

《調査》

国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

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10年以上が経過した。導入前後には大学関係者から反対の声明も上がり、マスコミにも取り上げられ、人々の関心も高かった。しかし、その後一部の任期制教員の再任不可が耳目を集めることもあったが、特段注目されることもなく、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るとは言えない。

本論文では、任期制教員の現状がどうなっているのか、国立大学法人（以下、国立大学）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。

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、①教員の流動性を高めるための多様な経歴・経験への配慮、社会人の採用、②公募制の活用、③選考基準、④選考方法、⑤教員の資質向上、⑥外国人の採用などを提言。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。

そして、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。

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の、(2)研究助手型——主に研究を行う助手の職に就けるときの、(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)学部には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¹⁾、(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²⁾。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、2006（平成18）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³⁾。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。

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。

さて、山野井らの2003年のアンケート調査（機関及び機関長への調査）の回答によれば、任期制導入の提案を最初に行ったレベルとしてもっとも多いのは「学長・理事長・執行部」（52.7%）であり、これに「学部長・研究科長」（29.0%）が続いている⁴⁾。設置形態別では、私立では「学長・理事長・執行部」が76.9%と大半を占めているのに対し、国立では34.8%で、「学部長・研究科長」が47.8%を占めている。国立では部局長から発案したということだ。

同調査によれば、任期制導入の理由としてもっとも多く選択されていたのは、「研究活動の活性化」（75.2%）であり、次いで「教育活動の活性化」（54.3%）、「教員の意識改革の推進」（33.3%）であった。国立では、「研究活動の活性化」が86.3%、「教育活動の活性化」は51.0%、「教員の意識改革の推進」は43.1%であり、公私立に比べ、「研究活動の活性化」「教員の意識改革の推進」が高い。国立では、「学内流動定員の活用」が25.5%あった。これはいわゆる「学長裁量ポスト」の活用である⁵⁾。

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。すでに、任期制が導入されて10年以上経過し、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。また、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。

