

年齢分布からみた大学教授市場

一教員養成学部教員のアカデミック・サイクルー

藤村正司*

はじめに

この小論のねらいは、我が国の4年制の大学に勤務する講師以上の教員72,899名の年齢分布の実態を明らかにすることにある。すなわち、我が国の大学教授市場の年齢分布は、設置主体や学部によってどのような集中と分散を示すのか。今後、いったいどの学部でどのような新陳代謝、つまり高齢化から若返りが進行しつつあるのかを記述することにある。このような大学教員のアカデミック・サイクルに関わる課題を設定したのは、主に次の三つの理由による。

第一は、年齢が、資源配分の意思決定に際して普遍的な基準となっているからである。およそあらゆる組織は、組織の存立のために限られた資源の配分という課題に直面せざるを得ない。とりわけ高等教育組織にとって重要なのは、人的資源の配分と研究費の配分、すなわちヒトとカネの配分である。その場合、内部労働市場論をまつまでもなく、巨大な組織では、慣行といった非経済変数によって、資源配分が行われる。大学も例外ではない。否、大学ほど慣行に固執する組織はないが、この慣行ないし制度のうち、年齢が様々な資源配分の最も無難な客観的基準となっている。従って、年齢分布を知ることは、資源配分の上でも有益な情報を得ることになる。

第二は、実際、大学教員人口の年齢分布に関する情報は、大きく三つの次元で有益であると考えからである。それは、研究者個人、大学・学部組織そして行政すなわち国家である。研究者個人にとっては、直接、移動（昇進、就職）問題にかかわる。それも学界の年齢構成以上に勤務大学のそのもつ意味は大きい。組織レベルでは、大学、学部さらに学科で様ではないが、大学の管理運営、さらに学生に対するティーチングに対して年齢分布のもつ意味は少なくないであろう。国にとって大学教員の年齢分布は、長期的視野における研究者の需給メカニズムの規定要因の一つとして重要な情報を提供する。具体的には、定年教員の増加は大学教員の需要につながるし、逆に定年教員の減少は供給サイドの規定要因となる。こうした人口の自然増減は、研究者の需給計画において最も基本的な指標となる¹⁾。

第三の理由は、しかしながら、こうした年齢に基づく慣行が、ある意味で高等教育における「慣性」（イナーシア）となり、組織の変革（イノベーション）に対する障害となっているのではないかという現状認識にある²⁾。教育の中で高等教育ほど様々な既得権益が集積されている組織はないが、そうした利害の調整に時間を要することは改めて言うまでもない。その場合、そうした時間のかかり具合は、アカデミック・サイクルなる一定の年齢周期に少なからず規定されると思われる。つまり、大学教員の年齢分布の形状いかんによって、組織変革が制約される要因になっているのではないかということである。従って、大学・学部別のアカデミック・サイクルに焦点を当てることが、高等教育におけるイナーシアを探り当てるための手がかりになると考える。

* 新潟大学教育学部

以上、三つの理由を考慮しつつ、第一節では、設置者別に大学教員全体の年齢分布のストックの実態を一歳刻みで明らかにする。特に、21世紀にかけて大学教員過剰の時代が到来するのではないかという指摘を行う。第二節では、学部別地位別の年齢構成比によって、各学部のアカデミック・サイクルの特徴を知る。第三節では、国公立大学の教員養成学部を分析の対象として、教授層と助教授・講師層の年齢ピラミッドからアカデミック・サイクルの実態を探る。教員養成大学・学部を対象としたのは、今日の岐路にたたされた同学部にとって、学生の就職動向のみならず、教員にかかわる情報提供も有益だと考えたからである。以上の分析に基づいて、最後に教員養成大学・学部存立の可能性を模索する。

1. 21世紀は大学教員過剰の時代？

大学に勤務する研究者の年齢構成に関する統計資料には、『学校教員統計調査報告』（文部省、5歳区分）、『学術研究活動に関する調査報告』（文部省、5歳区分）、及び『全国大学職員録』（広潤社、生年）がある。以下の分析では、主として、『全国大学職員録』（1981年6月30日現在）を用いる。この『全国大学職員録』データは、新堀通也を研究代表とする「アカデミック・プロフェッションに関する総合的研究」の一環として作成されたものである³⁾。まず、4年制大学に勤務する講師以上 72,899 名の年齢構成を概観しておこう。

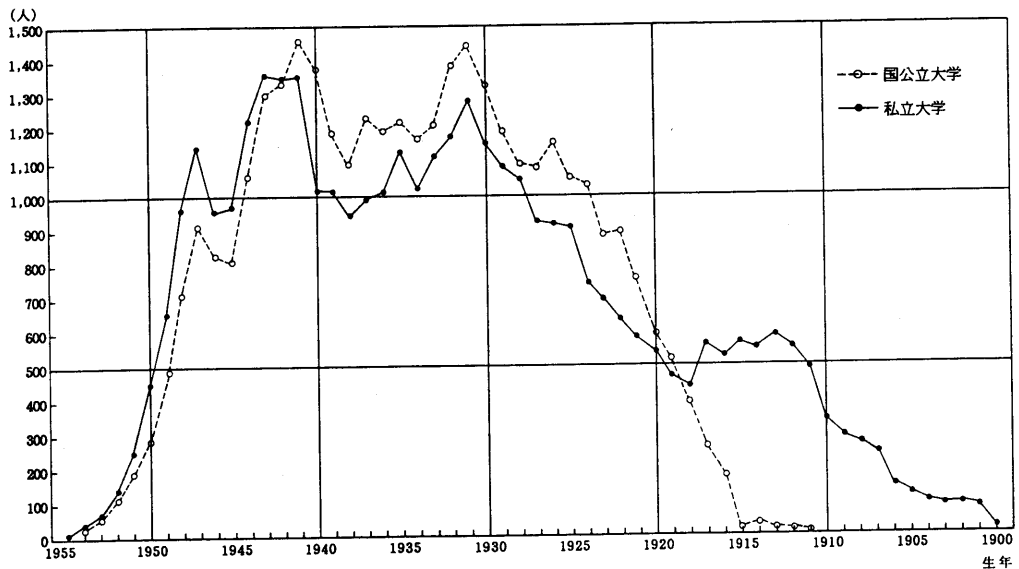


図1 設置者別大学教員の年齢分布（1981年6月30日現在。以下の図表も同じ）

図1は、設置者別に大学教員の年齢分布の実数を示している。国公立大学、私大ともに、1931年生まれと1941年生まれをピークとする双峰型となっていることが分かる。とりわけ、国公立大学では、この双峰型が顕著である。私学では、ややピラミッドが崩れ裾野の広い分布をなす。これは、私学の定年に国公立大学のような規定がないことによる。私学では、1900年代生まれの高齢者がかなり教壇

にたっていることが認められる。1910年代の大きなコブは、国公立大学を退官した教授が参入したことによる。この分布は、もちろん分野によって異なるが、藤野はエコノミストの分布もほぼ双峰型に近いこと発見し、その原因をエコノミスト労働市場の需給調整過程から生じていることを解明している⁴⁾。

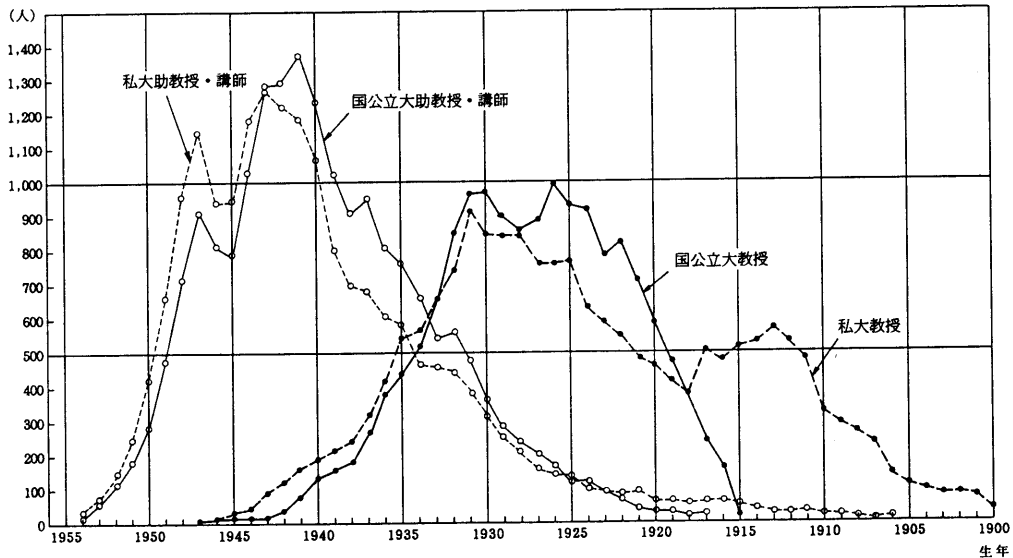


図2 設置者別地位別大学教員年齢分布

次の図2は、この図1を地位別(教授と助教授・講師)に分けて見たものである。先の二つの峰は、教授層と助教授・講師層の峰にはほぼ対応していることが認められよう。だが、国公立大学の教授の分布に注目すると、1930年・1931年生まれと1926年生まれとの教授によって小さなコブが二つできているのが分かる。国公立大学の定年が63歳と65歳に集中しているとすれば、国公立大学に勤務する教授の退官がピークとなるのは、まず1989年(昭和64年)から1991年(昭和66年)そして1993年(昭和68年)から1995年(昭和70年)頃である。あと数年で国公立大学の人口は高齢化のピークに達する。少なからぬ教授が私学に迎え入れられるが、従って、私学の教授の分布も双峰型の右側のコブがより高くなる。

ところで、周知のように昭和67年に18歳人口もピークに達する。現在それに合わせて大学、学科等の新設による高等教育の規模の拡大が進行している。従って、大学教員、とりわけ教授に対する需要は多いだろう。だが、その後の学生数の減少による私学経営「冬の時代」になって、今度は、国公立大学退官教授の過剰供給となることが予想される。さらに、第二のピークとなる1941年生まれの教員が退官を迎える2004年から2006年にかけては、どれだけ私大市場が彼らを吸収できるであろうか。21世紀は、大学教員過剰の時代が到来するかもしれない。「大学のサバイバル」や「学生消費者主義」(コンシューマリズム)がしきりに叫ばれる今日、大学教員が多様化した学生のニーズに対応する意味でも加齢(aging)は大きな課題となろう。

表1 設置者別教授占拠率の分布

国公立大学	占拠率(%)	私立大学
	95 ~	0.3
	90 ~ 95	0.0
	85 ~ 90	0.0
	80 ~ 85	1.8
	75 ~ 80	0.9
	70 ~ 75	4.3
	65 ~ 70	5.0
2.4	60 ~ 65	8.7
4.8	55 ~ 60	7.5
10.3	50 ~ 55	16.5
28.6	45 ~ 50	17.4
32.5	40 ~ 45	14.6
13.5	35 ~ 40	8.7
7.9	30 ~ 35	7.1
	25 ~ 30	5.3
	20 ~ 25	1.2
127 (100%)	(全 体)	322 (100%)

