

【浦田氏】

名城大学の浦田でございます。

いまのお二人の「学生の変化」に対して、私は「教員の変化」についてお話ししたいと思います。それに先立ちまして、先ほど瀧澤先生からご紹介いただきましたように、私はプロジェクト全体の取りまとめを担当いたしましたので、話が少し前後しますが、このデータベースの全体についてお話ししておきたいと思います。

私たちがつくっておりますデータベースは、大きく申しますと3つに分けることができます。

1つは、既存調査といいますか、例えばいまお二人の話で出てきたもので申しますと、従来文部省がやっておりました「学生生活調査」、いまは調査主体が日本学生支援機構に移りましたが、そういった公表されている既存調査の集計結果をデータベース化したものがあります。

文部科学省関係ですと、最も基本的なものとして「学校基本調査」ですとか、あとで私の話に出てきます「学校教員統計調査」などがありますし、文部科学省関係以外にも、次の島さんのお話に出てきます大卒者の賃金といったことを考えますと、厚生労働省の「賃金センサス」などがあります。このように、主として官庁が実施している調査で、集計結果が公表されているものがたくさんあるわけです。

そういったものは、毎年あるいは隔年に実施され、集計結果が定期的に発表されていますが、大抵は発表されて終わりでありまして、それをきちんと蓄積して変化を追いかけるということがなかなかされていません。

例えば先ほどの学生についての話で、「大学生は生徒化しております」と岩田さんは何げなく言われましたが、過去からのデータを継続的に蓄積し、それを通して見ることによってこういう発言ができるわけでありまして。このような毎年発表されているデータを蓄積し、整理して分析するということを私たちは進めております。こういった既存調査からなるデータベースというのが1番目です。

2番目の柱は、独自に実施した質問紙調査、あるいは、必ずしも私たちが直接実

施したわけでもなく、ほかの人が実施した調査、いわゆるアンケート調査といったものを収集するということです。

アンケート調査の中には、先ほどの黒河内さんのお話にありましたように、最近「データアーカイブ」と言いまして、一番大きいのは東京大学の社会科学研究所のものですが、全国の様々な研究者から（場合によっては海外から）提供された調査データが蓄積されています。

これらのアンケート調査は、それぞれたくさんのお金をかけて実施されたものでありまして、それを1次的な分析だけで終わらせたのではもったいない。別の研究者が別の視点から分析しましょうということで、二次分析というのが最近注目されています。それは、東京大学なら東京大学のデータアーカイブに申請し、ほかの人が実施した調査のデータを提供してもらって、また違った観点から分析するということです。

あるいは、すでになされた分析と同じような分析であったとしても、追証といえますか、追試的な分析をやるということがあります。そういったことを大切にしようと考えまして、アンケート調査関係のデータを蓄積しております。

それから、3番目の柱としまして、これは広い意味ではアンケート調査と言えるのですが、各個別大学の情報です。そもそも、それぞれの大学がどこに位置しているか。位置情報としましては、せいぜい市や区までのレベルですが、どこに立地しているかということですね。あるいは、学部・学科、大学院であれば研究科・専攻。どういう組織を持っていて、そこにどれだけ学生がいて、どれだけ教員がいるか。あるいは、どういうことにお金を使っているか。これらは、それぞれの大学にとっては何でもないデータであります。ときどきそれを隠したりする大学もあつたりしますが、特に2011年度からはきちんと公表することになっています。こういったそれぞれの大学にとっては当たり前データを蓄積して分析ということが考えられます。

四年制大学は現在700校以上あります。これら個々の大学についての当たりの

データを系統的に集めて分析すれば、例えば、どのようなお金の使い方をしている大学ではどのような教育条件を実現しているか、というように全体を関係づけて分析することが可能となります。こういった個別大学のデータも、収集し蓄積していくことを進めております。

残念ながら今回のデータブックには、個別大学のデータを蓄積した分析結果は時間の都合で十分に載せておりませんが、データベースとしてはこういったものも整備しています。

以上、大きく分けて3種類のデータを蓄積し整備しております。では、それを見せてくださいということになるかと思いますが、これは見ようと思えば簡単に見ることができるわけでありまして、多くの人が使っているエクセル形式で入力しております。