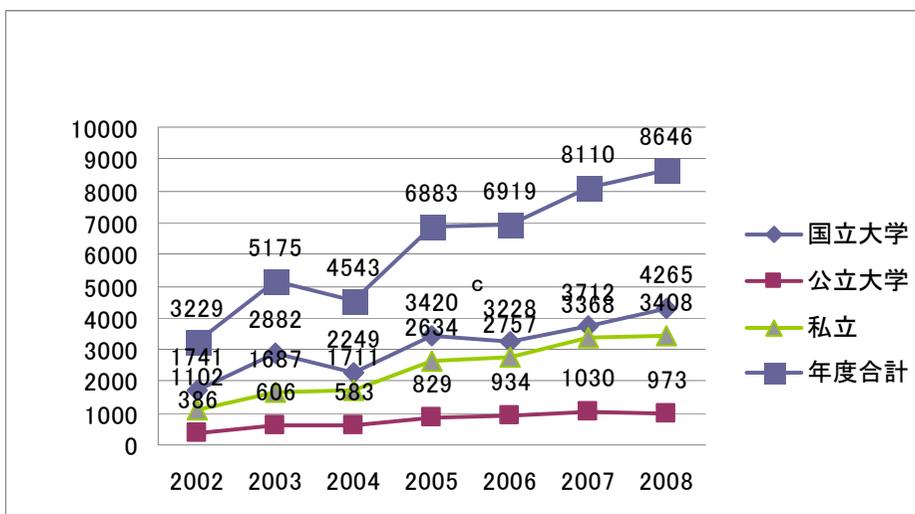
4. JREC-IN（研究者人材データベース）のデータから

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る。

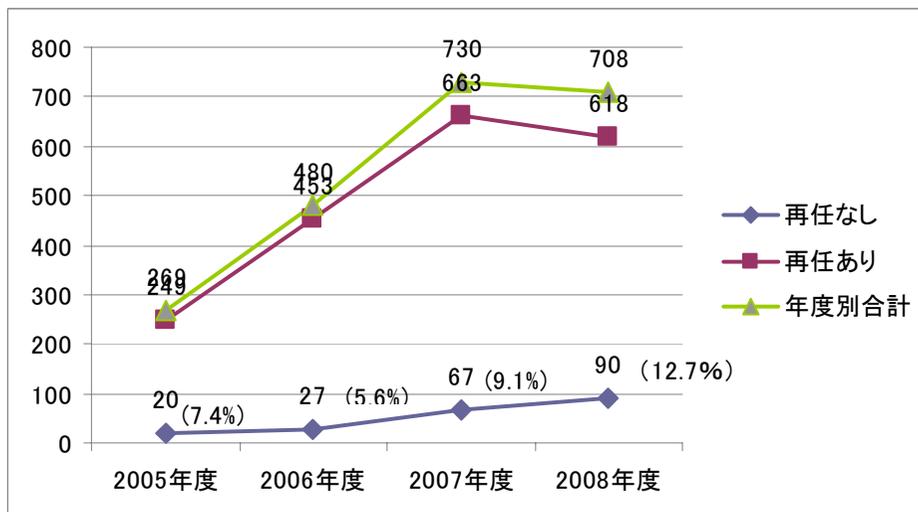
公募と任期制は、年を追うごとに増加している。公募は、2002年度3,229件から2008年度には8,646件になり、7年間で2.6倍になっている。

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)

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わかる。これは、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ことを示している。

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. 国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。本稿では国立大学の任期制教員について報告する。

文部科学省の調べによれば、2003（平成15）年度97校ある国立大学のうち、任期制を導入している大学は88校（90.7%）、任期付教員の数は5,485人で研究者総数の9.0%である⁶⁾。任期制ができた当初から国立大学は導入が進んでいたが、法人化前後に増大し、現在、教育系の単科大学を除きほとんどで任期制が導入されている。なかには原則として全教員が任期制という国立大学もある。医学系の単科大学では、任期制教員が90%以上の大学もある⁷⁾。

今後のヒアリング調査から、法人化前の任期制導入と異なり、法人化を契機として各大学の多様性や戦略性が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、各国立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（理工系単科大学、北海道・東北エリア）、B大学（医学部あり中規模大学、九州・沖縄エリア）、C大学（医学部あり大規模総合大学、関東甲信越エリア）、D大学（医学部なし中規模大学、近畿エリア）、E大学（医学部なし中規模大学、近畿エリア）、

F大学（理工系単科大学，近畿エリア），G大学（医学部あり中規模大学，北海道・東北エリア），H大学（理工系単科大学，北海道・東北エリア），I大学（医学部なし中規模大学，中部エリア）。これらの9校は，任期制を導入している大学で，国立大学法人の分類例（A～H）を参考に，エリアを考慮して選んだ⁸⁾。

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。事例では，全教員任期制，部局丸ごと任期制，助教任期制という3タイプで，国立大学における任期制導入の背景や現況が分かる大学として3校を取り上げている。

5.2 項目別のまとめと特徴

導入時期については，法制定を受けて，早い大学で平成10年ごろから始まっている。法人化直前の平成15年頃には多くの国立大学が導入を開始している。H大学のように，法人化と同時に原則全員が5年任期（再任制限無し）という大学もある。導入部局は，医学部を有する大学の場合，医学系から導入している事例が多い。医学系を除くと学部

