

わが国の大学教員に関する人事政策Ⅱ

—任期制の導入・実施・再任の分析を中心に—

広島大学高等教育研究開発センター

わが国の大学教員に関する人事政策Ⅱ
—任期制の導入・実施・再任の分析を中心に—

広島大学高等教育研究開発センター編

広島大学高等教育研究開発センター

COE 研究シリーズの刊行にあたって

広島大学高等教育研究開発センターは、略称を高教研と称し、英語名を **Research Institute for Higher Education**, 略称を **RIHE** としております。その前身は広島大学大学教育研究センターですが、1972年5月に、さらにその前身の大学問題調査室を発展的に継承して、文部省令による教育研究施設として、日本最初の高等教育研究の専門機関として設置されました。爾来、年輪を重ねる中で着実に研究教育活動を展開し、内外の高等教育研究に重要な役割を果たしてきましたが、お陰様で昨年2002年には創立30周年を迎えるに至りました。

この節目の年に、文部科学省の21世紀COEプログラムの人文科学領域において、本センターのプロジェクト「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」(拠点リーダー:有本章)が113件(うち人文が20件)の拠点の一つとして選定されました。このことは高等教育研究の発展に鋭意取り組んできたセンターの歴史の中でも特筆すべき快挙であると、当センターの関係者一同率直に喜んでおります。とりわけ高等教育の分野では全国唯一の拠点に選定されましたことは、これまでの実績と今後の可能性が認知された点でも、長年にわたって積み重ねてきた努力が報われた点でも、実に名誉なことでありますと同時に、責任の重さを痛感する次第であります。これも高等教育研究が一種のタブー視された時代から盛況を呈するに至った今日まで、数多くの先輩やコリーグ諸氏に支えられて営々と築かれた伝統や風土や精神の賜と考えております。したがって、「巨人の肩に乗った小人」であるとの謙虚な気持ちでこのような機会を受け止めますとともに、これを契機にさらなるフロンティア開拓の精神を醸成し、斯界の発展において一層の貢献を実現したいと祈念しているところであります。

本プロジェクトは、主題に掲げました研究を推進するために、5年間にわたって取り組むものですが、具体的にはFD・SDの制度化と教育システムの質的保証、研究システムの質的保証、大学組織編成と質的保証などの問題を中心に、データベースの構築、若手研究者の養成などの問題に重点的に取り組むことを期しております。さらに、研究成果を積極的に国内外へ公表し、研究成果を紹介することによって拠点としての研究ネットワークの形成に努め、日英両語による出版物を精力的に刊行することにしております。そして、その一環として、このような体裁でCOE研究シリーズを刊行することにいたしました。その目的は、主として、センターのCOEプログラムと関連して取り組んでいる研究活動の実績を記録にとどめることとその国内外への発信によって研究ネットワークの形成を着実に推進することに置かれています。

本企画によって世に送り出される刊行物が、国内外の高等教育研究者はもとより、高等教育に関心のある多くの人々に貴重な価値ある情報を提供することができれば、望外の幸せであります。また、研究ネットワークの一層の発展のために、読者の皆様から絶大なご支援とご協力を賜りますことができたら、この上ない喜びです。何卒よろしくお願い申し上げます。

2003年3月

21世紀COEプログラム

拠点リーダー 有本章

は し が き

本書は、21世紀COEプログラムに採択された「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」プロジェクトの研究システム班（代表者：山野井敦徳）において実施された大学教員任期制調査研究の第2次報告書である。研究システム班の研究課題としては、大学教員、研究組織やネットワーク、研究費、研究の生産性と評価の問題があると考えている。これらは、研究の基盤となる人材のインフラ整備（人事政策、大学教授市場、アカデミック・プロフェッション、大学院研究）に関する研究を中心に、研究のインプット（研究費）、スループット（研究システム・ネットワーク）、アウトプット（生産性と評価）の研究としてプロセス的に構造化できる。もちろん、こうしたわが国の高等教育研究は国際的な枠組みにおいて比較し相対化することが不可欠である。現在進めている任期制に関する調査研究も人事政策に関する基盤研究の1つである。

前回の報告書においては、その第1章で「大学の構造改革と教員の人事政策」と題して、わが国の構造改革時代における大学人事政策の課題を整理した。すなわち、構造改革に伴う政府、社会、大学との関係性から見た大学人事枠組みを設定し、とくに国立大学の設置形態の変容と人事の関係について言及した。それを踏まえて、第2章では、わが国の任期制の導入過程段階における「選択的任期制」の現状について分析した。2001年度における文部科学省の全国調査の再分析によって、任期制の導入ポスト（教員）数、タイプ（流動型・研究助手型・プロジェクト型）、任期（年数）、再任の可否等の全体像がはじめて解明された。そして第3章では、わが国の国立大学でもっとも任期制を導入しているP大学を事例に、任期制の導入の現状、任期制ポストへの人事過程を分析することによって、任期制が大学教員の流動性や出身校の開放化と具体的にどのように関連しているか、現場レベルでの観察を実施した。以上について具体的には『わが国の大学教員に関する人事政策－任期制調査を中心に－』（広島大学高等教育研究開発センター、COE研究シリーズ4）を参照されたい。

今回の第2次報告の目的では、第1に、任期制に関する立案、導入、実施、さらには評価の過程を教育研究組織の代表者と任期制ポスト適用者とを対象に、任期制に関する意識レベルを解明することにある。そのため文部科学省の全国調査に引き続いて第2次の全国調査を実施した。第2に、過去3年間にわたって、任期制を中心とした人事や研究体制について、大学や研究所等の訪問調査を実施したが、それを取りまとめ本書に採択している。

本書は、これらの研究を中心に、論稿6章と資料編4項から構成されている。第1章においては「研究の目的と背景」、第2章においては「全国アンケート調査の概要」、第3章においては「評価と賞罰のリンケージ－任期制における再任評価の事例的考察－」、第4章においては「任期制適用者の環境条件と生産性」、第5章においては「任期制導入に伴う機関の活性状況の規定要因」、そして最終章の第6章においては「総括」と題して、これまでの任期制全般に亘るまとめに言及する予定である。第2章以下の分析枠組みと仮説については第1章に詳述する。なお資料編においては、1. アン

ケートの「自由記述意見」, 2. 回答結果集計表, 3. 質問紙調査票, 4. インタビュー調査報告書を添付した。そして最後に研究成果を踏まえて、今後の任期制のあり方に関して若干の提案を試みた。ご参考になれば幸いである。

なお、本研究の成果は、COE International Seminar/Eight-Nation Conference on Enhancing Quality and Building the 21st Century Higher Education System, Research Institute for Higher Education, Hiroshima University, Hiroshima City, Feb. 2–5, 2004, “University Reforms and the Faculty Appointment Policy in Japan” with Kuzuki, K.), 第7回日本高等教育学会大会(國學院大学 2004年7月「大学教員の任期制に関する研究—全国アンケート調査の分析を中心に—」村澤昌崇・葛城浩一と共同)並びに Association for the Study of Higher Education (ASHE). 29th Annual Conference (Kansas City, Missouri, Nov. 3–6, 2004, “The Introduction of a Fixed-Term Faculty Contract System in Japanese Universities: Scope and Consequences” with M. Finkelstein and K. Kuzuki) において報告された。本書との関係で、昨年の各国の動向を紹介する翻訳や共同研究の他に、今年度はCOE研究シリーズとして『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』の出版に取り組んでいる。また研究班としては、大学院教育に関する第2次報告書を計画している。これらについては他のCOE研究シリーズを参照されたい。

なお最後になったが、本書の出版に際しては共同研究者の当センターの村澤昌崇講師, 同じくCOE研究員の葛城浩一氏には厚く御礼を申し上げたい。全体的な総括は各執筆者と合議の上で筆者が行い、編集作業は筆者とCOE研究員の葛城浩一氏が担当した。出版のための細々した手続きと調整はCOE技術員の伊藤さと美さんの労を煩わせた。記して感謝申し上げる。

2005年2月

編集代表 山野井 敦徳

目次

はしがき	山野井 敦徳	
第1章		
研究の目的と背景	山野井 敦徳	1
第2章		
全国アンケート調査の概要	山野井 敦徳・葛城 浩一・村澤 昌崇	9
第3章		
評価と賞罰のリンケージ —任期制における再任評価の事例的考察—	村澤 昌崇・葛城 浩一・山野井 敦徳	27
第4章		
任期制適用者の環境条件と生産性	村澤 昌崇	43
第5章		
任期制の導入に伴う機関の活性状況の規定要因	葛城 浩一	53
第6章		
総括	山野井 敦徳	63
資料編		
1. 自由記述意見		73
2. 回答結果集計表		91
3. 質問紙調査票		115
4. インタビュー調査報告書		131

第1章 研究の目的と背景

山野井 敦徳*

はじめに

任期制に関する研究は、選択的任期制が導入された1997年度以来いろいろな取り組みがなされてきた。筆者は、大学教授市場、アカデミック・プロフェッションの研究、大学教員の人事研究に、長年従事してきた。2002年度における任期制の研究としては、まず「大学教員の任期制に関する研究」に取り組み、その法制化までの導入過程を法制、審議会、学界の動向を踏まえて論議した。

また任期制が導入された1997年以降、実際に任期制がどのように導入されているのをまず、解明する必要があったため、2001年8月の段階で文部科学省によって国公立大学を対象とした全国機関調査の分析を行った。このデータは行政的な視点から各大学、各教育研究組織単位でまとめられたものであって、任期制適用ポストごとの解析とはなっていなかったが、幸いにも、最小のまとまった単位で教育研究組織ごとの任期制適用ポストや選択的任期制の種類が提示されていたため、非常に困難な作業ではあったが、わが国の任期制適用ポストすべてについて、所属大学、学部、学科、適用職階、任期制の種類、任期の期間、再任の回数を再現することが可能となった。こうした作業を通して、2001年度における全国の任期制の実態を計量化することができた。この分析の結果は、昨年まとめているので(山野井, 2004a; 山野井・葛城, 2004b; Yamanoi & Kuzuki, 2004c, 2004d), 詳細についてはこれらを参照していただきたい。

さらに課題となるのは、こうして導入された任期制に関する意識レベルや評価についての調査である。それについては上記のような計量的な分析では不可能である。そのため、すでに任期制を適用されている教員や最小単位である教育研究組織の責任者にアンケート調査を実施した。それが、本書の1つの柱である。

一方、こうした任期制の質的な評価や実態を把握するために、現地への訪問調査によってインタビューを行った。これがもう1つの柱である。現地調査によって、導入過程の目的や意図、実施過程での問題、さらに導入後の評価や再任について実態を把握することができた。

本章においては、本書に展開している任期制研究の目的や背景、さらに言えばアンケートの枠組みや仮説、訪問調査の枠組みや切り口について整理しておく必要がある。また、任期制政策を含めた人事政策を、構造改革の状況下におけるどのような社会的文脈で把握するかについては、もっとも重要な点である。21世紀の高等教育システム像を描く場合、このような鳥瞰的な地図や指針がなければ、ただの分析に終わることになる。本章においては、まず、こうした分析のための枠組みや

* 広島大学高等教育研究開発センター，教授，e-mail: yamanoi@hiroshima-u.ac.jp

任期制に関する見方について論議することによって、研究の目的と背景について整理しておきたい。

1. 任期制政策をどういふ社会的文脈で問題とするか？

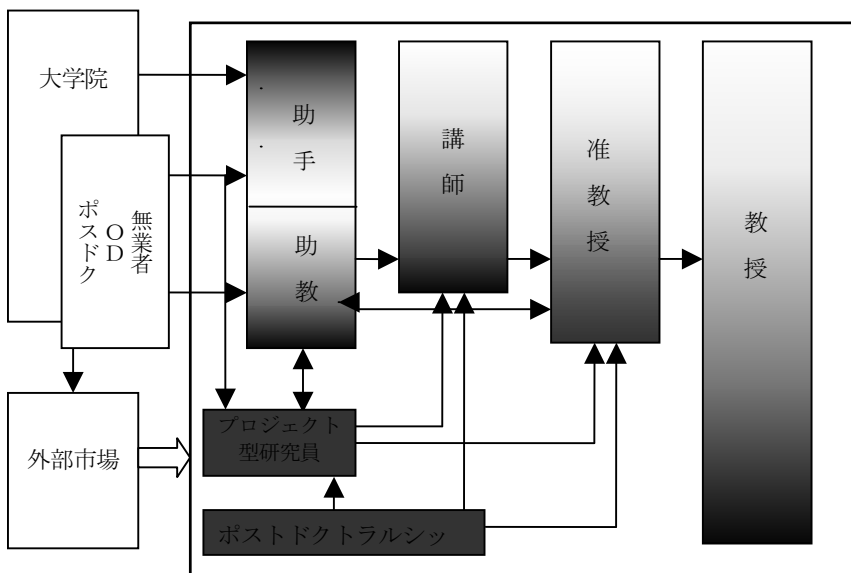
さて、前回の報告書では、構造改革時代における人事を政府、市場、大学の視点から整理した。しかし、任期制政策を分析する視点としては、これは必要条件ではあるが必ずしも必要十分条件とはなっていないと思われる。と言うのは、任期制論議が始まってから導入段階を経て現在に至るまでに、任期制や人事問題に関しては幾つかの異なった社会的文脈（Context）で物語られてきたからである。現在なお継続中であり、当分解決の見通しはないが、少なくとも現時点でのストーリーを整理しておく必要がある。

第1の社会的文脈は、時間的経緯から見ても永く論議されたものであり、かつ任期制導入においてきっかけとなった論理である。すなわち、本研究の当初における仮説設定とも関連した「流動性＝生産性」仮説である。そもそも、任期制が問題にされたのはわが国の人事制度と学問的生産性の論議に端を発している。政策的には、政府主導による各種の審議会において、わが国の非流動性が学問的な生産性に関連しているとして、流動性を高める政策と処遇改善とがセットとなって勧告されてきた（中央教育審議会、1963、1971）。「流動性＝生産性」仮説を標榜して、政府文部科学省対現場の対立図式から推察すれば、概算要求に際しての権力関係の枠組みで任期制の導入が左右される可能性もある。1960年代、1970年代には、産業界の高度経済成長が謳われる一方で、高等教育界の生産性の低さが論議の対象となった。サイテーションによる国際評価はそれほど普及しておらず、国際賞もノーベル賞受賞者以外には注目を引かなかった。こうした社会的なコンテキストは1990年代の構造改革期までずれ込むことになり、「流動性＝生産性」仮説はとくに科学技術の分野からも任期制導入の論理として展開されることになる。すなわち、「任期制を適用することによって、流動性がたかまり、教育研究等の生産性も刺激されて、大学も活性化する」という論議である。この論議も、流動性が生産性と直接関係しているかどうか、関係しているとすればどのように関係しているかという研究も現在のところあまり見当たらない。したがって、その因果関係の妥当性を証明した研究成果は、今までのところまだない。移動がその人の学問的な生産性とどのように関係しているか、若干の研究もあるようだが、その因果関係は明確に証明されていないのが正直なところである。

これに対して第2の社会的文脈は、現実に任期制が導入されて危機的な問題として論議されてきたことは、国立大学の組合的な立場や私立大学教員の生活保障の問題である。この論理は、雇用者側からの、いわば「合理化」と雇用者側の「生活保障」との双方の問題を包含した「合理化＝生活保障」仮説とも称される立場である。この立場には、政府ないしは雇用者対労働者という上下関係と労働者という横の連帯枠組みの中で問題にされる社会的文脈がある。こうした立場は1997年の任期制導入後に注目を集めた。とくにポストクや無業者など若手や大学教職員組合、私立大学における合理化の文脈で論議された。任期制導入に伴って、参議院の付帯事項から任期制導入に伴う経済

的条件は加味しないという項目によって、任期制適用ポストに優遇措置を施す政策は少なかった。私立大学では任期制は合理化の一環として考えられる可能性も捨てきれず、任期給与、研究条件の大幅なアップは生じてこなかった。図 1 に示すように、とくに若手にとってのキャリア・パスは多様化・分断化・不透明化した。1991 年の東大を皮切りに、において大学院の重点化・部局化が促進された。この後期課程の定員充足がアカウント化して至上命題となるにつれて若手の人材が多数輩出されることとなった。しかし他方で、ポストは少なく、ポストドクも 1 万人を超え、無業者は全国でも 5 万人を超えたという声も多岐にわたる。したがって、この立場においては、学問的生産性を高めるための生活とされる。選択的任期制は若手ばかりが対象ではないが、任期制から任期制への渡り歩き落ち着いた研究生活は望めないし、前途有為な青年を惹きつけることは不可能である。には長期の訓練と莫大な投資を要請するが、社会的個人的浪費になりかねない。こうして On Track 制の任期制とか任期制を一度体験した研究者には次回は終身雇用制を歩も必要となる。また任期制には、それに見合う手厚い社会保険、退職金、年俸などが伴わないだろう。

図 1-1. 大学教員のキャリア・パス



注：黒白比率は任期制と非任期制（又は終身雇用制）の比率を象徴的に図示したもので、黒はを示す。ただし、現助手は基本的には終身雇用制ではないと考えられている。
教授・准教授（現助教授）・講師・【助教＋助手】（現助手）の職階の面積は、実数比率を参考
出典：山野井敦徳（編集代表）、2005、『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』広島大教育研究開発センター COE 研究シリーズ 14。

さらに、第 3 の社会的文脈として語られるのは、構造改革に伴う市場競争への移行に
わば「効率化＝活性化」仮説とも称されるもので、Institution として各大学機関単位で

効率化と多様化が急速に進行している。この立場は、2000年代に入って、今後、よりいっそう大きな影響力を任期制に及ぼす可能性がある。この社会的文脈は、構造改革が一段と進行するにつれて、任期制導入後の新たな枠組みを考え直さざるを得なくなったことに関連する。構造改革も2000年代に突入して、2004年には国立大学の法人化と国立大学教員の非公務員型の処遇形態の大綱化が、任期制に関する環境を一気に変革してしまった。第1次報告書で指摘したように、政府・市場・機関による調整枠組みも法人化後は大きく変化した(山野井, 2004a)。

すなわち、国立という政府から国立大学法人への経営権の委譲が行われ、予算の執行の自己責任化が促進される一方、スーパーCOE, 21世紀COEプログラム、文部科学省科研費等の政府による競争的配分資金へのシフトと同時に、各機関によって相違はするが、運営交付金の重点配分と基礎配分の削減が一気に加速された。こうした状況は、日本の高等教育界において、はじめて巨大研究予算市場を形成してきた。わが国の各省庁の2002年度科学技術研究費のうち外部の競争的資金は10%の3,500億円前後に達する(米国 3兆5,000億円)。2005年度は約6,000億円を計画しており、2006年度-2010年度は第3期の科学技術基本計画をむかえ、外部の競争的資金市場の流れは当分留まりそうにない(総務省調べ, 2004)。

こうした市場化に向けた環境の変化は、個別大学機関の市場主義への対応をいやが上にも高めていくことになる。個別機関では、経営主義的大学として各レベルの効率化が要請される。この効率化は第2の立場の合理化とは相反する論理で展開される。人事政策で言えば、生活保障的な最低基準の保障の論理や平等主義的な発想とは対極的な立場に位置する。大学内外の資金を、重点的な配分を通して、突出した研究者個人に重点的な研究体制を確立することによって、効率的な人事体制が展開されることになる。

2005年2月の中央教育審議会答申では、「助教授」に代わる「准教授」、従来の「助手」の分化による「助教」と「助手」の区分が新たな職階として提起された(文部科学省, 2005)。知識社会における研究体制は、これまでの研究大学において展開された講座制という教育研究組織にも変革を与えた。講座制は教育と研究を結び、かつ教員と学生の所属組織として極めて効率的な組織であったが、研究組織としては時代のテンポについてゆけない保守性がある。従来の教授-助教授-助手という教育研究体制から、教授、准教授、助教の相対的な自律性を前提とした分担と連携による新たな教育研究組織(名称の自由化)が期待されている。

このような環境の下では任期制もマイナス的な条件とは考えない。むしろ研究費、物的環境、人的環境の補強政策によって新たな展開を要請されている。例えば、本書の訪問調査に認められるように、とくに研究大学においては東大の先端科学技術研究センターに認められるように、任期制による特任教授の獲得した外部資金によって、クラスター制による自由な研究組織体制の構築を可能とした。研究領域の発展スパンを考慮して特任教授には4年間という任期が設けられている。九州大学においては、学内の重点配分予算によって、ある一定の任期を決めて学内のスーパー教授を移植すると言う。名古屋大学においても学内の研究院とか教育院の組織分化によって、ある一定の任期で教育、研究にそれぞれ従事すると言う。東北大学においても、特定の戦略的な研究テーマを絞

り込み、世界の中から第一人者を抜擢して、外部資金による自由な研究体制を10年間ほど組織化するという。これらはいずれも短期、長期の任期制を導入した人事システムである。こうした市場化に伴う効率性を前提とした人事政策は任期制の導入やその評価のあり方を大きく変化させている。

以上のように、任期制の導入前から現在までの経緯において、任期制に関する眼差しやロジックは多様に展開され、複雑に入り組んできた。このような社会的文脈において、任期制の導入過程、実施手続き、意味づけ、評価は、任期制を導入した教員、任期制を適用された教員、同じ適用された教員でも自ら志望して就職した人、若手、ベテランの世代などを考えれば、個人レベルでも実に多様な反応が予想されて当然であろう。一方、組織レベルでも研究大学と一般大学、国立と公立と私立の大学とでは導入の意図も相違するし、評価も異なろう。とりわけ、任期制導入以降、上述した3つの任期制仮説は時間的にも複雑に入り組んで展開してきたため、任期制をめぐる評価は、時間的な縦軸から見ても、職階、組織など空間的な横軸から見ても、錯綜した複雑な様相をフェーズ的に展開してきている。任期制の評価において色々な局面において分断的な評価の状況を示すのはこうした文脈が影響しているだろう。それは同時に研究者の研究対象への眼差しとしても跳ね返ってくる。本書においても、各研究者の任期制に対する価値判断には、それぞれ相違があることは事実であって、共同研究としての論議は大いに試みた上で、そうした眼差しの違いはできるだけ反映している。

2. 本書の研究目的と研究意図

以上、任期制を取り巻く社会的文脈とその関連事項について論議した。本書における各章では次のような取り組みを実施した。第2章においては「全国アンケート調査の概要」として、上記の通り全国調査を実施した。分析枠組みとしては、今述べたように、任期制の社会的文脈から、2種類のアンケートを実施した。第1には、任期制を導入した最小基本単位としての教育研究組織（最小は1ポスト、ないしは1学科、ないしは1小講座から最大は学部や大学全体に及ぶ）の代表者向けの調査である。区別しやすくするために一応ここでは「機関等調査」と呼んでおく。なお、教育研究組織の長は機関の代表者や任期制の導入者とは必ずしも限らない。第2には任期制を適用された教員向けのアンケートである。これについては便宜上「教員調査」と呼ぶことにする。

分析枠組みとしては、第1に任期制の導入の経緯、導入の理由、導入に際しての論議、対象職階や任期、再任の可能性といった任期制の枠組みを決定するプロセスについて回答を要請した。この背景には、明らかに任期制に関する論点が設置形態や学問分野や経緯によって相違すると予想されたからである。第2に任期制の現状として、その運用状況、優遇措置、任期制ポストへの応用状況といった実施状況について把握した。ここでは客観的な現状を把握するよう配慮されている。そして任期制を企画、導入して、現在に至るまでの評価について回答を求めた。そして最後に、今後の展望、可能性、修正等について伺った。このように、任期制の展開と流れに沿って分析枠組みを構築した。

重要なポイントは、このような社会的文脈に従って、どのような仮説で分析するかにある。まず出発点としては、第 1 に「流動化＝生産性」仮説に従って、任期制の導入によって大学の諸機能が活性化したかどうか、教育、研究、管理運営、社会貢献等を導入前後について比較して、意識レベルでの評価を試みた。しかし、任期制の導入段階からいろいろな立場や論議があったため、第 2 には、任期制のもたらす上記の「合理化＝身分保障」仮説を中心にした、雇用者サイドの合理化や、他方における生活や身分保障的な問題、導入に際しての不満や問題点さらには阻害要因についても詳細な項目を挙げた。もちろん、第 3 の仮説として、構造改革に伴う競争的な市場化原理に依拠する「効率化＝活性化」仮説がどの程度機能しているかという点を、分析の視点として設定している。ただし、本調査が法人化直前の時期であっただけに、必ずしも十分に意識されて設問されているとは限らない。

第 2 章においては「全国アンケート調査の概要」と題して、全国の機関調査と教員調査によって得られたデータを対象に、上記の 3 つの仮説を踏まえて、大学の設置形態の違いから考察したものである。第 3 章においては「評価と賞罰のリンケージ—任期制における再任評価の事例的考察—」と題して、任期制は当初「流動性＝生産性」仮説によって展開されるが、現実には雇用者側によって「教員評価」と「報償」の問題へと転嫁され、説明責任の手段と利用される一方、被雇用者側では「身分保障」仮説が機能していると危惧する。同じ全国調査から得られたデータを対象に生産性と再任評価の関連性を構造化し、それらを方法的実証主義の視点から数量的に探っている。この作業の背景には明らかに「流動化＝生産性」仮説や「効率化＝活性化」仮説が背後仮説として存在している。第 4 章においては「任期制適用者の環境条件と生産性」と題して、前章で残されていた課題について追究する。すなわち、第 1 の社会的文脈であった「流動性＝生産性」仮説を検証することが主たる目的である。それと同時に、第 2 の社会的文脈である「合理化＝生活保障」仮説を取り上げ、教員が任期制に抱いている合理化への危機意識が教員の生産活動にどのように影響しているかを探る。第 5 章においては「任期制の導入に伴う機関の活性状況の規定要因」と題して、機関、教員の両調査のデータから、方法的実証主義による数量化作業を通して、「流動性＝生産性」の規定要因と阻害要因を探る。とりわけ、導入主体の意識分析や雇用者の「合理化」仮説を検証する。最後の第 6 章においては、これまでの 2 次に及ぶ任期制研究を総括し、まとめと反省とする。以上の具体的成果の詳細については各章を参照されたい。

【参考文献】

- 山野井敦徳（総括）、2004a、『わが国の大学教員に関する人事政策—任期制調査を中心に—』広島大学高等教育研究開発センター COE 研究シリーズ 4。
- 山野井敦徳・葛城浩一、2004b、「大学教員の選択的任期制に関する研究—タイプ・任期・再任等の分析を中心に—」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 34 集。

Yamanoi, A., & Kuzuki, K. (2004c). University Reforms and Faculty Appointment Policy in Japan, *COE International Seminar/Eight-Nation Conference on Enhancing Quality and Building the 21st Century Higher Education System*, Research Institute for Higher Education, Hiroshima University, COE Publication Series 12.

Yamanoi, A., & Kuzuki, K. (2004d). A Study on the Fixed-Term System for Faculty Members: Focusing on the Analysis of Types, Length of Term and Renewal, *Higher Education Research in Japan, English Version of Articles Originally Published in Daigaku Ronshu, 2*, Research Institute for Higher Education, Hiroshima University.

文部科学省, 2005, 『中央教育審議会答申』(2005年2月)。

第2章 全国アンケート調査の概要

山野井 敦徳・葛城 浩一*・村澤 昌崇**

1. アンケート調査の概要

アンケート調査は2003年11-12月にかけて行なった。2001年度の文部科学省調査において任期制を導入していると回答した学部・研究科・センター等の機関長333名を対象に、「大学教員の選取的任期制に関する全国調査－機関等調査－」を配布した（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）。回答者の数は105名、回収率は31.7%であった¹⁾。またこれと並行して、2001年度までに各機関において任期制の適用を受けた教員を対象とした「大学教員の選取的任期制に関する全国調査－教員調査－」の配布を機関長に依頼した。2,853部の配布に対して、回答者数は450名で、回収率は15.8%であった。この教員調査の回収率の低さは、ある意味でこの種の調査の困難性を示唆しているが、その主因は本調査の対象が2001年度までに任期制の適用を受けた教員であるため、既に任期を終えている教員からは回答が得られなかったことや、一部大学では意図的に教員調査の配布を見合わせていることもその一因となっているのであろう。表2-1は、機関等調査、教員調査の調査結果の概略を示したものである。なお本稿では、機関等調査の結果を中心に、一部教員調査の結果と対比させながら報告することとする。

表2-1. 機関等調査、教員調査の概要

設置形態	機関等調査			教員調査		
	配布数	回答数	回収率	配布数	回答数	回収率
国立	142	51	35.9	1,600	350	21.9
公立	22	9	40.9	238	25	10.5
私立	169	45	26.6	1,015	73	7.2
全体	333	105	31.7	2,853	450	15.8

注：教員調査の全体の値には、設置形態不明の2回答を含んでいる。

2. 任期制導入の目的・経緯

2-1. 任期制導入の経緯

任期制導入の提案を最初に行なったレベルとしてもっとも多く回答されていたのは、「学長・理事

* 広島大学高等教育研究開発センター、COE 研究員、e-mail: kuz@hiroshima-u.ac.jp

** 広島大学高等教育研究開発センター、講師、e-mail: mrswm@hiroshima-u.ac.jp

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(表2-2を参照)。設置形態別にみると、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%に過ぎず、「学部長・研究科長」の47.8%を下回っている。

表2-2. 任期制導入の提案を最初に行なったのは次のどのレベルか(機関データ)

	国立	公立	私立	全体
学長・理事長・執行部	16 (34.8)	3 (37.5)	30 (76.9)	49 (52.7)
学部長・研究科長	22 (47.8)	2 (25.0)	3 (7.7)	27 (29.0)
学科長・講座主任	2 (4.3)	1 (12.5)	2 (5.1)	5 (5.4)
その他	6 (13.0)	2 (25.0)	4 (10.3)	12 (12.9)
合計	46 (100.0)	8 (100.0)	39 (100.0)	93 (100.0)

注：括弧内は%。以下同様。

また、任期制のタイプ・内容に関する審議をし、素案を作ったレベルとして多く回答されていたのは、「部局の専門委員会」(33.0%)、「全学の専門委員会」(29.8%)であった(表2-3を参照)。私立では「その他」の回答が多くみられるが、その約半数が「事務局」と回答している。

表2-3. 任期制のタイプ・内容に関する審議をし、素案を作ったのは次のどのレベルか(機関データ)

	国立	公立	私立	全体
全学の専門委員会	17 (35.4)	2 (22.2)	9 (24.3)	28 (29.8)
部局の専門委員会	22 (45.8)	4 (44.4)	5 (13.5)	31 (33.0)
学科・教室会議	4 (8.3)	0 (0.0)	3 (8.1)	7 (7.4)
個人	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.4)	2 (2.1)
その他	5 (10.4)	3 (33.3)	18 (48.6)	26 (27.7)
合計	48 (100.0)	9 (100.0)	37 (100.0)	94 (100.0)

さらに、任期制のタイプ・内容に関する実質的な決定権を持ったレベルとしてもっとも多く回答されていたのは、「教授会」(57.6%)であり、これに「評議会・理事会」(30.3%)が続いている(表2-4を参照)。設置形態別にみると、国立では「教授会」と回答する機関が約8割と非常に多いのに対し、私立では「評議会・理事会」(46.3%)が「教授会」(31.7%)を上回っている。

表2-4. 任期制のタイプ・内容に関する実質的な決定権はどこにあったか(機関データ)

	国立	公立	私立	全体
評議会・理事会	8 (16.3)	3 (33.3)	19 (46.3)	30 (30.3)
教授会	39 (79.6)	5 (55.6)	13 (31.7)	57 (57.6)
学科・教室会議	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.9)	2 (2.0)
その他	2 (4.1)	1 (11.1)	7 (17.1)	10 (10.1)
合計	49 (100.0)	9 (100.0)	41 (100.0)	99 (100.0)

2-2. 任期制の導入理由

任期制の導入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(表2-5を参照)。「組織の改組・転換の認可を得る」、「文部省からの指導・助言」、「概算要求における優遇措置の狙い」等の回答が少ないことを併せ鑑みるに、任期制が、文部科学省対応等の外発的動機づけというよりも、自組織の活性化を意図した内発的動機づけに基づいて導入されていることが分かる。

設置形態別にみると、国立では実に86.3%の機関が「研究活動の活性化」をその理由としてあげており、次いで多い「教育活動の活性化」(51.0%)に大きく水をあけている。これに対し、私立では「教育活動の活性化」(64.4%)が「研究活動の活性化」(62.2%)をわずかに上回っている。

表2-5. 任期制が導入されている理由：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
研究活動の活性化	44 (86.3)	7 (77.8)	28 (62.2)	79 (75.2)
教育活動の活性化	26 (51.0)	2 (22.2)	29 (64.4)	57 (54.3)
研究・教育のサイクルの確立	9 (17.6)	2 (22.2)	8 (17.8)	19 (18.1)
組織の改組・転換の認可を得る	5 (9.8)	0 (0.0)	2 (4.4)	7 (6.7)
紳士協定的な慣例的任期制の制度化	5 (9.8)	0 (0.0)	3 (6.7)	8 (7.6)
年功序列的人事の打破	3 (5.9)	1 (11.1)	5 (11.1)	9 (8.6)
終身雇用の慣行の打破	7 (13.7)	3 (33.3)	12 (26.7)	22 (21.0)
学内流動定員の活用	13 (25.5)	1 (11.1)	3 (6.7)	17 (16.2)
文部省からの指導・助言	6 (11.8)	0 (0.0)	1 (2.2)	7 (6.7)
社会との連携の促進	11 (21.6)	1 (11.1)	9 (20.0)	21 (20.0)
概算要求における優遇措置の狙い	3 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.9)
学長や組織の長の強い要望	6 (11.8)	1 (11.1)	11 (24.4)	18 (17.1)
定期的な教員評価の定着	12 (23.5)	2 (22.2)	6 (13.3)	20 (19.0)
教員の意識改革の推進	22 (43.1)	2 (22.2)	11 (24.4)	35 (33.3)

2-3. 任期制導入に際しての議論

まず、任期制導入自体の是非についてであるが、国立では公私立に比して比較的議論がなされているようである(表2-6を参照)。しかし、特に私立で「まったく議論していない」との回答が5機関(12.2%)で見られることには留意したい。

具体的な議論の中身としては、「優秀な人材確保の困難性」、「任期満了後の進路」、「研究・教育のための人的・物的支援体制の充実」であり、「学生に迎合する教育の蔓延」についてはほとんど議論がなされていないようである。

設置形態別にみても、「優秀な人材確保の困難性」についてはもっとも議論がなされているものの、公私立では国立に比して比較的議論がなされていないようである。こうした傾向は全体的にみられ、特に国立との温度差が激しいのは、公立では「長期計画に基づく研究の阻害」、私立では「短期業績

主義や効率主義への傾倒」についての議論であった。一方、教育に関わる議論（「教育活動の軽視」、「長期計画に基づく教育活動の阻害」、「学生に迎合する教育の蔓延」）、財政に関わる議論（「任期制運用のための財政の確保」）、労働法制（「労働法制・公務員法との矛盾」）に関わる議論については、公立よりも国立と私立、とりわけ私立において議論がなされている。設置形態別に議論の質を検討してみると、国立、私立、公立の順で多く、質的には国立と私立とは、議論の内容が異なるようである。

表 2-6. 任期制導入に際して、次のような論点・課題について議論したか（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
任期制導入の是非	3.98	3.33	3.22	3.61
優秀な人材確保の困難性	3.77	3.00	3.13	3.48
任期満了後の進路	3.61	2.71	2.86	3.27
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	3.39	2.00	2.86	3.09
業績評価の透明性の確保	3.53	2.57	2.21	3.00
短期業績主義や効率主義への傾倒	3.36	2.57	1.89	2.80
長期計画に基づく研究の阻害	3.15	1.71	2.15	2.70
形式的な任期制導入の危険性	2.85	1.86	2.57	2.67
労働法制・公務員法との矛盾	2.56	1.86	2.79	2.58
任期制運用のための財政の確保	2.60	1.57	2.69	2.54
個人研究と共同研究のバランスの調整	2.70	2.14	2.00	2.41
評価項目・評価領域等の偏り	2.75	1.71	2.00	2.41
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.54	2.43	2.14	2.40
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.30	1.57	2.57	2.33
教育活動の軽視	2.30	1.57	2.52	2.32
全学レベル・部局内部の管理運営業務分担での不満	2.38	1.33	2.37	2.30
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.57	2.00	1.70	2.23
大学の自治・学問の自由の保証	2.32	2.00	2.00	2.19
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.26	1.43	2.15	2.15
評価側への権力の集中	2.38	1.57	1.85	2.14
社会貢献活動の軽視	2.26	2.00	1.93	2.12
学生に迎合する教育の蔓延	1.68	1.57	2.00	1.77

注：各項目について5段階の回答を求め、「議論していない」を1、「議論した」を5として平均値を算出した。

また教員調査では、上記の機関等調査の問いに対応する形で、任期制の適用を受けるにあたり危惧した点をたずねている。任期制の適用教員がもっとも危惧していたのは「任期満了後の進路」であり、機関・教員双方にとって最大の関心事であることがうかがえる（表 2-7 を参照）。しかしこれに続く「短期業績主義や効率主義への傾倒」と「長期計画に基づく研究の阻害」については、任期制導入時の各機関における議論は十分になされていないようである。

設置形態別にみると、国私立では全体の結果とほぼ同様の傾向を示しているが、特に公立の特徴について相対的にみただけでは、「業績評価の透明性の確保」、「審査結果に対する異議申し立て制度の整備」といった評価の手続きに対する危惧を抱いているようであった。

表 2-7. 任期制の適用を受けるにあたり、次の項目に対してどの程度危惧したか（教員データ）

	国立	公立	私立	全体
任期満了後の進路	3.46	3.36	3.63	3.49
短期業績主義や効率主義への傾倒	3.30	4.00	3.23	3.33
長期計画に基づく研究の阻害	3.23	3.72	3.38	3.29
評価側への権力の集中	3.21	3.72	3.07	3.22
業績評価の透明性の確保	3.11	3.84	3.07	3.15
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	3.01	3.76	3.03	3.06
研究・教育のための人的・物的支援体制	2.98	3.28	3.03	3.01
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.89	3.62	2.79	2.91
労働法制・公務員法との矛盾	2.94	3.04	2.63	2.90
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.61	3.08	2.89	2.68
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.64	2.72	2.75	2.66
全学レベル・部局内部の管理運営業務分担	2.59	3.25	2.58	2.63
大学の自治・学問の自由の保障	2.56	2.80	2.62	2.59
社会貢献活動にまで手が回らないこと	2.56	2.88	2.41	2.55
教育にまで手が回らないこと	2.47	3.20	2.47	2.51
教育における学生への迎合	2.40	3.16	2.51	2.47
個人研究と共同研究のバランスの調整	2.28	2.64	2.37	2.31

注：各項目について5段階の回答を求め、「危惧しなかった」を1、「危惧した」を5として平均値を算出した。

なお、機関等調査と教員調査を比較すると、「個人研究と共同研究のバランスの調整」と「研究・教育のための人的・物的支援体制の充実」を除くほぼすべての項目において教員調査の値のほうが高い値を示している。極めて温度差が高かったのは、「評価側への権力の集中」や「審査結果に対する異議申し立て制度の整備」である。機関の多くは、教員側が危惧しているこうした事項についての議論が十分になされていない。特に公立においては国私立に比してほとんどの項目で高い値を示している。これは公立では任期制が機が熟さない状態で導入されたことを示唆している。

2-4. 対象職階・任期の期間・再任の可／不可についての決定

(1) 対象職階

対象職階の設定理由について自由記述でたずねた²⁾。助手のみを対象に任期制を導入している機関では、「特定部門への固定化を避けるため」、「助手のローテーションを流動化するため」といった「流動化の促進」に関する回答がもっとも多かった。また「研究・教育に中心的にたずさわり、その継続性が重要なポストと、それを助けるポストにおいては、必要な任期に差があるとの認識による」

といった「研究・教育の継続性」に関する回答も比較的多くみられた。

一方、助手を含む職階、あるいは講師以上の職階を対象に任期制を導入している機関では、回答数が少ないこともあり、特段の傾向はみられなかった。

(2) 任期の期間

任期の期間の設定理由については、「研究の継続性の保障」(49.5%)や「教育の継続性の保障」(40.0%)、「評価をする上での期間の適切性」(39.0%)をあげる機関が多かった(表2-8を参照)。

設置形態別にみると、国立では「研究の継続性の保障」(64.7%)や「評価をする上での期間の適切性」(51.0%)が、私立では、「労働基準法の法制上の制約」(37.8%)や「教育の継続性の保証」(37.8%)の割合が高い。

表2-8. 任期の期間を定めるに際して、次の視点・論点を反映させたか：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
プロジェクトの期間とのかねあい	24 (47.1)	3 (33.3)	8 (17.8)	35 (33.3)
労働基準法の法制上の制約	4 (7.8)	0 (0.0)	17 (37.8)	21 (20.0)
昇進のサイクルとのかねあい	13 (25.5)	0 (0.0)	10 (22.2)	23 (21.9)
キャリアアップの促進	12 (23.5)	1 (11.1)	9 (20.0)	22 (21.0)
これまでの慣行の制度化	5 (9.8)	1 (11.1)	3 (6.7)	9 (8.6)
研究の継続性の保障	33 (64.7)	4 (44.4)	15 (33.3)	52 (49.5)
教育の継続性の保障	23 (45.1)	2 (22.2)	17 (37.8)	42 (40.0)
評価をする上での期間の適切性	26 (51.0)	4 (44.4)	11 (24.4)	41 (39.0)

(3) 再任の可／不可

再任を可とする場合、その理由としては、「研究の継続性を保障するため」(56.8%)、「教育の継続性を保障するため」(43.2%)をあげる機関が多くみられた(表2-9を参照)。設置形態別にみてもこの2つの理由がもっとも多くあげられているが、私立では「研究の継続性」よりも「教育の継続性」をその理由としてあげる割合が高い。

一方、再任を不可とする場合、その理由として選択肢中もっとも多くあげられたのは「同じ職にとどまらず、昇格を促すため」(23.3%)であった(表2-10を参照)。しかし、再任を不可とする機関の約4分の1が、いずれの選択肢にも回答していないため、質問紙で設定した選択肢以外にも、再任を不可とする理由が考えられそうである。

表 2-9. 再任「可」の制度を導入している理由：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
定期的評価の方を主眼としているため	15 (37.5)	1 (14.3)	8 (23.5)	24 (29.6)
教員市場が成熟していないため	9 (22.5)	0 (0.0)	4 (11.8)	13 (16.0)
教育の継続性を保障するため	18 (45.0)	2 (28.6)	15 (44.1)	35 (43.2)
研究の継続性を保障するため	30 (75.0)	4 (57.1)	12 (35.3)	46 (56.8)
これまでの慣行を制度化した	1 (2.5)	0 (0.0)	3 (8.8)	4 (4.9)
労働法制・公務員法等の問題があるため	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (1.2)

