからは分からないため、一般学生の分野別希望傾向を参照した。例えば、人文科学と社会科学は全体平均の1.2倍（人文科学の場合は全体71.0%と92.8%の比率）、理工学農学は0.6倍、保健は0.9倍とした。2014年度の博士課程修了者に占める社会人学生と留学生の割合は公表データからは分からないため、2013年度5月に博士課程に在籍する社会人学生の割合と外国人学生の割合で代替した。

上記仮定に基づいて大学教員への就職を希望する学生率を算出した結果（表2）、人文科学や社会科学系で高く、自然科学系で低い結果となった。芸術が最も高く（80.56%）、次いで教育と人文科学（どちらも77.40%）、社会科学（70.98%）の順となった。自然科学系の中でも高いのは理学（65.83%）と農学（54.09%）である。次に大学教員としての就職を希望する博士課程修了者のうち実際に大学教員として就職した割合を算出すると、全体平均で28.35%であり、本務教員としての新卒就職率は15.57%と算出

された（表3）。つまり大学教員を希望した者のうち、大学教員として就職した者は約3割、新卒本務教員として就職した者はその約半分である。新卒本務教員としての採用率において人文社会科学と自然科学の違いは示されない。社会科学と保健は共に約19%、人文科学と理学は共に約10%である。教育分野（30.19%）を例外として、新卒で大学本務教員となるのはどの分野でも約10%から20%程度である。

表2 学生種別割合と希望調整後の大学教員としての就職希望率（パーセンテージ）

項目	学生種別	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
学生割合	一般学生	41.79	55.84	32.63	72.35	33.90	42.68	36.98	47.77	57.47	44.05
	社会人	37.72	20.63	37.72	10.02	29.89	23.56	55.48	39.14	22.21	30.72
	留学生	20.49	23.53	29.65	17.64	36.21	33.75	7.54	13.09	20.32	25.23
大学教員希望調整後	一般学生	29.67	51.82	31.42	52.88	20.30	29.24	25.11	46.01	55.35	29.78
	社会人	14.49	10.35	19.65	3.96	9.68	8.73	20.38	20.38	11.57	11.23
	留学生	10.14	15.22	19.91	8.99	15.12	16.12	3.57	8.79	13.64	11.89
	合計	54.30	77.40	70.98	65.83	45.11	54.09	49.05	75.18	80.56	52.90

注：学生割合の縦合計（一般学生、社会人、留学生の合計）は全て100%である。

表3 大学教員を志望する博士課程修了者の大学教員就職率（パーセンテージ）

分野	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
博士課程修了者数	15,684	1,182	1,150	1,308	3,494	911	5,167	423	131	1,918
大学教員希望者数	8,516	915	816	861	1,576	493	2,535	318	106	1,015
大学教員就職率	28.35	19.89	33.69	9.75	27.98	22.53	34.84	39.94	19.90	28.58
大学教員新卒就職率	15.57	10.71	19.11	10.57	13.77	9.34	19.92	30.19	16.11	9.86

出所：一部は学校基本調査より

注：大学教員希望者数は表の大学教員希望割合に博士課程修了者数を乗じて算出。2種類の就職率は大学教員希望者数を大学教員就職数（学校基本調査より）や新卒教員就職数（学校教員統計調査）で除して算出した。

## 4.2 若手職ポストの閉鎖性

新卒大学教員の職階は助教が最も多く（68.25%）、助手が続き（20.31%）、これら合計で約9割を占める。残りの大半（9.21%）は講師職である。対象期間内では助教や講師職は減少傾向にあり、助手職が増加している（附属資料参照のこと）。そこで助教・助手職を新卒大学教員就職時の職階と捉

えて採用推移を見ると（表4）、2007年度は6,868人、2016年度は7,878人と増加していることが分かる。新卒割合は15.87%であり、自校卒は11.27%である。後述するように本務教員である助教・助手の自校卒は約6割なので既卒者の中にも自校卒が多く含まれると考えられる。また期首と比べて期末は新卒採用率が約5%ポイント減少している。