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	<ul style="list-style-type: none"> 平成14（2002）年将来構想検討委員会で多様な人材を確保するには任期制を入れたほうがいいと話し合う 平成15年地域共同開発センターに1名助教採用。
B	<ul style="list-style-type: none"> 1997（平成9）年8月に法律。その後任期制教員導入検討委員会が1年かけて検討。当初は医学部のみ導入。
C	<ul style="list-style-type: none"> 平成11（1999）年3月規定制定。法と工が導入。組織改変の際，文部科学省から導入を薦められた。
D	<ul style="list-style-type: none"> 平成12（2000）年システム工学先端技術プロジェクトに任期3年の任期制教員を採用
E	<ul style="list-style-type: none"> 平成12年大学院人間文化研究科，助手2つのポストで任期制を導入。
F	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材の確保が必要な教育研究組織（当時の省令施設，学内共同利用施設，大学独自裁量施設）について，任期制を学長裁量教員に合わせて順次導入する。 平成11年12月任期に関する規則制定。最初の適用は平成13年4月1日アドミッションセンター助教
G	<ul style="list-style-type: none"> 平成15年医学部。基本的には医学部全員。
H	<ul style="list-style-type: none"> 第一期中期目標を作るにあたって考えた。導入すると大学全体の活性化につながるのではと話し合った。 その前にも平成12年度から部分的に導入（地域共同研究センター） 法人化と同時に，全教員に本人の同意を得て，5年の任期制（流動型）を導入。
I	<ul style="list-style-type: none"> 文部科学省からの政策誘導的なものがあったのではないかと。平成13年11月21日規則ができた。 情報学部助手から（研究助手型）。平成14年3月1日に採用。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は助教を中心に任期制を入れている。 ①虫病研究センター（全国共同利用施設）は任期制。教授 2，准教授 1，講師 1。 うち外国人（ドイツ人）2。プロジェクト対応型。 ②理事の代わりに（理事が就任している間だけ）2年間（～4年間）任期制教員を採用。 法人になってから導入。現在は助教を 2 人入れている。 ③畜産衛生学研究科（独立専攻・修士課程）に任期 3 年の助教（当初助手）を入れている。研究 助手型。再任 1 回。 ④平成19年度から新たな任期制の助教制度導入（③の独立専攻も同じ扱いに）。 3 年任期，再任 2 回。合計 9 年。研究助手型。 <p>2008年現在教員数125名中任期制14人（教授 2，准教授 1，講師 1，助教10）11.2%</p>
B	<ul style="list-style-type: none"> ・平成16年から現在までに10名の任期制教員がいる。現在 7 名在職中。分子生命科学研究所センター， 医学部（高次機能・整形外科），医学部（地域環境・環境生態医学＝女性），大学評価センター， 亜熱帯フィールド科学研究センター，大学院医学研究科（感染制御），アドミッションオフィスの 7 名。助教 4 人，准教授 2 人，教授 1 人。1 号（流動型）3 人，2 号（研究助手）2 人，3 号 （プロジェクト型）2 人 ・平成16年採用の医学部（高次機能・顎顔面口腔）の 1 名は，平成19年 4 月に任期のないテニュア になった。 ・平成16年採用の医学部附属病院の 1 名は平成18年 3 月に任期のない教員になったが，その後20年 7 月31日退職 ・2008（平成20）年現在教員数865人中任期制教員 7 名，0.8%
C	<ul style="list-style-type: none"> ・医学，歯学，附属病院等で部局丸ごと平成14年度から任期制。現在は235名が任期制。流動型。 保健，歯科衛生も任期制。5 年任期で再任に制限はない。ただし，平成14年以前からいる教員で 同意していない人は任期制でない。また，法人化前だったので，教授は10年任期にしたので再任 はスルーした。法人化後は 5 年任期。 ・脳研究所（平成14年 4 月設置）は，平成15年 4 月から部局ごと任期制。再任の制限なし。流動型。 ・超域研究機構（プロジェクト型，学際系）は，平成16年度26人の定数でできた。任期 3 年，再任 は 1 回 3 年，プロジェクト型。教授から助教までいる。他にも多数の任期制教員。 <p>平成16年度30.0%，平成17年度32.2%，平成18年度37.8%。 ・平成19年度454人（全教員1,135人，任期制教員率40.0%）</p>
D	<ul style="list-style-type: none"> ・経済学部 助教 2（女性 2），国際教育研究センター 助手 1（女性 1），経済学部女性 1＝助手， システム工学部男性 1＝助教，女性 1＝助手，観光学部男性 2＝教授，女性 1＝助手，学生自主 創造科学センター男性 1＝准教授，サテライト（コーディネーター）男性 1＝助教，合計11人 <p>平成18年度279名（5 名）1.8%，平成19年度283名（2 名）0.7% 平成20年度287名（7 名）2.4%，平成21年度283名（9 名）3.2%</p>
E	<ul style="list-style-type: none"> ・任期制は現在基本的に助教のみ。流動型 2 ポスト，研究助手型 7 ポスト （文 2 名，理なし，生活 4 名，大学院・人間文化 8 名，全学共通ポスト COE1 名の 15 名） <p>平成20年度15名（うち女性12名，男性 3 名。うち外国人 2 名＝ともに中国人） 現在助教26名のうち，15名が任期制。57.7%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・任期制教員数の推移 平成16年度 9 名，17年度13名，18年度14名，19年度15名，20年度15名 （平成20年度全教員210名 うち15名 約 7%）
F	<ul style="list-style-type: none"> ・工芸科学研究科など11組織で任期制。すべて任期 5 年。再任ありとなしの両方がある。 ・平成19年 4 月 教員の職制変更に伴い，助教についてすべて任期制を導入（2 類，研究型） ・現在31人（男性26人，女性 5 人），任意制の割合約10%