注：ここでは再任「可」の制度を導入している機関等を対象としている。

表 2-10. 再任「不可」の制度を導入している理由：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
同じ職にとどまらせず、昇格を促すため	2 (14.3)	0 (0.0)	5 (35.7)	7 (23.3)
財政上の理由のため	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (3.3)
これまでの慣行を制度化するため	2 (14.3)	1 (50.0)	0 (0.0)	3 (10.0)
労働法制・公務員法等の制約があるため	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (28.6)	4 (13.3)
流用ポストがあるため	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (6.6)
社会との交流を促進するため	2 (14.3)	1 (50.0)	1 (7.1)	4 (13.3)

注：ここでは再任「不可」の制度を導入している機関等を対象としている。

3. 任期制の現状

3-1. 任期制の運用状況

任期制の運用状況について、「機関内で統一された基準を設けている」と回答した機関は 71 機関（74.0%）、「機関内の学科等で基準に違いがある」と回答した機関は 25 機関（26.0%）と、機関内でその基準を統一する傾向がみられる（表 2-11 を参照）。しかし、国立についてはそうした傾向はあまりみられず、両者の比率はほぼ半々である（ただし、配布先の「機関」と質問紙の意図する「機関」とは定義が異なるので注意が必要である）。

表 2-11. 任期制をどのように運用しているか（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
機関内で統一された基準を設けている	27 (56.3)	7 (87.5)	37 (92.5)	71 (74.0)
機関内の学科等で基準に違いがある	21 (43.8)	1 (12.5)	3 (7.5)	25 (26.0)
合計	48 (100.0)	8 (100.0)	40 (100.0)	96 (100.0)

注：ここでの機関とは部局を示す（以下同様）。

任期制の運用範囲については、「新規採用者のみ一部ポストに導入している」機関は 18 機関（45.0%）と最も多く、多くの機関では任期制が部分的に導入されていることが分かる（表 2-12 を参照）。次いで多いのは、「新規採用者のみ全ポストに導入している」機関（12 機関、30.0%）であり、将来的に機関内の全教員に任期を付したいと考える機関も少なくないことが分かる。こうした傾向は国私立、特に私立で若干強くみられる。

表 2-12. 任期制の運用範囲：機関内で統一された基準を設けている場合（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
全ポストに導入している	5 (29.4)	0 (0.0)	7 (38.9)	12 (30.0)
一部ポストに導入している	7 (41.2)	2 (40.0)	9 (50.0)	18 (45.0)
新規採用者のみに適用している	3 (17.6)	0 (0.0)	2 (11.1)	5 (12.5)
現職教員にも適用している	2 (11.8)	3 (60.0)	0 (0.0)	5 (12.5)
合計	17 (100.0)	5 (100.0)	18 (100.0)	40 (100.0)

注：ここでは機関内で統一された基準を設けている機関のみを対象としている。

3-2. 任期制対象者への優遇措置

部分的に任期制を導入している機関に対して、任期制対象者に優遇措置を講じているかをたずねた。なんらかの優遇措置を講じている機関は 54.3%であり、優遇措置を講じていない機関が決して少なくないことが分かる（表 2-13 を参照）。特に私立では国公立よりもその傾向が強い。

優遇措置の具体的な中身としては、「機関内業務分担軽減」（18.6%）、「福利厚生面での優遇措置」（17.1%）が多く講じられているようである。これを設置形態別にみると、国立では「部局内業務分担軽減」（23.7%）が、私立では「研究時間の優遇措置」（20.0%）が多く講じられていることが分かる。

表 2-13. 任期制対象者に次のような優遇措置を講じているか：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
なんらかの優遇措置を講じている	22 (57.9)	4 (57.1)	12 (48.0)	38 (54.3)
宿舍の優先的斡旋	1 (2.6)	0 (0.0)	2 (8.0)	3 (4.3)
授業等の負担の軽減	4 (10.5)	2 (28.6)	4 (16.0)	10 (14.3)
研究費等の割り増し配分	2 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.9)
研究時間の優遇措置	4 (10.5)	0 (0.0)	5 (20.0)	9 (12.9)
部局内業務分担軽減	9 (23.7)	1 (14.3)	3 (12.0)	13 (18.6)
全学レベルの業務負担軽減	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)
給与等の優遇措置	7 (18.4)	0 (0.0)	1 (4.0)	8 (11.4)
福利厚生面での優遇措置	7 (18.4)	1 (14.3)	4 (16.0)	12 (17.1)

注：ここでは部分的に任期制を導入している機関等を対象としている。

なお、教員調査では、任期制の適用後、優遇措置として講じる必要性を感じるものについてたずねている（表 2-14 を参照）。回答が多かったのは、「研究時間の優遇措置」（46.9%）や「研究費等の割り増し配分」（44.2%）といった研究に関する事項についてである。設置形態別にみると、私立では、「研究費等の割り増し配分」よりも「機関内業務負担軽減」や「授業等の負担の軽減」に対する要望が多くみられる。

表 2-14. 任期制の適用後、優遇措置として講じる必要性を感じるもの：複数回答（教員データ）

	国立	公立	私立	全体
宿舍の優先的斡旋	28 (8.0)	2 (8.0)	1 (1.4)	31 (6.9)
授業等の負担の軽減	81 (23.1)	7 (28.0)	22 (30.1)	110 (24.6)
研究費等の割り増し配分	168 (48.0)	13 (52.0)	17 (23.3)	198 (44.2)
研究時間の優遇措置	157 (44.9)	13 (52.0)	40 (54.8)	210 (46.9)
部局内業務負担軽減	111 (31.7)	9 (36.0)	28 (38.4)	148 (33.0)
全学レベルの業務負担軽減	84 (24.0)	7 (28.0)	19 (26.0)	110 (24.6)
給与等の優遇措置	143 (40.9)	11 (44.0)	19 (26.0)	173 (38.6)
福利厚生面での優遇措置	35 (10.0)	0 (0.0)	12 (16.4)	47 (10.5)

注：ここでは部分的に任期制を導入している機関等を対象としている。

3-3. 任期制ポストへの応募者

終身雇用ポストへの応募者と比べ、任期制ポストへの応募者に違いや変化がみられるかをたずねた。応募人数については91.8%、学位の状況については75.3%、業績については52.1%の機関が「かわらない」と回答している（表 2-15 を参照）。

表 2-15. 終身雇用ポストと比べ、任期制ポストへの応募者に違いや変化がみられるか（機関データ）

		国立	公立	私立	全体
応募人数	減った	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.6)	1 (1.4)
	かわらない	37 (90.2)	4 (100.0)	26 (92.9)	67 (91.8)
	増えた	4 (9.8)	0 (0.0)	1 (3.6)	5 (6.8)
	合計	41 (100.0)	4 (100.0)	28 (100.0)	73 (100.0)
学位の状況	かわらない	35 (85.4)	2 (50.0)	18 (64.3)	55 (75.3)
	学士相当が増加	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (1.4)
	修士相当が増加	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (21.4)	6 (8.2)
	博士相当が増加	6 (14.6)	1 (25.0)	4 (14.3)	11 (15.1)
	合計	41 (100.0)	4 (100.0)	28 (100.0)	73 (100.0)
業績	質が上がった	14 (35.0)	1 (25.0)	17 (63.0)	32 (45.1)
	かわらない	25 (62.5)	3 (75.0)	9 (33.3)	37 (52.1)
	質が下がった	1 (2.5)	0 (0.0)	1 (3.7)	2 (2.8)
	合計	40 (100.0)	4 (100.0)	27 (100.0)	71 (100.0)

しかし、学位の状況については「博士相当が増加」と回答する機関が15.1%、業績については「質が上がった」と回答する機関が45.1%であることから、若干応募者の質は上がっているとみることもできよう。特に私立では、業績について「質が上がった」と回答する機関が63.0%と、「変わらない」と回答する機関を上回っている。ただし、任期制の導入によって応募者の質が向上したと考

えるよりは、むしろ就職状況の悪化や課程博士の増加といった今日の状況があいまって回答状況に反映されていると考えるほうが賢明であろう。

4. 任期制に対する評価

4-1. 任期制導入による自機関の活性化

任期制導入によって、総合的に「活性化している」と回答した機関は6割を超えている（表2-16を参照）。先ごろ、科学技術政策研究所が機関長・部門長等を対象に行なった2004年の調査³⁾においても、「任期制の導入は組織の活性化、研究開発効率の向上に効果があると思うか」との問いに対しての肯定的な回答は6割を超えており、この結果からも、任期制の効用が概して認められていることがうかがえる。

具体的には、研究活動面では77.0%、教育活動面では60.5%、社会貢献面では56.8%の機関が「活性化している」と回答しているが、管理運営面ではその値は低く3割程度である。概して、その効用を認める機関が多く、任期制導入によって「不活性化している」と回答した機関はほとんどみられなかった。

設置形態別には、国立では研究活動面で8割超の機関がその効用を認めているのに対し（82.6%）、教育活動面でその効用を認めている機関は半数を下回っている（47.6%）。一方、私立では教育活動面での効用を認める機関（73.5%）が研究活動面での効用を認める機関（68.6%）を上回っている。

表2-16. 任期制導入によって、次のような活動は活性化したか（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
総合的に	29 (67.4)	5 (83.3)	22 (64.7)	56 (67.5)
研究活動	38 (82.6)	5 (83.3)	24 (68.6)	67 (77.0)
教育活動	20 (47.6)	4 (80.0)	25 (73.5)	49 (60.5)
管理運営	13 (30.2)	2 (33.3)	9 (31.0)	24 (30.8)
社会貢献	24 (55.8)	4 (66.7)	18 (56.3)	46 (56.8)

注：表中の値は、「活性化している」と回答したもの。

この結果を教員調査の結果と比較してみよう。各機関における任期制をどう評価するかを問うた教員調査の尺度は、表2-17に示しているように4段階であるが、機関等調査の尺度は「活性化している」「活性化していない」「むしろ不活性化している」の3段階であり、その文言の意味内容も若干異なる。そのため、一概に両調査の比較はできないが、機関等調査の「活性化している」にあたる尺度が、教員調査の「大いに貢献」と「やや貢献」の尺度をあわせた値に相当すると考えると、全体では37.7%であり、これは機関等調査の半分ほどでしかない。

設置形態別では、国立で37.1%、公立で58.3%、私立で33.3%である。任期制の効用は公立でもっとも認められており、これに国立、私立が続くという結果は、機関等調査のそれと変わらないものの、やはりその値は機関等調査のそれをかなり下回る。特に国立では「任期制の導入前とあまり

変化はない」が、私立では、「形式的に導入されているので解決されるべき課題がある」がもっとも多く回答されている。

表 2-17. 貴機関の任期制に関する評価について、どのような印象を持っているか (教員データ)

	国立	公立	私立	全体
教育・研究の活性化に大いに貢献している	34 (10.2)	5 (20.8)	4 (5.8)	43 (10.1)
教育・研究の活性化にやや貢献している	90 (26.9)	9 (37.5)	19 (27.5)	118 (27.6)
導入前とあまり変化はない	106 (31.7)	4 (16.7)	11 (15.9)	121 (28.3)
形式的に導入されているので解決されるべき課題がある	69 (20.7)	3 (12.5)	25 (36.2)	97 (22.7)
その他	35 (10.5)	3 (12.5)	10 (14.5)	48 (11.2)
合計	334 (100.0)	24 (100.0)	69 (100.0)	427 (100.0)

なお、個人の具体的な活動においては、機関等調査の結果と同様、研究活動面でもっとも効用が認められ、これに教育活動、社会貢献、管理運営が続いている(表 2-18 を参照)。しかしその値は機関等調査のそれをはるかに下回っている。設置形態別にみてもほぼ同様の傾向がうかがえるが、特に私立では教育活動面での効用が国公立に比して多く認められている。

表 2-18. 任期制の適用を契機に、以下の領域における自身の活動は活性化したか (教員データ)

	国立	公立	私立	全体
研究活動	140 (42.9)	14 (56.0)	31 (47.0)	185 (44.4)
教育活動	104 (32.1)	10 (40.0)	31 (46.3)	145 (34.9)
管理運営	54 (16.8)	8 (32.0)	15 (23.1)	77 (18.7)
社会貢献	71 (21.8)	4 (16.0)	16 (24.2)	91 (21.9)

注：表中の値は、「活性化している」と回答したもの。

このように、機関等調査と教員調査の結果には、同様の傾向がみられるものの、その値にはかなりの差がみられる。例えば、新規に採用された教員では、任期制導入前の状況がわからないため、機関レベルの効用がみえにくいであろう。また、個人レベルの効用の集積が機関レベルの効用に必ずしも結びつくわけではないであろう。しかし、機関等調査において、任期制の効用が過大評価されている可能性は無視できないものと思われる。

4-2. 任期制適用後の問題点

任期制適用後の問題点としては、「任期满了後の進路」や「形式的な任期制導入の危険性」がもっとも多くあげられていた(表 2-19 を参照)。一方、「学生に迎合する教育の蔓延」や「社会貢献活動の軽視」については、あまり問題であるとは考えられていないようであった。

設置形態別にみると、概して公私立では国立に比して問題点を感じていないようであるが、「任期満了後の進路」や「形式的な任期制導入の危険性」は設置形態を問わず、問題点としてもっとも多くあげられていた。特に国立では、これらに加えて「任期制運用のための財政の確保」「研究・教育のための人的・物的支援体制の充実」も多く挙げられている。

表 2-19. 任期制を適用してみて、どのような問題点があると判断しているか（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
任期満了後の進路	3.31	4.00	3.14	3.29
形式的な任期制導入の危険性	2.84	3.17	2.71	2.81
長期計画に基づく研究の阻害	2.74	2.67	2.56	2.66
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	2.93	2.33	2.36	2.66
優秀な人材確保の困難性	2.46	2.33	2.58	2.50
労働法制・公務員法との矛盾	2.71	2.67	2.14	2.47
短期業績主義や効率主義への傾倒	2.57	2.33	2.31	2.45
任期制運用のための財政の確保	2.93	2.33	1.86	2.44
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.53	2.50	2.29	2.42
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.77	2.67	1.92	2.40
評価側への権力の集中	2.43	1.83	2.42	2.38
評価項目・評価領域等の偏り	2.36	2.50	2.36	2.37
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.53	2.17	2.17	2.36
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	2.36	2.33	2.19	2.29
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.07	2.00	2.33	2.17
業績評価の透明性の確保	2.09	2.33	2.00	2.07
大学の自治・学問の自由の保障	2.11	2.17	1.89	2.02
個人研究と共同研究のバランスの調整	1.98	2.17	2.03	2.01
教育活動の軽視	2.04	1.75	1.86	1.95
学生に迎合する教育の蔓延	1.82	2.00	1.74	1.80
社会貢献活動の軽視	1.70	1.67	1.85	1.76

注：各項目について5段階の回答を求め、「問題はない」を1、「問題がある」を5として平均値を算出した。

また教員調査では、上記の機関調査の問いに対応する形で、任期制の適用後に感じた問題点についてたずねている。任期制の適用教員が問題点としてもっとも多くあげていたのは、「形式的な任期制導入の危険性」や「任期満了後の進路」であり、「学生に迎合する教育の蔓延」や「社会貢献活動の軽視」については、あまり問題であるとは感じられてはいないようである（表 2-20 を参照）。任期制適用後の問題点について、機関・教員双方に意識のズレはあまりみられない。

設置形態別にみると、国私立では全体の結果とほぼ同様の傾向を示しているが、公立では、「審査結果に対する異議申し立て制度の整備」や「業績評価の透明性の確保」といった評価の手続きに対する問題点を多くあげているようである。

表 2-20. 任期制の適用を受けてみて、どのような問題点に気づくことがあるか（教員データ）

	国 立	公 立	私 立	全 体
形式的な任期制導入の危険性	3.58	3.48	3.57	3.58
任期満了後の進路	3.52	3.44	3.84	3.57
短期業績主義や効率主義への傾倒	3.46	3.80	3.53	3.49
長期計画に基づく研究の阻害	3.37	3.54	3.68	3.44
評価側への権力の集中	3.35	3.80	3.41	3.39
評価項目・評価領域等の偏り	3.35	3.76	3.41	3.39
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	3.29	4.00	3.54	3.38
業績評価の透明性の確保	3.27	3.96	3.56	3.37
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	3.16	3.46	3.29	3.20
優秀な人材確保の困難	3.02	3.04	3.46	3.09
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	3.01	3.60	3.22	3.08
労働法制・公務員法との矛盾	3.09	3.00	2.94	3.07
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.97	3.32	3.28	3.04
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	2.96	3.25	3.13	3.01
教育活動の軽視	2.88	2.96	3.03	2.92
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.90	3.00	2.99	2.90
任期制運用のための財政の確保	2.91	2.96	2.79	2.89
個人研究と共同研究のバランスの調整	2.81	2.72	3.01	2.85
大学の自治・学問の自由の保障	2.80	2.80	2.99	2.84
学生に迎合する教育の蔓延	2.70	3.20	2.94	2.77
社会貢献活動の軽視	2.71	2.68	2.87	2.74

注：各項目について5段階の回答を求め、「問題はない」を1、「問題がある」を5として平均値を算出した。

なお、機関等調査と教員調査を比較すると、すべての項目において教員調査のほうが高い値を示している。特に、「業績評価の透明性の確保」、「評価項目・評価領域等の偏り」、「評価側への権力の集中」「業績評価に対する異議申し立て制度の整備」など、概して評価に関する事項についての温度差は極めて高い。再任経験の有無とのクロス分析において有意差がみられないことから、これらの問題点は、実際に再任評価のプロセスの中で感じたものというよりは、むしろ評価システムの不備に対する慢性的な不安によるものと思われる。

4-3. 任期制についての見直し及び見直し後の対応

任期制導入後、任期制についてのなんらかの見直しを行った機関は3割弱（28.7%）と比較的少ない（表 2-21 を参照）。具体的な見直しの中身について、相対的に多いのは「導入する職階」（11.2%）、「導入ポストの範囲」（9.4%）、「任期制のタイプ」（9.3%）、「適用者の範囲」（9.0%）であるが、いずれも1割前後である。一方、もっとも少なかったのは「採用・手続き・評価方法」（4.4%）であった。

設置形態別にみると、国立では公私立に比して多様な見直しが行なわれているようであるが、「採用・手続き・評価方法」についての見直しだけは行なわれていない。これについては、国立で設定される任期は公私立のそれに比して長いために、評価に関する難しい問題が先送りされているという可能性が考えられよう。

表 2-21. 任期制についての見直しを行なったか：複数回答（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
なんらかの見直しを行った	13 (26.0)	3 (33.3)	13 (31.0)	29 (28.7)
導入する職階	8 (17.0)	1 (11.1)	2 (4.8)	11 (11.2)
導入ポストの範囲	7 (15.6)	1 (11.1)	1 (2.4)	9 (9.4)
適用者の範囲	4 (8.5)	0 (0.0)	5 (11.4)	9 (9.0)
任期の長さ	6 (13.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	7 (7.2)
再任の可否	4 (8.7)	0 (0.0)	2 (4.7)	6 (6.1)
任期制のタイプ	5 (10.9)	0 (0.0)	4 (9.5)	9 (9.3)
採用・手続き・評価方法	0 (0.0)	1 (11.1)	3 (7.5)	4 (4.4)

4-4. 任期制の今後の展望

(1) 自機関における任期制の今後の展望

自機関における任期制の今後の展望については、「次第に増加すると予測される」(58.8%) がもっとも多く、これに「大きく増加すると予測される」(10.3%) を加えると、約 7 割の機関が、今後の自機関における任期制を増加傾向で捉えていることが分かる(表 2-22 を参照)。設置形態別にみてもこうした傾向はうかがえるが、私立では国公立に比して若干その割合は低い。

表 2-22. 貴機関の任期制は今後どのように推移すると予測するか（機関データ）

	国立	公立	私立	全体
減少すると予測される	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)
現状維持すると予測される	12 (25.5)	2 (22.2)	15 (36.6)	29 (29.9)
次第に増加すると予測される	32 (68.1)	2 (22.2)	23 (56.1)	57 (58.8)
大きく増加すると予測される	2 (4.3)	5 (55.6)	3 (7.3)	10 (10.3)
合計	47 (100.0)	9 (100.0)	41 (100.0)	97 (100.0)

先述の科学技術政策研究所の調査によれば、今後、任期付任用の適用者数を「増やしたい」との回答は実に 6 割を超えており、その値に鑑みれば、先述の増加傾向予測は、社会情勢等を考慮しての消極的な意識が反映したものというよりは、むしろ任期制を導入したいという積極的な意識を反映したものと思われる。

(2) 任期制自体の展望

今後の任期制自体の展望については、「国際的な動向を配慮しつつも、慎重に議論すべきである」「我が国の特色である選択的任期制政策を推し進めるべきである」という考えに肯定的な反応を示す機関が多くみられた（表 2-23 を参照）。その一方で、「我が国の人事制度になじまないので廃止も含めて検討すべきである」という考えには否定的な反応を示す機関が多くみられた。任期制に対して慎重な姿勢をとりつつも、縮小・廃止といった方向性は考えられていないようである。設置形態別にみると、私立では国公立に比して慎重論が強いようである。

表 2-23. 今後、任期制はどうあるべきか（機関データ）

	国 立	公 立	私 立	全 体
将来的には、アメリカの制度のように国際的視野を取り入れた人事制度に移行すべきである	2.67	2.50	3.08	2.83
我が国の特色である選択的任期制政策を推し進めるべきである	2.38	3.25	2.80	2.63
国際的な動向を配慮しつつも、慎重に議論すべきである	2.60	2.86	2.21	2.46
我が国の人事制度になじまないので廃止も含めて検討すべきである	4.04	3.71	3.87	3.95

注：各項目について5段階の回答を求め、「そう思う」を1、「そうは思わない」を5として平均値を算出した。

5. 任期制は流動性を促進するか？

任期制が流動性を促進するかについて論じる前に、まずは日本の大学教授市場全体における流動性を把握しておきたい。山野井⁴⁾は、本務教員の年間採用者数、大学間移動者数、離職者数から、新陳代謝率⁵⁾を算出している。その算出方法に従えば、2001年の新陳代謝率は10.23%である。すなわち年間で10%あまりの教員の入れ替えがあるということになる。なお、1998年の新陳代謝率は9.15%であり、1998年からの3年間で1%ほど値が増加していることになる（ただし、定年に伴う代替移動、大学・学部増に伴う市場の成長移動と任期制に伴う移動のデータは区別されないため、正確な任期制に伴う流動性を測定することは困難である。人事政策の効果を測定するためには、今後、『学校教員統計調査報告書』において、大学教員の任期制を異動事由のインディケーターとして取り込むことを提案しておきたい。）。

一方、文部科学省の全国調査データによれば、2001年時点で任期制を適用されている教員は2,842名で、これは当時の全大学教員の1.9%ほどでしかない⁶⁾。この2,842名のうちの67.6%にあたる1,920名については、再任の回数に制限がなく、再任さえ承認されれば定年まで在職することができる。すなわち残りの32.5%にあたる922名の教員は、任期満了に伴って強制的な移動を余儀なくされることとなる。

しかし、任期制によってもたらされる流動性は、任期満了に伴う強制的な移動と、任期を余しての自発的な移動という2つの側面から考える必要がある。特に後者について、ここでは教員調査

の結果をもとにみていきたい。

任期満了時（もしくは次の再任時）にどのように対応するかという問いに対し、「再任の機会は認められているが、再任の可否に関係なく転出する予定である」と回答した教員は、63名で、これは再任の機会が認められている教員の2割にも満たない（表2-24を参照）。

さらにこれを再任の機会が認められる回数別にみると、再任が1回しか認められていない教員では25.5%、再任が複数回認められている教員では16.2%であり、再任が制限なく認められている教員では13.3%となる。すなわち、再任の機会が認められている教員のうち、13.3%が再任さえ承認されれば定年まで在職できるにもかかわらず、自発的に移動を行なうつもりでいるのである。もちろん、この中には任期制とは無関係に移動を考えるものも含まれているであろうが、ここではそれらを考慮しないものとする。

表2-24. 任期満了時（もしくは次の再任時）にはどのように対応する予定か（教員データ）

	再任可 (1回まで)	再任可 (複数回)	再任可 (無制限)	再任否	全 体
再任が認められないポストなので、転出する予定である	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (58.1)	25 (6.8)
再任が認められないポストであるが、任期更新が可能となれば、留まりたい	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (25.6)	11 (3.0)
再任の機会は認められているが、再任の可否に関係なく転出する予定である	35 (25.5)	17 (16.2)	11 (13.3)	0 (0.0)	63 (17.1)
再任の機会は認められているので、現段階で任期の更新を期待している	46 (33.6)	49 (46.7)	40 (48.2)	0 (0.0)	135 (36.7)
再任の機会は認められているが、再任時の審査結果によって対応する	41 (29.9)	30 (28.6)	24 (28.9)	0 (0.0)	95 (25.8)
その他	15 (10.9)	9 (8.6)	8 (9.6)	7 (16.3)	39 (10.6)
合 計	137 (100.0)	105 (100.0)	83 (100.0)	43 (100.0)	368 (100.0)

仮に、本調査の回答者が、文部科学省の全国調査時の任期制適用教員を正確に反映しているとすれば、先にあげた1,920名のうちの13.3%、すなわち255名ほどの教員が、再任さえ承認されれば定年まで在職できるにもかかわらず、自発的に移動を行なうつもりでいるのである。これに先にあげた922名を加えた1,177名の教員が移動することになる。1年あたりの移動者数を算出するために、仮に任期としてもっとも多く設定されている5年で1,177名を割ると、1年あたりの移動者数は235人となる。これは2001年の大学教員全体の0.16%にあたり、この値が任期制によって生じると思われる移動率ということになる。

なお、この試算は複数の前提によっているため、算出された値はあくまで1つの目安として参照するに留めることが賢明であろう。

6. まとめと考察

以上、分析結果を箇条書きにすれば以下のように整理できるであろう。

- ① 設置形態別にみると、任期制導入の意思決定は国立では学部長や研究科長、私立では経営的なトップダウン方式が多い。その素案を作り上げたのは、国立では部局の専門委員会、私立では「その他」(事務局)がもっとも多く、実質的な決定は国立では同僚性による教授会、私立では経営に基づく理事会で行なわれている。
- ② 任期制導入の理由は、国公立では研究教育、私立では教育研究の順と対照的であるが、第3位以下は私立で終身雇用の打破、学長等の強い要望、国立では学内流用定員、定期的な教員評価の定着、社会との連携促進と続く。
- ③ 任期制導入に際しての論議は、国立では、その是非、人材確保、教育研究支援、業績評価の透明性、短期業績主義や効率主義、長期計画に基づく研究の阻害など研究に関する論議が多く、公私立でよく論議された課題は国立の前者2つに限られている。機関と教員とでは評価側の権力集中や評価結果に対する異議申し立てについて対立的であり、機関側はあまりこの点を論議しないで任期制を導入した傾向が認められる。
- ④ 任期制適用教員が任期制適用に際してもっとも危惧した点は、どの設置形態の大学においても、任期満了後の進路であり、これは任期制導入によるキャリア不安や市場不安を示している。
- ⑤ 任期制の対象職階の決定理由については、助手に関しては流動化の促進を理由とする自由記述が多かった。任期の期間の決定理由については、私立では労働基準法、国立では研究の継続性、プロジェクト期間、教育の継続性を配慮したようである。
- ⑥ 任期制の運用状況に関して、私立では機関内で統一した基準で運用されているが、国立では学部や学科で多様な基準を用いて運用されている。任期制導入に伴って、何らかの優遇措置を行っている機関は、いずれの設置形態であれ半数に達するが、対応の仕方は多様である。
- ⑦ 任期制導入後の活性化に関する評価を機関レベルと教員レベルで比較した結果、機関レベルでは国立は研究活動、私立は教育活動に、それぞれ7割前後以上の機関が活性化したと評価している。しかし、その値は教員レベルでは4割に満たない。一方、「導入前と変化がない」とするグループと「解決されるべき課題がある」とするグループを併せると5割に達し、活性化に関する評価は分かれている。
- ⑧ 任期制を導入した後の問題点については、導入に際しての議論と同じ項目を用いたが、回答の順位は同じ様な傾向が認められる。この中で「業績評価の透明性の確保」に関しては、導入前後で順位が変動しており、導入後の順位は下がっている。
- ⑨ 任期制の今後の予測としては、過半数が次第に増加すると予測しており、現状維持との回答は3割に留まっている。現在までに任期制を導入した大学の3割が何らかの見直しを行っており、これは任期制が流動的な段階で今後、継続して改革されることを示唆している。

以上の要約にみられるように、任期制をめぐる評価は分断的な状況にあり、任期制政策に関する合意的な政策が形成されるのか、あるいは今後さらにどのように展開されるのかを想定することはなほだ困難である。この点については別の機会に言及したいと思う。

また、任期制に伴う流動性の量的分析を精確に測定することは困難ではあるが、本稿では野心的に試みている。その試算結果は、大学教員全体の 0.16%ほどの流動性であり、今のところ任期制導入による流動性への影響は非常に小さいものである。任期制による流動化の動向は基本的に 3 つの視点から大きく影響される。第 1 に、政府の政策によって国立大学などは人事の在り方が大きく左右される。第 2 に、国立大学の法人化に伴って国立大学の人事が大綱化されたため、設置形態の如何を問わず、各大学の人事の在り方によって流動性は大きく相違する。さらに第 3 には、大学教授市場の状況によっても流動性は大きく変化する。任期制は政府の政策であると同時に、各機関の政策によって決定される。それはまた大学教授市場の状況とも不可分の関係にある。そのような状況下では、大学教授市場の逼迫と任期制導入に伴う市場と教員身分の双方の不安定さによる流動性の高まりは、大学のあらゆるレベルの生産性に貢献するとは限らないのかもしれない。

そうした意味で今後の研究方向としては、教員を対象にした任期制の全国調査の分析を進め、さらに機関等調査との比較研究を蓄積する必要があるだろう。その他にいくつかの補充調査を計画している。第 1 には、既に実施している機関別訪問調査の成果を分析する必要がある。第 2 には、任期制と研究の生産性を測定するための事例研究を積み重ねる必要がある。第 3 には、広い意味での大学教授市場研究や流動性研究を推進し、その中で人事の在り方や任期制を位置づけることが必要である。そして第 4 に、大学構造改革以降のアカデミック・プロフェッション像の変化と期待されるべきアカデミック・プロフェッション像の再構築が要請されることとなろう。これらの課題については別の機会に言及したいと思う。

【注・参考文献】

- 1) ただし、一部機関では、大学単位で回答がなされており、事実上、123 機関からの回答を得ることになる。それらの機関を含めると、回収率は全体で 36.9%、公立で 50.0%、私立で 36.1% になる。
- 2) 対象職階の設定理由を自由記述でたずねたのは、各機関において対象となる職階の組み合わせは実に多様であり、そのすべてに対して妥当な選択肢を設定することは困難との配慮による。
- 3) 科学技術政策研究所，2004，『主要な科学技術関係人材育成関連プログラムの達成効果及び問題点 平成 15 年度調査報告書』。
- 4) 山野井敦徳，2001，「大学教員の流動性」『IDE 現代の高等教育』No.432，20-27 頁，民主教育協会。
- 5) $[(\text{採用者数} + \text{大学間移動者数}) \div (\text{教員数} - \text{離職者数}) \times 100]$ で算出。
- 6) 山野井敦徳・葛城浩一，2003，「大学教員の選択的任期制に関する研究－タイプ・任期・再任等の分析を中心に－」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 34 集，1-20 頁。

第3章 評価と賞罰のリンケージ －任期制における再任評価の事例的考察－

村澤 昌崇・葛城 浩一・山野井 敦徳

1. 問題の所在：「教員流動化→教員活動の活性化」図式から「教員評価→報償問題」図式へ

本稿では、任期制導入機関における再任評価の問題を取り上げ、事例データに基づきながら、この問題を大学評価と報償のリンクの問題として位置づけなおす意義のあることを提言する。

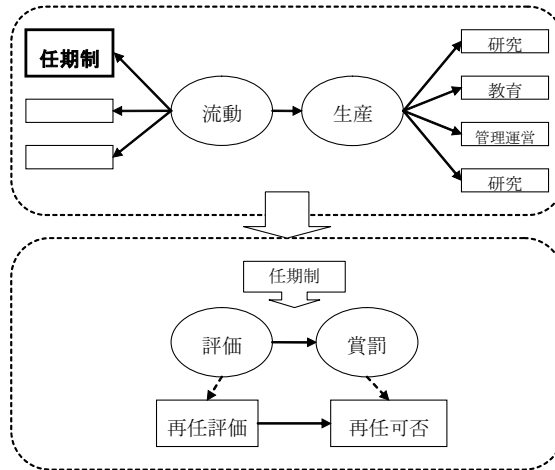
さて、「選択的任期制」の名の下に、国立大学を中心として任期制が導入・適用されてすでに数年が経ち、その導入・適用の範囲・規模の実情が明らかになってきた（山野井・葛城，2003）。こうした任期制導入推進の根拠には、管見の限り、大きく2つあると思われる。1つは、政府主導で唱えられている題目であり、大学等における教育研究を活性化するため、と言うものである。つまり、教育研究を活性化させるための一方策として教員の流動性を高めることが一案として浮かび、その具体的な対応策として、任期制に白羽の矢が立ったのである。ただし、実際に任期制を積極的に導入する個別の機関レベルでは、事情はいささか異なる場合もあるようであり、次のような理由で任期制を推進している機関も散見される。すなわち、任期制は、教員評価の導入・定期化・サイクル確立による教員の能力のモニタリングと質の保証の契機として導入するというケースである。こうしたケースの場合は、極端な場合、不適格教員のキックアウトとして機能させるという意図で導入しているケースも見られる。任期制と評価と報償＝人事を連動させることにより、説明責任の履行と対外的な透明性向上を計るものである。

ただし、任期制に関するこうした意図は、あくまで、雇用者側のもくろみにすぎない場合が多い。文科省や諸機関の執行部を中心とした、ある意味楽観的とも思える任期制導入推進者側の意図に反して、今実際に問題として表面化しているのは、被雇用者側すなわち教員の側から噴出している身分補償問題である。具体的には、任期制の導入により教員の諸活動を安定遂行するための最低限の身分保障が揺らぐことの問題や、再任時の評価の不透明性の問題である。

以上のことをふまえると、任期制を取り巻く今日的状況は、教員の流動化の一方策としての任期制導入による、教員の諸活動の活性化を論ずる以前に、任期制を契機とした（定期的）評価の導入と、評価結果に基づいた賞罰の配分（再任の可否）の問題を中心に議論されていると言えよう（図3-1）。ただし、教員評価と報償（地位<職階>配分）は、特に目新しい問題ではなく、教員人事特に教員の採用時に普通に行われているものである。必ずしもその評価方法は透明とはいえないが、それはセンシティブな人事問題ということで教員のうちに暗黙の了解が形成され、建前上は研究業績重視で進められているのが実情だ。ただし、この「聖域」が、任期制導入と任期満了に伴う再任問題により、評価方法の不透明性の部分がにわかに表面化・問題化したのである。争点の多くは、

再任時の評価の不透明性，とくに「なぜ再任不可だったのか？」であろう。そこで，この問題に答える手がかりを探すために，本稿では，少なくとも機関レベルにおいて任期制の再任評価時に何を考慮・重視しているかを透明にする必要あるという認識に至っている。これはすなわち任期制の再任評価の構造を分析することに他ならない。

図 3-1. 任期制の分析枠組みの構造転換



2. 人事（再任）評価のモデル—AHP（Analytic Hierarchy Process）をもとに

ここで本稿が任期制の再任評価の構造分析を進める上での手がかりとするのは，AHP（Analytic Hierarchy Process）である。AHPは，1970年代に Saaty, T. L.によって開発された分析手法であり，複数の選択肢が与えられているときに，それらを一対比較により主観的ウェイト付け（基本的には順序尺度）を行って評価し，総合的に選択肢間の優劣関係を定量化する試みである。この手法は意思決定支援の方法として経営学の分野で用いられており，高等教育の研究領域においても，たとえば財源配分・人事の評価・意思決定に応用されている（Kwak & Diminnie, 1987 ; Liberatore & Nydic, 1997 ; Lootsma, 1980 ; Saaty & Ramanujam, 1983 ; Saaty & Rogers, 1976）。

AHP の実際は，優劣の主観的評価を順序尺度に置き換え，選択肢を1対比較したマトリクスを作り，このマトリクスの固有ベクトルを求めることによって，選択肢間の優劣・順序づけを行う。よって分析自体は数学を用いたものであるが，本稿では数学的な分析手続きよりも，そのコンセプトを再任評価の構造の分析に応用する。AHP の H が Hierarchy とあるように，AHP の分析の特徴は評価・意思決定支援構造を階層構造により表現するところにある。ここに，意思決定を迫られている課題・問題に対して，先行するべきいくつかの代替案が与えられているとしよう。これら代替案を選ぶときには，なんらかの評価基準をもとにしているはずである。これらの関係を階層化して整

理すると、課題・問題を Level 1 に、評価基準を Level 2 に、そして代替案を Level 3 に位置づけて表されるのである(図 3-2)。これは、意志決定支援構造の最単純モデルであり、実際には扱う問題・課題・目的に応じて複雑になる。

この AHP モデルは、先にもふれたように、高等教育研究において人事や財源配分の評価・意思決定モデルとして用いられている。そこで、より具体的に AHP の構造的な理解を深めるために、ここでは大学教員人事の評価・意思決定を例とした AHP モデルの表現を試みてみよう。たとえば、ある大学で教員の人事問題があり、今候補者が 3 人いるとしよう。この中から 1 人の候補者を講師として採用するために、評価基準として次の 4 つ「研究活動」「教育活動」「管理運営活動」「社会貢献活動」が一般的に考えられる。この場合の意志決定支援構造は図 3-3 のようになる。すなわち、教員人事という問題を検討するときに、4 つの評価基準に分解して考えることを線で結んで表し、さらにこれら評価基準をもとに 3 人の候補者を検討することを線でもって表現しているのである。実際の AHP では、意思決定者の選好に基づいて、これら線 1 つ 1 つにウェイトが算出され、これらウェイトの掛け合わせにより各候補者の総合的な優先度が数値で表現される。

図 3-2. AHP の階層構造図

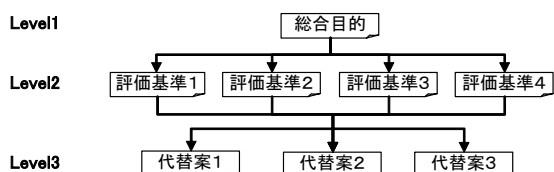
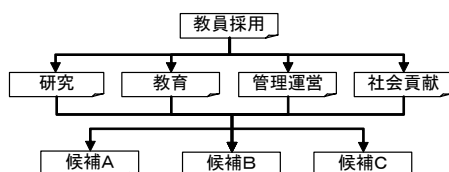
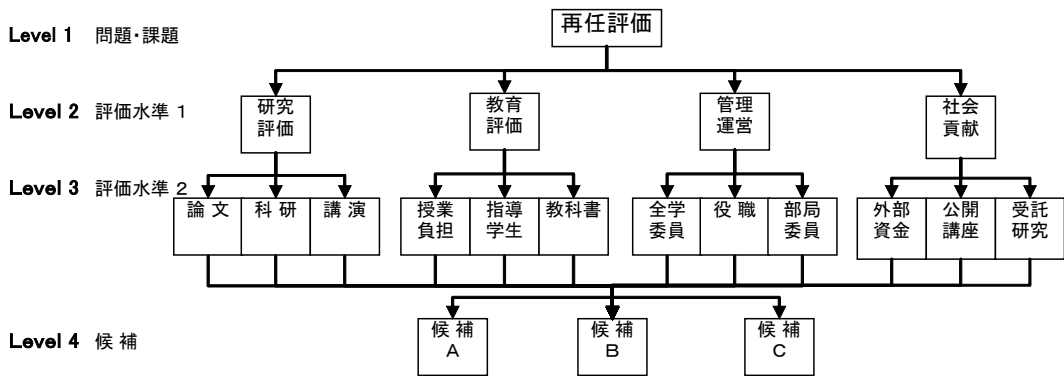


図 3-3. AHP を採用した教員採用の評価・意思決定構造のモデル



本稿では、全国の任期制導入・適用を行った機関とそこに所属する教員を対象としたアンケート調査を実施している。このアンケートの中で機関に対しては、任期制の再任評価時に 4 つの活動(研究, 教育, 管理運営, 社会貢献)をどの程度重視しているかを尋ねている。さらに 4 つの活動をそれぞれ細分化して指標化し、それら指標が再任評価時に考慮される指標として規程の中に盛り込まれているかどうかを訪ねている。教員個人に対しては、任期制の再任評価時に、所属機関が 4 つの活動(研究, 教育, 管理運営, 社会貢献)をどの程度重視しているか尋ねている。これらアンケートデータを先に分析モデルとして掲げた AHP の構造に準じる形で分析することにより、少なくとも回答のあった機関・教員について、再任評価のウェイト構造の平均像を記述することが可能である。特に機関アンケートの質問項目を整理して AHP 的に整理すると図 3-4 のようになる(あくまで例示)。先ほど提示した例と異なるのは、評価水準が 2 つに層化されている点である。そして本来の AHP と異なるのは、ウェイトの算出を、アンケートデータの分析により導くという点である。それでは以下、再任評価の構造を検討していくこととする。

図 3-4. 再任評価と意思決定の仮説モデル



3. アンケートデータからみる再任評価の構造

3-1. 評価水準 1 (Level 2) の構造

まず、再任評価における評価水準 1、すなわち研究活動、教育活動、管理運営活動、社会貢献活動のウェイトの平均構造を記述してみよう。機関・教員を対象としたアンケートでは、「貴機関では、以下にあげる領域は、再任時にどの程度重視されますか。」という問いをたて、4つの活動領域について5段階評価（1：重視される－5：重視されない）をしてもらっている。表3-1はその度数分布である（再任が可である 81 機関）。これを見ると、再任評価においてもっとも重視されているのは研究活動であり、重視度の最も高いスコア 1 を選択した機関は、全体の 6 割を越えている。ついで教育活動（48.3%）、社会貢献活動（31.1%）、管理運営活動（18.0%）と続いている。

表 3-1. 再任評価時に重視する活動領域 (n=81)

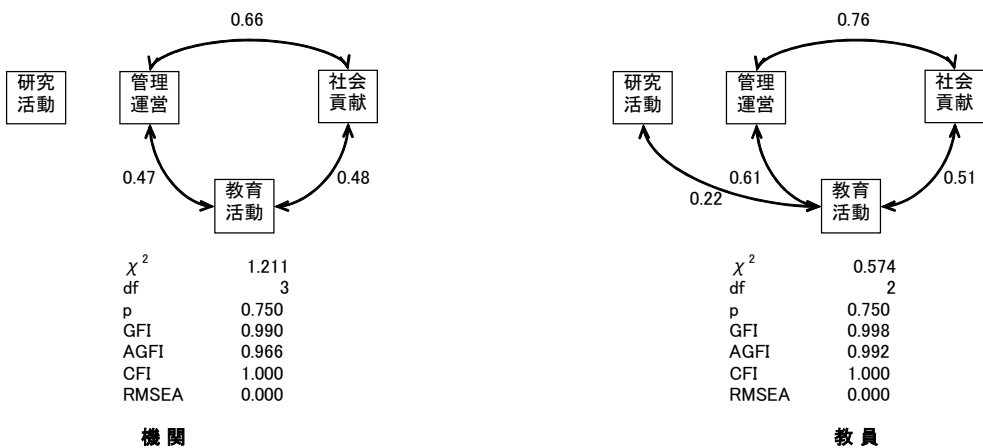
	重視				全く重視せず
	1	2	3	4	5
機関					
研究活動	63.5	15.9	14.3	3.2	3.2
教育活動	48.3	20.0	16.7	8.3	6.7
管理運営	18.0	26.2	34.4	9.8	11.5
社会貢献	31.1	18.0	37.7	4.9	8.2
教員					
研究重視	67.9	19.9	9.6	1.3	1.3
教育重視	28.8	32.1	24.4	7.1	7.7
管理重視	12.2	23.7	35.9	16.0	12.2
社会重視	14.1	26.3	33.3	14.1	12.2