さらに、この年齢分布を見ると私大の助教授・講師層が、国公立大学のそれよりも5年程度若いことが認められる。助教授・講師層だけでなく、教授層も同様の傾向が見られる。このことから、私大では昇進の早いことが分かる。しかも、私大では教官ポストに占める教授の割合が国公立大学よりも大きい。この教授占拠率を設置者別に見たものが表1である。この表は、全国127の国公立大学の約60%に当る大学が、その教官ポストの40%から50%を教授によって占められていることを教えている。他方、私大では教授占拠率が国公立大学よりも高く、そのちらばりも大きい。私大では、実に5大学に一つの大学が、60%以上の教授を抱えている。国公立大学で60%以上の教授を有するのは、わずか2.4%にすぎない。私大で教授の定員が多いことは、それだけ教授のポストの安売りがなされているのかもしれないし、とりだてて教授に対する配慮が行われていないのかもしれない。或いは、年功序列制ではなく、業績主義による昇任人事が行われていることによるのかもしれない。表2は、そうした教授占拠率の比較的高い大学と低い大学とを挙げたものである。尚、教授占拠率の低い私学は、講座制の形態をとる医科大や芸術系の大学に多いことが分かる。(但し、助手を除外)

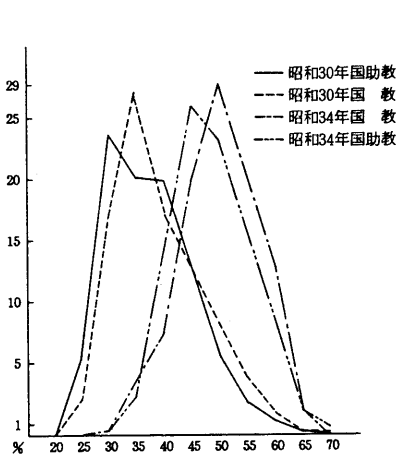
いずれにせよ、私学では、昇進が早くそれだけ長く教授としていつづけることができる。また、移動も比較的頻繁である。他方、国公立大学では、分布のちらばりも狭くそのピークも高い。また、年功序列制ないし終身雇用の傾向が、次の図3からも推測される。図3は、国公立大学の教官年齢構成比を見たものである。かつて新堀は、昭和30年と34年の国公立大学の教官年齢分布が平行移動(老化現象)していることを認めて、我が国の国公立大学では年功序列制ないし終身雇用がより強いこと

表2-1 教授占抛率上位(60%以上)大学

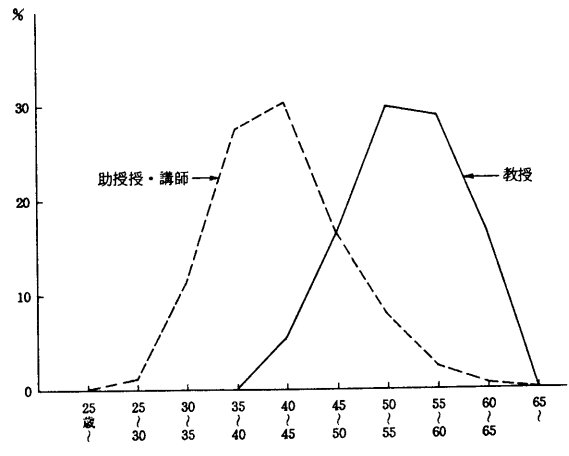
青森大	100.0	創価大	66.7
東京神学大	84.6	安城学園大	66.7
藤女子大	84.6	九州女子大	66.7
関東学院大	82.9	専修大	66.5
相模女子大	82.6	明治学院大	66.5
学習院大	81.0	京都女子大	66.3
武蔵野女子	80.0	関西大	65.9
早稲田大	79.6	同志社大	65.5
法政大	78.2	神戸海星 女子学院大	64.7
関西学院大	76.1	京浜女子大	63.9
武蔵野芸術	76.0	東京女子大	63.7
亜細亜大	73.9	龍国大	63.5
北里学園大	72.5	青山学院大	62.9
成蹊大	72.5	甲南大	62.8
武蔵大	72.3	東京 家政学院大	62.5
甲南女子大	72.2	横浜商科大	62.5
相愛女子大	72.0	日本女子大	62.0
帝塚学院大	72.0	東京経済大	61.9
活水女子大	71.4	種智院大	61.9
中央大	71.3	同志社女子	61.8
西南学院大	71.2	北海 学園北見大	61.5
京都精華大	71.1	立命館大	61.5
松蔭 女子学院大	71.1	弘前学院大	61.1
和光大	70.6	洗足学園大	61.1
明治大	70.1	幾徳工業大	60.6
明星大	68.5	帝国女子大	60.5
立教大	68.5	徳山大	60.4
市邨学園大	68.4	大妻女子大	60.0
札幌商科大	68.3	園田 学園女子大	60.0
常葉学園大	68.0	橘女子大	60.0
昭和薬科大	67.3	広島修道大	60.0
大正大	66.7	三島 学園女子大	60.0
立正大	66.7		

表2-2 教授占抛率下位(35%以下)大学

東京音大	9.3	東京造形大	28.8
名古屋商科大	17.5	仙台大	29.6
西日本工業大	22.4	金沢医科大	30.1
名古屋芸術	22.6	東北工業大	30.4
尚桐大	23.1	沖繩国際大	31.3
東京医科大	24.9	福岡工業大	31.3
東邦音楽大	25.0	南九州大	31.6
東京 慈恵医科大	25.0	日本歯科大	31.6
久留米大	25.4	大阪医科大	32.1
聖マリアンナ 医科大	26.1	ノートルダム女子	32.5
沖繩大	26.5	東京歯科大	32.6
福井工業大	26.6	北里大	33.2
八戸工業大	27.2	国立音大	33.2
関西医科大	27.5	親和女子	33.3
自治医大	27.8	上武大	33.3
順天堂大	28.0	芝浦工業大	34.3
鹿児島経済大	28.3	日本医科大	34.9
岩手医科大	28.5	武蔵野音楽大	34.9
富士大	28.6	高千穂商科大	35.0
大阪歯科大	28.6	独協医科大	35.0
中京女子	28.6		



新堀道也『日本の大学教授市場』236ページより転載。



文部省『学校教員統計調査報告書』昭和58年度より作成

図3 国公立大学教員年齢構成比(%)

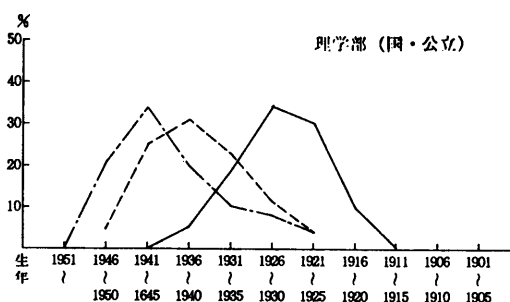
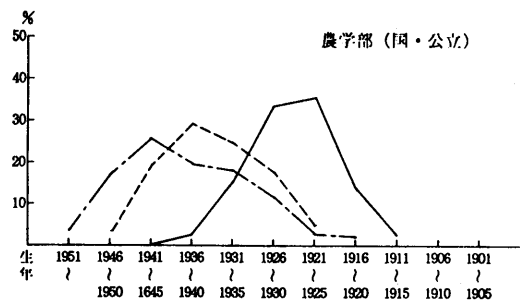
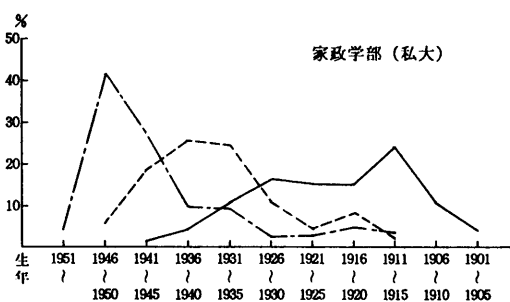
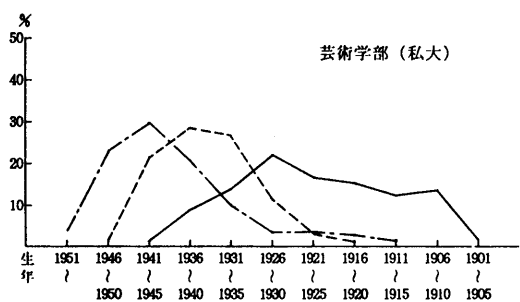
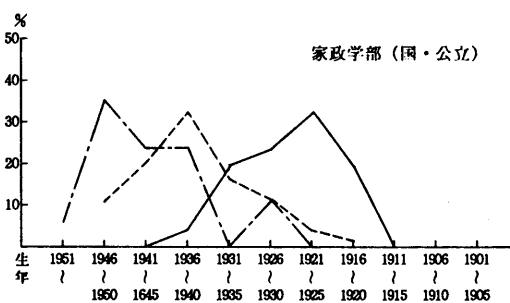
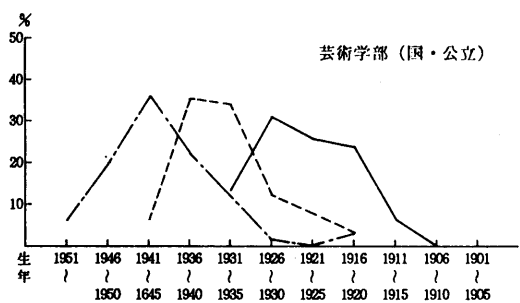
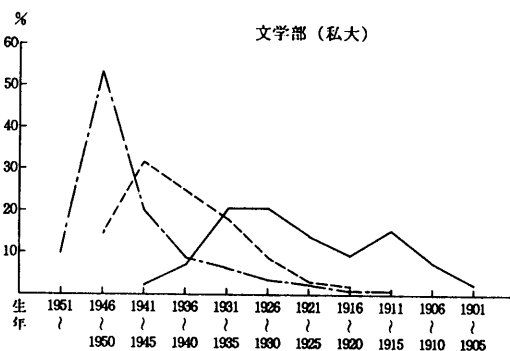
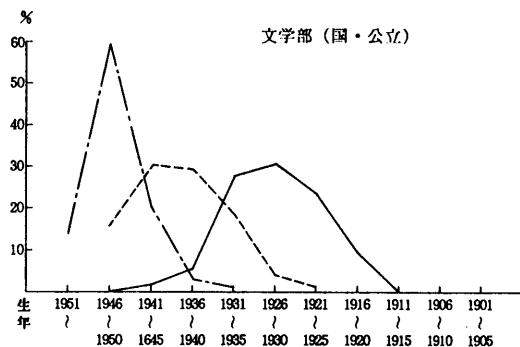
を指摘した⁵⁾。だとすれば、この図の教授層は、昭和30年当時の助教授・講師層の分布が、ほぼそのまま当時から25年経て平行移動して形成されたものと推測される。すなわち、このピラミッド型の分布は、教授市場のアカデミック・サイクルが一回転してできたものと考えられる。同時に、このことは、国公立大学ではこの25年間、官僚制組織の特徴たる終身雇用が見事に守られていたことを意味する。にもかかわらず、現在の教授と助教授・講師層のピーク差が10年ないし15年だから、助教授・講師層は、その終身雇用と年功序列制のメリットを十分享受することなく退官することになる。その上、退官後も果たして無事私学に再就職できるかどうかは先に見た通りである。21世紀の大学教授市場は、現在以上に教授過剰の時代かもしれないのである。いずれにせよ、アカデミック・サイクルのエンジンは、終身雇用と年功序列制に求められよう。