附属資料に示すように助教・助手職採用前の職業を分野別に見ると、新卒の割合が最も大きい分野は「その他」と教育であり（順に36.30%、36.15%）、社会科学（29.95%）が続く。割合が最も小さいのは保健分野（11.49%）であり、同分野が助教・助手全体の68.79%を占めるため、分野全体の割合の小ささは保健分野による影響が大きいと考えられる。保健分野を除いたときの割合は25.52%となる。

表4 助教・助手職の新卒採用割合推移（パーセンテージ）

年度	合計	2016	2013	2010	2007
全体数	28,855	7,878	7,194	6,915	6,868
新卒採用（自校）	11.27	11.41	8.55	10.59	14.63
新卒採用（他校）	4.60	4.09	3.84	4.44	6.14
その他	84.13	84.50	87.61	84.97	79.22

新卒と既卒もしくは出身大学（自大学か他大学か）による就職の違いを就職時年齢により比較した（表5）。新卒で大学本務教員として就職した者の採用時年齢の平均は30.02歳である。平均年齢が高い分野は、人文科学（31.61歳）、社会科学（30.95歳）、保健（31.32歳）であり、いずれも31歳前後である。それ以外は20歳代であり、特に若いのは、「その他」（26.22）、芸術（26.56）、農学（27.06）である。5つの分野では、新卒自校卒は同他校卒よりも1歳以上若い年齢で採用される（教育3.17歳、芸術3.04歳、農学2.45歳、人文科学、その他2.11歳、社会科学1.23歳）。他方で、理学と工学では自校卒と他校卒の助教・助手間の年齢にほとんど違いが無い。既卒は自校卒か他校卒か分からないが、自校卒と比べて全体で4.17歳年齢が高い。3分野（教育、その他、農学）では既卒者の年齢が新卒自校出身者よりも特に高い（差分は順に7.40歳、6.77歳、6.70歳）。

表5 新卒で大学本務教員に採用された年齢

分野	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
新卒全体	30.02	31.61	30.95	28.43	28.58	27.06	31.32	27.57	26.56	26.22
新卒自校	29.92	30.70	30.29	28.42	28.58	26.11	31.51	26.31	25.90	25.56
新卒他校	30.20	32.81	31.52	28.44	28.57	28.56	30.78	29.48	28.94	27.67
既卒	34.09	34.60	34.18	32.83	32.02	32.81	34.59	33.71	30.97	32.33
新卒他校—新卒自校	0.28	2.11	1.23	0.02	-0.01	2.45	-0.73	3.17	3.04	2.11
既卒—新卒自校	4.17	3.90	3.89	4.41	3.43	6.70	3.08	7.40	5.07	6.77

出所：学校教員統計調査

本務教員である助教・助手の出身大学の別を見ると（表6）、約6割が自校関連（自校学部卒47.00%、自校学部以外卒（自大学の学部を卒業していない自大学院卒）10.18%）である。職階が上がるほど自校出身率が減り、学長・副学長や教授の自校出身率は約2割である。つまり、助教・助手職は上位職階と比べて他大学からの就職が難しい職種である。なお自校学部以外出身率も低職階ほど高い（例えば全体では助教・助手10.18%、学長副学長3.57%）。研究型大学は様相が異なる。従来指摘されたように、全職階において全体平均よりも自校出身率が高い。そして大学全体で見られたような、職階が高いほど自校率が低いという特徴は見られない。研究型大学の助教・助手の自校率60.44%は大学全体とさほど変わらないが、教授の自校出身率は55.04%であり大学全体と比べると23.68%ポイント多い。

助教・助手職が高職階よりも閉鎖的なのは、これら若手職を自給できる研究型大学に若手職ポストが偏っている可能性も考えられる。そこで研究型大学に属する教員の割合を職階別に見ると、確かに全職階の中で助教・助手職は研究型大学の比率が最も高く（21.86%）、准教授（16.38%）や教授（13.69%）や講師（10.91%）、学長・副学長（4.29%）が続く。よって、研究型大学が占める2割強の比率を基に、助教・助手職が閉鎖的である理由を研究型大学への偏りに帰すことは難しい。