一方、教員個人にも同様の質問をしており、その度数分布表を見ると、機関レベルの回答と同様に研究活動を再任評価の時に重視していると答えている教員が最も多く、67.9%に達している。ついで教育活動（28.8%）、社会貢献活動（14.1%）、管理運営活動（12.2%）と続いている。重視度

の順位だけに注目すれば、機関レベル・教員個人レベルともに、研究>教育>社会貢献>管理運営の順となっているが、教員個人の方は、研究活動が「重視される」と答えた割合と、その他の活動が「重視される」と答えた割合との差が大きい。

次に、再任評価時に重視する領域の間に、どの程度の関連性があるかどうかを検討してみよう。分析には共分散構造分析を用いて相関係数を算出した。共分散構造分析により相関係数を算出するメリットは、相関係数がほぼ0に近い関係については係数を0に固定し、モデルの適合度指標をもとにモデルの修正が可能であること、モデルを修正することにより、より思い切った、鮮明な関連構造を描くことが可能であること、である。その結果、機関調査・教員調査については次のような分析結果が得られた(図3-5)。モデルは、 χ^2 値、GFI、AGFI、CFI、RMSEAのどの指標を見てもフィットがよい。そして研究活動の重視度は他の活動領域の重視度と独立していることがわかる。研究活動を再任評価時に重視する機関が多いことは度数分布からわかったが、そうした機関の場合、同時に他の活動領域を再任評価に重視するかどうかについては、規則性が見られないと言えそうである。他方、教育・管理運営・社会貢献の重視度は、相互に関連があることがわかる。この傾向は教員調査でもほぼ同様であるが、一点機関調査とは異なる傾向が見られた。それは研究活動の重視度と教育活動の重視度との間に0.22という弱い相関が見られたことである。

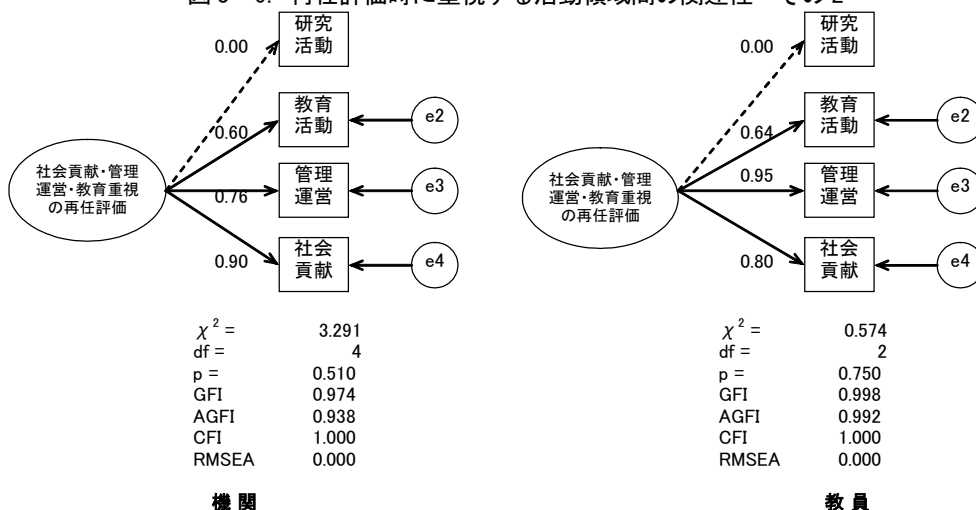
図3-5. 再任評価時に重視する活動領域間の関連性 その1



相関係数ではあくまで2つの活動領域間の関連しか描けないので、ここではさらに因子分析を行い、再任評価時に重視する領域間の関連性を総合的に俯瞰してみよう(図3-6)。機関調査・教員調査ともに、いずれの適合度指標をみても、モデルのフィットがよいことを示している。誤差を統制し、因子を介した関連性を描くことにより、相関係数を算出したときよりも項目間の関連がより明確に出ていることがわかる。機関調査・教員調査ともにほぼ同じ構造が析出されている。すなわち、教育・管理運営・社会貢献活動領域は、再任評価時に同時に重視される(あるいはされない)傾向にあり、一方研究活動は他の活動領域とは独立して再任評価の指標として重視される(あるいはさ

れない) 傾向にあるようだ¹⁾。

図 3-6. 再任評価時に重視する活動領域間の関連性 その 2



3-2. 評価水準 2 (Level 3) の構造

では次に、再任評価における評価水準 2 について検討してみよう。評価水準 2 の構造を描くための材料は、機関調査のみを用いる。機関調査では「貴機関の任期制に関する規程の中に、次のような項目は再任評価の対象として掲げられていますか」という問いを立て、各活動領域に関する具体的な指標を用意して、規程に盛り込んでいるか否かを回答させている。これをもとに、再任評価時に具体的にどんな指標を考慮しているかを記述してみよう。分析には、度数分布の確認と、共分散構造分析の測定方程式を用いる。共分散構造分析によるモデルの構築は、実際に観測された変数群の相関を生み出す背後に、潜在変数=因子を想定し、この因子を媒介として各観測変数間の関係が成り立ち、因子→観測変数という因果関係を想定する。本稿の分析になぞらえれば、個々の再任評価指標の取り扱い(観測変数)は、各機関の再任評価に対する意図、すなわち「再任評価への志向」という潜在変数が影響していると想定するのである。つまり、再任評価を総合的に取り組む意識の高い機関は、実際に再任評価において個々の評価指標を積極的に考慮しており、逆に意識の低い機関は、再任評価において個々の評価指標の取り扱いについて消極的である、と考えるのである。ただし、個々の指標が必ずしも同等に考慮されているわけではなく、意図的・無意図的に個々の指標間の相対比較をしているはずである。そのウェイト付けの違いがパス係数の値の違いになって表れてくるのである²⁾。

(1) 研究評価指標の再任時における取り扱い

まず研究評価指標について検討してみよう(図 3-7)。度数分布を見る限り、今回調査で用意した指標 10 個の中で、再任評価時にもっとも考慮されている指標は、レフリー論文(38.3%)であり、

僅差で著書数（37.0%）、学会参加（37.0%）と続いている。学位取得については、再任評価時の重要度は低い（21.0%）。

次に共分散構造分析の測定方程式（因子分析）を用いてこれら10の「研究評価指標の取り扱い」の構造を描いたものが（図3-8）である。適合度指標をみると、モデルのフィットは良い。すなわちこれら10の「研究評価指標の取り扱い」は一因子を構成し、それゆえこの因子は「再任評価における研究評価への志向」と命名できる。そしてあらためて個々のパス係数（直線の上にならべて書かれている数字）をみてみると、「学位取得」以外はおよそ0.7-0.9の値をとり、似たようなウェイトであることがわかる。つまり、「学位取得」以外の指標は、ほぼ同じウェイトで再任時の研究評価指標として用いられていると推測できる。

図3-7. 再任評価時に考慮される指標 研究関連指標（%）

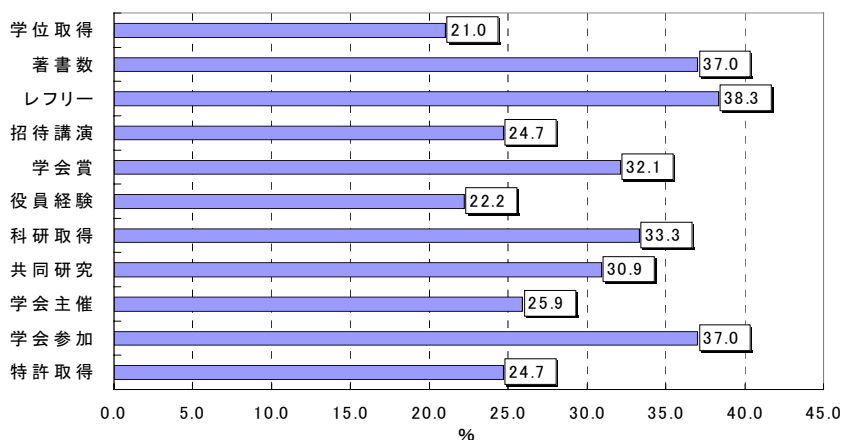
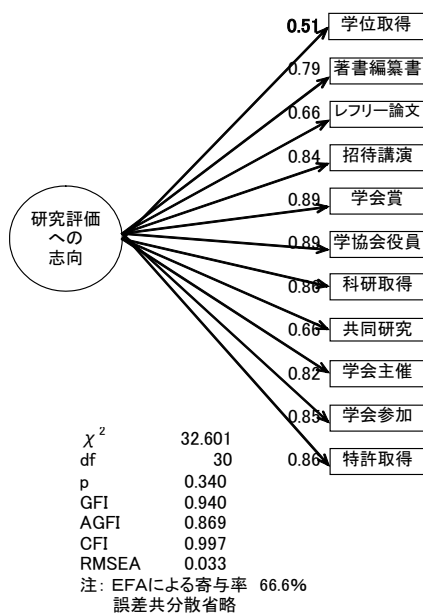


図3-8. 再任評価の構造：研究関連指標の重要度



(2) 教育評価指標

次に教育評価指標について検討してみよう(図3-9)。度数分布からわかるように、教育評価指標で再任評価時に考慮されているのは、「担当授業数」が最も多く(33.3%)、他の指標を引き離している。

これら指標の関連性を共分散構造分析の測定方程式により描いたものが図3-10である。これを見てもわかるように、再任評価時の教育評価指標群の取り扱い、2つに分化している。1つの因子は、担当授業数、卒論学生数、FDの取り組み、休講回数、授業評価など、授業・学生負担関連の指標で構成されており、それゆえ因子自体は「教育の中心的活動評価への志向」とでも命名できる因子である。もう1つは教材開発、リクルート、課外活動、教科書執筆、厚生補導など、授業準備や学生支援活動関連の指標で構成される因子であり、この因子自体を「教育の支援的・周縁的活動評価への志向」とでも命名しよう。共分散構造分析に先立って探索的因子分析(初期解)を行った結果、両因子の寄与率は45.3%、16.9%となっていた。この寄与率は、アンケートに答えてくれた機関全体の両因子に対する優先度と見なすこともできよう。つまり機関全体のうち、およそ45.3%が再任評価時に、教育の中心的活動評価を志向しており、16.9%が教育の支援的・周縁的活動評価を志向しているという2つの方向性に分化している。ただし、両因子間の相関が0.46と低くないことからわかるように、両者は必ずしも独立ではない。つまり、「教育の中心的活動評価」を志向している機関の一部は、同時に「教育の支援的・周縁的活動評価」を志向しているということである。

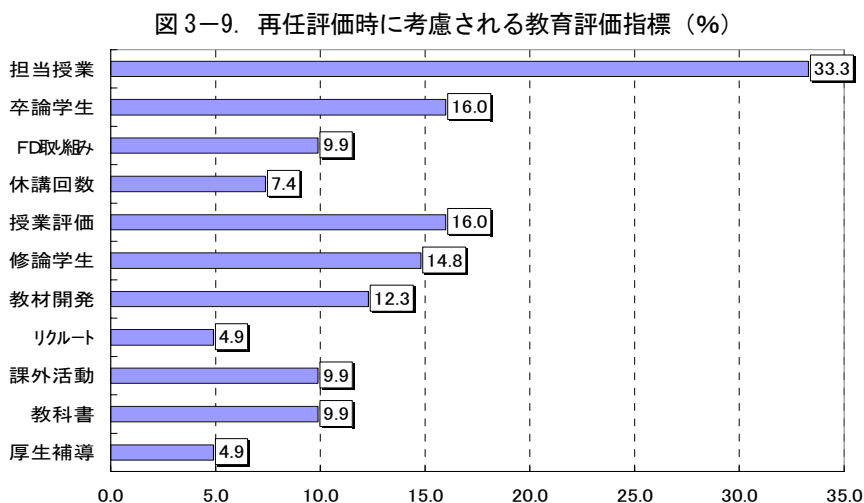
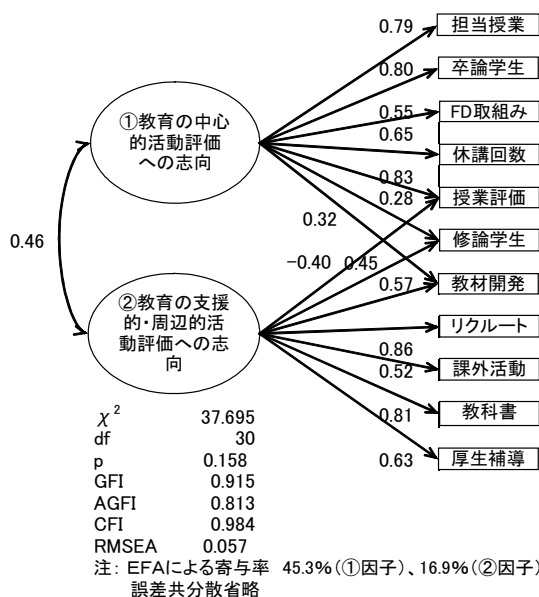


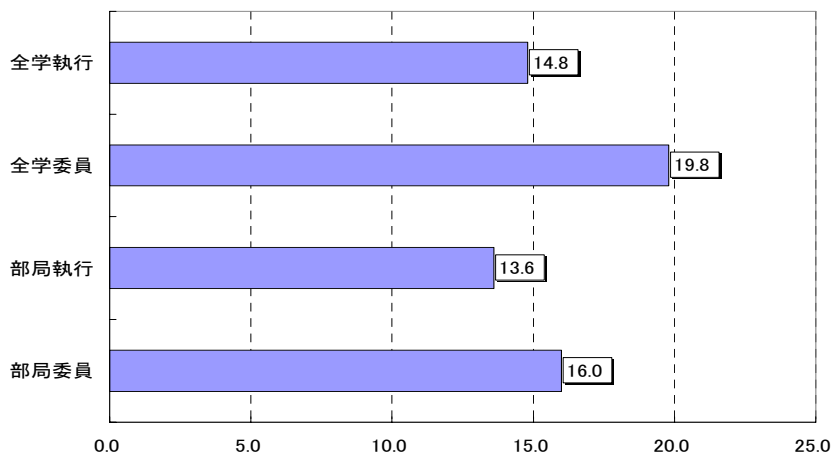
図 3-10. 再任評価の構造：教育関連指標の重要度



(3) 管理運営評価指標

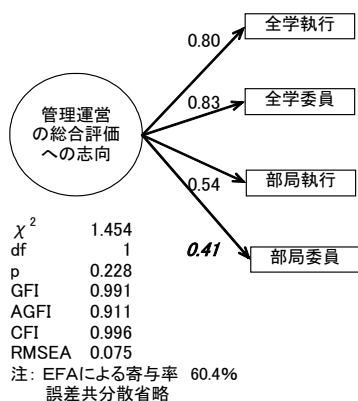
管理運営指標については、再任時に取り扱われる度合いが低く、「全学レベルにおける委員会委員（長の経歴と実績（図中は「全学委員）」）（19.8%）」、「機関等レベル（部局レベル）における委員会委員（長の経歴と実績（図中は「部局委員）」）（16.0%）」、「全学レベルにおける執行部員の経歴と実績（図中は「全学執行部）」）（14.8%）」、「機関等レベル（部局レベル）における執行部員の経歴と実績（図中は「部局（機関）執行部）」）（13.6%）」となっており、いずれも拮抗している（図 3-11）。

図 3-11. 再任評価時に考慮される管理運営評価指標（%）



そして共分散構造分析の測定方程式を適用してみると(図3-12),モデル自体のフィットはよい。そしてこれら4つの「管理運営の取り扱い」は,若干のウェイトの違いはあるものの一因子を形成していることから,この因子は「管理運営の総合評価への志向」と命名して良いだろう。すなわち各機関は,任期制再任評価において,「管理運営の総合評価」を志向し,4つの指標をほぼ同等なものとして評価を行っていることが推測される。

図3-12. 再任評価の構造：管理運営関連指標の重要度



(4) 社会貢献評価指標

社会貢献評価指標群については,管理運営指標群と同様,再任評価時に用いられる度合いが低い。最も高い比率でも外部資金の27.2%であり,続いて受託研究(23.5%),公開講座(23.5%)となっており低い水準で拮抗している(図3-13)。ただし,これら5つの指標は,若干のウェイトの差はあるものの一因子にまとめられる。モデル自体のフィットも良い。ゆえにこの因子は「社会貢献の総合評価への志向」と命名できるだろう。すなわち各機関は,任期制再任評価において,「社会貢献の総合評価」を志向し,4つの指標をほぼ同等なものとして評価を行っていることがうかがわれる(図3-14)^{3) 4)}。

図3-13. 再任評価時に考慮される社会貢献評価指標(%)

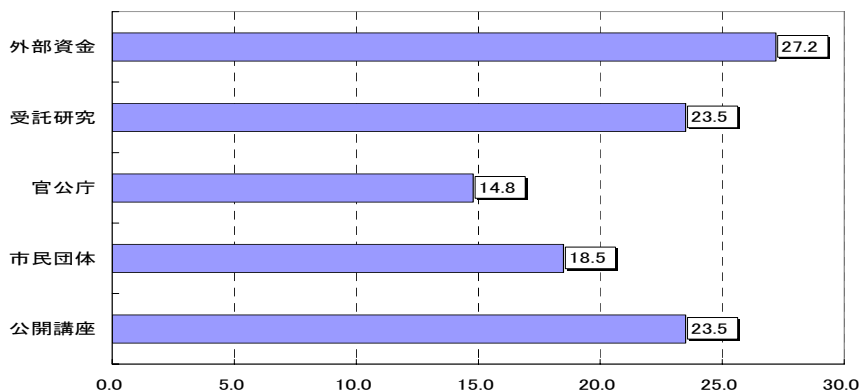
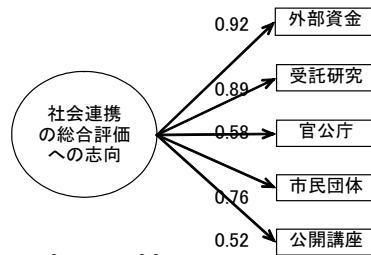


図 3-14. 再任評価の構造：社会貢献関連指標の重要度



χ^2	3.2
df	3
p	0.362
GFI	0.985
AGFI	0.925
CFI	0.999
RMSEA	0.029
注：EFAIによる寄与率	65.4%
誤差共分散省略	

4. まとめと考察

これまでの分析結果をまとめると、次のようになるだろう。

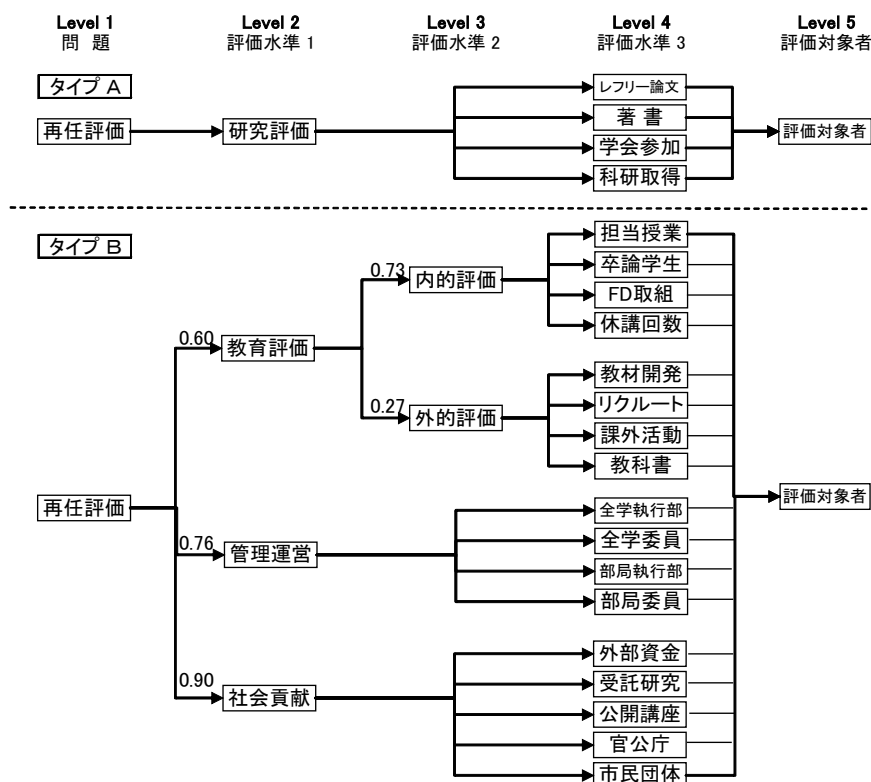
- ・ 機関側も教員側も、再任評価時に 4 つの活動領域（研究，教育，管理運営，社会貢献）をどの程度重視するかについては、ほぼ同じような構造（機関）・認識（教員）を持っている。
- ・ 研究活動が、多くの機関によって再任評価時に重視されている。しかし、研究評価自体は教育活動・管理運営活動・社会貢献・連携活動とは関連づけられていない。
- ・ 機関レベルにおいて、再任評価において 4 つの活動領域毎の下位指標の扱われ方を検討すると、次のような傾向が見られる。
 - ① 研究評価指標群については、単純集計を見る限り、レフリー論文数、著書数、学会参加を再任評価指標として考慮している機関が多く、3 割強になる。各指標が再任評価時に相対的にどの程度のウェイトで用いられるかを分析してみると、「学位取得」指標以外は、ほぼ同じウェイトで再任評価時に考慮されている。
 - ② 教育評価指標群については、単純集計を見る限り、担当授業数を再任評価指標として取り扱う機関がもっとも多く、3 割強になる。この指標に比べると他の指標を再任評価指標として取り扱っている機関数は極端に少なくなっている。さらに、これら指標群の用いられ方は、任期制再任評価に関わる 2 つの志向性すなわち「教育の中心的活動評価への志向」と「教育の支線的・周縁的活動評価への志向」を背景として 2 つに分化している。ただし、これら 2 つの評価への志向性は独立してはおらず、一部の機関にこれら 2 つの指標群を重複して再任評価時に考慮する機関がある。
 - ③ 管理運営評価指標群については、単純集計を見る限り、再任評価指標として取り扱う機関が少なく、4 つの指標いずれも 10-15%程度である。ただし、各指標が再任評価時に相対的に

どの程度のウェイトで用いられるかを分析してみると、4つの指標はほぼ同じウェイトで再任評価時に考慮されていることが伺われた。

- ④ 社会貢献評価指標については、管理運営指標ほどではないが、再任評価時に考慮している機関数多くはない。ただし、各機関は、任期制再任評価において「社会貢献の総合評価」を志向し、4つの指標をほぼ同等なものとなして評価を行っていることがうかがわれる。

これら分析結果をふまえて、あらためて再任評価の構造を AHP 的に描いてみると、次のようになる（図 3-15）。教育評価の構造が若干複雑になっているので、評価水準を Level 2—Level 4 の 3 層構造とし、Level 数が大きくなるほど、評価水準がより具体的なものになっていくという仕組みである。

図 3-15. 再任評価の評価・意思決定の構造：アンケート分析を元にした仮説モデル



注：分析結果を元にした簡略モデルであるので、すべての指標が入っているわけではない。

タイプ A（研究評価もつばら重視の再任評価）：Level 2 の評価水準 1 は「研究活動領域」の評価水準のみ。そして Level 4 の評価水準 3 は 10 の具体的な研究評価指標で構成される。

タイプ B (教育・管理運営・社会貢献重視の再任評価) : Level 2 の評価水準は「教育活動領域」「管理運営活動領域」「社会貢献活動領域」の 3 つの評価水準で構成される。管理運営および社会貢献は Level 4 において具体的な評価指標により構成されている。教育については、まず Level 3 の評価水準 2 は「教育の中心的活動評価への志向」と「教育の支援的・周辺の活動評価への志向」の 2 つで構成される。これら 2 つの指標のウェイトは、便宜的ではあるが、探索的因子分析の寄与率で代替しよう。「教育の中心的活動評価への志向」の寄与率は 45.3%、「教育の支援的・周辺の活動評価への志向」の寄与率は 16.9%なので、これらの和をとって比率を算出し、それを個々の評価水準のウェイトとしよう。そうすると、「教育の中心的活動評価への志向」のウェイトは 0.73、「教育の支援的・周辺の活動評価への志向」のウェイトは 0.27 となる。Level 4 については、「教育の中心的活動評価への志向」の下位の評価水準が担当授業数、卒論学生数、FD の取り組み、休講回数、授業評価などで構成されている。そして「教育の支援的・周辺の活動評価への志向」の下位の評価水準は、教材開発、リクルート、課外活動、教科書執筆、厚生補導などで構成されている。実は AHP の階層図には、大きく分けて「完全型」(上位のレベルの評価水準が下位のレベルのすべての評価水準と結びついている)、「分岐型」(上位のレベルの評価水準が下位のレベルの評価水準と部分的に結びついている)、「短絡型」(上位のレベルの評価水準が、あるレベルの評価水準を飛び越えて下位の評価水準と結びついている)がある(刀根, 1986 : 42 頁)。これら典型モデル群と、本稿で構成されたモデルを比較すると、おそらく本稿で構成を試みたモデルは、「短絡型」に相当すると思われる。こうして得られたモデルは、今後の再任人事や人事一般を進める上で、透明性を高めるための評価・意思決定構造の 1 つの雛形・理念・仮説モデルとして、その頑強性や信頼性を検討していくことが必要となってくるだろう。

さらに、こうしてみると、機関データと教員データは完全にパラレルではないものの、機関と教員個人々の再任評価に対する認識はほぼ一致していると言えそうである。しかしそれではなぜ、任期制の再任評価に関して機関と教員個人々との間に軋轢が生じて問題化・表面化するのか。特定の個々の機関・個人の間にある固有の関係性の問題が単にトピックとして世間をにぎわせているだけなのだろうか。ただ、考えられることは、そもそも今回の任期制の全国調査アンケートに回答してくれた機関および個人が偏っていること—回収率の低さ—を問題とせねばならないだろう。つまりアンケートに「答えても問題ない」機関・個人の平均像が浮かび上がっただけであり、回答の無かった機関にこそ評価と報償(再任)のリンクの問題性が潜む可能性大、である。

このように、任期制そして任期制を契機とした評価と報償とのリンケージの問題は、非常にセンシティブな問題ではある。しかし、そうであるからこそ、高等教育の諸問題の縮図となっており、さらなる分析が必要とされているのである。

【注】

- 1) ちなみに、これら再任評価における4つの活動領域の重視度について、機関の設置者別・専門分野別に検討してみると、研究活動のみ設置者間の差が見られた。ただし、度数がもともと少なく、分析には耐え得ないので、詳細は省略している。傾向としては、任期制の再任評価時に研究活動評価を「1 重視している」と答えているのは国立大学の機関が多く、8割を越える。公立大学では6割強、私立大学では3割を越える程度にとどまっている。
- 2) 図3-6の分析も同様の発想で構造化・分析されている。
- 3) Level 3におけるこれら抽出された因子間の関連や、先に検討したLevel 2との関連性も検討したいところではあるが、センシティブな調査ゆえ、分析に耐えうるサンプルが81しかなかったこともあり、複雑な分析は展開し得なかった。
- 4) これら各活動領域の評価指標が任期制再任時に考慮されるかどうかについては、設置者・専門分野によって異なってくる。本来であればこれまでに手がけてきた分析を専門分野毎に展開し、評価指標の重み付けの違いを検討すべきなのであるが、データ数が限られており専門分野別分析に十分耐えうるデータ数が確保できないので、クロス表による確認にとどめた。ただし、クロス表分析にしても、分析に十分な度数が確保できていないので、以下、詳細を提示するのは控え、参考程度に言及するにとどめた。

まず、研究評価指標について、担当授業数と修論学生数について専門分野間で差がみられた（自然科学系・医歯薬系>人文・社会・複合・その他系列）。その他の指標については、専門分野間の差はみられなかった。教育評価指標については、すべての指標において専門分野間で差がみられた（自然科学系・医歯薬系>人文・社会・複合・その他系列）。管理運営指標については、部局執行部経験の指標について差が見られた（自然科学系・医歯薬系>人文・社会・複合・その他系列）。社会貢献・連携指標については、外部資金・受託研究指標について専門分野間で差が見られた（自然科学系・医歯薬系>人文・社会・複合・その他系列）。

設置者別に見ると、研究評価指標については、レフリー論文（公立>国立>私立）、招待公園数（公立>国立>私立）、学会賞（国立>公立>私立）、役員経験（公立>国立>私立）、特許取得（公立>国立>私立）、学会参加（公立>国立>私立）、学会主催（公立>国立>私立）において、設置者間で差が見られる。教育評価指標については設置形態別に特に違いは見られなかった。管理運営評価指標については、機関（部局）執行（公立>国立>私立）において、設置者間に差が見られた。社会貢献・貢献指標については、外部資金（国立≒公立>私立）において、設置者間に差が見られた。

【参考文献】

- 福田治郎・児玉正憲・中道 博, 1989, 『OR 入門—はじめて学ぶ人のために』多賀出版。
- 木下栄蔵, 1998, 『孫子の兵法の数学モデル—最適戦略を探る意思決定法 AHP (ブルーボックス B-1203)』講談社。
- , 1998 『孫子の兵法の数学モデル (実践篇) (ブルーボックス B-1235)』講談社。
- , 2000 『入門 AHP—決断と合意形成のテクニック』日科技連。
- Kwak, N. K., & Diminnie, C. B. (1987). A Goal Programming Model for Allocating Operating Budgets of Academic Units, *Socio-Economic Planning Science*, 21(5), 333-339.
- Liberatore, M. J., & Nydic, R. (1997). Group Decision Making in Higher Education Using the Analytic Hierarchy Process, *Research in Higher Education*, 38(5), 593-614.
- Lootsma, F. A. (1980). Saaty's Priority Theory and the Nomination of a Senior Professor in Operations Research, *European Journal of Operational Research*, 4, 380-388.
- Saaty, T. L., & Ramanujam, V. (1983). An Objective Approach to Faculty Promotion and Tenure by the Analytic Hierarchy Process, *Research in Higher Education*, 18(3), 311-331.
- Saaty, T. L., & Rogers, P. C. (1976). Higher Education in the United States (1985-2000) Scenario Construction Using a Hierarchical Framework with Eigenvector Weighting', *Socio-Economic Planning Science*, 10, 251-263.
- 刀根 薫, 1986, 『ゲーム感覚意思決定法—AHP 入門』日科技連。
- 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—タイプ・任期・再任等の分析を中心に—」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 34 集, 1-20 頁。

第4章 任期制適用者の環境条件と生産性

村澤 昌崇

1. 問題

本稿では、任期制を適用された教員がどのような環境の下で諸々の活動を展開しているのか、そしてそうした活動が生産性に関わっているのかどうかを検討する。これらの課題を厳密に検証するためには、任期制対象教員とそうでない教員とを比較することが必要になる。しかし、COE プロジェクトの一環として採られたデータは、任期制の実態調査が主となっており、任期制対象者に限定されている。ゆえに厳密な検証作業はできないが、次善策として任期制対象者の条件の違いを検討することにより置き換えてやることとした。そのことを通じて流動性の一環としての任期制が生産に結びつくのかどうかを擬似的に検証してみたい。これが本稿の第1の目的である。

本稿の第2の目的は、任期制に関する教員の認識の違いが、教員活動の生産性に影響を及ぼすかどうかを検討することである。任期制は建前上生産性＝流動性仮説に則って導入されたという経緯を持つが、こうした文脈とは別に、教員個人にとっては任期制導入による身分保障問題が浮上している。この問題は教員の研究活動自体にも影響を及ぼす可能性があることは想像できる。具体的には、任期制に関して抱いている危機感や問題意識が、教員の生産活動に影響を及ぼすかどうかを検討してみたい。

2. 任期制対象者の環境条件－時間配分への着目

2-1. 活動時間配分の状況

COE プロジェクトの一環として実施された調査『大学教員の選択的任期制に関する全国調査』の中には、教員の環境条件に関わるものとして、任期制のタイプ、任期の長さ、再任の可否、そして学期期間中の研究・教育・管理運営・社会貢献・その他の時間配分をたずねている。特に本研究で着目するのは、生産活動と直接結びつくと思われる時間資源である。この条件についてまずは素描してみたい。

表4-1は5つの活動時間配分の基本統計量である。単位は%であり、すべての活動時間配分を合計すると100%になるように答えてもらっている。この表を見てもわかるように、最も多く時間が割かれているのは研究活動であり、平均的に全活動の35%が割かれている。ついで教育活動が25%程度、その次に多いのがその他の活動時間配分となっており24%前後、そして管理運営については15%程度、社会貢献には7%程度が割かれていることがわかる。ただし、その他の活動時間については、図4-5を見てもわかるように極端に右に裾野を曳いている分布となっており、平均よりも中央値(10%)・最頻値(0%)が実際により反映していると言えるだろう。

表 4-1. 時間配分の統計量

	研究活動	教育活動	管理運営	社会貢献	その他
度数	有効 438	436	414	374	353
	欠損値 12	14	36	76	97
平均値	35.08	25.08	15.54	7.33	24.19
中央値	30	20	10	5	10
最頻値	20	20	10	10	0
標準偏差	22.25	16.37	14.30	6.10	26.75
分散	495.07	268.05	204.59	37.21	715.71
範囲	100	100	100	40	90
最小値	0	0	0	0	0
最大値	100	100	100	40	90

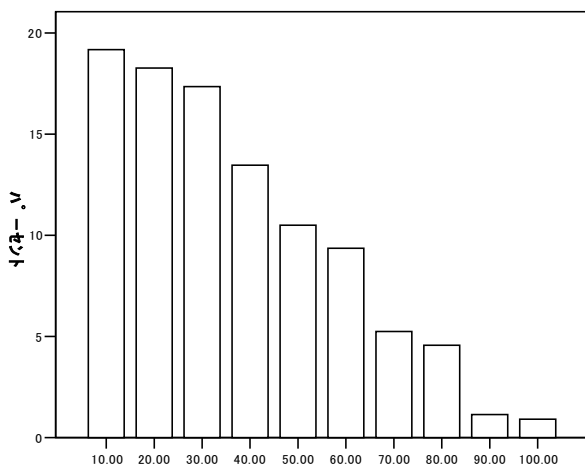


図 4-3. 管理運営活動時間配分

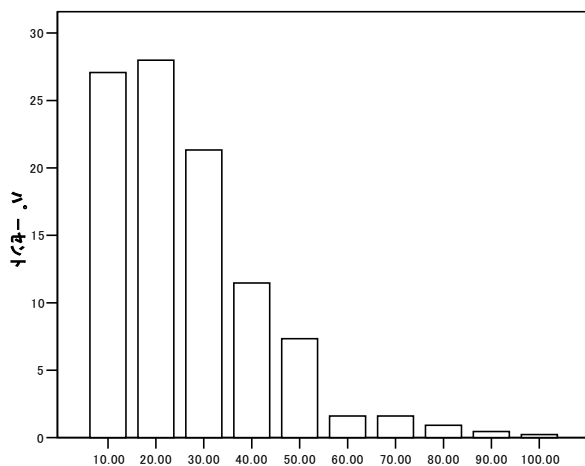
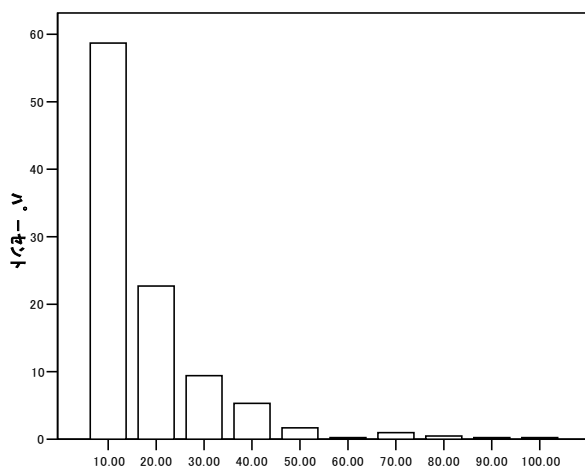
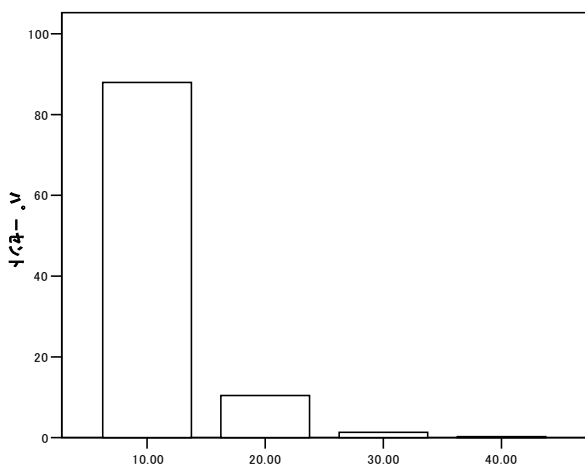
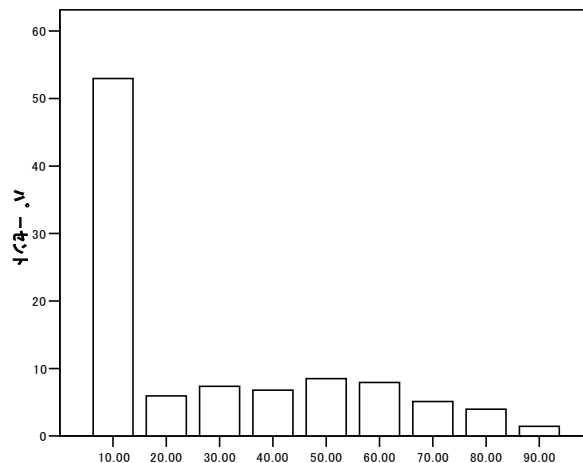


図 4-4. 社会貢献活動時間配分





次にそれぞれの活動時間配分と職階別、適用されている任期タイプ別、任期の長さ、再任の可否との関連を検討した。

2-2. 職階別時間配分

まず職階別に活動時間配分を見てみると、研究・教育活動に関しては職階別の時間配分に統計上差は無いとみなされた。管理運営に関しては職階間で差が見られ、特に教授とそれ以外の職階とに有意な差があり、教授がより管理運営に時間を割かれている状況が確認された。社会貢献に関しても職階間で差が見られ、特に教授>講師・助手、助教授>講師という時間配分割合の格差が見られた。その他の活動時間に関しても職階間で差が見られ、教授<助教授・講師・助手という配分格差が見られた。

2-3. 任期のタイプ別時間配分

つぎに適用されている任期制のタイプ別に研究時間配分を検討してみよう。ただし、教授・助教授・講師についてはほとんどが「流動型」の任期制を適用されているので、タイプ別比較が可能なのは事実上助手だけになる。そこで助手に限定して任期制のタイプ別に時間配分の状況を確認してみたのが、統計的に有意な差は確認できなかった。

2-4. 任期の長さ時間配分

任期の長さ、現段階で経過している任期、任期の経過率と時間配分との関係はどうか。表4-3は各活動の時間配分と任期の長さおよび現段階で消化している任期の長さとの間の相関係数を算出したものである。これを見てもわかるように、任期の長さそのものは各活動の時間配分とは関係ない。しかし消化した任期の長さおよび任期の消化率については研究活動とその他の活動時間配分との間

に関係が見られた。すなわち、現在経過している任期が長いほど、そして任期の経過率が高いほど、研究時間により多くの時間を配分する傾向が見られる。そして逆にその他の時間への配分をより抑制している傾向も見られる。

表 4-2. 活動時間配分：職階別
(分析手法：一元配置分散分析 ** P<0.01 * P<0.05)

		度 数	平均値	標準偏差
研究活動	教 授	95	34.81	17.53
	助教授	77	34.30	21.28
	講 師	66	30.97	21.89
	助 手	198	36.63	24.56
	合 計	436	34.96	22.23
教育活動	教 授	97	28.23	17.02
	助教授	76	24.46	13.84
	講 師	67	24.63	16.66
	助 手	194	23.95	16.85
	合 計	434	25.10	16.41
管理運営	教 授	94	20.70	13.12 **
	助教授	72	11.37	8.94
	講 師	64	13.70	11.19
	助 手	182	15.18	16.70
	合 計	412	15.55	14.30
社会貢献	教 授	84	9.51	5.63 **
	助教授	66	8.48	7.53
	講 師	58	6.69	5.16
	助 手	165	5.96	5.64
	合 計	373	7.32	6.11
その他	教 授	65	14.31	18.56 **
	助教授	66	27.44	24.47
	講 師	55	31.20	28.31
	助 手	166	24.58	28.85
	合 計	352	24.26	26.76

表 4-3. 時間配分と任期：相関係数 (** P<0.01 * P<0.05)

	任 期	任期現在	任期経過率
研究活動	0.044	0.156 **	0.105 **
教育活動	-0.052	0.017	0.057
管理運営	0.039	0.039	0.068
社会貢献	-0.008	-0.003	0.001
その他	-0.061	-0.166 **	-0.132 **

2-5. 再任の可否と時間配分

再任の可否と時間配分の関係はどのようなものだろうか。表4-4をみるとわかるように、再任の可否によって時間配分が異なってくるのは管理運営とその他の活動であった。管理運営時間に関しては、再任が認められていない教員の方が多く時間を割いていると回答している。再任が認められていない教員の方が、管理運営面での参加を免除されていると予想されただけに、意外な結果である。その他の時間に関しては、再任が認められている教員の方が多く時間を割いていると答えている。

表4-4. 再任の可否と時間配分
(分析手法：平均値の差の検定 ** P<0.01 * P<0.05)

		度数	平均値	標準偏差
管理運営	再任否	52	20.25	18.53 *
	再任可	332	14.98	13.59
	合計	384	15.70	14.45
その他	再任否	41	6.10	14.30 **
	再任可	284	26.19	27.15
	合計	325	23.66	26.72

以上見てきたように、任期制を適用された教員は、属性や任期の条件による研究および教育活動への時間配分に差は見られなかった。ただし、管理運営・社会貢献・その他の活動の時間配分については属性や任期の条件によって差が見られた。

3. 任期制の条件の違いと研究活動の生産性

以上任期制教員の環境条件について、特に活動時間配分の状況を素描してきたが、こうした時間配分も含めた諸条件は、彼らの生産活動に影響を及ぼすのだろうか。依拠しているアンケートでは教員の最近5年間の業績(学術書、編集学術書、国際的論文、レフェリー論文、大学紀要論文、学会発表)の数をたずねているので、このうちのレフェリー論文数を教員の生産活動の成果と見なし、この成果を規定する要因の分析を以下に展開する。さらに実際の分析の対象とした教員は、データ全体の中から任期を5年以上過ぎた教員25名とした。この理由は、ある一定の任期を全うした教員でないと、任期と生産性を関連づけて分析するにふさわしくないと判断したからである。

