

TESK ライブラリー 2

2007年7月

教員の所属組織

— 今後の「大学像」の在り方に関する調査研究報告書より —

金沢大学 大学教育開発・支援センター 企画

早田 幸政 編

TESKライブラリー2
2007年7月

教員の所属組織

—今後の「大学像」の在り方に関する調査研究報告書より—

金沢大学 大学教育開発・支援センター 企画
早田 幸政 編

本書は、金沢大学が、文部科学省からの委託調査事業「先導的大学改革推進委託」により同省に提出した報告書『今後の「大学像」の在り方に関する調査研究：教員の所属組織』のうち、国内調査に係る部分を掲記したものである。

序

今回刊行の TESK ライブラリー 2 『教員の所属組織－今後の「大学像」の在り方に関する調査研究報告書より－』は、文部科学省委託調査事業「先導的・大学改革推進委託」に係るもので、事業テーマ「今後の『大学像』の在り方に関する調査研究：教員の所属組織」に関する平成17・18年度分の調査研究報告書の中から、アンケート調査及び国内訪問調査の結果に係る部分等を抜粋しこれを掲記したものである。

我が国高等教育政策において、平成17年7月の学校教育法の改正により、「教員の職」に関する制度変更がなされたほか、平成18年3月には、大学設置基準の改正により、「講座/学科目制」の規定が削除され、替わって、教員間の適切な役割分担と連携の確保に関わる規定が新たに設けられた。こうした新たな制度は、平成19年度から、具体的実施に移された。

本事業は、そうした制度改正を受け、「講座制」の総括を行うとともに、平成19年度以降、各大学が、自主的・自立的にその教育研究目的に適った「教員の所属組織」を編成・再編していく上で有効と考えられる諸課題を対象に調査検討を行いその成果を公にすることを通じて、関係者の便宜に供することをその趣旨・目的とするものであった。

上記のような事業の趣旨・目的に基づき、「教員の所属組織」に係る全国規模のアンケート調査を実施し相当規模のデータを入手するとともに、その分析を「大学」単位並びに専門分野毎に行った。同時に、国内外の大学の訪問調査を精力的に行い、有益な資料や情報に接することができた。とりわけ国内訪問調査については、平成17年度分の調査は、国立大学を対象に、大学の中期計画において教員組織改革に関する記述を含む国立大学に的を絞ってこれを実施した。平成18年度分の調査は、上記アンケート調査の結果を踏まえ、その「自由記述」欄の分析を通じ、教員組織改革を有為に進めもしくはこれを進める方向で検討を行っていると思慮される大学を対象に実施した。

教員組織に係る制度改正は、未だ、実施の緒に就いたばかりである。2年間に亘る調査を通じて得た情報・データとそれらの分析・検証の過程で生じた新たな課題への追加的調査等が、同制度の有効性を高める方途を模索していく上で、今後、必要であることは論を俟たない。

「教員の所属組織」をテーマとする文部科学省＜先導的・大学改革推進委託＞に係る調査報告書の抜粋を本センターの『紀要別冊』に転載するに当たり、文部科学省高等教育局大学振興課よりご快諾を頂いた。心より、謝意を申し上げる次第である。

最後に、本事業に係るアンケート調査、訪問調査にご協力いただいた関係各位、本調査研究の趣旨に賛同されその遂行を能動的に支えるために参集された学外スタッフ、本学スタッフに深く感謝申し上げます。

平成19年7月31日

平成17・18年度文部科学省委託調査事業
「教員の所属組織」検討会議
前主査 早田 幸政

目 次

1. 問題の所在	6
2. 「教員の所属組織」に関する改革事例	8
(1) 筑波大学	8
(2) 九州大学における学府・研究院制度	12
(3) 金沢大学の「3学域・16学類構想」	18
3. 平成17年度「教員の所属組織」に関するアンケート調査結果の 分析	22
(1) 「大学全体」を対象としたアンケート調査分析	22
(2) 「学部」調査分	31
① 人文・教育（教育学）・国際学系	31
② 教育（教員養成）学系	46
③ 社会・情報（文系）学系	53
④ 法・経・商学系	57
⑤ 理・工・農・水・情報（理系）学系	70
⑥ 医・歯・獣医学系	77
⑦ 薬・保健・看護学系	85
⑧ 人間・生活科学系	92
⑨ 芸術・体育学系	99
(3) アンケート調査の全体総括	115
4. 「教員の所属組織」に関する国内訪問調査報告	118
(1) 平成17年度実施分	118
① 埼玉大学	118
② 長崎大学	121
③ 北海道大学	124
④ 茨城大学	127
⑤ 福島大学	130
⑥ 名古屋工業大学	134
⑦ 北見工業大学	136
(2) 平成18年度実施分	138
① 新潟大学	138
② 徳島大学	142
③ 横浜市立大学	145
④ 岩手大学	148
⑤ 和洋女子大学	154
⑥ 高知大学	157
⑦ 北九州市立大学	161

⑧ 千葉大学	164
⑨ 大阪医科大学	166
⑩ 関西大学	169
5. 当面の検討課題 — 結びにかえて —	172

資料編

資料1. 平成17年度文部科学省委託調査事業検討会議メンバー一覧	179
資料2. 平成18年度文部科学省委託調査事業検討会議メンバー一覧	180
資料3. 文部科学省<先導的大学改革推進委託> 「今後の『大学像』の在り方に関する調査研究：教員の所属組織」に関するアンケート調査（大学全体調査）	181
資料4. 文部科学省<先導的大学改革推進委託> 「今後の『大学像』の在り方に関する調査研究：教員の所属組織」に関するアンケート調査（学部調査）	197
資料5. アンケート調査票回収状況一覧表	213
資料6. 学部分類別回答状況一覧表	214
資料7. 平成17年度国内訪問調査一覧	215
資料8. 平成18年度国内訪問調査一覧	216