ただし私たちの方針としては、データは電子的な形で蓄積しておき、それを使って分析した結果を皆さんにお示しするというを考えております。

そういうわけで、データブックは、前回の2005年のデータブックも同じでしたが、データそのものではなく、データを使って分析した結果を、論文集のような形態でお示しするというでやっております。

もちろん、既存統計は公表されているものですし、個別大学のデータにしても基本的には何らかの形で公表されているものですから、先ほど申しましたエクセルのデータは、どなたでも使っていただいて分析することが可能です。いまのところ私学高等教育研究所の範囲で使うようにしておりますが、いずれどなたでもお使いできるようにしたいと考えている次第です。

データベース全体の説明はこれぐらいにしまして、ここからは私の担当として、資料にあります「大学教員の変化」ということでお話ししたいと思います。

実は、報告書では、大分大学の長谷川祐介さんが文部科学省の調査データを整理して、大学教員の採用について詳しく分析しております。今日は、彼が報告書に書いておりますような内容と、それから私が独自にやりました分析をあわせて報告し

たいと思います。

すでに我が国では、1990年代の初めから約20年にわたって大学改革が言われているわけですが、その中で教員は、改革の中心的な担い手になっております。学生中心の改革というのがあるかもしれないかもしれませんが、学生はなかなか改革の主役にはなっておらず、教員が改革の中心的担い手ということになっております。

教員は改革の担い手であると同時に、自身も変化しなければなりません。あるいは変化したくないという教員が居るかもしれませんが、まず、法令の規定の上で教員がどう変化しているかということを確認したいと思います。それが私の話の1番目です。

2番目は、大まかな話ですが、教員の数がどう変わったか。それから、教員の構成がどう変わったかということです。

3番目は、大学教員になる入り口の部分でどう変わったか。教員採用の変化についてです。

以上3つの観点から、大学改革期における教員の変化をとらえたいと思います。

そして、4番目は、教員の流動性です。ここでいう流動性は、大学を移動することを指します。これはあとでも確認しますが、教員の流動性の促進ということで幾つかの手が打たれておりまして、その結果どうなっているのか。流動化というのは本当に効果があるのかということを考えて、限定的ではありますが、流動性に関する範囲で大学政策について吟味してみたいと思います。

1番目の法令上の変化ですが、これは皆さんご存じのことですが簡単に整理しておきます。まず1991年の大学設置基準の改正、これは「大綱化」と言われている改正ですが、それよりも6年ほど前の1985年に大学設置基準の改正でちょっとした変化がありまして、それは教授の資格についての変化です。「教授となることのできる者は」ということで6項目ありました。それが、この1985年の段階で「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有し、教育研究上の能力があると認められる者」という、7番目の項目がつけ加えられました。

これは、要するに研究業績や教育歴がなくても大学教員になれる道を開くもので、いわゆる社会人教員の登用を可能とする規定です。

そして、1991年の「大綱化」と言われたときの改正では、教授の資格として何が変わったかと申しますと、「教授となることのできる者は、次の各号の一に該当し」ここまでは従来からありましたが、その次の「教育研究上の能力を有すると認められる者とする」が加えられました。これは当たり前といえば当たり前のことですが、言ってみれば「次の各号」として示されている6つの項目を包括する条件が1991年に掲げられたわけです。

それでこの包括的な条件は、資料の下のほうに書いてありますが、次の2001年の改正で変わった部分だけ読みますと、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする」と変更されました。

要するに「教育研究上の能力」と言っていたものが、「教育上の能力」に変更されたわけです。つまり、大学教員の基本的資格として、必ずしも教育と研究の双方ではなくて、何よりも教育能力が求められるようになったというわけです。

さらに次（スライド4枚目）は、専門職大学院の制度が発足した2003年の専門職大学院設置基準です。専門職大学院設置基準に、専門職大学院の教員には「専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を含むものとする」と書かれています。いわゆる実務家教員の必置規定ですが、これは先ほどの社会人教員の登用の延長上にあると思います。

それからもう1つは、教員の流動性を高めるということで、話が前後しますが、1997年に「大学の教員等の任期に関する法律」が制定・施行されました。この法律に先立つ答申があります。その答申に、流動性を高めることが大学等における教育研究の活性化にとって重要であるということが書かれています。そういう立場から各大学における任期制の導入が促進されることになったわけです。

