

令和 5 年 6 月 16 日現在

機関番号：32690

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2022

課題番号：18K02715

研究課題名(和文) 米国における大学教授職構造変動下の女性大学教員のキャリア形成支援システムの研究

研究課題名(英文) A Study of Career Development Support System for Women Faculty under the Structural Change in the Professoriate in the U.S.

研究代表者

坂本 辰朗 (Sakamoto, Tatsuro)

創価大学・教育学部・教授

研究者番号：60153912

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、大学教授職の構造変動が進行しているアメリカ高等教育界において、(1)「研究」「教育」「校務」という大学教員の三つの役割を不可欠・不可分なものとした上で、(2)全ライフステージとワーク・ライフ・バランスを視野に入れた、女性大学教員への総合的なキャリア形成支援システムが、どのように構築されつつあるかを、理論と実践の双方において、解明することを目的とする。本研究の課題は、(1)特定の大学における先進的実践事例を収集・分析した上で、(2)学術学会・団体が提供する女性大学教員へのキャリア形成支援政策を解明し、(3)女性大学教員のキャリア形成支援に関する理論モデルのための試論を示すことである。

研究成果の学術的意義や社会的意義

テニユアは「終身在職権」と訳されるが、テニユアの獲得が大学教員のキャリア形成過程の大きな分水嶺という点は、アメリカ合衆国だけでなく、近年、種々の有期契約教員が増加した日本の高等教育界でもそうであろう。だが、女性大学教員への総合的なキャリア形成支援という、ジェンダーの問題を研究の中心に据えた、まとまった業績は管見の限り存在しない。教員の全ライフステージとワーク・ライフ・バランスへの配慮という、優れて人間主義的な論点は、実は女性大学教員の増加がもたらしたものであった。本研究は、たんに女性大学教員に止まらない全教員へのキャリア形成支援の可能性をもっていると申請者は考える。

研究成果の概要(英文)：This study aims to elucidate how a comprehensive career development support system for women faculty members is being constructed in the U.S. higher education, where structural changes in the professoriate are underway, by (1) recognizing the three roles of university faculty as essential and inseparable, (2) taking into account all life stages and work-life balance of university faculty members. The purpose of this study is to clarify how a comprehensive career development support system for women faculty members, which takes into account all life stages of faculty members and their work-life balance, is being constructed, both in theory and in practice. The agendas of this study are (1) to collect and analyze advanced practices at specific universities, (2) to elucidate career development support policies for women faculty members provided by academic societies and organizations, and (3) to present a tentative theoretical model of career development support for them.

研究分野：教育学

キーワード：アメリカ高等教育論 ジェンダー ファカルティ・ディベロプメント 女性大学教員養成 大学教授職
アメリカ大学史

1. 研究開始当初の背景

本研究の学術的背景、研究課題の核心をなす学術的「問い」とは、以下の二つであった。

第一に、アメリカ合衆国の高等教育における教授職の構造変動である。

テニユア獲得は大学教員のキャリア形成過程で、大きな分水嶺であったが、今や、テニユアを持つ教員の比率はもはや過半数を割りこんでいた。こうした教授職構造変動は、教員のキャリア・パスに大きな影響をあたえざるを得ない。とりわけ、出産や育児等で男性教員とは異なったキャリア・パスを辿っている女性大学教員にとってなお、そうであろう。積極的差別是正政策が開始された1970年代半ばから40年余が経っても、女性大学教員のテニユア獲得率は約4割と変動しなかった。テニユア獲得から教授への昇進という点で不利な立場にいる女性大学教員は、さらに厳しい競争に晒されることになる。

第二に、若手教員からベテラン教員への成熟を支援するファカルティ・ディベロプメント・プログラムもまた、パラダイム転換とも呼ぶべき構造変動を遂げつつあった。1980年代以降、「研究」へのFDが不当に等閑視された結果、「学生中心の授業」「ティーチングからラーニングへのパラダイムシフト」といったスローガンのもと、FDが教員の授業技術の向上に著しく偏った活動が流行した一つの帰結として、FD活動そのものが研究上の裏づけを欠いたものとなり、学術的検証にまったく耐えられない「～学習法」「～授業法」を多数、生み出してしまったことへの反省がこの原因にある。米国に遅れることほぼ10～15年、日本でも目撃できる現況である。現在、模索されているのは、以下のような総合的なキャリア形成支援システム構築である。