G	<ul style="list-style-type: none"> 現在は以下の6部局で任期制を導入している。医学部（全講座）、医学系研究科（全講座）、高等教育研究企画センター、国際センター（国際教育・学術交流部門）、評価分析室（1名）、エンロールメントマネジメント室（1名）。すべて再任を妨げない。再任の回数制限はない。4条第1項1号に基づく任期制教員。
H	<ul style="list-style-type: none"> 教授・准教授に再任の制限回数はない。ただし講師（流動型）、助教（研究助手型）は再任1回3年（8年）、地域共同研究センターは、再任2回のみ。新規採用はすべて任期制で公募。 中期計画には任期制60%を掲げていたが、初年度は50数パーセント。2年目で60%を超える。平成21年度は72.3%である。現在、非任期制は20数パーセント。 16年度教員数157人任期制76人（48.4%）、17年度152人中92人（60.5%）、18年度153人中100人（65.3%）、19年度154人中109人（70.7%）、20年度151人中108人（71.5%）、21年度153人中111人（72.4%）
I	<ul style="list-style-type: none"> 法人化と同時に、7年、8年の任期を、5年の任期制にした。法人化以降の人は5年任期。それ以前の人は、5年で区切りながら当初の年数を保障する。 任期制の比率 19年教員数700人任期制39人（5.5%）流動型27人、助手型8人、プロジェクト型4人 20年教員数707人任期制55人（7.7%）流動型33人、助手型19人、プロジェクト型3人、 21年教員数693人任期制57人（8.2%）流動型30人、助手型22人、プロジェクト型5人

表3. 再任規定, 再任不可, テニユアへの移行

大学	再任規定, 再任不可, テニユアへの移行
A	<ul style="list-style-type: none"> 再任規定は整備されている。現在まで、再任不可はない。 内部からの昇任制度あり。学内の准教授への審査を希望すれば助教全員が申請できる。 テニユアへの移行は可能。その道は開かれている。
B	<ul style="list-style-type: none"> 再任規定は各部局で整備されつつある。最近任用をはじめたところでは、まだない。
C	<ul style="list-style-type: none"> 再任規定あるが非公開。 大学院自然科学研究科(理系学部母体—教員は学系に所属)の助教はすべて5年任期(再任不可)5年で評価されれば准教授に。テニユアトラック型だが、制度化はされていない。
D	<ul style="list-style-type: none"> 再任規定あり。部局ごとでなく大学で1本。
E	<ul style="list-style-type: none"> 再任規定あるが、部局ごとにある。 任期制は助教が対象だが、テニユア・トラック制度ではない。 平成16年度から現在までのところ、本学でテニユアになった人はいない。
F	<ul style="list-style-type: none"> 再任規定ある。いままで再任不可はない。任期制教員採用時にきちんと説明している。今までのところ問題はない。
G	<ul style="list-style-type: none"> すべて再任を妨げない。再任の回数制限はない。 テニユア・トラック制度はない。
H	<ul style="list-style-type: none"> 再任規定あり。 再任の評価は、「普通」と「要努力」の2つ。 2回再任されたら、テニユアにすると評議会で決定。
I	<ul style="list-style-type: none"> 再任規定あり。部局ごと。テニユアへの移行はない。 テニユア・トラック制度あり。これは外部資金でやっているの別枠扱い。(教員数に入れていない)プロジェクトの特任扱い。現在助教8人、准教授2人。分野を問わず、補助金をもらった。5年後の評価しだいである。

