

---

## 概要

---

### 1 目的

本調査は、第5期科学技術基本計画の策定にあたり、主として若手研究者を取り巻く環境をより詳細に把握し今後の政策立案に資するため、大学教員の任期や雇用財源等の状況を把握することを目的とするものである。

### 2 調査方法

調査対象機関は、我が国の研究活動を牽引する主要な研究大学として学術研究懇談会(RU11)を構成する11大学(北海道大学、東北大学、筑波大学、東京大学、早稲田大学、慶應義塾大学、東京工業大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学)とし、これらの機関と雇用関係にある教員を調査対象者として平成19年度と平成25年度における雇用状況について調査を行った。

調査項目は、10項目(1. 性別、2. 生年、3. 国籍 4. 職名、5. 雇用財源、6. 任期の有無、7. テニユアトラック中か否か、8. 前職、9. 平成26年10月1日現在の在籍状況、10. 転出・異動後の状況)とした。

調査の実施に当たっては、各大学の担当部局宛に調査票等のデジタルデータを収録した電子媒体を郵送し、担当者の記入後に電子メールによる返送を依頼した。

### 3 調査結果

平成19年10月1日時点及び平成25年10月1日時点でRU11において教育研究活動に携わる教員として在籍した65歳以下の者を対象に雇用状況を調査したところ、以下のようなことが明らかとなった。

- 教員総数は、平成19年度では26,518人、25年度では29,391人であった。
- このうち、任期を付さずに雇用されるいわゆる「任期無し教員」の数は、平成19年度では19,304人であったのに対し、25年度では17,876人に減少していた。
- 一方、任期付き教員は平成19年度には7,214人であったのに対し、25年度には11,515人と大幅な増加が認められた。平成19年度には3割弱であった任期付き教員が、25年度には約4割を占めるようになっている。
- 平成19年度から25年度の間には教員の年齢構成が変化し、特に若手教員において任期無し雇用が顕著に減少するとともに任期付き雇用が大幅に増加している。また同時に、任期無し教員の高齢化も認められる。
- 雇用財源については、任期無し教員は、いずれの年度においてもほとんどが基盤的経費等で雇用されている一方、任期付き教員は、基盤的経費等及び競争的資金等の外部資金によって雇用される教員数の増加がともに認められる。平成19年度には、競争的資金等の外部資金による雇用が1,402人であったのに対し、平成25年度には2,778人と大幅に増加している。

- テニユアトラック教員は、平成 19 年度には 69 人であったのに対し、25 年度には 289 人に増加した(一部の大学における大幅な増加による)。平成 19 年度は、競争資金等の外部資金で雇用される教員が6割を占めた一方、25 年度は、ほとんどの教員が基盤的経費等で雇用されていた。
- 間接経費を雇用財源とする教員は、平成 19 年度には 20 人であったのに対し、25 年度には 169 人であった。一部の大学において、研究プロジェクト推進を目的として雇用されるいわゆる「特任教員」や若手教員(助教)の雇用の著しい増加が認められる。
- 教員の流動性については、過去に他大学や独法・公的研究機関、民間企業における就業経験を有する教員が4割程度存在することから、ある程度の流動性が確保されていると考えられ、これらの教員による多様なバックグラウンドを活かした教育研究活動が期待できる。

### (1)RU11 における任期付き・任期無し教員数の推移: 図 A

RU11 における教員のうち、任期を付さずに雇用されるいわゆる「任期無し教員」は、平成 19 年度では 19,304 人(内、テニユアトラック教員 69 人)、平成 25 年度では 17,876 人(内、テニユアトラック教員 289 人)であり、1,428 人(12.0 ポイント)の減少が認められた。一方、任期付き教員数は、両年度間で 4,331 人増加している。