要するにこれまでの法令上の変化をまとめますと、まず1点目は教員の資格において、研究よりも教育が重視されるようになったということです。

それから2点目に、教員のリクルート源が多様化された。これは、社会人教員あるいは実務家教員の登用ということです。

それから3点目に、教員の流動化が促進されるようになった。これは任期制などにおいてです。

そのほかにも、教員に関する変化としましては、例えばFDの義務化や教員評価の広がり、あるいは教員組織といった点もあります。准教授という職名ができて、教授を助けるという規定がなくなったといったこともありますが、きょうはスライド4枚目の「まとめると」に書きましたこの3点を中心にデータベースの分析から得られた知見を報告したいと思います。

まず、全体的な教員の数ですが、これは簡単に言いますと大学教員は増え続けているということになります。

「学校基本調査」によりますと、大学の専任教員数が10万人を超えたのは1979年のことですが、それから15万人を超えるまでに20年以上かかっています。

比較の対象として高校教員をみてみますと、高校の教員が10万人を超えたのは1952年、大学教員に先立つこと27年です。その後、高校の教員が15万人を超えるまでには10年しかかかっていません。

高校教員は、スライド5枚目のグラフで60年代に急に上がっているところがあり、大学教員より速いペースで増えていますが、1991年から減少に転じています。これに対して大学教員は、高校教員よりも緩やかではありますが着実に増加しております。毎年およそ2%ずつ増えています。増え方が2%を超える年もありますし、超えない年もありますが、平均すると2%ぐらいで増えています。

最新の2010年の数字を見て改めて驚いたのですが、現在の大学教員数（四年制大学の専任教員数）は、すでに高校教員の4分の3ぐらいの数になっております。

それから、30年前の1980年と比較しますと、大学教員は1980年の約1.7倍になっています。この30年で学部の学生は1.47倍しか増えていませんので、学部に関して言えば、教員に対する学生の比率という点では学部教育の質は改善されたと言

うことができます。しかし、他方で大学院が早いペースで拡大しており、大学院学生はこの30年間で5倍になっていますので、この大学院拡大の中で、大学院教育の質は必ずしも高まっているとは言えません。

以上、大学教員の増加の様子を見てきましたが、もう少し詳しく「学校教員統計調査」を使いまして、1980年から2007年の27年間で教員の構成がどう変わったかということを見ておきたいと思います。まず言えることは女性の比率が上昇したことです。8%から18%に増えています。

ただし例えばアメリカのデータを見ますと、1969年において既に女性比率は17%でありまして、2000年の段階でその約2倍の35%に達しています。そういった例と比較しますと、日本の大学教員の女性比率はまだかなり低いということになります。

次に専門分野別です。文系では社会科学、理系では（単純に理系と言っていいかどうかはわかりませんが）保健分野の教員が増えています。あるいは医療といった専門職分野の教員が増えています。これはアメリカなどでも見られる現象ですが、もう1つ我が国で特徴的なのは、一番下の「その他」と書いてあるところです。

「その他」の分野の教員は、1980年は四捨五入すると0%ということ、ほとんど存在しなかったのです。この「その他」というのは要するに学際的分野です。例えば学部学科でも、従来はなかったような新しい名称の学部学科がこの間増えています。この「その他」の学際的分野の教員というのが、ある程度の集団を形成するようになってきているということが分かります。

表2の上のほうに設置者別の比率を示しました。私立大学の比率が高まっていますが、公立大学も上昇しております。公立大学、あるいは先ほどの専門分野で言いますと社会科学や学際的分野は、この間の大学の新設や学部学科の増設が著しかった分野であります。

それから、所属組織別で見ますと、大学院所属教員は1980年時点では、これも四捨五入すると0%でしたが、2007年には全体の2割を占めるまでに至っております。ただし、これは特に国立大学で見られた大学院重点化などによる所属組織の変化に

よるものでありまして、実質的に大学院における学生と教員の比率が改善しているかといいますと、先ほど述べましたようにむしろ悪化しているわけです。

なお、配布資料には書いておりませんが、大学院授業担当教員 1 人に対して大学院学生が何人いるかを申しますと、1980 年は 1.4 人ですが、2007 年には 2.7 人、ほぼ 2 倍になっています。

