

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－

木村 正則

1 はじめに

今日の大学はこれまで以上に多くの期待と要請を社会から受けている。グローバル人材育成もその一つであり、具体的には「コミュニケーション能力」、「外国語能力」の向上がその中に含まれる。これら2つのキーワードには重複する要素が多いのだが、後者はとくに学習者の母語以外の言語による「読む・書く・聞く・話す」といった言語スキルに重点が置かれて使用される点に特徴がある。その外国語のスキル向上のために雇われているのが外国語科目担当の教員であり、とりわけ英語科目の担当教員（以下、「英語教員」という）に最も大きな期待が寄せられているのは周知のとおりである。

その英語を教える対象者である大学生の半数近く¹は、自己推薦入試、AO入試、一芸入試など学力試験を課さない非伝統的な入学制度を利用して就学しており、その結果、基礎学力を十分に持たない学生の対応に現場の教員が追われることも珍しくないといわれている²。

18才人口の減少が深刻な状況下にある今日において、生き残りを賭け、教育の質の保証・向上をいっそう進めたい大学と、フンボルト理念の呪縛³から解放されない大学教員の意識とのズレを改善するには、例えば、FD (Faculty Development) 活動を利用するともできるであろう⁴。しかし、教員の意識を変えたり、あるいは学生への指導力を、こうした単発的な活動によって身に付けさせることは容易ではない。そこで次に期待されるのが、外部から採用される新任教員たちである。大学教員としてのライフサイクルを考えた場合、就職、在職、(転職)、退職とあるわけだが、大学の今日的ニーズに応えてくれる教員を大学が備えるために最も現実的な方法の一つは、これら新任教員たちであろう。なぜならば、新任教員を募集する際にはさまざまな条件が検討され、それぞれの大学の事情に最も合致した人材が採用される可能性が高いからである。

それでは、こうした状況下にある日本の大学は、英語教員にどのような職を用意しようとしているのか、そしてその職に就こうとする者には、どのようなことを求めているのだろうか。これらの質問に答えることは、今後の英語教育を支える人材育成の在り方を考えるうえで有益なことである。そこで本稿は、独立行政法人科学技術振興機構が運営する研究者人材データベース JREC-IN の求人情報を利用し、これらの問い合わせに答えてみようとした。

るものである。

2 調査方法

JREC-IN は職を求める研究者と人材を探す研究機関との橋渡し的役割を担う情報サイトであり、本稿が導き出そうとする問い合わせに対する直接的なデータが存在するわけではない。しかし、JREC-IN を通して公開される求人情報には、英語教員の募集に関連する多くの情報が盛り込まれており、これをを利用して本稿の目的を達成しようと試みた。

今回の調査を行うにあたって JREC-IN を利用することには次のような三つの利点があった。第一の利点は、その求人掲載件数の多さである⁵。JREC-IN ではほぼ毎日求人情報を更新しており、その情報量は学会誌などよりもはるかに多い。竹内（2011）も「今の若手教員の採用人事は、ほとんど公募である。」と指摘しており⁶、そうした意味において公共性の高い JREC-IN のような大規模な情報サイトに記載される求人情報を調べることは有用であると考えられる。

第二点目は、さまざまジャンルの英語関連の求人情報が総合的に閲覧できる多様性である。従来であれば、特定の学会誌に記載される求人情報をもとに職を見つけるほかなかつたが、英語教員となりうる人材を抱える学術分野は広くあり、これまで英語関連の学会誌をすべて閲覧するしか方法がなかった。しかし、JREC-IN では英語教育に関わる求人情報が一つにまとめられており、求人情報の捕捉に失敗することはない。

JREC-IN を利用する三つの利点は、求人情報に記載される項目の定型性である。公募を依頼する機関は、JREC-IN が求める形式で公募内容を記載しなければならないため、どの求人情報も一定の記載項目を提示している。これにより、一つの求人情報と他の求人情報が比較しやすくなる。こうした三つの利点を活かして、本稿では JREC-IN に投稿された英語教員の求人情報を分析してみた。

なお、今回の調査では次の三点に留意してデータの収集を行った。まず、対象とした求人情報は、「仕事内容」欄に一般英語、学部共通科目の英語、あるいは語学科目としての英語など、いわゆる言語スキル系の英語科目（以下、「一般英語」という）の担当を含む求人情報だけを抽出したということである。これは、今回の調査はあくまでも語学教育の普及に務める英語教員の求人状況を理解することに主眼を置いたためである。したがって、例えば、「仕事内容」欄に研究科でのアメリカ文学や意味論などの英語関連の専門科目のみの担当しか記載されていなかったものについては、たとえ実際的には一般英語を担当する可能性があるとしても実態を確認することができないため、そうした求人情報については今回の調査対象から除外した。

第二点目は、今回の調査では、1 件の求人情報を 1 件のデータと見なしたということです。

ある。つまり、同じ内容の求人情報が2度以上公開された場合は、その回数分の求人情報をそれぞれ独立したデータとして扱ったということである。本来的には数次に亘って公開された情報を1件にまとめることができれば理想的であるが、実態として同じ採用の情報なのか、あるいは追加的にさらに新たに同じポジションに教員を採用しようとしている情報なのかの判断が困難なため、異なるデータと見なした。