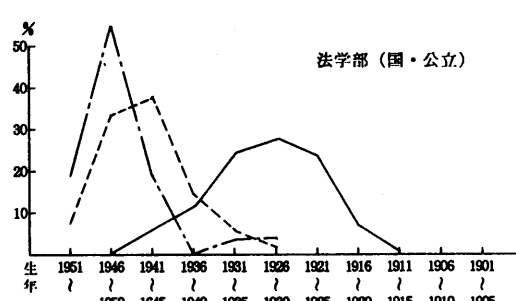
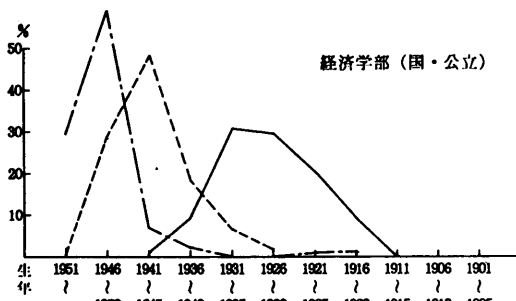
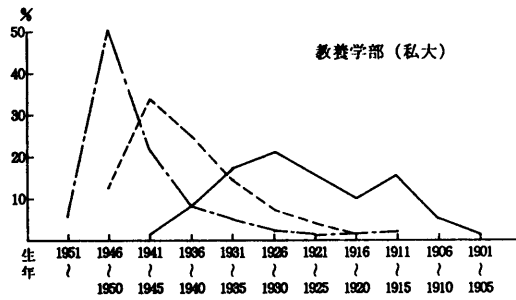
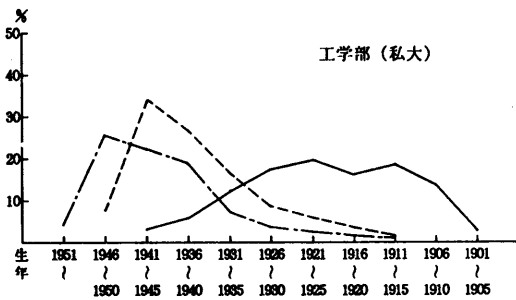
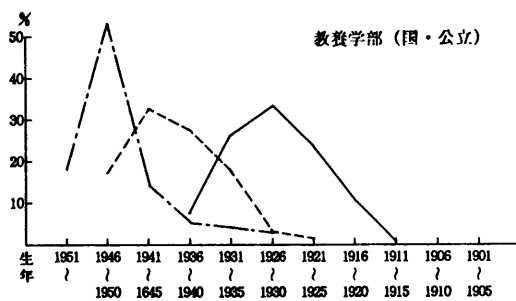
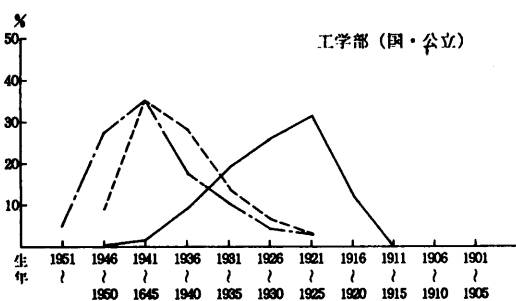
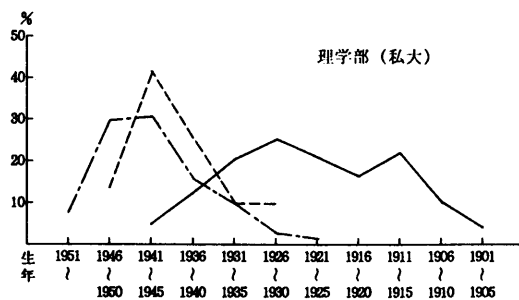
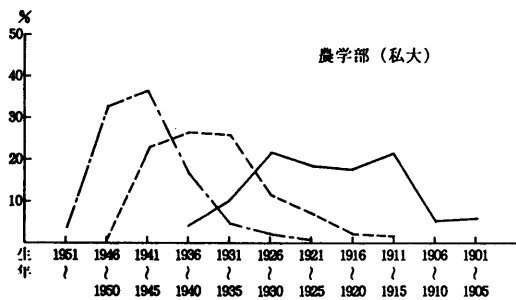
2. 学部別教員年齢分布

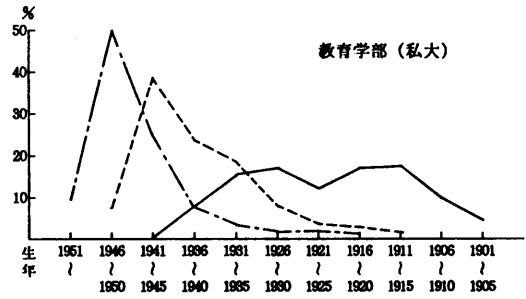
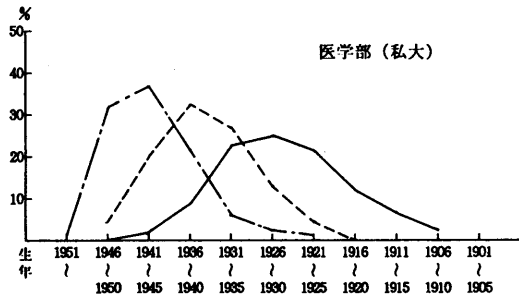
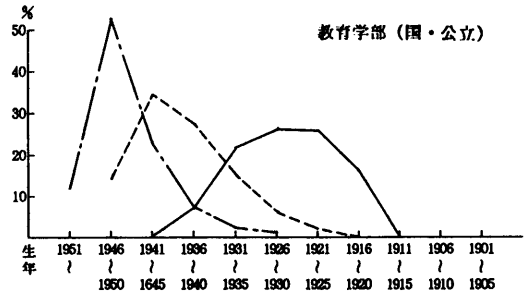
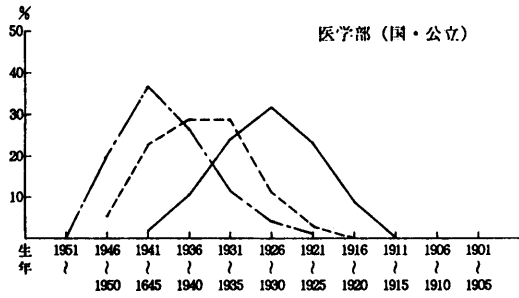
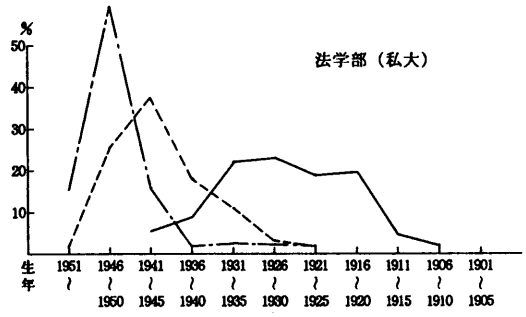
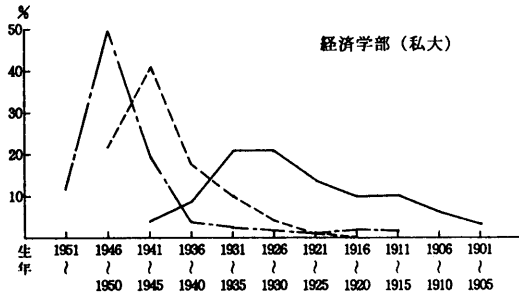
以上は、市場全体の傾向である。いうまでもなく個々の大学、学部さらに学科ごとに異なった分布が描けるだろう。すなわち、同じ単峰型でもなだらかなところもあれば、急な勾配を示すところもあるし、双峰型も同様である。この状況を明らかにするため、以下11学部について地位別（教授、助教授、講師）に年齢分布を示したのが次の図4である。これらのグラフによっていくつかの傾向がわかる。

- ① 国公立大学ではとりわけ教授層の年齢のピークが急である。その人口集中の程度は理学部と農学部（農学部、園芸学部、獣医学部、獣医畜産学部、畜産学部、農獣医学部、酪農学部、水産学部、海洋学部、生物生産学部）で比較的高い。また、そのピークは、「1921年から1925年生まれ」の場合と「1926年から1930年生まれ」の場合、そして「1931年から1935年生まれ」の三つの場合に分かれる。教授層が最も高齢化している「1921年から1925年生まれ」の場合は、工学部（工学部、理工学部、基礎工学部、生産工学部、電気通信学部、商船学部、鉱山学部、繊維学部、工芸学部、芸術工学部）、農学部、家政学部（家政学部、文家政学部、生活科学部）が該当する。次に教授のピーク

図4 学部別地位別年齢構成比（—教授；……助教授；-・-講師）







が「1926年から1930年生まれ」の学部は、理学部、医学部（医学部、歯学部、薬学部、衛生看護学部、栄養学部、保健学部、看護学部、環境保健学部、衛生学部）、法学部、（国際関係学部、法学部、法文学部）、教育学部（教育学部、学校教育学部、体育学部）、芸術学部（芸術学部、美術学部、造形学部、音楽学部、美術工芸学部）、文学部（文学部、文教育学部、神学部、仏教学部、外国語学部、人文社会学部、社会学部、社会科学部、社会福祉学部、情報学部、図書館情報学部、人間科学部、人文学部）そして教養学部（教養学部、教養部、文理学部、総合科学部、文芸学部）がこれに該当する。最後に、教授層が最も若い「1931年から1935年生まれ」学部は、経済学部（産業社会学部、経済学部、経営学部、商学部、法経学部、政経学部、政治経済学部、商経学部、経営情報学部）である。従って、今後、教授の新規需要、つまり新陳代謝が起こるのは（現在進行中）、まず工学部、農学部、家政学部であり、今世紀末に経済学部で生じよう。

② 助教授、講師の分布が急な勾配を示すのは、法学部、教育学部、教養学部、文学部である。これは、これらの学部である年齢層に人口が集中するからである。他方、助教授、講師の年齢分布が比較的分散しているのは、理学部、工学部、農学的、医学部、家政学部、芸術学部である。中でも、1931年から1935年生まれで最も高齢の助教授をかかえるは、医学部と芸術学部である。続いて、1936年から1940年生まれがピークとなる理学部、農学部、家政学部、文学部である。1941年から1945年生まれで最も若い助教授は、工学部、法学部、教育学部、教養学部に見ることができる。講師の年齢層のピークが最も高いのは、理科系の工学部、理学部、医学部そして芸術学部である。いずれも1941年から1945年生まれがピークとなっている。講師に年齢が集中する学部では、それだけ若い層の新陳代謝が激しいが、このことは助教授と講師との間に明確な地位の差を認めていないからかもしれないし、講師の配分比それ自体が少ないことによるのであろう。