よりセンター、研究所などからの導入が多い（表1参照）。

現状の任期制教員が占める割合は、0.8%から72.4%まで非常に幅広い。ここ数年の任期制比率を見ても、48.4%から72.4%まで増加しているH大学や30%から40%まで増加しているC大学もあれば、B大学のようにこの5年間で割合はほとんど変わらず、0.8%という比率の大学もある。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）。

再任規定については、部局ごとに規定している大学と大学で包括的に規定している大学がある。今回訪問した大学では再任不可の教員はいなかったし、訴訟等で問題になったケースもなかった。制度として明確なテニユア・トラック制度がある大学はI大学1校だが、C大学のように5年で評価されればテニユアになる、H大学のように2回再任されたらテニユアになるという大学もあった⁹⁾（表3参照）。

5.3 事 例

事例1. 教員任期制 — G大学（単科大学）

訪問日：2009年7月3日。基礎データ：工学部（単科）4学科（平成21年度から3系）、在学生1,917人。教員数（2009年5月1日）156人（学長、副学長含む）、事務職員110人。大学所在地：北海道・東北。ヒアリング対象者は副学長・理事（総務）、副学長・理事、総務課副課長の3名である。ヒアリング結果は以下である。

①導入の背景：第一期中期目標を作るにあたり考えた。その前にも部分的に導入（地域共同研究センター）。任期制を導入すると、大学全体の活性化につながるのではと話し合った。

②導入の時期。いつから、どのような部署から、対象となるポスト、それぞれの任期（3類型）のどれか：地域共同研究センターは、平成12（2000）年度から任期5年。民間から来ている。流動型。最初の方は4年いて東京方面に転職した。前職は東芝で、採用時50代。次の方は平成17（2005）年8月から。前職は日産自動車で、採用時50代である。

③現在の状況：法人化と同時に、全教員に本人の同意を得て、5年の任期制（流動型）を導入。教授・准教授に再任の制限回数はない。ただし、講師（流動型）、助教（研究助手型）は、再任1回プラス3年（最長8年）、地域共同研究センターは、再任2回のみ。新規採用はすべて任期制で公募である。中期計画には任期制60%を掲げていたが、初年度は50パーセント弱。2年目で60%を超えた。平成21年度は72.3%である（表4参

照)。現在、非任期制は20数パーセント。2回再任されたら、テニュアにすると評議会で決めた。再任規定はある。5年に1回、評価をして確認するという制度である。再任の評価基準は、「普通」と「要努力」の2つで、教育、研究、社会貢献、その他の4分野で評価している。授業評価も教育の中に入れていいる。特に目に余る人を見るという意味である。授業アンケートの悪い教員に対して、「役員による授業参観」を実施。学長が一人ひとりにコメントを書いて渡している。具体的な指示を書く場合もある。学生の評価は低いが、結構いい授業しているというコメントをするケースもあった。

再任の評価が2つなのは、競争（切捨て）するのが目的でなく、底上げが目的だから。ゆるやかな評価である。現在、任期制と教員評価はリンクしていない。任期制の評価は非常に緩やか。平成21年3月末で最初の5年が経過したが、再任不可の人はいない。1年半前から半年ごとに3回、現状の到達点を明らかにする。学長名で3回文書を出した。

任期制教員は、（非任期制に比べ）教育研究費で20%アップの差をつけている。また、本俸で差をつけることができないので、勤勉手当で差をつけている。非任期制教員に対して、毎年4月と10月に、任期制への移行を希望するかどうか聞いている。