第三点目は、JREC-IN の大分類「人文学」の中からのみ英語教員の求人情報を抽出したことである。これ以外の、例えば「社会科学」や「医歯薬科学」といった大分類においても、「人文学」の分類では公開されない英語教員の求人情報が例外的に出現することがあるが、時間的制約のため「人文学」以外の他の大分類まで情報を網羅することはできなかった。また、「研究分野」というジャンル分けではなく、「勤務地で探す」の1地方にしか公開されない英語教員の求人情報も例外的にあるが、これに関しても同様の理由で調査できなかった。しかし、通常は「人文学」内での検索のみにてほぼ全ての一般英語担当の求人情報が網羅できるため、他の検索方法を試みないことによるデータの捕捉漏れはほぼ無かったと思われる。

JREC-IN に公開された求人情報を利用しての調査期間は、2012年4月1日から2012年12月31日までの9か月間であった。利用した各求人情報は、事前に作成しておいたフォーマットに転記し、情報をカテゴリ化・数値化した後、データを分析し考察を行った。

3 結果と考察

得られたデータをもとに、まず国立大学、公立大学、私立大学という設置機関別にみた英語教員の求人状況を中心に考察を試みた。次に、求人情報で応募者に求められた主な応募条件のうち設置機関別に特徴のあったものを考察し、最後に設置機関ごとに区分するほどのサンプル数はないものの、求人情報が応募者に求めたその他の項目を調べてみた。

3.1 英語教員の求人状況

3.1.1 求人件数

調査期間の9か月間にJREC-INを通して公開された大学の外国語教員の求人件数は626件であり、言語の数としては15に及んだ⁷。このうち英語教員の求人件数が全体の約68%にあたる425件を占め、大学における外国語教育では、英語教員の需要が高いことが再確認された。

この425件を設置機関別でみると表1のようになる。表1が示すとおり、求人件数は国立大学が93件、公立大学が36件、私立大学296件となり、圧倒的に私立大学での英語教

員の需要が高いことが確認された。しかし、この425件を設置機関別の1大学あたりの平均求人件数でみてみると、国立大学が1.08件、公立大学が0.39件、私立大学が0.49件となり、今回の調査期間においては、国立大学がより積極的な姿勢で英語教員を募集していたことが示された⁸。

表1 設置機関別にみた英語教員の求人件数

	国立大学	公立大学	私立大学	総計
求人件数	93 (21.9)	36 (8.5)	296 (69.6)	425
平均求人件数	1.08	0.39	0.49	

(本調査における求人総件数に占める割合)

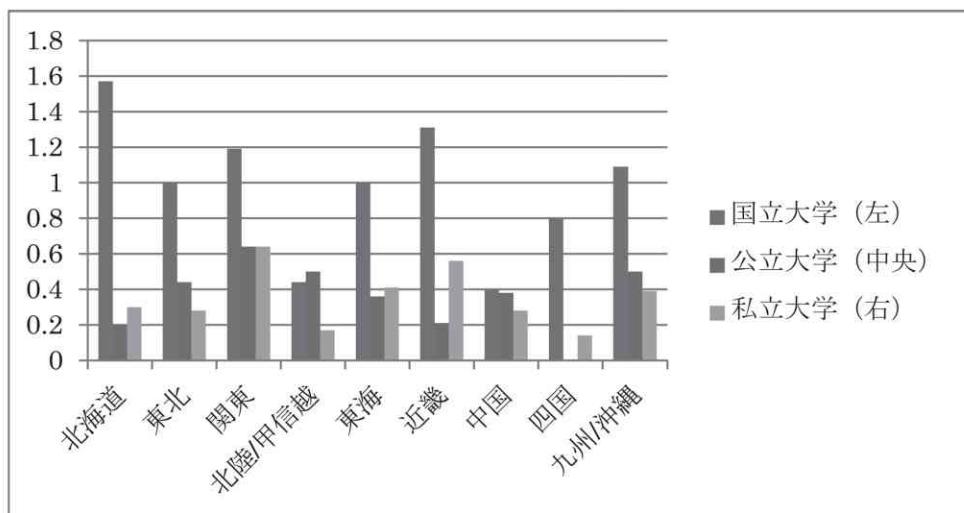
なお、この傾向は首都圏などの一部の地域だけのことではなく、全国的な現象であったことが表2と図1から分かる。これらの資料によると、同じタイプの設置機関とはいえ、1大学あたりの平均求人件数には大きな地域差があるものの、北陸／甲信越地方を除いて、全国的に国立大学が公私立大学を上回っていることに共通した傾向がみられた。

表2 地域別×設置機関別にみた英語教員の求人件数

	北海道	東北	関東	北陸／甲信越	東海
国立大学	11 (1.57)	10 (1.00)	25 (1.19)	4 (0.44)	8 (1.00)
公立大学	1 (0.20)	4 (0.44)	7 (0.64)	5 (0.50)	4 (0.36)
私立大学	7 (0.30)	9 (0.28)	144 (0.64)	6 (0.17)	27 (0.41)
	近畿	中国	四国	九州／沖縄	合計
国立大学	17 (1.31)	2 (0.40)	4 (0.80)	12 (1.09)	93
公立大学	3 (0.21)	5 (0.38)	0 (0.00)	7 (0.50)	36
私立大学	70 (0.56)	10 (0.28)	1 (0.14)	22 (0.39)	296

(各地域における設置機関別の1大学あたりの平均求人件数)

