

# 公立大学の任期制教員の現状

## —ヒアリング調査から—

佐藤 龍子 (大学教育センター)

### 目次

1. はじめに
2. 任期制導入の経緯
3. 先行研究から
4. JREC-INデータから
5. 公立大学の任期制教員に関するヒアリング調査
  - 5-1. ヒアリング調査の概要
  - 5-2. 項目別まとめと特徴
  - 5-3. FDとキャリア形成について
6. まとめと考察

### 1. はじめに

1997(平成9)年6月に「大学の教員等の任期制に関する法律」が成立してから12年が経過した。その後、着々と任期制は広がり、定着している。しかし、その実態解明やあり方の研究は進んでいないとは言えない。

本論文では、任期制教員の現状がどうなっているのか、公立大学法人(以下、公立大学)へのヒアリング調査を通して現状を明らかにし、今後の課題を考察するものである。任期制教員の採用、雇用実態、キャリア形成やFD等現状を明らかにし、多様化しつつある日本の大学教員について考察してみたい。<sup>①</sup>

### 2. 任期制導入の経緯

1994(平成6)年6月28日の大学審議会答申

「教員採用の改善について」では、教員人事の活性化の必要性について数点にわたり提言。教員の選択的任期制や契約任期制の導入について、今後、検討する必要があるとした。

1996(平成8)年10月29日には大学審議会が「大学教員の任期制について(答申)―大学における教育研究の活性化のために―」を答申した。その後、1997(平成9)年6月に「大学の教員等の任期制に関する法律」(以下、任期制に関する法律)が公布された。また、総合科学技術会議が2005(平成17)年12月「総合科学技術に関する基本政策について」を答申。人材流動性の向上の視点から任期制の広範な定着を求めている。

さまざま答申では、任期制教員を、人材流動化、人事の活性化の手段として認識している。しかし、任期制を導入し、流動化が進むと何がいいのか、どこがどのようによくなるか、本来の目的は何なのかについての言及はない。

さて、前述の任期制に関する法律では、任期制を3つのタイプに分けている。(1)流動型―多様な人材の確保が必要な教育研究組織の職に就けるとき (2)研究助手型―主に研究を行う助手の職に就けるとき (3)プロジェクト対応型―特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるときの3つである。

しかし、現状はさらに多様化している。例えば、

- (1) 授業を持たないマネジメントプロフェッサー
- (2) 学部に属さないセンター等で新しいタ

イプの仕事をする (3) テニユア制導入の前段階 (4) テニユア・トラック制度の活用<sup>②</sup> (5) 新設の公立・私立大学で全教員が任期制 (6) 部局(学部等) 全員が任期制 (7) 全教員が任期制などである。法の類型を超えて、多様な形態での採用が進んでいる。

### 3. 先行研究から

任期制や公募制を含む研究者の流動性について高等教育の分野では、広島大学および山野井敦徳氏らが精力的に研究を進めている。特に定量調査を踏まえた分析を行っている。

山野井らの「大学教員の選択的任期制に関する研究」によれば、2001年時点で以下のように特徴づけられている。<sup>③</sup> 第1に任期制は設置形態別では国立大学を中心に導入されており、公立、私立では少ない。第2に学問分野別では国立大学の自然科学系分野や医学系分野、私立大学では人文社会科学系分野で任期制が導入されている。第3には任期制のタイプでは流動型がもっとも多く、大きく引き離されて国立大学の自然科学系分野等における研究助手型が続き、プロジェクト型はきわめて少ない。第4には職階別では各機関に適応された職階の組合せは実に多様であり、単独職階としては助手への導入が最多であった。第5には任期制の期間は、最短1年、最長12年で、国立で分散が大きく5年、7年、10年の順に多い。公立大学は3年ないし5年、私立では1年、3年、5年が最多で、両者とも5年が最長であった。再任は6割が無限定に可能であり、再任不可は国立大学の助手や私立大学の教授を中心に15%に留まる。その結果、最長可能在職年数は定年までというのが68%を占め、いわば定期的な評価の機能を果たしている。

以上は2001年の定量調査結果の分析である。しかし、平成18(2006)年には科学技術振興調整費で「若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム」が発足し、テニユア・トラック制を導入する大学を助成している。平成18年度に9校、平成19年度12校、平成20年度9校が採択されている。<sup>④</sup> これらの大学は、若手研究者をプロジェクト研究型もしくは研究助手型で採用し、キャリアサポートをしている。

