

私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. 先行研究
3. 私立大学の任期制教員に関するヒアリング調査
 - 3-1. ヒアリング調査の概要
 - 3-2. 導入時期
 - 3-3. FDとキャリア形成について
 - 3-4. ヒアリングの特徴的意見
4. まとめ

1. はじめに

1997（平成9）年に「大学の教員等の任期制に関する法律」が施行され、10年以上が経過した。同時に、この時期は大学院の定員が拡大する時期でもあった。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）。

ポストドクター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、ポストドクター等の受け皿にもなっている。ⁱ

2. 先行研究

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。また、文部科学省科学技術政策研究所が科学技術人材の流動性について定量調査を行い、詳細に分析している。

潮木守一(2010)は、「第三段階教育の登場と大学教員の変貌」の中で、教員層の多様化を指摘している。採用形態、報酬体系、契約事項などの面できわめて多様化し、また、教員になるまでのキャリアも多様化していると述べている。「本来ならば、第三段階の出現とともに、それを担当する教員をいかにして養成するかが、まず問われる必要性が

あった。しかしその議論はほとんどなされなかった。優れた研究者＝優れた教員という等式が、とっくの昔に成立しなくなったにも関わらず、それに対する代案はほとんど検討されなかった」。潮木（2009）は、「大学内部での研究開発が盛んになると、スター研究者も必要だが、期限付きの研究補助員も必要となる」と指摘している。

ポストドクターについては、日本物理学会が精力的に定量調査等を行っている。同学会のホームページでは、賛助会員（企業等）、ポストドクター・大学院生、研究指導者層など対象ごとに今までの調査結果の詳細を掲載している。ii

筆者は2010年9月17日に、同学会キャリア支援センター長の栗本猛氏（富山大学理学部）にヒアリング調査を行い、学会がポストドク問題について取り組む背景や現状などをお聞きした。これは本稿でなく、改めて論文にする予定である。

さて、任期制について、これ以外に法的解釈や労働法からの論文は散見するが、導入当初に比べ研究論文数は減っている。すでに任期制が導入されて10年以上が経過し、その制度は定着しているように見えるが、実態解明やあり方の研究は進んでいるとは言えない。この間、COE、GP、科学技術振興調整費など競争的経費によるプロジェクト型教員が急速に増えた。3年任期のプロジェクト型を次々渡り歩き、プロジェクト型の経験が10年以上という若手研究者もいる。すでに若手とは言えない年齢でプロジェクト型を重ねている研究者もいる。若手研究者は不安定さを増している。しかし、増え続ける任期制教員に関する研究は極めて少ない。

3. 私立大学の任期制教員のヒアリング調査

筆者は2008年7月～2009年7月までに国立大学8校と公立大学7校の計15校を訪問（訪問校は北海道から沖縄）。私立大学は2009年8月～2011年1月までに9校訪問した。合計24大学で、任期制教員に関するヒアリング調査を実施した。なお、調査は任期制教員個人へのヒアリングではなく、理事や総務・人事担当者など大学機関（雇用者側）へのヒアリングである。国立大学と公立大学についてはすでに本紀要等で著したので、今回は私立大学を中心に報告する。

ところで、国公立大学では科研費の調査であり、任期制の是非を問うものではないことをメールで明記し、研究概要やヒアリング項目を添付すると、ほとんどの大学で、訪問を受け入れてくれた。しかし、私立大学では、同様にメールで依頼すると、ことごとく断られるか、返事がなかった。任期制教員と書いてあるだけで、明確な拒絶反応があった。人事労務管理のデリケートな部分を聞かれるのではないかと、現在は係争を抱えていないがかつてそれに近いことがあり、科研の調査といえども話したくない、組合で取り上げられ難渋している等があったと想定される。私立大学ではヒアリングに行くまでに幾多の困難があり、ヒアリング調査は難航した。今回訪問した大学は、筆者の知人が勤めている、あるいは友人を介してお願いできた大学である。それゆえ、エリアや大学の規模に偏りがある。

調査依頼のプロセスからも分かるように、任期制教員の実態解明は現在、困難を極め、

急激に増えた任期制教員の現状はほとんど誰も正確に把握できていない。文部科学省等からの正確な定量調査が必要である。

さて、今回の調査により、私立大学は任期制の法制定前（早い大学では昭和 50 年代）から多様な教員を雇用していたが、近年はより一層雇用形態が多様になり、その数も多くなっている実態が分かった。