図1 各地域における設置機関別の1大学あたりの平均求人件数



3.1.2 雇用形態別にみた英語教員の求人件数

表3は、雇用形態別にみた英語教員の求人状況である。大学での教員の雇用形態としては、大きく分けて常勤職と非常勤職の2種類があるが、同表中の常勤1は任期の定めの無い常勤職であり、いわゆる社会通念上広く専任職と認知されている求人情報である。これに対して常勤2は、雇用形態としては専任職扱いだが、雇用の継続性という点では非常勤講師に類似するもので、職位の前に「特任」あるいは「特命」などの名称が付くことが多い任期付きの職である⁹。なお今回の調査では、任期付きの教員の場合、更新が不可能な募集から更新が可能なものの、あるいは一定期間が経過した後、審査などを経て任期の定めの無い専任教員への途の可能性があるものまで多様な有期雇用形態があることが確認されたが、いずれにしても雇用当初は就労期間が限定されている点では共通しているため、本稿ではこれらすべてを有期雇用職である常勤2の範疇に分類した。

表3 雇用形態別にみた求人件数

	国立大学	公立大学	私立大学
常勤1*	40 (43)	11 (30.6)	95 (32.1)
常勤2**	44 (47.3)	17 (47.2)	134 (45.3)
非常勤	9 (9.7)	8 (22.2)	67 (22.6)

(本調査における設置別求人総件数に占める割合)

* 常勤1 任期の定めが無い常勤職

** 常勤2 さまざまな形態での任期付きの常勤職

表3によると、どのタイプの大学においても、常勤2の求人件数の割合が常勤1よりも多く、英語教員の有期雇用の流れは国公私立大学間で共有されているようである。これは、1997年6月13日に定められた「大学教員等についての任期に関する法律」(平成9年法律第82号、いわゆる「任期法」)にもとづいて、学術交流の促進と教育研究活動の活性化という趣旨のもとで進められてきた結果である。ただし、2013年4月1日施行の「改正労働契約法」のため、現在では「任期法」と「改正労働契約法」が併存する形になっており、こうした有期雇用形態の職が今後も多く存在し続けるのかについては注視する必要がある。

3.1.3 所属組織別にみた英語教員の求人件数

次に、表4で採用後の所属予定先の組織を考察してみる。表4が示すように、所属先としては、学部所属が大勢を占めているような印象を受ける。表4の「非従来型組織」とは、語学センターや、あるいは文部科学省などの外部から獲得した資金をもとに期間限定で立ち上げられたプログラムやプロジェクトなどである。

表4 所属別にみた求人件数

	国立大学	公立大学	私立大学
学部	38 (40.9)	25 (69.4)	229 (77.4)
大学院	19 (20.4)	0 (0)	2 (0.6)
非従来型組織	30 (32.3)	8 (22.2)	53 (17.9)
所属組織不明	6 (6.4)	3 (8.4)	12 (4.1)

(本調査における設置別求人総件数に占める割合)

「非従来型組織」においても、学部組織のように教授会が設置されている場合もあるが、事務組織が主体となって組織が運営されていたり、あるいは他学部の教員の協力を得て運営にあたっているものも少なくない。なお、同表中の「所属組織不明」という分類には、JREC-INの求人情報に所属先が明記されていなかったもの、あるいは未定とされていたものなどが含まれている。

表4において、国立大学では求人件数の32.3%にあたる30件がこのような「非従来型組織」で英語教員を採用しようとしていることが際立っている。この動きは、かつての旧態依然とした教養学部への逆行との捉え方もできなくはないが、現在の英語教育に求められる業務はかつてないほど多種多様であることを考えると、さまざまな技能・知識を備えた英語教員を一か所に集め、大学全体としての英語教育の質を上げようとする狙いがある

とも読み取れる。

公立大学の場合は、大学の規模などの影響からか「非従来型組織」での採用傾向は国立大学ほど顕著ではないが、それでも求人件数の 22.2% が学部ではない「非従来型組織」での求人であったことを考えると、国立大学と同じような教育戦略を立てているのかもしれない。

これに対して、私立大学の場合、「非従来型組織」での求人件数が全体の 17.9% と低い傾向がみられた。果たして、私立大学は学部所属の教員として英語教員を募集し、特定の学部内のみで教科担当に当たらせる傾向が強いのだろうか。もちろん、所属学部固有の学問領域に合わせた英語教育（ESP）を推し進める目的で、意図的に学部単位で英語教員を採用することは十分にあり得る。あるいは、経営上の理由でそうした「非従来型組織」を設立できない大学が存在するのかもしれない。

しかし、私立大学については、学部数が非常に多く、また種類も多岐にわたるため、もう少し細かく所属分野別ごとに英語教員の求人件数を分類してみた¹⁰。それが表 5 である。表 5 は、表 4 の私立大学の学部所属の求人総件数である 229 件をもとに作成されている。なお、表 5 の「その他の学部群」には、理工学系の学部、医歯薬学系の学部、音楽・芸術系の学部、そしてスポーツ系の学部など本来的には英語教員の配置が少ない学部を便宜上一つにまとめた。また、特定の学部での採用であることは判明しているが、その学部が文理併合学部などで学問領域が明瞭でないものについては「分類不可能な学部群」の欄にまとめた。

表 5 私立大学の求人総件数中の学部群ごとの求人件数

人文学系の 学部群	社会学系の 学部群	教養学系の 学部群	その他の 学部群	分類不可能な 学部群
92 (31.1)	49 (16.6)	20 (6.8)	56 (18.9)	12 (4.1)

(本調査における私立大学の総件数に占める割合)

表 5 によると、文学部などの「人文学系の学部群」が最も多くの英語教員を募集する学部群であった（92 件、31.1%）、これについては英語教員という性質上、予想された結果である。それに次いで多かったのは「その他の学部群」であるが、前述したようにここには便宜上多種多様な学部を組み込んだため検討の対象外とすると、「社会学系の学部群」での英語教員の募集が、「人文学系の学部群」に次いで多かったことが分かる（49 件、16.6%）。