助教・助手の自校出身率を設置者別に見ると（表7）、国立大学と私立大学はどちらも6割程度（順に59.65%、56.38%）であり、公立大学では約10%ポイント低い（48.00%）。しかし内訳が異なっており、国立大学は自校学部以外卒が公立大学や私立大学より多く（国立大学13.80%、公立大学10.05%、私立大学7.20%）、私立大学は自校学部卒が多い（国立大学

45.85%、公立大学 37.95%、私立大学 49.18%)。

助教・助手の自校出身割合を分野別に見ると(表 8)、多くの分野では過半が他校出身である。他校出身割合が大きいのは、理学(63.04%)、社会科学(58.60%)、教育(55.47%)である。他方で他校出身者が少ない分野は、芸術(32.98%)、保健(36.51%)、農学(45.93%)である。保健分野が助教・助手職の65.89%を占めるため、助教・助手職の自給率の高さは、保健分野に牽引されたと考えられる。研究型大学で見た時に(研究型大学には芸術分野の助教・助手がほとんどいないため芸術分野を除く)、全ての分野で全体と比べて自給率が高い。しかし大学全体との差は分野によって異なる。人文科学や教育学は約20%ポイント、理学や工学は約10%ポイントほど研究型大学の自給率が高いのに対して、もともと自給率が極端に高い保健は研究型大学と大学全体の差は約3%ポイントにとどまる。つまり保健分野は大学類型に関わらず助教・助手職の自給率が高いと言える。

表 6 職階別の自校出身率(パーセンテージ)

職階	大学全体				研究型大学					
	学長・副学長	教授	准教授	講師	助教・助手	学長・副学長	教授	准教授	講師	助教・助手
人数	6,105	277,057	167,497	81,332	168,901	263	37,935	27,425	8,865	36,831
自校学部卒	14.63	17.34	20.87	29.68	47.00	59.32	46.86	41.20	48.26	43.29
自校学部以外卒	3.57	3.94	5.51	6.58	10.18	6.84	8.18	11.03	13.43	17.15
他校出身	81.80	78.72	73.63	63.74	42.82	33.84	44.96	47.77	38.31	39.56

注：出身大学データにおける欠損値があるため、職階別の合計数より少ない。

表 7 助教・助手の設置者別自校出身率(パーセンテージ)

設置者	国立	公立	私立
人数	71,182	11,604	86,115
自校学部卒	45.85	37.95	49.18
自校学部以外卒	13.80	10.05	7.20
他校出身	40.35	52.00	43.62

表 8 助教・助手の分野別自校出身割合（パーセンテージ）

大学全体									
分野	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
人数	4,647	4,867	13,013	20,042	5,145	111,292	2,679	1,895	5,321
自校学部卒	31.83	26.18	26.85	34.89	43.83	53.66	31.28	60.32	41.23
自校学部以外卒	14.27	15.22	10.11	10.21	10.24	9.83	13.25	6.70	9.00
他校出身	53.91	58.60	63.04	54.90	45.93	36.51	55.47	32.98	49.77

  

研究型大学									
分野	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
人数	1,443	1,634	6,697	8,153	1,887	15,341	466	58	1,152
自校学部卒	41.93	31.27	33.82	43.19	54.58	48.36	41.63	34.48	32.90
自校学部以外卒	25.43	24.97	13.59	15.07	17.86	17.69	24.03	29.31	19.44
他校出身	32.64	43.76	52.59	41.74	27.56	33.95	34.33	36.21	47.66

#### 4.3 博士学生による兼務教員の勤務率

博士学生が既卒者と公募を競う場合に教育経験は隘路の1つとなりかねない。そこで博士学生の教育経験は現在のところ非常勤教員としての勤務であると捉えて、その勤務確率を見る。まず附属資料で概要を示すように、兼務教員数（延べ人数）は調査時点平均で約 20 万人（199,802 人）であり、このうち割合が大きいのは人文科学（28.79%）や保健分野（19.47%）である。分析期間における兼務教員数は期首から期末にかけて 17.55%ポイント増加し、特に保健分野（37.73%ポイント）や教育分野（30.78%ポイント）での増加が顕著である。