もちろんこれは、1 人の教員が何コマ授業を担当しているか、あるいは学生がどれだけ授業を履修しているといった状況にも左右されますが、大まかに申しますと、大学院の授業のクラス・サイズが、この 30 年間で約 2 倍になっているということの意味しています。先ほどから、大学院は教育条件が悪化していると申しておりますのはこのようなことを指しております。

それから、職階別で言いますと、教授の比率が高まっております。もともと日本の大学教員は、特に戦後は教授の比率が高くなっていったということが指摘されていましたが、その傾向がさらに強まっていると言うことができます。逆に、講師、助手・助教といった若年層が占める職階の比率は低下しております。

こういったことが大まかな特徴でありまして、今はどちらかという構成比が増えたところに注目しましたが、比率を低下させた部分もあります。しかし、大学教員全体としては増えていますから、比率は低下しているように見えても実数としては増加しています。そうすると、それに伴って必要とされる教員、つまり教員の採用者数も増加しているわけです。

スライド 7 枚目の図 2 では採用された人を年齢別に分けてみましたが、実は採用時の年齢を見ますと 34 歳以下で採用される人というのは増えていません。増加した部分は、もっぱら 30 代後半以降に採用される人であるということになります。このため、ここに示しました 30 年足らずの間に、採用時の年齢の平均値は約 5 歳上昇しております。教員全体の平均年齢も同じく 5 歳近く上昇ということが起こっております。

図 3 は、大学教員として採用されたときの状況を示しております。1982 年から



2006年にかけての採用時の状況で、まず「新規学卒者」というのは、大学院なら大学院を出てすぐ大学教員として採用されたということで、助手や助教として採用される場合が多いと思いますが、そういった人です。全体の採用者が増えている中で新規学卒者として採用される人は減っています。逆に、民間企業ですとか官庁に勤めていた人が多く採用されるようになっています。

それから、お配りしている資料には「その他の既卒者」と書いてあるだけですが、その他の既卒者というのは、オーバードクターのような人で、大学院を修了した後、非常勤のような職には就いていたかもしれませんが、特定の機関には所属しないで研究を続けていた人です。そういった期間を経て採用される人が、2006年には増えているわけです。

ここには細かくは示しておりませんが、分野別に見ましても、文系でも理系でも、あるいはその文系や理系の分野をさらに細かく見ていっても同じようなことが起きています。

つまり大学は、大学院が終わった人をすぐ採用するというよりも、大学院を卒業した後に経験を積んだ人を講師や准教授として採用する傾向を強めているということが言えます。

では、大学院の例えば博士課程で研鑽を積むことは無意味なのか、大学院よりも企業や官庁での経験の方が意味があるのかというと、必ずしもそうではありません。表4に、採用されるとき状況によって、新規学卒者（大学院を出てすぐ採用された人）、転職者（官庁や民間企業を経て採用された人）、その他（大学院修了後に無所属の期間があった人）の3つのグループを示していますが、ここに書いてあるパーセントは、それぞれのグループで博士課程を修了している人の比率です。

実は1982年度は、博士課程を修了している人の割合は全体でかなり低かったのです。現在は、ここに示してあるように、どのグループにおいても博士課程を修了している人の比率は上昇しています。

つまり、新規学卒者やその他の既卒者はもちろんですが、民間企業などから転職

して大学教員になるような人においても、博士課程を修了している確率は高まっているということになります。

そうすると一つの問題は、博士課程の教育というのがいまの大衆化した大学の教員養成教育としてふさわしいものになっているかどうかということになるかだと思います。

大衆化ということの中では、先ほど報告がありましたように学生の気質は変化しているわけですが、そういった学生を教える教員として、教員になるにふさわしい教育が博士課程でなされているかという点、必ずしもそうではありません。現状の博士課程というのは、当面の学位取得のために研究に専念する場となっております。これからの大学を担う教育者の育成といった機能は弱まっているのではないかと考えられます。

昔は、博士課程に入っている学生は、先生の弟子といいますか徒弟制みたいなところがありまして、先生の授業の手伝いのようなこともやっていました。いまはそれが制度化された TA というものがあるのですが、昔はもう少し自然な形で学部学生に接するということがあったと思うのです。しかし、いまはとにかく学位を取りなさいということで博士課程は研究に専念する場となっています。そうすると、そういった博士課程が大学教員の養成の場としてふさわしいかどうかということについて、検討する必要があるように思います。

