

国立大学アドミッションオフィサーの任期制に関する考察

永野 拓矢 (高知大学), 門馬 甲児 (山形大学), 岡本 崇宅 (香川大学)

入試分析や広報を主業務とした国立大学アドミッションセンターの教員 (アドミッションオフィサー) において, 期限付きの任期制で採用された者も少なくない。更新は可能であるものの, 新設で当組織が設置された大学では更新基準が未定状態で選考が行われている事例もあり, 着任後の雇用について不安の声が聞かれる。本稿では国立大学アドミッション系の任期制教員を対象に, 業務内容と労働条件等 (任期制と更新) についてアンケート調査を行い, 現状と課題について考察した。

1. はじめに

1.1 教員任期制の変遷

1997年6月に「大学の教員などの任期制に関する法律 (以下, 任期法)」が成立した。任期法の目的のひとつに「大学等への多様な人材の受入れを図り, もって大学等における教育研究の進展に寄与すること」とある。大学等において多様な知識又は経験を有する教員の採用によって, これまで以上に教育研究の活性化に寄与できる人材を多方面から広く公募することで, 大学が抱えた諸問題の解決と向上を期待されたものになっている (表1)。

2013年4月に施行された労働契約法の改正によって, 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは, 労働者の申し込みにより, 期間の定めのない労働契

約 (無期労働契約) に転換できるルールが制定されたものの, 大学教員に関してはさらに法律改正が行われ, 翌14年4月には「大学教員等は, 無期労働契約に転換する期間を5年から10年に延長」されている。¹⁾

1.2 問題の所在

本稿では, 国立大学の学内共同教育研究施設 (以下, 学内共同施設) に属し, 入試に関する諸研究を行う専任教員等のことをアドミッションオフィサー (以下, AO 教員) と定義づけた。一般的な AO 教員は, 学術色の強い入試と, 実務色の強い広報の両面を兼務している。特に実務においては, これまでの経験を活かして採用された受験産業や学校教員の出身者も少なくない。一方で一般的な大学教員同様に, 博士の学位を得て奉職する教員も多数在籍する。本稿は入試研究や業務に携わる専任教員に関する雇用面における研究である。

2014年度では86の国立大学のうち, 約30の大学でAO教員が在籍しているが, 約半数が任期付きの有期雇用教員である²⁾。有期雇用者に対し, 審査を通じて更新可能な大学が多いものの, 学術以外の業務的な実績もあつて適切な評価が行いにくい事情もあつて, 更新基準等が未設置のまま選考が

表1 大学の任期制に関する法律

1. 対象: 国公立大学の教員 (教授, 准教授, 講師, 助教及び助手)
2. 任期付き採用の対象者 (第四条一)

流動型	多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
研究助手型	助教の職に就けるとき。
プロジェクト対応型	特定の計画に基づき, 期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

3. 任用手続

任期を定めて任用する場合は, 任用される者の同意を得なければならない。(第四条2) また, 任期に関する規則を定めておかななければならない。(第五条2)
--

行われている事例もあり、着任後の雇用について不安の声が聞かれている。

以上から本稿ではAO教員の任期制に関する問題点について考察を行い、またアンケート調査を実施して、現状と今後の課題について検討を行った。

1.3 AO教員の業務

表2は筆者の属する組織の業務一覧である。入試に関する“分析”と“広報”に関する業務を担っている。

当組織の主な業務は“入試分析”においては、当該学部へ報告と提言、また入試企画関係の学内委員会委員として兼務している。“広報”では、オープンキャンパスの企画運営および大学訪問の対応。また、高校への広報活動や出前講義などの学部への調整依頼、さらに大学案内等の広報物への企画やラジオ出演や本学メールマガジンの原稿執筆。各種広報関係の委員会委員等にも兼務している。