兼務教員の平均年齢は 51.33 歳である。分野別に見ると、平均年齢が一番高い分野は農学（53.11 歳）、次いで工学（52.96 歳）であり、平均年齢が最も低い分野は人文科学（50.02 歳）、次いで芸術（50.08 歳）である。また調査期間では期首から期末にかけて 1.90 歳高齢化しており、このうち年齢の増加幅が大きい分野は人文科学（2.74 歳）と教育（2.59 歳）である。

兼務教員数を本務の有無別で見ると（表 9）、本務のない兼務教員数は年平均 84,424 人で全体の 42.25%を占めることから、過半は本務を持つ教員である。大学教員としての本務を持つ者は 24.97%である。本務を持たない

割合は分野によって異なり、特に割合が大きいのは人文科学（66.64％）や芸術（63.44％）である。前述の通りこの2分野は兼務教員の平均年齢が相対的に若く、博士課程修了者に占める就職者割合が小さい。これに対して、本務を持たない兼務教員の割合が比較的小さい分野は保健（15.57％）や農学（16.96％）である。

本務を持たない教員数を分野別に見ると（表10）、人文科学が半数近くを占め（45.40％）、社会科学（11.71％）や芸術（10.93％）が続く。全体では期首から期末にかけて28.62％増加している。これは兼務教員全体での伸び率よりも約10％ポイント多く、本務を持たない兼務教員数の増加が著しいことが分かる。分野によっても異なり、本務を持たない兼務教員の増加が著しいのは保健（114.05％）や教育（45.30％）である。附属資料に示すように兼務教員の年齢は本務の有無による差はほぼ認められない。しかし分野別に差があり、芸術と人文科学の2分野のみは、本務を持たない兼務教員が本務を持つ兼務教員よりも年下である（順に1.65歳、1.24歳）。

兼務教員の平均年齢からは若年層の少なさが推察される。しかし具体的に把握するために、まず大学院博士課程学生のうち大学教員を希望する率が高い一般学生を想定して彼らの年齢を30歳以下と仮定し、本務を持たない兼務教員のうち30歳以下の者が占める割合を算出した。この結果、全分野合計に占める30歳以下の割合は3.71％であり、割合が一番大きい教育分野でも5.30％であることが示された（表10）。本務を持たない30歳以下兼務教員数の10年間の変化を見ると、分野全体で9.91％減少している。保健（21.88％）や芸術分野（15.95％）および教育（5.61％）分野では増加しているが、その他の分野では減少しており、中でも社会科学が28.15％と減り幅が大きい。

次に、博士課程学生のうち社会人学生は兼務教員として勤務しないと仮定し、社会人学生を除いた学生が兼務教員職に就く確率を見た（表11）。まず全分野合計で見ると兼務教員勤務率は6.85％である。しかし分野による差は大きく、芸術（84.81％）は突出して多く、教育（31.20％）や人文科学（21.84％）も比較的多い。これに対して、兼務教員数がそもそも少ない自然科学分野では博士課程学生の勤務確率も4％を下回る。よってこれら分野の博士課程学生にとっての非常勤教員勤務は本務教員就職を上回る狭き門と言える。

表9 兼務教員の本務の有無別割合（パーセンテージ）（縦合計）

本務	分野	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
あり	大学教員	24.97	21.14	32.29	32.31	23.44	42.69	25.86	30.79	9.53	22.53
	短大教員	1.33	1.19	1.38	0.76	0.80	1.14	0.72	3.26	1.42	2.32
	その他の学校教員	2.06	1.64	1.19	1.96	1.60	0.78	0.87	8.77	1.27	2.12
	研究所等の研究員	4.16	2.16	3.22	16.74	10.46	19.25	2.65	1.42	0.85	5.22
	その他の職業	25.23	7.23	28.91	9.83	38.42	19.17	54.33	11.94	23.49	27.26
なし		42.25	66.64	33.00	38.40	25.29	16.96	15.57	43.81	63.44	40.55