FD委員会はない。FDは教務委員会が行っている。今後は独立した形も考えている。ベストティーチャー制度はある。

④任期制教員のキャリアについて：キャリア形成への配慮…特段ない。地域共同研究センターは、民間からきてうまくローテーションしている。工学部の教授・准教授は再任制限もないので、問題ない。しかし、講師・助教は、5年+再任3年（8年）で切れるので、上に（准教授等）に行かないと任期満了となる。流動化を狙ったものだが、今後はフォローが必要かもしれない。

表4. G大学の任期制の推移

年度	教員数	任期制教員数	任期制の割合%
16	157	76	48.4
17	152	92	60.5
18	153	100	65.3
19	154	109	70.7
20	151	108	71.5
21	153	111	72.4

⑤任期制と高等教育の流動化：任期制教員を導入しても、ドラスティックな大きな変化はなかった。どんな制度を導入しても、「がんばる人はがんばる」し、そうでない人はやはりダメだ。現在、非任期制の教員にこそ、任期制になってほしかったのだが、ずっと非任期制のままで評価を受けていない。評価は難しいし、時間がかかる。評価システムの見直しが必要かもしれない。もっと大ざっぱな括りでもいいかもしれない。任期制になって、いい先生が逃げたということはない。当初、任期制で公募したら応募者が減るのではと危惧していたが、それはなかった。高等教育の流動化は、他も流動化しないとムリではないか。相手がいないと流動化しない。日本全体としては流動化していないのでは。今度の中期目標・中期計画では、問題点を整理し、見直すかどうか検討する。

事例 2. 医学系全教員任期制 — C大学（医学部あり総合大学）

訪問日：2009年1月9日。基礎データ：人文，教育，法，経済，理，医，歯，工，農学部，学部収容定員9,460人，大学院生収容定員2,282人，役員9人，教員1,224人，事務・医療系1,080人。大学所在地：甲信越。ヒアリング対象者は，人事課人事第1係長，人事課人事第2係の2名。ヒアリング結果は以下である。

①導入の背景：どのような議論があったのか背景は不明。

②導入の時期。いつから，どのような部署から，対象となるポスト，それぞれの任期（3類型）のどれか：平成11年3月規定制定。法と工。法の助教授は，中央官庁（官僚）との人事交流で，任期3年，再任不可，流動型である。法の助手は，若手研究者で任期3年，再任不可，助手型である。工の助手は5年，若手，再任1回（再任の場合は2年，最長7年），流動型である。

③現在の状況：医学，歯学，附属病院等で部局丸ごと平成14年度から任期制を導入している。現在は235名が任期制。全員が流動型である。保健，歯科衛生も任期制。5年任期で再任に制限はない。ただし，平成14年以前からいる教員で同意していない人は任期制でない。また，法人化前だったので，教授は10年任期にしたので，再任（審査）はスルーした。法人化後は5年任期。組織改変の時に，文部科学省から任期制導入を薦められた。

脳研究所（平成14年4月設置）は，平成15年4月から部局ごと任期制，再任の制限はない。流動型である。大学院の授業もしているのだから，教育も研究も担当。超域研究機構（プロジェクト型，学際系）は，平成16年度26人の定数でできた。任期3年，再任は1回，プロジェクト型。教授から助教までいる。学部教育免除で，マネジメントもほ

とんどない。ほぼ研究のみである。

大学院自然科学研究科（理系学部母体——教員は学系に所属）の助教はすべて5年任期（再任不可）。5年で評価されれば准教授に。テニユア・トラック型だが、制度化はされていない。

他にも多数の任期制教員がいる。平成19年度454人（全教員1,135人、任期制教員率40.0%）平成18年度37.8%、平成17年度32.2%、平成16年度30.0%。

再任規定はあるが非公開。

FD等について、任期制だからといって特別のものはない。

④任期制教員のキャリアについて：任期制の若手教員だけが応募できる学内の競争的経費がある。退職金について特段差はない。任期満了なら、自己都合より退職金はいい。

⑤任期制と高等教育の流動化：医学系は5年ごとに評価される。緊張感を持って研究・教育ができるのではないか。再任不可の人は現在までいないが、学部長から注意喚起された人は数名いた。大学院自然科学研究科は5年任期だが、3年位で落ち着きがなくなる。一部再任可（1回まで）にした。