なお、公募時において「(学歴は)修士以上の学位を有し」とあり、共通教育科目などの授業を担当することも前提としている。

ほかに特定学部の入試業務や四国地区国立大学連合アドミッションセンターのオフィサー業務などの兼務や高大連携の一環として県内の中高生や保護者向けに教育面での

の地域貢献事業なども担っている。

1.3 任期制と更新基準の問題点

AO教員は、1.3より任期法の示す「大学等において多様な知識又は経験を有する教員の採用」によって、従来とは異なる視野と経験を有して教育研究の活性化に寄与できる人材活用に応えた働きをする教育支援施設の一員といえよう。

しかしながら、任期法が示した「教員」とは、時代的にアドミッションなど学内共同施設の教員ではなく、流動化を期待した一般の大学教員を示していた。

1996年に、大学教員に任期制における大学審議会の答申において、「大学教員の人事については、いったん教員に採用された後は、業績評価がなされないまま、年功序列的な人事が行われ、教育研究が低調となることなども指摘されている」とあり、任期制を導入することにより、他の大学や研究機関などに採用される場合にも、その業績評価をあげることによって研究活動の内容を明らかにするなど、教員の教育研究が活性化することが期待される、大学教員の任期制導入を推す答申を行っている。³⁾

山野井(2005)によれば、国立大学が任期制を導入した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」で

表2 アドミッションオフィサーの主な業務

[平成26年度 高知大学総合教育センター入試部門のミッションから]

※平成27年度より高知大学アドミッションセンターに改称

- ①入試についての動態分析
入試動態(志願者、受験者、合格者・不合格者、入学者などに関する)の特徴、課題を把握。
- ②前年度の入試広報活動の検証
前年度における入試広報活動を検証し、その特徴を把握。
- ③次年度入試のための広報活動の方針策定
②の検証結果をもとに、効果的な広報配置を探る。
- ④以上①～③から成る『年度報告書』の作成
- ⑤学内の教職員を対象とした入試・広報に関するFDSD研修会の実施
- ⑥本学が主催あるいは主体として行う入試広報活動の企画(オープンキャンパスなど)
- ⑦教育行政機関等からの進学指導等に関する協力要請への対応
- ⑧本学の将来計画に関わる関連事業への対応
組織改組等にもなう事前調査、入試関連事業に取り組む。

あった一方で、任期制導入の危惧については「任期満了後の進路」の回答割合が高かった⁴⁾。山野井が調査した段階では、多くの国立大学ではアドミッションとしての組織は設置されていなかったため⁵⁾、これらの調査結果は一般的な大学教員を対象としたものだが、後年になって発足した AO を含む学内共同施設の教員に多くが適用されている^{6) 7)}。

任期法の問題点は法の制定と同時に「更新基準」の明文化を義務付けしていなかったことにある⁸⁾。公募で採用（内定）を受けた際に、移籍するか否かを最終判断するのは受験者であるが、任期制の採用においては「更新基準」は重要な判断材料である。特に大学や研究機関以外の一般企業や教員から転職する場合は、大学組織や内部の事情は見当がつかない。「何を基準に更新されるのか」を明確に示したうえで公募をかけるのが一般的な考えであるが、教育支援系の教員採用においては、履行している大学はこれまでの公募条件に鑑みて多いとはいえない。

1.4 小括

大学の組織的な事由であるが、学長選後に理事などの主要人事が変わることで組織の見直しが図られることがある。AO 教員は、学内共同施設の教員と同様に学部とは異なる規模の小さな組織に属することが多いため、組織改編の際に配置換え等に伴う影響を受ける場合がある。組織の都合による労働条件の変更を防ぐ意味でも、採用時における明確な更新基準の提示と承認は必要である。

2. 国立大学アドミッション系教員へのヒアリング調査

AO 教員の主たる業務は何か。また、任

期制採用の場合は、どのくらいの任期があって、その後の更新は可能なのか。さらに、更新基準の有無については採用時に示されていたのか。

2015 年 1 月から 2 月にかけて、全国の国立大学の任期制の AO 教員にヒアリング調査（主に電話とメール）を実施した。対象は大学機関ではなく、教員個々である。13 大学に依頼し、11 大学 12 人の回答が得られた（回答率は 78.6%）。