しかし、ここでもう一つ注目しておきたいことは、語学センターなどの「非従来型組

織」での求人件数およびその割合と表5の中の学部群ごとのそれとの比較である。表4では、国立大学や公立大学より学部所属での求人の割合が非常に多く見えた私立大学においても、表5のようにもう少し細かな分類で見てみると、私立大学においても「非従来型組織」での英語教員の募集は決して少なくなく、それどころか「人文学系の学部群」に次ぐ多さであることが分かる（53件、17.9%）。つまり、私立大学においても従来のような学部とは運営形態が全く異なる組織での英語教員の募集が顕著になってきていることが示唆されたのである。私立大学においても、全学的な視野に立った英語教育を推し進めている印象を表5からは受ける。

3.1.4 職位別にみた英語教員の求人件数が示唆すること

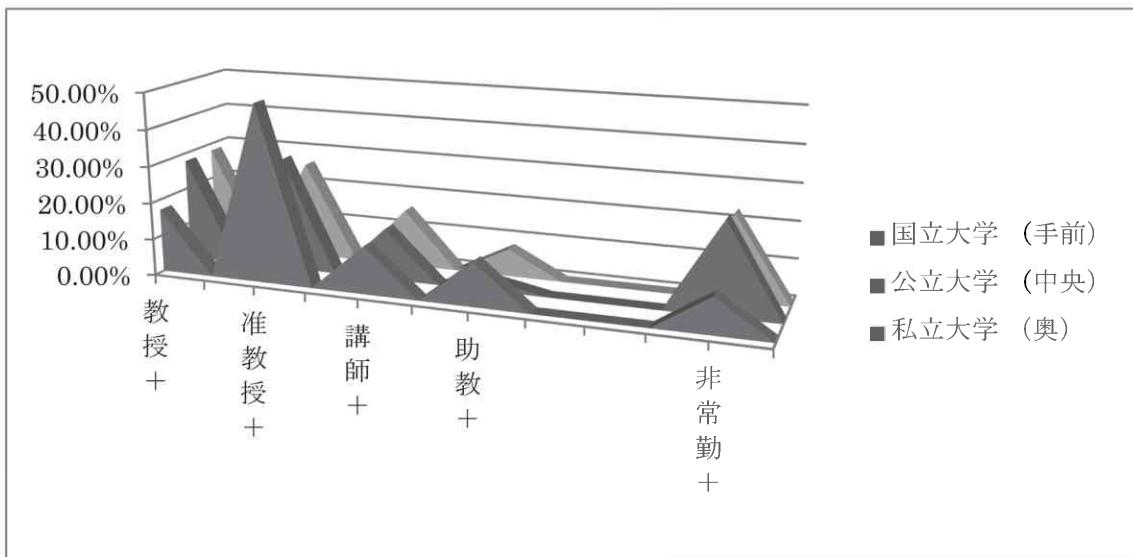
表6に示したように、職位区分としては、「教授」、「准教授」、「講師」、「助教」、「助手」、「外部講師」、「その他」、およびポスドクなどの「研究員」があり、「その他」には事務職員兼務などが含まれている。また、それぞれの職位区分の他に、「職位名～」という区分があるが、これは募集が当該職位を含め他の下位の職位での採用もありうる募集であることを示している。なお、大学によっては、2007年4年1日施行の「学校教育法の一部を改正する法律」（平成17年法律第83号）に伴って、従来は「専任講師」として募集していたものを「助教」として募集しているケースもあった¹¹。

表6 職位別にみた英語教員の求人件数

	教授	教授～	准教授	准～	講師	講師～
国大	4	12	21	24	11	1
公大	2	8	2	9	5	0
私大	7	76	9	68	43	3
	助教	助教～	助手	外部講師	その他	研究員
国大	10	0	0	9	0	1
公大	0	0	1	8	1	0
私大	18	0	2	67	1	2

図2は、表6をもとに、どの職位を最高職位として求人情報を出したのかを図化したものである。例えば、図2の国立大学の「教授+」は表6の「教授」と「教授～」の求人件数を合算し、それを国立大学の総求人件数でもって除し、全職位の中でどれくらいの割合を占めているのかグラフ化したものである。同様の方法でそれ以外の職位のデータもグラフ化した。なお、助教から研究員までは求人件数がどのタイプの設置機関においても少なかったため、設置機関ごとにそれらを1つのカテゴリにまとめた。

図2 設置機関別×職位別にみた求人件数割合



もちろん、各求人情報の中で示されている最高職位で教員を採用するとは限らないが、このように職位ごとの求人件数の割合をまとめてみると、どの程度の年齢層までの教員を上限の許容範囲として採用する傾向にあるのか大まかな傾向が理解できる。なぜならば、一般論として、職位と年齢層は比例する傾向にあるからである¹²。

表6を参考にしながら図2をみると、国立大学の場合、「教授+」(16件)よりも「准教授+」(45件)の求人情報が多く、国立大学での総求人件数の48.8%を占めていたことが分かる。公立大学ではそのような傾向はみられず、私立大学にいたっては、若干ではあるが「准教授+」(77件)よりも「教授+」が多かった(83件)。

つまり、公募対象とする英語教員の年齢層を一般論的に考えるならば、国立大学においては、比較的若い教員を対象とした求人情報が多かったと考えられる。このことは、3.1.2で指摘した国立大学での任期付き専任教員の求人件数が多いことと符合する。すなわち、1996年10月に当時の大学審議会が出した答申「大学教員の任期制について」において、任期制の対象は、制度上、教授から助手までの全ての職としながらも、とくに若手教員への導入が重要としているからである。また、その後に制定された前述の任期制に関わる法律「大学教員等についての任期に関する法律」も勘案すると、今回の調査で比較的若い人が集まりやすい准教授職あるいはそれ以下の職位での英語教員の求人が多かった傾向は今後も続くことが予想される。