③ 地位間の年齢差はどうであろうか。全般に、助教授と講師のピークの年齢差はほぼ5才であるが（但し、工学部は助教授と講師のピークが重なり、家政学部は10年である）、教授と助教授の年齢差は学部によってばらつきが大きい。特に、年齢差は、学部のアカデミック・サイクルにとって重要な情報である。教授と助教授のピーク差がほぼ15年の学部は、家政学部、教育学部、農学部（1926年から1930年生まれを見れば差は10年）、教養学部である。新堀は、15年を一応理想的なサイクルだとしたが、この差より長い学部が工学部の20年、より短いのが文学部、理学部、医学部と芸術学部の5年から10年である。先に見たように、工学部ではこれから若い教授が輩出されるが、かれらの教授在任期間もより長くなる。逆に、文学部、理学部、医学部と芸術学部では、現在の助教授になる期間は短くなるが、彼らの次の世代の教授層は、長く教授のポストを占有することになるのである。

もちろん、分布の峰の勾配によって世代交代の速度が異なることは言うまでもない。ピークが明確な理学部、工学部、医学部、家政学部、農学部、経済学部、教養学部などは、ある時期に急激に世代の交替を迎えるが、比較的ゆるやかな文学部、法学部、教育学部、芸術学部などは新陳代謝が遅い。

④ 私大の教授の分布は、全体としてなだらかなすりばち状を形成する。高い方のコブが比較的是っきりしているのは、1911年から1915年生まれの教授層である。その割合が20%を越えているのは、

理学部、農学部、法学部、家政学部である。これらの学部は、国公立大学を退官する教授の第二の赴任先となっているのかもしれない。そのためかこうした学部の平均年齢を引き上げる結果になっている。他方、年齢の低いコブの顕著な学部は、理学部、芸術学部、教養学部、そして文学部である。これらの学部では、国公立大学よりも教授昇進が早いのであろう。

以上、学部を単位としてその新陳代謝のサイクルを概観した。その結果、地位のピラミッドの勾配が急な学部と比較的ゆるやかな学部とが存在することが明らかになった。こうした分布の形状が、科学・学問という知的世界にのみならず、大学管理運営、さらには学生に対するティーチングにおいて様々な影響を及ぼすことは言うまでもない。その影響の一つは、高齢化によるそれである。大学ほど高齢者を抱える職場はないが、研究者の高齢化が、学問の陳腐化を引き起こすことは十分あり得る。無論、その速さは分野によっても異なる。人文・社会科学の世界、とりわけ大学に勤務する研究者の場合、あるパラダイムが通常科学として教授の在職期間によって規定(強制)されることが少なくない。例えば、ある時代の支配的なパラダイムの影響を受けた研究者コーホートが、そのパラダイムを通常科学として生涯信奉しつづけるなら、知的世界ではそれが可能であるだけにさびつくのも早い。他の組織では、「新しさ」は秒、分、時間単位で伝達されるが、それが知的世界では出版や引用の形態をとりつつ、十年単位で伝達されるという独自性によるからである。もちろん、こうした知的世界における時間の流れのゆるやかさが、科学の組織化に関わる研究者にとって有利であることは、R. コリンズが指摘したところではある⁶⁾。

しかし、年齢分布は、大学の管理運営やティーチングに対して知的世界以上に可視的な影響を及ぼす。肥大化する大学管理運営は専門分化を要請する。だが、高等教育は、T. パーソンズが束(bundle)と特徴づけたように効率的な管理運営だけのために機能分化することはない⁷⁾。従って、大学自治を標榜する限り、管理運営を調整するキー・パーソン的役割も拡散するが、それらを任される委員(教授)の兼任が増えてくる。もちろん、学科制と講座制とでは正教授への権限集中の度合も異なる。だが、その権限と情報の集中と分散の程度も、年齢分布の形状に依存するとみてよいだろう。ある年に、大量の教授が退官を迎えるなら、若手に管理調整機能が担われる。改善されることも少なくないが、それだけ不確定要素を多くはらむことになる。管理調整能力や事務処理・文書作成能力もその修得にはそれはそれで時間がかかるからである。他方、彼らは、今後長く管理統制権を持ちつづけることにもなり、やがて大学の私物化、マンネリ化を学習することになるかもしれない。学生に対するティーチング、ひいては、研究者養成についても同様の現象がまったく生じないとは言えまい。

従って、大学教員のような人的資源の配分は、ある時期に集中しないことが学問の発達、大学の管理運営そして教育にとって望ましいことになる。その場合、新堀の言うように教授層と助教授・講師層の年齢差がほぼ15年くらいが適当であろう。それ以上かそれ以下では、世代の交替に際していずれ急激な新陳代謝を伴い、事態の收拾に他の組織以上に時間を要するからである。こうして年齢分布の勾配のゆるやかさが、ある意味で環境の変動に対する緩衝(buffer)の役割をするし、逆に言えば、ドラスティックな変革も次第に懐柔されてくるとも言えよう。

3. 教員養成学部教員の年齢分布

以上、11学部の年齢分布を概観してきた。もちろん、これはそれぞれの学部全体の傾向であり、従って、同じ学部でも個々の大学によって年齢の集中と分散の状況は異なる。そこで、以下、国公立大学教育学部（教員養成系学部）について大学ごとの年齢ピラミッドの形態を跡づけてみよう。