これまでの任期制に関する調査（先行研究）は、広島大学の山野井敦徳氏や静岡大学の佐藤龍子氏等が行っており、定量的な調査と分析、および教員任期制に関する様々な提言を行っている。本論においては、設置自体が新設のカテゴリーに含まれる教育支援施設系の、とりわけアドミッション業務に係る教員を対象に調査を行った。

2.1 調査の概要

調査は「本人」と「任期制」について、以下の通り質問を行った。「本人」については、①当該大学の勤務年数、②年齢、③職位、④前職、⑤勤務校の主たる業務など前職から現況について。「任期制」については、⑥雇用形態（任期期間）、⑦更新回数、⑧更新基準の有無、⑨更新基準と業績評価など、任期制と更新について調査した（表 4）。さらに、⑩望ましい更新基準や⑪今後についてなど、教員個々の様々な任期制の実態についても調査も加えた（表 5）。

AO 教員は、当該組織の歴史が比較的浅い大学が多いこともあって、回答者の 75% が 5 年未満である（①）。ただし、後述する「任期制の更新基準が不明瞭だったことから、更新前に他大学の公募に志願して採用・移籍したために、現大学の勤務年数は 5 年未満」と回答した意見も複数あることに鑑みて、「5 年未満」といって「新採用 5 年未満」と「移籍後 5 年未満」の回答者が

混在することに留意する必要がある。③「職位」については、「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる

者」の採用⁹⁾と、実績と経験を評価しての採用であることから教授および准教授で90%以上を占めている。また、入試関係の専門を生かすために、④「前職」は受験産業の社員や実際に進路指導の経験がある高校教員が多かった。一方で前職が「大学教員」と回答した者は他大学からの転出者も含まれる。

表3 経歴と採用後の職務について

[1] 先生ご自身についてお伺いいたします。

① 貴学での勤務年数(前任校はカウントしません)について、該当箇所に○をつけてください。

No.		回答数	率
1	5年未満	9	75.0%
2	5年以上 10年未満	1	8.3%
3	10年以上 15年未満	1	8.3%
4	15年以上 20年未満		
5	20年以上	1	8.3%

② 「年齢」について、該当する箇所に○をつけてください。

No.		回答数	率
1	30歳未満		
2	30歳以上 40歳未満	1	8.3%
3	40歳以上 50歳未満	5	41.7%
4	50歳以上 60歳未満	5	41.7%
5	60歳以上	1	8.3%

③ 「職位」について、該当する箇所に○をつけてください。

No.		回答数	率
1	教授	5	41.7%
2	准教授	6	50.0%
3	講師	1	8.3%
4	助教		
5	その他()		

④ 前職について、該当する箇所に○をつけてください。

No.		回答数	率
1	学生・院生		
2	公務員・団体職員・法人職員など(学校教員を除く)	3	25.0%
3	学校教員(小・中・高など)	2	16.7%
4	大学教員	4	33.3%
5	民間企業の社員など	3	25.0%

⑤ 学内における所属や担当業務について、該当箇所「全て」に○をつけてください。

No.		回答数	率
1	学内組織の委員(入試委員や就職委員など)である	12	100.0%
2	教授会に所属している	3	25.0%
3	学内の入試分析や調査(年報の発行など)を行う	11	91.7%
4	入試広報(出前講義や進学相談会の対応)に関わる	12	100.0%
5	入試業務(作題や採点、および試験官などの実施)に関わる	8	66.7%
6	オープンキャンパスの企画立案(当日業務)に関わる	12	100.0%
7	センター試験や個別試験(AO・推薦・一般など)の業務遂行に関わる	10	83.3%
8	学内FDの実施・運営に関わる	5	41.7%
9	入学前教育の実施・運営に関わる	5	41.7%
10	広報誌の作成・運営(メルマガやラジオ出演なども含む)に関わる	8	66.7%
11	担当授業がある(集中講義、オムニバスを含む)	8	66.7%

⑤「担当業務」については、高校生やその保護者が対象の進学相談会やオープンキャンパスなど、全学として学外向けの広報等の業務は、全員がほぼ当てはまる回答だったが、FDなどの研修の担当や、入学前教育など学部が関係する「学内」業務については意見が分かれた。また、授業については半数以上が担当しているが、教授会に所属する者は25%と少なく、入試・広報に特化した採用であることが窺えた(表3)。