表10 本務を持たない兼務教員（パーセンテージ）

分野	全体	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
本務なし	100.00	45.40	11.71	4.86	4.97	0.66	7.18	9.29	10.93	5.00
変化率（%）	28.62	21.02	20.68	16.22	20.07	47.03	114.05	45.30	24.43	38.67
本務なし30歳以下 （12539人）全体割合	3.71	2.80	3.43	4.12	5.08	2.23	4.63	5.30	4.56	4.97
30歳以下変化率（%）	-9.91	-20.00	-28.15	-6.98	-15.54	-8.33	21.88	5.61	15.95	-16.14

表11 2016年度の兼務教員状況

分野	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
博士学生	73,851	5,846	6,120	5,011	12,966	3,580	28,637	2,276	708	8,707
うち社会人	30,983	1,323	2,439	503	3,881	1,012	17,893	1,010	168	783
社会人率（%）	41.95	22.63	39.85	10.04	29.93	28.27	62.48	44.38	23.73	8.99
30歳以下兼務数	2,936	988	291	160	212	11	234	395	458	187
うち博士割合（%）	6.85	21.84	7.91	3.55	2.33	0.43	2.18	31.20	84.81	2.36

注：博士割合は、30歳以下兼務数/（博士学生－社会人数）により算出した。

## 5. 結論と考察

本稿は、博士課程修了者が卒業直後に日本の大学教員として就職する状況の定量的な把握を試みた。主なデータは、2007年度から2016年度の4時点の大学教員統計調査の個票である。分析の結果、日本の大学の新卒本務教員として就職する確率は8.03%であり、人文科学系で高く自然科学系で低いことが示された。しかし社会人学生や留学生の割合および大学教員としての就職希望を考慮すると、同就職率は15.57%となり、自然科学系と



人文社会系の違いは示されなかった。

新卒本務教員の約9割が助教・助手職として就職するため同職に着目したところ、新たに採用された助教・助手職の約15.87%が新卒であり、うち自校出身率は71.01%を占めた。大学教授市場に新規に参入した若手職の多くは既卒者であり、彼らは新卒者よりも参入時の年齢が約4.2歳年上である。助教・助手と教授職などとの自校出身率を比べると、これら若手職の閉鎖性が示された。大学全体でも研究型大学でも助教・助手の約6割が自校・自校院卒である。大学全体で見ると、職階が上がるほど開放性が高くなり教授職の自校出身率は約2割である。しかし研究型大学では異なり、教授職でも約55%は自校出身など、職階による大きな違いは示されない。若手職の勤務大学に占める研究型大学比率は2割強であり全職階の中で最も高いが、研究型大学が多いため若手職が閉鎖的だとは言いきれない。そこで、その他に助教・助手職が閉鎖的である理由を考えると、治部・星野(2021)が示すように若手職の任期付き雇用の多さが推察される。若手職の多くが有期雇用であれば、博士課程学生を指導する教員には厳密な審査を経ない採用、すなわちインブリーディングの誘因が生じると考えられる。インブリーディングは公平性に欠け、サーチ範囲を狭めることから教員構成を最適化しないという欠点もあるが、これが存続する背景には採用者の選好が働くだらう。公募による採用は増加しつつあるが(川島ほか2016)採用プロセスに時間や労力を要するため、身内の採用は費用を抑えた合理的なシステムとして存続していると考えられる。

助教・助手職の新卒割合もインブリーディングも保健分野の影響が大きい。新卒割合が最も小さいのは保健分野(11.49%)であり、同分野が助教・助手として新たに採用された教員全体の68.79%を占めるため、分野全体の割合の小ささは保健分野の影響による。保健分野を除いたときの割合は25.52%となる。助教・助手のうち保健分野が65.89%を占め、かつ同分野の自校出身率が63.49%と高いため、開放性の低さは保健分野に牽引されたと考えられる。よって新卒者による大学教員市場への参入を見る際は、既存研究では十分に強調されていなかった分野の違い、特に規模の大きい保健分野の影響に留意する必要がある。

