



## 任期制教員のキャリア形成とFDに関する研究

著者	佐藤 龍子
発行年	2011-06-07
出版者	静岡大学
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10297/6251">http://hdl.handle.net/10297/6251</a>

機関番号：13801

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2010

課題番号：20530769

研究課題名（和文） 任期制教員のキャリア形成とFDに関する研究

研究課題名（英文） Career/faculty development for faculty with contract positions

## 研究代表者

佐藤 龍子（SATO RYUKO）

静岡大学・大学教育センター・教授

研究者番号：50377727

## 研究成果の概要（和文）：200字

任期制教員の採用は、国立では平成11年ごろから、私立大学では臨時的定員導入前後（昭和60年頃）からが多い。現在、任期制は急速に増えている。競争的経費が増えたことも一因である。しかし、一部の若手研究者を除き、キャリア形成の視点から任期制をとらえている大学は極めて少なく、任期制教員の特別のFD（教育力向上）もなされていないことが分かった。世界的な高等教育の市場化の流れの中、大学教師も不安定雇用が増えている。

## 研究成果の概要（英文）：

There have been a large number of non-tenured, contracted faculty positions at national universities since 1999, and at private universities since non-permanent positions were implemented in about 1985. Currently such positions are increasing rapidly. One reason for this is an increase in competitive research funding. However, except for some young researchers, not many universities have considered non-tenured positions from a career development perspective, and faculty development for non-tenured faculty has not been undertaken. In the midst of worldwide changes in the higher education market, university lecturers and professors are facing an increase in unstable employment conditions.

## 交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	900,000	270,000	1,170,000
2009年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	2,800,000	840,000	3,640,000

研究代表者の専門分野：教育学、高等教育

科研費の分科・細目：教育学、教育社会学

キーワード：大学、任期制教員、キャリア、FD

## 1. 研究開始当初の背景

日本では、任期制教員導入と大学大衆化の時期は軌を一にする。任期制教員のキャリア形成とFDを考える場合、大学大衆化という要因を考慮する必要がある。折しも、2007年に大学院でFDが義務化され、2008年には学部でも義務化される。しかし、任期制教員はいわゆるファカルティに属さない場合も多い。その場合、FDは馴染みにくいと雖も、任期制教員の多くはキャリアパスとしてファカルティに所属する終身雇用の教員へ移行し、大衆化された大学で教育研究にあたることになる。したがって、任期制教員のキャリア形成を考えるにはFDは不可欠である。任期制教員にとって必要なFDやキャリア形成支援とは何か、そのあり方を考察する。

## 2. 研究の目的

本研究では、任期制教員のキャリア形成と必要とされるFDについて、実態分析や類型化を踏まえて、その質的向上と今後のあり方を考察する。

本研究は、任期制教員の是非を問うものではなく、採用実態、バックボーン、雇用形態、任期終了後のキャリアなどの現状を踏まえ、任期制教員のキャリアはどのように形成されるのか（されているのか）、キャリア形成には何が必要か、FDはどのように行われているかを調べ、任期制教員の現状と課題を明らかにするものである。

## 3. 研究の方法

先行研究を文献等でおこなったあと、任期制教員を採用している大学に対してヒアリング調査を行った。また、JREC-IN（研究者人材データベース）からデータを借り、公募制と任期制導入の年次別推移等について

分析した。

ヒアリングした大学は、国立8校、公立7校、私立9校の合計24校である。任期制教員を採用する大学機関（総務担当理事・総務課や人事課）へのヒアリングである。ヒアリング項目は以下である。

(1) 任期制導入の背景や考え方、(2) いつから、どのような部局から採用か（採用部局、採用数等）、(3) 現在の状況（採用数、任期限、再任可否、再任回数、テニユア・トラック制度の有無、FDについて）、(4) キャリア形成、(5) 高等教育の流動化、学長裁量ポストの有無と任期制の関連、今後についての方向などである。

## 4. 研究成果

先行研究、JREC-IN（研究者人材データベース）データ、ヒアリング等を通じて、以下のことが明らかになった。

- (1) 公募制はこの7年間で2.6倍になり、定着している。
- (2) 任期制も4年間で2.6倍になっている。
- (3) 同時に、任期制で「再任なし」が急速に増えている。
- (4) 任期制の導入時期は、平成11年～平成15年が多い。
- (5) 任期制の比率が徐々に高くなっている大学とほとんど変わらず低いままの大学があるが、総じて任期制は増えている。
- (6) 医学系、工学系の導入が多い。
- (7) 再任制限のない任期制も多い。（特に国立）
- (8) 学際分野、新分野など学部や部局を横断した組織を作る際に、任期制を導入している。
- (9) 流動定員や学長裁量ポストなどを使い、戦略的に任期制を活用して