超域研究機構は、流動定員を活用してできた。現在全学部等から拠出した定員が90名ある。原則任期制。それらをプロジェクトごとに各組織に再配分する。任期制は組織を見直しやすい。フレキシブルに対応できる。教育研究の活性化になる。前々学長から導入がすすみ、現学長も踏襲している。今後も任期制の拡大を図る予定である。

⑥その他（学長裁量ポストと任期制）：本学では、「流動定員」と称する教員ポストがある。これは、法人化前に学内の各部局に配分されていた予算定員を基礎に、一定の割合で教員定員を各部局から拠出させ、このポストを全学的に重点化することが合意された学内共同教育研究施設や、新規に設置した組織で文部科学省の予算措置（人件費）が不十分な組織に当該教員定員を再配分し、教員組織を充実させるシステムで、学長が独自の判断で配置先を決定できるポストではなく、全学の各教員組織の長等で構成される委員会組織（「全学教員定員調整委員会」）の審議結果に基づき、配置先が決定される。このポストは「流動定員」と称していることからわかるように、原則として任期制を適用。ただし、このシステムの初期の頃に再配分されたポスト（例えば法科大学院など）は、一部任期制になっていない場合もある。最近の運用は、「流動定員使用ポスト＝任期制」と言ってもよいと思われる。ただし、前述のとおりこのポストは「学長枠」ではない。あくまで全学の委員会組織の承認が必要。平成20年度現在の「流動定員」ポストの数は60。このポストの数は、運営費交付金積算ルール上の「特定教員数」とは無

関係である。(本学の場合は運営費交付金積算ルール上の「標準教員数」と法人化前の予算定員数の関係において、部局ごとに相当なばらつきがあり、これを根拠に前述の「流動定員」を抛出させると、医学部など運営費交付金積算ルール上の「標準教員数」と予算定員に殆ど差がない部局とそれ以外の部局(主として文科系の学部)との間で、抛出数に不公平感が生じ、学内運営上適切でないと判断されたものと思われる。)

事例3. 助教の任期制 — E大学(中規模医学部無し大学)

訪問日: 2009年2月9日。基礎データ: 生活環境学部, 文学部, 理学部, 学部生2,189人, 大学院生646人, 教員210, 職員93。大学所在地: 近畿。ヒアリング対象者は、総務・企画課 課長補佐(人事担当) 1名。ヒアリング結果は以下である。

①導入の背景: どのような議論があったのか背景は不明。

②導入の時期。いつから、どのような部署から、対象となるポスト、それぞれの任期(3類型)のどれか: 平成12年, 大学院人間文化研究科助手の2ポストで任期制を導入。施行12年4月, 採用同年7月。1つは3年任期で再任1回(再任は1年, 最長4年), 流動型である。→その後その方は平成13年4月弘前大学の助教授で転出。もう1つは再任なしの3年任期, 研究助手型である。→その後その方は平成14年10月山口大学の助教授で転出。

③現在の状況: 任期制は、現在基本的に助教のみ。流動型2ポスト, 研究助手型7ポスト(人数は、文2名, 理なし, 生活4名, 大学院・人間文化8名, 全学共通ポスト=COE1名の15名)。平成20年度15名(うち女性12名, 男性3名。うち外国人2名=ともに中国人)。現在助教26名のうち, 15名が任期制(57.7%)。任期制教員数の推移 — 平成16年度9名, 平成17年度13名, 平成18年度14名, 平成19年度15名, 平成20年度15名(全教員210名, うち15名が任期制 約7%)。

再任規定はあるが、部局にある。助教が対象だが、テニユア・トラック制度ではない。平成16年度から現在までのところ、本学のテニユアになった人はいない。

④任期制教員のキャリアについて: 助教ポストなので、採用前はほとんどが大学院生、オーバードクター、ポスドク、非常勤、他大学の助手など。民間企業出身者はいない。

任期終了後、分かる範囲では、私大講師1, 私大特任1, 新潟大准教授1, 私大助教1, 外国人で帰国など。自己都合退職や任期満了の場合は、分からない。おおよそ、1回更新1/3, 他大学へ1/3, 自己都合1/3という感じだ。