博士課程在籍者による非常勤講師職の勤務は彼らの教育機会となる。兼務教員数(延べ人数)は年平均で約20万人(199,802人)であり、期首から期末にかけて17.55%ポイント増加した。2016年度の30歳以下の本務を持たない兼務教員の割合は3.71%であり、大学本務教員に占める30歳以下

の割合（3.50%）と同程度である。本務を持たない割合は分野によって異なり、特に割合が大きいのは人文科学（66.64%）や芸術（63.44%）である。本分析結果からは兼務教員の専門化と高齢化が示された。これと同時に、博士課程在籍者が非常勤講師として就職することの厳しさも示された。公募には教育経験が求められると考えれば、博士学生が大学教員職に応募するには大学等で教育する機会を得ることが1つの手段となる。大学は近年の設置基準改定に則り大学院生に教育をするための研修を提供しつつあるが（栗田 2020）、一層の拡充が求められる。

本稿はマクロデータを用いた点で一般化制約は少ない。しかし対象期間の短さは否めない。様々な要因により博士課程へ進む学生が減少し（治部 2021）、大学教員の若手ポスト増加の取り組み（総合科学技術・イノベーション会議 2020）が進むことで、近い将来は大学教員への就職率が高まる可能性も考えられる。よって博士課程修了後の大学教員への就職確率を今後とも継続的に把握することが必要となろう。

今回の分析では大学院生の増加と多様化を学生種別に求め、博士課程拡大のもう1つの側面である大学類型を越えた拡大の影響を含めていない。しかし出身大学類型に応じて大学教員として勤務する確率も勤務大学類型も異なることが示されている（藤村 2007）。よって今後は、大学類型を踏まえて新卒の就職確率を把握することも提案される。もっとも本分析で使用した統計調査では出身大学の詳細は分からないため、新たなデータソースを開拓する必要がある。

兼務教員の勤務には大学の立地を含む地理的条件も関係するだろう。なぜなら対面授業を前提にすると、兼務教員は博士課程学生を輩出する大学や彼らを非常勤講師として雇用する大学の立地の制約を受けるためである。また今後は大学教育のオンライン化による変化で兼務教員市場が大きく変わる可能性があるため、このような変化を踏まえた新たな視点での分析も考えられる。

さらに言えば、本稿の分析では事象を説明するのみで、そのメカニズムを明らかにするには至っていない。例えば設置者によって自校出身比率の違いが示されたが、その違いはどこから来るのか、大学院設置率の国公立大学による違いも踏まえて明らかにならないだろうか。また若年兼務教員の減少等はなぜ生じているのかなど、今後、説明を試みることが期待される。

本稿の当初の目的は、日本の大学教員若手職への就職状況をマクロ的に

把握することにより、日本の若手大学教員市場への海外からの参入の難しさを側面から推察することであった。博士課程修了者のうち大学教員を希望する者の約 16%のみが新卒大学教員として就職し（保健分野以外は約 25%）、その約 7割がインブリーディングである状況は、海外からの参入はもとより国内でも就職が容易とは言い難い。大学本務教員のエントリー職である助教・助手職の約 85%は既卒者であり、新卒で就職する難しさもある。よって海外留学を経て帰国する場合は、より開放性の高い高職階に応募することが日本の大学教授職参入への現実的なアプローチであろう。しかしこのような採用状況、すなわち海外で学んだ人材が若手から中年にかけて日本の大学に属さない状況が日本の高等教育にどのような影響をもたらすのかは慎重に考察する必要がある。