(1) 「研究」「教育」「学務」の三つを、大学教員の不可欠かつ不可分な役割とする、本来のFDへ回帰し、それらを総合した上で、教員へどのような組織的支援が可能なのか。

(2) 教員の全ライフステージとワーク・ライフ・バランスを視野に入れて、教員がつねに活力あふれた(vital)状態であるために、どのような組織的支援が可能なのか。

2. 研究の目的

本研究では、以下の三つの研究課題を設定する。

(1) 個別大学における、女性教員への総合的なキャリア形成支援システム構築への先進的実践事例を収集・分析し、

(2) 全米的な趨勢を把握するために、全米の学術学会・団体が提供する女性大学教員へのキャリア形成支援政策の基本的動向を解明することで、

(3) 女性大学教員のキャリア形成支援に関する理論モデル構築のための試論を示す

3. 研究の方法

個別大学あるいは全米の学術学会における、女性大学教員への総合的なキャリア形成支援システムの構築に関わる、ドキュメント、アーカイブズ文書、研究協力者からの情報提供、関係者へのインタビュー、「研究」「教育」「学務」に関するFD関連セッションの記録を収集・分析をおこなった。

4. 研究成果

A) アメリカ合衆国の大学教授職の構造変動

(1) テニユア制の崩壊

アメリカ合衆国の大学でテニユアを取得した教員の比率は、2005-06年度に遂に50%を割って49.6%になった¹。すなわち、テニユアを取得していない教員がマジョリティとなったのである。以来、テニユア取得率は一貫して下がり続け、テニユア制度について歴史的にこれをもっとも注意深く監視してきたアメリカ大学教授連合(AAUP)も、2010年には遂に、「今日、テニユア制度は事実上、崩壊した²と宣言した。テニユア制崩壊とともに、「臨時雇用の教員(contingent faculty)」と呼ばれる膨大な、新たな教員層を生み出すことになった。この教員層に属するのは、通常、非常勤と呼ばれる教員たちだけでなく、常勤ではあるがテニユア・トラックには属さない教員、あるいは、ポスドク研究員やTAまでも含むものとされる。

テニユア取得率は2020-21年度には47.8%と、前年度の44.6%から回復しているが³、これは、AAUPも注意を促しているように⁴、テニユア取得の状況が改善した結果ではなく、COVID-19以降に進んだ、教員総数の減少(上記の1年間に約59,000人減少⁵)という、より深刻な事象によ

¹ NCES, *Digest of Education Statistics*, 2021, Table 316.80.

² “Tenure and Teaching-Intensive Appointments.” prepared by a subcommittee of the Committee on Contingency and the Profession (2010, Revision 2014). <https://www.aaup.org/report/tenure-and-teaching-intensive-appointments> [2020年11月5日閲覧]

³ NCES, *Digest of Education Statistics*, 2021, Table 316.80.

⁴ AAUP, *The Annual Report on the Economic Status of the Profession*, 2021-22, June 2022.

⁵ NCES, *Digest of Education Statistics*, 2021, Table 315.10.

って、テニユア取得率算定の際の母数が縮小した結果と見るべきである。この縮小の大半は、前出の臨時雇用の教員への契約更新打ち切り（いわゆる雇い止め）によるものと考えられる。

テニユア取得率をジェンダーによって見ると、2019-20年度のテニユア取得率は、女性教員が40.1%（ただし、フルタイム勤務教員に限定、以下同じ）、男性教員は53.2%であったが、2020-21年度には、女性教員は40.9%、男性教員は53.9%であった⁶。すなわち、男性教員については、かろうじて半数以上の教員がテニユアを獲得できているのであるが、女性教員については、テニユア取得がもはや権利というよりも特権と化してしまったのである。