一方、公私立大学では、国立大学ほど職位の違いによる求人件数の大きな差はなかったようである。私立大学においては、むしろ教授職での求人が多かった。これは私立大学に

おける教授ポストの多さが関係しているのであろう¹³。

3.2 求人情報で応募者に求められた主な条件

3.1では、大学が英語教員に提供しようしている今日的な職がどのようなものか概観したわけであるが、3.2では、応募する英語教員にどのような条件を求める傾向にあるのか考察してみる。以下が今回の調査で浮かび上がった主な応募条件である。

3.2.1 研究業績を持つ教員

表7は1点以上の著書・研究論文などの研究業績（以下、「研究業績」という）の提出を求めた設置機関別の求人件数を示している。国公私立を問わず、他領域の大学教員と同様に研究業績を有することが応募する際の前提条件であることが再確認できた。とくに国立大学では研究業績の提出を求める求人情報が非常に多かった。

表7 1点以上の研究業績の提出を応募条件とする求人件数

	国立大学	公立大学	私立大学
求人件数	82 (88.2)	24 (66.7)	217 (73.3)

(本調査における設置別求人総件数に占める割合)

どのくらいの研究業績の提出を求めるかは、職位などによって異なるわけであるが、最も多かったのは3点又は3点以内の提出を求める求人情報で、国立大学が38件、公立大学が10件、私立大学が124件であった。次いで、5点又は5点以内の提出であった（国立大学22件、公立大学7件、私立大学34件）。なかには10点の研究業績の提出を求める求人情報（国立大学1件）や、あるいは提出すべき研究業績数を指定せず、すべての研究業績の提出を求めた求人情報（国立大学7件、私立大学20件）もあった。

学生の学力低下が指摘される今日において、研究者としての資質よりも教育者としてのそれが求められることが多い英語教員の採用でさえも、やはり書類選考では研究業績を有しなければ応募が容易でないことを物語るデータである。もちろん、英語教育に関する論文等を書くことは、とりもなおさず研究成果を語学科目の授業にフィードバックできるという考え方もあり立つが、例えば、ハイブリット型キャリア¹⁴の持ち主で非凡な語学力を活かして大学の英語教員を目指そうとする者にとっては、ハードルが高い公募の慣習が今なお日本の英語教育界に存在するようであり、このことによって学生の実践的な英語運用能力の向上を手助けできる適切な人材を逸する可能性もある。

3.2.2 学位

アメリカの高等教育機関ほどではないにしても、1990年代の大学院重点化以来、日本でも英語関連の研究領域で博士の学位を取得する傾向は強まっているといわれている。もしであるならば、竹内が言うところの「博士インフレ」¹⁵が英語教員の求人情報にも表れているかもしれない。

表8は、応募時または採用時までに「博士号を取得しているか、又はそれに相当する教育研究業績を有する者であること」という条件を求めた求人件数を設置機関別にまとめたものである。これによると、国立大学の場合、英語教員の募集を行う際、全93件のうち41件(44.1%)の求人情報が「博士号かそれに相当する教育研究業績を有すること」を応募資格としていた。公立大学と私立大学においても、求人情報の約3分の1が同様の条件を付けており、一見して英語教員のさらなる高学歴化が進んでいるような印象を受ける。

表8 「博士号又はそれに相当する教育研究業績を有すること」を応募条件とする求人件数

	国立大学	公立大学	私立大学
博士号又は業績	41 (44.1)	11 (30.6)	91 (30.7)
博士号	12 (13.2)	3 (8.3)	16 (5.4)

(本調査における設置別求人総件数に占める割合)

しかし、「博士号またはそれに相当する教育研究業績を有する者」といった場合、厳密にいえば博士号を所持しない者も含まれてしまう。博士号を持たなくとも、それに匹敵する教育研究業績があると判断されれば、採用される可能性があるわけであるから、このデータだけで英語教員の高学歴化が実質的に進んでいると判断するのは困難である。しかも、どのような業績をどのくらい有していれば博士号に匹敵するのかについては恣意的な判断になる可能性も否定できず、客觀性に欠けるという問題も含んでいる。

そこで、「それ(博士号)に相当する教育研究業績を有する」という条件を付けた求人情報を除外し、応募時または採用時までに「必ず博士号を取得していること」を条件とした求人件数のみを表8の下段に示した。すると、国立大学で12件、公立大学で3件、私立大学は16件のみであった。つまり、厳密に博士号の所持を求めている求人件数は実際にはそれほど多くないということである。英語教員については、博士号の所持自体が絶対的な応募条件とはなっていないのであり、最高学位を持たずとも、3.2.1で指摘したように一定の研究業績等を有していれば、応募が可能なのであろう。言い換えれば、1990年代以降に乱発されてきた博士号を所持していることよりも、研究業績等を有していることのほうが、応募者としてはまだまだ評価されているのかもしれない。

そうした傾向があるにもかかわらず、設置機関別にみた割合は注目に値する。すなわち、設置機関別にみた場合、国立大学で博士号の取得を求める割合が最も高く、私立大学では博士号の取得条件が最も低いことが分かる。これはどういうことなのであろうか。その一つの説明として、応募者の年齢との関係が考えられる。すなわち、教授職での求人情報を出す場合、比較的年齢の高い教員を募集することになる。文系の大学院で博士号が取得しやすくなったのは大学院重点化が進められた1990年代以降であり、それ以前に大学院を出た英語教員は博士号を取得している者が少ない¹⁶。それゆえ、教授職での教員募集を多く出す私立大学においては、学位よりもそれまでの教育研究歴が優先されているものと思われる。