## 注

- 1) そもそも日本の大学教員の構造は、欧米諸国に比べて教授職の割合が大きい（新堀 1965、潮木 2009）、外国学位を持つ日本人教員の場合、若手職に対する教授職の割合は日本全体の割合と比較して圧倒的に大きい。具体的には、外国学位を持つ日本人教員のうち、教授は助教・助手の 10.95 倍だが、日本学位を持つ日本人教員のうち、教授は助教・助手の 1.58 倍に留まる（加藤 2022）。
- 2) 総合科学技術・イノベーション会議によれば、このような大学教員の年齢の偏りを正すべく、若手支援を謳った「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」が 2020 年 1 月に策定され、大学本務教員に占める 40 歳未満の割合が 3 割以上になるよう達成目標が掲げられた（総合科学技術・イノベーション会議 2020）。
- 3) 博士人材のキャリアパス多様化に関連する主な施策の変遷には、科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業、イノベーション創出若手研究人材養成、ポストドクターキャリア開発事業、卓越研究員事業などが含まれる。
- 4) 日本の大学若手職の魅力が海外の若手職の魅力に比べて低く高職階は高いなど、職階に応じて異なることも考えられる。
- 5) 協調性や人間性なども問われる。
- 6) 博士課程修了後に社会人学生も一定割合が大学に転職する。博士課程修了者に対する調査では、大学等への所属は 3.5 年後に 16.9 %ポイント増加して 49.3%になり、民間企業の所属は 13.5 ポイント減少することが示されている（科学技術・学術政策研究所 2020）。
- 7) 2002 年の社会人率は修士課程のみ公表しているため 2003 年で代替した。

## 参考文献

- 近田政博、2007、「研究大学の院生を対象とする大学教授法研修のあり方」『名古屋高等教育研究』7: 147-67。
- 近田政博、2021、「大学院生の教育能力形成に関する課題：ブレFD実施大学への聞き取り調査を中心に」神戸大学大学教育推進機構『大学教育研究』29: 73-86。
- 藤村正司、2007、「第9章 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。
- 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。
- 濱畑芳和、2019、「持続可能社会への転換と労働・社会保障法：ケイパビリティ構築の制度的保障による職業能力形成を中心に」『社会科学研究年報』50: 229-34。
- 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。
- 治部眞里・星野利彦、2021、『研究大学における教員の雇用状況に関する調査』科学技術・学術政策研究所。
- 科学技術・学術政策研究所、2015、『『博士人材追跡調査』第1次報告書(NISTEP report No.165)』。
- 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 No.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 No.123)』。
- 鐘ヶ江靖史・加藤真紀・茶山秀一、2012、『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』科学技術政策研究所。
- 加藤真紀、2022、「外国学位が日本の大学教員キャリアに与える影響」『名古屋大学高等教育研究』22: 89-113。
- 加藤真紀・鐘ヶ江靖史・茶山秀一、2012、『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。
- 加藤毅、2007、「融化する若手大学教授市場」山野井敦教『日本の大学教授市場』玉川大学出版部。
- 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への推移：JREC-IN Portal掲載の求人票に基づく分析」『情報管理』59(6): 384-92。
- 小池裕子、2014、「私立大学における非常勤講師の雇用問題に関する試論的考察：USRの視点から」『日本経営倫理学会誌』21: 117-27。

- 栗田佳代子、2020、「大学院生のための教育研修の現状と課題」『教育心理学年報』59: 191-208。
- 葛城浩一、2007、「第 8 章 アカデミック・サイクル」山野井敦教編『日本の大学教授市場』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: 161-176。
- 水月昭道、2007、『高学歴ワーキングプア「フリーター生産工場」としての大学院』光文社。
- 成瀬厚、2017、「地理学関連科目を担当する大学非常勤講師の雇用実態と意識」『E-journal GEO』12(2): 280-93。
- 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』。
- 松澤孝明、2019、「博士課程在籍者のキャリアパス意識調査：移転可能スキルへの関心と博士留学生の意識」NISTEP DISCUSSION PAPER 176。
- 文部科学省、2018、『博士人材のキャリアパスの多様化』。
- 文部科学省、2020、『令和 3 年度学校基本調査の手引き』。
- Shin, J. C., Arimoto, A., Cummings, W. K., and Teichler, U., 2014, *Teaching and Research in Contemporary Higher Education: Systems, Activities and Rewards*, Springer.
- 新堀通也、1965、「日本の大学教授市場：学閥の研究」東洋館出版社。
- 篠田裕美・松澤孝明、2016、『博士人材データベース（JGRAD）を用いた博士課程在籍者・修了者の所属確認とキャリアパス等に関する意識調査』科学技術・学術政策研究所。
- 総合科学技術・イノベーション会議、2020、『研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ』。
- 高山正行・星野利彦、2021、「博士人材の年齢別人材流動モデルの構築と試行的な将来予測」NISTEP DISCUSSION PAPER 193。
- 津田量、2015、「博士課程修了者の大学教員ポスト採用率」『キャリア教育研究』34(1): 17-25。
- 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。
- 潮木守一、2009、「職業としての大学教授」中央公論新社。
- 山野井敦教、2007a、「第 5 章 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。
- 山野井敦教、2007b、「第 10 章 研究大学の大学教授市場」山野井敦教編『日本の大学教授市場』玉川大学出版部。
- Yonezawa, A., 2019, "Japan: Opening Up the Academic Labor Market", M. J. Finkelstein and G. A. Jone, eds., *Professorial Pathways: Academic Careers in*