分析に用いる変数は以下の通りである。

- ① 最近5年間のレフェリーのある学会誌の論文数(本数：対数変換)
- ② 設置者(国立、私立)
- ③ 専門分野(人文・社会科学系、自然科学・医歯薬系、複合・その他系)
- ④ 任期(年数)
- ⑤ 再任の可否(再任否=0, 再任可=1)

- ⑥ 学期期間中に費やしている諸活動の割合（研究，教育，管理運営，社会サービス，その他〈診療含む〉について合計 100%となるように配分状況を回答してもらった。）
- ⑦ 任期の経過率（ $\text{現在経過した任期} / \text{適用された任期} \times 100$ ）
- ⑧ 任期制適用を受けるに当たり危惧したことから（18 項目。各項目は「1：危惧した」から「5：危惧しなかった」の 5 段階評価。本分析では値を逆転し，値が大きいくほど「危惧している」程度が高いことを示すようにした。詳細は本報告書巻末を参照。）
- ⑨ 任期制適用を受ける中で，優遇措置として講じる必要性を感じることから（9 つの項目。それぞれの項目について「1=必要性を感じる」「0=必要性を感じない」詳細は本報告書巻末を参照。）

3-1. 分析結果

変数の組み合わせを変えたモデルをデータに適用し，有意な変数のみで構成されたモデルを表 4-5 に示した。以上の分析から次のような傾向が見られた。

- ① 任期がより長い人の方がレフェリー論文生産数を伸ばしている（モデル 1，3）。
- ② 再任が「可」である人の方が，再任が不可の人に比べて，レフェリー論文生産数が低くなっている（モデル 1，3，5）。
- ③ 助手は他の職階に比べ，レフェリー論文数が低い（モデル 1，2，5）。
- ④ 任期満了に近い教員ほど，レフェリー論文数が多い（モデル 2）。
- ⑤ 社会貢献時間の配分割合はレフェリー論文数に影響を及ぼしている。なお，研究・教育・管理運営・その他の活動への時間配分割合は，レフェリー論文数に影響を及ぼさなかった。社会貢献時間の割合が高いことが，レフェリー論文の生産性をも上げていることが推測される（モデル 3）。
- ⑥ 任期制の適用を受けるにあたり，給与，住宅環境，福利厚生などの優遇措置に対して危惧した人ほど，レフェリー論文の生産数が低くなっている²⁾。なおその他任期制に関わる危惧意識や問題意識はレフェリー論文数には影響を及ぼしていなかった（モデル 3）。
- ⑦ 「授業等の負担の軽減」「研究費等の割増し配分」「研究時間の優遇措置」を優遇措置として必要だと考える教員ほど，レフェリー論文の生産性が低い。他方「給与等の優遇措置」を優遇措置として必要だと考える教員ほど，レフェリー論文の生産性が高い。ただし，再任の可否，助手の変数を統制すると，「研究時間の優遇措置」「給与等の優遇措置」のみが有意な変数として残る。つまり「授業等の負担の軽減」「研究費等の割増し配分」とレフェリー論文数の関係は，特定の職階と再任の条件に限定されることを意味する（モデル 5）。

以上の分析結果を見る限り，任期制対象者間においても，その条件や任期制に対する認識の違いによって，論文の生産性に差が生じることが推察される。ただし，データの制約³⁾により厳密な意味での任期制の生産性を検証できなかったわけではない。

表 4-5. レフェリー論文数の規程要因分析（重回帰分析 ** P<0.01 * P<0.05）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	β	B	β	B	β	B	β
(定数)	3.184	**	3.595	**	-0.250		2.708	**
任期	0.107	0.324 *			0.192	0.517 **		
再任可	-1.089	-0.339 *			-1.675	-0.490 *		
助手	-1.314	-0.561 **	-1.499	0.654 **				
任期経過率			-0.005	-0.371 *				
社会貢献					0.093	0.410 *		
優遇措置					0.623	0.570 *		
授業等の負担の軽減							-1.831	-0.565 **
研究時間の優遇措置							-1.654	-0.688 **
機関内業務分担軽減							-1.240	-0.466 **
給与等の優遇措置							1.035	0.443 **
R ²	0.697	**	0.670	**	0.755	**	0.697	**
Adj. R ²	0.641		0.633		0.656		0.621	

表 4-5（つづき）

	モデル5		
	B	β	
(定数)	3.547	**	
任期			
再任可	-0.990	-0.308 **	
助手	-1.395	-0.596 **	
任期経過率			
社会貢献			
優遇措置			
授業等の負担の軽減			
研究時間の優遇措置	-0.612	-0.255 **	
機関内業務分担軽減			
給与等の優遇措置	0.908	0.388 **	
R ²	0.823	**	
Adj. R ²	0.776		

4. まとめと考察

任期制の問題は、教員の活性化を名目として導入を推進する政府・大学機関サイドと、身分保障の問題を掲げて抵抗する被雇用教員側との軋轢が表面化し、取り扱いがきわめてセンシティブな問題である。このような状況下ではともすると根拠のない押しつけや感情論だけが先行しやすい。それゆえ可能な限り冷静な分析を展開することにより客観的な事実を積み上げていくことが重要である。

本分析で得られた結果は、任期制を推進する側にも、任期制に抵抗する側にとっても、論議の補完をある程度可能にする。たとえば任期が長いほどレフェリー論文の生産性に寄与するという結果を敷衍すれば、十分な雇用期間の保障が研究活動の生産性には不可欠であると推定され、任期制に否定的な教員サイドを後押しする。そして、授業負担・研究時間・機関業務負担についての措置を必要と考える教員ほど、レフェリー論文の生産性が低いという結果は、彼らのおかれている任期制の環境がそうした負担を実際に考慮したものではないことの反映であると解釈が可能であり、これまた任期制に否定的な教員サイドを後押しする。

ところが再任「可」である教員が再任「否」である教員よりもレフェリー論文の生産性が低いという結果を敷衍すると、流動化を進めた方が教員の活動を活性化させると推定される。任期の経過率も同様であり、事実上の終身雇用よりも、任期という具体的なデッドライン・目安が明確に設定されていること自体が（再任を認めるかどうかは別として）、教員の研究活動を焚きつけると解釈可能である。そして授業負担・研究時間・機関業務負担についての措置を必要とは考えない教員ほどレフェリー論文の生産性が高いという結果を敷衍すれば、任期制を受け止める側の積極性の問題であり、生産性が低いことの責任を自分に帰せず、任期制の環境条件に帰するという言い訳をしているに過ぎない、とも解釈もされることもあろう。このような分析結果の敷衍は、政府や大学機関サイドの任期制推進を後押しする。

任期制推進派も否定派も、自らの論を正当化するための都合の良い根拠を引用し、最大限の解釈の工夫をして論を補強するだろう。その点、任期制に関する認識や意識だけに焦点化された分析では、自らの論を自らが正当化するという結果が得られるに過ぎない場合も多い。たとえば、任期制を積極的に推進しようと取り組んでいる機関の多くは、自らの研究・教育等の諸活動が活性化していると答えているという傾向が分析により析出されたでしょう。この結果を受けて「任期制に前向きな機関は、研究が活性化している」と結論づけることができようか。もちろん「否」である。任期制にもともと前向きな機関は、任期制導入が良い結果を導いていると明言する可能性が大いにあるからである。流動化政策の1つとしての任期制と生産性・活性化を結びつける仮説は、検証すべき重要な仮説の1つであることに間違いはない。しかし、その仮説を短絡的な過度に単純化され限界のある操作仮説に落とし込み、その操作仮説が成り立つことをもって元の仮説が証明されたと言うのはきわめて危険であろう。任期制と生産性・活性化とを結びつける仮説の証明には、生産性をどのように定義づけるか、すなわち教員の諸活動をどのように評価するかという大学・教員評価の

問題に行き着くことになる。本研究では、生産性の尺度をレフェリー論文数という客観度の高い指標に設定したが、もちろんレフェリー論文数だけが教員の研究活動の指標ではない。研究・教育・管理運営・社会貢献にまたがる大学・教員の活動レベルを測定するための客観度の高い指標は多数あるが、周知の通りその決定打になる指標はない。それゆえに設定された仮説と手元にあるデータにより、何がどこまで説明されるのかについて、厳密かつ禁欲的になる必要があるだろう。つまり、本研究により得られた結果から、短絡的に任期制の是非の議論をすることには十分慎重にならねばならないということである。もっとも、十分な根拠もデータも乏しい状態で、任期制が流動化を推進し教員・大学を活性化するとして政策の舵取りをすること自体、禁欲的にならねばならなかったのだろう。

【注】

- 1) 職階間の格差については、分散分析のオプションとして多重比較を行った結果である。
- 2) アンケート本文は「任期制の適用を受けるにあたり、下記の項目に対してどの程度危惧されましたか」としているため、任期制適用前・適用直後における意識をたずねたものとみなせる。ゆえに任期制の期間中のレフェリー論文数と関係は、意識の方が時間的に先行しているとみなせる。
- 3) 任期制対象者だけに限定されていること、データ数が 25 と限定されており、十分な量とは言えない点など。

【参考文献】

- 村澤昌崇，2004，「任期制導入・適用の事例分析」『我が国の大学教員に関する人事政策－任期制調査を中心に－』広島大学高等教育研究開発センター，COE 研究シリーズ 4，37－55 頁。
- 村澤昌崇・葛城浩一・山野井敦徳，2004，「評価と賞罰のリンケージ－任期制における再任評価の事例的考察－」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 35 集。
- 山野井敦徳・葛城浩一，2003，「大学教員の選択的任期制に関する研究－タイプ・任期・再任等の分析を中心に－」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 34 集，1－20 頁。

第5章 任期制の導入に伴う機関の活性状況の規定要因

葛城 浩一

1. はじめに

本稿の目的は、任期制の導入によって生じる機関の活性状況に焦点をあて、活性化を促進あるいは阻害する規定要因を明らかにすることで、任期制の今後のよりよい運用のあり方を検討する上での示唆を提供することにある。

「大学の教員等の任期に関する法律」(以下、任期制法)の趣旨は、教員の流動性を高めることによって大学等における教育研究を活性化させることにある。そのため、これまでの筆者らの研究(山野井・葛城, 2004)では、任期制と流動性及び学問的生産性の関係を明らかにする必要性を論じてきた。しかし任期制法が施行されてまだ日が浅いため、任期制と流動性及び学問的生産性の関係を実態レベルで論じるにはまだ機が熟していない。

意識レベルでは、科学技術政策研究所が機関長・部門長等を対象に行なった2004年の調査報告書でそれらの関係についての言及がなされている。一部内容を紹介すると、「任期付き任用制度を導入してから若手研究者の流動性が向上したか」という問いに対しての肯定的な回答は約7割と非常に多いが、「任期付き任用制度を導入してから中堅・シニア研究者の流動性が向上したか」という問いに対しての肯定的な回答は1割に満たない。任期制は若手の流動化には寄与しているものの、中堅・シニアの流動化にはあまり寄与していないことが分かる。また、「任期制の導入は組織の活性化、研究開発効率の向上に効果があると思うか」との問いに対しての肯定的な回答は6割を超えており、任期制の効用が概して認められていることが分かる。

このように、科学技術政策研究所の調査報告書は、アンケート調査の結果をもとに、意識レベルで任期制と流動性及び学問的生産性の関係に言及している。しかし、この調査報告書では単純集計の提示にとどまっており、どのような機関で任期制の効用が認められているかについての分析は行われていない。

そこで本稿では、任期制の導入によって生じる機関の活性状況に焦点をあて、どのような機関で任期制の効用が認められているか、その規定要因についての分析を行う。具体的には、任期制を導入している機関の機関長の意識レベルで各機関の活性状況を捉え、任期制導入によって自機関が活性化していると捉えている機関長とそうは捉えていない機関長の回答状況の比較分析を通して、機関の活性状況の規定要因を明らかにする。なお、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。

2. 総合的な活性状況の規定要因

2-1. 基本的属性との関連

任期制導入によって自機関が活性化していると捉えられている機関は56機関、活性化していないと捉えられている機関は27機関であり、活性化していないと捉えられている機関の倍以上の機関が活性化していると捉えられていることになる。

機関の活性化の規定要因を探るためにまずは機関の基本的属性との関連から検討してみよう。表5-1は機関の総合的な活性状況と設置形態、組織レベル、専門分野といった基本的属性との関連を分析した結果を示したものである。設置形態では公立、組織レベルでは研究所、専門分野では人文系で「活性化している」との回答の割合が高いものの、統計的に有意な差はみられなかった。

表5-1. 機関の総合的な活性状況と基本的属性との関連（機関調査）

		活性化 している	活性化 していない	合 計
設置形態	国 立	67.4	32.6	100.0 (43)
	公 立	83.3	16.7	100.0 (6)
	私 立	64.7	35.3	100.0 (34)
	全 体	67.5	32.5	100.0 (83)
組織レベル	学 部	68.6	31.4	100.0 (35)
	大学院	66.7	33.3	100.0 (12)
	研究所	72.4	27.6	100.0 (29)
	全 体	69.7	30.3	100.0 (76)
専門分野	人 文	85.7	14.3	100.0 (7)
	社 会	72.7	27.3	100.0 (11)
	自 然	81.5	18.5	100.0 (27)
	医歯薬	52.6	47.4	100.0 (19)
	複 合	46.2	53.8	100.0 (13)
	その他	100.0	0.0	100.0 (2)
	全 体	68.4	31.6	100.0 (79)

注：表中の数値は％，括弧内は人数。以下同様。

2-2. 任期制の導入理由との関連

表5-2は機関の総合的な活性状況と任期制の導入理由との関連を分析した結果を示したものである。「組織の改組・転換の認可を得る」「文部省からの指導・助言」の項目で「活性化していない」との回答の割合が高く、統計的にも有意な差がみられた（ $P < 0.05$ ）。こうした外発的な動機付けに基づく任期制の導入は、機関の活性化には結びつかないと機関長には捉えられていることがこの結果からうかがえよう。

表 5-2. 機関の総合的な活性化状況と任期制の導入理由との関連（機関調査）

	活性化 している	活性化 していない	合 計
研究活動の活性	70.1	29.9	100.0 (67)
教育活動の活性	68.8	31.3	100.0 (48)
研究・教育のサイクルの確立	70.6	29.4	100.0 (17)
組織の改組・転換の認可を得る	20.0	80.0	100.0 (5) *
紳士協定的な慣例的任期制の制度化	80.0	20.0	100.0 (5)
年功序列的人事の打破	75.0	25.0	100.0 (8)
終身雇用の慣行の打破	66.7	33.3	100.0 (18)
学内流動定員の活用	66.7	33.3	100.0 (12)
文部省からの指導・助言	28.6	71.4	100.0 (7) *
社会との連携の促進	76.5	23.5	100.0 (83)
概算要求における優遇措置の狙い	66.7	33.3	100.0 (3)
学長や組織の長の強い要望	50.0	50.0	100.0 (14)
定期的な教員評価の定着	58.8	41.2	100.0 (17)
教員の意識改革の推進	68.8	31.3	100.0 (32)

注：***は0.1%水準で、**は1%水準で、*は5%水準でそれぞれ有意であることを示す。以下同様。

2-3. 任期制の運用状況との関連

表 5-3 は機関の総合的な活性化状況と任期制の運用状況との関連を分析した結果を示したものである。部局内の基準に関しては5%水準で有意な差がみられ、「部局内で統一された基準を設けている」機関の方が、「部局内の学科等で基準に違いがある」機関よりも「活性化している」との回答の割合が高い。そこで「部局内で統一された基準を設けている」と回答した機関のみを対象に、任期制の導入範囲（全ポストに導入されているのか、一部ポストに導入されているのか）及び適用範囲（新規採用者のみに適用されているのか、現職教員にも適用されているのか）との関連を検討してみたが、統計的に有意な差はみられなかった。

さらに、再び全機関を対象として、職階、タイプ、再任との関連を検討したところ、対象職階については「講師以上」、タイプについては「研究助手型のみ」の機関で「活性化している」との回答の割合が高いものの、統計的に有意な差はみられなかった。

以上の結果から、任期制を機関の活性化の手段としてうまく機能させるためには部局内の基準を統一することが有効であるといえよう。任期制の導入範囲や適用範囲、さらには対象職階、タイプ、再任の差異によって、任期制の適用を受けている教員とそうでない教員の間に不公平感が生じ、それが機関の活性化を妨げる要因となることも当然考えられる。しかしもっとも不公平感が生じやすいのが、部局内の学科等で基準に違いがあることなのであろう。

表 5-3. 機関の総合的な活性状況と任期制の運用状況との関連（機関調査）

		活性化 している	活性化 していない	合 計
機関内の基準	統一されている	75.9	24.1	100.0 (58) *
	学科等で違いがある	52.4	47.6	100.0 (21)
	全 体	69.6	30.4	100.0 (79)
導入範囲	全ポストに導入	89.5	10.5	100.0 (19)
	一部ポストに導入	69.4	30.6	100.0 (36)
	全 体	76.4	23.6	100.0 (55)
適用範囲	新規採用者のみに適用	75.0	25.0	100.0 (28)
	現職教員にも適用	75.0	25.0	100.0 (8)
	全 体	75.0	25.0	100.0 (36)
対象職階	助手のみ	63.4	36.6	100.0 (41)
	助手を含む	64.5	35.5	100.0 (31)
	講師以上	100.0	0.0	100.0 (9)
	全 体	67.9	32.1	100.0 (81)
タイプ	流動型のみ	61.7	38.3	100.0 (47)
	研究助手型のみ	80.0	20.0	100.0 (20)
	プロジェクト型のみ	60.0	40.0	100.0 (5)
	混合型	75.0	25.0	100.0 (8)
	全 体	67.5	32.5	100.0 (80)
再 任	再任否	70.0	30.0	100.0 (20)
	再任可	68.4	31.6	100.0 (57)
	可否混合	50.0	50.0	100.0 (6)
	全 体	67.5	32.5	100.0 (83)

2-4. 任期制導入に際しての議論の状況との関連

本稿で分析を行っているアンケートで対象としたのは、2001年8月時点で任期制を導入していた機関である。任期制法が施行されたのは1997年6月であることに鑑みれば、本稿で対象とした機関がいかに法に迅速に対応していたかがうかがえる。伊藤・万羽（1998）は、任期制法施行後まもない間に任期制導入を決めた大学の特徴として2つ挙げている。すなわち、任期制賛成論者の学長のリーダーシップの下で短期間のうちに任期制の導入を決める大学と慎重・入念な学内審議を行なう大学である。そうした導入プロセスの違いは、その後の機関の活性状況にどのような影響を及ぼすのであろうか。ここでは、任期制導入に際しての議論の状況からその分析を試みる。

総合的な活性状況と、「任期制自体の導入の是非」及び表5-4に示す21項目についての議論の状況との関連を分析したところ、両者にはまったく有意な関連がみられなかった。少なくともこの分析結果から判断する限り、任期制自体の導入の是非をはじめ、任期制導入によって生じるであろう多様な問題についての議論の多少は、その後の機関の活性状況になんら影響を及ぼしていないということになる。ただし、必ずしも当時の議論を知る人物がアンケートに回答しているわけではないため、そうした要因が上記の分析結果に起因しているということは当然考えられよう。

2-5. 任期制導入後の問題点との関連

表5-4は機関の総合的な活性状況と任期制導入後の問題点との関連を分析した結果を示したものである。すべての項目で「活性化していない」の値が「活性化している」の値を上回っており、特に「短期業績主義や効率主義への傾倒」「長期計画に基づく研究の阻害」といった研究に関する項目、「業績評価の透明性の確保」「評価側への権力の集中」といった評価に関する項目、「スタッフ間の人間関係や個人主義の助長」で統計的に有意な差がみられる（ $P<0.01$ ）。すなわち、これらの項目に対して問題を感じている機関では、任期制が機関の活性化の手段としてうまく機能していないと捉えられており、逆に問題を感じていない機関では、任期制がうまく機能していると捉えられているのである。

表5-4. 機関の総合的な活性状況と任期制導入後の問題点との関連（機関調査）

	活性化している	活性化していない	
個人研究と共同研究のバランスの調整	1.79	2.32	
短期業績主義や効率主義への傾倒	2.08	3.00	**
長期計画に基づく研究の阻害	2.25	3.16	**
大学の自治・学問の自由の保証	1.81	2.24	
教育活動の軽視	1.78	2.04	
長期計画に基づく教育活動の阻害	1.96	2.24	
学生に迎合する教育の蔓延	1.59	2.04	
全学及び部局の管理運営業務分担での不満	2.08	2.58	
社会貢献活動の軽視	1.62	1.78	
業績評価の透明性の確保	1.64	2.42	**
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.08	2.57	
評価側への権力の集中	1.94	2.72	**
優秀な人材確保の困難性	2.19	2.92	*
任期制運用のための財政の確保	2.10	2.88	*
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	2.27	3.12	*
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.14	2.64	
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	1.94	2.84	***
任期満了後の進路	3.13	3.71	
労働法制・公務員法との矛盾	2.31	2.44	
形式的な任期制導入の危険性	2.45	3.24	*
評価項目・評価領域等の偏り	2.12	2.48	

注：表中の値は、各項目について5段階の回答を求め、「問題がある」の5から「問題はない」の1まで順に得点をつけ、その平均値を算出したもの。

2-6. 各領域における活性状況との関連

表5-5は機関の総合的な活性状況と、研究活動・教育活動・管理運営・社会貢献の4領域における活性状況との関連を分析した結果を示したものである。いずれの領域についても統計的に有意な差がみられ（ $P<0.001$ ）、その相関係数は研究活動で0.661、教育活動で0.668、管理運営で0.491、社会貢献で0.653と極めて高い正の相関があることが分かる。

表 5-5. 総合的な活性状況と各領域の活性状況との関連（機関調査）

		総合的に 活性化している	総合的に 活性化していない	合 計	
研究活動	活性化している	84.1	15.9	100.0 (63)	***
	活性化していない	10.5	89.5	100.0 (19)	
	全 体	67.1	32.9	100.0 (82)	
教育活動	活性化している	91.5	8.5	100.0 (47)	***
	活性化していない	26.7	73.3	100.0 (30)	
	全 体	66.2	33.8	100.0 (77)	
管理運営	活性化している	100.0	0.0	100.0 (22)	***
	活性化していない	51.0	49.0	100.0 (51)	
	全 体	65.8	34.2	100.0 (73)	
社会貢献	活性化している	93.3	6.7	100.0 (45)	***
	活性化していない	31.3	68.8	100.0 (32)	
	全 体	67.5	32.5	100.0 (77)	

3. 機関の総合的な活性状況の規定要因に関するパス解析

機関の総合的な活性状況の規定要因を分析するため、上記の分析において「総合的な活性状況」との間に有意な関連のみられた項目を変数としたパス解析を行った。被説明変数には「総合的な活性状況」を、説明変数には、任期制の導入理由から「組織の改組・転換の認可を得る」「文部省からの指導助言」、任期制の運用状況から「機関内の基準」、任期制導入後の問題点から、「短期業績主義や効率主義への傾倒」「長期計画に基づく研究の阻害」「業績評価の透明性の確保」「評価側への権力の集中」「優秀な人材確保の困難性」「任期制運用のための財政の確保」「人的・物的支援体制の充実」「スタッフ間の人間関係や個人主義の助長」「形式的な任期制導入の危険性」、そして「研究活動」「教育活動」「管理運営」「社会貢献」の活性状況といった 17 の変数を用いた。分析結果は表 5-6 に示すとおりである。なお、図 5-1 には有意なパス係数のみを実線で示している。

これらの図表から、機関の総合的な活性状況に対し、「改組・転換の認可を得る」や「文部省からの指導・助言」といった外発的な動機付けに基づく任期制の導入理由や「形式的な任期制導入の危険性」といった任期制導入後の問題点が負の直接的効果を及ぼしていることが分かる。すなわち、任期制の外発的な動機付けに基づく導入や形式的な導入は、機関の活性化に結びつきにくいといえる。

また、管理運営を除く他の 3 領域の活性状況が正の直接的な効果を及ぼしていることが分かる。すなわち、研究活動、教育活動、社会貢献の活性状況は機関の総合的な活性状況に反映されているのに対して、管理運営の活性状況はそれに反映されていないのである。なおパス係数の絶対値をみると、これらのうち、「研究活動の活性状況」はもっとも強い効果を及ぼしていることが分かる。

間接的効果については、「短期業績主義や効率主義への傾倒」「長期計画に基づく研究の阻害」「業績評価の透明性の確保」「優秀な人材確保の困難性」「任期制運用のための財政の確保」「人的・物的

支援体制の充実」「スタッフ間の人間関係や個人主義の助長」といった問題点が負の効果を及ぼしている。すなわち、これらの問題点は機関の総合的な活性化を妨げる要因であるといえよう。

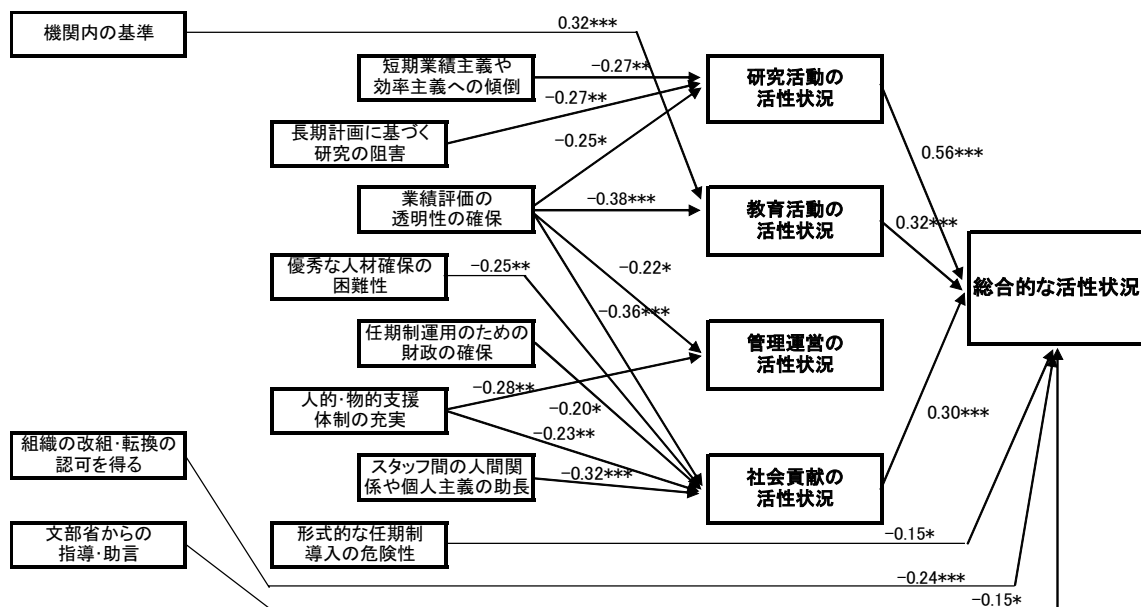
また、「機関内の基準」も正の間接的な効果を及ぼしている。すなわち、機関内の基準が統一されている場合、教育活動の活性化が促され、それが機関の総合的な活性化に反映されるのである。

なお、パス解析に用いた任期制導入後の問題点のほとんどが、「研究活動の活性状況」「教育活動の活性状況」「社会貢献の活性状況」のいずれかひとつのルートを経由して機関の総合的な活性状況に間接的な効果を及ぼしている。これに対し、「業績評価の透明性の確保」は上記3領域すべての活性状況に直接的な効果を及ぼしている。そのため「業績評価の透明性の確保」は、機関の総合的な活性状況に対してもっとも強い間接効果を及ぼしている。

表 5-6. 機関の総合的な活性状況の規定要因（パス解析）

被説明変数	説明変数	直接効果	間接効果	総効果
研究活動の活性状況 R ² =0.21***	短期業績主義や効率主義への傾倒	-0.27**	—	-0.27
	長期計画に基づく研究の阻害	-0.27**	—	-0.27
	業績評価の透明性の確保	-0.25*	—	-0.25
教育活動の活性状況 R ² =0.25***	機関内の基準	0.32***	—	0.32
	業績評価の透明性の確保	-0.38***	—	-0.38
管理運営の活性状況 R ² =0.13***	業績評価の透明性の確保	-0.22*	—	-0.22
	人的・物的支援体制の充実	-0.28**	—	-0.28
社会貢献の活性状況 R ² =0.39***	業績評価の透明性の確保	-0.36***	—	-0.36
	優秀な人材確保の困難性	-0.25**	—	-0.25
	任期制運用のための財政の確保	-0.20*	—	-0.20
	人的・物的支援体制の充実	-0.23**	—	-0.23
	スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	-0.32***	—	-0.32
総合的な活性状況 R ² =0.70***	機関内の基準	—	0.10	0.10
	改組・転換の認可を得る	-0.24***	—	-0.24
	文部省からの指導・助言	-0.15*	—	-0.15
	短期業績主義や効率主義への傾倒	—	-0.15	-0.15
	長期計画に基づく研究の阻害	—	-0.15	-0.15
	業績評価の透明性の確保	—	-0.37	-0.37
	優秀な人材確保の困難性	—	-0.08	-0.08
	任期制運用のための財政の確保	—	-0.06	-0.06
	人的・物的支援体制の充実	—	-0.07	-0.07
	スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	—	-0.10	-0.10
	形式的な任期制導入の危険性	-0.15*	—	-0.15
	研究活動の活性状況	0.56***	—	0.56
	教育活動の活性状況	0.32***	—	0.32
社会貢献の活性状況	0.30***	—	0.30	

図 5-1. 機関の総合的な活性化状況の規定要因（パス解析）



4. まとめと考察

以上、本稿では、任期制の導入によって生じる機関の活性化状況に焦点をあて、活性化を促進あるいは阻害する規定要因を明らかにした。主要な知見としては以下の4点が挙げられよう。

第1に、任期制の運用に際して部局内の基準を統一することによって、教育活動の活性化が促され、間接的に機関の総合的な活性化も促される。部局内の学科等の基準の差異は、その部局内の教員の特に教育活動における不公平感を誘発するものと考えられる。

第2に、任期制法の趣旨でもある教育研究の活性化のような内発的な動機付けに基づく任期制の導入は必ずしも機関の活性化に結びつくものではない。しかし、外発的な動機付けに基づく導入や形式的な導入は、機関の総合的な活性化を阻害する要因となる。

第3に、研究活動、教育活動、社会貢献の活性化状況は機関の総合的な活性化状況に反映される。特に研究活動の活性化状況はもっとも総合的な活性化状況に強い影響を及ぼしている。これに対して、管理運営の活性化状況は総合的な活性化状況には反映されにくい。

第4に、任期制導入後に生じる問題点は、研究活動・教育活動・社会貢献の活性化状況を經由して、間接的に総合的な活性化状況に影響を及ぼしている。特に「業績評価の透明性の確保」は、機関の総合的な活性化を妨げるもっとも大きな要因であるといえる。

以上の分析結果は、任期制の今後のよりよい運用のあり方を検討する上で、どのような示唆を提供することができるだろうか。以下の2点を中心に言及したい。

4-1. 任期制の導入理由に関して

2002年度の任期制導入大学数は196大学であり、その適用教員数は5,248名と増加の一途をたどっている。こうした任期制普及の一翼を担っているのは、純粋に教育研究の活性化や教員の意識改革を志向した大学であることは、これまで筆者らが行なったインタビュー調査からも明らかである。しかしその一方で、設置認可や概算要求など対外的な交渉のための手段として、あるいは不適格教員をキックアウトする手段として任期制を導入する大学もまたその一翼を担っていることは疑いようのない事実である。

本分析の結果が示すように、任期制の外発的な動機付けに基づく導入や形式的な導入は機関の活性化を阻害する要因となっている。これは、任期制法の趣旨でもある教育研究の活性化を達成する手段として任期制を導入しない場合、機関の活性化に結びつかないばかりか、むしろ不活性化を招く危険性すらあることを示唆するものである。

なお、不適格教員のキックアウトの手段とする任期制の導入については、アンケートにそうした文言の問いを設定していないため、機関の活性状況との関連については推測の域を出ない。不適格教員のキックアウトが、教育研究面における真に不適格な教員のみを排するために行なわれるとすれば、機関の活性化が促されるかもしれない。その一方で、単に経営側にとって都合のよいリストラの一環としてそれが行なわれるとすれば、機関の活性化が促されえないことは先述の分析結果からも十分推測できよう。しかしいづれにしても、システム全体として考えた場合には、キックアウトされた教員群によって、市場に流動化どころかよどみすらもたらしかねないということには留意しておく必要がある。

4-2. 再任評価に関して

任期制を適用された教員にとって、再任評価は一大関心事である。しかし、機関側は教員側ほど再任評価に関する問題を重く受け止めていないようである。第2章で言及したように、任期制導入後の問題点について機関調査と教員調査でその回答状況を比較すると、「業績評価の透明性の確保」をはじめ、「評価項目・評価領域等の偏り」「評価側への権力の集中」「業績評価に対する異議申し立て制度の整備」など、特に評価に関する事項についての両者の温度差は極めて高かった。

それに加えて、筆者らが行なったインタビュー調査では、再任評価に関する事項については、任期制導入時には曖昧に設定しておき、実際に再任評価を行なう段になってはじめて本腰を入れて考えるつもりであるとの声も聞かれた。すなわち、教員にとっては再任評価次第では首が切られる可能性があるにもかかわらず、採用時点では評価の手続きや評価項目・指標などが不明瞭であったり、提示されなかったりすることがあるのである。

本分析の結果が示すように、特に業績評価の透明性の確保は機関の活性状況を左右する極めて大きな要因である。評価の手続きや方法の明確化が評価の硬直化につながることを懸念してそれを忌避する声もあるが、その課題をクリアしなければ任期制の効用が得られないことを分析結果は示唆している。任期制を契機として評価の問題が生じているにもかかわらず、評価の問題を忌避するこ

とによって任期制の効用が得られないということでは本末転倒である。任期制を適用されてただでさえ最低限の身分保障が揺らいでいる教員に対し、再任評価の透明性を保証するのは任期制を適用する側の当然の義務であることを再認識する必要がある。

さて、任期制の効用を実態レベルで捉える時期にはまだないため、機関長の意識レベルで任期制に伴う機関の活性状況を捉えてきたわけであるが、本研究で行なった意識レベルでのアプローチには限界がある。例えば、先述の任期制の導入理由ひとつとってみても、特定の導入理由が機関の活性状況に影響を及ぼしたわけではなく、任期制に対する親和性の有無が機関の活性状況への評価を左右している可能性が考えられる。すなわち、これまで積極的に任期制を導入している医歯薬系や自然科学系分野では、もともと任期制の運用に耐えうる流動化の条件や、被引用件数やインパクト・ファクターなどの評価体系を用いた競争的環境が整っている。そのため、任期制に対する親和性が高く、任期制導入による機関の活性状況にかかわらず好意的に解釈する可能性がある。逆もまた然りである。今後も当面は任期制の効用を実態レベルで捉えることが困難であるため、単に印象レベルにとどまらない、より客観的な指標を用いた分析を行っていく必要があるだろう。

【参考文献】

- 科学技術政策研究所，2004，『主要な科学技術関係人材育成関連プログラムの達成効果及び問題点 平成 15 年度調査報告書』。
- 伊藤正彦・万羽晴夫，1998，「大学教員任期制法は何を定めたか」高等教育 3 研究所編『大学ビッグバンと教員任期制』青木書店。
- 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－タイプ・任期・再任等の分析を中心に－」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第 34 集，1－20 頁。

第6章 総括

山野井 敦徳

はじめに

以上、筆者が個人的に進めてきた我が国の人事政策研究に限っても、「公募制に関する研究」に引き続いて「任期制研究」を推進してきた。この個人的な関心から出発した任期制研究の成果を含めれば、過去6年にわたって任期制の研究を行ってきたことになる。21世紀COEプログラムの採択された2002年から数えても3年間の共同研究期間が経過した。この間、公募制研究を含めて6種類の全国的調査ないし分析を行い、延べ3冊の報告書、英論文4本、和論文14本、資料6点の出版を行い、口頭発表は日本の学会4回、国際学会1回、国際研究会1回の計6回行った。その一部は参考文献を参照されたい。

こうした努力にもかかわらず、わが国の任期制について全貌を把握したとは到底言えないが、これまでの研究成果を一区切りとして総括することも必要であろう。まず、こうした任期制に関する一連の研究成果を構造化して総括するとすれば、次の6段階ないし次元に区分できる。すなわち、第1段階は、本研究の出発点でもある任期制の導入に至るまでの経緯についての分析の次元である。第2段階は、任期制の全国的な実施状況に関する量的分析の次元である。そして、第3段階は、任期制の意識レベルにおける機関並びに教員の全国調査の次元である。双方とも導入、実施、再任、評価、展望に関する過程分析調査の次元である。それに並行して、第4段階は、任期制の再任と評価の次元である。第5段階は、任期制の条件と生産性に関する次元である。最後の第6段階は、任期制活性化の規定要因に関する次元である。以下では、こうした構造化に従って総括する。そして最後に研究成果を踏まえて、今後の任期制のあり方に関して若干の提案を試みたい。

1. 任期制導入に至るまでの研究

本研究の出発点として第一段階では、任期制の審議過程、法制化、導入に至るまでの経緯について和洋論文で紹介した。わが国の任期制導入の出発点は、「流動性＝生産性」仮説であった。この背景には、先行研究としてこれまで40年以上にわたって追跡し、解明されてきた我が国の大学教授市場の非流動性にその一端があるに相違ない（新堀，1965；新堀編著，1984；山野井，1990；有本・江原編著，1996；山野井，2001；山野井（総括），2005）。人事に関しては公募制研究から理解されるように、地方大学における大学院設置との関係で公募制の普及が促進されると同時に、日本の大学教授市場の論理から見て地方の大学が優秀な研究者を確保することは相当無理なところがあった。

大学教授市場は威信の交換によって成立するため、基本的には威信の高い研究者を威信の低い大学に引きつけることは不可能に近かったが、定年後の教授を国立大学や私立大が引き抜くことは短期的には可能であった。いずれにしても、長い間、日本の大学教授の流動性を高め、生産性を向上させることはある意味では至上命題であったと言える。しかしながら、論文で展開したように、繰り返し、繰り返し、我が国の大学教授市場の閉鎖性や人事を改善するための答申が繰り返されたが、日本の根強い終身雇用制や平等主義によって一向に埒があかなかつた。他方では、研究大学の自校閥、それを支える講座制、職階比率、分断化、系列化された既存の市場がネックとなって、大学の聖域は容易に改革されるものではなかつた。こうしたいわば閉じた社会に初めて任期制という流動化政策が導入されてきたのは、いわば構造改革という喧噪とした時代に黒船が登場したようなものであった。これが曲がりなりにも実施可能であったのは、構造改革の時代を迎えて国民の強力な支持を受けた政府主導のトップダウン政策が行われたためであろう。流動性を高め学問的な生産性を向上させる論理を展開させながら、他方では1995年度以来の科学技術基本法によって第1・2期科学技術基本計画が経過し、来年度から第3期目が発足する。外部競争資金も幾何級数的に増加した。若手のポストドク対策や任期制の若手を厚遇する夢物語が語られたのも、1990年代後半のこの時期である。こうして導入までの経緯は「流動性＝生産性」仮説が有意な立場に推移し、導入が近づくにつれて任期制の問題点と課題が急激に論議され始める。そうした経緯の中で、選択的任期制という各機関の主体性に任せる案が浮上する。任期制を導入する場合、テニユア対ノンテニユアという対立概念やOnトラック制かOffトラック制かという論議はなされないまま、各機関の自治に委ねることになる。この結果、学界全体の合意のないまま、任期制の混乱と矮小化がもたらされることになる。大学教授のテニユア制度をひもとけば容易に理解されることであるが、教授とテニユアとは基本的には「学問の自由」の保障ということで成立しているのであって、このことからすれば、教授職への任期制は安易になされるべきではないという論理になる。

2. 任期制の量的導入過程に関する研究

われわれの第2段階の研究では、機関側における任期制導入過程について全国的な実態調査を試みた。最初の導入過程はきわめて緩慢であった。すなわち任期制導入の1年経過段階では21大学99名の任期制適用者に過ぎなかつたが、対立的な論議や警戒感があつた。2001年度には全大学数の20%にあたる147大学、全教員の2%にあたる2,884名の教員に導入された。2002年度の任期制導入大学数は196大学であり、その適用教員数は5,248名と増加の一途をたどっている。2002年度の、本務教員数は約15万名であるから、任期制の適用率は3.5%と倍増している。倍々の成長率で言えば、2005年現在は、おそらく2万名前後に達していると推定される。助手以上の本務教員はおそらく16万人前後だから、大まかに計算しても、12.5%の任期制という驚くべき高さの適用率になる。2000年度以来急増していることが理解されよう。しかし、訪問調査でも理解されたことだが、公立大学や私立大学では、外国人教員への任期制であつたり、高齢者の特任教授へのそれであつたり、

正確には必ずしも選択的任期制ではないポストも少なくない。また助手ポストは本来テニユアとしては慣行上認めていない傾向がある。現在でもなお紳士協定による慣例で、現在の選択的任期制が適用されていないことにも注目しておく必要がある。こうした導入期の選択的任期制に関する分析と特徴はすでにまとめとして総括している（山野井・葛城，2004b）。ここで特徴的なのは、任期制の初期的段階においては、国立大学医歯薬分野を中心に展開されている点であろう。法人化後には「効率化＝活性化」仮説から導入される先端分野で任期制が展開される傾向が著しい。任期制のタイプは、約 8 割が「流動型」である。この点を見ても流動化による教育研究の活性化が意図されており、任期制が「流動性＝生産性」仮説を根拠としていることが強く示唆されていよう。しかし、その割には任期や再任に関しての曖昧性が強い。任期は大学の設置形態によって大きく拘束されており、私立・公立は公務員法や労働基準法の規定で 5 年未満が圧倒的であるが、国立大学は分散度が高いばかりでなく再任の繰り返しが多く、定期的な評価の一環に代用している傾向がある。再任無しは助手層が約 8 割を占める。逆に全体の 7 割については再任回数に限定はない。国立大学の法人化前までは、任期制の大多数は終身雇用制なのか任期制なのかの区分の難しい、きわめて日本的な、いわば終身雇用的任期制である。上記のように、たとえ任期制ポストが 2 万名に達していたとしても、減じて考慮する必要があるかも知れない。われわれの試算では、任期制導入による流動性への影響は大学教員全体の 0.16%ほどであり、今のところ影響は非常に小さいものである。

3. 任期制の実施過程に関する研究

第 3 段階として、任期制を導入した教育研究組織（以下、機関と呼ぶ）と任期制適用者のアンケート調査を実施する必要があった。それによって量的評価と同時に質的な評価も可能となる。333 機関と 2,853 名の任期制適用教員にアンケートを配布し、回収率は前者が 105 機関の 31.7%であったが、後者は 450 名の 15.8%という低さであった。この種のアンケートの困難さを物語っている。分析結果として分かったことは、本書の第 2 章の「まとめ」に要約している。