3-1. 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、iii 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、今後の方向についてなど、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（文系 1 学部 1 学科、近畿エリア）、B 大学（文系 2 学部、九州・沖縄エリア）、C 大学（理系 3 学部、関東エリア）、D 大学（文理 3 学部、北海道・東北エリア）、E 大学（文系 6 学部、北海道・東北エリア）、F 大学（文系 5 学部、北海道・東北エリア）、G 大学（文系 3 学部、北海道・東北エリア）、H 大学（理系 4 学部、関東エリア）、I 大学（文理 13 学部、近畿エリア）。iv

以下、各大学の項目別のまとめ（表 1）と特徴的な内容について報告する。

3-2. 導入時期

導入時期について、任期制の法に基づく教員ではないが期間を区切った教員を、I 大学では 1957（昭和 32）年から採用していた。これは、調査したすべての大学でもっとも古い。D 大学は、同様の嘱託教員を 1976（昭和 51）年から、E、G 大学では 1978（昭和 53）年から、F 大学は 1982（昭和 58）年から採用していた。おおむね 1 年～3 年契約で、国立大学定年退職者や高校定年退職者、外国人講師の採用が多かった。

この時期、大学設置審議会から 1984（昭和 59）年 6 月に「昭和 61 年度以降の高等教育の計画的整備について（報告）」が出された。その中で、「収容規模の増をすべての大学の 신설や学部・学科の増設等による恒常的な定員増で行うことは問題であり、国・公・私を通じ既存の大学・短期大学で、期間を限って定員増をも行って、これに対処することが妥当である」と述べている。「期間を限った定員増」（いわゆる「臨時的定員」）である。「急増急減期」の対策である。v これを裏付けるようにヒアリングした中で、いくつかの大学は明確に「臨時的定員（臨定）を受け入れるために、教員が必要だった」「規模拡大や臨定でこういう教員を増やしていった」と述べている。

国公立大学のほとんどが、任期制の法の制定後（特に国立は法人化前後）に導入し始めたが、私立大学は、進学率が上昇する時期、そして臨時的定員政策の時期に、同じように「期間を区切った教員」を採用し始めている。私立大学にとって「規模問題」は経営直結

の課題である。学生数を増やし安定した経営を図ると同時に、来るべき急減期に向けて調整可能な教員を採用していたのである。

一方、2000年代に新設したA大学とB大学は、ともに法に基づく任期制を導入している。A大学は全教員が任期制、B大学は45%が任期制である。進学率が高くなっているとはいえ、18歳が減少している時期に開学した2大学は、任期制を積極的に導入している。学生の学力や意欲の低下している中、従来型の研究センターの教員では対応できなくなっている背景もあるだろう。新しいタイプの教員を採用するには、任期制教員の採用も必要かもしれない。しかし、18歳減少期では、調整弁的に雇用されている可能性は否定できない。

3-3. FDとキャリア形成について

任期制教員のFDに、特別の配慮をしている大学はなかった。専任と同じ扱いのところが多い。任期制に限らず、FDの取り組みとして優れていたのはB大学とI大学である。例えばB大学では、FD活動支援制度としてファカルティ・エンリッチプログラムをつくった。各教員が自分たちのやりたいFD活動やFD研究会に対して経費を助成(20万~50万)。2009年度は16件応募があり、14件を採択した。ファカルティ・エンリッチプログラムには、ファカルティ・イニシアティブ(教員が主導)とディビジョン・イニシアティブ(学部が主導)の2つがある。I大学では、2008年度から新任教員支援金をつくった。これは他大学で教育実績のない人(企業から来た人を含む、非常勤歴は含まない)に着任後2年間教材等の開発のお金を出すというものである。本人の申請で15万円まで可能である。

任期制教員のキャリアについて、配慮している大学は少なかった。ただし、F大学では契約教員の中から公募で専任になった教員がいた。G大学も特別専任教員(期限付き)から専任に、H大学でも任期制教員から専任になったケースがあった。I大学では教員公募で、任期制からテニユアになった教員が2009年度4人、2010年度10人、2011年度(採用予定)1人いる。

国公立大学に比べ私立大学は、任期制教員からテニユアになった教員が多いのが特徴である。vi

また、I大学はキャリアパスの視点から任期制助教(5年で再任なし)について、教育実績を積ませると話していた。ポスドク(1年契約で3年まで)についても、キャリアパスとして講義を持つことを重視しているとのことだった。進学率の上昇や学生たちの変化を受け、教育力が重視されるようになり、業績書のフォーマットも平成14年頃から大きく変わり、業績書の最初に教育業績を書くようになっている。教育業績の冒頭にあるのは教育上の能力に関する事項であり、教育方法の実践例である。こうしたことから、キャリアパスの視点で教育を積ませるとするのは、キャリア形成に資するものである。vii