山野井らの調査時点ではプロジェクト型がきわめて少なかったが、後述するように、大学教育を支援する競争的な経費が増えるとともにプロジェクト型の任期制教員が増えている。また、筆者が2008年、2009年にヒアリング調査をしたところ、公立、私立大学も任期制導入が進んできている実態が分かった。2001年度以降、大規模な定量調査がなされていないが、今回のヒアリング調査やJREC-IN(研究者データベース)のデータから、急速に任期制教員の採用が広がり、多様化していることが分かった。

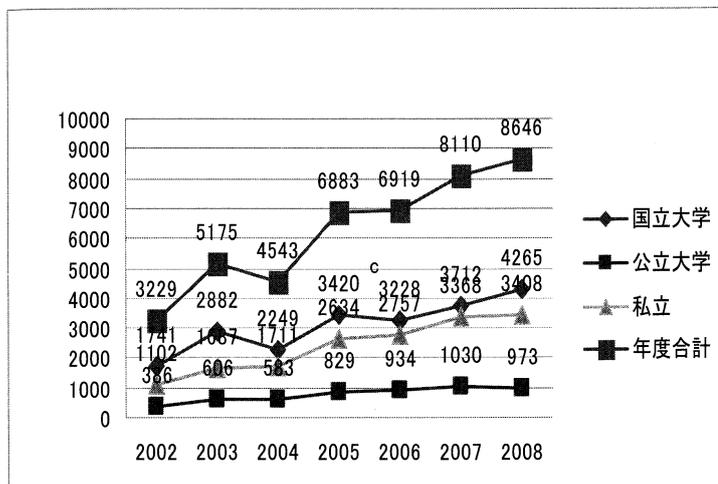
上記以外に法的解釈や労働法からの論文は散見するが、導入当初に比べ現在、研究論文数は少なくなっている。任期制教員のキャリア形成やFDの研究はほとんどなく、任期制教員研究のアプローチも減っている。それらを踏まえ、筆者は任期制教員の現状を知るためにヒアリング調査を行った。

### 4. JREC-IN(研究者人材データベース)のデータから

ここでは、独立行政法人科学技術振興機構研究者人材データベース(JREC-IN)から提供を受けたデータから、この間の公募と任期制の動向を見てみよう。

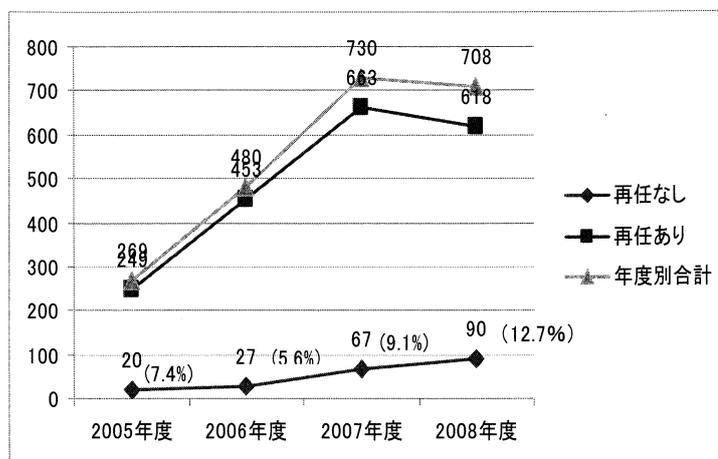
公募と任期制は、年を追うごとに増加している。公募の総数は、2002年度3229件から2008年度には8646件になり、7年間で2.6倍になっている。公立大学の伸びは、2002年386件から2008年973件と2.5倍である。

図1. 公募状況の推移



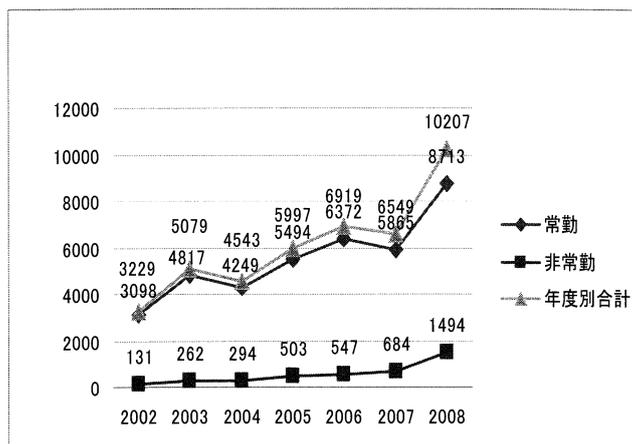
出典：独立行政法人科学技術振興機構  
研究者データベース (JREC-IN)