(2) アメリカ合衆国高等教育の財政危機と大学教授職の構造変動

テニユア制はなぜ崩壊したのか。その根本的原因は、総体としてのアメリカ合衆国高等教育の財政危機である。一方で、高等教育システムを支える経費がかつてないほどに巨大になっていることが、他方で、連邦あるいは州が支出する資金がむしろ減少しているという状況の中、多くの家庭にとって高等教育への支出は、もはや負担限度を超えているのである。テニユアをもつ教員が引退する—アメリカ合衆国では定年制を設けることは年齢差別主義としてすでに違法となった。ただし、多くの大学教員はほぼ70歳で引退する—と、その後を補充することなく、上記のようなさまざまな臨時雇用の教員で埋めることによって経費節減が図られる。節減された経費は、人件費よりもむしろ、近年とみにその重要性が増大しているIT関係の整備に投下されることになる。さらには、大学内の人員配置という観点からは、今や専任教員ではなく、法務や財務を担当する幹部職員を大幅に増加させる必要があるのである⁷。

では、それだけの投資を必要とする高等教育には、果たしてそれだけの価値があるのかどうか—当然のことながら、高等教育機関とその教員には厳しいまなざしが注がれるようになった。それが、教授職の構造変動のもうひとつの要因となった、大学教員へのポスト・テニユア・レビュー導入の急速な進行であった。この導入に当初は反対していたAAUPもまた、1990年代末には、その立場を変更せざるをえなくなる。ポスト・テニユア・レビュー制度は、それが、学問の自由に抵触しないという条件で、認めざるをえなくなったのである⁸。すなわち、

ポスト・テニユア・レビューはアカウンタビリティではなくファカルティ・ディベロプメント（FD）をめざして行われるべきである。

ポスト・テニユア・レビューは、教員グループによって開発され実施されるべきである。

ポスト・テニユア・レビューは、テニユアの再評価であるべきではなく、本来は大学管理側が負うべき立証責任（なぜ解雇されるのかの理由を示すこと）を、個々の教員へと転化すること（なぜ雇用され続けるべきなのか教員の側が理由を示すこと）があってはならない。

ポスト・テニユア・レビューは、学問の自由と教育の質を守るための諸スタンダードにしたがっておこなわれるべきである。

(3) 新構想によるファカルティ・ディベロプメント（FD）の必要性

以上、警見したような教授職構造変動は、教員のキャリア・パスに大きな影響をあたえざるを得ない。とりわけ、出産や育児等で男性教員とは異なったキャリア・パスを辿っている女性大学教員にとってなおそうであろう⁹。積極的差別是正政策が開始された1970年代半ばから40年余が経っても、テニユア獲得率を女性大学教員だけに限って算出すれば、前期のように約4割とほとんど変動しなかった。テニユア獲得から教授への昇進という点で不利な立場にいる女性大学教員は、さらに厳しい競争に晒されることになる。しかしながらここでの問題は、これまでのFDはいくつもの問題をはらんでいたということ、すなわち、テニユア制度の崩壊によって、いわば、はしごをはずされた大学教員こそが、名実ともに、FDをもっとも必要としている人々であったのにもかかわらず、FDの機会そのものの多寡といった、もっとも基本的な観点からして、これらの人々はもっとも周縁化されていたわけである。

B) 「教員がつねに活力あふれた状態」であるためのFD

(1) FD理念の転換

FDについての全米的な専門団体である高等教育における専門職・組織開発ネットワーク(POD, Professional and Organizational Development Network in Higher Education)は2010年、FDガイドブックの第2版を出している。そこでは、教員の職能開発に特化したFD理念の根本的転換を提唱する。この団体は従来より、FDの目的を、「教員がつねに活力あふれた(vital)状態」であるための組織的な取り組みとしてきた¹⁰。このテーマを継承し、「新任のあるいはジュニア・ファカルティのメンバーが増えるにつれて、よりよいワーク・ライフ・バランスへの高い要求、デュアル・キャリア・カップルが直面する試練への支援、自身の親業と同時に年老いていく親へのケアがも

⁶ NCES, *Digest of Education Statistics, 2021*, Table 315.10.

⁷ 世紀転換期以降、「大学発ベンチャー」は日本でも、経産省、文科省双方が推し進める政策のようであるが、これを適正に処理—たとえば、パテントの取得と運用など—するために、会計士や税理士、弁護士などの高度専門職の職員を多く必要とするのである。

⁸ “Post-tenure Review: An AAUP Response,” *Academe* 84 (5), September/October 1998, 61.

⁹ Valerie Martin Conley, “Career Paths for Women Faculty: Evidence from NSOPF: 99,” *New Directions for Higher Education* No. 130, Summer 2005, 25-39 . . .