1. 問題の所在

平成 16～17 年、教員組織、「教員の所属組織」の在り方をめぐり、その見直し論議が進められる中で、講座/学科目制に関する規定を大学設置基準から削除する旨の方針が打ち出され、平成 18 年 3 月 31 日、同改正が実現された。教員組織、「教員の所属組織」に関する一連の改正法令は、平成 19 年 4 月 1 日より施行される。

本委託調査は、そうした制度改正が進められ新制度の施行を目前に控えているという状況下で行われた。それは、これまで、制度化され運用されてきた講座/学科目制、とりわけ「講座制」について総括を行い、平成 19 年度以降、各大学が、自主的・自立的にその教育研究目的に適った教員組織、「教員の所属組織」を編成・再編していく上で有効と考えられる諸課題を対象に調査検討を行いその成果の公表を通じて、関係者の便宜に供することを企図するものであった。

平成 18 年 3 月 31 日以前の大学設置基準では、教員組織に関し、大学は「学科目制、講座制又は大学の定めるところにより、必要な教員を置く」とされていた。そしてここにいる講座制とは、「教育研究上必要な専攻分野を定め、その教育研究に必要な教員を置く制度」であり、学科目制とは、「教育上必要な学科目を定め、その教育研究に必要な教員を置く制度」であるとされていた。

先行研究によれば、制度としての「講座制」とは、「学科目制」と区別される予算積算基礎のことであり、具体的には、積算基礎の人的単位としての教官定員を意味するものと説かれてきた。併せて、それは、教育研究上の組織としても、理解されてきた。(寺崎昌男「講座制の歴史」、『IDE』No.138, 1973.6. 民主教育協会)。ここに「教官」とあるように、それは、主として国立大学に固有の制度として捉えられてきた。

これまで、講座制、学科目制の別が、教員・学生定員、予算配分額と不可欠の関係にあったこと等と相俟って、講座制を敷く大学に大学院開設を認めるなど同制度の運用を通じ、講座制、学科目制のいずれを採用しているかにより、各国立大学・学部の教育と研究において果たす役割に差異が生じ、国立大学・学部間の事実上の「種別化」顕在化の指摘もなされてきた(天野郁夫「変貌する大学の教員組織」、『IDE』No.471, 2005.6, 民主教育協会)。

国立大学における講座/学科目制に関しては、各国立大学の講座/学科目に係る設置・運営の根拠法令であった「国立大学の学科及び課程並びに講座及び学科目に関する省令」(昭和 39 年文部省令第 3 号)が平成 14 年 3 月に廃止され、現在、各国立大学に置く講座/学科目の根拠法令自体が存在しない(なお、上記廃止省令に代わるものとして、「国立大学の学科及び課程に関する省令」が施行された)。また、平成 16 年度より、国立大学が「国立大学法人」制度に移行したことに伴い、中期目標・計画を具体的に実現するための主財源を授業料収入以外では、専ら運営費交付金に依拠することとなった。その大きな部分を占めるのが、学部教育等標準運営費交付金である。それは「学部教育等の教育研究費等について、学生数等の客観的な指標に基づく各大学共通の方式により算出」(文部科学省「国立大学法人運営費交付金算定ルールの概要」)するものとされ、その算定に当り、学生数はともかく、個別大学の講座・学科目の設置状況や教員配置の状況に対し、特段の配慮がなされている訳ではない。この仕掛けの中での教員数に対する配慮措置としては、学部・大学院教育研究経費に対して毎年掛けられる△1%の効率化係数の対象から、「設置基準に基づく専任教員数に必要な給与費相当額等」を除外する(同上)とされるにすぎない。設置基準の趣旨に反しさえしなければ、中期目標・計画の実現に向け、教員をどう配置し教育研究組織を如何に設計・運用していくのかという点についての判断と責任の多くが、限られた財源の枠内という限定付きながら、各国立大学に委ねられているのである。

講座/学科目制をめぐると上記のような状況に鑑みれば、同制度に係る問題は、教育研究上の基礎単位としての有効性をどう評価するのか、という点に集約できるようにも見える。

実際に、講座制、学科目制の抱える問題として、その新設・改廃に当たっての制度上の制約と相俟って、硬

直的・閉鎖的運用を招き、教育研究上の進展に応じた大学の自由な取組を阻害してきたとの指摘もなされてきた（中央教育審議会大学分科会「大学の教員組織の在り方について〈審議のまとめ〉」（2005年1月））。そうした問題は講座制により多く内在するとは言え、学科目制の場合であっても、科目とこれに貼り付く担当教員の指定であることが同制度の趣旨である以上、講座制同様、硬直性の弊は付きまとう。

一方、講座制を「大学教員の職」の観点から鑑みると、従来、講座を統括する教授の下位に位置する「助教は、教授の職務を助ける」ものとされ、「助手は、教授及び助教授の職務を助ける」ものとされ、教授を講座のヒエラルキーの頂点とする階層構造が、ある種制度的に保証されてきた。しかし、周知の如く、教員の職と役割についての見直しがなされ、平成17年7月15日の学校教育法改正により、教授、准教授、助教のいずれもが、教育研究を行うことを主たる職務とする職として位置づけられるとともに、助手は、教育研究の補助が主たる職務であるとされた。学校教育法が、一足早く改正を見たことに伴い、同制度の改正趣旨と矛盾するかのような、教員の職の差異に基づく階層構造の存在を前提とした講座制の根拠規定の削除は、早晚着手すべき高等教育政策上の措置であったと考えられる。「教員の所属組織」の制度改正において、講座/学科目制に関する規定削除の中心的な狙いは「講座」の抹消にあり、1科目1教員指定が想定され教員の階層性の薄い「学科目制」の抹消は付随的なものであろう、との有力な意見もある（大崎仁「大学の教員組織を考える」、『IDE』No.471、2005.6、民主教育協会）。