図2. 任期制の推移



出典：独立行政法人科学技術振興機構  
研究者データベース (JREC-IN)

図3. 常勤、非常勤の推移



出典：独立行政法人科学技術振興機構  
研究者データベース (JREC-IN)

任期制は、2005年度269件だったが、2007年度には730件、2008年度には708件になっている。4年間で2.6倍である。「再任なし」の任期制は、2005年度7.4%だが、2008年度には12.7%に上昇している。2005年度と2008年度を比べると、「再任あり」は2.4倍、「再任なし」は4.5倍で、「再任なし」が急速に増えていることが分かる。

「再任なし」のデータを見ると、助教の任期制（研究助手型）とプロジェクト型の任期制が増えている。プロジェクト型の任期制は、21世紀COE、グローバルCOE、大学教育を支援するGP事業など競争的環境のプロジェクトが多くなっていることも背景としてある。<sup>⑤</sup>

常勤、非常勤の推移を見ると、非常勤は2002年度の131件（4.0%）から2008年度は1494件（14.6%）と3倍以上増えている。

これらの定量的な実態を踏まえ、実際に各大学でヒアリング調査を行った。

## 5. 公立大学の任期制教員に関するヒアリング調査

筆者は2008年7月～2009年9月までに国立大学9校と公立大学6校の計15校を訪問（訪問校は北海道から沖縄）し、任期制に関するヒアリング調査を実施した。本稿では公立大学の任期制教員について報告する。

国立大学同様、公立大学においても法人化が進んでいる。法人化を契機として各大学の任期制教員も多様になり、その中から戦略性も浮かび上がってきた。

### 5-1. ヒアリング調査の概要

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、任期年限、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、各大学での様々な任期制の実態と運用について、ヒアリングした。

各大学のプロフィールは以下の通りである。

A大学（医学部なし大規模大学、関東甲信越エリア）、B大学（医学部なし中規模大学、近畿エリア）、C大学（医学部なし中規模大学、中部エリア）、D大学（文系単科大学、北海道・東北エリア）、E大学（医学部なし大規模大学、近畿エリア）、F大学（医学部なし中規模大学、九州・沖縄エリア）、

以下、各大学の項目別のまとめと特徴的ないくつかの大学の事例を報告する。

### 5-2. 項目別のまとめと特徴

導入時期は、法人化と同時が多い。国立大学は法制定後比較的早く導入したが、公立大学は国立

に比べると遅いが、A大学やD大学のように、法人化と同時に原則全員が5年任期（A大学）、3年任期（D大学）という大学もある。（表1参照）

表1. 導入背景，導入時期，導入部局

大学	導入背景，導入時期，導入部局
A	・平成17年度公立大学法人設立時から原則全教員任期制を導入。平成17年度に施行したが、すぐに見直し、平成18年度4月に現行の規定を制定。
B	・平成18年公立大学法人化を機に、新たな規定をつくった。法人化前の任期制は地域山岳連携センター1名のみ。
C	・平成16（2004）年4月から導入。創業探索センターから導入。
D	・平成16（2004）年開学と同時に導入。大学設置準備段階で導入が話し合われた。全教職員が3年の任期制（流動型）。
E	・平成17年の法人化と同時にスタート。助手と講師からスタート。
F	・平成13年4月に導入。国際環境工学部開設と同時に導入。（助教授、講師、助手の全員に導入。ただし、教授除く） ・平成17年4月法人化。大学院社会システム研究科に導入。

現状の任期制教員が占める割合は、2%から原則全教員任期制まで非常に幅広い。総じて、助教を中心に任期制導入は進み、比率は高まっている。（表2参照）

表2. 現状（導入状況，任期制教員の割合等）

大学	現状（導入状況，任期制教員の割合等）
A	・原則全教員任期制。現在約7割程度（同意していない人が2～3割いる） ① プロジェクト型教員（非再任型）の配属先 基盤教育センター（准教授4名、助教1名） ② ステップアップ型（再任型） 教授、准教授5年以内、再任可。准教授は再任2回（計15年）。ただし、能力が証明されても、財政・人事管理上の理由により、15年で准教授から教授に昇進できなかった場合は、別途の扱いを検討。 ③ 助教型（プロジェクト型以外） 5年以内、再任可（最長8年。ただし、引継ぎ教員は最長15年）
B	・現在、任期制教員は4名（流動型1、プロジェクト型3） ・2009年（平成21）年現在教員数198人中、任期制4人（2%）
C	・教授、准教授で任期制はいない。講師、助教、助手が任期制である。 ・平成18年度23人（うち女性6）全教員275人（任期制約8%） ・平成19年度29人（うち女性5）全教員281人（約10%） ・平成20年度38人（うち女性7）全教員267人（約14%）
D	・全教員が原則3年の任期制（流動型） ・平成19年3月末に3年任期が終了。当時40名近い教員のうち14名が更新できなかったが係争にはならなかった。教員だけでなく職員も3年任期だが、不可の人はいない。