なお、公立大学についてはサンプル数が非常に少なかったため、判断が困難であった。今後より多くのデータを集め、公立大学の傾向を注視する必要がある。

3.2.3 英語教授法関連の専攻者或いは資格所持者

次に、英語教授法関連の研究分野での専攻或いは資格を有することを応募条件にしている求人件数とその割合をみることにする。表9の分類1はTESOL、TESL、TEFL、英語教育学、応用言語学、第二言語習得論など、いわゆる英語教授学関連の分野を大学院で専攻した者であることを必ず求める或いはそれが望ましいとした求人情報の件数である。一方、下段の分類2は英米文学や電子工学など他の専門領域で大学院を出た者であって、TESOL certificateのような英語教授法関連の資格を有することを必ず求める或いはそれが望ましいと記載した求人件数である。

表9によると、国公私立大学を問わず、どの設置タイプの大学も求人件数の3分の1以上が英語教授法についての何らかの教育的訓練を受けてきている者を募集しようとしていることが分かる（それぞれ、34.2%、38.8%、37.2%）。これは、従来のような学術組織ではない「非従来型組織」での募集が多く出現してきており、これが関わりがあるように思われる。

表9 英語教授法関連の専攻・資格を求める（望む）求人件数

	国立大学	公立大学	私立大学
分類1	26 (27.8)	14 (38.8)	102 (34.5)
分類2	6 (6.4)	0 (0.0)	8 (2.7)
計	32 (34.2)	14 (38.8)	110 (37.2)

(本調査における設置別求人総件数に占める割合)

分類1：英語教授法関連の研究領域での専攻を求める（望ましいとする）求人情報

分類2：英語教授法関連の資格取得を求める（望ましいとする）求人情報

すなわち、学部所属の場合、所属学部の専門科目も担当するため、英語教授法関連以外で専門領域を持つ英語教員が採用されるのであるが、語学センターのような「非従来型組織」に所属する英語教員は、英語教授法関連領域を教員の専門領域とすることが期待されることが多いためなのであろう。言い方を変えれば、TESOLなどを専攻したり或いはそれに関連する資格を有する者は、学部所属になることもあるが、それに加えて、学内の「非従来型組織」に配属される可能性も高いということである。

3.2.4 教育歴

表10は教育歴（いわゆる教歴）を求めた求人件数を示している。このデータには、教育歴を必ず有することが条件になっているものと、教育歴を有することが望ましいものの両条件の求人情報が含まれている¹⁷。

表10 教育歴を求める求人件数

	国立大学	公立大学	私立大学
求人件数	52 (55.9)	23 (63.9)	186 (62.8)

(本調査における設置別求人総件数に占める割合)

18才人口の減少と大学数の増加によって、入学後に必要な基礎学力に欠ける学生が多いことについてはマスメディア等を通じて世間の知るところとなっている。ある民間企業の調査によると英語に対して苦手意識を持つ生徒は中学校の段階ですでに約六割にのぼるといわれている¹⁸。こうした生徒たちが高校に進学し、やがて大学に進学する状況を考えると、教えることに慣れている人材を求めるケースが多いのは当然のことであろう。表10が示すように、国立大学に比べて(55.9%)、公私立大学から出された求人情報においては、教育歴を持つ者を応募条件とする件数の割合が高かった(それぞれ、63.9%と62.8%)。このことは、在籍する学生の英語の基礎学力と関係しているかも知れない。今後の英語教員は、研究だけでなく、教育指導が上手い人材がよりいっそう求められるのであろう。

なお、表10の理解の仕方として注意しなければならないのは、求人情報において教育歴を有することを応募条件と明記しなかった大学においても教育を担当する能力を有することは採用の前提条件となっているということである。大学設置基準第14条から第17条には、教授職から助手までの資格規定が記載されており、その中で助手を除き、同法律は全ての職において教育を担当する能力を有することを求めている。つまり、少なくとも法律上は、学生に教育指導ができることが大学教員としての大前提となっているのであり、その根拠として採用の際に教育歴を有することを求ることは自然なことである。した

がって、表 10 については、教育歴が有ることを殊更に強調した求人件数と解釈したほうが良いであろう。

3.2.5 推薦状（書）・照会状

公募においては、どのような人物が応募してくるのか不透明であるため、人物考査は常にリスクを伴う。研究業績だけで採用した場合、就任後に学生や他の教員との間で問題を起こす可能性もある。そうしたリスクを回避するため、応募者には推薦状（書）や照会者を指定する照会状の提出を求めることが多いのだが、表 11 で判断する限り、筆者の予想に反して、こうした書類の提出を求める求人件数は多くなかった。とくに私立大学においては、その傾向が顕著である。

表 11 推薦状（書）・照会状を求める求人件数

	国立大学	公立大学	私立大学
求人件数	35 (37.6)	13 (36.1)	88 (29.7)

(本調査における設置別求人総件数に占める割合)

概して言えば、推薦状（書）や照会状は、一般に信じられているほど書類選考の過程で重要視されてはおらず、どの公募においても実施される二次面接（場合によっては三次面接）での人物考査のほうが実質的に大きな意味を持っているのかもしれない。