第 1 に、任期制は設置形態によって大きく異なる。最も基本的な決定過程の相違は、国立では学部長や研究科長、私立では経営的なトップダウン方式が多いという点である。その素案を作り上げたのは、国立では部局の専門委員会、私立では「その他」（事務局）がもっとも多く、実質的な決定は、国立では同僚性による教授会、私立では経営に基づく理事会で行なわれている。

第 2 に、任期制導入の理由は、国公立では研究教育、私立では教育研究の順と対照的であるが、第 3 位以下は私立で終身雇用の打破、学長等の強い要望、国立では学内流用定員、定期的な教員評価の定着、社会との連携促進と続いている。

第 3 に、任期制導入に際しての論議は、国立では、その是非、人材確保、教育研究支援、業績評価の透明性、短期業績主義や効率主義、長期計画的な研究の阻害など研究に関する論議が多く、公立・私立でよく論議された課題は国立の前者 2 つに限られている。機関と教員とでは評価側の権力集中や評価結果に対する異議申し立てについて対立的であり、機関側はあまりこの点を論議しない

で任期制を導入した傾向が認められる。

第 4 に、任期制適用教員が任期制適用に際してもっとも危惧した点は、どの設置形態の大学においても、任期満了後の進路であり、これは任期制導入によるキャリア不安や市場不安を示している。

第 5 に、任期制の対象職階の決定理由については、助手に関しては流動化の促進を理由とする自由記述が多かった。任期の期間の決定理由については、私立では労働基準法、国立では研究の継続性、プロジェクト期間、教育の継続性を配慮したようである。

第 6 に、任期制の運用状況に関して、私立では機関内で統一した基準で運用されているが、国立では学部や学科で多様な基準を用いて運用されている。任期制導入に伴って、何らかの優遇措置を行っている機関は、いずれの設置形態であれ半数に達するが、対応の仕方は多様である。

第 7 に、最も関心のある任期制の評価である。任期制導入後の活性化に関する評価を機関レベルと教員レベルで比較した結果、機関レベルでは国立は研究活動、私立は教育活動に、それぞれ 7 割前後以上の機関が活性化したと評価しているが、教員レベルでは 4 割台である。教員レベルでは「導入前と変化がない」とするグループと「解決されるべき課題がある」とするグループを併せて 5 割に達し、活性化に関する評価は分かれている。

最後に、任期制の今後の予測としては、過半数が次第に増加すると予測しており、現状維持との回答は 3 割に留まっている。現在までに任期制を導入した大学の 3 割が何らかの見直しを行っており、これは任期制が流動的な段階で今後、継続して改革されることを示唆している。

4. 任期制の再任と評価に関する研究

第 4 段階として、第 3 章では、研究、教育、管理運営、社会貢献領域の評価と再任評価がどのような関係があるかを検証した。結果は、予想通り研究活動が再任評価時に評価されていた。しかし統計的には、この研究活動の評価と他の評価項目である教育、管理運営、社会貢献との評価とは相関がない。我が国の研究主義がここでも反映していると言える。それと同時に、機関側も教員側も上記 4 領域のうち、何を重点的に評価するかについては有意の差がなかったと言う。個人も機関も同じような評価をしているということであれば、むしろ健全な結果であろう。そういうこともあって、機関レベルでの業績評価の領域について検討してみると、研究業績ではレフェリー論文、著書数、学会への参加が重視されている。教育については担当授業数という最も共通理解が可能なレベルのインデックスに有意差が認められることは興味深い。管理運営や社会サービスの貢献度は残念ながら高くないようだ。評価項目の規程への成文化の度合いは、文科系よりも自然科学系の方が高い。すなわち、評価のスタンダード化は、自然科学の方が評価の透明度が高いと著者は暗示している。ここにも学問領域による評価の困難性の一端が示されている。

5. 任期制適用者の条件と生産性に関する研究】

第5段階の課題は、第4章の「任期制適用者の環境条件」と「生産性」の関係である。すなわち、第1の社会的文脈であった「流動性＝生産性」仮説を検証し、それと同時に、第2の社会的文脈である「合理化＝生活保障」仮説を取り上げ、教員が任期制に抱いている合理化への危機意識が教員の生産活動にどのように影響しているかを探った。

任期制の問題は、教員の活性化を名目として導入を推進する政府・大学機関サイドと、身分保障の問題を掲げて抵抗する被雇用教員側との軋轢が表面化する。取り扱いがきわめてセンシティブな問題である。このような状況下では、ともすると根拠のない押しつけや感情論だけが先行しやすい。それゆえ可能な限り冷静な分析を展開することにより客観的な事実を積み上げていくことが重要である。

第4章で得られた結果は、任期制を推進する側にも、任期制に抵抗する側にも、論議の補完をある程度可能にする。たとえば任期が長いほどレフェリー論文の生産性に寄与するという結果が出ているが、上位の職階ほど任期は長かったので必ずしも雇用期間を長くすればよいというものでもないのかもしれない。同じ職階を抽出して証明する必要がある。そして、授業負担・研究時間・機関業務負担についての措置を必要と考える教員ほど、レフェリー論文の生産性が低いという結果は、彼らのおかれている任期制の環境がそうした負担を実際に考慮したものではないことの反映であるとの解釈が可能であり、任期制に否定的な教員サイドを後押しする。

再任「可」である教員が再任「否」である教員よりもレフェリー論文の生産性が低いという結果を敷衍すると、流動化を進めた方が教員の活動を活性化させると推定される。そして授業負担・研究時間・機関業務負担についての措置を必要とは考えない教員ほどレフェリー論文の生産性が高いという結果を敷衍すれば、任期制を受け止める側の積極性の問題であり、生産性が低いことの責任を自分に帰せず、任期制の環境条件に帰するという言い訳をしているに過ぎない、とも解釈もされる。このような分析結果の敷衍は、政府や大学機関サイドの任期制推進派を後押しする。

任期制推進派も否定派も、自らの論を正当化するための都合の良い根拠を引用し、最大限の解釈の工夫をして論を補強するだろう。その点、任期制に関する認識や意識だけに焦点化された分析では、自らの論を自らが正当化するという結果が得られるに過ぎない場合も多い。第1章で示したように、流動化政策の1つとしての任期制と生産性・活性化を結びつける仮説は、検証すべき重要な仮説の1つに過ぎない。しかし、その仮説を短絡的な過度に単純化され限界のある操作仮説に落とし込み、その操作仮説が成り立つことをもって元の仮説が証明されたと言うのはきわめて危険であろう。われわれは、このため「合理化＝生活保障」仮説や「効率化＝活性化」も同時に視野に入れて検討した。いずれにしても、任期制と生産性・活性化とを結びつける仮説の証明には、生産性をどのように定義づけるかが重要な問題となつてこよう。本章では、生産性の尺度をレフェリー論文数という客観性の高い指標に設定したが、レフェリー論文数だけが教員の研究活動の指標ではない。それゆえに設定された仮説と手元にあるデータにより、何がどこまで説明されるのかについて、厳

密かつ禁欲的になる必要があるだろう。

6. 任期制活性化の規定要因に関する研究

最後に第 6 段階として、任期制の導入によって生じる機関の活性状況に焦点をあて、活性化を促進あるいは阻害する規定要因を明らかにした。主要な知見としては以下の 4 点が挙げられよう。

第 1 に、任期制の運用に際して部局内の基準を統一することによって、教育活動の活性化が促され、間接的に機関の総合的な活性化も促される。部局内の学科等の基準の差異は、その部局内の教員のとくに教育活動における不公平感を誘発するものと考えられる。

第 2 に、任期制法の趣旨でもある教育研究の活性化のような内発的な動機付けに基づく任期制の導入は必ずしも機関の活性化に結びつくものではない。しかし、外発的な動機付けに基づく導入や形式的な導入は、機関の総合的な活性化を阻害する要因となっている。

第 3 に、研究活動、教育活動、社会貢献の活性状況は機関の総合的な活性状況に反映される。とくに研究活動の活性状況はもっとも総合的な活性状況に強い影響を及ぼしている。これに対して、管理運営の活性状況は総合的な活性状況には反映されにくい。

第 4 に、任期制導入後に生じる問題点は、研究活動・教育活動・社会貢献の活性状況を経由して、間接的に総合的な活性状況に影響を及ぼしている。とくに「業績評価の透明性の確保」は、機関の総合的な活性化を妨げるもっとも大きな要因であるといえる。

7. 研究結果を踏まえた任期制に関する提案

以上、これまでの任期制研究に関する総括をした。いろいろな成果を獲得した反面、反省すべき課題も多い。量的な把握は文部科学省のデータを再構築することによって、お蔭様でかなり正確に分析できた。

一方、任期制の質的評価に関しては、任期制に関する現場の社会的文脈に鑑み、3つの仮説を設定した。何よりも指摘しておかなければならないのは、こうした仮説を証明していく際に、依存するデータである。今回は時間の関係もあり、アンケート調査に基づく研究であった。とくに質的分析において実施したアンケートは、国立大学法人化の直前の 2003 年末に実施した。法人化後に実施できれば、第 3 の仮説である「効率化＝活性化」仮説について時間的に異なった文脈で調査できたであろう。いずれにしても、こうした任期制のような課題は、時代時代の社会的文脈によって大きく左右される怖れがある。構造改革が一段と深化し、「効率化＝活性化」仮説と「合理化＝身分保障」仮説は一段と先鋭化し、対立している可能性もある。それにもかかわらず、法人化に伴う人事の大綱化と外部競争資金市場の拡大によって各大学機関の人事は本格的に多様化してきている。いずれにしても、任期制に関する本研究はこれで一応の区切りとしたいが、さらなる追跡研究が不可欠であることは言うまでもない。

これまでの研究成果を踏まえつつ、現段階で言えることは、今後の構造改革を有効に進めるため、編集代表として以下の提案をする。

- (1) 任期制は契約制であるという認識のもとに、任用・処遇・評価等のスタンダード化をより一層明確に促進する。
- (2) 任期制は基本的には教育研究等の活性化を標榜するので、経済的処遇、教育研究条件等に優遇措置を実施すると同時に、管理運営、その他の負担等を軽減する。
- (3) 任期制の任期は最大でも6年程度として、再任に厳しい制限を課し、自己点検評価、外部評価とは峻別し、その代用的な慣行とはしない。
- (4) 若手キャリアパスの多様化・不安定化・不透明化を回避するため、Onトラック制とOffトラック制の区分を設けて、人事システムを総合的に再検討する。
- (5) 任期制に国際的な整合性を保持し、正教授職にはこれまでの「学問の自由の保障」やアカデミック・プロフェッションの歴史に鑑みて、基本的には任期制を適用しない方向が望ましい。
- (6) 各機関の人事政策を改革推進するため、専門家による権威づけられたバッファ機関を設置し、情報収集と意見交換等を通して調整的役割を果たすよう権威づける。
- (7) 再任評価の結果に関して、任期制が定着するまで当分の間、何らかの「意義申し立て」の機関を設けて本人の弁明の機会を保障することが望ましい。

以上。

【参考文献】

新堀通也，1965，『日本の大学教授市場—学閥の研究—』東洋館出版。

新堀通也編著，1984，『大学教授職の総合的研究—アカデミック・プロフェッションの社会学』多賀出版。

山野井敦徳，1990，『日本の大学教授の移動研究—学閥支配の選抜と配分のメカニズム—』東信堂。

山野井敦徳，2000，『大学教員の公募制に関する研究—日本の大学は人材をいかにリクルートするか—』広島大学高等教育研究開発センター，『高等教育研究叢書』61号。

山野井敦徳，2001，「大学教員の流動性—大学改革はどこまで効果的であったか—」IDE『現代の高等教育—大学教員の変化—』Vol. 432 (9月号)，20—27頁。

山野井敦徳（総括），2004a，『わが国の大学教員に関する人事政策—任期制調査を中心に—』広島大学高等教育研究開発センター COE 研究シリーズ 4。

山野井敦徳・葛城浩一，2004b，「大学教員の選択的任期制に関する研究—タイプ・任期・再任等の分析を中心に—」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第34集，3—20頁。

山野井敦徳・村澤昌崇・葛城浩一，第7回日本高等教育学会大会 発表レジュメ「大学教員の任期

制に関する研究—全国アンケート調査の分析を中心に—」（國學院大学，2004年7月）

Yamanoi, A., & Kuzuki, K. (2004). University Reforms and Faculty Appointment Policy in Japan, *COE International Seminar/Eight-Nation Conference on Enhancing Quality and Building the 21st Century Higher Education System*, Research Institute for Higher Education, Hiroshima University, COE Publication Series No.12, 53-67.

Yamanoi, A., Finkelstein, M., & Kuzuki, K. (2004). Association for the Study of Higher Education (ASHE). 29th Annual Conference (Kansas City, Missouri, “The Introduction of a Fixed Term Faculty Contract System in Japanese Universities : Scope and Consequences.”

山野井敦徳（総括），2005，『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』広島大学高等教育研究開発センター COE 研究シリーズ 15。

資料編

1. 自由記述意見

機関等調査 問 46 自由記述

- ・全国的な大学教員・研究者の流動性が増えることが、任期制の実質的効果をあげるポイントになろう。ある1つの機関で「不向き」と評価された教員・研究者が他機関他分野で能力を最大限に発揮できる可能性がある。全国レベルでの「適材適所」の再配置を円滑に進める社会環境が現在の本邦にはないが、環境整備の第一歩として任期制導入が有効となって欲しい。いわば「卵が先かニワトリが先か」の膠着状態を脱する契機になるのではないだろうか。(国立・医歯薬)
- ・問題は、能力のとぼしい教員をどうするかがポイント。その問題と任期制の問題を一致させてはいけない。(国立・自然)
- ・機関としての任期制を想定した御質問が多くありましたが、本学では任期制は部局ごとに定めていますので、部局としての立場で回答しました。(国立・複合)
- ・本学では教授のみに導入しているが、助手・講師にこそ導入すべきであるという意見が多い。今後新採用はすべて4-5年の任期制として教員を採用し、その後再任時は終身雇用へ移行させることを検討している。(私立・その他)
- ・一部の教員(教授職)に任期制をとり再任を認めるものの再々任を認めない制度は同一職階内における差別感が根強くあり、また既存の終身雇用教授の権限を強める結果となりました。本学においてもこれらの反省も含め全教員にH17年度より任期制を導入することとなりましたが、わが国の多くの大学において任期制が導入されない限り教員の流動性が担保できず、この観点より広く任期制が他大学にも導入されることを希望します。(公立・医歯薬)
- ・設立4年目の新しい大学で、任期制は助手に限定されているので、現状での回答はかなり特殊なものになります。助手の任期制と教授等の任期制とは全く違うので、統計処理にはご注意願います。(公立・複合)
- ・国立大学の一部ポストと研究大学中心の前提によって作られており大変回答しにくい。「問題がある」ことばかりに関心があるのか?とさえ感じる。(私立・人文)
- ・本学の任期制は、①海外協定校との学術交流協定にもとづく派遣教員に関するものは、非常にスムーズに運営され、理想的な形態となっている。②中央官庁より派遣された教員についても大体評価しうるが、本学の研究・教育テーマと必ずしも対応しない教員が派遣されることがあるのは否定できない。③研究・教育支援型の助手については任期制が活性化のための大きなテコとなっている。現状では、総じて成功していると評価している。(国立・社会)

- ・当研究所は、①設立して5年余りの研究機関であること、②設立時から任期制が導入されていること、③任期制の導入は初代所長の強い意向で進められたが、残存する資料が乏しいことなどから、回答にあたって十分な対応ができていないと思いますが、どうぞご了承ください。(公立・複合)
- ・任期制は大学間のトレードが無いと実質的には回転せず有効なものとならない。任期制の目標は能力の低いものの排除であり、評価の実施が先にあって初めて意味を持つ。一大学で評価の低い人を他大学の評価の低い人と交換するトレードが必要。(国立・医歯薬)
- ・医療の領域では、研究・教育の視点とともに診療の視点があり、その視点で人的の評価が明白になっている場合がある。その点で任期制の導入は基本的な利点で有用である。(国立・医歯薬)
- ・本センター教官(助教授1名)の任期制の目的は、直接的な研究・教育以外の業務が大きなウェイトを占めるポストに長期間滞在させず、学内学部等との定期的な人事交流を行うことにありますので、ほとんどの項目において御質問には答えられませんでした。(国立・複合)
- ・大学等研究機関のみ任期制を導入しても効果は上らない。社会全体が人的資源の流動性を高める必要がある。これは緊急である。(国立・自然)
- ・研究、教育スタッフと助手(RAに近い)では状況に大差があり答えにくいアンケートでした。(国立・社会)
- ・すべての教官に任期制を導入したばかりなので、本アンケートに答えにくかった。(国立・医歯薬)
- ・①ある程度の大学が任期制を採るようにならないと本学では実施されないであろう。②教育にかかわる、骨組を維持する教員については任期制は望ましくない。評価と早期退職制度は必要。③助手のみの任期制で本来の趣旨の任期制はとっていない。(私立・自然)
- ・本アンケートに対する回答は基本的に従前から学部内にある助手に対する任期制(1年ごとに更新, 最大2回更新可)についてのものです。制度のスタート時点では、助手への採用は学部内院生を終えた有資格者のみが対象でしたが、近年、外部への公募も一部おこなっています。本学部の制度設置の趣旨、経緯、性格からみて回答しにくいものが部分的にかなりありました。このため、回答が若干、曖昧なままなされたものもあります。ご容赦ください。(私立・社会)
- ・本機関には人事権がない為、回答できない項目が多かった。(私立・人文)
- ・大学院に付属のハイテクセンターであり、大学の人事運営と全く同じに運営されている任期制は採用していない。(私立・複合)

- ・アンケートの項目が本研究センターに適合しないことが多く、想定されている状況がちがいきすぎるのを感じます。外国人の教員も任期制なしで採用するなど、全く差別はしていないが、日本伝統音楽を対象としているため、全員がそうなることは問題がある。性による差別は全くない。また再任が何回でも可能であるため問題はないとはいえないが少ないと思われる。任期付き教員が任期途中で任期なしのポスト（上級の）に応募も可能である。当センターの場合、既存の機関が任期制を導入したのではなく、人事機構を作ってから設立され人員を採用し、委員会も設立した。（公立・人文）
- ・こちらは私学ですが、任期制は反対です。理由：教員の流動化がアメリカのように進んでいない中で、任期制を採用すると、そこから諸々の不幸が始まる。軽々にとるべきでない。但し、A大学の教員を2年間の任期付きでB大学が採用（借用）するというようなケースならば大賛成です。（私立・社会）

教員調査 問 23 自由記述

- ・臨床や教育に対する適正な評価を希望します。(国立・医歯薬・助手)
- ・任期制に反対する人がもっと問題では。弱い者(助手等)のみ任期制はよくない。今の講座制では、教授層が任期制を持って初めて若い人も育つ。(国立・医歯薬・教授)
- ・任期制は、われわれにとって重要であることは理解します。しかし目的が明確でなく、達成度も定められていない。本学の(旧)歯学部では、少なくとも機能していない。型だけの任期制になっている。まだこの内容の委員会も不明確のままです。(国立・医歯薬・講師)
- ・任期制による不安定な身分と毎年減少する研究費、支援体制の不備による過大な負担のもとでは、教育などどこかにほころびが出て、悪影響が出るのではないかと。優秀な人は、日本ではなく、海外で活躍するよう薦めている。(国立・教授)
- ・私立大学では任期付きであることで給与の優遇措置がある。私自身も前職では私立大学で任期付き助手であったが任期なしの場合と比べ、年収が100万円ほど多かった。国立大学もそうすべきである。また全ての教員を任期付きとし、流動的人事をうながすことが望ましいと考えている。(国立・複合・講師)
- ・自分自身1つの領域ですが、さまざまな職場を渡り歩いてきたので、抵抗はありませんが、若くして教授になったので、定年前に2回目の任期が切れてしまいます。もし教育・研究が好きで、家庭もここにあるので、留まりたいと思った場合、他に選択できる職場(大学)がありませんので、困るのではないかと考えています。(国立・医歯薬・教授)
- ・学長レベルの意思に大学全体の重要事項が左右されすぎる。基礎分野の研究の質の低下が危惧される。100年くらい先を見た、国のあり方や他国との関係についての見識がない。これらのもっとも端的な例が任期制の導入だと思われる。(国立・自然・助手)
- ・①任期中に業績をあげないと解任されるという雰囲気がある。しかし、助手は「実習助手」として存在するので、「その期間中は研究をしてはいけない」(特に調査に出かけること)を強く要求される。これでは任期がきても業績は机上のものしかなくなる可能性が高く、つまり、質的研究としても質問紙などによるものだけに限られ、研究方法を制限されてしまう。②テーマがあっても実際には全くできない状況。実習期間は1年間に(3W×7回=21W, 2W×1回=2W)+準備期間となるので年の半分以上をついやすことになる。もちろん勤務中は全く研究は禁止され時間外のみといわれている。③大学は研究と教育のバランスが大切と思うが、教官が定着しない、任期までいないというのは偏りがあるからと思う。④学生にとってはよりよい教育を受けられないということだと思う。(国立・医歯薬・助手)

- ・評価例を評価する第3者機関が必要かもしれません（国立・医歯薬・助手）
- ・評価内容の機関内での合意形成なしには、任期制はうまく機能しないと思われる。（国立・医歯薬・教授）
- ・任期制にするのは別にかまわないが、評価方法が今年決められるなど、非常にいいかげんでその場しのぎである。大学なので教育重視は仕方ない面があるが、評価基準を決める人間の利害が評価基準に直結するのが心外である。（たとえば論文評価は **impact factor** に関係なく、まったく同じ点数）評価方法を決定してから任期制を導入して欲しいものである。また、同じ大学に所属しているのに任期制とそうでない人間が混在しているのに、任期制の人間にはその分のメリットが何もない。もっとしっかりと運用を考えてから導入して欲しい。（私立・助手）
- ・任期付きは上から導入するのは簡単だが、実際の立場になると、大変である。仕事が軌道に乗り、顔が知れてきても、任期のため、全く新しい分野に行かざるをえない。これは人的資源を無駄にしている。ある程度の範囲で外部評価は必要だが、再任は許すべき。（国立・複合・助手）
- ・工学分野では、ポスドク等の制度が定着しており、大学教官への適用について違和感が少ないと感じられる。しかし、任期付き採用が新規採用者のみに適用される場合、数年の任期時期の差で、同様の仕事をしていても任期がついていたりいなかったりと、不公平を感じることもある。また、ポストの流動化も現在は一部のポストに限られており、次のポストを考えると、選択枝は多くはない。民間等も含めて、技術職全体のポスト流動化が望まれる。（国立・自然・助手）
- ・任期制自体は欠点の多い、なくすべき制度だと考えるが、いったん任期付きになってしまった以上、完全に自由な任期制が日本全国の大学に適用されることを強く希望する。さもなければ、任期付き研究者および多くのポスドク研究者に未来はない。（国立・自然・講師）
- ・教育・管理の **duty** はなくすべきと思います。（国立・複合・講師）
- ・国立大学病院では付属病院診療部の教官の不在化（他の科からの併任）が進められる状況がある。研究業績を出すことと医療の安全を確保する日常的な業務がそぐわないのに一律に任期制や能率主義を適応することに問題がある。（国立・医歯薬・講師）
- ・自由業を基本とし、契約雇用に慣れている私には、違和感のあるアンケートでした。終身雇用、一生研究者の方がむしろ不自然に私には思えます。（国立・複合・助手）
- ・他機関との人的交流が任期制により活発化するという展望が見えない。（私立・医歯薬・教授）

- ・評価側への権力集中が本アンケートにより、少しでも良い方向に向かえばと思います。この任期制（導入）が各自の能力に応じた適材適所（教授職の含めて）的には必ずしもされていないのか現状ではないのでしょうか？（国立・その他・助手）
- ・現在の任期は5ヶ年であるが生物を扱う分野、農学の分野は結果がでるまでに時間がかかるので、10年くらいの方が望ましい。（国立・自然・教授）
- ・研究治性化の為の任期制には賛成だが、予算削減と平行して行われたため、庶務、雑務を担う人材が少なく、研究以外の事務処理におわれる事が多い。事務官を増員するか、雑務も評価項目に入れてほしい。このままだと、研究室の雑務を引きうけるほど再任されにくくなってしまう。（国立・助手）
- ・人権侵害に利用されるだけです。不適切で不公正な長（特に学長）がいるような大学では思うがままにあやつられてます。私は、一日も早くここを出ていきたい。（公立・複合・講師）
- ・停年延長のための任期制のため、参考にはならないかと思います。（国立・自然・教授）
- ・任期制を導入するかどうかの可否の段階は終わり、どのような優れた任期制度（評価体系）を実施するかが重要です。早く内容の議論に移行することを望みます。また、任期制という言葉が適切ではないとも感じます。より厳しい評価制も良いと思います。若い人達の目を、ごまかすことは、もうできません。（国立・複合・教授）
- ・医学部に属していますが、1年次の基礎的教養教育（語学、理科、その他）が手薄になってきていると感じます。医学部6年間で聴診器をもったお医者さんごっこに終わるのではあまりにさみしい気がします。教養教育の充実と、語学教育の充実をはかるため、これらの教育にたずさわっている先生方の評価を高めてあげる方向でもってゆかないといけないと思います。学生さんも語学教育の重要性、社会科学教育、理科（生物学の歴史等）の大切さを認識せず無駄に時間をすごしているような印象をあたえます。（国立・医歯薬・助教授）
- ・本学としては、他の負担の少ない研究のための任期制はよいと思った。任期制は、基本的には生産性等の向上につながると思う。大学での教授・助教授・助手の体制（助手は教授に服従）（教授によるが会社と違って、対応方法がない）といった体制の方が問題では？（国立・自然・助手）
- ・レフェリーのない学会誌というものはないはずですが、質問の意味が不明です。論文は2nd author 以下も含めましたが、質問があいまいと思います。（国立・医歯薬・助手）
- ・任期制は長所と欠点があり、慎重に導入されるべきである。（国立・医歯薬・教授）

- ・本機関の任期制は職員の不活性化を抑制するために年を長く設定されている。いわゆる任期制とは若干趣旨が異なると考えている。(国立・自然・助手)
- ・アメリカのように、5-7年後に **tenure** の審査を厳密に行い、**permanent** な **position** を与えるようにすべきである。(私立・医歯薬・助教授)
- ・①任期制の最大の問題点は受け皿が充分ないということである。この危惧は特に地方に大きく、貴重な人材を失う危険性を孕んでいる。②任期制は適度な緊張感を有し、臨床系では有益な利度と考えている。(国立・医歯薬・教授)
- ・研究教育の活性化，研究者の流動性等が目的ならば，任期制は1つの手段である。現在は，任期制導入が目的となっているのではないか。活性化，流動性等が目的ならば，任期制の手段よりも，①学部から大学院は他大学へ，②大学院修了後助手採用は他大学へ，③助手→助教授又は助教授→教授昇進の1つは他大学へ。予算配分は9-10年を1単位として，「最初の3年は現行の5倍，4-6年内は現行額，6-10年は現在の半分，10年以上はなし」というように流動性のメリットを導入すること。(国立・自然・教授)
- ・学部間の差が大きすぎます。医学部は診療という医師法でしぼられているため相当の努力が必要です。時間制限がある割に他の学部よりかなりの実績をあげています。もっと高い評価が与えられるべきです。英語論文も多数執筆して教育学部などと比較になりません。国際的貢献をもっと高く評価すべきです。(国立・医歯薬・助教授)
- ・医師免許所持者のようにたとえ失職しても再就職先がすぐに見つかりそうな教官は任期制の有無にかかわらずその任期内に一定の業績を残すだろう。ただしそれ以外の教官は任期切れにともなって業績など殆どなく失職してしまう可能性が高いためそのことの不安から任期制に対する激しい抵抗勢力となるだろう。これらの人々が大学に居座る限り日本の大学は発展しない。(国立・医歯薬・教授)
- ・日々の臨床で精いっぱいです。なんとかしてください。(国立・医歯薬・助手)
- ・①教授の任期中の成果に応じて **tenure** の制度を設けるべきである。教授職を最終目標にしない方がよい。②助教授の任期制に対して，研究費や学生の研究指導の権利などを優遇すべきである。単なる教授を助ける意味合いは教育上のみでよいのではないか。研究上は教授と独立できる方が，次なる再任や教授への昇進として好ましいのではないか。前教授に干されて，研究阻害された経験から，このことを痛感する(研究テーマが教授と異なったため，干された)。(国立・医歯薬・教授)
- ・特になし。自分の業績をつむだけです。(国立・医歯薬・助手)
- ・研究面での業績がインパクトファクターなどで数値的にわかりやすいのに対して，日常業務(授業，病院での医療)での実績はかけている時間や，主観的な評価のみで設定さ

れるので結局は、研究面のデータ重視で最終的な評価が下される可能性が高いと考えている。学長はそうではないと言っているが、それを信じることはできない。(国立・医歯薬・助教授)

- ・任期制でも良いので、講師のポストの数はもっと増やすべきだ。(国立・複合・助手)
- ・健全な評価システムの構築と任期制の「一部ではない」導入を願っている。(私立・医歯薬・助手)
- ・自由で活発な機関間あるいは企業との人員移動機構がまったく成立していない日本社会において、改革推進を行っている事を示す意味しか持たない現状での単独先行した形での任期制は、いたずらに研究者の不安を増し、長期研究の意欲を阻害している。現行の大学教員人事は、不透明な個人（主として教授）の判断によるところが大きい。それ自体は必ずしも悪くはなく、リーダーシップ保持に必要と考えるが、行った人事に対する外部評価が乏しい点と、責任者といえども人事枠を容易に増減できないなかでの中途半端な人事権の行使に構造上の矛盾を感じる。(国立・医歯薬・助教授)
- ・任期制はこのままで良いと思うが、任期満了後の進路についてフォローされるような構造が必要であると思う。また、再任の有無に対する評価法が不明確であるが、これは大学の方向性、あるいは国家が大学に求める方向性が不明確なため、大学に籍を置くもの全員にゼネラリストであることを要求しているように思われる。これに対して、各人に対する評価法を事前に示す必要があると思う。(国立・複合・助手)
- ・現職を昇格させるための任期制ポストの新設、および新任、再任にあたっての評価基準の設定には、異論はない。しかしこれがエスカレートし、短期的な業績中心主義へ向かうことを恐れる。一方、助手、講師クラスへの任期制導入は、身分の不安定化に伴う足の引っ張り合いや研究意欲の喪失などを招きかねない。(私立・医歯薬・助教授)
- ・短期業績主義効率主義への傾倒は問題。COE そのものも同様である。若手の人材が育たない。(国立・人文・助手)
- ・任期制の導入には、教授も含めてすべてのポストに導入すべき。本大学のように助手だけに課しても、上のポストに流動性がない限り **promotion** の機会は少ない。(国立・医歯薬・助手)
- ・任期制の導入は必須であろうと思う。但し、全ての教育・研究機関において、全ての教職員がその適用を受ける事が大前提である。(国立・医歯薬・助手)
- ・バックグラウンドのちがう母集団をおしなべて平均をとるような処理で、アンケート結果を解析されない事を期待します。文系、理系、医系（医師免有無）などで、差がありますか。(国立・医歯薬・助手)

- ・医学部において、医系職員は全て任期制を適用されているが（自主申請によって）、非医系職員（本当はこの方々の一部の方に問題のあることから任期制を適用されるべきであるが）が大部分任期制を申請しておらず、本来の目的が十分達せられていないと思われる。（国立・医歯薬・教授）
- ・事務職，他にも採用すべきである。（国立・医歯薬・助教授）
- ・助手のみでなくすべてのスタッフに任期制を導入すべき。そして、業績を公開すべき。（国立・複合・助手）
- ・教育に負担が増えれば、個人の業績に影響が出ざるを得ない。実際に、任期制が導入されても流動性がなければなんの解決にもならないような気がする。どうしても業績第一主義にならざるを得ない現況なのであれば、形だけの任期制は導入したとしても、意味をなさないと感じている。あまりにも問題が多すぎてどう対処すればいいのかわからない。（国立・医歯薬・助手）
- ・任期制において教授の場合 10 年間（1 期）なので、停年まで適用されず、研究意識が低い場合がある。そのような教授の下では、5 年間の任期で若手が十分な研究ができない。しかし、それを支える体制もない。とても大学とは思えない争点が多い。（国立・医歯薬・助手）
- ・大学全体の教官間で業務量の格差・隔りが大きく、従って、同一の再任基準で再任の可否を判定するには大きな矛盾を感じる。研究・教育・診療の教官間の業務比率を考慮して欲しい。（国立・医歯薬・助教授）
- ・我が校では任期付き助手を“職員”の括りで雇用している。そのため事務・学園行事等での業務負担が大きい。加えて個人への研究費は教員である講師以上の職種に比べ 10 分の 1 であるため、研究を行える体制が整ってない。任期内にある程度の業績を作らなければ、転出の機会も逃がすことになりかねないため、任期付き助手の業務における研究への配慮が必要と考えるが、現段階では特に配慮が見られない。任期付き助手であるために、卒業研究の指導を継続的に行うことが難しいように思う（数年で助手が入れ替ると、卒業研究が完結する前に指導している助手が替ってしまう）。（私立・人文・助手）
- ・再任されると思っていたのに、失職したら困る。（国立・医歯薬・助教授）
- ・形式的であれ、導入されれば、その制度について自分なりに真剣に考えるが、考えれば考える程利点がみえない。真面目に考える人が損をみるような（つまり精神的負担のみあるような）制度の導入はしないしてほしい。私の周囲には朝は 10 時過ぎに出てきて 3 時頃（15 時のこと）帰ってしまう同僚がいるが、その人は「任期を承認しない」方をちゃっかり選んでいる。任期を受け入れて頑張る人がもしかしたら再任されないかもしれ

ない状況のなかで、その同僚は安泰なんだなーと思うと、「任期制って何なんだ？」と憤りさえ感じるし、そういう状況でどこからやる気を出せばいいのだろうと思う（そういうながら、皆々日々忙しく頑張っていますが）。（国立・医歯薬・講師）

- ・業績競争は大事だが、一部の天才をのぞいて、努力型の研究者にとって「他人をけおとしてポストにつくことは手段であって目的ではない」と認識するしくみ。タイミングがやはりどこかで必要な気がするのだが・・・。（公立・社会・助手）
- ・新規採用時から任期付きだったので「任期制導入により変わったこと」についてよく分からないのが残念です。私個人としては学外に働き口がある（継続的に誘いを受けている）ので、任期終了後のことをあまり悩んでいないという意味で特殊かもしれません。何よりも個人の能力の優劣が大きな影響を与えるように思います。その意味で優秀な人ほど動くべきだとは思いますが、自分の同僚だったらやはりずっといてほしい、という総論賛成各論反対におちいってしまいそうですね。（国立・複合・助手）
- ・他学部、他大学での状況の把握ができていないのでこのような情報を open してもらいたい。評価側の基準に偏りがある点が一番扱いにくい問題だと思います。（国立・医歯薬・講師）
- ・任期制をとっても、地方国立大学は研究予算、人件費、更にスタッフが不足し、研究・教育にかけられる時間より診療の時間が年々かさみ、身動きがとれない現状も把握して下さい。（国立・講師）
- ・アンケート調査をして、結果をまとめて、冊子を印刷して、それでおしまいとするような COE 予算の安易な使用は止めていただきたいと思います。（国立・複合・教授）
- ・全員任期制なので特別優遇措置はあるはずがないのでは？これらの質問の前提は、一部任期制では？（国立・医歯薬・教授）
- ・何故任期制がよいのかに関する説明に根拠がないように思う。学生にとっては指導教官がコロコロ変わるの大きな不安要素であるようだ。（国立・複合・助手）
- ・現在任期制が導入されているのは助手クラスが中心と思われます。今後短期的な任期制がより上位のクラスにも適用される流れを考えると、自分がいつか長い視野で大きな研究課題に取り組むことができるのか、冷静に考えてもむつかしく感じられ、悲しく思います。また、大学院生を修士入学から博士取得まで見続けることが、どんな一人に対してもできない程の任期期間というのは、心苦しく思います。よりよい研究を行う人を育てたいのか、よりよい研究を進めたいのか、よりよい研究を行う機関をつくりたいのか、維持したいのか、職に就かせる側も就く側も、その哲学が明確であるべきだと感じます。私はそのあたりが不明確であったかと自戒を込めつつ思います。大学院重点化により大

大きく増えている後進が、より明確な意識のととのった制度の下、研究・教育活動に励むことのできることを願います。(国立・複合・助手)

- ・国立大学である現在は、その適用に関して、ややマイルドなイメージだが、独立行政になるにつれ、加速すると思われる。研究へのシフトが大きくなるであろうが、地方大学では、人手、研究書も不足しており衰退するであろう。(国立・医歯薬・助手)
- ・特に大学においては、任期制を大学の活性化と程遠い方法で運用しているとしか思えず、導入後に特に研究面でのアクティビティが下がった気がします。3年間の任期を、逆に腰かけとして考えると適当な期間かもしれません。大学が法人を解体するぐらいの大幅な機構改革をしない限り、任期制が有効に働く事はないでしょう。そう感じるくらい、任期制教員の意欲は低下していると感じます。今回の調査が、大学の活性を高めるきっかけになる事を期待します。(私立・医歯薬・助手)
- ・任期制に関する法律は、本来、学際的ないし先端的な研究分野におけるプロジェクトの形成を想定して立案されたはずである。したがって、プロジェクト終了とともに、任期制教員には他の(元の)ポストへの復帰等の措置(全国ネットワーク型の)が講じられるべきであると考えられる。ところが現状はそのようなセーフティネットワークが出来あがっていないため、身分保障の面で大きな不安定さを感じさせるものとなっている。(国立・人文・教授)
- ・任期制の評価をする人が内部(教授)の者である所に最大の問題がある(国立・医歯薬・助教授)
- ・教育と研究を別に考える必要がある。(国立・医歯薬・助教授)
- ・教授の任期制がないので、今後教授も再評価されるべきである。(国立・医歯薬・講師)
- ・任期制をとることにより、教員の意識が変わったことが特筆される。また、これに応じて実績も上り、特に研究業績の大きな向上が見られた。(国立・医歯薬・教授)
- ・医学部では他学部と異なり(研究・教育の他)診療が重要な役割を有する。独法化後は医業収入が法人の収入の多くをささえ、診療内容が大学の社会的評価に大きく影響する現実を考え、もっと診療部門の評価基準を上げるべきだと考えます。(国立・医歯薬・講師)
- ・教授には任期制が導入されないのが不思議で、教授こそが導入されるべきと考える。(国立・助手)
- ・研究予算が少ないうえに、短期的な業績を求められる大学に、優れた人材は残らないと思う(企業の方が、仕事・生活面でのメリットが大きい)。自分も、大学だけにこだわら

ず、働く場所を選びます。(国立・医歯薬・助手)

- ・任期制導入に当たって本学の対応が良かったとは言いがたい。評価がどのようにされるか、が教員全員に知らされたのは、正直、調書が配布されてからであった(4年間不明のまま)。これでは、教育・研究における目的意識が欠如し、不透明感だけが残る。また、現在もどのように点数化されたかは全く不明である。評価は必要だが、目的と方法、結果を各職員が十分に理解してこそ、次の任期期間の改善ができると思われる。人を切り捨てる制度であってはならない。啓発を目的としなければいけない。また、教授以外の教室員で再任不可とされた場合の担当教授の責任は？特に助手の業績は教授が握っていると言っても過言ではない。(公立・助手)
- ・全ての教官に任期制を広げていけば矛盾が少なくなっていくと思いますが....。(国立・医歯薬・助教授)
- ・形式的に任期制を導入するのではなく、しっかりとした、制度の整備が必要と思われます。(私立・複合・助手)
- ・任期制で採用するときに、評価基準がなく、3年目にして大まかな規約が明示されているだけである。大学の自己点検・評価の中で教授・助教授・講師・助手等の職位による責務に基づいた評価がどのようになされているのかわからないまま、弱い立場になり得る助手にのみ任期制を適用する意図が示されないの、わからない。大学の発展のために任期制を効果的に適用することには賛成です。(国立・医歯薬・助手)
- ・任期制採用に関して一切説明がないので学内での位置づけや役割等全体が見えません。私の場合、第二の職場なので、不満はありませんが、若い人達でしっかり長期に渡り大学での研究・教育をやっていこうとする人の場合は不安定と思う。私の場合拘束時間が長く個人研究で外部に出たり、社会貢献活動はやりにくい。(私立・複合・講師)
- ・任期制をしくのであれば教授から講師まですべてに適応すべきである(国立・医歯薬・講師)
- ・なぜ自分だけ任期制になったのか、男性優先なのかなど考えてしまいました。(国立・医歯薬・助手)
- ・個人的なこととして、任期の適用によって自分の研究に対する考え方・やり方・あり方など、全く変わっていません。こうしたアンケート自身、ナンセンスな気がします。任期制導入によってうろたえるような人は、大学教官としてふさわしくないので。(国立・自然・教授)
- ・社会・医療・教育に関する貢献度を、大学や国以外の中立機関が判断するしきみを早急

に作って頂きたい。研究面では、専門家を外国から選ぶ等、国内のボスによる権力集中を排除する事が、特に重要と考えます。(国立・医歯薬・教授)

- ・任期制を適用するなら全員に適用すべきである。(国立・助手)
- ・この調査では、任期制の概念、経営・労務管理上の意図・目的・位置づけが理解できなかった。このため、申し訳ありませんが回答も適切ではありませんでした。(私立・複合・教授)
- ・現在本学では新規採用者のみが対象となっており、これは公平を期するという面から、対象者の見直しが必要と考える。(私立・医歯薬・助手)
- ・任期制それ自身はけっして悪いこととは思わない。日本全体が早くこうした制度を受け入れるようになれば、任期制導入にともなう、色々な問題点が減少していくと思う。(国立・自然・教授)
- ・このようなアンケートは統計をとる関係上やむを得ないと思うが画一的に処理され得る内容なので充分我々の考えが伝わってないと思う。私自身は任期制はとても良い側面と悪い側面があり、任期制があった方が絶対良いとも、無い方が良いとも言えない。良いシステムであると思うが、それに伴う弊害、代償も大きいものがある。特に任期のある staff は長期的な研究や機関の将来に対する関心はうすれ、研究、組織の重厚さは無くなる。大発見や大改革はおこりにくくなる。この点を運用レベルでどう解決するかを考えるべきだと思う。(国立・自然・助教授)
- ・大学活性化の手段の 1 つとして評価できます。(国立・医歯薬・教授)
- ・任期制に対して持つ印象は、任期の長さ、再任の可否で大きく異なると思う。結果をぜひ公表して下さい。また、個人の属性で所属機関等は慎重な取り扱いをお願いします(この属性だけで、私の氏名が特定されてしまいます)。(国立・自然・助手)
- ・任期制について問題だと思う点 ①応募の際に明記されていなかった。②再任時の評価の規定がない(明確ではない)。このため再任時の評価に関わるのではないかという恐れがあり、学内業務を引き受けざるを得ない状況にあった。③学生へのデメリットを考慮していない(卒論につながる 3 年次ゼミの途中変更など)。④本学については、大学の状況により簡単に解雇できる状態で教員を確保しておくという、大学経営者にとってよく利用されているという印象。私自身への通告の内容は「3 年間の評価ではなく大学側の都合(資格取得に関わる教員を確保する必要がある)。任期終了だと考えて欲しい。」というものであった。⑤評価の規定も明確ではないなかで、膨大な学内業務を引き受け学生評価に恐々とした 3 年間だったにもかかわらず、「評価は全く行わない」という言葉に無力感と脱力感だけが残った。(私立・人文・講師)