E	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任期制は現在基本的に助教、講師のみ。</li> <li>・ テニユア・トラック制度あり。（任期制教員とは別に運用）科学技術振興調整費で運用。</li> </ul>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任期制教員は現在 47 名（全教員 267 名）比率 17.6%</li> <li>・ 任期はすべて 5 年。教授は再任回数に制限ない。准教授は 2 回、講師 1 回。助教、助手はプロジェクト等の期間内</li> </ul>

今回訪問した公立大学では再任不可の教員が何人もいた。係争中の大学も 1 校あった。9 校訪問した国立大学はそのようなケースがなかった。制度として明確なテニユア・トラック制度がある大学は C 大学 1 校。外部資金(科学技術振興調整費)で運用している。

### 5-3. FD とキャリア形成について

ヒアリングした 6 校において、任期の有無で FD を変えているところはなかった。国立大学 9 校でも同じ結果だった。任期の有無に関係なく、FD を進めている、あるいは一層進めたいという声が多かった。

任期制教員のキャリア形成への配慮も特段ないところが多い。C 大学は、外部資金を獲得しテニユア・トラック制度を導入し、若手研究者を育成するための予算措置を取っている。通常から考えると破格の研究費（500 万）に、1 人 100 m<sup>2</sup> の研究室、高額給与（講師で 800 万）であるが、外部資金をとっているから出来ることである。これ以外では特段、配慮している大学はなかった。

しかし、講師や助教で任期制の場合、今後のキャリアパスを考えると、より一層 FD に力を入れる必要があるのではないだろうか。加藤（2009）によれば、英国においては、すでに高等教育資格課程（PGCHE）の取得が 2006 年以降、多くの大学で教員の正規採用の条件になっているという。

⑥ 国家レベルで教育職能に関わる基準枠組みである「専門性基準枠組み」があり、この専門性基

準枠組みは、高等教育の教授や学習支援に関わる専門職に求められる専門性を明記している。教員の職能開発の状況は、英国のみの事例に留まらず、欧州連合を中心に、欧州全体に広がる気配を見せている。

こうした世界的な動向を踏まえつつ、日本における任期制教員（特に若手研究者）のキャリアパスと FD について、キャリア形成の視点から本格的に議論し、方向を示す時期にきていると筆者は考える。

## 6. まとめと考察

JREC-IN（研究者人材データベース）データや公立大学へのヒアリング等を通じて、以下のことが明らかになった。

- ① 公募はこの 7 年間で 2.6 倍になり、定着している。公立大学の伸びは、2002 年 386 件から 2008 年 973 件と 2.5 倍である。
- 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 公立大学の任期制の導入時期は、法人化や大学開学時が多い。
- ⑤ 公立大学では、大学開学時に全教員を任期制にした大学もある。講師、助教などを中心に総じて任期制は増えている。
- ⑥ 再任制限のない任期制も多い。
- ⑦ 研究助手型の助教ポストで任期制が増え、定着している。
- ⑧ 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。
- ⑨ 社会人、実務家など多様な人材が採用されている。
- ⑩ 任期制教員のための独自の FD やキャリ

ア形成支援等はなされていない。

- ⑩ 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。

公立大学は特に法人化を契機として、任期制教員の導入が急速に進んでいる。国立大学も私立大学も任期制導入が進んでいる。このことだけを見れば、任期制教員の導入によって、高等教育の教員の多様化や流動化は進んでいると捉えることができる。また、民間企業等と同様、多様化・多重化が進んだともいえる。公募とセットで任期制は定着してきている。

再任回数の制限がない任期制教員の場合でも、任期ごとに教育・研究・行政・社会貢献等の評価を進めることにより、漠然と仕事をするのではなく、教員自身が自分の仕事をリフレクションし、見直すようになった。

一方、人件費削減等の調整弁的に任期制を活用する場合もある。再任回数に制限のない大学もあるが、任期終了後は再任できない大学もあり、不安定雇用が拡大している面がある。ヒアリングした大学のうち、係争を抱えている大学が1校あった。係争には至らなかったが、3年任期で3分の1の教員が更新できず、入れ替わったという大学も1校あった。明らかに任期制を忌避し多くの教員が流出した大学も1校あった。<sup>⑦</sup> 大学院拡充政策でオーバードクターやポストドクが増えたが大学教員のポストは少なく、ポスト不足のために導入されたような任期制の助教もある。