例えば、名古屋大学では高等教育研究センターが「大学教員準備プログラム」ということをやっています。あるいは広島大学の教育学研究科では「Ed.D 型大学院プログラム」というのがありまして、この広島大学のほうは教職課程の担当教員としてふさわしい資質を身につけさせるということでやっているようですが、こういった試みが重要で有意義ではないかと思えます。

採用についてはそういったことがあるわけですが、次に、採用されたあとの話をしたいと思います。

採用された教員は、最初に採用されたところできちんと勤めるだけではなくて、他

大学へ移動する場合があります。それで、大学教員が他大学へ移るというのは、基本的に教育研究に良好な影響を及ぼすと考えられているわけです。

スライド9枚目に1996年の大学審議会答申の一部を書いております。当時の大学審議会は「教員の流動性が高まり、異なる経験や発想を持つ多様な人材が交流して、相互に学問的刺激を与え合ったり批判し合ったりすることは、教員の教育研究能力を高める上で有効である」と言っています。この答申では、流動性が低く大学間の人材交流が乏しいと相互の批判や競争の機会も少なくなると教育研究が低調になりがちであるということが書かれ、そういう認識のもとで流動性を高める方策の1つとして、選択的任期制、つまり各大学の判断によって教員の任期制を導入し得るということを提案したわけです。この提案はご存じのように、1997年に「大学の教員等の任期に関する法律」ということで法制化され、施行されております。

施行翌年の1998年には、任期制の適用を受けている教員は非常に少なかったのですが、10年後の2008年を見ますと、国立で1万4,000人あまり、公立で3,000人あまり、私立で1万8,000人近くになります。下の括弧内はそれぞれの教員全体に占める比率ですが、約2割前後の教員が任期付きという状況になっています。

それから、任期制の導入以外にも、最初に述べましたように専門職大学院において実務家教員が必置とされたこと、あるいは18歳人口は減っていますが四年制大学の新增設はずっと続いていますから、そういったことが大学教員の流動性を高める要因としてあるわけです。ですから、この間にそういう流動性が高まる、あるいは無理矢理といいますか法制的に高められる方向に我が国は進んできています。では実際に大学教員の移動というのが現在どの程度起きているか見ていきたいと思えます。

統計資料により現在の我が国の大学教員の流動性を見てみます。ここに「大学間移動」と「大学外部からの移動」ということを書いておりますが、大学間移動というのは、大学業界内といいますか大学・短大・高専の中での移動のことを指しています。それから、大学外部からの移動というのは、実はこれは先ほどまで「採用」

と呼んでいたもので、大学業界外からの移動のことです。新規に採用される人や企業や官庁からやってくる人です。採用教員はこういったものから成り立っています。

そして、この表5の大学間移動ですが、大学間で、A大学からB大学へかわるといのがどれくらいの割合で起きているかというのを見ますと、1991年と比較して2006年には、大学間移動率はわずかに低下しています。

調査時に所属している大学の設置者別に見ましても、公立大学では大学間移動率は少し上がっていますが、国立と私立は低下しています。公立大学はこの間たくさんつくられましたので、その中でこの大学間移動率が増えたということは理解できません。しかし、国立大学や私立大学も増えています。公立大学ほどの増加率ではないですが、国立大学や私立大学も増えているのですから、もう少し大学間移動があってもいいのですが、比率の上では低下しています。

次いで、大学外部からの移動を見てみます。これは、先ほどから申しておりますように、採用された教員の数・比率ですが、この大学外部からの移動というのは教員採用数であります。採用される側から見ましたら就職ですが、新規就職だけでなく官公庁や民間企業などからの転職が含まれています。実は、こちらは増えています。大学外部から入ってくる人は増えているわけです。

つまり、大学間を移動する人は減って、大学外部から入ってきている人が増えた結果、全体としての移動率（全転入移動率）が大きくなっているのです。

この全転入移動率は増えています。ただこの中身を見ますと、転職者とその他という人の割合が増えていて、新規学卒で採用されている比率は減っています。それから、先ほどから申しておりますように大学間移動の比率もわずかですが減少しております。