講座/学科目制を裏付ける法的根拠が消失すれば、昨今の学術研究の動向を視野に入れ、また、現下の社会の推移や学生ニーズの動向を斟酌すべく、学部、学科、大学院研究科のそれぞれのレベルにおいて、あるいはそれらを横断するような方式において、教育組織と教員組織、教育組織と研究組織の関係について新たな制度設計を試み、有為な教育研究の発展方向を模索することが一層自由になる。そして、学校教育法が、当該大学の教育研究上の目的を達成するため有益かつ適切である場合、学部以外のまた研究科以外の「教育研究上の基本となる組織」を置くことができる（第53条、第66条）と規定し、大学設置基準、大学院設置基準も、それぞれ学部・研究科以外の基本組織に係る具体的規定を置くなど、学士課程レベル、大学院課程レベルの双方で、各大学の創意・工夫に基づく教育研究組織を構築・運用する制度上の受け皿がすでに整備されている。

今次の教員組織、「教員の所属組織」に係る制度改正を契機に、設置形態の如何を問わずわが国大学は、学術の発展動向や新たな教育需要を見据え、教育研究組織の柔構造化を自立的に進めることが可能になった。一方で、少子化に加え、行財政改革に伴う高等教育財政の縮減化という厳しい環境の下、コスト計算に基礎を置く組織・機能評価の流れの中で、一部の大学で「限られた数の教員のパイ」を教育サービスに如何に効果的に投入できるかという視点から、教育研究組織の改変が促進されるという状況の現出も危惧される。昨今、「助教」職の位置づけが、テニユア・トラック制との関係で論じられているが、その議論が、高度な能力を持つ若手研究者の育成という本来の制度趣旨に沿った形で発展していくのか、経営合理化の視点に矮小化された教員任期制論議に終始してしまうのか、その見極めにはなお時間を要しよう。この制度改革を、大学教員任期制導入に続く「大学構造改革の第2ラウンド」（山野井敦徳「教員の流動性を促すものは何か」、『Between』No.216、2005.10、進研アド）と位置づける見解の論拠も、そうした点に求めているのかもしれない。

早田 幸政（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

2. 「教員の所属組織」に関する改革事例

(1) 筑波大学

1. 新構想大学から法人化大学へ

新構想大学として創設された筑波大学では、教育・研究組織については教育と研究の分離を基本とし、他大学では学部学生の所属する「学群・学類」と、すべての教員が所属する「学系」という内部組織を有していた。また、大学院は、専門職養成を目的とした2年制の修士課程と、研究者養成のための5年一貫制の博士課程で構成されていた。教員は26の学系のいずれかに所属することになっていたが、教員枠は学系に配置されてはいなかった。教員枠の多くは学群・学類に配置され、一部が修士課程やセンターに配置されていた。5年一貫制の博士課程は20の研究科から構成され、およそ学系と一対一の対応をしていたが、教員枠は有していなかった。

新構想大学の組織原理は、大学の諸組織を専門分野別によってではなく、教育・研究・管理運営等の機能によって細分し、統合されたものであった。教育・研究の諸組織はルースでオープンな組織構成をとっていたため、全学共通教育への協力や学際的研究科の教育への協力等についても柔軟に対応することができるという利点をもっていたのである。

こうした教育・研究組織は、平成12年度以降の大規模な組織再編によって新たな段階を迎えることになった。大学院研究科の部局化をめざした組織再編は、まず2階部分の大学院から始められ、理系の博士研究科の統合、文系・医系の博士研究科の統合という手順で行われた。時を同じくして取り組まれた図書館情報大学との統合も加わり、結果的にはそれまで20あった大学院博士課程（5年一貫制）の研究科が6つの大研究科に統合され、これに図書館情報メディア研究科が加わり7つとなった。そして、後述するように、法人化とともに、すべての教員はいずれかの博士研究科に所属することになった。中でも、人間総合科学研究科は、従来の教育学研究科、心理学研究科、心身障害学研究科、体育科学研究科、芸術学研究科及び医学研究科の6つの研究科を1つに統合・再編したもので、現在は、筑波大学教員の4割にあたる650人近い教員を構成員とする大研究科となっている。これほどの多くの異なる学問分野から成る研究科は、わが国のみならず世界でも初めての試みであった。

1階部分に相当する学群・学類レベルの組織再編は、法人化とともに取り組まれ、平成19年度から従来の7学群15学類から、9学群23学類へと大幅に改組されることになった。改組再編の最大のコンセプトは、社会的ニーズに応え、受験生や社会に見えやすく理解しやすい組織への改名に置かれた。学内人でも理解が難しかったいわゆるナンバー学群をやめ、人文・文化学群、社会・国際学群、人間学群、生命環境学群、理工学群、情報学群とし、これに医学群、体育専門学群、芸術専門学群を加えた9学群体制となった。

新構想筑波大学は、ある意味では大学院重点化を想定して出発したが、結果的には学群・学類の1階部分の新築がメインとなったという経緯がある。しかし、30年間余りが経った今、2階部分から1階部分へという新たな改築が行われ、制度上は下構的な学校体系づくりが進行中である。“歴史は繰り返す”、まさに新たな「新構想」改革を迎えている。

2. 法人化に向けた教員人事制度の設計

筑波大学では、平成16年の国立大学法人化を迎えるにあたって大幅な組織改革や新システムの導入を図るための検討が行われた。基本的な舵取りは、評議会の中に設置された学長を委員長とする「筑波大学将来設計検討委員会」によって行われた。平成13年9月20日に、評議会の下に設置されたこの将来設計検討委員会では、法人化後の本学の更なる発展をめざし、教育研究の一層の充実と全学的な運営基盤の強化に焦点を当てた将来設計を策定することとなった。

この将来設計検討委員会には、専門的事項について検討を行う専門委員会が7つ設置された。すなわち、「法人化対応専門委員会」「企画評価システム専門委員会」「教育研究拠点対応専門委員会」「新研究大学院専門委員会」「専門大学院専門委員会」及び「学群教育専門委員会」及び「計画評価専門委員会」である。このうち、評価に関しては、企画・評価機能の創出や教員評価システムの策定あるいは自己申告・他者査定による教員評価といった問題が取り上げられ、とくに教員評価システムの構築に関しては「企画評価システム専門委員会」及び「計画評価専門委員会」において企画・設計の具体的な検討が行われることになった。また、このほかに、分野別に内部の詳細設計等を行う作業委員会が7つ設置された。ほぼ1年半にわたって審議され、平成14年3月に『筑波大学の将来設計（中間報告）』が、そして平成15年3月19日に335ページに及ぶ最終報告『筑波大学の将来設計について』がまとめられることになった。