表 1. 任期制教員採用の状況

大 学	導入時期、任期制教員の割合等
A	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2007(平成 19)年新設大学 ・ 全教員 32 名任期制 (5 年、再任回数制限なし、流動型) ・ 再任規定はあるが、評価基準を特別設けていない。 ・ 職員は 1 年契約
B	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2003(平成 15)年新設大学 ・ 2003 年から適用。任期 5 年。再任不可。 ・ 2009 年 110 人中テニユア 61 名 (55.5%)、任期制等 49 名 (45.5%) ・ 2008 年から新規採用という形でテニユアに移行可。
C	<ul style="list-style-type: none"> ・ 助教制度ができてから、任期制助教を導入。2007 (平成 19) 年から。 ・ 任期 3 年、再任 1 年単位で 5 年上限。2007 年 1 名、2008 年 2 名、2009 年 3 人の計 5 名 ・ 再任規定あり。2 年過ぎた段階で審査。准教授に昇格している。 ・ 明確なテニユアトラック制度ではないが、本学の准教授に昇格することを前提としている。
D	<ul style="list-style-type: none"> ・ 嘱託教員制度は 1976 (昭和 51) 年～。1 年契約、毎年更新。教授 68 歳、准教授 65 歳。主に国立大定年退職者。最近は本学定年退職者。再雇用制度に近い。 ・ 助手 (管理栄養士のみ) 5 年、再任なし。 ・ いわゆる任期制はゼロ
E	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人教員 (講師) は 1978 (昭和 53) 年から。3 年任期、更新あり。 ・ 外国人教員 (講師) は 1990 (平成 2) 年から 1 年任期で 5 年まで講師で任用。 ・ 特任教員 (教授) は 1977 (昭和 52) 年から 1 年任期で、70 歳まで更新可。 ・ 特別専任教授は 2007 (平成 19) 年から。任期 5 年、70 歳まで。国立大学の定年退職者多い。 ・ 契約特別任用教授 (2002 年～)。税理士、大学定年退職者。1 年任期で 3 年まで更新可。 ・ 特別任用教授 (2007 年～)、任期は 3 年または 5 年。1 回 3 年まで更新可 ・ 特別任用准教授 (2007 年～)、任期 3 年または 5 年。1 回 3 年まで更新可 ・ 特別任用講師 (2007 年～)、任期 3 年または 5 年。1 回 3 年まで更新可 ・ 2007 年 132 人中 いわゆる任期制 15 人 (11%)、2008 年 137 人中 17 人 (12%) ・ 2009 年 140 人中 21 人 (15%)
F	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期雇用の教員は、1982 (昭和 58) 年からあった。主に新学部・新学科に。 ・ 契約教員 (特別任用教員) 2002 (平成 14) 年～。法に基づく任期制ではない。 <p>1 年契約、5 年限度。年齢 65 歳未満、70 歳まで、大学院 72 歳まで。 公務免除。</p> <p>専任よりコマ数多い。高校校長定年退職者、企業等出身。教職課程、語学、初年次教育担当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専任を雇用するより採用等で楽。教員定数を 0.5 でカウント。人数を多くとれる。 ・ 人件費抑制。 ・ 過去にこの中から公募で専任になった人がいた。今後リスク回避の意味からも公募で採用するより、この中から採用した方がいいという意見もある。 ・ 2007 年度 15 人、2008 年度 16 人、2009 年度 16 人 (全教員 148 人) 約 10.8%