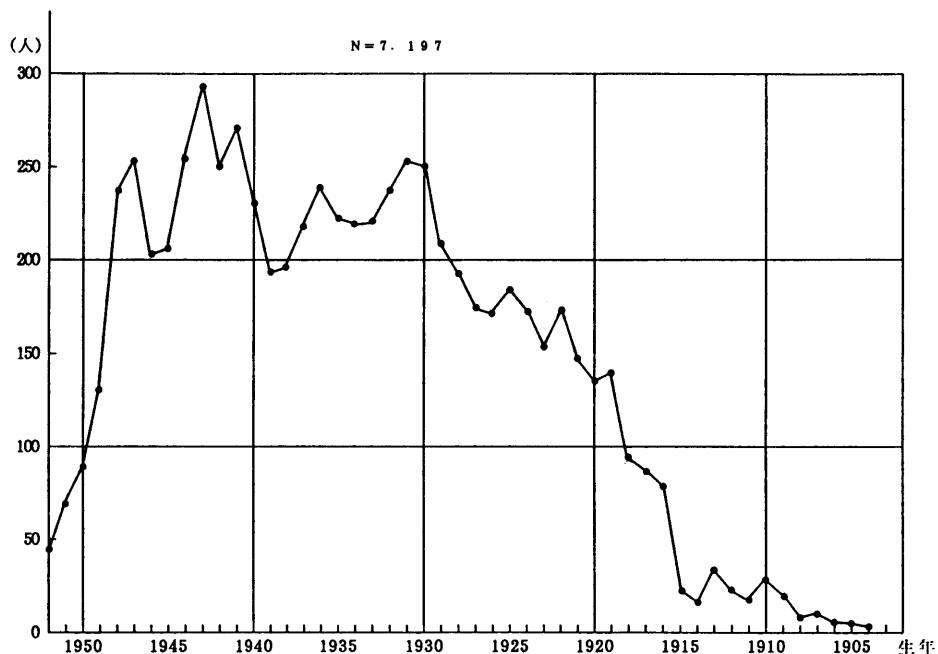


図5 教育学部教員の年齢分布

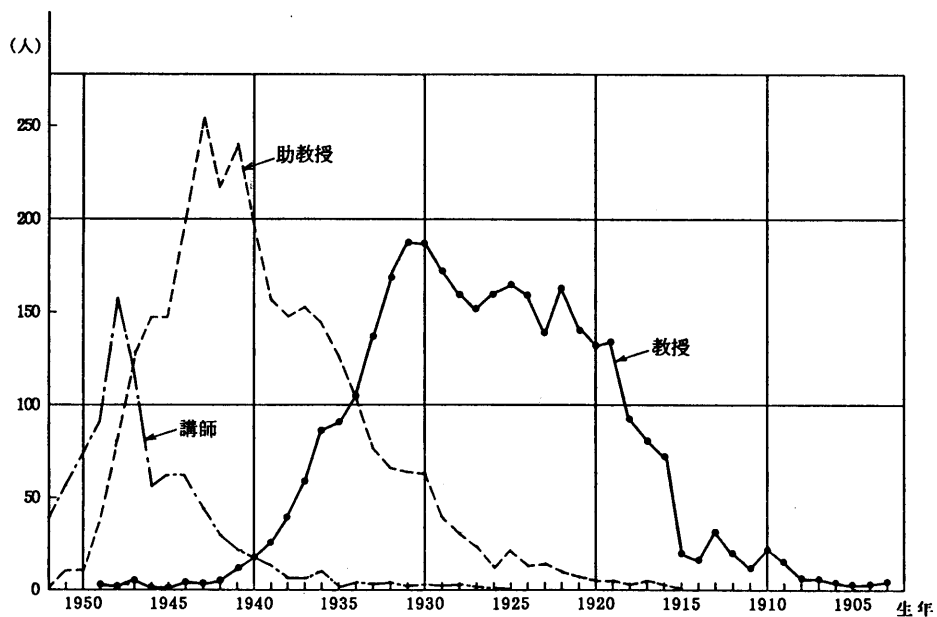
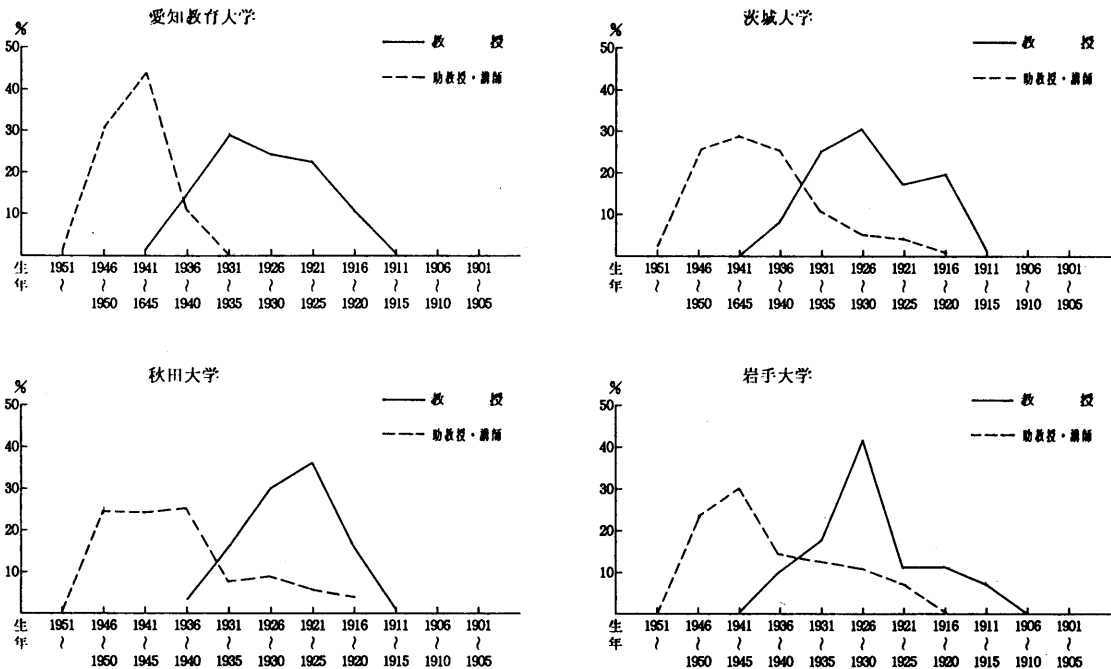
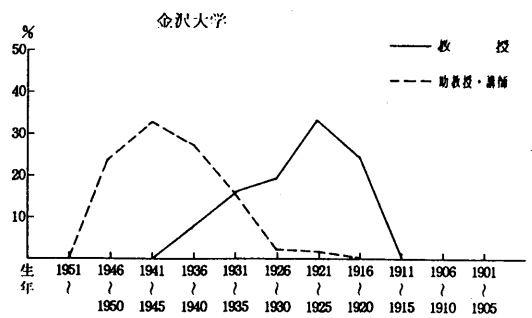
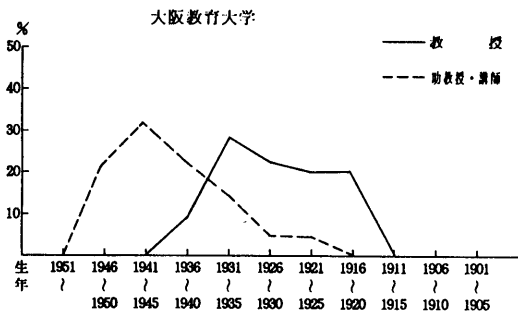
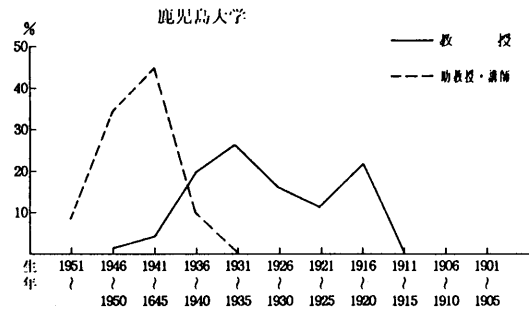
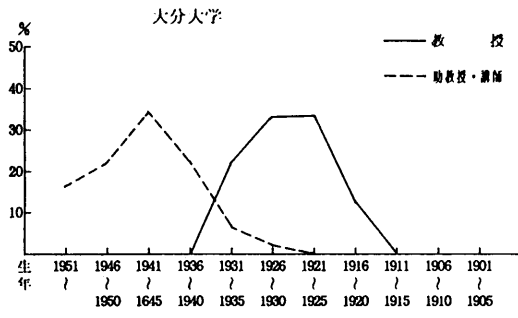
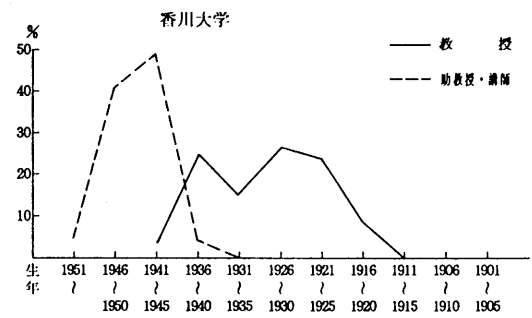
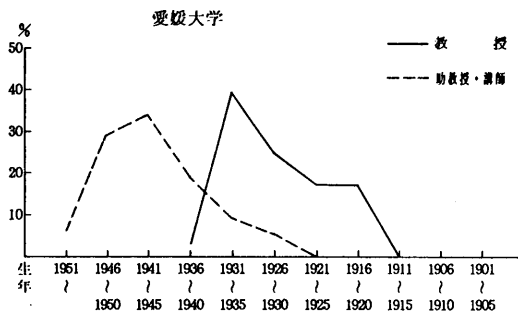
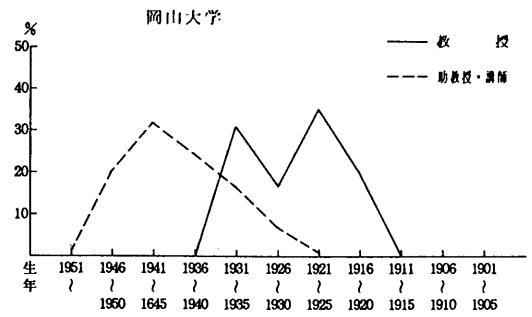
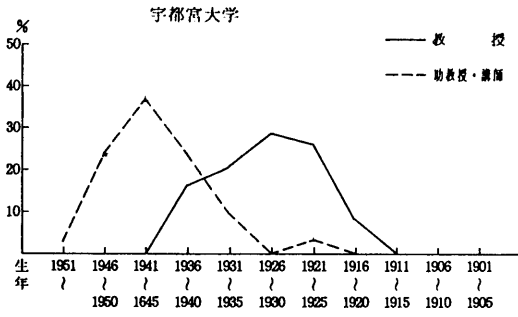


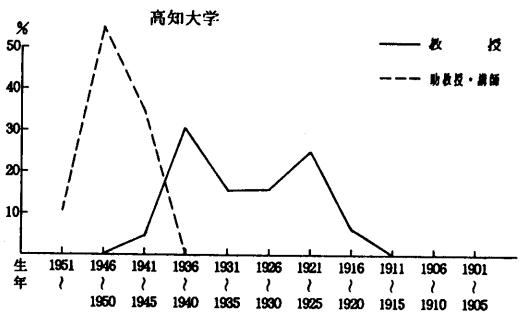
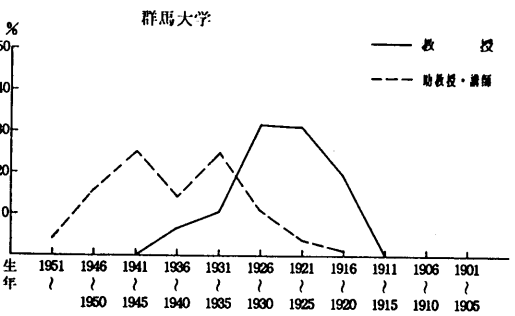
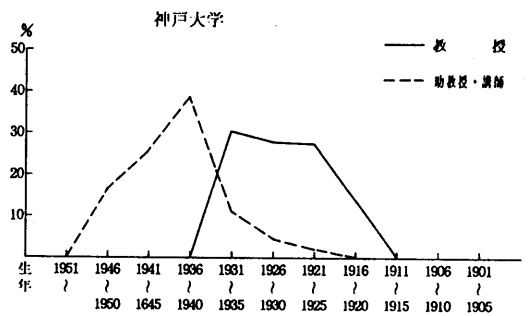
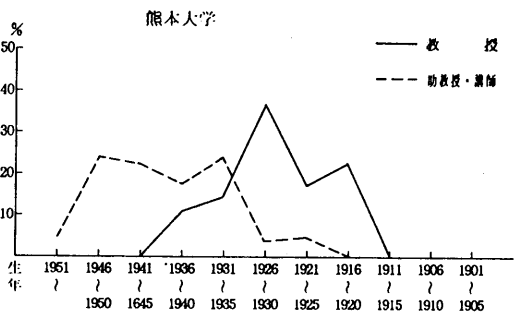
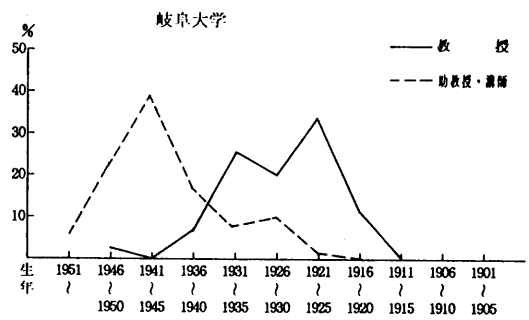
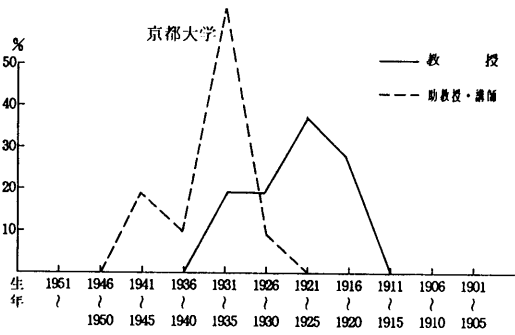
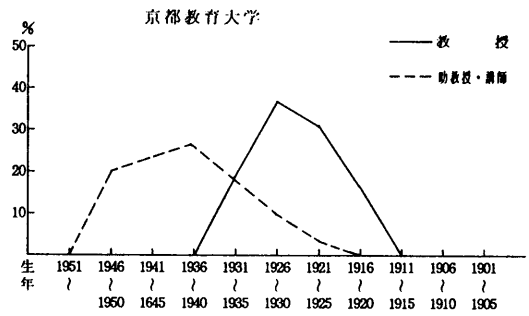
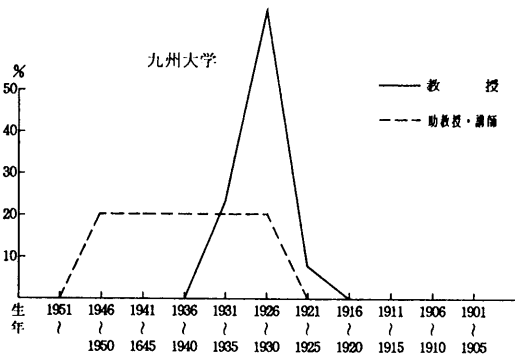
図6 教育学部教員地位別年齢分布