最終報告では、「教員定員の配分と教員人事」について、次のような提言が行われた。

- (1) 原則としてすべての教員は博士課程研究科、専門職大学院又は大学附置の研究所のいずれかに配置する。
- (2) 大学本部（学長を中心とする大学運営組織）は、博士課程研究科、専門職大学院及び大学附置の研究所の教育研究等に必要な教員数を、それぞれの組織の長に配分する。
- (3) 教職員定員の配分に当たっては、大学全体で一定の教職員定員流動化率を設定して、教職員定員管理を行う。
- (4) 博士課程研究科等に配置された教員の人事等については、博士課程研究科等の長が主たる権限と責任を有することとする。
- (5) 博士課程研究科等において教員の具体的選考人事を行うに当たっては、付託元（学群、修士課程研究科、センター、附属病院）の意向を踏まえ適切に行う。また、教員の選考審査における専門的審査については、必要に応じて関係学系の協力を得る。

法人化と同時に、現在の新執行部（役員会）体制に移行したが、上記の提言にみるように、すべての教員の博士課程研究科への配置・所属換えが実現し、教員人事の主たる権限と責任が博士課程研究科の長に移ることになった。従来の学系制度も存続し、教員は二重の所属組織を有することになった。多くの研究科では、研究科専攻＝学系という図式で運営されているが、最も大規模な人間総合科学研究科では、むしろ従来の学系が運営の中心的な組織となっている。

また、役員会の戦略的教員重点配置や計画的定員削減の状況を踏まえた効率化を図るために考えられた、一定の定員流動化率による定員管理についても、法人化に伴う法整備がほぼ終了した現在、すでに実行されている。

3. 新しい教員職への対応策

学校教育法の一部が改正され、平成19年4月1日から准教授、助教等の職が新たに設けられることとなったが、筑波大学では、教育研究の質の向上に資するため、教員の人事制度の在り方について、教育研究評議会の下に設置された人事制度設計委員会（平成18年度から人事企画委員会に改称）において検討を重ねてきた。その結果、新たな教員組織への移行に伴う人事制度の骨格が次のように決定されることになった。

(1) 大学教員の職について

① 大学教員の職は、教授、准教授、助教の3種類の職を基本とする。

② 講師の職は、教育・研究上特に必要と認められる場合に限り置くことができるものとする。

* 特別に講師の職を置くことができる場合を下記のとおりとし、将来的には漸次見直しを進めることとする。

i) 附属病院において診療に従事する場合

ii) 当該組織において、教授、准教授、助教とは異なる職務上の位置付けが明確な場合

iii) 優秀な人材を適切に処遇するため、講師による任用が特に必要な場合

③(新)助手の職を設け、大学教員として位置づける。

(2) ポスト及び現在の職に配置されている者の取扱いについて

① 現行の助教授のポストは、准教授のポストに振り替えるものとする。これに伴い、現在、助教授として在職している者の職は准教授とする。

② 現行の講師のポストは、現在配置されている講師の者が在職する間は引き続き講師ポストとするが、当該講師の者が異動等した時点で、順次助教ポストに振り替えるものとする（特別の講師職を置く場合を除く）。

③ 現行の助手のポストは、原則として助教のポストに振り替えるものとする。

現在配置されている助手の者については、原則として資格審査を経て助教とするが、審査の結果、助教とならなかった者は(新)助手として在職する。

また、筑波大学では、新たな教員組織体制への移行を機に、教育研究現場の実情に応じた弾力的な組織運用を促すとともに、意欲や能力のある教員をより柔軟に上位の職に登用することにより、教育研究活動のさらなる活性化を図る観点から、職名とそれに対応する級の弾力化を図ることになった。大学教員の職務の級の弾力化の概要は、次のとおりである。

(1) 大学教員の各職に適用する級について

大学教員の各職に適用する級は、教授5級、准教授4級、助教2級及び(新)助手1級を基本とした上で、一定の条件の範囲内で4級の教授、3級の准教授及び3級の助教を認めることとする。なお、講師を置く場合は、3級を基本とするが、2級の講師を認める場合もある。

(2) 定員管理について

① 定員管理は、職名ごとではなく職務の級ごとに行うこととし、各組織においては当該定員数の範囲内で、例えば、職務の級を4級としたままで教授に登用したり、3級としたままで准教授に登用することができることとする。

② 各組織において、4級の教授を5級の教授に昇格させる場合や、3級の准教授を4級の准教授に昇格させる場合には、当該組織における昇格させる級の定員に空きポストがあることを条件として、各組織において公平なルールを設定し厳正な運用を行う。

(3) 職名に相応しい教員の質を担保するための方策

① 公募により採用する場合は、教授5級、准教授4級、助教2級により任用するものとする。また、講師を公募する場合は、3級を基本とする。

② 今回の弾力化施策により、上位の職への安易な登用が行われないように、各組織においては、教員人事に関する中長期的な方針及び弾力化を行う場合の厳格な運用基準を予め明確にし、人事企画委員会の承認を受けることとする。また、弾力化ルールを活用した登用については個別案件ごとに任用部会において厳格な審査を行う。

4. テニユア・トラック制の導入について

筑波大学では、各組織が当該組織の実情を踏まえながら、テニユア・トラック制又は任期制のいずれかの制度を第1期中期計画期間中に導入することになっている。すでに平成19年度から逐次導入することになっており、そのための全学的指針も明示され、現在、各部局等において規程の整備が進められている。

テニユア・トラック制の目的は、新たに任用する若手の大学教員に対し、テニユア獲得に向けてのインセンティブを付与するとともに、当該教員をエンカレッジし、優れた研究を行う能力及びその資質の向上を図り、もって本学における教育研究の充実を図ることとしている。ここでいうテニユア・トラック制とは、一定の任期を付して任用した者に対して、任期満了時にテニユア（定年制が適用される職員の身分）の獲得に係る審査を行い、審査の結果、可とされた者についてテニユアを付与するものをいう。