大 学	導入時期、任期制教員の割合等
G	<ul style="list-style-type: none"> ・特別専任教員は1978(昭和53)年から導入。主に国立大定年退職者。 60歳以下で採用した場合は65歳まで。65歳で採用した場合は70歳。通常の定年は65歳。学内行政等の義務はない。教授会に出る権利はあるが実態は出ていない。 ・特別専任教員(期限付き)1982(昭和57)年～導入。1年と2年。更新可。 更新の制限はない。最長8年の人がいる。若手教員中心。最初は語学(ドイツ語)。 カリキュラムの必要性から。臨時的定員、規模拡大の時期に対応して制度を設けた。 ・今まで特別専任教員(期限付き)から専任になったケースある。
H	<ul style="list-style-type: none"> ・任期制助手は、旧助手から導入。1963(昭和38)年高専から。2003(平成15)年から新制度。任期3年、再任1回、最長5年。2003年ゼロ、2004年3人、2010年5人。 ・任期制教員(助教以上)は2005年～導入。当初は講師以上だったが、2007年の改正を受けて助教以上に。全学部・学科の教員対象。固有のポスト、部局、プロジェクトではない。 任期5年、再任1回、最長10年。2005年教授1人、2006年助教授2人→その後1人は国立大へ、もう一人は本学専任に。 ・特任教授は2009年～。任期1回、4年。新学科等の場合。本学の定年制度に合わない場合に採用。 <p>2007年6.67%、2008年9.92%、2009年10.33%、2010年13.5%</p>
I	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人専任教員(職位:講師)は1957(昭和32)年から。その後、外国人英語担当常勤講師という名称に。(任期制の法律以前は、外国人教員を任用するときだけ、任期を定めて任用していた。) ・法に基づくものとして2002年から導入。大学教育開発・支援センター(現:教育開発推進機構)に2名の教員を任用。高大連携・入学前教育プロジェクトを担当。 当初の採用者は高校定年退職者。任期は原則5年(教授、准教授は1回のみ再任用可)最長10年。 ・薬学部の助教のみ3年(1回のみ再任用可)・その他の助教は5年で再任なし ・他にポスドク、1年任期で3年まで。 ・流動型およびプロジェクト対応型(多くは流動型)→授業を持たない任期制教員はいない。 ・教員公募で任期制から本学のテニユアになった教員 2009年4人、2010年6人、2011年1人。 ・2010年度 1120人中テニユア755人、非テニユア374人(うち法に基づく任期制138人、それ以外236人は有期雇用) 有期雇用=外国人嘱託(10コマ、教育のみ.研究も行政もなし) ・この他に、特任教員、特別招聘教員、特別契約教員、特命教員。個別契約で1年。

3-4. ヒアリングの特徴的意見

ヒアリングの中からいくつかの特徴的な意見を掲載する。

「任期制教員の比率が高いとカリキュラム運営の安定性には課題が生じる場合があるが、一方で時代の変化や国際性・社会的ニーズへの対応などの面では教員組織に一定の流動性があることが、これらの課題への柔軟な対応を可能とする面がある」(B大学)。

「任期制（含む契約）教員導入の背景として、専任の半分か程度の給与で任用できる。理事長・学長双方から導入の話があった。基幹科目は専任だが、それ以外を任期制で採用。設置基準を満たしながら、科目の充実と人件費の抑制を考えた。任期制は15～20数パーセント程度という学内のコンセンサスがある」（E大学）。

「今後、経営的側面から特別任用教員を増やしたい。各学部で定数を決めていないが、特別（0.5人）でいくのか、専任（1人）でいくのか学部に任せる」（F大学）。

「任期制も教員数としてカウントされるので、専任率は上がる。教員一人当たりの学生数はよくなる。人件費は下がる。専任1人で助教3人雇える。しかし、マネジメントは難しくなる。2000年代に入り、COE、GPなどで教員だけでなく職員も有期雇用が増えた。職員の非専任率は5割程度になっている。マネジメントが非常に難しい」（I大学）。

私立大学の経営にとって任期制のメリットは、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アップするなどがあげられる。デメリットは、マネジメントがしにくくなるということである。潮木（2009）は「いまや大学は…（中略）きわめて多様な教員の混合体に変質した。大学教員の多様化とは、別な面から見れば一体感の喪失である」と述べている。前掲の表1を見てもわかるように、1つの大学だけでもいわゆる任期制教員以外に、特任教員、特別招聘教員、特別契約教員、特命教員など、多様な名称の教員が存在している。一体感が喪失したところでは、マネジメントは困難をきわめる。

4. まとめ

私立大学の特徴は、以下である。

- 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、そして臨時的定員政策時期に採用し始めている。
- 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 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。）
- ⑦ 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。

⑧ 国公立大学と同じだが、任期制教員のFDに、特別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。筆者はかつて、日本の高等教育政策、なかでも私立大学にとって臨時的定員政策はどのような意味があったのかを論文にしたが、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。^{viii}