また、FDやキャリア形成の視点からの配慮も、現状ではほとんどない。オーバードクターやポストドク対象のポストであれば、FDやキャリア形成を国としても、大学としても本来は真剣に考えなければならぬだろう。

任期制の本来の目的は、多様性や高等教育人材の流動化によって大学が活性化し、教育の質や研究の質がよくなり、ひいては学生の質が向上することである。この視点は欠かせない。教育の質や研究の質を見るには、少し長期的なスパンで物事を見る必要がある。

日本の高等教育政策のどの部分を任期制教員導入は担っているのか。大きなフレームのどの部分なのか。そしてそれは高等教育全体から見て、どこをよくする政策なのか。結果的によくなったのかどうか。将来的にどのようになっていくのか。この観点から、今後任期制教員の導入を再検証する必要がある。

任期制を導入し、多様性や流動化が進み、何がどのように変わったのか、何がよくなったのか(悪くなったのか)を検証しなければならない。同時に任期制教員にとって必要とされるキャリア形成とFDについて、具体的に検討する時期にきていると筆者は考える。これらの課題は、非常に重い。今後も引き続き研究を続けたい。

※本研究は、日本学術振興会科学研究費補助金(基盤研究C)(課題番号:20530769)「任期制教員のキャリア形成とFDに関する研究」(平成20年~22年)(研究代表者佐藤龍子)の助成による研究成果の一部である。

#### 引用・参考文献

1. 科学技術・学術審議会、人材育成委員会「多様化する若手研究人材のキャリアパスについて(検討の整理)」(2005年7月)
2. 科学技術振興機構HP  
<http://www.jst.go.jp/shincho/wakatelink.html>  
(2009.9.16)

3. 加藤かおり「英国高等教育資格課程 (PGCHE) における大学教員の教育職の開発  
日本高等教育学会『高等教育研究第 11 集』  
2009 年 3 月
4. 佐藤龍子「国立大学の任期制教員の現状」同志社大学『社会科学 86』2010 年 2 月
5. 文部科学省 HP  
大学審議会答申「大学教員の任期制について」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/daigaku/toushin/961002.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/daigaku/toushin/961002.htm) (2009.7.30)  
「大学における多様な人材の採用等について」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/027/siryu/06021607/032.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/027/siryu/06021607/032.htm)  
(2009.7.30)
6. 山野井敦徳, 葛城浩一「大学教員の選択的任期制に関する研究」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 34 集 2004 年 3 月
7. 山野井敦徳, 葛城浩一, 村澤昌崇「大学教員に任期制に関する研究」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 35 集 2005 年 3 月

## 注

① 国立大学法人の任期制教員については、同志社大学『社会科学 86 号』「国立大学の任期制教員の現状」2010 年 2 月 (佐藤龍子) を参照。

### ② テニユア・トラック制

若手研究者が任期付で自立した研究者として経験を積んだ上で、厳格な審査を経て任期を付さない(テニユア)を得る仕組みを指す。

③ 2001 年 8 月 1 日全国国公立大学を対象に実施。広島大学事務局所管のデータに基づき、広島大学高等教育研究開発センターで大学・機関・教員データとして新たに再構築して分析した。

④ 平成 18 年度の採択大学は、東京工業大学、北陸先端科学技術大学院大学、東京農工大学、東北大学、九州大学、大阪大学大学院工学研究科、名古屋大学、東京医科歯科大学難治疾患研究所、京都大学。平成 19 年度採択大学は、お茶の水女子大学、横浜国立大学、東京大学、早稲田大学、電気通信大学、信州大

学、筑波大学、長岡技術科学大学、長崎大学、熊本大学、金沢大学、北海道大学。平成 20 年度採択大学は、慶應義塾大学、琉球大学、大阪大学、大阪府立大学、千葉大学、静岡大学、愛媛大学、京都大学、岡山大学。

### ⑤ COE : Center of Excellence

GP : Good Practice

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/index.htm) (文部科学省HP)

### ⑥ 通称 PGCHE : Postgraduate Certificate in Higher Education

⑦ この大学では教員流出後、それまでの任期制を見直し、新しい人事制度(任期制・年俸制・教員評価制度)を作った。各制度を組み合わせ、教員の意欲と努力に応える人事制度をトータルシステムとして整備したという。