続いて「任期制」に関する調査である(表4)。^⑥期間、^⑦更新回数、^⑧更新基準、^⑨業績評価と更新基準、^⑩望ましい更新基準、^⑪流動化について、ヒアリングした。

^⑥の「任期期間」は「3~4年」と「5~6年」に集中した。^⑦の「制限」については、半数が「制限なし」であった。また、制限があっても「(採用時は)更新の制限が明記されていたが、実際はそれ以上に更新されて現在に至る」と緩和された補足の回答もあった。

更新基準に限らず、昇給や昇進に関係ありとみられる学内の業績等評価と更新基準の関わりについては(⑧)、「分からない・未定である」が75%を占めた。業績評価の実態は、学部教員に合わせた傾向にあり、AOを含む学内共同施設の教員に必ずしも適さない回答もあった一方で、各組織の実情に沿った評価基準を設けている大学もあるので一概には言えないが、それらも含めて業績と更新が「関係ある」との回答は16.7%にとどまった。

表 4 任期制について

〔2〕「任期制」に関する質問です。

⑥貴学での雇用形態(任期期間)について、該当箇所に○をつけてください。

No.		回答数	率
1	1～2年		
2	3～4年	4	33.3%
3	5～6年	8	66.7%
4	7～8年		
5	その他()		

⑦(任期制の)更新回数について、該当箇所に○をつけてください。

No.		回答数	率
1	更新なし		
2	更新は1回まで	1	9.1%
3	更新は2回まで	3	27.3%
4	更新に制限なし	6	54.5%
5	その他()	1	9.1%

⑧(任期制の)更新基準について、貴学採用時での更新基準の有無について○をつけてください。

No.		回答数	率
1	(更新基準)有り	3	27.3%
2	(更新基準)無し	3	27.3%
3	(更新基準の有無は)分からない	5	45.5%
4	その他()		

⑨ 貴学の業績評価(教員評価等)は、更新基準に関係しますか。

No.		回答数	率
1	関係ある	2	16.7%
2	関係ない	1	8.3%
3	分からない・未定である	9	75.0%
4	その他()		

⑩の「更新基準」については、上位3点と回答に制限をかけたこともあり、意見が比較的集約された。AO 教員らしく、主力である入試広報や分析業務に対する評価を更新基準などの評価に加えるべきとの意見が大勢を占めた(表5)。

⑫「教員の流動性」に関しては、「条件によっては考える」の意見が半数を超えている。流動化を促進する国の方針に沿った考え方と捉えることも可能だが、実際は安定的といえない更新基準に対する不安感のほうが大きい。「採用5年未満」で早くも他大学移籍を検討する回答も複数あった。

大学にとって入試分析と広報こそ、全学的に俯瞰して、「定点観測」を行いながら改善を促す重要な部門といえる。それを十分な議論を重ねずに任期制で募集し、更新基

準を定めずに選考～採用した大学は、抜本的な改善を講じる必要がある。

表 5 更新について

〔3〕「更新」に関する質問です。

⑩ 望ましい更新基準について、以下の中から「上位3つ」をお選びください。

No.		回答数	率
1	研究実績(論文の投稿や学会発表等、および科研費や学内外公募に採択等)	5	41.7%
2	教育実績(出前講義および学内の担当授業数や学生満足度調査の結果等)	1	8.3%
3	社会貢献実績(講演会の講師、その他外部への社会貢献等)	1	8.3%
4	(学内の)教員・業績等の評価	4	33.3%
5	(学内の)委員会委員などの担当実績	1	8.3%
6	(学内の)教育支援実績(FD研修会の開催など)	1	8.3%
7	業務に関する実績①(作題や入試分析・調査など)	9	75.0%
8	業務に関する実績②(入試相談会やオープンキャンパスなどの入試広報活動)	10	83.3%
9	その他()	1	8.3%