3.2.6 求人情報が応募者に求めたその他の項目

最後に、設置機関別に示すほど多くはなかったものの、応募条件として求められていた項目の主なものを表 12 にまとめたので、考察してみる。

表 12 応募者に求めたその他の項目

項目内容	件数	項目内容	件数
通勤条件	72	国際交流関係	37
組織運営	58	入試関連業務	37
教育への情熱	40		

(a) 通勤条件：72 件

大学の英語教員としての資質とは直接関係がない条件であるが、採用側の希望として、就任後は「大学の近辺に居住すること」を求める求人情報数が国公私立大学

を通して見受けられた（全 425 件の 16.9% にあたる 72 件）。「大学の近辺」をどのように定義するかは、大学によって異なったが、表現としては「（大学がある）市内あるいはその近郊」という表現が多かった。経費の問題も若干あるかもしれないが、より頻繁に大学に登校し、学生の指導ならびに学内業務に積極的に携わってくれることを希望する大学からの要求ではなかったかと考えられる。

(b) 「積極的に」組織運営に関与：58 件

このカテゴリには、学部、学科、その他の校務に「積極的に」関与することを明記した求人情報が含まれており、その件数は全 425 件の 13.6% にあたる 58 件であった。ただし、専任教員の場合は、組織運営に関わる事項が記載されていなくとも、その職務の性質上、おのずと組織運営への関与が求められるのであるが、このように求人情報において、わざわざ「積極的に」という条件を付すということは、今日の大学教員としては当たり前のこととはいえ、教育研究以外の校務にも精を出してほしいということの表れかもしれない。あるいは、そうした校務を回避しようとする英語教員は高く評価しないというメッセージの表れかもしれない。

(c) 教育への「情熱」：40 件

教員という職業に就いている以上、熱心に学生への教育指導を行うことは当然のことであるが、とくに語学教育においては、教員から的一方的な授業や指導では成果が上がりにくく、それゆえに積極的に学生の関与を促すためにこうした項目が挙げられていると考えられる。しかし、それに加えて、教育への「情熱」を有することを応募条件として明記しなければならない状況に陥らせるような態度の教員が実在することの表れであるとも読み取れる。

(d) 国際交流関係：37 件

国際交流業務の中には、海外の大学との学術協定といった事務作業や或いは海外語学研修の引率業務など、海外業務をこなすことを求めた求人情報をこの範疇に含めた。その結果、これに該当する求人情報が 37 件あった。学内だけでなく、海外においても、英語教員として語学力を活かしてほしいと願う求人情報も若干ではあるが存在するのである。なお、こうした国際交流関係の実務については、教員ではなく、国際交流センターなどの事務職員が中心になって行われることが多いことから、英語教員に対してもこれらを応募条件とする求人件数は、筆者が予想したほど多くなかったと考えられる。

(e) 入試関連業務：37 件

この 37 件の入試関連業務の中には、試験当日の監督作業、採点作業、入試問題作成などの業務を記載した求人情報を含めた。入試関連業務に関する情報が外部に漏えいすることはあってはならないため、通常は学内においても積極的に話題としない。とくに入試問題の作成を担当する教員については極めて秘匿性が高く、学内においても誰が担当者か分からないように配慮する大学が多い。こうした事情を勘案すると、この 37 件のうち、6 件（国立大学 2 件、私立大学 4 件）の求人情報において、大学の入試問題の作成業務に従事できることを応募条件として具体的に明記していることは特筆に値する。

岐阜大学の元学長である黒木は受験生へのメッセージの一部でかつてこのようなことを新聞紙上で述べている。

「(前略) 実は入学試験は受験生だけでなく、大学にとっても大変な行事なのです。(中略) まず、問題を作らねばなりません。教員は問題作成のような責任が重く、専門外のことから逃れたいと思っています。美しい譲り合いと図々しい押し付け合いの結果、問題作成委員が決まります。多くの場合、教養教育を担当する先生や教育学部の先生です(後略)。」(読売新聞大阪版 2010 年 2 月 12 日付)。

この発言からも分かるように、入試問題の作成業務が教員から敬遠されていることは大学教員の間では周知のことである。また、英語の問題作成は他教科の問題作成と異なる点に注意を払いながら問題作成にあたらなければならぬため、心労が絶えないことは関係者の間でよく知られている。とくに、私立大学では入試の実施回数が近年非常に増えているため、こうした入試関連業務が教員の教育研究活動に深刻な影響を与えかねない状況になっている。こうした状況下においても、入試関連業務、とくに問題作成業務に従事する意思のある経験豊富な英語教員を公募において求める傾向は今後も強まっていくものと思われる¹⁹。

4 まとめと今後の課題

18 才人口の減少と大学数の増加によって、日本においても大学へのユニバーサル・アクセスが現実のものとなり、研究を通して真理を探求する最高学府としての大学から万人のための教育機関としての学校へと変貌しつつある大学が、英語教員にどのような職を提供しようとしているのか俯瞰してみた。今回の調査結果をもとに考えれば、国公私立大学の間でいくつかの際立った差異はあるものの、日本の大学における英語教員の求人状況の今

目的的特徴としては、任期の定めが無い職よりも有期雇用の職が多いということ、ならびに従来では学術組織として認知されなかった学内組織の一員としての立場で英語を教える可能性があることが挙げられた。ただし、有期雇用の職については、今後も拡充されていくのか、あるいは縮小されていくのか注視する必要があると指摘した。

一方、応募条件に目を移すと、英語教員としてどのようなことが今後期待されるのか予想を困難にする資料が提示された。すなわち、従来通り研究業績を重視する公募が大半を占めていたにもかかわらず、研究者としての資質とは直接関係のない、大学運営の協働者として高い意識を持つことを求めるような求人情報が散見されるなどして、求職者サイドからみると、心の葛藤を感じざるを得ない状況が生じている。日本の大学におけるこうした英語教員の応募条件についての不透明さは、とりもなおさず、英語教員が自身のミッションを明確に自覚することをより一層困難にする可能性がある。