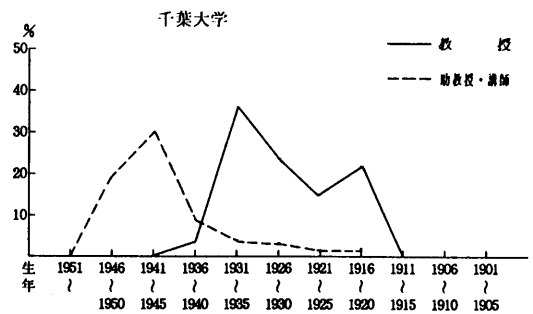
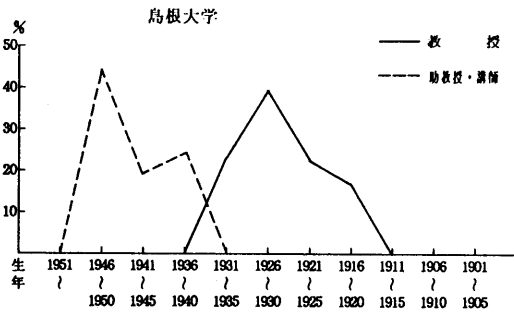
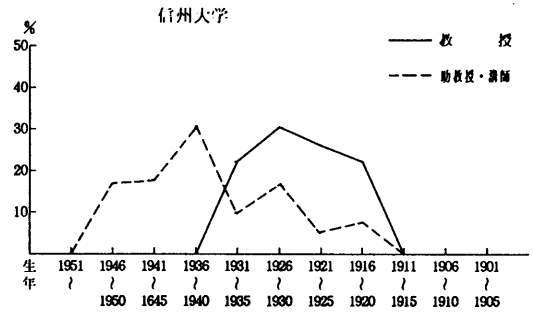
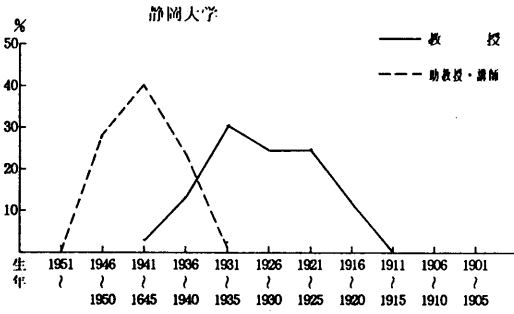
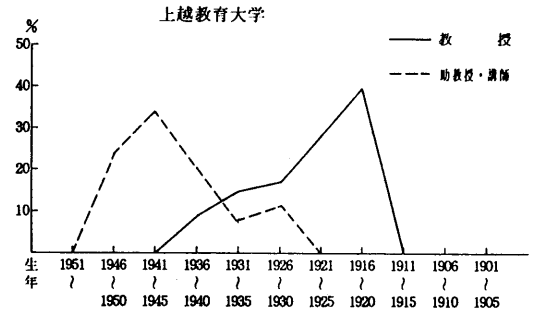
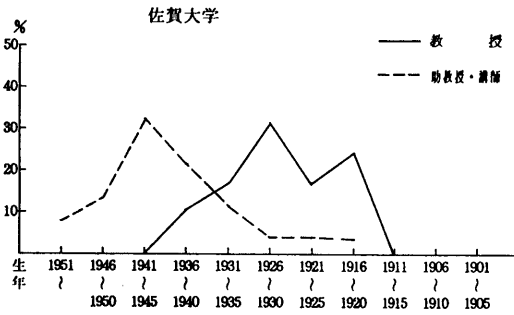
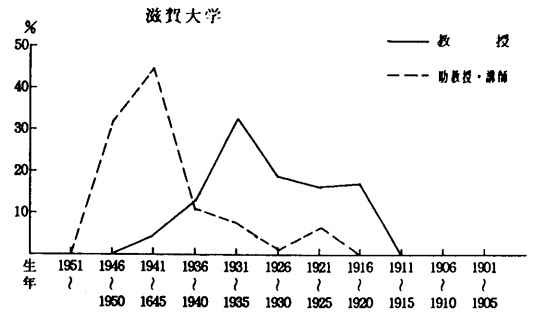
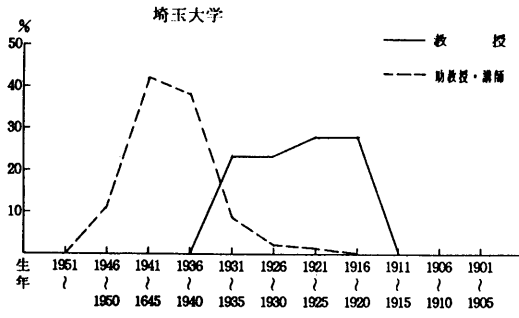
まず、図5は、全国55の国公立大学教育学部に勤務する講師以上の年齢分布を1歳刻みの実数で見ただものである(旧帝大を含む)。1943年生まれをピークにほぼ5年ごとに小さなコブの周期が生まれていることが分かる。すなわち、1931年、1936年、1941年、1946年がそれである。これを地位別に分けたのが、次の図6である。先の構成比で見たように教授の分布は、1930年と1931年をピークにゆるやかな単峰型をなしている。これに対し助教授層のピラミッドはその勾配が急である。教授層と助教授層のピーク時の年齢差は、10年から12年である。教授のピーク層が退官を迎えるのが、1993年(昭和68年)から1996年(昭和71年)頃である。従って、このとき最も多く教授昇進が生まれるが、彼らの平均年齢は50代の前半である。図を見ると教授昇進は、この1981年現在で1934年生まれの者(47歳)の50%が昇進を果たしている。だが、国公立大学の場合、学部全体の平均44.5%(私学では52.4%)が教授ポストの定数とすれば、教授のポストは助教授・講師のそれより少ないだけに、一早く埋まることになる。従って、47歳昇進を果たせない助教授層が当然出てくることになる。また、退官を待って教授昇進を実施するとしても、図のように現在の教授層は今世紀末まで極端に減少することはない。いずれにせよ、もし47歳昇進といった目安があるとすれば、それはそれ以降にずれ込むことはあれ、決して早まることのないことは確かであろう。ところが、1940年代前半生まれの教員が退官を迎える2008年にかけては、急に教授の空席が生まれることになる。そうすると、今度は若い教授が輩出することになるわけである。もちろん、以上は教育学部全体の議論であって、こうしたアカデミック・サイクルは、個々の大学・学部・学科によって一様ではないことは言うまでもない。

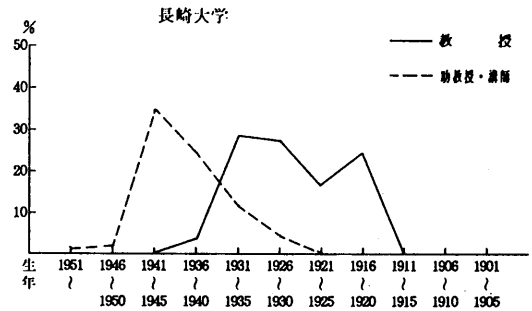
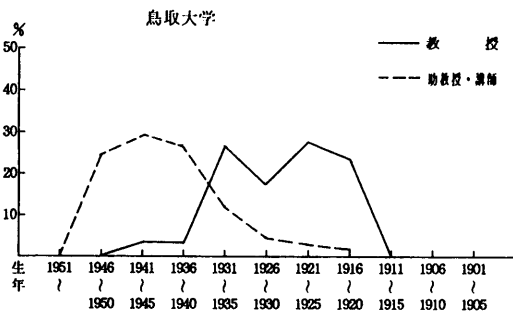
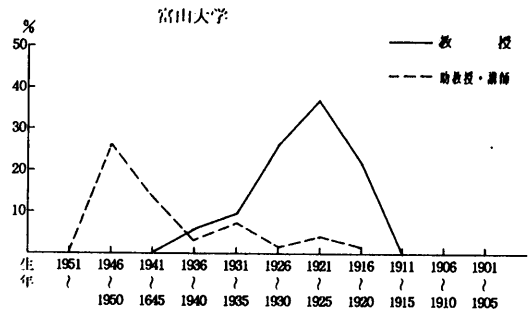
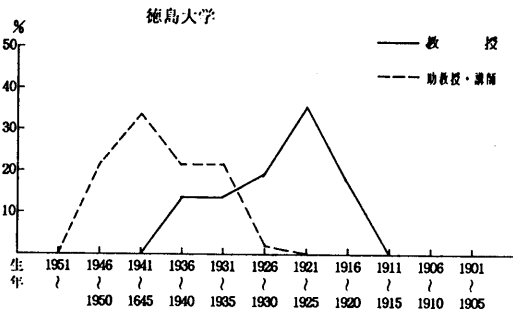
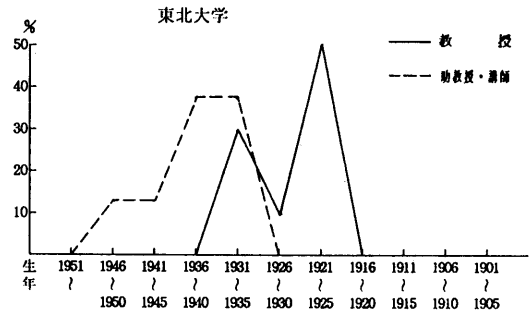
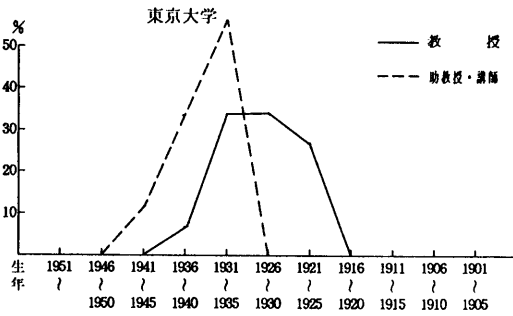
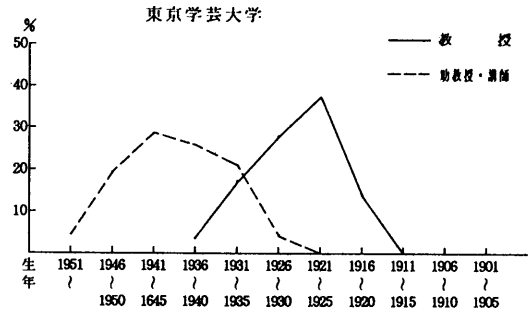
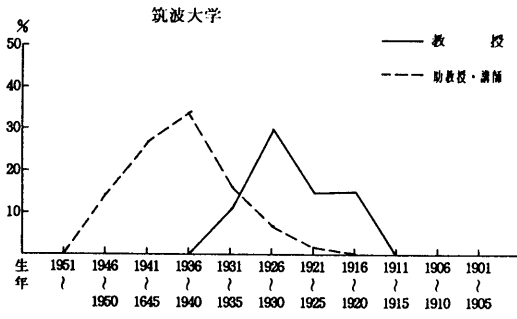
図7 国公立大学教育学部教員年齢構成比(50音順)