臨時的定員は、当初 44,000 人の予定だったが、予想以上の志願率の上昇により臨時的定員枠も大幅に拡大された。国公立大学はすべてを返上したが、私立大学は経営基盤上の必要性から学生確保に強気であり、臨時的定員の 5 割恒常定員化が実現する。^{ix} それらを支えていたのは、いわゆる契約教員と非常勤教員たちだったのである。

国公立大学のヒアリングでは、多様な人材の確保をあげる大学が多かったが、私立大学は、人件費抑制をあげる大学が多かった。設置基準上の教員（任期制含む）を満たし、教員一人あたりの学生数も減少するなど、外見上はメリットがある。経営的にも人件費が抑制される。

しかし、潮木が「一体感の喪失」と述べたように、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。

※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。

註

i ポストドクターとは、博士の学位取得後、大学や研究機関への就職の意志を持ちながらも常勤学術職に就くことができない「有給の任期付き研究員」である。（『ポストドクター問題』国立教育政策研究所・日本物理学会キャリア支援センター編、世界思想社、2009年）

ii 日本物理学会 <http://www.ph-career.org/data/search.html>

この他にも、日本物理学会会員名簿を用いた人材活用の観点からの調査、研究者のキャリア支援に関する調査など、ポストクやキャリア支援についての有益なデータが多い。ポストク問題への提言など実体験に基づく資料もある。例えば、シリーズ“ポストク”問題その11では勝木渥が「ある非常勤講師の場合」と題して、以下のように述べている。「最近、若い人にも安定したポストをとという機運は確かに高まっているようで、35歳以下を対

- 象とするポストドクター制度も拡充されつつあるように見受けられる。だが、必ずしも歴年的には「若い」とはいえないけれども、精神的若さを保ちながら、今なお経済的苦境の中で頑張りを続けている者もいる。そのような“適齢期”を逃してしまったような人たちが現在進行中の改革の機運から取り残されているのではないだろうか。頑張っても専任教員になれない人が存在していることを見落としてはいけないか。大学のなかにも、いくら頑張ってもそこから抜け出せないような人たちの存在を前提として大学の運営がようやく成り立っているような、そのような歪んだ社会的構造が存在しているのではないだろうか。
- iii テニユア・トラック制とは、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。
- iv 文理とは、ここでは文系も理系もある大学を指す。I 大学のみ総合大学(医学部はない)。
- v 同報告では、18歳人口は1993年以降急減し、2000年度には150万人になると説明。
- vi 国公立大学では、テニユア・トラック制度による任用が進んでいるが、それ以外で任期制教員がテニユアになるケースは少ない。
- vii 北野秋夫「わが国の「ポストドクター」の実態に関する研究」(『大学教育学会誌』第32巻)で、「授業担当をPD業務と位置づけている大学は明治大学と一橋大学の2大学のみであった。PDが若手研究者としてだけでなく、若手教員としての経験を積むことは、PDに対する経済的支援という側面に加え、「教育歴」という側面からも重要となろう」と述べている。(筆者注：PD＝ポストドクター) テニユア・トラック制度の問題として、若手研究者の側面だけに視点を当て、若手教員としての育成がおろそかにされていると筆者は考えているので、北野氏の指摘は非常に納得できる。
- viii 『大学「ゴールデンセブンの時代」と臨時的定員政策を考える』。ゴールデンセブンは、1986年から1992年の7年間のこと。1992年の18歳人口は、205万人に達した。大学側にとって「ゴールデン」であり、受験生にとっては「地獄」であった。
- ix 丹保憲二編『これからの大学と大学運営』(大学基準協会)2000。

参考・引用文献

- 潮木守一 2009『職業としての大学教授』中公叢書、pp188.
- 潮木守一 2010「第三段階教育の登場と大学教員の変貌」『IDE 現代の高等教育』519、pp4-11.
- 北野秋夫 「わが国の「ポストドクター」の実態に関する研究」2010『大学教育学会誌』第32巻、pp105-110.
- 国立教育政策研究所・日本物理学会キャリア支援センター編 2009『ポストドクター問題—科学技術人材のキャリア形成と展望—』世界思想社、pp3.
- 佐藤龍子 「大学「ゴールデンセブンの時代」と臨時的定員政策を考える」2007『社会科学』同志社大学人文科学研究所、pp84-85、pp91-92.
- 丹保憲二編『これからの大学と大学運営』(大学基準協会)2000、pp46.
- 日本物理学会HP <http://wwwsoc.nii.ac.jp/jps/> (2010.12.1)
- 平成21年度学校基本調査(文部科学省HP)
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1288104.htm
(2010.1.30)