¹⁰ Joan North, “Faculty Vitality: 1990 and Beyond,” *To Improve the Academy* 224, 11-13.

たらず諸要求へ対応することを認知すること」¹¹が求められ、これによって、「在来的な支援体制を再考するための革新的な努力」が喫緊の課題であることを力説する。

(2) 「つねに活力にあふれた大学教員」のためのFD

さらにコンウエイは、FDを、「テニユア獲得への苦闘の経験」としてではなく、「つねに活力にあふれた大学教員 (Faculty Flourishing) としての成熟の過程の経験」へと転換することを提案する¹²。

コンウエイの提案はふたつの議論から成り立っている。

第一に、これほどまでに教授職が構造変動してしまった以上、これまでの大学教員のキャリアの最終目標としてのテニユア獲得まで—実際には、そこが最終ではもはやないことはすでに前章で指摘した—の標準的ロードマップを描いて、その過程で乗り越えるべきハードルに対処する「苦闘の経験」としてのFDでは、結局のところ、少なくとも半数の教員は救いようがないのであるから、早晩、破綻せざるをえない。かつての標準的ロードマップに替わるモデルが必要であるということである。

第二は、彼女の言う「つねに活力にあふれた (flourishing)」という概念である。彼女の説明では、この概念は、アリストテレスにおける *eudaimonia* の翻訳であるという。日本語では通常、「幸福」と訳されるこのことばは、元来は、「利他性を追求した幸福な生」ということであつた。では、このような「利他性を追求した幸福な生」を、今現在、送っている大学教員はいないのか。コンウエイの研究は定性的調査による研究であるが、彼女は、新人教員へのメンター制度の中には、乗り越えるべきハードルに対処する方法をメンティーへアドバイスするものではなく、メンター自身が、今現在、「利他性を追求した幸福な生」を送るために具体的に何を行っているのかをアドバイスするものがあるという興味深い報告をしている。すなわち、メンティーである若手教員に対して、将来への標準的ロードマップとそこで予想されるハードルをどのように乗り越えるかを示すのではなく、今現在、メンターである自分は、「研究」「教育」「学務」の領域の中で、いかにして「利他性を追求した幸福な生」を送ろうとしているのかを示すことを目指すのである。ここにおいて、FDは、教員の全ライフステージとワーク・ライフ・バランスを視野に入れて、教員が「つねに幸福な生」を送るために、どのような組織的支援が可能なのか、をめぐすことになるわけである。

C) 女性大学教員への総合的なキャリア形成支援政策

(1) アメリカ大学教授連合 (AAUP) の取り組み

AAUPは2021年、大学が、テニユア政策における「多様性・公正・包摂 (DEI=diversity, equity, and inclusion)」改善のための組織風土改善に、どのような努力をおこなっているのかを三つの指標を設定して調査した¹³。ダイバーシティという理念は言うまでもなく、日米双方の高等教育における重要なアジェンダであるが、AAUPは、この理念を特にテニユアの問題として再定義しようとしたのである。テニユア・スタンダードがDEI基準を含んでいるのか(「いる」が21.5%)

過去5年間に、現行のテニユア・スタンダードが、潜在的バイアスを含んでいないか、点検が行われたことがあるのか(同上、39.4%) 過去5年間に、昇進・テニユア委員会に入る教員が、上記の潜在的バイアスに関して研修を受けたことがあるのか(同上、40.0%)という結果であつた。

(2) 総合的なキャリア形成支援政策の全米的ベスト・プラクティス

本論文抄録のAの(1)で指摘した、テニユア獲得比率をめぐるジェンダー・インバランスへの対応として、従来、救済を求めて法的手段に訴えるということが行われてきた。アメリカ女性大学人連合 (AAUW) のリーガル・アドボカシー基金の活動はその代表例である¹⁴。

他方で、個別大学内のタスクフォースの活用と、高等教育における全米的ベスト・プラクティスの制度化こそが、より効果的という立場の論者も存在する。この論者たちは、訴訟によって救済されるのは、その訴訟に関わった個人あるいはグループに過ぎないのであり、これが、一般の女性大学教員へとどれだけ及んでいくのかが問題であるとする¹⁵。

マイノリティとしての女性教員あるいは大学教育とジェンダーをめぐる問題へのベスト・プラクティスとして、これまでしばしば引用・参照されてきた、マサチューセッツ工科大学の事例への新たな研究が公表された¹⁶。この事例が示唆するのは、以下のことであろう。当初、女性教

¹¹ Kay J. Gillespie, Douglas L. Robertson, and Associates, *A Guide to Faculty Development*, 2nd ed, (Jossey-Bass, 2010), 10.