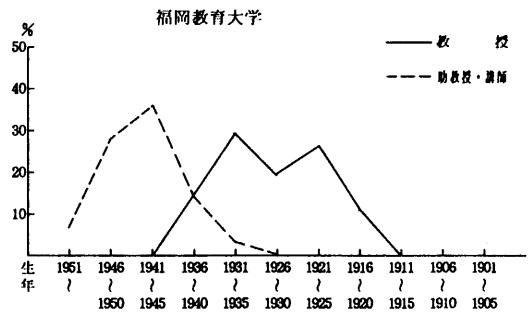
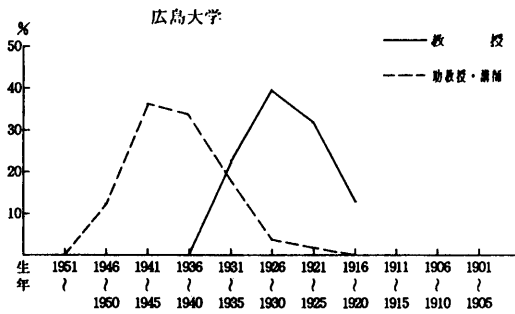
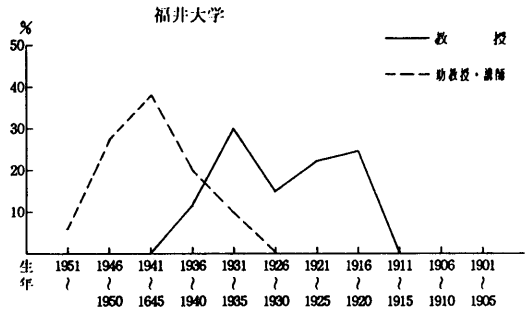
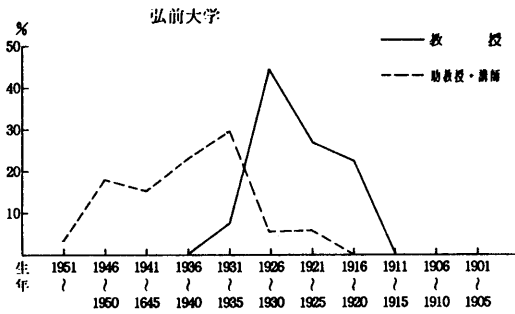
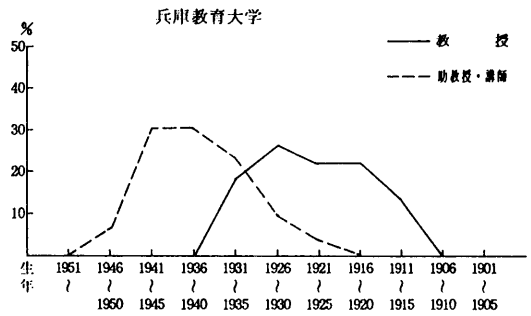
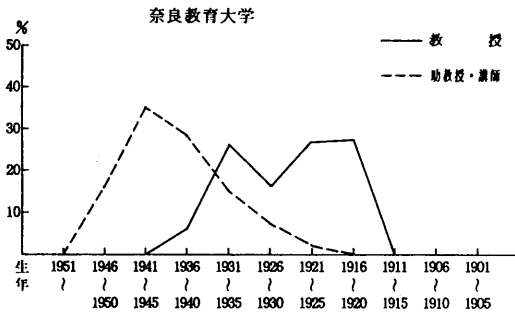
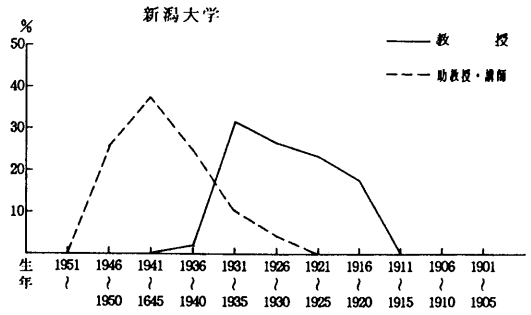
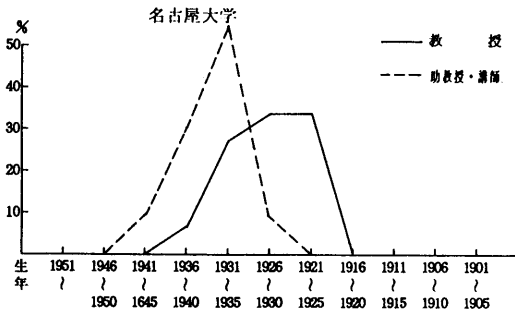


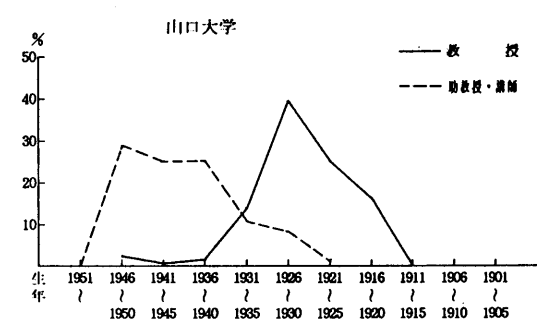
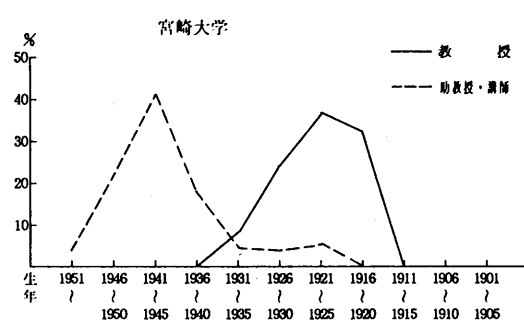
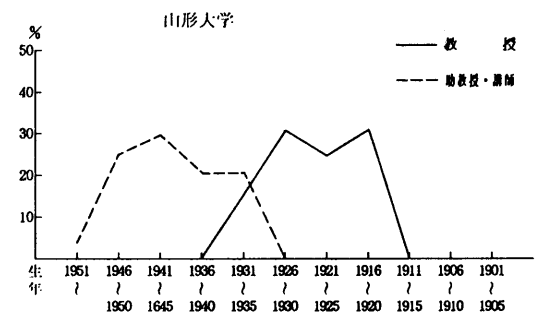
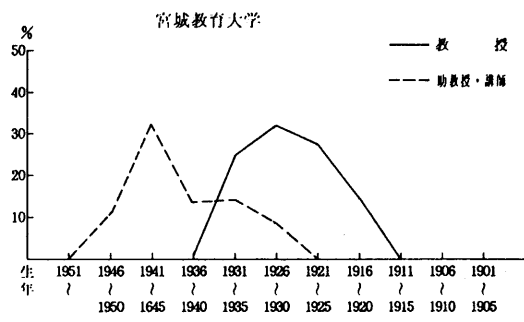
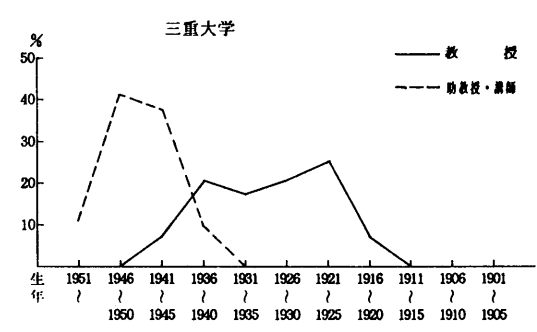
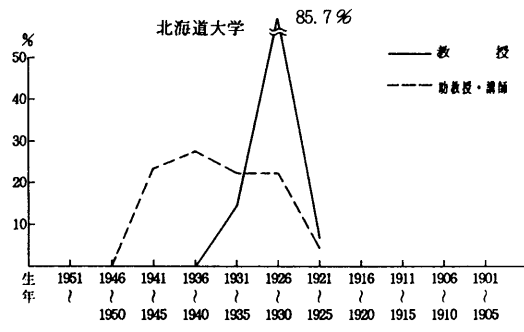
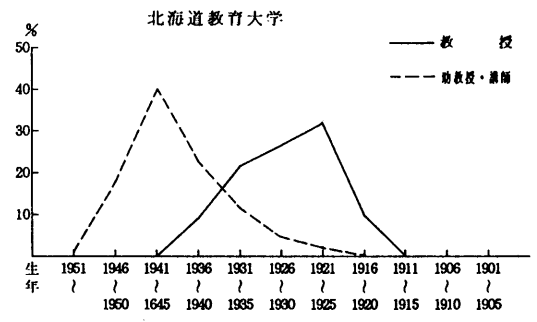
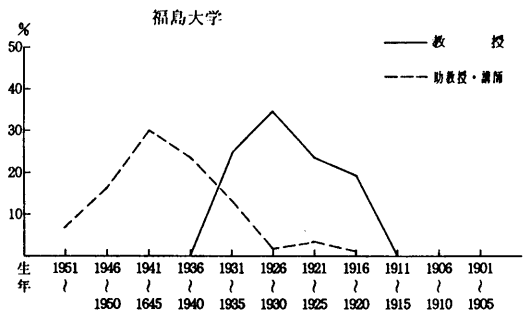


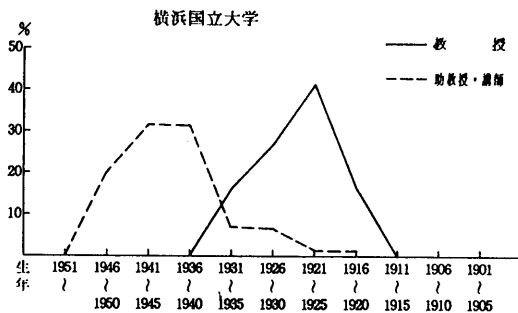
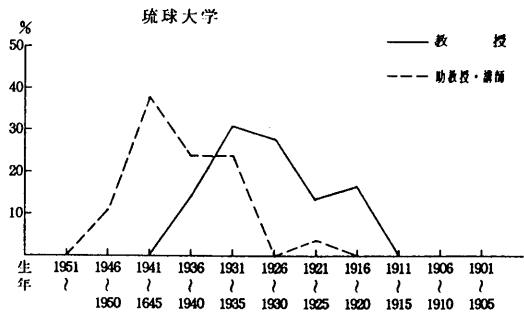
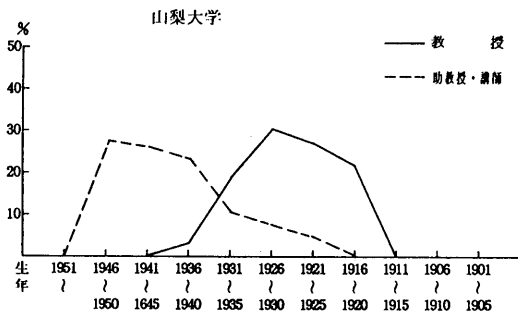












次に、一つ一つの大学（旧帝大系及び広大、筑波大も含む）について見てみよう。上掲の図7は、教授層と助教授・講師層の年齢構成比を示している。一見して分かるように、そのピラミッドの形状は大学により異なる。以下、これらの図を手掛かりに教員養成系学部のアカデミック・サイクルは今後どう展開し、どの大学でどのような世代交替や新陳代謝が生じるのか見てみよう。ここでもいくつかの傾向が読み取れる。

- ① まず、正教授の分布をみると、単峰型と双峰型の大学があることが分かる。単峰型が顕著であるのは、上越教育大（スタッフが整備された1986年の職員録を利用）、富山大、徳島大、島根大、横浜国立大、東京学芸大、山口大、岩手大、秋田大、広島大（教育学部と学校教育学部を分離していない）、京都教育大学、愛媛大、弘前大、金沢大、宮崎大などである。これら単峰型の大学では、老齢化が集团的・定期的に生じるが、ピーク時が最も高齢化しているのが上越教育大で、1916年から1920年生まれの教授占拠率が40%近くを示している。続いて、秋田大、富山大、徳島大、東京学芸大、宮崎大が、1921年から1925年生まれの教授でピークを形成している。そして、1926年から1930年生まれの教授がピークをなすのが、弘前大、京都教育大、広島大、山口大、金沢大などである。これらの大学の順に今後世代交替が進行し、しかもその交替も急激であることが予想される。
- ② 正教授のピラミッドが比較的ゆるやかな勾配であるのが、残りの大学ということになるが、特に、広く正教授がちらばりを示すのが、埼玉大、三重大、信州大、福島大、宮城教育大、宇都宮大、茨城大、兵庫教育大などである。これらの大学では新陳代謝がなしくず的に生じるであろう。また、双峰型が顕著な大学は、それだけ新陳代謝の急激な時とゆるやかな時とが相前後することになる。

そうした大学は、山形大、佐賀大、福井大、鹿児島大、高知大、岡山大、福岡教育大、奈良教育大、香川大などである。中でも1931年から1935年生まれの若い教授の多い大学は、千葉大、新潟大、琉球大、滋賀大、大阪教育大、静岡大、福井大、鹿児島大、神戸大、高知大、愛知教育大などである。(1981年現在)