要するに、日本の大学教員というのはなかなか移動しないということが言われてきましたが、その後の任期制の導入などがなされましても、なかなか移動しない、もともと低かった大学間移動率は、この15年間でさらに低下しているということがこのデータから言えます。その理由は、1つは大学外部から入ってきた人（採用教

員)が増えたからということがあるのですが、どちらにしても大学間移動率は上昇しませんでした。流動化政策について申しますと、笛吹けど踊らずという結果になったわけです。

そもそも、流動化政策、大学教員の移動を促進する政策がとられたのは、それが教育研究の活性化をもたらすと考えられたからです。ここで、その前提を少し考え直してみたいと思います。教育研究のうち、教育のほうはとらえるのが困難ですので、これからの話は研究のほうに行くのですが、大学間移動が大学教員の研究上の生産性に影響を及ぼしたかどうかということを見てみたいと思います。

これは文部科学省の統計ではなくて、私が属している研究グループが独自に調査したもので、18カ国の大学教員を対象に実施した「変貌する大学教授職調査」(2007年)の結果です。図4は各国の大学教員を大学間移動した経験がある人とその経験がない人に分けて、過去3年間の発表論文数はどちらが多いかということを示したものです。

文系と理系では、理系のほうがたくさん論文を出しますから話が少し違いますので、文系と理系を左右に分けて示しております。まず、文系について見ますと、全体的には、大学間移動を経験した人のほうが発表論文数が多いのですが、中国とマレーシアは移動経験なしのほうが少しだけ多くなっています。

それから、移動経験者のほうが発表論文数が多いといいますが、統計的に検討してみますと、有意差がある国はほとんどありません。統計的有意差が認められたのは南アフリカのみでありまして、ほかは、統計的な有意差は認められません。

また、理系を見ましても、全体的傾向としてはどちらかというと大学間移動を経験した人のほうが発表論文数が多いのですが、しかしこれもイタリアと中国以外ではその差は有意ではありません。逆に、マレーシアとメキシコは、移動を経験していない人のほうが発表論文数が多いという結果が出ています。

もちろん、研究の生産性、どれだけたくさん論文を発表するかということを規定する要因はいろいろ複雑でありまして、いま取り上げましたような大学間移動経験

の有無だけで簡単に説明できるわけではありません。しかし、ここで示されていることは、大学間移動は必ずしも研究生産性の向上をもたらすわけではないということです。

少し考えてみますと、例えば大学間を移動して研究環境を変えると新しい情報が入ったり、新しい人との結びつきができたりして、それが刺激となって研究生産性が向上するということはあると思います。しかし、例えば理系の、特に大規模な実験装置を必要とするというような場合、あるいは1人ではなかなか研究が進められないので研究チームをつくる必要がある場合などを考えてみますと、移動した先の大学でそういった研究条件を新たに整えるということは非常に大きな負担でありまして、これが大学間移動をしても必ずしも生産性が上がるわけではないというような結果をもたらしているのではないかと考えられます。

もちろん、研究がすべてではないですから、移動を経験した人は、より広い意味で仕事上の満足度を得ているのではないかという可能性もあります。そこで、表6では、各国の大学教員について移動経験の有無によって仕事に対する満足度がどう違うかということを示しています。

これは満足度を5段階で調査していきまして、数値が高いほど満足度が高いというふうに読んでいただきたいのですが、中間の値が3ですので3よりも大きいと平均的には満足、3よりも小さいと不満のほうに傾いているということになります。

メキシコ以外はすべて不満のほうに傾いています。次にこの満足度を移動経験がある人とない人で比較してみますと、データが得られた16カ国のうち14カ国において、移動を経験した人の満足度が移動を経験していない人の満足度を上回っています。

移動を経験した人のほうがこの値が高くなっています。しかし、アスタリスクが付いているのはドイツだけでして、2.75より2.54が有意に大きいと言えますが、そのほかの国は有意差はなく、ほとんど違いがないということです。