なお、本稿で示唆した以上のこととは、限られたデータの中から導き出したものであり、確定的な結論を提示するには、さらに調査を進めなければならないことは明らかである。今後は、基礎調査としてさらに長期に亘って JREC-IN の資料を継続的に調べ、対象とするデータの量を増やさなければならぬであろう。そうすることによって、推計統計学的な手法が利用できるほどの十分な資料が集まり、より信頼性の高い調査結果を目指すことができるものと思われる。また、それと同時に、こうした情報サイト上での調査のみならず、大学や英語教員を対象とした実態調査を行う必要性がある。

いずれにしても、今後の英語教育の動向を考えるうえで、英語教員にどのような職が用意されようとしているのか、そしてその職に就くには、どのような能力や条件が求められているのか理解するには、質量の両面においてさらに調査を進めなければならない。

謝辞

今回の調査を行うにあたっては、独立行政法人科学技術振興機構の許可を得て、JREC-IN に公開された求人情報を利用した。ご協力をいただいた科学技術振興機構に厚く御礼を申し上げる。

注

- 1 中央教育審議会 第4回高大接続特別部会（2012年12月17日開催）に提出された資料「AO入試等の実施状況について」参照。

<http://www.kyoi-ren.gr.jp/siryou/newpage1.html>（最終アクセス日：2013年3月23

日)。

- 2 古くは、岡部恒治、西村和雄、戸瀬信之編著『分数ができない大学生』東洋経済新報社、1999、で学生の学力低下が話題になったが、今日では九九のできない大学生、アルファベットが分からずの大学生などがマスコミで話題になっている。
- 3 金子元久『大学の教育力』ちくま新書、2007、61-66 頁。
- 4 2008 年 4 月より FD 活動の完全義務化が始まった。
- 5 独立行政法人科学技術振興機構によると、2010 年度の求人公募情報掲載件数は、総計 12,606 件で、2011 年度は 13,942 件であった。
- 6 竹内洋『大学の下流化』NTT 出版、2011、41 頁。
- 7 この調査期間に JREC-IN で公募された他の外国語としては、アラビア語、ビルマ語、中国、仏語、独語、ギリシャ語、イタリア語、韓国語、フィリピン語、ポーランド語、ロシア語、スペイン語、スワヒリ語、ベトナム語があった。
- 8 表 1 および表 2 の設置機関別の平均求人件数を計算するにあたっては、それぞれの全学校数をもって今回の求人件数を除して計算した。なお、設置機関別の学校数は平成 24 年度の『学校基本調査』による。この資料によると、国立大学の総数は 86 校、公立大学は 92 校、私立大学は 605 校である。その他、地域別の学校総数等の詳細については、
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011528> を参照のこと。
- 9 なお医療系学部では、「臨床教授」等の称号も存在する。これは、講義等の学内業務を担当せず、もっぱら病院等での学生の実習指導にあたる職であり、有期雇用職であることが多い。
- 10 分類は平成 22 年度学校基本調査学部系統分類表による。
- 11 職位の名称をめぐる混乱は今も続いているとみられる。例えば、助教という名称をめぐってはその職位の定義に誤解を招かせる要素があるとして、馬越が名称の改訂を提案している。詳細については馬越「新設された「助教」名称は適当か一日・韓・中の三国比較から一」『名古屋大学高等研究』第 7 卷、2007、231-248 頁を参照のこと。
- 12 平成 22 年度の『学校教員統計調査』によると、大学教授の平均年齢は 57.7 歳、准教授は 46.5 歳、講師は 43.5 歳、助教は 37.9 歳である。
- 13 平成 24 年度の『学校基本調査』によると、私立大学では全教員数の 43.9% にあたる 42,342 人が教授職に就いている。
- 14 大学院等の課程を修了して直ぐに大学教員として働くのではなく、他業種に就いた後に大学教員になる場合を「ハイブリッド型」キャリアパスという。「ハイブリッド型」キャリアパスについては、潮木「大学教員の需給アンバランス—今後 10 年間の

推計結果をもととする一』『大学論集』広島大学、高等教育研究開発センター、2011、127-141頁で詳細に議論されている。

- 15 竹内洋、前掲書、50頁。
- 16 竹内は、現在四十代後半以上の文系教員は博士号という肩書を持たず、「博士後期課程単位取得満期退学」という経歴で自らを紹介することが多いと述べている。前掲書、48頁。
- 17 なお、こうした求人情報で求められる教育歴には、非常勤講師としての教育歴も含まれるのが通例である。
- 18 ベネッセ教育研究開発センター実施の「第1回 中学校英語に関する基本調査報告書【教員調査・生徒調査】」、2010年1月。
- 19 センター試験においても、高校卒業程度のレベルで良質な問題を作り続けることが難しく、過去の問題の再利用が2010年度から解禁された。また、これに先立って、2008年度入試から、岐阜大学の黒木学長（当時）を中心に全国の国公私立大学16校がそれぞれ著作権を持つ過去の問題を自由に利用できる協力関係を結び、入試問題の作成業務の軽減を試みた。さらには、2007年7月17日付朝日新聞デジタル版によると、私立大学においては、問題作成を外部に委託するケースがあるとも報道されている。

<http://www.asahi.com/edu/university/zennyu/TKY200707160216.html>（最終アクセス日：2013年3月23日）。