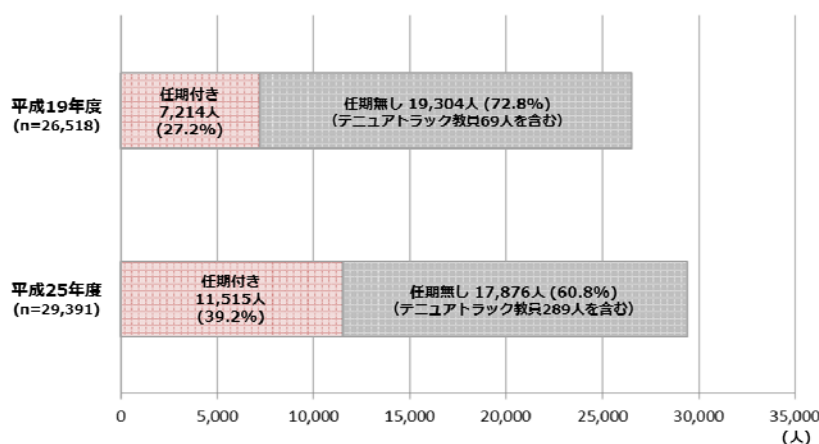
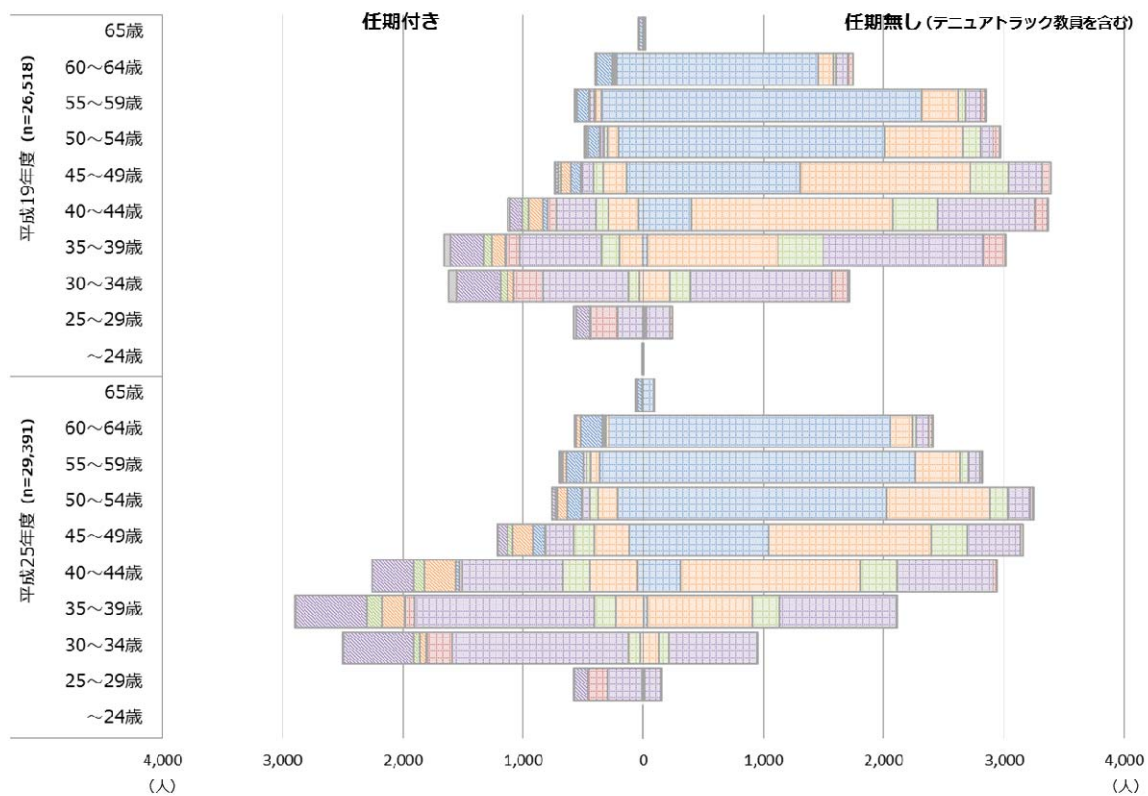


図 A RU11 における任期付き・任期無し教員数の推移

### (2)RU11 の教員における任期の有無と年齢別職位構成: 図 B

平成 19 年度から 25 年度の間には教員の年齢構成が変化し、若手教員層(特に助教職)における任期無し雇用が減少し、任期付き雇用に移行したことが分かる。また、任期無し教員においては、高齢化の傾向が認められるが、その一因として、法人化に連動して定年の延長が行われたことが考えられる。特定の研究プロジェクトの遂行を目的として雇用される「特定有期雇用」等の特任教員数は、両年度間において若手教員層を中心に増加していることが分かる。