*a Global Perspective*, Johns Hopkins University Press.

Yonezawa, A., Horta, H., and Osawa, A., 2016, “Mobility, Formation and Development of the Academic Profession in Science, Technology, Engineering and Mathematics in East and South East Asia”, *Comparative Education*, 52(1): 44-61.

## 謝辞

本研究は科研費（20K01604）の助成を受けています。また匿名の査読者2人から有益なコメントを頂きました。心より感謝致します。

附属資料

附表1 新卒者就職時の職階（パーセンテージ）

年度	職階	教授	准教授	講師	助教	助手
2016		0.60	1.13	6.18	58.60	33.48
2013		0.40	1.50	8.91	61.16	28.03
2010		0.25	2.03	10.04	60.17	27.51
2007		0.60	2.17	11.21	86.02	
平均		0.48	1.74	9.21	59.86	29.91

注：2007年には助手の人数が含まれていないため、助教が助手分を含んでいると考えられる。助教と助手の平均値は2016年から2010年の3時点分を用いて算出した。

附表2 助教、助手職採用前の職業 分野別（パーセンテージ）

分野	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
人数	28,855	1,081	1,122	1,781	2,570	657	19,848	650	303	843
新卒採用（自校）	11.27	16.56	22.91	10.95	15.10	12.33	8.57	27.23	19.47	25.50
新卒採用（他校）	4.60	5.74	7.04	6.63	10.82	7.15	2.92	8.92	4.95	10.79
高校以下・専修・各種教員	1.26	2.41	1.87	0.56	0.97	0.91	1.02	6.92	2.31	2.73
官公庁（教員除）	3.80	1.48	2.85	1.52	1.79	2.59	4.63	3.08	0.99	2.14
民間企業	8.14	4.53	8.02	2.47	9.11	7.91	8.22	6.46	21.78	16.73
研究所等の ポストドクター	8.68	8.88	7.66	34.87	25.56	27.85	3.75	4.46	2.64	9.49
研究所等の 研究員（上記外）	17.68	17.76	24.69	28.64	22.37	27.09	16.02	12.15	5.28	11.39
臨床医等	29.82	0.19	0.27	0.06	0.12	0.61	43.21	0.62	0.00	1.30
その他	14.74	42.46	24.69	14.32	14.16	13.55	11.67	30.15	42.57	19.93

附表3 兼務教員数（延べ人数）

分野	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
平均人数	199,802	57,522	29,957	10,679	16,577	3,300	38,896	17,909	14,544	10,417
全体割合	100.00	28.79	14.99	5.34	8.30	1.65	19.47	8.96	7.28	5.21
人数増加率	17.55	13.97	3.92	4.30	1.20	8.71	37.73	30.78	29.33	19.45
平均年齢	51.33	50.02	51.45	52.84	52.96	53.11	51.57	52.68	50.08	52.11
年齢増加	1.90	2.74	1.95	1.40	2.00	0.70	0.95	2.59	1.19	1.35

附表4 本務の有無別年齢

本務	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	教育	芸術	その他
あり	51.28	50.85	51.09	50.89	51.58	51.76	51.53	51.34	51.12	51.55
なし	51.40	49.61	52.17	55.98	57.07	59.73	51.76	54.39	49.48	52.94
差分	0.12	-1.24	1.08	5.09	5.49	7.97	0.23	3.05	-1.65	1.39