- ・回答者には集計結果を **feed back** して頂きたい。(私立・医歯薬・助手)
- ・けっきょく、業績評価なんて口先ばかりで、人事は、旧体制（ネゴが中心）で、まったく任期制も意味がない。まったく現状では、評価しない。(国立・助教授)
- ・今のところ任期制は形式だけという感じがする。実際に再任されずにポストを失うという事態が起こりうるのか？少なくともそういう緊張感は周囲から感じられない。(国立・助教授)
- ・本分野では、私の他に、講師 1 名、助手 1 名いるが、彼らは新任教官ではないので、「任期制」が適用されていない。そのためか、研究意欲は必ずしも旺盛とは言えない。また、給与等も私より年齢が高いため、好条件となっている。任期制の導入には全く異論はないが、もう少し **equal footing** が必要ではないだろうか。国立大学の教官は可及的速かに、「任期制」にすべきである。(国立・医歯薬・教授)
- ・同講座内で任期制の人と任期制でない人がいるのは問題があると思う。(私立・医歯薬・助手)
- ・任期制の導入は、教育・研究にとどまらず組織の活性化のためには欠くことのできないことである。(国立・医歯薬・助手)
- ・国有林が崩壊する時期とほとんど同時に演習林の主要（育林，造林）業務が行き詰まった。本学演習林は、存続することが極めて困難である地方演習林が存在している。私が所属する演習林もその 1 つであると考えている。まして、独法化に対処することなど不可能に近いと考えている。また、全大学の演習林の存在意義が問われていると考えている。独法化にともない全大学の演習林は民有林とほぼ同じとなる（大学所有でなくなる）ので、研究所として再構成することが急務であるにもかかわらず、独法化と合わせて、任期制が導入された。このような状況では、任期制と終身雇用制の選択制度を明文化すること。任期制を強制するならば、すべての職員に対して、適材適所の人事配置をすることが重要な課題であると考えている。なお、私は研究専任官として採用されたが、地方演習林に研究者を強制的に配置すべきでないと考えている。地方演習林に配置された研究者で、研究室の研究者から取り残された人が多い歴史を持つ演習林では任期制を導入すべきでないと考えている。(国立・自然・助手)
- ・教授を含めた教員を任期制にすべきで、業績の伴わない教授の判断で、スタッフの再認が決定されるのはおかしい。業績評価の透明性が必要。(国立・医歯薬・助手)
- ・アメリカの制度を模倣するのではなく日本独自の大学のあり方を考えるべき。①任期制の廃止、②ポスドクは大学院と同じ所で行う→アジア特有の学問の確立。(国立・医歯薬・教授)

- ・センター専任教官であるとか、助手であるとか、いわば弱い立場、業績の上げにくい立場のものに、任期が導入される傾向にないか。任期の導入されている者への給与、研究費が他の非任期の者と同様なのはやはり不平等と思う。ただし、自分は任期で特に問題はない。(国立・複合・助教授)
- ・任期制における人権配慮は必要であると思います。いつも業績に追われて休みもありません。(私立・医歯薬・助手)
- ・若い助手には任期制を導入する一方で、以前から長い間ポストに留まり、研究活動のモチベーションの低い人は、そのまま残り、長年在職した人は表彰される(大学側から)という制度まであり、非常に矛盾を感じる。(国立・医歯薬・助手)
- ・何を評価の対照とするかが決定していない状況下での任期制の導入は、未だ早すぎると感じる。(私立・助手)
- ・以前はお茶を飲みに来ているような人がいたが、最近はそのような人達は辞めて他へ移っていった。任期制の良い面だと感じる。(国立・医歯薬・教授)
- ・任期制は、人的交流のため、質的向上とされているが、あくまでも、欧米などのしっかりした土壌で、実施されているのであれば、良いと考えます。しかし、日本での適用は、いまだ早計のように考えられ、体の良いリストラ策のような気がします。しっかり足を地につけて、本学のためと言う考えが、なくなってくるような気がします。もう少し、考えられては、と思います。(国立・医歯薬・助教授)
- ・任期制を採用してから、最初の再任審査を今年むかえるわけで、その時点で全く問題が無いとは言えません。一応、再任基準は点数で決まっておりますが、再任願いを主任教授経由となっております。私は、現主任教授が赴任する以前から学内教授になっており、点数は再任に必要なだけ、すでにクリアしてありますが、問題無く主任教授が(人間関係が特に悪い訳でもありませんが)、再任書類を提出してくれるかどうか分かりません。主任教授は私よりも10才も若い事も問題の1つにあります。(私立・医歯薬・教授)
- ・任期制は大学内での研究活性化のためには有用と考えているが、現在のように教授が任期なしの独裁体制では、都合の良い解雇手段でしかない。しかし、これはこれで意味があると思っている(ただし教授さえ優秀であれば)。(国立・医歯薬・助教授)
- ・大学における任期制導入の意図が、「研究・教育の活性化」にあるとは期待できる。しかし現場(学内)ではそのシステム作りを教授会で行ってきたため、「総論賛成各論反対」的議論になって骨抜き制度化しているのが実態であろう。今一度、ゼロベースで考えなおすのなら、まず研究チームリーダー制にして、その部分だけの任期制と年俸制にしたらどうか。ポストの差別化をするしかないのでは。(国立・医歯薬・助手)

- ・現職者全員に適用しないと、活性化に役立てるのに時間がかかってしまうと思う。(国立・医歯薬・助手)
- ・小さな組織では、どんな人がトップになるかが特に問題。物事を公平に見れる人ならよいが、エキセントリックな人だと信じられないことが起る。本学などもその一例か？大学教員は事務屋ではない。特に理系学部は国内の文系出身事務員の感覚の改革など見ていてはいけない。もっと国際的な状況を見て改革を進めないと、何年かたつと日本はとりのこされていますよ。働かない人を基準にした規則なんかいない。(公立・教授)
- ・任期制のプラス面、マイナス面等当然起るのはあたり前のことと存じます。その中で自身は、出来得る限り、プラスに方向づけるべく努力したいと考えております。(私立・人文・教授)
- ・①評価の為の基準(ものさし)によって有利・不利が生じるので、十分な議論をして基準を作るべき。②個人によって人事的状况が異なるので、特に、不適格と算出された教官については、詳細にチェックし、本人の弁明の機会を設けるべき。(公立・教授)
- ・①研究の評価が主となるが、質より量の問題がある。②我々は歯学部の臨床の講座のため、研究、教育、臨床の3本柱といわれているが、教育と、臨床に関しては実質、評価できていないと思われる。③歯学医師の養成機関である大学・歯学部が素晴らしい研究者ばかりを集めたところで、素晴らしい歯科医師は育たない。④大学は、研究者の集まりであってほしいとも思うが、個人主義の評価ばかりでは社会貢献への限界があると思う。(私立・医歯薬・助手)
- ・元々ポストが多ければアメリカのように **tenure**, **tenure-track**, **non-tenure** 等終身雇用にランクがあるべきで、画一的に任期制を導入すべきではないと思いますが、日本、特に本大学はポストが少ないので仕方ないのかも思います。(国立・医歯薬・助手)
- ・任期制導入は、全般に研究・教育等の活性化につながる制度と考えない。その運用を適切に行わなければ、形骸化する。現にこの制度導入に際して「形式上、導入する」云々、の発言をする上層部の人も見かけられるようである。(国立・医歯薬・助教授)
- ・任期付きで、保障がないのであれば、失業保険の対象とすべき。(助手)

2. 回答結果集計表

機関等調査集計結果（設置形態別クロス表）

歴 史

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
旧帝大	10 (19.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (9.5)
旧官立大	16 (31.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (15.2)
新構想大	14 (27.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (13.3)
新国大	11 (21.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (10.5)
公立大	0 (0.0)	9 (100.0)	0 (0.0)	9 (8.6)
旧私大	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (20.0)	9 (8.6)
旧私専大	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (28.9)	13 (12.4)
90年以降	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.4)	2 (1.9)
新私大	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (46.7)	21 (20.0)
合 計	51 (100.0)	9 (100.0)	45 (100.0)	105 (100.0)

組織レベル

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
学 部	8 (17.4)	4 (44.4)	34 (81.0)	46 (47.4)
大学院	15 (32.6)	1 (11.1)	0 (0.0)	16 (16.5)
研究所	23 (50.0)	4 (44.4)	8 (19.0)	35 (36.1)
合 計	46 (100.0)	9 (100.0)	42 (100.0)	97 (100.0)

専門分野

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
人 文	2 (4.1)	1 (11.1)	9 (22.0)	12 (12.1)
社 会	4 (8.2)	3 (33.3)	6 (14.6)	13 (13.1)
自 然	22 (44.9)	1 (11.1)	7 (17.1)	30 (30.3)
医歯薬	14 (28.6)	2 (22.2)	5 (12.2)	21 (21.2)
複 合	5 (10.2)	2 (22.2)	13 (31.7)	20 (20.2)
その他	2 (4.1)	0 (0.0)	1 (2.4)	3 (3.0)
合 計	49 (100.0)	9 (100.0)	41 (100.0)	99 (100.0)

対象職階

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
助手のみ	24 (47.1)	3 (33.3)	22 (52.4)	51 (50.0)
助手を含む	21 (41.2)	4 (44.4)	15 (35.7)	9 (8.8)
講師以上	6 (11.8)	2 (22.2)	5 (11.9)	42 (41.2)
合 計	51 (100.0)	9 (100.0)	42 (100.0)	102 (100.0)

タイプ

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
流動型	37 (75.5)	6 (66.7)	17 (38.6)	60 (58.8)
研究助手型	7 (14.3)	3 (33.3)	18 (40.9)	28 (27.5)
プロジェクト型	2 (4.1)	0 (0.0)	3 (6.8)	5 (4.9)
流動型+研究助手型	2 (4.1)	0 (0.0)	2 (4.5)	4 (3.9)
流動型+プロジェクト型	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)
研究助手型+プロジェクト型	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.5)	2 (2.0)
流動型+研究助手型+プロジェクト型	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.5)	2 (2.0)
合計	49 (100.0)	9 (100.0)	44 (100.0)	102 (100.0)

再任

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
再任否	11 (21.6)	2 (22.2)	11 (24.4)	24 (22.9)
再任可	37 (72.5)	7 (77.8)	31 (68.9)	75 (71.4)
再任否+再任可	3 (5.9)	0 (0.0)	3 (6.7)	6 (5.7)
合計	51 (100.0)	9 (100.0)	45 (100.0)	105 (100.0)

問2-1. 重点化・部局化について

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
重点化	11 (26.2)	1 (11.1)	6 (24.0)	18 (23.7)
部局化	3 (7.1)	2 (22.2)	2 (8.0)	7 (9.2)
いずれも行っていない	28 (66.7)	6 (66.7)	17 (68.0)	51 (67.1)
合計	42 (100.0)	9 (100.0)	25 (100.0)	76 (100.0)

問2-2. 教育/カリキュラム改革

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
行なった	24 (68.6)	3 (75.0)	38 (90.5)	65 (80.2)
行っていない	11 (31.4)	1 (25.0)	4 (9.5)	16 (19.8)
合計	35 (100.0)	4 (100.0)	42 (100.0)	81 (100.0)

問3. 最近10年間に、人事において次の様な配慮をしているか

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
外国人教員の積極的採用	19 (37.3)	3 (33.3)	14 (31.1)	36 (34.3)
社会人教員の積極的採用	14 (27.5)	3 (33.3)	19 (42.2)	36 (34.3)
女性教員の積極的採用	11 (21.6)	1 (11.1)	12 (26.7)	24 (22.9)
母校出身者採用の回避	5 (9.8)	0 (0.0)	5 (11.1)	10 (9.5)

問 4. 1997 年以前に、紳士協定による任期を定めたポストが一つでもあったか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
助手にあった	12 (23.5)	1 (11.1)	14 (31.1)	27 (25.7)
講師以上にあった	4 (7.8)	0 (0.0)	4 (8.9)	8 (7.6)
なかった	31 (60.8)	4 (44.4)	25 (55.6)	60 (57.1)

問 5. 1997 年以前に、外国人教員任用法に基づく任期制を導入していたか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
導入していた	24 (51.1)	0 (0.0)	10 (22.7)	34 (35.1)
導入していない	23 (48.9)	6 (100.0)	34 (77.3)	63 (64.9)
合 計	47 (100.0)	6 (100.0)	44 (100.0)	97 (100.0)

問 6. 外国人教員任用法に基づく任期制を「選択的任期制」として読み替えを行なったか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
行なった	10 (21.7)	0 (0.0)	4 (9.1)	14 (14.6)
行なっていない	36 (78.3)	6 (100.0)	40 (90.9)	82 (85.4)
合 計	46 (100.0)	6 (100.0)	44 (100.0)	96 (100.0)

問 8. 任期制導入の提案を最初に行なったのは次のどのレベルか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
学長・理事長・執行部	16 (34.8)	3 (37.5)	30 (76.9)	49 (52.7)
学部長・研究科長	22 (47.8)	2 (25.0)	3 (7.7)	27 (29.0)
学科長・講座主任	2 (4.3)	1 (12.5)	2 (5.1)	5 (5.4)
その他	6 (13.0)	2 (25.0)	4 (10.3)	12 (12.9)
合 計	46 (100.0)	8 (100.0)	39 (100.0)	93 (100.0)

問 9. 任期制のタイプ・内容に関する審議をし、素案を作ったのは次のどのレベルか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
全学の専門委員会	17 (35.4)	2 (22.2)	9 (24.3)	28 (29.8)
部局の専門委員会	22 (45.8)	4 (44.4)	5 (13.5)	31 (33.0)
学科・教室会議	4 (8.3)	0 (0.0)	3 (8.1)	7 (7.4)
個 人	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.4)	2 (2.1)
その他	5 (10.4)	3 (33.3)	18 (48.6)	26 (27.7)
合 計	48 (100.0)	9 (100.0)	37 (100.0)	94 (100.0)

問 10. 任期制のタイプ・内容に関する実質的な決定権はどこにあったか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
評議会・理事会	8 (16.3)	3 (33.3)	19 (46.3)	30 (30.3)
教授会	39 (79.6)	5 (55.6)	13 (31.7)	57 (57.6)
学科・教室会議	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.9)	2 (2.0)
その他	2 (4.1)	1 (11.1)	7 (17.1)	10 (10.1)
合 計	49 (100.0)	9 (100.0)	41 (100.0)	99 (100.0)

問 11. 全学レベルの任期制の規程以外に、どのような任期制に関する規程等があるか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
機関独自の規程がある	9 (17.6)	4 (44.4)	11 (24.4)	24 (22.9)
機関独自の内規がある	4 (7.8)	0 (0.0)	5 (11.1)	9 (8.6)
機関独自の申し合わせがある	8 (15.7)	0 (0.0)	6 (13.3)	14 (13.3)

問 12-ア. 任期制をどのように運用しているか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
機関内で統一された基準を設けている	27 (56.3)	7 (87.5)	37 (92.5)	71 (74.0)
機関内の学科等で基準に違いがある	21 (43.8)	1 (12.5)	3 (7.5)	25 (26.0)
合 計	48 (100.0)	8 (100.0)	40 (100.0)	96 (100.0)

問 12-イ①. 任期制をどのように運用しているか(機関内で統一された基準を設けている場合) 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
全ポストに導入している	9 (33.3)	2 (25.0)	11 (33.3)	22 (32.4)
一部ポストに導入している	18 (66.7)	6 (75.0)	22 (66.7)	46 (67.6)
合 計	27 (100.0)	8 (100.0)	33 (100.0)	68 (100.0)
新規採用者のみに適用している	12 (66.7)	2 (40.0)	19 (90.5)	33 (75.0)
現職教員にも適用している	6 (33.3)	3 (60.0)	2 (9.5)	11 (25.0)
合 計	18 (100.0)	5 (100.0)	21 (100.0)	44 (100.0)

注：ここでは機関内で統一された基準を設けている機関のみを対象としている。

問 12-イ②. 任期制をどのように運用しているか(機関内で統一された基準を設けている場合) 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
新規採用者のみ全ポストに導入している	5 (29.4)	0 (0.0)	7 (38.9)	12 (30.0)
新規採用者のみ一部ポストに導入している	7 (41.2)	2 (40.0)	9 (50.0)	18 (45.0)
現職教員を含め全ポストに導入している	3 (17.6)	0 (0.0)	2 (11.1)	5 (12.5)
現職教員を含め一部ポストに導入している	2 (11.8)	3 (60.0)	0 (0.0)	5 (12.5)
合 計	17 (100.0)	5 (100.0)	18 (100.0)	40 (100.0)

注：ここでは機関内で統一された基準を設けている機関のみを対象としている。

問 12-イ. 任期制をどのように運用しているか（機関内の学科等で基準に違いがある場合）括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
全ポストに導入している学科等がある	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (8.0)
一部ポストに導入している学科等がある	20 (95.2)	1 (100.0)	3 (100.0)	24 (96.0)
新規採用者のみに適用している学科等がある	12 (57.1)	0 (0.0)	2 (66.7)	14 (56.0)
現職教員にも適用している学科等がある	5 (23.8)	0 (0.0)	1 (33.3)	6 (24.0)

注：ここでは機関内の学科等で基準に違いがある機関のみを対象としている。

問 13. 任期制が導入されている理由

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
研究活動の活性化	44 (86.3)	7 (77.8)	28 (62.2)	79 (75.2)
教育活動の活性化	26 (51.0)	2 (22.2)	29 (64.4)	57 (54.3)
研究・教育のサイクルの確立	9 (17.6)	2 (22.2)	8 (17.8)	19 (18.1)
組織の改組・転換の認可を得る	5 (9.8)	0 (0.0)	2 (4.4)	7 (6.7)
紳士協定的な慣例的任期制の制度化	5 (9.8)	0 (0.0)	3 (6.7)	8 (7.6)
年功序列的人事の打破	3 (5.9)	1 (11.1)	5 (11.1)	9 (8.6)
終身雇用の慣行の打破	7 (13.7)	3 (33.3)	12 (26.7)	22 (21.0)
学内流動定員の活用	13 (25.5)	1 (11.1)	3 (6.7)	17 (16.2)
文部省からの指導・助言	6 (11.8)	0 (0.0)	1 (2.2)	7 (6.7)
社会との連携の促進	11 (21.6)	1 (11.1)	9 (20.0)	21 (20.0)
概算要求における優遇措置の狙い	3 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.9)
学長や組織の長の強い要望	6 (11.8)	1 (11.1)	11 (24.4)	18 (17.1)
定期的な教員評価の定着	12 (23.5)	2 (22.2)	6 (13.3)	20 (19.0)
教員の意識改革の推進	22 (43.1)	2 (22.2)	11 (24.4)	35 (33.3)

問 16. 任期制導入に際して、海外の試補制度と任期制との差異について論議したか

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
大いにした	3 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.2)
若干した	14 (29.2)	2 (25.0)	8 (21.1)	24 (25.5)
ほとんど言及されなかった	31 (64.6)	6 (75.0)	30 (78.9)	67 (71.3)
合計	48 (100.0)	8 (100.0)	38 (100.0)	94 (100.0)

問 17. 上記の議論は、現在導入されている任期制のあり方にどのように反映されているか

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
職階等に反映している	6 (35.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (22.2)
期間の長さ反映している	6 (35.3)	0 (0.0)	5 (62.5)	11 (40.7)
採用・手続き・評価の方法等に反映している	7 (41.2)	1 (50.0)	3 (37.5)	11 (40.7)
よく分からなかったので反映していない	2 (11.8)	1 (50.0)	2 (25.0)	5 (18.5)
全く反映されていない	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (7.4)

注：ここでは問 16 で「大いにした」「若干した」と回答したサンプルを対象としている。

問 14 と 18. 任期制導入に際して、次のような論点・課題について議論したか

	国 立	公 立	私 立	全 体
任期制導入の是非	3.98	3.33	3.22	3.61
個人研究と共同研究のバランスの調整	2.70	2.14	2.00	2.41
短期業績主義や効率主義への傾倒	3.36	2.57	1.89	2.80
長期計画に基づく研究の阻害	3.15	1.71	2.15	2.70
大学の自治・学問の自由の保障	2.32	2.00	2.00	2.19
教育活動の軽視	2.30	1.57	2.52	2.32
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.30	1.57	2.57	2.33
学生に迎合する教育の蔓延	1.68	1.57	2.00	1.77
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	2.38	1.33	2.37	2.30
社会貢献活動の軽視	2.26	2.00	1.93	2.12
業績評価の透明性の確保	3.53	2.57	2.21	3.00
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.57	2.00	1.70	2.23
評価側への権力の集中	2.38	1.57	1.85	2.14
優秀な人材確保の困難性	3.77	3.00	3.13	3.48
任期制運用のための財政の確保	2.60	1.57	2.69	2.54
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	3.39	2.00	2.86	3.09
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.26	1.43	2.15	2.15
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.54	2.43	2.14	2.40
任期満了後の進路	3.61	2.71	2.86	3.27
労働法制・公務員法との矛盾	2.56	1.86	2.79	2.58
形式的な任期制導入の危険性	2.85	1.86	2.57	2.67
評価項目・評価領域等の偏り	2.75	1.71	2.00	2.41

注：各項目について5段階の回答を求め、「議論していない」を1、「議論した」を5として平均値を算出した。

問 20-1. 任期制導入時から現在に至るまで、任期制についての見直しを行なったか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
なんらかの見直しを行った	13 (26.0)	3 (33.3)	13 (31.0)	29 (28.7)
導入する職階	8 (17.0)	1 (11.1)	2 (4.8)	11 (11.2)
導入ポストの範囲	7 (15.6)	1 (11.1)	1 (2.4)	9 (9.4)
適用者の範囲	4 (8.5)	0 (0.0)	5 (11.4)	9 (9.0)
任期の長さ	6 (13.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	7 (7.2)
再任の可否	4 (8.7)	0 (0.0)	2 (4.7)	6 (6.1)
任期制のタイプ	5 (10.9)	0 (0.0)	4 (9.5)	9 (9.3)
採用・手続き・評価方法	0 (0.0)	1 (11.1)	3 (7.5)	4 (4.4)

問 20-2. 見直し後の対応

括弧内は%

		国 立	公 立	私 立	全 体
導入する職階	拡 大	7 (87.5)	1 (100.0)	0 (0.0)	8 (80.0)
	現状維持	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)
	縮 小	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (10.0)
	合 計	8 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	10 (100.0)
導入ポストの範囲	拡 大	6 (85.7)	1 (100.0)	0 (0.0)	7 (77.8)
	現状維持	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)
	縮 小	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (11.1)
	合 計	7 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	9 (100.0)
適用者の範囲	現職対象に	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (33.3)
	現状維持	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (11.1)
	新規採用から	2 (50.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	5 (55.6)
	合 計	4 (100.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	9 (100.0)
任期の長さ	延長した	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)
	現状維持	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)
	短縮した	4 (66.7)	0 (0.0)	1 (100.0)	5 (71.4)
	合 計	6 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	7 (100.0)
再任の可否	可能にした	2 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	4 (66.7)
	現状維持	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (33.3)
	不可にした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	合 計	4 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	6 (100.0)
任期制のタイプ	現状維持	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	新たなタイプを導入した	3 (60.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	6 (66.7)
	導入されている任期制のタイプを変更した	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	3 (33.3)
	導入されている任期制のタイプを廃止した	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
採用・手続き・ 評価方法	変更した	0 (0.0)	1 (100.0)	3 (100.0)	4 (100.0)
	変更していない	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	合 計	0 (0.0)	1 (100.0)	3 (100.0)	4 (100.0)

注：ここでは「見直しをした」と回答した機関を対象としている。なお、「任期制のタイプ」の「新たなタイプで導入した」「導入されている任期制のタイプを変更した」「導入されている任期制のタイプを廃止した」は複数回答可。

問 21. 任期の期間を定めるに際して、次の視点・論点を反映させたか 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
プロジェクトの期間とのかねあい	24 (47.1)	3 (33.3)	8 (17.8)	35 (33.3)
労働基準法の法制上の制約	4 (7.8)	0 (0.0)	17 (37.8)	21 (20.0)
昇進のサイクルとのかねあい	13 (25.5)	0 (0.0)	10 (22.2)	23 (21.9)
キャリアアップの促進	12 (23.5)	1 (11.1)	9 (20.0)	22 (21.0)
これまでの慣行の制度化	5 (9.8)	1 (11.1)	3 (6.7)	9 (8.6)
研究の継続性の保障	33 (64.7)	4 (44.4)	15 (33.3)	52 (49.5)
教育の継続性の保障	23 (45.1)	2 (22.2)	17 (37.8)	42 (40.0)
評価をする上での期間の適切性	26 (51.0)	4 (44.4)	11 (24.4)	41 (39.0)

問 22-A. 再任「可」の制度を導入している理由 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
定期的評価の方を主眼としているため	15 (37.5)	1 (14.3)	8 (23.5)	24 (29.6)
教員市場が成熟していないため	9 (22.5)	0 (0.0)	4 (11.8)	13 (16.0)
教育の継続性を保障するため	18 (45.0)	2 (28.6)	15 (44.1)	35 (43.2)
研究の継続性を保障するため	30 (75.0)	4 (57.1)	12 (35.3)	46 (56.8)
これまでの慣行を制度化した	1 (2.5)	0 (0.0)	3 (8.8)	4 (4.9)
労働法制・公務員法等の問題があるため	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (1.2)

注：ここでは再任「可」の制度を導入している機関等を対象としている。

問 22-B. 再任「不可」の制度を導入している理由 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
同じ職にとどまらず、昇格を促すため	2 (14.3)	0 (0.0)	5 (35.7)	7 (23.3)
財政上の理由のため	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (3.3)
これまでの慣行を制度化するため	2 (14.3)	1 (50.0)	0 (0.0)	3 (10.0)
労働法制・公務員法等の制約があるため	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (28.6)	4 (13.3)
流用ポストがあるため	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (6.6)
社会との交流を促進するため	2 (14.3)	1 (50.0)	1 (7.1)	4 (13.3)

注：ここでは再任「不可」の制度を導入している機関等を対象としている。

問 23. 再任評価に関する規程は次のどのレベルに該当するか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
教育・研究・管理運営・社会サービス等の評価の対象領域を示した程度	20 (50.0)	2 (28.6)	10 (29.4)	32 (39.5)
評価の対象領域ごとに詳細な評価項目・事項が明記されているが、基準は示していない	6 (15.0)	2 (28.6)	2 (5.9)	10 (12.3)
評価項目・事項ごとに明確な評価基準や数量化のための公式などが明記されている	3 (7.5)	1 (14.3)	2 (5.9)	6 (7.4)
学科やコースによって多様であり、把握が難しい	5 (12.5)	0 (0.0)	4 (11.8)	9 (11.1)

注：ここでは再任「可」の制度を導入している機関等を対象としている。以下、問30まで同様。

問 24. 再任評価のための資料はどのような形式か 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
指標や公式に基づいた客観的数値を算出している	2 (5.0)	1 (14.3)	3 (8.8)	6 (7.4)
指定された評価内容に即し、教員に申告させている	15 (37.5)	3 (42.9)	6 (17.6)	24 (29.6)
内部教員による評価結果	20 (50.0)	2 (28.6)	15 (44.1)	37 (45.7)
外部評価結果	6 (15.0)	2 (28.6)	1 (2.9)	9 (11.1)

問 25. 再任評価の構成員はどのようなメンバーで構成されているか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
全員が部局あるいは学科等内部のメンバーから構成される	14 (38.9)	3 (50.0)	11 (47.8)	28 (43.1)
全員が部局あるいは学科等内部のメンバーから構成されるが、外部の参考意見を聞く	4 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (6.2)
一部に外部からの専門家を加える	3 (8.3)	1 (16.7)	0 (0.0)	4 (6.2)
過半数以上は部局・学科等、大学外からのメンバーで構成される	1 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.5)
構成メンバーについては、まだ具体的に決めていない	10 (27.8)	0 (0.0)	4 (17.4)	14 (21.5)
その他	4 (11.1)	2 (33.3)	8 (34.8)	14 (21.5)
合 計	36 (100.0)	6 (100.0)	23 (100.0)	65 (100.0)

問 26. 任期制に関する規程の中に、次のような項目は再任評価の対象として掲げられているか 括弧内は%

		国 立	公 立	私 立	全 体
教育面	担当した授業数	15 (37.5)	3 (42.9)	9 (26.5)	27 (33.3)
	卒論指導担当学生数	7 (17.5)	2 (28.6)	4 (11.8)	13 (16.0)
	修論指導担当学生数	8 (20.0)	2 (28.6)	2 (5.9)	12 (14.8)
	教材・教育課程等の開発	4 (10.0)	1 (14.3)	5 (14.7)	10 (12.3)
	学生による授業評価	8 (20.0)	2 (28.6)	3 (8.8)	13 (16.0)
	課外活動の指導	3 (7.5)	1 (14.3)	4 (11.8)	8 (9.9)
	教科書の執筆	4 (10.0)	1 (14.3)	3 (8.8)	8 (9.9)
	学生への厚生補導	1 (2.5)	1 (14.3)	2 (5.9)	4 (4.9)
	休講の回数	1 (2.5)	1 (14.3)	4 (11.8)	6 (7.4)
	FD への参加と取組状況	1 (2.5)	2 (28.6)	5 (14.7)	8 (9.9)
	学生のリクルート	2 (5.0)	1 (14.3)	1 (2.9)	4 (4.9)
研究面	学位の取得	9 (22.5)	3 (42.9)	5 (14.7)	17 (21.0)
	著書及び編纂書数	16 (40.0)	5 (71.4)	9 (26.5)	30 (37.0)
	レフリー論文数	20 (50.0)	4 (57.1)	7 (20.6)	31 (38.3)
	学術的な招待講演の回数	13 (32.5)	4 (57.1)	3 (8.8)	20 (24.7)
	学会賞の受賞回数	19 (47.5)	3 (42.9)	4 (11.8)	26 (32.1)
	学協会での役員経験	12 (30.0)	3 (42.9)	3 (8.8)	18 (22.2)
	個人の科研取得状況	15 (37.5)	4 (57.1)	8 (23.5)	27 (33.3)
	各種共同研究への参加	15 (37.5)	21 (28.6)	8 (23.5)	25 (30.9)
	特許の取得	14 (35.0)	3 (42.9)	3 (8.8)	20 (24.7)
	国内外の学会への参加・発表	18 (45.0)	5 (71.4)	7 (20.6)	30 (37.0)
	国内外の学会等の主催・プロジェクトの企画	15 (37.5)	3 (42.9)	3 (8.8)	21 (25.9)
管理運営面	全学レベルにおける執行部員の経歴と実績	8 (20.0)	2 (28.6)	2 (5.9)	12 (14.8)
	全学レベルにおける委員会委員（長）の経歴と実績	10 (25.0)	2 (28.6)	4 (11.8)	16 (19.8)
	機関等レベルにおける執行部員の経歴と実績	8 (20.0)	2 (28.6)	1 (2.9)	11 (13.6)
	機関等レベルにおける委員会委員（長）の経歴と実績	9 (22.5)	2 (28.6)	2 (5.9)	13 (16.0)
社会連携・貢献	外部資金導入状況	16 (40.0)	3 (42.9)	3 (8.8)	22 (27.2)
	受託研究受け入れ	12 (30.0)	3 (42.9)	4 (11.8)	19 (23.5)
	官公庁からの協力要請	8 (20.0)	2 (28.6)	2 (5.9)	12 (14.8)
	市民団体等からの協力要請	7 (17.5)	3 (42.9)	5 (14.7)	15 (18.5)
	公開講座負担	8 (20.0)	4 (57.1)	7 (20.6)	19 (23.5)

問 27. 以下に挙げる領域は、再任時にどの程度重視されるか

	国 立	公 立	私 立	全 体
研究活動	1.24	2.00	2.17	1.67
教育活動	2.06	3.00	1.82	2.05
管理運営	2.58	2.67	2.91	2.70
社会貢献	2.03	2.67	2.91	2.41

注：各項目について5段階の回答を求め、「重視される」を1、「重視されない」を5として平均値を算出した。

問 28. 再任時の評価結果について異議申し立ての制度を設けているか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
設けている	11 (35.5)	2 (33.3)	1 (4.0)	14 (22.6)
設けていない	20 (64.5)	4 (66.7)	24 (96.0)	48 (77.4)
合 計	31 (100.0)	6 (10.0)	25 (100.0)	62 (100.0)

問 29. 実際に再任評価を実施したことがあるか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
行なったことがある	7 (18.9)	3 (50.0)	11 (40.7)	21 (30.0)
行ったことはない	30 (81.1)	3 (50.0)	16 (59.3)	49 (70.0)
合 計	37 (100.0)	6 (100.0)	27 (100.0)	70 (100.0)

問 30. 再任に不適格なケースがあったか 括弧内は%

		国 立	公 立	私 立	全 体
教 授	あった	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	1 (14.3)
	なかった	3 (100.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	6 (85.7)
	合 計	3 (100.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	7 (100.0)
助教授	あった	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (16.7)
	なかった	1 (100.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	5 (83.3)
	合 計	1 (100.0)	1 (100.0)	4 (100.0)	6 (100.0)
講 師	あった	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (40.0)	3 (30.0)
	なかった	3 (100.0)	1 (50.0)	3 (60.0)	7 (70.0)
	合 計	3 (100.0)	2 (100.0)	5 (100.0)	10 (100.0)
助 手	あった	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (14.3)	2 (15.4)
	なかった	5 (100.0)	0 (0.0)	6 (85.7)	11 (84.6)
	合 計	5 (100.0)	1 (100.0)	7 (100.0)	13 (100.0)

注：ここでは問 29 で「行なったことがある」と回答した機関等のみを対象としている。

問 33. 任期満了あるいは再任が認められなかった場合の対応 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
次の進路を組織として斡旋している	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
本人に独自に進路を探してもらう	8 (30.8)	4 (66.7)	21 (72.4)	33 (54.1)
組織として進路を斡旋すると同時に、本人独自に進路を探してもらう	14 (53.8)	1 (16.7)	7 (24.1)	22 (36.1)
その他	4 (15.4)	1 (16.7)	1 (3.4)	6 (9.8)
合 計	26 (100.0)	6 (100.0)	29 (100.0)	61 (100.0)

問 34. これまでに、次の異動先が見つからないケースが実際にあったか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
あった	3 (12.5)	2 (50.0)	8 (32.0)	13 (24.5)
なかった	21 (87.5)	2 (50.0)	17 (68.0)	40 (75.5)
合 計	24 (100.0)	4 (100.0)	25 (100.0)	53 (100.0)

問 35. 終身雇用ポストと比べて、任期制ポストへの応募者に違いや変化がみられるか 括弧内は%

		国 立	公 立	私 立	全 体
応募人数	減った	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.6)	1 (1.4)
	かわらない	37 (90.2)	4 (100.0)	26 (92.9)	67 (91.8)
	増えた	4 (9.8)	0 (0.0)	1 (3.6)	5 (6.8)
	合 計	41 (100.0)	4 (100.0)	28 (100.0)	73 (100.0)
学位の状況	かわらない	35 (85.4)	2 (50.0)	18 (64.3)	55 (75.3)
	学士相当が増加	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (1.4)
	修士相当が増加	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (21.4)	6 (8.2)
	博士相当が増加	6 (14.6)	1 (25.0)	4 (14.3)	11 (15.1)
	合 計	41 (100.0)	4 (100.0)	28 (100.0)	73 (100.0)
業 績	質が上がった	14 (35.0)	1 (25.0)	17 (63.0)	32 (45.1)
	かわらない	25 (62.5)	3 (75.0)	9 (33.3)	37 (52.1)
	質が下がった	1 (2.5)	0 (0.0)	1 (3.7)	2 (2.8)
	合 計	40 (100.0)	4 (100.0)	27 (100.0)	71 (100.0)
終身雇用ポストに 比べ応募者が多い 前 職	国公立大学・短大勤務	10 (19.6)	1 (11.1)	2 (4.4)	13 (12.4)
	私立大学・短大勤務	2 (3.9)	1 (11.1)	4 (8.9)	7 (6.7)
	高専・専門学校等勤務	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)
	官公庁勤務	1 (2.0)	0 (0.0)	1 (2.2)	2 (1.9)
	民間企業等勤務	5 (9.8)	1 (11.1)	6 (13.3)	12 (11.4)
	大学院在学	8 (15.7)	2 (22.2)	5 (11.1)	15 (14.3)
	その他	11 (21.6)	2 (22.2)	3 (6.7)	16 (15.2)

問 36. 任期制対象者に次のような優遇措置を講じているか

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
なんらかの優遇措置を講じている	22 (57.9)	4 (57.1)	12 (48.0)	38 (54.3)
宿舍の優先的斡旋	1 (2.6)	0 (0.0)	2 (8.0)	3 (4.3)
授業等の負担の軽減	4 (10.5)	2 (28.6)	4 (16.0)	10 (14.3)
研究費等の割り増し配分	2 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.9)
研究時間の優遇措置	4 (10.5)	0 (0.0)	5 (20.0)	9 (12.9)
機関内業務分担軽減	9 (23.7)	1 (14.3)	3 (12.0)	13 (18.6)
全学レベルの業務負担軽減	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)
給与等の優遇措置	7 (18.4)	0 (0.0)	1 (4.0)	8 (11.4)
福利厚生面での優遇措置	7 (18.4)	1 (14.3)	4 (16.0)	12 (17.1)

注：ここでは部分的に任期制を導入している機関等を対象としている。

問 38. 任期制導入によって、次のような活動は活性化したか

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
総合的に	29 (67.4)	5 (83.3)	22 (64.7)	56 (67.5)
研究活動	38 (82.6)	5 (83.3)	24 (68.6)	67 (77.0)
教育活動	20 (47.6)	4 (80.0)	25 (73.5)	49 (60.5)
管理運営	13 (30.2)	2 (33.3)	9 (31.0)	24 (30.8)
社会貢献	24 (55.8)	4 (66.7)	18 (56.3)	46 (56.8)

注：表中の値は、「活性化している」と回答したもの。

問 39. 任期制を導入してから、スタッフ間の雰囲気に変化があったか

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
とても良くなった	0 (0.0)	1 (16.7)	2 (5.1)	3 (3.3)
やや良くなった	13 (28.3)	2 (33.3)	12 (30.8)	27 (29.7)
これまでと変わらない	30 (65.2)	2 (33.3)	22 (56.4)	54 (59.3)
やや悪くなった	3 (6.5)	1 (16.7)	3 (7.7)	7 (7.7)
とても悪くなった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合 計	46 (100.0)	6 (100.0)	39 (100.0)	91 (100.0)

問 40. 任期制を適用してみて、どのような問題点があると判断しているか

	国 立	公 立	私 立	全 体
個人研究と共同研究のバランスの調整	1.98	2.17	2.03	2.01
短期業績主義や効率主義への傾倒	2.57	2.33	2.31	2.45
長期計画に基づく研究の阻害	2.74	2.67	2.56	2.66
大学の自治・学問の自由の保障	2.11	2.17	1.89	2.02
教育活動の軽視	2.04	1.75	1.86	1.95
長期計画に基づく教育活動の阻害	2.07	2.00	2.33	2.17
学生に迎合する教育の蔓延	1.82	2.00	1.74	1.80
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	2.36	2.33	2.19	2.29
社会貢献活動の軽視	1.70	1.67	1.85	1.76
業績評価の透明性の確保	2.09	2.33	2.00	2.07
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.53	2.50	2.29	2.42
評価側への権力の集中	2.43	1.83	2.42	2.38
優秀な人材確保の困難性	2.46	2.33	2.58	2.50
任期制運用のための財政の確保	2.93	2.33	1.86	2.44
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	2.93	2.33	2.36	2.66
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	2.77	2.67	1.92	2.40
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.53	2.17	2.17	2.36
任期満了後の進路	3.31	4.00	3.14	3.29
労働法制・公務員法との矛盾	2.71	2.67	2.14	2.47
形式的な任期制導入の危険性	2.84	3.17	2.71	2.81
評価項目・評価領域等の偏り	2.36	2.50	2.36	2.37

注：各項目について5段階の回答を求め、「問題はない」を1、「問題がある」を5として平均値を算出した。

問 41. 確実に成果を期待できる研究テーマや方法論を採用する傾向がみられるか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
大いにみられる	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)
ややみられる	16 (34.0)	2 (22.2)	8 (25.0)	26 (29.5)
まったくみられない	30 (63.8)	7 (77.8)	24 (75.0)	61 (69.3)
合 計	47 (100.0)	9 (100.0)	32 (100.0)	88 (100.0)

問 42. 貴機関の任期制は今後どのように推移すると予測するか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
減少すると予測される	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)
現状維持すると予測される	12 (25.5)	2 (22.2)	15 (36.6)	29 (29.9)
次第に増加すると予測される	32 (68.1)	2 (22.2)	23 (56.1)	57 (58.8)
大きく増加すると予測される	2 (4.3)	5 (55.6)	3 (7.3)	10 (10.3)
合 計	47 (100.0)	9 (100.0)	41 (100.0)	97 (100.0)

問 43. 今後、任期制はどうあるべきでしょうか

	国 立	公 立	私 立	全 体
将来的には、アメリカの制度のように国際的視野を取り入れた人事制度に移行すべきである	2.67	2.50	3.08	2.83
我が国の特色である選択的任期制政策を推し進めるべきである	2.38	3.25	2.80	2.63
国際的な動向を配慮しつつも、慎重に議論すべきである	2.60	2.86	2.21	2.46
我が国の人事制度になじまないので廃止も含めて検討すべきである	4.04	3.71	3.87	3.95

注：各項目について5段階の回答を求め、「そう思う」を1、「そうは思わない」を5として平均値を算出した。

問 44. 国立大学法人化後、貴大学においてどのような人事改革が推進されるべきだと思うか

	国 立	公 立	私 立	全 体
これからの経済的な処遇は、業績の評価や授業等の負担量等によって、給与に反映すべきである	1.76	—	—	1.76
大学の個性化を促進するためには、給与等経済的な処遇を保障したヘッドハンティングをやるべきである	2.18	—	—	2.18
任期制を導入しているポストの給与等経済的処遇を大幅に改善すべきである	2.20	—	—	2.20
任期制を導入しているポストには、研究をしやすい環境（研究費増額・授業免除・各種委員の免除）を保障すべきである	1.88	—	—	1.88

注：各項目について5段階の回答を求め、「そう思う」を1、「そうは思わない」を5として平均値を算出した。

問 45. 任期制の導入をきっかけに、今後の人事のあり方にどのような変化が生じると思うか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
任期制の導入によって、今後、教員の役割特化等、就業形態が多様化する可能性があるだろう	29 (60.4)	4 (50.0)	25 (62.5)	58 (60.4)
任期制の導入によって、今後、終身雇用、任期制雇用、非常勤講師等の教員の身分格差が大きくなる可能性があるだろう	6 (12.5)	3 (37.5)	9 (22.5)	18 (18.8)
任期制を導入しても、上記のような変化は生じないだろう	13 (27.1)	1 (12.5)	6 (15.0)	20 (20.8)
合 計	48 (100.0)	8 (100.0)	40 (100.0)	96 (100.0)