¹² Katharine Griffin Conway, "Faculty Flourishing: Toward Improved Conceptions of Pre-Tenure Professors' Career Construction in the American Research University," (PhD Diss, Teachers College, Columbia University), 2012.

¹³ AAUP, *The 2022 AAUP Survey of Tenure Practices*, (May 2022).

¹⁴ AAUW Educational Foundation/AAUW Legal Advocacy Fund, *Tenure Denied: Cases of Sex Discrimination in Academia*, (AAUW, 2004).

¹⁵ Constance Z. Wagner, "Change from within: Using Task Forces and Best Practices to Achieve Gender Equity for University Faculty," *Journal of Law and Education*, Volume 47, No. 3, (Summer 2018), 295-375.

¹⁶ Kate Zernike, *The Exceptions: Nancy Hopkins, MIT, and the Fight for Women in Science*, (Scribner,

員たちは自分たちが差別を受けているとは全く考えておらず、性差別はもはや過去の問題、自分が差別だと思っけていても、それはたまたま降りかかってきた例外的なことと思っけていた。それが、互いの情報を共有することで、差別はまさにすべての女性教員が共通して経験する全学的パターンとして再発見されたことが決め手になったのである。そして、この、「全学的パターンとして再発見」は、性差別の原因を、個人の性格特性だけに求めるのではなく、組織そのものが、男性の権力・特権の行使を容易にするような、男性のホモソーシャルリティによって動かされているのではないのか、という認識に到達することで、創生的変革を引き起こすことになる。

前出の AAUP の DEI 改善政策のように、マイノリティとしての女性教員あるいは大学教育とジェンダーをめぐる問題を、高等教育における多様性の尊重の一環として捉えることは重要であるが、同時に、前者に独自の課題——多様性理念の中では解消できない問題があること——もまた、事実である。多様性の尊重が、高等教育をめぐる諸問題のバルカン化へと傾斜していく恐れ——それぞれのマイノリティ集団が、それぞれの利害関係によって分断されていく恐れ——を警戒しなければならないのである。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 4件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 坂本辰朗	4. 巻 30
2. 論文標題 ジョンズ・ホプキンス大学における特別研究員制度成立のアメリカ合衆国大学史上の意義	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 大学史研究	6. 最初と最後の頁 2-26
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 坂本辰朗	4. 巻 -
2. 論文標題 大学	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 松本悠子（編集委員長）『ジェンダー事典』	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 坂本辰朗	4. 巻 10
2. 論文標題 ファカルティ・ディベロプメントとは何であったのか	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 創価大学学士課程教育機構研究誌	6. 最初と最後の頁 5-18
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 坂本辰朗	4. 巻 42
2. 論文標題 ナショナル・リサーチ・フェローシップの創設とその大学史上の意義	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 アメリカ史研究	6. 最初と最後の頁 91-110
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 坂本辰朗	4. 巻 71
2. 論文標題 アメリカ女性大学人協会による女性大学教員養成プロジェクト 1960年代のカレッジ・ファカルティ・プログラムを中心に	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 創価大学教育学論集	6. 最初と最後の頁 1-27
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 坂本辰朗	4. 巻 42
2. 論文標題 ナショナル・リサーチ・フェローシップの創設とその大学史上の意義	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 アメリカ史研究	6. 最初と最後の頁 印刷中
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

[学会発表] 計2件(うち招待講演 1件/うち国際学会 0件)

1. 発表者名 坂本辰朗
2. 発表標題 アメリカ女性高等教育の方途
3. 学会等名 青山学院女子短期大学 総合文化研究所 研究プロジェクト(招待講演)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 坂本辰朗
2. 発表標題 1960年代のアメリカ女性大学人協会による女性大学教員養成プロジェクト
3. 学会等名 教育史学会第62回大会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 坂本辰朗	4. 発行年 2020年
2. 出版社 東信堂	5. 総ページ数 248
3. 書名 アメリカ大学史における女性大学教員支援政策	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------