テニユア・トラック制を導入する職は、原則として助教の職とし、各組織の長が必要と判断した場合には、助教以外の職を対象とすることができるものとされている。組織の長は、当該組織においてテニユア・トラ

ック制を導入しようとする場合は、あらかじめ、部局細則等により、その対象とする職、研究分野、テニユア・トラックの期間、テニユア獲得後に任用する職等を定めることになっている。

テニユア・トラックの期間（テニユア獲得までの期間）は、5年以内とし、テニユア獲得に係る審査は、部局人事委員会等において行うものとする。テニユア獲得に係る審査で不可とされた大学教員から、転出準備等のため当初の労働契約期間を超えて契約を更新したい旨の申し出があった場合には、1年を限度としてこれを更新することができる。テニユア獲得に係る審査に対する異議申立てについて、書面により人事企画委員会に対して行うことができることになっている。

なお、テニユア・トラック制により任用されている大学教員が、当該テニユア・トラックの期間中に他の職に任用された場合には、当該任用に係る審査をもって、テニユアを獲得したものとみなされる。

以上のように、筑波大学では、法人化後の教員人制度の全体設計がほぼ整備されつつある。具体的な運用基準や細部の運用事項等については、博士課程研究科における部局細則等で決められるが、それと併行する形で、個人及び組織の業績評価づくりも進行している。

いかなる形の教員人事制度を導入・採用するにせよ、各研究分野における研究評価と各教育分野における教育評価がしっかりと確立してさえいれば、それほど問題は生じないと考えられる。その意味で、この4月から試行開始される教員評価システムにおいては、全学的な共通の視点とともに、個別の専門分野における明確な評価システムづくりにおいて各構成員が真剣に取り組み、意識の共有化を図ることがますます重要になってくる。

清水一彦（筑波大学 人間総合科学研究科教授）

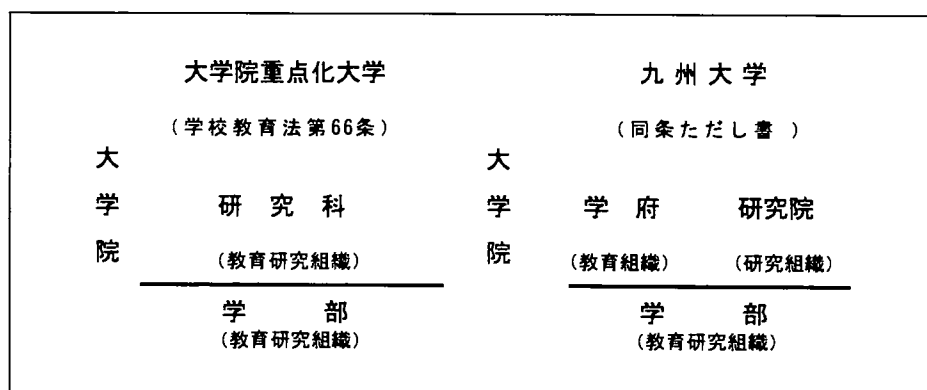
(2) 九州大学における学府・研究院制度

1. 学府・研究院制度の構造

「九州大学の改革の大綱案」(平成7年)に提示された教育組織と研究組織の分離を図る制度の構想(研究科・系と研究院)に基づき、学府・研究院は平成12年度、全学大学院重点化完了と同時に本学に導入された。学府・研究院制度は、大学院の教育組織と研究組織を分離するとともに、相互の柔軟な連携を図ることを目指している。大学院の教育研究組織である「研究科」を、教育組織としての「学府(教育部)」と、研究組織としての「研究院(研究部)」に分離することにより、教育組織と研究組織を、それぞれの必要に応じて、独自に再編することが可能になった。

従来、大学院には研究科を置くことが常例とされていたが、学校教育法の改正に伴い、「研究科以外の教育研究上の基本組織」の設置が可能となった。学府及び研究院はこの基本組織に位置づけられる。

図1 学府・研究院制度



学府・研究院制度の導入は、本学において新制大学院が発足して以降、最大の改革である。このような大胆な改革が教育研究や組織運営に有効に活かされるためには、大学の構成員である学生や教職員が制度の理念や趣旨をよく理解し、それぞれの活動に取り組むことが不可欠であった。

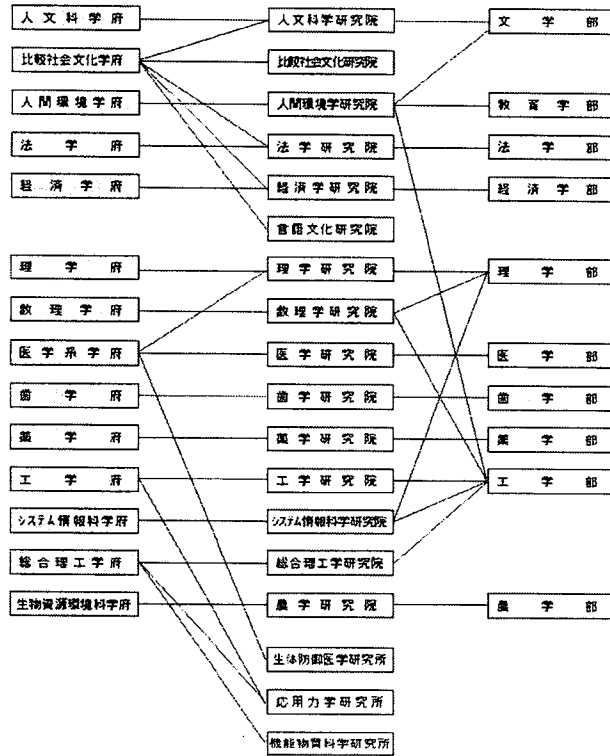
研究院は、学府教育及び学部教育を担当する教員の所属組織であるとともに、教員が研究活動を展開する「場」である。各研究院(言語文化研究院を除く)にはそれぞれ対応する学府があり、研究院は主として対応学府の教育を担っている。本制度導入で教育組織と研究組織が分離されたことにより、各組織を独自の論理や社会的要請等に基づいて編成することが可能になったが、実際には、新制大学院発足から約半世紀におよぶ「研究科」の歴史の中で培った人材育成システムや大学院教育と教員の研究の密接な関係への配慮などから、平成12年4月の時点では、ほとんどの学府と研究院の関係は1対1になっていた。