教員調査集計結果（設置形態別クロス表）

歴 史

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
旧帝大	89 (25.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	89 (19.9)
旧官立大	89 (25.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	89 (19.9)
新構想大	42 (12.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	42 (9.4)
新国大	130 (37.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	130 (29.0)
公立大	0 (0.0)	25 (100.0)	0 (0.0)	25 (5.6)
旧私大	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.7)	2 (0.4)
旧私専大	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (34.2)	25 (5.6)
90 年以降	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (5.5)	4 (0.9)
新私大	0 (0.0)	0 (0.0)	42 (57.5)	42 (9.4)
合 計	350 (100.0)	25 (100.0)	73 (100.0)	448 (100.0)

組織レベル

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
学 部	109 (34.6)	8 (57.1)	45 (83.3)	162 (42.3)
大学院	96 (30.5)	1 (7.1)	1 (1.9)	98 (25.6)
研究所	60 (19.0)	4 (28.6)	6 (11.1)	70 (18.3)
附属病院を含む	49 (15.6)	1 (7.1)	2 (3.7)	52 (13.6)
その他	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)
合 計	315 (100.0)	14 (100.0)	54 (100.0)	383 (100.0)

専門分野

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
人 文	7 (2.2)	0 (0.0)	12 (20.3)	19 (4.8)
社 会	2 (0.6)	1 (6.7)	3 (5.1)	6 (1.5)
自 然	45 (13.9)	4 (26.7)	4 (6.8)	53 (13.4)
医歯薬	235 (72.8)	8 (53.3)	30 (50.8)	273 (68.8)
複 合	29 (9.0)	2 (13.3)	10 (16.9)	41 (10.3)
その他	5 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (1.3)
合 計	323 (100.0)	15 (100.0)	59 (100.0)	397 (100.0)

問1ア. 年 齢

括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
20 代	12 (3.4)	1 (4.0)	10 (13.7)	23 (5.1)
30 代	142 (40.6)	3 (12.0)	37 (50.7)	182 (40.6)
40 代	129 (36.9)	9 (36.0)	8 (11.0)	146 (32.6)
50 代	57 (16.3)	8 (32.0)	9 (12.3)	74 (16.5)
60 代以上	10 (2.9)	4 (16.0)	9 (12.3)	23 (5.1)
合 計	350 (100.0)	25 (100.0)	73 (100.0)	448 (100.0)

問1イ. 性別

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
男	307 (87.7)	23 (92.0)	48 (65.8)	378 (84.4)
女	43 (12.3)	2 (8.0)	25 (34.2)	70 (15.6)
合計	350 (100.0)	25 (100.0)	73 (100.0)	448 (100.0)

問1ウ. 国籍

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
日本国籍	346 (98.9)	24 (96.0)	71 (98.6)	441 (98.7)
外国籍	4 (1.1)	1 (4.0)	1 (1.4)	6 (1.3)
合計	350 (100.0)	25 (100.0)	72 (100.0)	447 (100.0)

問1キ. 職階

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
教授	73 (20.9)	11 (44.0)	14 (19.4)	98 (22.0)
助教授	67 (19.2)	5 (20.0)	7 (9.7)	79 (17.7)
講師	54 (15.5)	6 (24.0)	8 (11.1)	68 (15.2)
助手	155 (44.4)	3 (12.0)	43 (59.7)	201 (45.1)
合計	349 (100.0)	25 (100.0)	72 (100.0)	446 (100.0)

問1ク. 適用されている任期制のタイプ

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
流動型	115 (59.9)	15 (83.3)	28 (52.8)	158 (60.1)
研究助手型	66 (34.4)	3 (16.7)	23 (43.4)	92 (35.0)
プロジェクト型	11 (5.7)	0 (0.0)	2 (3.8)	13 (4.9)
合計	192 (100.0)	18 (100.0)	53 (100.0)	263 (100.0)

問1コ. 再任の可否

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
可 (1回まで)	142 (44.2)	5 (20.0)	6 (9.1)	153 (37.1)
可 (複数回)	77 (24.0)	6 (24.0)	30 (45.5)	113 (27.4)
可 (制限なし)	66 (20.6)	13 (52.0)	14 (21.2)	93 (22.6)
否	36 (11.2)	1 (4.0)	16 (24.2)	53 (12.9)
合計	321 (100.0)	25 (100.0)	66 (100.0)	412 (100.0)

問1サ. 再任経験

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
あり	19 (6.7)	16 (66.7)	20 (40.8)	55 (15.4)
なし	264 (93.3)	8 (33.3)	29 (59.2)	301 (84.6)
合計	283 (100.0)	24 (100.0)	49 (100.0)	356 (100.0)

注：ここでは、問1コで「再任可」と回答したサンプルを対象としている。

問4. 同じ分野の同年齢層の研究者と比較して、自身の研究者としての能力をどのように評価しているか 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
かなり優れている	36 (11.1)	2 (8.3)	2 (3.1)	40 (9.7)
やや優れている	166 (51.4)	15 (62.5)	27 (42.2)	208 (50.6)
やや劣っている	101 (31.3)	4 (16.7)	30 (46.9)	135 (32.8)
かなり劣っている	20 (6.2)	3 (12.5)	5 (7.8)	28 (6.8)
合計	323 (100.0)	24 (100.0)	64 (100.0)	411 (100.0)

問6. あなたの所属する機関では任期制はどのように適用されていたか 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
原則として現職者全員に適用されていた	135 (41.7)	11 (45.8)	7 (10.1)	153 (36.7)
現職者の一部に適用されていた	42 (13.0)	3 (12.5)	22 (31.9)	67 (16.1)
原則として新規採用者全員に適用されていた	99 (30.6)	2 (8.3)	21 (30.4)	122 (29.3)
新規採用者の一部に適用されていた	34 (10.5)	7 (29.2)	14 (20.3)	55 (13.2)
その他	14 (4.3)	1 (4.2)	5 (7.2)	20 (4.8)
合計	324 (100.0)	24 (100.0)	69 (100.0)	417 (100.0)

問7. あなたの任期制はいつ適用されたか 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
新規採用時に	155 (46.0)	9 (36.0)	52 (74.3)	216 (50.0)
現職時に	125 (37.1)	12 (48.0)	10 (14.3)	147 (34.0)
機関内の異動時に	51 (15.1)	2 (8.0)	3 (4.3)	56 (13.0)
その他	6 (1.8)	2 (8.0)	5 (7.1)	13 (3.0)
合計	337 (100.0)	25 (100.0)	13 (3.0)	432 (100.0)

問8. 現在の任期付ポストに応募されたときの印象は、次のうちどれに近かったか 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
任期が付いていることに関してプラス意識やマイナス意識はなかった	93 (61.2)	3 (33.3)	27 (52.9)	123 (58.0)
終身雇用職を希望していたので、不安や抵抗感があった	14 (9.2)	2 (22.2)	10 (19.6)	26 (12.3)
任期の目標や評価などによって、業績向上やキャリアにプラスになると思った	28 (18.4)	2 (22.2)	7 (13.7)	37 (17.5)
その他	17 (11.2)	2 (22.2)	7 (13.7)	26 (12.3)
合計	152 (100.0)	9 (100.0)	51 (100.0)	212 (100.0)

注：ここでは問7で「新規採用時に」と回答したサンプルを対象としている。

問9. 任期制の適用を受けるにあたり、次の項目に対してどの程度危惧したか

	国立	公立	私立	全体
個人研究と共同研究のバランスの調整	3.72	3.36	3.63	3.69
短期業績主義や効率主義への傾倒	2.70	2.00	2.77	2.67
長期計画に基づく研究の阻害	2.77	2.28	2.62	2.71
大学の自治・学問の自由の保障	3.44	3.20	3.38	3.41
教育にまで手が回らないこと	3.44	3.12	3.59	3.45
長期計画に基づく教育活動の阻害	3.39	2.92	3.11	3.32
教育における学生への迎合	3.60	2.84	3.49	3.53
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担	3.41	2.75	3.42	3.37
社会貢献活動にまで手が回らないこと	3.53	2.80	3.53	3.49
業績評価の透明性の確保	2.89	2.16	2.93	2.85
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.99	2.24	2.97	2.94
評価側への権力の集中	2.79	2.28	2.93	2.78
研究・教育のための人的・物的支援体制	3.02	2.72	2.97	2.99
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	3.36	3.28	3.25	3.34
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	3.11	2.38	3.21	3.09
任期満了後の進路	2.54	2.64	2.37	2.51
労働法制・公務員法との矛盾	3.06	2.96	3.37	3.10

注：各項目について5段階の回答を求め、「危惧した」を1、「危惧しなかった」を5として平均値を算出した。

問10. 再任時の評価に具体的に言及した規程等はあるか

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
ある	110 (43.3)	16 (66.7)	17 (36.2)	143 (44.0)
ない	144 (56.7)	8 (33.3)	30 (63.8)	182 (56.0)
合計	254 (100.0)	24 (100.0)	47 (100.0)	325 (100.0)

注：ここでは再任「可」の制度を導入している機関等を対象としている。以下、問13まで同様。

問11. 評価に関する規程等は次のどのレベルに該当するか

括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
教育・研究・管理運営・社会サービス等の評価の対象領域を示した程度	42 (40.4)	5 (31.3)	5 (29.4)	52 (38.0)
評価の対象領域ごとに詳細な評価項目等が明記されているが、基準が明示されていない	43 (41.3)	4 (25.0)	4 (23.5)	51 (37.2)
評価項目・事項ごとに、明確な評価基準や数量化のための公式等が明記されている	14 (13.5)	5 (31.3)	8 (47.1)	27 (19.7)
その他	5 (4.8)	2 (12.5)	0 (0.0)	7 (5.1)
合計	104 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	137 (100.0)

注：ここでは、問11で「ある」と回答したサンプルを対象としている。問12も同様。

問 12. 貴機関では、以下に挙げる領域は再任時にどの程度重視されるか

	国 立	公 立	私 立	全 体
研究活動	1.42	1.63	1.71	1.49
教育活動	2.36	2.06	2.00	2.31
管理運営	2.92	2.19	3.47	2.92
社会貢献	2.85	2.13	3.18	2.82

注：各項目について5段階の回答を求め、「重視される」を1、「重視されない」を5として平均値を算出した。

問 13. 次の再任時に、評価によって再任が認められる可能性をどの程度感じているか 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
かなり感じる	104 (40.3)	12 (54.5)	12 (27.3)	128 (39.5)
少し感じる	96 (37.2)	7 (31.8)	17 (38.6)	120 (37.0)
あまり感じない	46 (17.8)	2 (9.1)	11 (25.0)	59 (18.2)
まったく感じない	12 (4.7)	1 (4.5)	4 (9.1)	17 (5.2)
合 計	258 (100.0)	22 (100.0)	44 (100.0)	324 (100.0)

問 14. 任期満了時（もしくは次の再任時）にはどのように対応する予定か 括弧内は%

	国 立	公 立	私 立	全 体
再任が認められないポストなので、 転出する予定である	28 (8.4)	1 (4.0)	10 (15.6)	39 (9.2)
再任が認められないポストであるが、 任期更新が可能となれば、留まりたい	18 (5.4)	1 (4.0)	5 (7.8)	24 (5.7)
再任の機会は認められているが、 再任の可否に関係なく転出する予定である	57 (17.1)	1 (4.0)	13 (20.3)	71 (16.8)
再任の機会は認められているので、 現段階で任期の更新を期待している	109 (32.7)	14 (56.0)	20 (31.3)	143 (33.9)
再任の機会は認められているが、 再任時の審査結果によって対応する	90 (27.0)	5 (20.0)	7 (10.9)	102 (24.2)
その他	31 (9.3)	3 (12.0)	9 (14.1)	43 (10.2)
合 計	333 (100.0)	25 (100.0)	64 (100.0)	422 (100.0)

問 15. 任期制を適用された段階で、研究計画・活動計画を立てたか 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
綿密な計画を立てた	11 (3.3)	0 (0.0)	2 (2.9)	13 (3.0)
大まかな計画を立てた	201 (59.5)	16 (64.0)	49 (71.0)	266 (61.6)
まったく立てなかった	126 (37.3)	9 (36.0)	18 (26.1)	153 (35.4)
合 計	338 (100.0)	25 (100.0)	69 (100.0)	432 (100.0)

問 18. 任期制の適用を契機に、以下に挙げる領域におけるあなたの活動は活性化したか 括弧内は%

		国立	公立	私立	全体
研究活動	活性化している	140 (42.9)	14 (56.0)	31 (47.0)	185 (44.4)
	活性化していない	163 (50.0)	10 (40.0)	27 (40.9)	200 (48.0)
	むしろ不活性化している	23 (7.1)	1 (4.0)	8 (12.1)	32 (7.7)
	合 計	326 (100.0)	25 (100.0)	66 (100.0)	417 (100.0)
教育活動	活性化している	104 (32.1)	10 (40.0)	31 (46.3)	145 (34.9)
	活性化していない	195 (60.2)	12 (48.0)	29 (43.3)	236 (56.7)
	むしろ不活性化している	25 (7.7)	3 (12.0)	7 (10.4)	35 (8.4)
	合 計	324 (100.0)	25 (100.0)	67 (100.0)	416 (100.0)
管理運営	活性化している	54 (16.8)	8 (32.0)	15 (23.1)	77 (18.7)
	活性化していない	231 (71.7)	16 (64.0)	41 (63.1)	288 (69.9)
	むしろ不活性化している	37 (11.5)	1 (4.0)	9 (13.8)	47 (11.4)
	合 計	322 (100.0)	25 (100.0)	65 (100.0)	412 (100.0)
社会貢献	活性化している	71 (21.8)	4 (16.0)	16 (24.2)	91 (21.9)
	活性化していない	217 (66.8)	19 (76.0)	38 (57.6)	274 (65.9)
	むしろ不活性化している	37 (11.4)	2 (8.0)	12 (18.2)	51 (12.3)
	合 計	325 (100.0)	25 (100.0)	66 (100.0)	416 (100.0)

問 19. 貴機関の任期制に関する評価について、どのような印象を持っているか 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
任期制は教育・研究の活性化に大いに貢献している	34 (10.2)	5 (20.8)	4 (5.8)	43 (10.1)
任期制は教育・研究の活性化にやや貢献している	90 (26.9)	9 (37.5)	19 (27.5)	118 (27.6)
任期制の導入前とあまり変化はない	106 (31.7)	4 (16.7)	11 (15.9)	121 (28.3)
形式的に導入されているので解決されるべき課題がある	69 (20.7)	3 (12.5)	25 (36.2)	97 (22.7)
その他	35 (10.5)	3 (12.5)	10 (14.5)	48 (11.2)
合 計	334 (100.0)	24 (100.0)	69 (100.0)	427 (100.0)

問 20. 任期制の適用を受けてみて、どのような問題点に気づくことがあるか

	国立	公立	私立	全体
個人研究と共同研究のバランスの調整	3.19	3.28	2.99	3.15
短期業績主義や効率主義への傾倒	2.54	2.20	2.47	2.51
長期計画に基づく研究の阻害	2.63	2.46	2.32	2.56
大学の自治・学問の自由の保障	3.20	3.20	3.01	3.16
教育活動の軽視	3.12	3.04	2.97	3.08
長期計画に基づく教育活動の阻害	3.03	2.68	2.72	2.96
学生に迎合する教育の蔓延	3.30	2.80	3.06	3.23
全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	3.04	2.75	2.87	2.99
社会貢献活動の軽視	3.29	3.32	3.13	3.26
業績評価の透明性の確保	2.73	2.04	2.44	2.63
審査結果に対する異議申し立て制度の整備	2.71	2.00	2.46	2.62
評価側への権力の集中	2.65	2.20	2.59	2.61
優秀な人材確保の困難	2.98	2.96	2.54	2.91
任期制運用のための財政の確保	3.09	3.04	3.21	3.11
研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	2.84	2.54	2.71	2.80
給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	3.10	3.00	3.01	3.10
スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	2.99	2.40	2.78	2.92
任期満了後の進路	2.48	2.56	2.16	2.43
労働法制・公務員法との矛盾	2.91	3.00	3.06	2.93
形式的な任期制導入の危険性	2.42	2.52	2.43	2.42
評価項目・評価領域等の偏り	2.65	2.24	2.59	2.61

注：各項目について5段階の回答を求め、「問題がある」を1、「問題がない」を5として平均値を算出した。

問 21. 任期制の適用を受ける中で、優遇措置として講じる必要性を感じるもの 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
宿舍の優先的斡旋	28 (8.0)	2 (8.0)	1 (1.4)	31 (6.9)
授業等の負担の軽減	81 (23.1)	7 (28.0)	22 (30.1)	110 (24.6)
研究費等の割り増し配分	168 (48.0)	13 (52.0)	17 (23.3)	198 (44.2)
研究時間の優遇措置	157 (44.9)	13 (52.0)	40 (54.8)	210 (46.9)
機関内業務分担軽減	111 (31.7)	9 (36.0)	28 (38.4)	148 (33.0)
全学レベルの業務負担軽減	84 (24.0)	7 (28.0)	19 (26.0)	110 (24.6)
給与等の優遇措置	143 (40.9)	11 (44.0)	19 (26.0)	173 (38.6)
福利厚生面での優遇措置	35 (10.0)	0 (0.0)	12 (16.4)	47 (10.5)

問 22. 貴機関において、今後の任期制ポストの動向はどのように推移すると予測するか 括弧内は%

	国立	公立	私立	全体
任期制ポストは大きく増加すると予測される	102 (30.2)	4 (16.0)	7 (10.3)	113 (26.2)
任期制ポストは次第に増加すると予測される	135 (39.9)	11 (44.0)	31 (45.6)	177 (41.1)
任期制ポストは現状のまま推移すると予測される	79 (23.4)	9 (36.0)	25 (36.8)	113 (26.2)
任期制ポストは減少すると予測される	9 (2.7)	1 (4.0)	4 (5.9)	14 (3.2)
その他	13 (3.8)	0 (0.0)	1 (1.5)	14 (3.2)
合計	338 (100.0)	25 (100.0)	68 (100.0)	431 (100.0)

3. 質問紙調査票

大学教員の選択的任期制に関する全国調査のお願い

各機関長等 各位

21世紀COEプログラム拠点リーダー
有本 章（広島大学高等教育研究開発センター長）

拝啓

今年も、大学改革に明け暮れし、余すところ残り少なくなってまいりましたが、先生におかれましてはご清祥のことと拝察申し上げます。

さて、広島大学高等教育研究開発センターにおきましては、平成15年度以来、文部科学省の「21世紀COEプログラム」（人文科学分野）に採択され、「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」というテーマで現在、研究を鋭意進めております。これらの研究の一環としまして、この度は大学教員の選択的任期制に関する全国調査等のご協力をお願い申し上げる次第です。

このアンケートの種類は、次の二つの調査から構成されております。

1. 機関等調査：平成13年度の文部科学省調査において任期制を導入していると回答された学部・研究科・研究所・センター等の機関を対象にした調査。
2. 教員調査：上記の年度までに、各機関等において任期制を適用された教員の方のみを対象にした調査。但し、外国人教員任用法に基づく任期制適用教員は除く。

前者の機関等調査のご回答者につきましては、任期制の導入について中心的な役割を果たされた方、もしくは上記の各機関等の長の方をお願い申します。後者の教員調査は平成13年度までに任期制を適用された教員を対象としておりますので、文部科学省調査で上記の機関等からご回答された任期制導入ポスト数ほどお送りしております。適用者0の場合にはお送りしておりません。平成14年度以降に、任期制を適用された教員は対象外となります。人数等の詳細は別紙をご参照の上、貴機関内に所属され任期制を適用された教員の方のみにご配布いただきますと幸甚に存じます。回収方法につきましては、長並びに、各教員の方に1通ずつ返送封書を同封しておりますのでご利用ください。なお、任期制を理解する上で貴重な資料となります貴大学並びに貴部局の任期制に関する規程とそれに関連します内規がございましたら、是非、ご同封いただきますようお願い申し上げます。

いずれにしましても、本調査は、今後の、わが国の大学のあり方を考察する上で、貴重な資料となります。もとより分析は統計的に処理致しますので、貴部局や先生方にご迷惑をおかすことはございません。何かとご多忙な時期に重ね重ね研究調査のお願いを申し上げますが、何卒ご賢察の上、ご協力を賜りますようお願いいたします。

敬具

大学教員の選択的任期制に関する全国調査

— 機関等調査 —

本調査は、広島大学高等教育研究開発センター「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」(平成14年度文部科学省「21世紀COEプログラム」人文科学分野)の一環として実施されるものです。この機関調査は、平成13年度までに選択的任期制(以下、特に断りのない限り、「任期制」と略称)を導入された機関を対象としております。貴機関の状況を率直にご回答下さい。

調査結果は、今後の我が国の大学のあり方を考察する上で、貴重な資料となります。もとより分析は統計的に処理いたしますので、先生方にご迷惑をおかけすることはありません。何かとご多忙な時期に研究調査のお願いを申し上げますが、何卒ご賢察の上、ご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

なお、回答済みの質問紙は2003年12月末までに返信用封筒にて郵便ポストにご投函下さい。この調査に関する質問等がございましたら、下記までご連絡下さい。

問い合わせ先

山野井敦徳(広島大学高等教育研究開発センター) 0824-24-6232 yamanoi@hiroshima-u.ac.jp
 村澤 昌崇(広島大学高等教育研究開発センター) 0824-24-6236 mrswm@hiroshima-u.ac.jp
 葛城 浩一(広島大学高等教育研究開発センター) 0824-24-6241 kuz@hiroshima-u.ac.jp

I. 【貴機関の最近の動向についてうかがいます】

問1. 下記の項目について、お答えください。

貴機関等名	大学名	部局等名
設置年	年	

問2. 貴機関等において、最近10年におこなわれた以下の1~6のそれぞれの取り組みや改革について、あてはまる番号に○をつけ、必要があれば記述してください。

1. 重点化・部局化について	1. 重点化(予算措置を伴っている) 2. 部局化(予算措置を伴っていない) 3. いずれも行っていない
上記問いで1, 2と答えた方へ。行った年をお答えください。()年	
2. 教育/カリキュラム改革	1. 行った()年 2. 行っていない
3. 自己点検評価活動の実施回数	回
4. 外部評価の実施回数	回
5. 部局内の委員会の再編について (具体的にお書き下さい)	
6. 教員の流動化を高める任期制以外の取り組みについて (具体的にお書き下さい)	

問3. 貴機関等では、最近10年間に於いて、外国人教員、社会人および女性の教員の積極的採用や、母校出身者の採用の回避等についての配慮をしていますか。次のそれぞれの項目について、配慮しているものすべてに○をつけてください。

1 外国人教員の積極的採用	2 社会人教員の積極的採用	3 女性教員の積極的採用
4 母校出身者採用の回避	5 その他()	

II. 【貴機関等における任期制導入の目的・経緯についてうかがいます】

問4. 貴機関では、1997年以前に、紳士協定による任期を定めたポストが一つでもありましたか。あてはまる番号にすべてに○をつけてください。

1. 助手にあった 2. 講師以上にあった 3. なかった 4. その他 ()

問5. 貴機関等では、1997年以前に、外国人教員任用法に基づく任期制を導入していましたか。

1. 導入していた 2. 導入していない

問6. 貴機関では、外国人教員任用法に基づく任期制を、1997年以降「選択的任期制」として読み替えを行いましたか。

1. 行った 2. 行っていない

問7. 貴機関等において、1997年に法制化された「選択的任期制」の制度を初めて導入したのはいつですか。

_____年

問8. 貴機関等の任期制導入の提案を最初に行ったのは次のどのレベルでしょうか。

1. 学長・理事長・執行部 2. 学部長・研究科長 3. 学科長・講座主任 4. その他 ()

問9. その任期制のタイプ・内容に関する審議をし、素案を作ったのは、次のどのレベルでしょうか。

1. 全学の専門委員会 2. 部局の専門委員会 3. 学科・教室会議 4. 個人 5. その他 ()

問10. その任期制のタイプ・内容に関する実質的な決定権はどこにありましたか。

1. 評議会・理事会 2. 教授会 3. 学科・教室会議 4. その他 ()

問11. 貴機関等では、全学レベルの任期制の規程以外に、どのような任期制に関する規程等がありますか。次の中からあてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 機関独自の規程がある 2. 機関独自の内規がある 3. 機関独自の申し合わせがある
4. その他 ()

問12. 貴機関等では、任期制をどのように適用しておられますか。ア～ウのそれぞれの項目について、あてはまる番号に○をつけてください。

ア	1. 機関内で統一された基準を設けている	2. 機関内の学科等で基準に違いがある
---	----------------------	---------------------

アで1を選択した場合

アで2を選択した場合

(あてはまる番号ひとつに○をつけてください)

(あてはまる番号すべてに○をつけてください)



イ	1. 全ポストに任期制を導入している	2. 一部ポストに任期制を導入している	1. 全ポストに任期制を導入している学科等がある	2. 一部ポストに任期制を導入している学科等がある
	ウ	1. 新規採用者のみに任期制を適用している	2. 現職教員にも任期制を適用している	1. 新規採用者のみに任期制を適用している学科等がある

問13. 貴機関等で、任期制が導入されている理由についておたずねします。以下のそれぞれの項目の中から、理由としてあてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|--|---|
| <p>1. 研究活動の活性化
2. 教育活動の活性化
3. 研究・教育のサイクルの確立
4. 組織の改組・転換の認可を得る
5. 紳士協定的な慣例的任期制の制度化
6. 年功序列的人事の打破
7. 終身雇用の慣行の打破
8. 学内流動定員の活用</p> | <p>9. 文部省からの指導・助言
10. 社会との連携の促進
11. 概算要求における優遇措置の狙い
12. 学長や組織の長の強い要望
13. 定期的な教員評価の定着
14. 教員の意識改革の推進
15. その他 ()</p> |
|--|---|

問14. 任期制導入に至る経緯についてお聞かせください。任期制導入の是非についての議論・検討はどの程度行われましたか。あてはまる数字ひとつに○をつけてください。

←大いに行われた	まったく行われなかった→
1-----2-----3-----4-----5	

問15. 任期制を導入する際に、参考にしたり問い合わせをしたりした大学・学部等（国内外を問わず）はありますか。具体的にお答えください。

問16. 任期制を導入する際に、アメリカなど海外のノンテニユア（試補制度）と任期制との差異について論議しましたか。あてはまる番号ひとつに○をつけてください。

1.大いにした。	2.若干した。	3.ほとんど言及されなかった。
----------	---------	-----------------

問17. 上記問いで「大いにした」「若干した」を選択した方にお伺いします。上記の議論は、貴機関で現在導入されている任期制のあり方に具体的にどのように反映されていますか。あてはまる番号に○をつけてください（なお、1～3は複数選択が可能です）。

1. 職階等に反映している。
2. 期間の長さ反映している。
3. 採用・手続き・評価の方法等に反映している。
4. よく分からなかったので反映していない。
5. まったく反映されていない。

問18. 任期制を導入するに際して、つぎのような論点・課題について議論されましたか。それぞれの項目について、あてはまる数字ひとつに○をつけてください。

		議論した	議論 していない
ア	個人研究と共同研究のバランスの調整	1-----2-----3-----4-----5	
イ	短期業績主義や効率主義への傾倒	1-----2-----3-----4-----5	
ウ	長期計画に基づく研究の阻害	1-----2-----3-----4-----5	
エ	大学の自治・学問の自由の保証	1-----2-----3-----4-----5	
オ	教育活動の軽視	1-----2-----3-----4-----5	
カ	長期計画に基づく教育活動の阻害	1-----2-----3-----4-----5	
キ	学生に迎合する教育の蔓延	1-----2-----3-----4-----5	
ク	全学レベル・部局内部の管理運営業務分担での不満	1-----2-----3-----4-----5	
ケ	社会貢献活動の軽視	1-----2-----3-----4-----5	
コ	業績評価の透明性の確保	1-----2-----3-----4-----5	
サ	審査結果に対する異議申し立て制度の整備	1-----2-----3-----4-----5	
シ	評価側への権力の集中	1-----2-----3-----4-----5	
ス	優秀な人材確保の困難性	1-----2-----3-----4-----5	
セ	任期制運用のための財政の確保	1-----2-----3-----4-----5	
ソ	研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	1-----2-----3-----4-----5	
タ	給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	1-----2-----3-----4-----5	
チ	スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	1-----2-----3-----4-----5	
ツ	任期満了後の進路	1-----2-----3-----4-----5	
テ	労働法制・公務員法との矛盾	1-----2-----3-----4-----5	
ト	形式的な任期制導入の危険性	1-----2-----3-----4-----5	
ナ	評価項目・評価領域等の偏り	1-----2-----3-----4-----5	
ニ	その他（お書きください）	1-----2-----3-----4-----5	

問19. 貴機関等における任期制の対象となる職階（例えば、教授のみを対象としていたり、助手を除く特定の職階のみを対象としていたりする等）は、どのような根拠や議論をもとに設定されましたか。具体的に下記にお答えください。

問20. 貴機関等の内部で、任期制導入時から現在に至るまで、任期制についての見直しをされましたか。
ア～キのそれぞれの項目について、あてはまるものすべてに○をつけ、() 内にご記入ください。

	見直しを		1の場合、いつ? ()年	見直しした場合、導入する職階の範囲を		
	1.した	2.しない		1.拡大	2.現状維持	3.縮小
ア 導入する職階						
	見直しを		1の場合、いつ? ()年	見直しの結果、導入ポストの範囲を		
	1.した	2.しない		1.拡大	2.現状維持	3.縮小
イ 導入ポストの範囲						
	見直しを		1の場合、いつ? ()年	見直しした場合、適用者の範囲を		
	1.した	2.しない		1.現職対象に	2.現状維持	3.新規採用から
ウ 適用者の範囲						
	見直しを		1の場合、いつ? ()年	見直しした場合、任期の長さを		
	1.した	2.しない		1.延長した	2.現状維持	3.短縮した
エ 任期の長さ						
	見直しを		1の場合、いつ? ()年	見直しした場合、新たに再任を		
	1.した	2.しない		1.可能にした	2.現状維持	3.不可にした
オ 再任の可否						
	見直しを		1の場合、いつ? ()年	見直しした場合、その後の対応(2～4は複数回答可)		
	1.した	2.しない		1. 現状維持	2. 新たなタイプを導入した	3. 導入されている任期制のタイプを変更した
カ 任期制のタイプ						
	見直しを		1の場合、いつ? ()年	見直しの結果、採用・手続き・評価の方法を		
	1.した	2.しない		1.変更した	2.変更していない	
キ 採用・手続き・評価方法						

問21. 貴機関等における任期制の任期の期間を定めるに際して、つぎの視点・論点を反映させましたか。
次のそれぞれの項目について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. プロジェクトの期間とのかねあい | 6. 研究の継続性の保障 |
| 2. 労働基準法等の法制上の制約 | 7. 教育の継続性の保障 |
| 3. 昇進のサイクルとのかねあい | 8. 評価をする上での期間の適切性 |
| 4. キャリアアップの促進 | 9. その他 () |
| 5. これまでの慣行の制度化 | |

問22. 再任の可否は、部局全体としては、どのような理由でお決まっていますか。A、B それぞれのケースにおいて、各項目についてあてはまる番号すべてに○をつけてください。

A. 再任「可」の制度を導入している場合、その理由

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 定期的評価の方を主眼としているため | 5. これまでの慣行を制度化した |
| 2. 教員市場が成熟していないため | 6. 労働法制・公務員法等の問題があるため |
| 3. 教育の継続性を保障するため | 7. その他 () |
| 4. 研究の継続性を保障するため | |

B. 再任「不可」の制度を導入している場合、その理由

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 同じ職にとどまらず、昇格を促すため | 5. 流用ポストがあるため |
| 2. 財政上の理由のため | 6. 社会との交流を促進するため |
| 3. これまでの慣行を制度化するため | 7. その他 () |
| 4. 労働法制・公務員法等の制約があるため | |

問23. (再任「可」の制度を導入している機関等のみお答え下さい。再任「不可」の制度のみを導入している機関等については問 33 へお進みください) 再任評価に関する規程は、つぎのどのレベルに該当しますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 教育・研究・管理運営・社会サービス等の評価の対象領域を示した程度。
2. 評価の対象領域ごとに詳細な評価項目・事項が明記されているが、基準は示していない。
3. 評価項目・事項ごとに、明確な評価基準や数量化のための公式などが明記されている。
4. 学科やコースによって多様であり、把握が難しい。
5. その他 ()

問24. 再任評価のための資料は、どのような形式でしょうか。つぎのそれぞれの項目について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|------------|
| 1. 指標や公式に基づいた客観的数値を算出している。 | 4. 外部評価結果 |
| 2. 指定された評価内容に則し、教員に申告させている。 | 5. その他 () |
| 3. 内部教員による評価結果 | |

問25. 再任評価の構成員はどのようなメンバーで構成されていますか。あてはまる番号ひとつに○をつけてください

1. 全員が部局あるいは学科等内部のメンバーから構成される。
2. 全員が部局あるいは学科等内部のメンバーから構成されるが、外部の参考意見を聞く。
3. 一部に外部からの専門家を加える。
4. 過半数以上は部局・学科等、大学外からのメンバーで構成される。
5. 構成メンバーについては、まだ具体的に決めていない。
6. その他 ()

問26. 貴機関の任期制に関する規程の中に、次のような項目は再任評価の対象として掲げられていますか。それぞれの項目について、あてはまる数字すべてに○をつけてください。

ア. 教育面

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. 担当した授業数 | 7. 教科書の執筆 |
| 2. 卒論指導担当学生数 | 8. 学生への厚生補導 |
| 3. 修論指導担当学生数 | 9. 休講の回数 |
| 4. 教材・教育課程等の開発 | 10. FDへの参加と取り組み状況 |
| 5. 学生による授業評価 | 11. 学生のリクルート |
| 6. 課外活動の指導 | 12. その他 () |

イ. 研究面

- | | |
|----------------|--------------------------|
| 1. 学位の取得 | 7. 個人の科研取得状況 |
| 2. 著書及び編纂書数 | 8. 各種共同研究への参加 |
| 3. レフリー論文数 | 9. 特許の取得 |
| 4. 学術的な招待講演の回数 | 10. 国内外の学会への参加・発表 |
| 5. 学会賞等の受賞回数 | 11. 国内外の学会等の主催・プロジェクトの企画 |
| 6. 学協会での役員経験 | 12. その他 () |

ウ. 管理運営面

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. 全学レベルにおける執行部員の経歴と実績 | 4. 機関等レベルにおける委員会委員(長)の経歴と実績 |
| 2. 全学レベルにおける委員会委員(長)の経歴と実績 | 5. その他 () |
| 3. 機関等レベルにおける執行部員の経歴と実績 | |

エ. 社会連携・貢献

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 外部資金導入状況 | 4. 市民団体等からの協力要請 |
| 2. 受託研究受け入れ | 5. 公開講座負担 |
| 3. 官公庁からの協力要請 | 6. その他 () |

問27. 貴機関では、以下にあげる領域は、再任時にどの程度重視されますか。ア～エのそれぞれについてあてはまる数字ひとつに○をつけてください。

	←重視される	重視されない→
ア 研究活動	1-----2-----3-----4-----5	
イ 教育活動	1-----2-----3-----4-----5	
ウ 管理運営	1-----2-----3-----4-----5	
エ 社会貢献	1-----2-----3-----4-----5	

問28. 再任時の評価結果について異議申し立ての制度を設けていますか。

1. 設けている	2. 設けていない
----------	-----------

問29. 実際に再任評価を実施したことがありますか。

1. 行ったことがある	2. 行ったことはない
-------------	-------------

問30. 上記問いで「1. 行ったことがある」と回答された機関等におたずねします。再任に不適格なケースがありましたか。それぞれの職階について、あてはまる番号ひとつに○をつけてください（行ったことのあるケースのみお答えください。なお、人数はこれまでの累計をお答え下さい）

ア 教授	1.あった（ ）人	2.なかった
イ 助教授	1.あった（ ）人	2.なかった
ウ 講師	1.あった（ ）人	2.なかった
エ 助手	1.あった（ ）人	2.なかった

問31. 上記問で「1. あった」と回答された機関等におたずねします。再任が不適格であった理由は何でしょうか。さしつかえなければ、下の自由記述欄にご回答下さい。

--

問32. 再任に不適格であった場合、貴機関としてはどのような対応をとりましたか（例えば解雇や、配置転換など）。さしつかえなければ、下の自由記述欄にお書きください。

--

問33. 貴機関等では、任期満了あるいは再任が認められなかった場合の進路について、どのような対応をとっていますか。あてはまる番号ひとつに○をつけてください。

1. 次の進路を組織として斡旋している
2. 本人に独自に進路を探してもらう
3. 組織として進路を斡旋すると同時に、本人独自に進路を探してもらう
4. その他（具体的にお書きください）

問34. これまでに、任期満了・非再任のケースで、次の異動先がみつからないケースが実際にありましたか。さしつかえなければ、下の自由記述欄にお書きください。

1. あった	2. なかった
--------	---------

Ⅲ. 【貴機関等における任期制の現状についてうかがいます】

問35. 任期制ポストへの応募者は、任期制を制度として正式に貴機関に導入する以前の（事実上終身雇用の）ポストへの応募者や、現段階でまだ任期制が導入されていない（事実上終身雇用の）ポストへの応募者と比べ、総合的にみて何らかの違いや変化があると思いませんか。以下のそれぞれの項目について、あてはまる番号ひとつに○をつけてください。

ア 応募人数	1. 減った	2. かわらない	3. 増えた
イ 学位の状況	1. かわらない	2. 学士相当が増加	3. 修士相当が増加 4. 博士相当が増加
ウ 業績	1. 質が上がった	2. かわらない	3. 質が下がった
エ 終身雇用ポストに比べ応募者が多い前職（複数回答可）	1. 国公立大学・短大勤務 2. 私立大学・短大勤務 3. 高専・専門学校等勤務 4. 官公庁勤務 5. 民間企業等勤務 6. 大学院在学 7. その他（ ）		

問36. （部分的に任期制を導入されている機関等のみお答え下さい。全ポストに任期制を導入されている機関等は次の質問にお進みください） 終身雇用ポストの人事と比較して、任期制対象者に次のような優遇措置を講じていますか。それぞれの項目についてあてはまる番号すべてに○をつけてください

- | | | |
|----------------|-----------------|----------------|
| 1. 宿舍の優先的斡旋 | 4. 研究時間の優遇措置 | 7. 給与等の優遇措置 |
| 2. 授業等の負担の軽減 | 5. 部局内業務分担軽減 | 8. 福利厚生面での優遇措置 |
| 3. 研究費等の割り増し配分 | 6. 全学レベルの業務負担軽減 | 9. その他（ ） |

問37. 任期制ポストの現在の状況をお知らせください。

	流動型	研究助手型	プロジェクト型
ア 教授	人		人
イ 助教授	人		人
ウ 講師	人		人
エ 助手	人	人	人

IV. 【任期制に対する評価、感想、任期制の今後の展望などについておたずねいたします】

問 38. 任期制導入によって、貴機関等の教育・研究・管理運営・社会貢献等の活動は活性化しましたか。
以下のそれぞれの領域についてあてはまる数字ひとつに○をつけてください。

	活性化 している	活性化 していない	不活性化 している
ア 研究活動	1	2	3
イ 教育活動	1	2	3
ウ 管理運営	1	2	3
エ 社会貢献	1	2	3
オ 総合的に	1	2	3

問 39. 総合的に評価して、任期制を導入してから、貴機関のスタッフ間の雰囲気に変化がありましたか。

雰囲気が				
1. とても良くなった	2. やや良くなった	3. これまでと変わらない	4. やや悪くなった	5. とても悪くなった

問 40. 実際に機関として任期制を適用してみて、どのような問題点があると判断しますか。下記のそれぞれの項目について、あてはまる数字ひとつに○をつけてください。

	問題は ない	問題が ある
ア 個人研究と共同研究のバランスの調整	1-----2-----3-----4-----5	
イ 短期業績主義や効率主義への傾倒	1-----2-----3-----4-----5	
ウ 長期計画に基づく研究の阻害	1-----2-----3-----4-----5	
エ 大学の自治・学問の自由の保証	1-----2-----3-----4-----5	
オ 教育活動の軽視	1-----2-----3-----4-----5	
カ 長期計画に基づく教育活動の阻害	1-----2-----3-----4-----5	
キ 学生に迎合する教育の蔓延	1-----2-----3-----4-----5	
ク 全学レベル・部局内部の管理運営業務分担での不満	1-----2-----3-----4-----5	
ケ 社会貢献活動の軽視	1-----2-----3-----4-----5	
コ 業績評価の透明性の確保	1-----2-----3-----4-----5	
サ 審査結果に対する異議申し立て制度の整備	1-----2-----3-----4-----5	
シ 評価側への権力の集中	1-----2-----3-----4-----5	
ス 優秀な人材確保の困難性	1-----2-----3-----4-----5	
セ 任期制運用のための財政の確保	1-----2-----3-----4-----5	
ソ 研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	1-----2-----3-----4-----5	
タ 給与・住宅・福利厚生等における優遇措置	1-----2-----3-----4-----5	
チ スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	1-----2-----3-----4-----5	
ツ 任期満了後の進路	1-----2-----3-----4-----5	
テ 労働法制・公務員法との矛盾	1-----2-----3-----4-----5	
ト 形式的な任期制導入の危険性	1-----2-----3-----4-----5	
ナ 評価項目・評価領域等の偏り	1-----2-----3-----4-----5	
ニ その他（お書きください）	1-----2-----3-----4-----5	

問 41. ある研究分野では、任期切れの際に外部での就職を優先的に確保しなければならないため、極端な冒険を避け、確実に成果を期待できる研究テーマや方法論を採用する傾向にあるという意見があります。あなたの研究分野においてそのような傾向はみられますか。

1. 大いにみられる 2. ややみられる 3. まったくみられない

問 42. 貴機関等の任期制は、今後どのように推移すると予測しますか。あてはまる番号ひとつに○をつけてください。

1. 減少すると予測される 3. 次第に増加すると予測される
2. 現状維持すると予測される 4. 大きく増加すると予測される。

問 43. 任期制の展望についておたずねします。今後、任期制はどうあるべきでしょうか。ア～エのそれぞれについてあてはまる数字ひとつに○をつけてください。

	←そう思う	そうは思わない→
ア 将来的には、アメリカの制度のように国際的視野を取り入れた人事制度に移行すべきである。	1-----2-----3-----4-----5	
イ 我が国の特色である選択的任期制政策を推し進めるべきである。	1-----2-----3-----4-----5	
ウ 国際的な動向を配慮しつつも、慎重に議論すべきである。	1-----2-----3-----4-----5	
エ 我が国の人事制度になじまないので廃止も含めて検討すべきである。	1-----2-----3-----4-----5	

問 44. (国立大学のみご回答ください)我が国の国立大学は、2004 年度より国立大学法人に移行し、大学の自治に従って、人事の方法や教員の身分、経済的処遇に関して大幅に自由化されると予測されます。今後、貴大学におかれましてはどのような人事改革が推進されるべきだとあなたは思いますか。次のそれぞれの項目について、あてはまる数字ひとつに○をつけてください。