いる大学がある。

(10) 研究助手型の助教ポストで任期制が増え、定着しつつある。

(11) COEや研究所など研究のみのプロジェクト型の任期制教員も増えている。

(12) 社会人、実務家など多様な人材が採用されている。

(13) 任期制教員のための独自のFDやキャリア形成支援等はされていない。

(14) 人件費削減の調整弁的に任期制を導入している場合もある。

また、任期制が導入され始めた時期は、大学院の拡大の時期でもあった。1991(平成3)年大学審議会答申で「大学院の量的整備について」が出され、その後1998(平成10)年には「21世紀の大学像と今後の改革方向について」で、大学院の量的拡大の促進(修士・博士課程合わせて1991年の約10万人から2000年には約20万人への2倍化)が打ち出されている。2009(平成21)年度学校基本調査によれば、大学院生は約26万9千人で過去最高である(参考:1985年約7万人)。

ポストドクやオーバードクターの問題がクローズアップされ、『高学歴ワーキングプア』という著書や用語も使われている。軌を一にして任期制教員も増え、ポストドクやオーバードクターの受け皿にもなっている。

研究開始当初は、任期制教員の多くが、終身雇用の教員になることを想定していた。しかし、終身雇用を前提としたテニユア・トラック型がある反面、再任不可の任期制は増えており、プロジェクト型の任期制教員を渡り歩き、いまだに終身雇用になっていない人も多いという実態が分かった。

ところで、私立大学では、特に以下のような特徴があった。

(1) 国公立大学のほとんどが任期制の法

制定後(特に国立は法人化前後)に導入し始めたが、私立大学は任期制の法に基づかない期間を区切った契約教員を、進学率が上昇する時期、そして「臨時的定員」導入時期の前後(1985年)から採用し始めている。

(2) 導入時の契約教員は、国立大学定年退職者、高校教員定年退職者、外国人などが多い。

(3) 現在は、契約教員、任期制教員、テニユア・トラック型教員、特任教員、特別招聘教員など様々な形態の教員が増えている。

(4) 2000年代に開学した大学では、積極的に法に基づく任期制を導入している。

(5) キャリア形成について、一部の大学では任期制教員からその大学のテニユアになっている。(ヒアリングした国公立大学ではそうした事例がなかった。)

(6) キャリア形成の視点から、若手に対し、教育歴をつけてもらうために授業を担当させる大学が複数あった。

(7) 公募の募集要項に、「任期なし、もしくは任期制」と2つが併記されている大学があるなど、どの部署のどのポストに任期が付いているという明記がない大学が複数あった。採用プロセスで人ごとに任期付きか否かが決まり、透明性に欠ける。(ほとんどの国立大学は、部局、職位等が明記されている。)

(8) 雇用者側にとってメリットは、カリキュラムへの柔軟な対応、人件費抑制、教員一人当たりの学生数が減少するなどであり、デメリットはマネジメントの困難さである。

(9) 国公立大学と同じだが、任期制教員のFDに、特に配慮している大学はなかった。

今回の調査で、私立大学は臨時的定員導入前後の規模拡大の時期に、契約教員等を採用し始めたことがわかった。不安定雇用の教員が、臨時的定員とリンクしていたのである。学生も「期間を限った」定員であり、同様に「期間を限った」契約教員の採用がはじまったのである。今回の調査で、私立大学の任期制教員の源流が臨時的定員にあったことに驚くとともに納得もした。

多様な雇用形態の存在する大学で、大学人を結ぶものは何なのか、基盤となる教える側の不安定雇用の上でどのように教育を改善していくのか、課題は多い。世界的な高等教育の市場化の流れの中、大学教師も不安定雇用は増えている。

任期制教員やポストクの調査や研究は少なく、緒に就いたばかりである。実態の解明もされていない。任期制教員の本格的な定量調査が待たれるとともに、筆者も引き続きキャリア形成とFDの視点から研究を続けていく。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計3件)

- ① 佐藤龍子、私立大学の任期制教員の現状—ヒアリング調査から、静岡大学教育研究、査読有、N07、2011、pp. 37-45  
<http://ir.lib.shizuoka.ac.jp/handle/10297/5603>
- ② 佐藤龍子、公立大学の任期制教員の現状—ヒアリング調査から、静岡大学教育研究、査読有、N06、2010、pp. 1-7  
<http://ir.lib.shizuoka.ac.jp/handle/10297/4978>
- ③ 佐藤龍子、国立大学の任期制教員の現状—ヒアリング調査から、同志社大学社会科学、査読有、第86号、pp. 167-183

[学会発表] (計4件)

- ① 佐藤龍子、教育研究を担う任期制教員の現状(2)、京都大学第17回大学教育研究フォーラム、2011年3月17日、京都

大学

- ② 佐藤龍子、大学の任期制教員の現状、日本キャリア教育学会、2010年11月14日、新潟大学
- ③ 佐藤龍子、教育研究を担う任期制教員の現状(1)、京都大学第16回大学教育研究フォーラム、2010年3月18日、京都大学
- ④ 佐藤龍子、国立大学の任期制教員の現状—ヒアリング調査から、日本キャリア教育学会、2009年11月8日、椋山女学園大学

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐藤龍子 (SATO RYUKO)

静岡大学・大学教育センター・教授

研究者番号：50377727

(2) 研究分担者 ( )

研究者番号：

(3) 連携研究者 ( )

研究者番号：