その後、平成13年度に、5研究院(医学・人間環境学・法学・経済学・薬学)と健康科学センターが参画する「医学系学府医療経営・管理学専攻」が設置されて本制度の活用に向けて本格的な取り組みが始まり、平成15年度には、「システム生命科学府」、「経済学府産業マネジメント専攻(ビジネススクール)」及び「医学系学府医科学専攻」という新しい教育組織が次々に誕生し、さらに、平成16年度には「法務学府(ロースクール)」、平成17年度には「人間環境学府実践臨床心理学専攻」といった専門職大学院などが創設された。

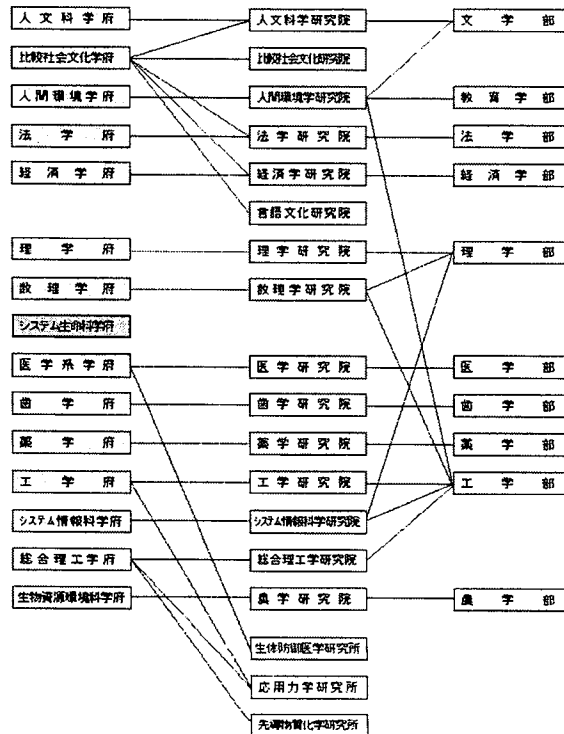
制度の活用による組織編成の変化を示すため、図2に制度導入時点(平成12年4月)と3年経過時点(平成15年4月)の「学府・研究院・学部の組織編成」を掲げることとする。

図2 学府・研究院・学部の組織編成

平成12年4月



平成15年4月



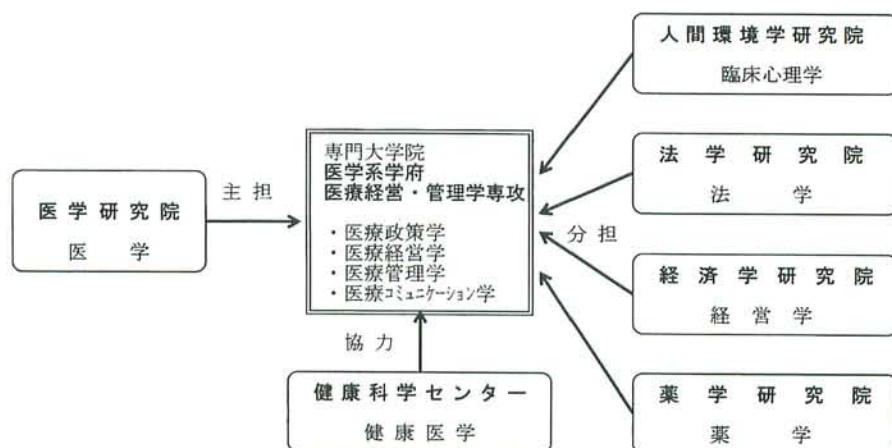
2. 学府・研究院制度を活用した新たな学府・専攻

上述のように学府・研究院制度を活用して新たに学府や専攻も設置されている。いくつかの事例を以下に具体的に示すことにする。

第1に、医学系学府医療経営・管理学専攻（平成13年4月設置）である。

医学系学府医療経営・管理学専攻（修士課程）は、現代医療が求める新たな分野である医療政策、医療経営、医療管理及び医療コミュニケーション分野の高度専門職業人の養成に特化した専門大学院（平成15年4月、学校教育法の改正により、「専門大学院」は「専門職大学院」となった）として設置された。5研究院及び1センターの教員により構成されており、学府・研究院制度を活用した大学院設置の初の試みである（図3参照）。