⑪「教員任期制」の目的のひとつとして教員流動化の期待があります。今後、他大学などで公募があった場合などについてのお考えがあれば、該当箇所に○を付けてください。

No.		回答数	率
1	条件(昇進・勤務地・職務内容など)によっては考えたい	7	58.3%
2	考えていない	1	8.3%
3	分からない・未定である	3	25.0%
4	その他()	1	5.3%

3. まとめと考察

国立大学 AO 教員の多くは、前職で学校教員や民間企業等で活躍した経歴を持つ。それらの安定した職域から、任期つきの教員として採用を受けたものの、更新基準等が定まっていないことに不安を覚えた意見が複数以上あった。現状に対して改善がなければ、これから当該部門を目指す者が躊躇してしまう。少なくとも、⑨「業績評価」等を更新基準に当てはめる等、評価制度を活用して公募を行うべきである。

学術的な研究実績等を求める学部教員と異なり、AO 教員の職務は一部を除けば研究・教育職よりも入試分析、広報活動など実務中心である。これらの“業績”に対し専門が異なる教員によって更新基準がつけられ、そして判断を仰ぐ構図は、更新不可

の場合は係争に発展する可能性がある。

2008年の文科省調査では、86校ある国立大学のうち、任期制を導入している大学は96.5%あるが任期制教員の在籍割合は23.4%¹⁰⁾に過ぎない。各大学において「大学」単位として任期制を導入はしたものの、時代的に任期制の対象となるべき学部系教員は一律的な任期制導入は見送られ¹¹⁾、AOを含む新設の学内共同施設教員に付した“矛盾”を認識するべきであろう。

2014年12月に発表された中教審答申においても、新しい入試制度の導入に伴い各大学におけるアドミッションオフィスの強化やそれに関わる人材の育成について言及されている¹²⁾。以上からAO教員は、今後一層の職責を期待されていることに鑑みて、雇用条件等の改善を早急に検討するべき存在といえよう。

注

- 1) 「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第99条）の概要
- 2) 筆者によるヒアリング調査より
- 3) 大学審議会答申（1996）『大学教員の任期制について』（1）教員の流動性向上と任期制導入の意義 a. 教員の流動性向上による教育研究の活性化
- 4) アンケートは14項目あり、該当箇所には○をつける形式だった。もっとも多く選択されていた「研究活動の活性化（75.2%）」から「年功序列的人事の打破（13.7%）」まで回答に幅があった。
- 5) 国立大学アドミッションセンター連絡会議10周年記念誌によれば、加盟校23大学のうち、任期法が制定された1997年以前に設置された大学は皆無で、最も早いのが北海道大、筑波大、九州大の1999

年であった。

- 6) 金子（2013）によれば、アンケートに応じた国立大学の71%が学内共同施設の新規採用教員は「任期制を採用（一部採用を含む）する回答だった。
- 7) 他に、国立大学任期制教員増の背景に2005年12月の「総合科学技術会議」答申による研究助手型、プロジェクト対応型教員の採用増に関する支援策がある。
- 8) 「大学の教員等に任期に関する法律（第五条二）」に「国立大学法人は…（中略）、当該大学に係る教員の任期に関する規則を定めておかなければならない」とあるが、規則に関する規定は触れられていないため、受験する側にとって極めて重要といえる「更新の基準」が未設定で公募を行う大学も少なくない。
- 9) 大学設置基準 第十四条 六「教授の資格」 第十五条 五「准教授の資格」
- 10) 内閣府参考資料（2.6 任期制導入大学数）
- 11) 大学審議会答申（1996）『大学教員の任期制について』（2）基本的方向 a. 選択的任期制
- 12) 中央教育審議会（2014 12）「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育，大学教育，大学入学者選抜の一体的改革について」14.

謝辞

本研究を進めるにあたり、ご協力いただいた国立大学アドミッションオフィサーの先生方に、心より感謝を申し上げます。

参考文献

- 金子研太(2013).国立大学における研究センターの動向『九州地区国立大学教育系・文系論文集』, 1-1, 6-7.
- 山野井敦徳 (2005).「大学教員の任期制に関する研究」『広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集』, 91-93.