⑤任期制と高等教育の流動化: 新たに理学部(化学)が導入予定。平成21年4月採

用から、5年任期、再任1回(3年)、最長8年。助教。任期制を廃止するという議論はない。

6. まとめと考察

JREC-IN(研究者人材データベース)データや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。
- 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、定着している。
- 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なされていない。
- 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。

⑥、⑦、⑩は、前述の山野井らの調査を裏付ける結果である。

法制定時に比べ、国立大学の任期制教員の導入は進んでいる。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。

事例を見ても分かるように、民間企業からも大学教員になるケースも多くなり、社会人、実務家教員など多様なバックボーンを持つ教員が増えている。従来同質性が高かつ

た日本の大学に、新たな風が吹き込んできている。任期制が導入され、それが一層加速されている。また、戦略的な分野や学際分野など、学部を超えた組織に流動型の任期制教員は多く採用されている。各大学の戦略上重要な役割を担っている場合もあり、任期制で思い切った施策ができやすくなった。異質なものを受け入れる素地のためには、任期制導入が欠かせなかったととれる。また、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するようになり、見直すようになった。

一方、学長裁量枠（ポスト）や流動定員として任期制を導入する大学や人件費削減（毎年1%削減）等の調整弁的に任期制を活用する場合もある¹⁰。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もある。大学院拡充政策でオーバードクターやポス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ないだろう。

任期制導入の本来の目的は多様性の担保や高等教育人材の流動化ではない。多様性が確保されるから、また人材が流動化するからといって、簡単に任期制を導入すればいいということではない。短絡的に、多様性や流動化が進んだ現実だけを見て判断することはできない。

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しなければならない。

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。この課題は、非常に重いですが、今

後も引き続き研究を続けたい。

注

1) 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。

2) 2001年8月1日全国国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。

3) 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。

4) 広島大学高等教育研究開発センターの山野井らが、2003年11-12月にかけてアンケート調査を行った。2001年度の文部科学省調査において任期制を導入したと回答した学部・研究科・センター長の機関長333名を対象に、「大学教員の選択的任期制に関する全国調査——機関等調査——」を配布（ここでいう機関及び機関長とは、任期制を導入している教育研究組織及びその責任者を示している）。回答者数は105名、回答率は31.7%であった。

5) 主に国立大学において学長が有する教員・職員のポスト。学部・部局を超えた学際分野、新規分野等の教育研究を行う時に戦略的に使う場合が多いが、人件費削減の原資としている大学もある。任期制教員のポストも学長裁量枠（ポスト）のケースが多々ある。

6) 文部科学省「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）」（平成17年7月20日、科学技術・学術審議会人材育成委員会）参考資料集4ページ。

7) 内閣府の総合科学技術会議のHPによれば、浜松医科大学では全学的に任期制を導入。任期付き教員の割合は94%。滋賀医科大学でも、平成19年93.2%が任期制である。

参考：<http://www8.cao.go.jp/cstp/siryo/haihu77/siryo4-1-3-24.pdf>（2009.7.30）

8) 「国立大学法人の財務分析上の分類」（文部科学省）を準拠。A：大規模大学、B：理工系中心大学、C：文科系中心大学、D：医科大学、E：教育大学、F：大学院大学、G：中規模病院有大学、H：中規模病院無大学。

9) ただし、I大学のテニユア・トラック制度は、外部資金で制度を運用しているので教員数に入れていない。

10) 現在は、ポスト（人）管理でなく人件費（お金）管理になっている国立大学が多い。

参考文献

- 科学技術振興機構HP <http://www.jst.go.jp/shincho/wakatelink.html> (2009.9.16)
- 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 (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
(2009.7.30)
- 文部科学省 科学技術・学術審議会, 人材育成委員会 (2005)「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)」
- 山野井敦徳, 葛城浩一 (2004)「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
- 山野井敦徳, 葛城浩一, 村澤昌崇 (2005)「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

追記：本研究は、日本学術振興会科学研究費補助金（平成20年～22年）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」（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。