図3 医療経営・管理学専攻の構成



第2に、経済学府産業マネジメント専攻（平成15年4月設置）である。

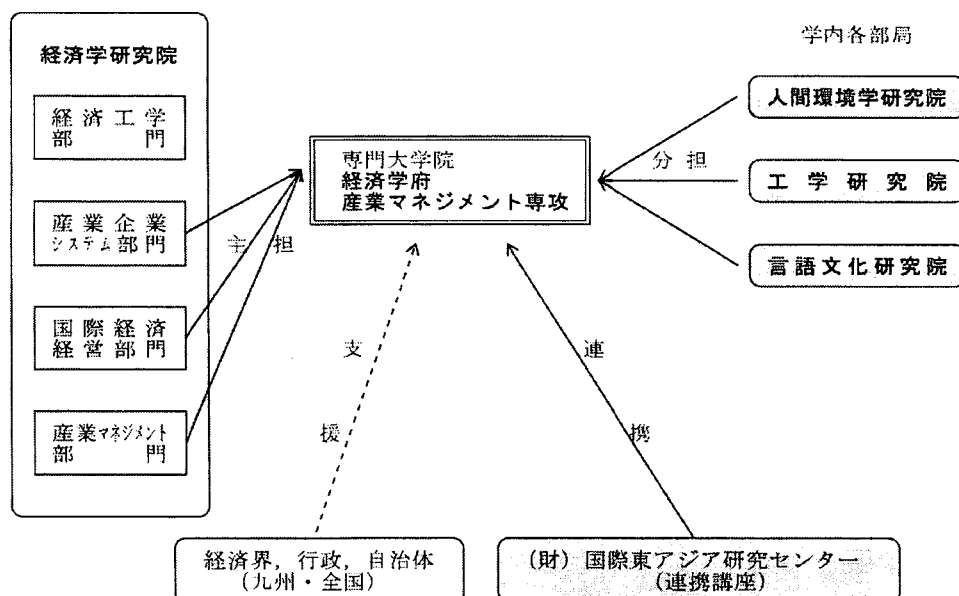
産業マネジメント専攻（修士課程）は、高度なビジネスの専門的知識と実践的なマネジメント能力を駆使してグローバル化する産業社会で活躍するビジネス・プロフェッショナルの育成を目指して設置された九州初のビジネス系専門職大学院である。本専攻では、「技術の分かる、アジアビジネスに精通したMBA (Master of Business Administration)」の育成に向けて、経済学研究院を中心とする3研究院及び学外の協力を得、産官学連携による文理横断型の実践的教育を行っている（図4参照）。

3. 学府・研究院制度活用の原則

新たな学府や専攻の設置、学内共同教育研究施設の設立などの動きが活発化するなか、学府・研究院制度を全学的に活用するための原則の確立と、制度導入時から指摘されている次の課題への対応が必要になった。

- ア. 学部・学府教育の軽視につながる恐れはないか。
- イ. 組織の数が多くなり、管理運営が煩雑にならないか。
- ウ. 教員人事が研究面に偏る恐れがないか。
- エ. 研究院の固定化につながることにならないか。

図4 産業マネジメント専攻の構成



学府・研究院制度の下では、新しい教育組織の設置に教員組織の再編を不可欠としないことから、組織の再編が無原則に行われるおそれがある。また、教育組織と研究組織の複雑化に伴い、特定の教員が複数の教育組織に関与し過重負担となる、研究院の教員人事の際に学府教育や学部教育に相応しい人選が保証されない、あるいは、研究院の固定化、などの問題が発生し、教育研究の円滑な遂行が困難になることがすでに予測されていたのである。

こうした事態を回避しつつ、学府と研究院の分離による特性を生かした柔軟な組織再編を推進し、研究と教育の発展を図るため、特に上記の課題に対する対応の原則（例）を示すことにする。

(1) 学部教育・学府教育体制についての原則

①学府・学部と研究院・研究所—専担・兼担と協力、主担・分担と重担

研究院教員は、原則として全ての者が学府教育を行うものとする。その場合、学府のみに責任を持つことを「専担」、学府とともに一つの学部の教育（全学教育を含む）にも責任を持つことを「兼担」とする。なお、研究所等に所属する教員が学府教育に責任を持つことを、従来どおり「協力」と呼ぶ。

学府と研究院が1対1に対応している場合、研究院に所属する教員が対応する学府に責任を持つ場合を「主担」、対応していない他の学府に責任を持つ場合を「分担」と呼ぶ。教員は、「主担」または「分担」として1つの学府に責任を持つ。その意味で、教員が、「主担」・「分担」をともに行う「重担」は制度的にできない（図5参照）。

この結果、事務的な煩雑さは増加するものの教員が研究院の異動を行うことなく、かつ特定の教員への過重負担を避けつつ、「分担」による新学府の設置、他学府の新専攻の設置、他学府の専攻への参加、専門職大学院の設立など、社会の教育ニーズに対応した多様な再編が可能ととらえた。