※平成25年度のnには不明者4人を含む

■ 教授 ■ 准教授 ■ 講師 ■ 助教 ■ 助手  
 ■ 特任教授 ■ 特任准教授 ■ 特任講師 ■ 特任助教 ■ 特任助手  
 ■ その他

図 B RU11 の教員における任期の有無と年齢別職位構成

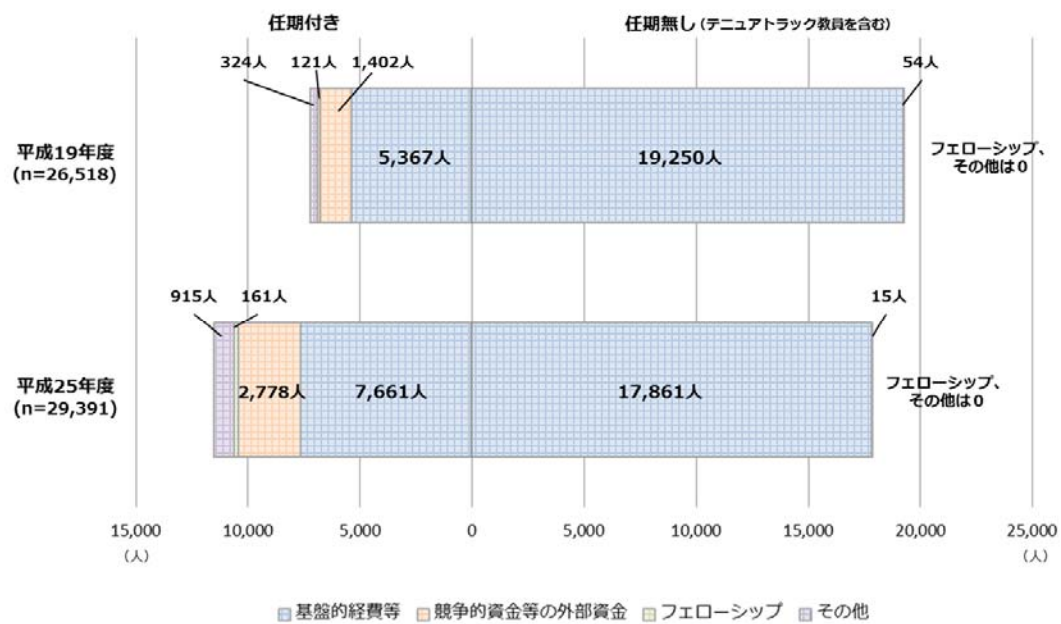


図 C RU11 の教員における任期の有無と雇用財源

### (3)RU11 の教員における任期の有無と雇用財源：図 C

任期無し教員は、いずれの年度においてもほとんどが基盤的経費等で雇用されている一方、任期付き教員は両年度間において、基盤的経費等及び競争的資金等の外部資金によって雇用される教員数の増加がともに認められる。基盤的経費等による任期付き雇用が、平成 19 年度には 5,367 人であったのに対し、25 年度には 7,661 人と増加している。平成 19 年度には、競争的資金等の外部資金による雇用が 1,402 人であったのに対し、25 年度には 2,778 人と大幅に増加している。

### (4)RU11 の教員における任期の有無と雇用財源：図 D

競争的資金等の外部資金で雇用される教員数は、任期付きの若手教員層を中心に大幅な増加が認められる。基盤的経費等で雇用される教員数は、若手教員層を中心に任期無し雇用の減少と任期付き雇用の増加、シニア教員層においては法人化に伴う定年延長の影響によるものと思われる任期無し雇用の増加が顕著である。一方、中堅教員層においては、競争的資金等の外部資金による雇用が増加傾向にあるものの、両年度間で特段の大きな変化は認められない。