	←そう思う	そうは思わない→
ア これからの経済的な処遇は、業績の評価や授業等の負担量等によって、給与に反映すべきである。	1-----2-----3-----4-----5	
イ 大学の個性化を促進するためには、給与など経済的な優遇を保障したヘッドハンティングをやるべきである。	1-----2-----3-----4-----5	
ウ 任期制を導入しているポストの給与等経済的処遇を大幅に改善すべきである。	1-----2-----3-----4-----5	
エ 任期制を導入しているポストには、研究をしやすい環境(研究費増額・授業免除・各種委員の免除)を保障すべきである。	1-----2-----3-----4-----5	

問 45. 任期制の導入をきっかけとして、今後の人事のあり方にどのような変化が生じる可能性があると思いますか。次の中からあなたのお考えに近いものひとつに○をつけてください。

1. 任期制の導入によって、今後、教員の役割特化等、就業形態が多様化する可能性があるだろう。
2. 任期制の導入によって、今後、終身雇用、任期制雇用、非常勤職等の教員の身分格差が大きくなる可能性があるだろう。
3. 任期制を導入しても、上記のような変化は生じないだろう。

問 46. 任期制に関するその他の情報や、本アンケートに対するご意見等ございましたら、自由にお書きください。

以上で調査は終わります。ご協力ありがとうございました。

大学教員の選択的任期制に関する全国調査

—教員調査—

本調査は、広島大学高等教育研究開発センター「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」(平成14年度文部科学省「21世紀COEプログラム」人文科学分野)の一環として実施されるものです。この教員調査は、平成13年度までに選択的任期制(以下、特に断りのない限り、「任期制」と略称)を適用された方を対象としております。あなたご自身のお考えをもとに率直にご回答下さい。

調査結果は、今後の我が国の大学のあり方を考察する上で、貴重な資料となります。もとより分析は統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をおかけすることはありません。何かとご多忙な時期に研究調査のお願いを申し上げますが、何卒ご賢察の上、ご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

なお、回答済みの質問紙は2003年12月末までに返信用封筒にて切手を貼らずに郵便ポストにご投函下さい。この調査に関する質問等がございましたら下記までご連絡下さい。

問合せ先

山野井教徳 (広島大学高等教育研究開発センター) 0824-24-6232 yamanoi@hiroshima-u.ac.jp
 村澤 昌崇 (広島大学高等教育研究開発センター) 0824-24-6236 mrswn@hiroshima-u.ac.jp
 葛城 浩一 (広島大学高等教育研究開発センター) 0824-24-6241 kuz@hiroshima-u.ac.jp

I. 個人の属性

問1. 下記の項目について、お答えください。

ア. 年齢	1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代以上
イ. 性別	1. 男 2. 女
ウ. 国籍	1. 日本国籍 2. 外国籍
エ. 大学名	() 大学
オ. 機関名	
カ. 学科名(附属施設名)	
キ. 職階	1. 教授 2. 助教授 3. 講師 4. 助手
ク. 適用されている任期制のタイプ	1. 流動型 2. 研究助手型 3. プロジェクト型
ケ. 任期	() 年中、現在 () 年目
コ. 再任の可否	1. 可(1回まで) 2. 可(複数回) 3. 可(制限なし) 4. 否(→問2へ)
サ. 再任経験	1. あり 2. なし

問2. 現在、あなたが、学期期間中に以下の活動に費やしている割合は平均しておよそどの位ですか。

ア. 研究活動(読書・実験・調査・執筆・研究討議等)	%	合計 100%
イ. 教育活動(講義・演習・実験・学生指導(準備含む)等)	%	
ウ. 学内の管理運営業務(会議・事務処理等)	%	
エ. 社会サービス(顧問的役割、学会等含む)	%	
オ. その他(診療等含む)	%	

問3. 最近5年間のあなたの業績についてお答え下さい。

ア. 執筆した学術書	単著 () 冊	共著 () 冊
イ. 編集した学術書	冊	
ウ. 国際的な学協会誌の論文	本	
エ. レフェリーのある学会誌の論文	本	
オ. 大学の紀要論文	本	
カ. 学会発表	国際学会 () 回	全国学会 () 回
キ. その他(お書き下さい)		

問20. 実際に任期制の適用を受けてみて、あなたはどのような問題点に気づくことがありますか。

	←問題がある	問題がない→
ア. 個人研究と共同研究のバランスの調整	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
イ. 短期業績主義や効率主義への傾倒	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ウ. 長期計画に基づく研究の阻害	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
エ. 大学の自治・学問の自由の保障	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
オ. 教育活動の軽視	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
カ. 長期計画に基づく教育活動の阻害	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
キ. 学生に迎合する教育の蔓延	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ク. 全学レベル・機関内部の管理運営業務分担での不満	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ケ. 社会貢献活動の軽視	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
コ. 業績評価の透明性の確保	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
サ. 審査結果に対する異議申し立て制度の整備	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
シ. 評価側への権力の集中	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ス. 優秀な人材確保の困難	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
セ. 任期制運用のための財政の確保	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ソ. 研究・教育のための人的・物的支援体制の充実	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
タ. 給与・住宅環境・福利厚生などにおける優遇措置	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
チ. スタッフ間の人間関係や個人主義の助長	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ツ. 任期満了後の進路	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
テ. 労働法制・公務員法との矛盾	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ト. 形式的な任期制導入の危険性	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ナ. 評価項目・評価領域等の偏り	1 — 2 — 3 — 4 — 5	
ネ. その他 (お書き下さい)		

問21. 任期制の適用を受ける中で、優遇措置として講じる必要性を感じるものを3つまで選んで下さい。

1. 宿舍の優先的斡旋
2. 授業等の負担の軽減
3. 研究費等の割り増し配分
4. 研究時間の優遇措置
5. 機関内業務分担軽減
6. 全学レベルの業務負担軽減
7. 給与等の優遇措置
8. 福利厚生面での優遇措置
9. その他 ()

問22. 貴機関において、今後の任期制ポストの動向はどのように推移すると予測しますか。

1. 任期制ポストは大きく増加すると予測される。
2. 任期制ポストは次第に増加すると予測される。
3. 任期制ポストは現状のまま推移すると予測される。
4. 任期制ポストは減少すると予測される。
5. その他 ()

問23. 任期制に関するその他の情報や本アンケートに対するご意見等ございましたら、自由にお書き下さい。

以上で調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

4. インタビュー調査報告書

大学教員の任期制に関する調査報告書

1. 訪問先：A 大学（国立研究大学自然科学系研究科）
2. 日 時：2003 年 6 月 18 日（水）13 時半－15 時半
3. 訪問者：広島大学高等教育研究開発センター
教授，山野井 敦徳
COE 研究員，葛城 浩一

4. ヒアリング内容

任期制の導入は、任期制の導入による生産性の向上を意図しており、概算要求が通りやすい等の政治的な枠組み等は特に意識されていなかった。

任期制導入時、本研究科は協力講座であり、親元である工学部の基幹講座の教授会で任期制の導入が議論されたため、議論の詳細については分からない。ただ、大部分が非任期制で、少数の人間が任期付で特別のプロジェクトに従事するというのであれば任期制が生きるだろうという議論があった。

任期制の対象とされたのは、助手ポストのみであるが、これは学生の教育はどうするのかという議論があったためであり、それに対する解答が出れば他の職階を対象としても良かった。また再任を認めているのは、才能のある者を手放すのはもったいないという意図があるためである。ただ才能がない者を切る勇気が本当にあるかどうかはわからない。

文部科学省データによれば、A 大学の本研究科では 2001 年 8 月時点で、下記の表のように 2 つのユニットの助手 3 名に対して任期制が適用されている。A 専攻のプロジェクト型の助手ポストでの適用がないのは、当時はまだ当該プロジェクト自体が存在しておらず、法制上先行した形で任期制を導入したためである。2003 年 6 月現在、全学流用のため任期制を導入したもう 1 ポストと合わせて 5 つの任期制ポストを擁しているが、1 ポストについては着任がまだである。

これらのポストの処遇については、プロジェクト型では基本的に研究のみを担当してもらおうが、希望すれば教育も担当できる。教育実績がないと次の職階にアプライできないため、たいていの助手は教育も希望している。任期制ポストにない助手との仕事の差は、プロジェクト型の助手については当然あるが、流動型の助手についてはない。

2001 年 8 月時点の任期制の導入・適用状況

対象組織	対象職階	任 期	再 任	タイプ	適用人数
A 専攻	助 手	5 年	1 回可	プロジェクト型	0 名
				流動型	1 名
B 専攻				流動型	2 名

なお、本研究科の人事は原則として公募制で行なわれており、昇格の場合も基本的には公募制で行なわれている。その結果、本大学の理学研究科や工学研究科では他大学出身者が非常に多い。選考過程については、研究科長が教授会で人事発議を行い、選考委員会を立ち上げる。規程にはないが、これまでは研究科長が選考委員会委員長をやっている。

契約については、採用時には辞令のみが交付されている。任期については辞令の中に示してあるが、再任に関しては示していない。再任や仕事の内容等については公募文書に示してはいるが、そこにも再任時の基準等については示していない。

また優遇措置については、国が任期制を奨励している手前、任期制ポストにある者がその恩恵を受けているという一面はある。例えば、任期付若手教員のための特別の研究費配分（科学技術振興調整費）、研究科内でいえば研究科長裁量費等が挙げられる。後者は任期制適用教員に有利になるような採点方法が採られている。

再任時の評価については、研究、教育その他の業務、院生による評価等、評価項目については挙げることができるが、誰が何をどういう基準でといったものは、再任の審査をまだ行なったことがないため、まだ整備されていない。2003年5月の運営企画会議「任期付助手の中間評価について」で、議論の機会があったが、来年のことが分からないまま議論してもしようがないということで先送りしている。なお、評価は講座単位で実施することになっているが委員会の構成メンバーについてはわからない。

任期制の影響に関して、応募者の動向という面からいえば質量ともに変わっていない。本研究科では任期5年が設定されているため、助手の場合、任期が5年あれば十分であるとの認識がある。なお、5年という任期の設定に特に深い根拠はなく、「まあこんなもんだろう」という大局的判断から由来している。

研究への影響という面からいえば、萌芽的研究の軽視が挙げられる。自然科学の比較的派手な分野では論文点数主義があるため、任期制導入以前から若い人は新しいことに取り組もうとはしていない。

法人化後は人事制度も厳しくなるであろうことに鑑みれば、任期制というのは、その任期期間を「保証する」という考え方もできる。しかし、有用な人材確保と任期制の間には矛盾が存在する。今後は、一律に任期制という規定でやるのではなくて、分野、状況に応じて、ベストな契約をしていくのではないだろうか。今後は国際的な市場の中で通用するシステムを用意する必要性があろう。

大学教員の任期制に関する調査報告書

1. 訪問先：B 大学（公立大学薬学系学部）
2. 日 時：2003 年 7 月 10 日（木） 13 時－15 時
3. 訪問者：広島大学高等教育研究開発センター
 教授，山野井 敦徳
 講師，村澤 昌崇
 COE 研究員，葛城 浩一

4. ヒアリング内容

本大学では、前学長の強いリーダーシップのもと、全国に先がけて任期制を導入した。導入の狙いは教員の意識変革である。本大学をはじめ、全国で医歯薬系における任期制の導入が著しいのは、これらの分野が任期制前から評価にさらされる機会が多く、評価に対する親和性が高いためと推測される。在職者を含む全職階が任期制の対象となったため相当な反対があったが、助手だけに任期制を導入するよりもむしろ教授にも任期制を導入した方が説明がつくと感じていた。任期期間や再任の可否がどのように決定したのかについては把握していない。文部科学省データによれば、A 学部では 2001 年 8 月時点で、下記の表のように教授 18 名、助教授 14 名、講師 6 名、助手 14 名、計 52 名に対して任期制が適用されている。

なお人事に関しては従来から原則として公募制で行なわれている。採用時の契約に関しては、辞令に任期について明記しているのみである。在職者を含む全教員が対象となるため、優遇措置は特に講じられていない。

2001 年 8 月時点の任期制の導入・適用状況

対象組織	対象職階	任 期	再 任	タイプ	適用人数
A 学部	教 授	5 年	制限なし	流動型	18 名
	助教授				14 名
	講 師				6 名
	助 手				14 名

本大学では再任が認められており、これまで 40 名が再任審査の対象となっている。うち 2 名については再任不可とされたが、地方公務員法では首は切れないため、配置転換が行なわれている（うち 1 名は降格）。

その際の評価は、最初の評価対象者については、5 年分の業績等で評価が行われたが、今後は 4 年分+見込み 1 年で評価を行う予定である。評価の方法は、当該大学で独自に考案した算出方法（IF 値の利用）を用いて、各個人に評価値を算出させるというものである。評価領域は、教育、研究、

管理運営、社会貢献の 4 領域であり、モデルとなる先生でシミュレーションして、平均的評価がほぼ均等になるよう点数化を行ったが、結果的に研究の点数が高くなった。評価に迎合することのないよう評価項目の掛け率については公表しないが、各教員がグループの中で何番目であるかは把握できるようにしている。当該教員より提出される業績調査資料は、内部審査委員会（自己点検・評価委員会）で可能な限り点数化・ランク化等を行なった後、外部評価委員会に付託され、外部審査を受けることになっている。なお外部評価委員会に渡すのは、対象者すべての資料ではなく、平均以下の者の資料である。

当初から不服申し立てのシステムはないが、外部評価委員会と自己点検委員会の間には答弁の機会を設けているため、特別の事情があれば考慮できるシステムはあると思う。

任期制の影響に関して、応募者の動向という面からいえば、特に変化はない。また生産性という面からいえば変化があったかどうかについては分からないが、導入の狙いである教員の意識変革という点では意味はあったように思う。

今後はシステムの拡大ではなく適切性が目指されるべきだと考える。立場によって背景が違うため、スタンダードをつくる必要性があるだろう。

法人化後の人事制度のあり方に関しては、現在までのところ、地方自治体による独立行政法人化の動きは具体的になく、本大学自体の法人化後の人事に関する基本設計も特にない。

大学教員の任期制に関する調査報告書

1. 訪問先：C 大学（国立大学科学技術系大学大学院）

2. 日 時：2003 年 7 月 11 日（金） 10 時～12 時

3. 訪問者：広島大学高等教育研究開発センター

教授，山野井 敦徳

講師，村澤 昌崇

COE 研究員，葛城 浩一

4. ヒアリング内容

本大学では、初代学長の強力なリーダーシップのもと、全国に先がけて任期制を導入した。初代学長の考えとして、建学当初から「先端科学技術」大学ということで各界の最先端の方を教授として迎え入れたいという考えがあり、そのためできるだけ流動化をはかりたいと考えていた。しかし当時任期制に関する法律はまだなかったため、1994 年度から紳士協定という形で助手に対しては任期制を適用していた。そういう従前からの動きがあったため 1997 年の法律施行とほぼ同時に学内の規則を整備し、任期制を導入することができた。

本大学では、全職階に対して任期制を導入・適用している。現職者への適用はしないのかという議論はあったが、大学のコアパートを担う者の帰属意識等を考えたときに今の時点でそこまでやるのがいいのかということで議論は落ち着いた。他の大学でも現職者には適用しないというのが主流だったようである。全学的に導入できたのは小さい大学だからということもあるが、人事制度については建学のときから決まっていたため、教授会で全体の流れをくつがえすことにはならなかった。

任期期間の設定根拠については、各職階の平均年齢に鑑みて配慮がなされているようである。すなわち、上位職階への昇進等を配慮して任期期間が設定されている。研究科によっては助手の任期が異なるが（下記の表を参照）、これは C 研究科が実験系であるため、5 年では短いと判断されたためである。

2001 年 8 月時点の任期制の導入・適用状況

対象組織	対象職階	任 期	再 任	タイプ	適用人数
A 研究科	教 授	10 年	制限なし	流動型	0 名
	助教授		複数回可		0 名
	助 手	5 年			10 名
B 研究科	教 授	10 年	制限なし		4 名
	助教授		複数回可		7 名
	助 手	5 年			20 名
C 研究科	教 授	10 年	制限なし	4 名	
	助教授		複数回可	2 名	
	助 手	7 年		15 名	

文部科学省データによれば、本大学では2001年8月時点で、計62名の適用教員がみられる。2003年7月現在、適用者は76名に増えている。

なお、本大学の人事は原則として公募制で行なわれている（昇格を含む）。公募の方針は全学的な見地から教員人事委員会で承認を得て、教授会で選考段階に移る。

契約については、文部科学省の発令に従って任期については明示するが、契約内容については明示しない。例えば評価の内容、評価項目は発令上示されるべきものではない。評価の領域と項目等の明文化は内規で行なっている。内規的なところはオープンにはされていない。

優遇措置については特に講じていないが、例えば業績等が同じときに1つの判断材料にする等、本所レベルで給与の面（特別昇給）に配慮している面はある。ただ、任期制を本当に制度として考えるのであれば、大卒のところで文科省が待遇を変えなくてはいけない。ここが制度運用上の問題であり、本当に任期制を促進するのであれば待遇に差をつけたり、手当てをつけたりしなければ本当の定着はないのではないかと考える。

また再任に関しては、現在までに教授1件、助手7件、計8件が審査され、8件とも再任が承認されている。基本的な再任の審査のスタンスは、通常の教員選考（採用、承認）とまったく同じスタンスであり、唯一違うのは、評価内容が在任中の業績であることである。任期が切れる1年3ヶ月前に再任希望の確認を行い、1年前には再任の可否が決定される。当初点数化等の議論もあったが、分野によっても違うこともあって大変難しく、点数化はしていない。

業績調書に関しては、フォーマットがあるわけではなく、項目のみが列記されている。申請者が項目に従って作文するため、客観的データに基づくわけではない。記述すべき内容がない項目については、記載しなくてもよく、逆にアピールしたいことがあれば、書くことができる。なお、業績調書の作成方針は、教員人事委員会の委員長である現学長が副学長等の意見を聞きながら作成したものである。その経緯についての詳細はわからないが、他大学を参考にしたということはなかったのではと思う。

再任の審査結果については公開しているがその内容についてはまでは公開していない。教員の意識を高めてもらうことを目的としているため、段階評価ではなく、可か不可かで評価している。

再任不可の場合の不服申し開きのシステムについては、議論はあったが今のところはつくっていない。今後制度として整備していく気はあるが、完全にドライな制度にしてしまうことには抵抗があるため、形式的な評価を目指している。

なお委員になれるのは研究科の教授の中から3人で、3人で意見を取りまとめて教員人事委員会（学長、副学長、学長補佐等）に提出し、最終的に人事委員会で議論する。他の研究科や学長、副学長はその時点で意見を述べることができる。現状ではこのシステムでうまくいっている。

任期制の影響に関して、流動性の面からいえば、情報という分野は比較的流動性が高い分野であり、パイ自体が大きくなっているため任期制の運用は非常に楽である。ほとんど社会との連携がなくて、任期制でもなければ流動性がない分野もあるだろう。生産性の面からいえば、意識が短期的になっている等、ネガな意見もある。もともと分野全体にそういう雰囲気があるため、任期制を導

入したからというよりは任期制が拍車をかけているといえるのではないかと思う。任期制を下手に運用すると逆効果になりかねない。

大学の制度は独立行政法人化も含め違う方向にどんどん走っている。全体の流れとしてはそちらの方向に行ったとしてももっと制度に余裕を持たせたいと考えている。世界的にもそうかもしれないが、日本に関しては特に、工学分野では若い者が安全な方向でキャリアを積む方向になってきている。我々の裁量範囲でできることといえば、本当に優秀であれば、論文の数なんかは問わずに上にあげるといったそういう育て方しかできない。それができなくなるような、制度が勝ってしまうようなことになると、本当に危ないと思う。

法人化後の人事に関する基本設計は現段階では特にないが、法人化特別委員会を評議会のもとに設置しており、そこで今詳細な詰めをはじめている。法人化法も国会で成立したため、今後細かい制度設計が文科省のほうから降りてくるだろうからそれを踏まえて適切に対応したいと考えている。教員のポスト管理についてもまだ手付かずであるが、全学レベルで人事委員会ができていたため、研究科が研究科のポストを研究科だけの判断でというようなことはあまり考えられない。

定年は 65 歳で現在のところ問題はないが、今後 65 歳以上で業績を持っていたり、プロジェクトを持っていたりする教員をどういうステータスで残すべきかが問題になるだろう。また組織の屋台骨を支えるグループをどう育てられるかも問題になるだろうが、あまりに微妙すぎて議論することが難しい。独立行政法人化となれば、個々の組織での企画や運用が非常に重要になり、教授にはそうした役割を期待される。実態として教授全員が本当にそう動くのかというのは任期制も含めてまた議論があるだろう。

また成果主義についても検討しなければいけない項目の 1 つであるという認識はあるが、実際運営費交付金等、具体的なところが流れてこないうちは軽々に動くわけにいかないのもまだ手付かずである。

大学教員の任期制に関する調査報告書

1. 訪問先：D 大学（国立大学医学系研究科）
2. 日 時：2003 年 9 月 9 日（火） 13 時－14 時半
3. 訪問者：広島大学高等教育研究開発センター
教授，山野井 敦徳
講師，村澤 昌崇
COE 研究員，葛城 浩一

4. ヒアリング内容

本研究科の中では A 学科がまず任期制を導入し、それを受けて当時の学長が任期制導入を全学的に促し、残りの 2 学科についても任期制を導入することにした。任期制の本来の趣旨は要するに人事の流動性を高めることであるが、人事の流動性を 1 大学の取り組みだけで高めるのは不可能であるため、むしろ定期的な評価制度こそ任期制導入の趣旨とするべきと考えた。そうした趣旨で任期制を導入してもよいか文部科学省に問い合わせたが、それは結構なことだという返事だったと思う。

また本研究科は、研究にも取り組む、あるいは研究者も育てるという大学の中にランクされたいという思いがあり、大学院部局化もしていないような大学ではそこにランクされることはあり得ないだろうと考えた。そこで研究科全体での任期制の導入が大学院部局化のための 1 つの条件になるだろうという判断はあった。特に文部省からのプレッシャーがあったわけではない。なお、医歯薬系で任期制を導入しているところが多いのは、国立大学の部局化が多少は関係しているものと思われる。

本研究科では、現在全職階を対象として任期制が導入されているが、当初は教授ポストのみの導入であった。それは当時助手を対象に任期制を導入する部局が本大学の中でもみられたことの反動であり、教官の中で一番下の助手層にだけ任期制を導入して、そうした決定権を持っている教授に導入しないとほごだ、やるなら教授からやるべきだと考えたためである。任期制の趣旨からすると、在職者を含む全教授に任期制を適用するというのは趣旨に沿わないため、多少問題にはなかったが、教授全員に任期制を適用するのはおかしいという意見は特に出なかった。またその後全職階にその適用範囲が広がった際にも反対意見はほとんど出なかった。

任期期間の設定に関しては大した根拠はない。10 年は長いので 5 年でいいと考え、A 学部だけでやっている時には、適用した時点で 10 年を過ぎている人は 5 年で再任審査を受けさせようというように考えていた。ただ新規採用者の教授に関しては、少し整理するまではすぐ仕事にならないため、5 年ではかわいそうだという考えはあった。

また、再任を認めているのは、まだ全国的に人事の流動性が低いときに、再任不可などということではできるわけがないとの判断による。

文部科学省データによれば、2001 年 8 月時点で下記の表のように、A 学科で 121 名、B 学科で

81名、C学科で26名の教員がその適用を受けている。

導入当時は、学科ごとに違うシステムを採用していたが、2002年4月の大学院部局化の際、各学科は統一され、それに際して共通のシステム（教授10年、助教授、講師7年、助手5年）を採用することとした。なお、教授の再任後の任期は5年となっている。

2001年8月時点の任期制の導入・適用状況

対象組織	対象職階	任期	再任	タイプ	適用人数				
A学科	教授	10年	制限なし	流動型	31名				
	助教授	7年			26名				
	講師				12名				
	助手	5年			52名				
B学科	教授	5年			制限なし	流動型	17名		
	助教授						14名		
	講師						2名		
	助手						48名		
C学科	教授	10年					制限なし	流動型	11名
	助教授	5年							10名
	講師								0名
	助手								5名

なお、本研究科では助教授までは、公募を行なう場合も行わない場合もある。結果的には教授の推薦で決まるが、決定する前にインタビューを全員で行なうため、全体の教授会でひっくり返ることはほとんどない。なお教授の選考については、内部からの昇格でも、公募の中の一員として何ら別扱いをしない。

契約に関しては、辞令には、いつからいつまでの採用であるというような書き方がなされており、任期制を適用すると明示されてはいなかった。内規については、本大学の規程集以外のものは特につくっていない。また、在職者を含む全教員が対象となっているため、優遇措置は特に講じられていない。

再任時の評価については、2002年4月の部局化に際して、共通のシステムを採用することとし、その時点で任期が一旦リセットされたため、現在のところ行なわれていない。そのため評価に関する議論はしたが、必要になったらまた考えればいいとあまり真面目には考えていない。そもそもどういった評価を受けようが評価に抵触するような仕事をしているとは各教員が思っていないため、どういった評価制度が決められても構わないというのが正直なところである。どういった形で評価するかについては、形式上は助講層まで入っている人事交流委員会がやることに一応決まりではなっていると思うが、その決定については、再任とはいえ新たな教官の任用であるため教授会が行うという理解をしている。

任期制の影響に関して、生産性の面からいえば、生産性は上がっていないと思うし、また下がることもないと思う。ただ論文の数さえ集めればいいといった単純なことで評価するのであれば、生産性が上がることはない。各教員には外部評価が行われても大丈夫な程度にはやろうというインセンティブは働くかもしれないが、それは最低ラインを意識したものであって、さらに上を目指すインセンティブにはならない。流動性の面からいえば、無理に首を切ってそれで流動化を促進するのはおかしいと思う。しかも評価の低かった教員の首を切っても、他でその教員を採用してくれるわけがないため、流動性の向上にはつながらない。

今後法人化に伴っていろんな意見が出てはいるが、今のところなにも分かっていない。定年制の延長、教授職階の多様化等については議論のしようがないので、そういう議論はしていないし、また成果主義については、定期的に外部評価を全員受け、その結果によって処遇を変える可能性はありうるが、現状では具体的には何も検討していない。

大学教員の任期制に関する調査報告書

1. 訪問先：E 大学（公立大学情報系学部）
2. 日 時：2003 年 11 月 10 日（月） 14 時半－16 時半
3. 訪問者：広島大学高等教育研究開発センター
教授，山野井 敦徳
講師，村澤 昌崇
COE 研究員，葛城 浩一

4. ヒアリング内容

本大学では全教員の約 5 割が外国人と非常に国際的な大学である。外国人教員は 10 数カ国から集まっており、役職に占める日本人と外国人の割合は半々である。英語が共通言語となっており、大学院の講義も英語で行われる。また学部生についても 3 年生にもなれば半分は英語で授業を受けることになる。

このように国際色豊かな本大学では、93 年に外国人教員任用法に基づく任期制を国際的視点から導入し、外国人教員には原則として全員任期が付されている（原則 3 年）。それと連動させる形で 97 年には選択的任期制を導入している。このように、任期制を導入したのは、国際的な大学をつくるため、人事も国際的にやろうとしたためであり、文部科学省からの指導等はなかった。

任期期間の設定根拠に関しては、外国人教員に関しては、ビザの更新の関係で 3 年という期限が設定されたのではないかと思う。日本人教員に関しては、世の中の流れが 3 年ぐらいで回っているという発想から設定されたのではないかと思う。周りの大学を参考にしたということはなく、むしろ外国人の任期との兼ね合いが意識された。

文部科学省データによれば、本大学では 2001 年 8 月時点で、下記の表のように 5 つのユニットで計 44 名に対して任期制が適用されているとされているが、企画運営室及び C センター以外は、外国人教員任用法の適用教員が計上されている。

なお企画運営室の適用教員は退職したため、現在企画運営室に適用教員はいない。現在講師 4 名が所属しているが、任期制は適用されていない。また、C センターに任期制が導入されているのは、そもそも期限付きでできたセンターであるためであり、文部科学省データには、期限の残りの年数が記載されている。平成 15 年度 11 月現在、産学連携センターにも選択的任期制が導入されている（任期 3 年、適用教員は 1 名）。

2001年8月時点の任期制の導入・適用状況

対象組織	対象職階	任期	再任	タイプ	適用人数
A 学科	教授	3年	制限なし	流動型	4名
	助教授				8名
	講師				7名
	助手				0名
B 学科	教授				4名
	助教授				3名
	講師				3名
	助手				3名
企画運営室	助教授			1名	
C センター	教授			プロジェクト型	1名
	講師				1名
D センター	教授			流動型	2名
	助教授	2名			
	講師	5名			

なお、本大学の人事は原則として公募制で行なわれている。特に外国人の場合には国際的にも公募をかけている。Ph.D.を持っていることが原則で、日本人でも採用するときの申請書はすべて英語で出してもらっている。昇格の場合も公募制で行われているが、外部の人がほとんどである。昇格の場合の内規のようなものはなく、現在基準があるのは助手から講師の場合のみである。

人事選考委員会のメンバーは、学長が委員長で、あとは4人の教授から構成されている。選考委員会には、こちらで求める分野に詳しい教授に入ってもらうのが原則となっている。それ以外に応募の際に、3人の推薦状が必要であり、不明な点があれば、推薦人に連絡を取って詳細を確認している。

契約については、まず応募の際に、任期が3年であることを説明している。また面接で、雇用状況、勤務状況の説明をする際に、改めて任期が3年であることを説明し、内規等を明示して、本人から承諾書ももらっている。なお、辞令には任期が明示され、辞令交付の後、さらにもう一度、本人に説明を行っている。これだけ念入りに契約が行なわれるのは、外国人教員が多いためである。なお優遇措置については、評価によって研究費が違うとか、そういうことはないが、センター長とか、講座長には若干多くなっている。

再任については、外国人教員の場合、終身任用と3年間の再任と、期限付き任用(1年)の3種類がある。評価によって終身任用が認められなければ、3年間の再任、もしくは1年間に限り再任を認めている。1年間の再任で駄目な場合には辞めてもらっている。去年の評価では5名中1名が3年間の再任であり、残りの4名は終身任用となっている。ただ、外国人教員はあまり終身雇用にはこだわっていないようである。

当初、再任時の評価は厳しくやるつもりだったがなかなか難しい。内規は1種類だけで、基準、評価方法、申請書の提出内容等、決定の流れについて記載されている。申請書については具体的に決めているわけではなく、評価の領域を示している程度である。対象になる教員は自分の活動がどういう重み付けで評価されるかは分かっているが、その具体的な結果については公表されていない。

昨年の評価を受けて、評価方法について検討すべきとの意見がかなりみられた。例えば、本大学にはいろんな国から教員が来ているため、掲載されている雑誌が果たして世界的なものなのかどうか、マイナーな論文の場合、その論文の中身はどうかというのがいつも問題となっている。なお異議申し立ての機会についてはまだ設けていないし、考えてもいない。

なお、現在の委員会構成は教授6名で、任期は概ね1年である。学内の教授のみで構成されており、外部の意見を聞くとか外部の方を入れるとかいった議論は今のところない。

任期制の影響に関して、流動化の面では、1年で5名から10名程度の出入りがあり、大学基準協会の中でも、流動化しすぎではないかという話はある。新しい良い教員を迎えられる反面、残ってほしい優秀な教員が出ていってしまい、また残ってなくていい教員が残っていたりするという問題はある。

今後は法人化の問題も出てくると思われるが、現段階で日本人に任期制法を導入していない部局では外国人と日本人の処遇に差がありすぎるのではないかと、任期付きにして評価をすればいいじゃないかという話が教授会でも出ているため、法人化になればそのあたりにも着手しなければならないかもしれない。

なお、法人化するかどうかは県庁で決定されるが、大学の意見も聞きたいということで、学長と県の間でやり取りが行なわれている。これまでに法人化検討会議が3回ほど行われ、法人化が必要かどうか等賛否両論議論している。地方公務員法との兼ね合いは、一般職と特別職の区別と同じく、宙ぶらりんのところが結構あるものなので、こちらできちんと決めていけば特に問題はなかった。

大学教員の任期制に関する調査報告書

1. 訪問先：F 大学（私立大学技術工学系学部）
2. 日 時：2003 年 11 月 11 日（火） 13 時－14 時半
3. 訪問者：広島大学高等教育研究開発センター
教授，山野井 敦徳
講師，村澤 昌崇
COE 研究員，葛城 浩一

4. ヒアリング内容

本大学では、研究教育の活性化を目的として 2001 年の開学時から全学的に任期制を導入した。全学一斉に任期制を導入した大学としては、本大学が初めてではなかったか。設置審を意識していたわけではなく、全学的に任期制を導入するといったら、むしろ設置審から激励を受けた。

文部科学省データによれば、2001 年 8 月時点で、下記の表のように、教授 10 名、助教授 6 名、講師 7 名の計 23 名に対して任期制が適用されている。

任期期間の設定根拠については特に参考にしたものはない。10 年だと困った人がいた場合に長すぎる、5 年ぐらいで一仕事でき、2 期で 10 年もやれば目ぼしいものもできるだろうとの考えから 5 年に設定した。労働基準法等との関係は全く考慮していないが、法律との整合性については事務を通して確認した。

また再任を認めているのは、全体がローテーションするシステムがないと、首を切ることは難しく、そうしたシステムは自分たちだけの取り組みでできるとは考えていないためである。

2001 年 8 月時点の任期制の導入・適用状況

対象組織	対象職階	任 期	再 任	タイプ	適用人数
A 学科	教 授	5 年	制限なし	流動型	7 名
	助教授				3 名
	講 師				2 名
	助 手			0 名	
B 学科	教 授	5 年	制限なし	流動型	3 名
	助教授				3 名
	講 師			5 名	
	助 手			0 名	

なお本大学では、人事の提案権（推薦権）は教授会もしくは学長が持ち、代議委員会（学長・学部長、教務長，学科長，センター長）で決定し、その任命権は理事長にある。人事の議題に関しては週一回、教学連絡会議（代議委員会とメンバーは一緒）が開かれ、そこで話し合われている。

また再任時の評価に関しては、再任の審査をまだ行なったことがないため、委員会や評価指標をこれから整備していこうと考えている。評価項目としては、具体的には授業の分担内容、学生の授業評価、業績、教授会や委員会への参加等を考えている。多少インパクトファクターみたいなものも考えたがあまりそれをやると研究に力を入れすぎるため難しい。基本的には評価は教育にウェイトをおきたいと考えている。現在教員は教育を非常によくやってくれているが、そうしたよくやってくれている教員をどう評価するかが非常に難しい。また点数化・外部評価についてはやらないほうが良いと考えている。それは、任期制をあくまで非常に極端な人を切るためのチェックとしての評価機会を与える手段として考えているためである。ただ恣意的なことはできないため、多少どこからつかれても客観的に分かるようにはしたい。

現在全教員に対して任期制を適用しているが、一度決めたら永久にこのままでとは考えておらず、今後は様子を見て、また変えていくかもしれない。成果主義については現在考えていないが、これからは考えないといけなくなるだろう。なお、横浜国立大学では、委員会等の役員をやると、号俵をあげるといった成果主義の方法を採用していたが、この方法だと、今は大した働きをしなくても、昔そうした働きをしていれば、給与は終生あがり続けるため、号俵を上げる方式を採用するよりは一年間単位でやる方式を採用したほうが良いと考えている。

大学教員の任期制に関する調査報告書

1. 訪問先：G 大学（国立大学研究センター）
2. 日 時：2003 年 7 月 29 日（木） 10 時－12 時
3. 訪問者：広島大学高等教育研究開発センター
教授，山野井 敦徳；
助教授，黄 福涛，大場 淳，岩田 光晴；
COE 研究員，杉本 和弘・渡辺 達雄

4. ヒアリング内容 センターの設立理念

本研究センターの研究目的は文理融合にある。この文理融合には、分野としての文系と理系の融合と、大学の科学技術と社会との融合という、二重の意味での融合理念がある。これを実現するための4つのキーワードとして「学際性」、「流動性」、「国際性」、「公開性」と言うモットーが、発足当時から組織構造と機能の基本原則となっている。以下、組織のガバナンス、研究、教育、産学連携等の構築に反映されている。2004 年度より本大学の第 11 番目の付置研究所として格上げされた。日本学術審議会の研究所評価において本センターが研究所として相応しいと特記されたことを背景に承認された。学内での地位は、研究所昇格によって上昇した。学内では 6 年毎に評価される。

組織とガバナンスについて

法人化後、トップの意思決定やリーダーシップを効率化し強化するために、所長を中心とした経営戦略室を設置した。経営戦略室の所長の下に人事・財務担当補佐（所長代理・副所長）と採用・評価委員会を置いている（所長による任命）。外部からの監督・助言の機関として「先端研ボード」が設置され、学長選考権や解任権を有する強力な権限が付与されている。協議会が設置されているが、今のところ実質的な権限はない。人事の推薦、選考は実質、採用・評価委員会で行われ、教授会においては追認投票（3 分の 2 以上で可決）が行われるのみである。所長を中心とした集団主義的経営戦略方式が採用されている。

これに対して、教授会を中核とした教授総会（特任教員も参加）が定期的開催されるが、経営戦略室で審議された事項を協議し、実質的な決定権はない。所長選考には係わらないし、解任権もない。学位やカリキュラム編成に関しては工学系研究科先端学際工学専攻（AIS）において審議される。また 2004 年 7 月より経済産業省の A 氏が経営教授（学内措置として医科学研究所にもう 1 つ）として参画し、100%経営に専任するが、授業も担当可能である。本センターの経営方針と基盤は文部科学省はもとより経済産業省の科学政策も視野に入れている。

こうした組織とガバナンスは、ファカルティに教育と研究、とりわけ研究に特化して従事出来る体制となっている。研究体制は従来の大部門制からクラスター制に移行させたが、これは研究の最前線に柔軟に対応するためである（後述）。

国際化に対応して外国人も多いが、教授会は日本語で行っている。事務や施設の体制が整備されていないことも要因である。

予算について

本センターの予算は、外部資金 7 割を目標としているが、現在 7 割以上を達成している。スーパーCOE に 2001 年度採択され、年間約 10 億、2006 年度まで、計 50 億円のプロジェクトである。現在のところ他に 2 つの外部資金を確保している。人件費・物件費・施設整備費等の校費は 10 億 5,000 万円であり、2003 年度予算は総計 39 億 2,600 万円なので、そのうち約 28 億 7,400 万円が外部資金関連で 73.2%を占めることになる。

構成人員について

本センターの人員構成は、文部科学省交付金による教職員が約 100 名（教授 23 名・助教授 12 名・講師 5 名）であるが、交付金の教授・助教授・講師の任期は原則として 10 年である。教授は 10 年任期後に終身雇用の道もあるが、現在のところ終身雇用権を取得した教員はいない。

一方、外部資金の 2001 年度スーパーCOE の発足により、2002 年度から 4 年任期の特任教員を、現在 80 名規模で採用している。これらは公募制によるが、定員の 2 倍ぐらいの応募が全国からある。中には F 大の常勤教授から特任教授に赴任した研究者もいる。特任教員の給与はすべて外部資金で補充されている。

寄付講座は 1987 年に我が国最初に導入されたと言われるが、寄付金 4 億円一括寄付講座ははじめてである。この積算根拠は年間 2000 万円で 20 年間の研究を継続するものとして積算されている。事務職員は 17 名の他に非常勤職として 14 名、合わせて 31 名いる。

人事について

常勤教員の任期は、原則として 10 年である。「どんな先端研究も 10 年たてば先端的でなくなる。人が変わらなければ研究分野は変わらない」。環流制度によって、F 大出身者は着任する前に半数は任期終了後の仕事を確保しているが、半数は見通しのないまま赴任している。F 大以外の教員はその保証はないが、多くの教員は自らの研究実績に自負心を持っている。F 大の出身者は、他の部局と相違して助教授以上での F 大出身者は 45%、講師助手層での F 大出身者はおらず、平均で 21% である。特任教員制度は、2002 年から導入されたが、法人化以降、労働基準局の規定によって 1 年未満の任期で、最大 5 年までの再任可としている（実際には、2002-2006 年間の 4 年任期）。これによって、たとえば企業と大学間の流動的な人事が可能となっている。企業は休職して、1 年間、大学で研究する。本人のステップアップにもなるという。

一般論として、給与に関する処遇の条件について、本センターとしては交付金と外部資金で柔軟に対応したい意向であるが、年金や退職金について F 大本部との調整が困難である（法的拘束がある）ため、本センターとしては最終的に責任を持ってない。

大学院教育について

工学研究科と連携して先端学際工学専攻の教育を実施している。教員の流動性への要請と教育の非流動性への要請の対立は、10年任期後も継続して指導できる体制を導入している。本センターの大学院は博士課程後期のみのコースしかないので、文理融合型の研究体制は、それほど大きな欠点とはなっていない。というのは博士課程前期において、他のコースで各ディシプリンの教育訓練を受けているからである。英語による教育は意図して実施はしていない。

研究体制について

本センターの内部組織は、発足以来、大部門制を採用し、発足時から内部規程によって10年後には大部門制の改変や分野名称の変更を謳っていた。92、99年には大部門制の大幅な改組を実施してきた。こうした先端科学技術への柔軟に対応するためには、本センターの研究対象が文理融合型でトランス・ディシプリナリーな領域の性格を重視したクラスター制を導入している。大卒の融合領域として【材料・環境系】（物質・環境・生産クラスター）、【医学・生物系】（生命・人間・共生クラスター）、【知能・情報系】（情報・感覚・創造クラスター）、【社会・経済系】（社会・知識・市場クラスター）の四次元を構想し、各研究者レベルでは、常勤教員、特任教員のいずれであれ、個人ないしは複数の連携による研究地図でもって四次元の中での位置づけが描かれる。これらとオープンラボプロジェクトという3つの戦略的研究領域とは深い関連性を有する。それと同時にオフキャンパスプロジェクトによって対外部社会との戦略が制度化されている。

研究の最前線においては、ディシプリンを背景にもつ講座制のようなハードな組織よりも個人の自由性を最大限に生かせる柔軟な組織が重要との印象であった。

執筆者紹介

山野井 敦徳 広島大学高等教育研究開発センター 教授 (編集代表)
村澤 昌崇 広島大学高等教育研究開発センター 講師
葛城 浩一 広島大学高等教育研究開発センター COE 研究員

わが国の大学教員に関する人事政策Ⅱ
— 任期制の導入・実施・再任の分析を中心に —
(COE 研究シリーズ 14)

2005 (平成 17) 年 3 月 31 日発 行

編 者 広島大学高等教育研究開発センター
〒739-8512 東広島市鏡山 1-2-2
電 話 : (082) 424-6240
印刷所 中本総合印刷株式会社
〒732-0802 広島市南区大洲 5-1-1
電 話 : (082) 281-4221

ISBN4-938664-84-4



COE Publication Series No. 14

A Study of Faculty Appointment Policies in Japan. II
Focusing on the Introduction, Implementation and
Reappointment Analysis of the Fixed-Term System



Research Institute for Higher Education
HIROSHIMA UNIVERSITY

March 2005

ISBN4-938664-84-4