- ③ 助教授・講師層を高齢化の程度でみると、ピーク時が最も高齢の助教授・講師層を抱える大学は、1931年から1935年生まれの者の占拠率が高い弘前大、熊本大、群馬大(1941年から1945年生まれもピーク)である。次に、1936年から1940年生まれがピークとなるのは、京都教育大、横浜国立大(1941年から1945年生まれもピーク)、秋田大(1941年から1950年生まれまでピーク)、信州大、兵庫教育大(1941年から1945年生まれもピーク)、筑波大、神戸大などである。続いて、全体の中で1941年から1945年生まれの世代が最も多いが、それは、愛媛大、千葉大、広島大、上越教育大、埼玉大、徳島大、金沢大、東京学芸大、岐阜大、岩手大、福島大、宮城教育大、宇都宮大、茨城大、北海道教育大、滋賀大、新潟大、琉球大、大阪教育大、静岡教育大、静岡大、佐賀大、福井大、鹿児島大、長崎大、福岡教育大、愛知教育大、香川大、奈良教育大、鳥取大、岡山大などである。最後に、1946年から1950年生まれがピークで最も若い助教授・講師層は、三重大、富山大、山口大、島根大、山梨大、高知大に見ることができる。

それでは、この助教授・講師層のピラミッドの形状はどうか。単峰型が顕著であれば、今後急激な新陳代謝を迎える可能性を有するが、そうした大学は、島根大、埼玉大、三重大、宮崎大、北海道教育大、新潟大、宇都宮大、鹿児島大、福井大、滋賀大、神戸大、愛知教育大そして高知大である。他方、学部の新陳代謝が比較的ゆっくり生じるのは、勾配のゆるやかな京都教育大、東京学芸大、熊本大、金沢大、山口大、山梨大、兵庫教育大、鳥取大、山形大などである。

- ④ 世代交替は、教授層と助教授・講師層との年齢差によっても規定される。ピーク時に注目して両層の差がほぼ15歳が適当な年齢差だとすれば、それに該当するのは、広島大学、横浜国立大、岩手大、秋田大、山形大、大分大、茨城大、宇都宮大、宮城教育大、福島大、佐賀大である。それより長いのが20年差の埼玉大、徳島大、金沢大、山口大、東京学芸大、岐阜大、島根大、宮崎大、山梨大、北海道教育大である。さらに、教授層と助教授・講師層に25年以上の年齢差が見られるのは、上越教育大、富山大、三重大である。こうした学部では、老人支配と若手支配とが交互に登場することが予測される。15年よりも短い10年差は、愛媛大、京都教育大、埼玉大、信州大、鹿児島大、福井大、静岡大、大阪教育大、琉球大、新潟大、滋賀大、筑波大、愛知教育大、福岡大、長崎大、奈良大、奈良教育大、鳥取大、高知大などである。さらに、5年差は、弘前大、神戸大、群馬大に見ることができる。教授層と助教授・講師層の年齢差が5年から10年差では、アカデミック・サイクルの始めは学部は若返るが、次第に高齢し、このサイクルが終わるころには学部全体も最も高齢化することが予想できる。ところが、次の新たなアカデミック・サイクルが始まるころには、高齢の教授層と若い助教授・講師層が誕生することになる。従って、この5年から10年の短いアカデミック・サイクルが終わると、今度は20年から25年の長期のサイクルとなることが予想される。いずれにせよ、教授層と助教授・講師層の年齢差が15年より長くても短くても、学部の新陳代謝は適切に行われにくく、動脈硬化が生じるのである。

おわりに

以上、この小論では、1981年6月30日現在のデータに基づき、教員養成大学・学部を中心に大学教授市場におけるアカデミック・サイクルを中心に論じてきた。（従って、1988年現在では6年ないし7年の老齢化が当時より進行していることになる。）その際、教授市場全体を閉じた系として捉え、教授市場以外からの参入による影響を等閑視してきた。市場以外からの自由な参入が、市場全体にインパクトを及ぼすほどでないと考えたからである。その点から言えば、大学教授「市場」概念よりも「組織」概念の方が適切であろう。ところで、すでに触れたように大学組織とりわけ終身雇用と年功序列制が確立している国公立大学では、人的交流が乏しいと言えるが、それは、以上見たアカデミック・サイクルによって決定されると言える。そして、この終身雇用と年功序列制を両輪とするアカデミック・サイクルが、人的交流を含めた様々な大学改革を阻害するイナーシア（慣性）になっているのではないだろうか。

周知のように、臨教審を契機として小・中学校教員の需給減による同学部のスクラップ・アンド・ビルドや規模の縮小に向かう合意づくりが行われてきた。教育養成学部は複雑な立場にたたされているが、様々な構想が模索されつつあるのが現状である⁸⁾。学部段階での新しい機能の追加や統合（日本語学科や情報00学科といったコースの設置）、さらに大学院という養成（研修）機能の強化がなされている。こうした事態は、今後、同学部にたいしてどのような意味をもつのか。思うに、学生にとっても教員にとっても程度の差はあれ、なにほどかの「つぶし」のきくことが要求されてくることは確かであろう。

こうした教員養成機能の縮小・拡散、例えば、履修単位の増加は、同学部にこれまでなかった、否、何度もうり返し表面化してきてはいるが、或いは潜在化していた葛藤や妥協を生じさせることになる。それは、少なからずそうした葛藤や妥協が、平等で効率的な資源配分の基準である年齢構成からも生じるということである。無論、葛藤や妥協は、年齢構成だけで起きるのではない。ディシプリン間の対立と無関心にも根ざしている。いうまでもなく、同学部は、文化系から理科系、芸術・技術系と実に多彩な分野を抱える。それだけ母体学問の綱張りも単純ではない⁹⁾。ディシプリンは、課程が上がるほど、つまり小学校課程よりも中学校課程が、さらに同じ課程では、母体学問のパラダイムが明確な学科や教科が優位となりやすい。また、教科専門重視論と教職専門重視論の対立のみならず、同じ教科専門でも一般に人文・社会科学系よりも自然科学系が、また同じ教職科目でも例えば、対象学問たる教育学よりも方法学問としていち早く脱皮した心理学の方がコード化が進んでいると考えられている¹⁰⁾。さらに、こうしたディシプリン優位は、裏返せば学科や研究室のオートノミーが増大することでもある。同じ学科でも現場ないし人材養成志向の教員と学界志向の教員とでは、講義の方法ひとつとってもウエイトのおき方は一様ではない。

さらに葛藤は、師範学校時代より培われてきた同窓会意識、出身大学（院）を同じくする学閥もその遠因になっていないとは言えない。確かに、かつて同窓会的規範意識が、こうした多様なディシプリンを統合する機能を果たしてきたこともあったかもしれない。ところが、教員養成という第一義的機能、つまり組織目標の縮小・転移は、やがて同窓意識も低下させ、否、むしろ危機意識を伴って益々活発になるかもしれないが、ディシプリン間の葛藤をより浮き上がらせることになるかもしれない。

いずれにせよ、その学部全体のコンセンサスを欠くだけに、全体の利害よりも学科や研究室、さらには親学問の既得権益の擁護が先行されてくる。

こうして教員養成大学・学部は、複雑な利害対立をどう調整するかが問題になってくる¹¹⁾。同時に、同学部のアイデンティティとは何かを真剣に問う時期が到来したとも言える。近年の組織社会学が指摘するように「あいまいさ」が、変動する環境のもとで生き残るための方途になるかは疑問である¹²⁾。ユニバーシティ・アイデンティティ (U, I) が叫ばれる今日、機能の分散による「あいまいさ」は、学部の生残りにとってプラスに働くであろうか。また、研究機能の強化によるアイデンティティは、果たして学部の新しい規範になるであろうか。確かに、ディシプリン優位の、すなわちアカデミズムによる学部の存立は、大学院という新しい機能の追加によって実現されるように見えるかも知れない。だが、これだけ学部レベルにウエイトが置かれていては、実質的に学部教育優位型の大学院にならざるを得ないであろう。

いずれにせよ、教員養成機能の縮小、そして新しい機能の追加・統合に際して、学科、研究室そしてディシプリン間の利害の調整がますます必要になってくると言えよう。だが、果たしてそうした調整は、アカデミック・サイクル、ディシプリン、そして様々な学閥からなる既得権益体系のパイを統制できるであろうか。恐らく、教員養成大学・学部で試みられつつある調整も、こうした既得権益からなる強力なイナーシア (慣性) の前に妥協をまったく余儀なくされないとは言えない。ここで提供したデータは、今日の岐路にたつ教員養成大学・学部におけるイナーシアの実態の一端を明らかにしたにすぎない。

参 考 文 献

- 1) 山田圭一編「将来における研究者の需給予測に関する研究」広島大学大学教育研究センター『大学研究ノート』第68号、1987参照。
- 2) わが国の教育改革挫折の説明要因としてのイナーシアについては、天野郁男「日本における教育改革の系譜と可能性 / その一学制改革を中心に」河野重男・新堀通也編『教育学講座1 教育改革の世界的動向』学研、1978年参照。
- 3) その研究成果としては、新堀通也編『大学教授職の総合的研究』多賀出版、1983年参照。
- 4) 藤野正三郎「エコノミストの年齢分布はなぜ双峰型か」『大学教育と市場機構』岩波書店、1986年参照。
- 5) 新堀通也『日本の大学教授市場』東洋館出版、第4章、1965年。
- 6) R. Collins, *Conflict Sociology*, Academic Press, 1975, chap. 9 参照。科学の成長と年齢構造との関連については、有本章『マートン科学社会学の研究』福村出版、1987年、第9章第4節参照。
- 7) T. Parsons, *The American University*, Academic Press, chap. 8 参照。
- 8) 教員養成系大学・学部の在り方について論じたものとして、近藤・江幡・安西・新見・加野・田中・堀地「教員需給からみた教員養成系大学・学部の就職問題(1) (2)」『香川大学教育実戦研

究』第5号、1986年。船寄俊雄「臨教審『教員の資質向上』策の歴史的位罫」大阪教育大学教育学研究室『教育学論集16特集 現代における教育改革の諸問題』1987年。江幡裕「教育学部論の課題」『教育学研究』第54巻、第3号、1987年参照。

- 9) 教員養成系学部における教育諸科学の対立を指摘したものとして、潮木守一「大学論の観点から——日本の教員養成を問い直す——」日本教育社会学会『第39回大会発表要旨収録』1987年参照。
- 10) 学問の階層構造については、浦田広朗「エポニミーから見た学問の構造」新堀通也編『学問業績の評価』玉川大学出版部、第7章2節、1985年参照。S. Cole, “Hierarchy of Science?,” *American Journal of Sociology*, Vol. 89, 1983年参照。
- 11) 高等教育における組織統合のための様々な調整については、B. Clark, *Higher Education System*, Univ. of California Press, 1983, chap. 5参照。
- 12) 遠田雄志『あいまいだから面白い』有斐閣、1987年。マーチ・オルセン、遠田・ユング訳『組織におけるあいまいさと決定』有斐閣、1986年参照。