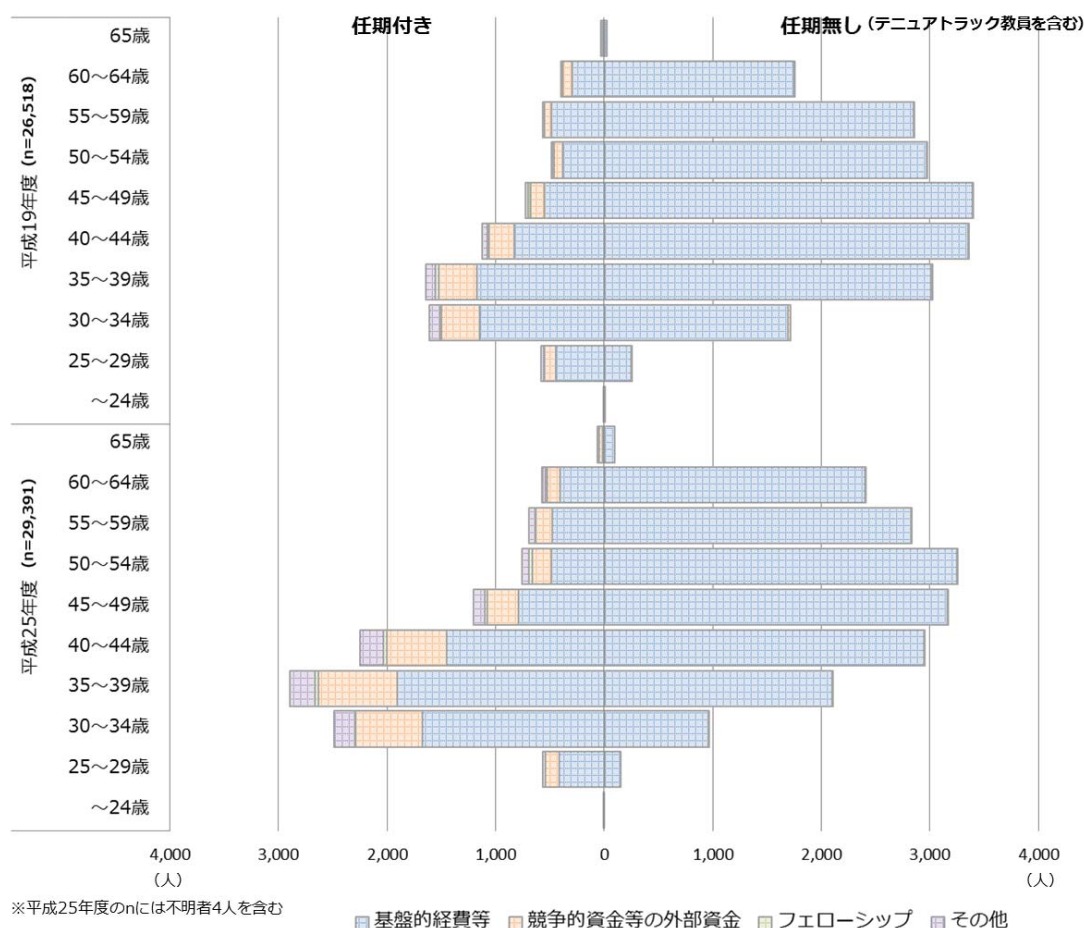


図 D RU11 の教員における任期の有無と雇用財源

**(5)RU11 におけるテニュアトラック教員の雇用財源：図 E**

平成 19 年度には、テニュアトラック教員の 60%以上が競争的資金等の外部資金で雇用されている一方で、平成 25 年度には、ほとんどのテニュアトラック教員が基盤的経費等で雇用されている。我が国においては、トラック期間終了後に非常に高い確率で任期の定めがない教員として採用されることから、トラック期間においても基盤的経費等で雇用することにより、トラック期間終了後の雇用財源の安定化を図る狙いがあると考えられる。また、文部科学省がテニュアトラック制の普及を図るために平成 18 年度から実施した「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」では、教員の人件費も支援していたが 23 年度からは、「テニュアトラック普及・定着事業」として、原則人件費を支援していないことも雇用財源の変化に影響を与えているものと考えられる。

