

# 教育研究を担う任期制教員の現状と課題

佐藤 龍子

(静岡大学 大学教育センター)

## 1. はじめに

1997年に「大学の教員等の任期制に関する法律」が施行された。文部科学省の調査によれば、2002(平成14)年では、国立大学3,546人、公立大学131人、私立大学1,571人の合計5,248人の任期制教員がいる。同法の施行直後の1998年は717人であったので、大幅に増加している。

平成15年度97校ある国立大学のうち、任期制教員を導入している大学は88校(90.7%)、任期制教員の数は5,485人で研究者総数の9.0%である。任期制ができた当初から国立大学は導入がすすんでいたが、法人化前後に増え、現在、教育系の単科大学を除きほとんどで任期制を導入している。原則として全教員が任期制という国立大学や医学系の単科では任期制が90%以上の大学もある。教育系センターやFD担当者も任期制教員のケースがある。

教育研究の重要な担い手として任期制教員は定着しているようにも見えるが、その実態はどうなっているのか。学生の変化にばかり目がいくが、教員の変化も注視しなくてはならない。

すでに、任期制が導入されて10年が経過し、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。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、2008年7月～2009年9月までに国立大学9校と公立大学7校の計16校を訪問(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。今回は任期制教員の運用、実態等について報告する。

## 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。

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>i</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割が無制限に可能であり、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。<sup>ii</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。

2001 年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 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。

### 3. JREC-IN (研究者人材データベース) のデータから

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と、公募と任期制は、年を追うごとに増加している。公募制は、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。

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。

### 4. 国立大学と公立大学の任期制教員の現状 (ヒアリング調査から)

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 7 校の計 16 校を訪問 (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。今次のヒアリング調査から、国立大学では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。公立大学においても、多様性と戦略性が進んでいる。詳細は、当日発表する。

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。

<sup>i</sup> 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。

<sup>ii</sup> 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。