これも考えてみますと、もともと大学を移動する人は移動する前の大学において

満足度が低い。これは、新潟大学の藤村正司教授による研究でもそのようなことが指摘されています。例えば教育研究条件や同僚との人間関係といったことについて不満が高い場合が多いのですが、実際に移動してみると先ほど申しましたような教育研究条件を新たな場で整備し直す、あるいは移動先の環境に適応するとか新たな人間関係を構築するといったことが色々ありまして、したがって不満を解消するために移動しても必ずしも満足度が簡単に高まるわけではない。この表に示してありますように、有意差はないということでもあります。配布資料の終わりのほうに参考文献を書いておきましたが、そこに挙げた先行研究からも、同様のことが指摘されています。

同じく先行研究から、仕事上の満足度を得るものとして、大学間移動よりも共同研究者の有無が重要であるということが示されています。学内に共同研究者がいる、一緒に仕事をする人がいるということは当然かもしれませんが、学外にもそういう人がいるかどうかということです。表を見ますと「学外に共同研究者がいる」と回答した人は、アルゼンチンは違っていますが、それ以外の国は、学外共同研究者がいる人のほうが満足度が高いという結果が出ています。しかも、5つの国においては有意差が認められます。

それで、今度はもう一度、研究生産性の問題、発表論文の数の話に戻ります。この2つだけの変数で恐縮ですが、大学間移動の有無と学外共同研究者の有無を同時に考慮して分析した結果を報告したいと思います。

これも文系と理系では事情が違いますので、各国の大学教員を文系と理系に分けて、国別に回帰分析という手法で検討した結果です。過去3年間の発表論文数を従属変数としまして、それに対して移動経験の有無や学外共同研究者の有無がどういった影響を及ぼしているかということを示したもので、表に数字を示しましたが、この数字が大きいほど移動経験の有無という要素や学外共同研究者の有無という要素が研究生産性に及ぼす影響が大きいと読み取っていただければ結構です。

まず表7の文系について見ますと、どの国も移動の経験よりも学外共同研究者の

有無のほうがこの値が大きくなってしまして、学外に共同研究者がいるかどうかというのが研究生産性に及ぼす影響が大きいということになります。

例えば表7の一番上のアルゼンチンを見ますと、移動経験有無の列に0.058という数字を示していますが、要するに移動経験者の方が非経験者よりも5.8%ほど発表論文数が多いと読むことができます。ただし、この係数0.058は有意ではありません。

これに対して同じくアルゼンチンの学外共同研究者の列を見ますと0.288ですので、学外共同研究者がいる人はそうでない人より発表論文数が約29%多い。しかも、係数は有意であると読むことができます。

いま例として説明しました一番上のアルゼンチンをはじめとして、ここに書いてある16カ国のうち15カ国、ポルトガル以外のすべての国において学外共同研究者の有無のほうが有意で、発表論文数に対して正の影響を及ぼしているということになります。

逆に、移動経験のほうはこのアスタリスクが付いている所が少なく、研究生産性に対して有意な影響を及ぼしているのは日本と南アフリカです。ただし、例えば日本について見ましても、移動経験の有無よりも学外共同研究者の有無のほうが値が大きくなっていきますから、学外共同研究者の有無の方が研究生産性に及ぼす影響が大きいということが言えます。

表8の理系についてもほぼ同様の結果でありまして、学外共同研究者がいることはどれも正の影響を及ぼしていて、オーストラリア以外のすべての国において有意になっています。

移動経験のほうは、中国だけは正で有意な結果が見られますが、それ以外は関係ないという結果になっているわけです。

ここで、任期制あるいは流動性というのは本当にいいことかという話に戻りますが、日本で任期制が導入されるときは、これはいまでもそういう認識が強いかと思いますが、大学間移動というのは研究を活性化させる。逆に、大学教員が一カ所に



とどまると組織がよどんでしまうという前提に立つものでした。

しかし、今回の表7と表8の結果を見ますと、少なくとも研究の活性化ということが目的であるとするならば、必ずしも大学間移動を促進する必要はないと言うことができると思います。むしろ重要なのは学外の研究者との交流であって、学外研究者との交流によって「見えざる大学」を形成していくということではないかと思っています。

つまり、政策的には任期制などで流動化を促進するよりもそれぞれの大学での安定的な地位をしっかりと確保して、さらに、十分な通信基盤や研究費を確保するなどして、大学教員の知的交流を促進するほうが有効ではないか。これは、データベースの分析から言えることの一例ですが、そういったことが言えるのではないかと思います。

私が申し上げたいことは以上です。ご清聴いただき、ありがとうございました。