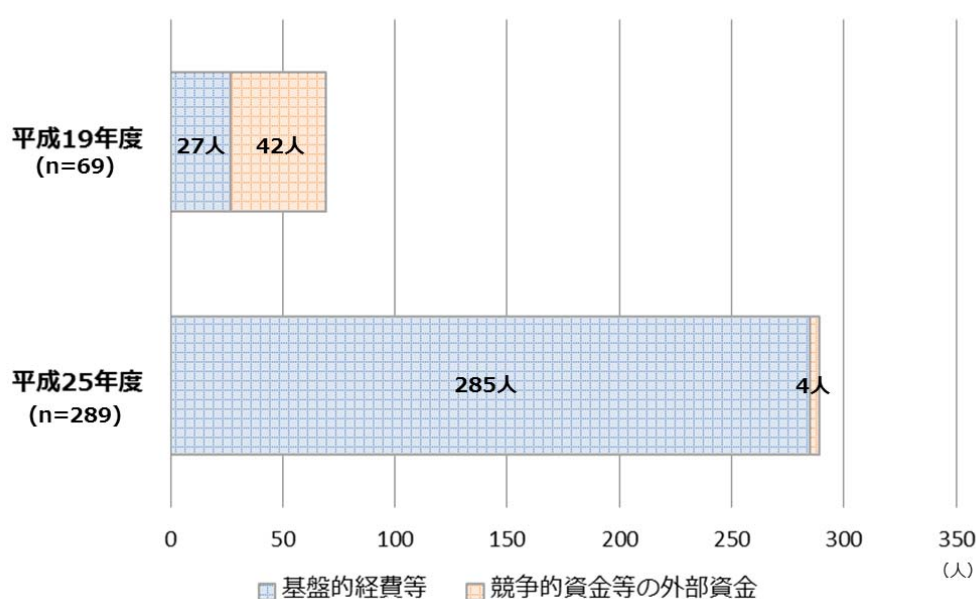


図 E RU11 におけるテニュアトラック教員の雇用財源

**(6)RU11 における教員の間接経費による雇用状況：表 a**

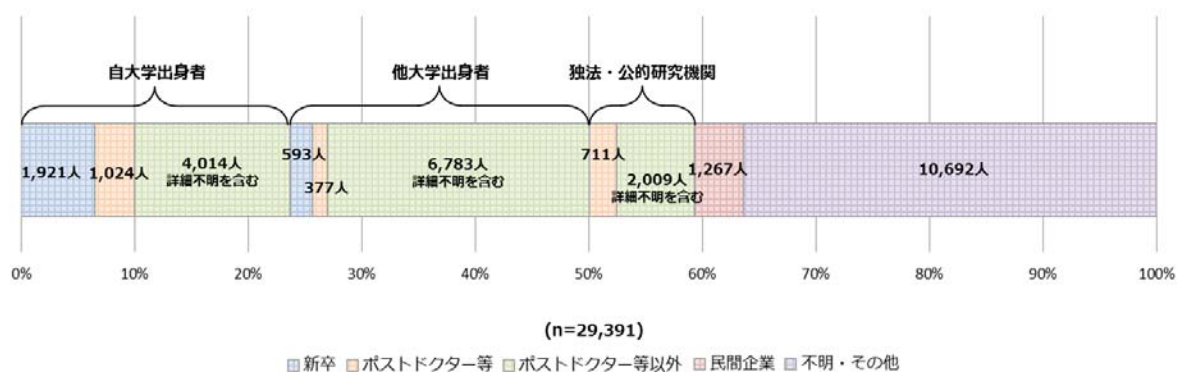
間接経費を雇用財源とする教員は、平成 19 年度には 20 人であったのに対し、平成 25 年度には 169 人であった。研究プロジェクト推進を目的として雇用されるいわゆる「特任教員」や若手教員（助教）の雇用において著しい増加が認められる。

表 a RU11 における教員の間接経費による雇用状況

	教授	准教授	講師	助教	助手	特任教授	特任准教授	特任講師	特任助教	特任助手	その他	計
平成19年度	0	0	0	0	0	5	3	3	8	0	1	20
平成25年度	8	14	2	27	4	18	20	17	57	2	0	169

**(7)RU11 における教員の前職：図 F**

新卒採用及びポストドクター等からの採用については、自大学出身者の割合が他大学出身者よりも高いことが分かる。調査対象者 29,391 人のうち、「不明・その他」が 36%に上るものの、他大学、独法・公的研究機関、民間企業における就業経験を有する教員は 11,740 人で全体の 40%を占めることから、ある程度の流動性が確保されていると考えられる。



**図 F RU11 における教員の前職(平成 25 年度)**