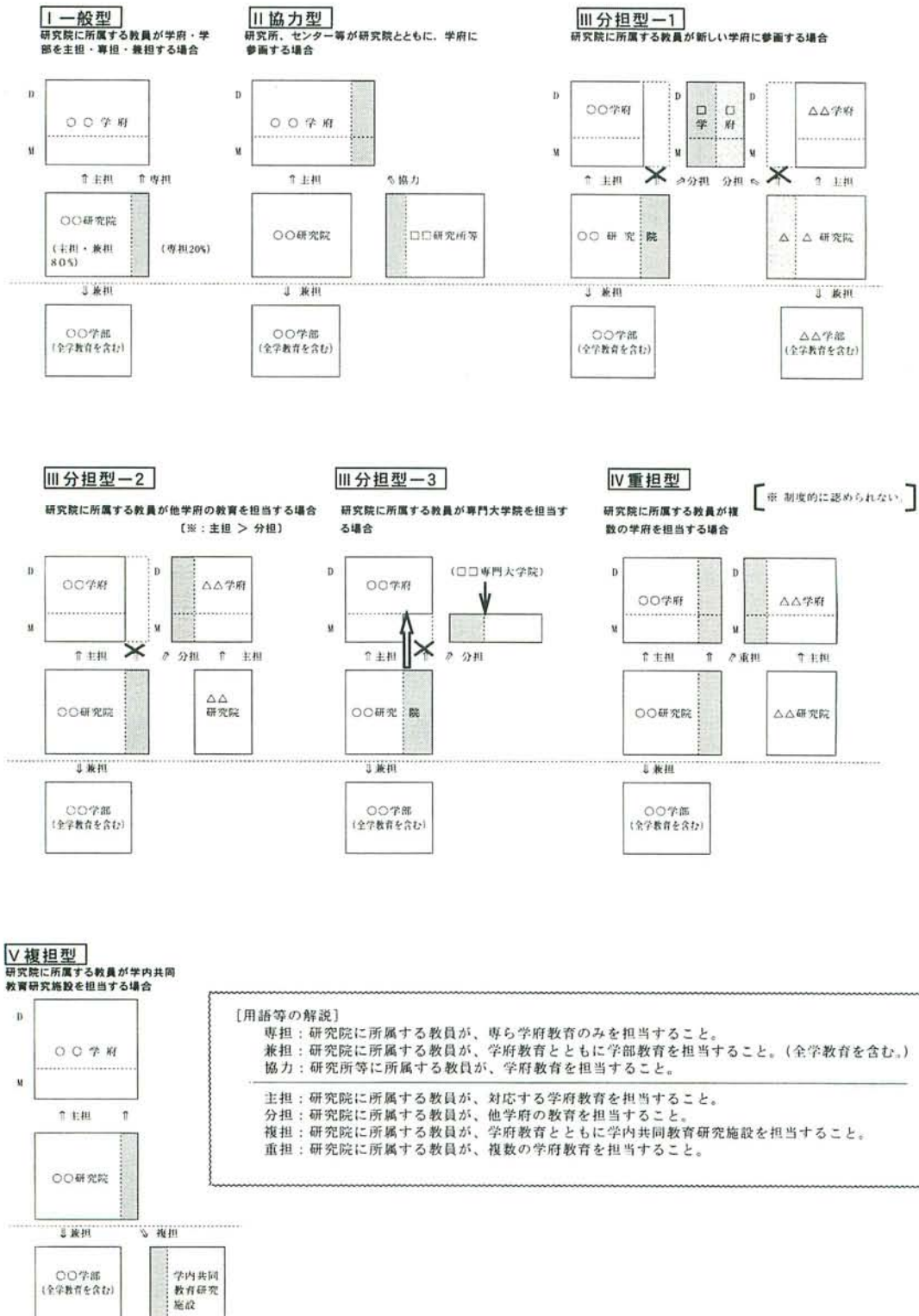
②研究院・研究所等教員人事に関する学府・学部の関与

学府や学部教育に複数の研究院・研究所等が参画している場合、教員の選考に当たっては個々の研究院・研究所等の人事選考委員会に関係する学府や学部等が参加し、かつ、個々の研究院・研究所等において教員候補者を選考し、研究院・研究所等の教授会で決定した後、関係する学府や学部の教授会にこれを附議する。この方式により学府及び学部教育の視点に立った教員選考を制度的に保証する。なお、この教員選考方式の運用に際しては、関係部局間の協議を尊重する。

(2) 管理運営体制についての原則

- ①部局レベルの効率化を図るため、研究院に日常的運営事項を決定できる部門長会議、学府及び学部それぞれ教育運営委員会を置き、日常的な業務を遂行する。
- ②研究院教授会、学府教授会については、構成メンバーが若干異なる程度の場合、両者を同じ日に開催するなどの工夫を行う。

図5 学府・研究院制度の教育研究体制の類型



4. 学府・研究院制度における漸進的な姿勢

外部評価において委員から得られた意見により、全学的な視点から取組の基本的指針が4点提示された。今後は具体化に着手に取り組む姿勢が求められている。

第1に、学府・研究院制度のさらなる活用という基本姿勢である。

意識変革を言葉として訴えるだけでは、事態は前進しない。様々な具体的取組を意識変革の機会として提供し促進することが肝要となる。学府・研究院制度に関しては、教育と研究の分離による柔軟な組織編成を可能とする本制度のメリットをさらに周知徹底する必要がある。また、執行部の強力なリーダーシップの下、この制度を使いこなしていくための新たな具体的プランについて、広く学内で議論を深めていくことの必要性である。

第2に、全学教育における責任体制の確立である。

全学教育は、学府・研究院制度における教育の根幹をなし、学士課程教育や大学院教育の質を左右するという観点から、全学教育における明確な責任体制が求められている。

第3に、学部専攻教育および大学院教育における斬新な取組である。

初等中等教育における変化を見据える必要に迫られている全学教育と、専門職大学院の設立などにより変貌しつつある大学院教育の間にあって、学部専攻教育は、それぞれの専攻の特殊性をふまえつつも、学府・研究院制度を活用しながら、さらに効果的で質の高い教育を実現する教育組織の編成や教育システムの可能性について積極的に検討する必要性である。

また、大学院教育においても、学府・研究院制度を活用した柔軟で斬新な教育組織の構築に積極的に取り組んでいく点である。

第4に、研究院を基盤とする柔軟で機動的な研究体制の検討である。

必要に応じて柔軟性を付与することを目的としている本学の研究院制度を研究体制の基盤として引き続き活用するとともに、高水準の基礎研究を推進しつつ、新たな研究分野での機動的な研究の展開を促進することが必要である。この観点から、研究院の枠組を大括りとした上で、機動的な研究拠点を運用する等々の多様な工夫のメリットについて検討し、有益かつ可能な施策については、進取の精神で挑戦が望まれてくる。

(主な参考文献)

①九州大学『平成15年度自己点検・評価報告書－学府・研究院制度について』

②九州大学『外部評価報告書』2005年3月。

③九州大学『平成18年度年度計画の進捗状況報告書（中間評価報告書）』2006年11月。

八尾坂 修（九州大学大学院 人間環境学研究院教授）

(3) 金沢大学の「3学域・16学類構想」

1. 組織再編の概要とその特徴

金沢大学は現在の8学部・25学科・課程を再編成して、平成20年4月から3学域・16学類制のスタートを計画している。「学域」とは、学問領域を束ねた大きな学士教育の括りで、人間社会学域、理工学域、及び医薬保健学域の3学域が組織化されて設置される。また「学類」は、学域で括られた教育に関する学問分野で、共通した基礎の専門教育（専門科目）の部分に着目して類似した分野を集めて、その分野の教育を担保するために組織化したものである。

この大規模な改革に踏み切る社会的背景には、人類の抱える問題が複雑化・深刻化し、それに対応する広範かつ未開拓な分野で高度な専門知識と能力を持つ人材の育成が求められていることが根底にある。多様な高等教育への需要が高まる一方で、18歳人口の減少と高等教育への進学率の頭打ちとが相まって、大学はいわゆるユニバーサル・アクセスの時代に入りつつある。もはや選ばれた層だけが進学するのではなく、学力格差のある層を受け入れながらも、学生とその父兄の満足度を満たし、かつ社会の要請する職能人を育成し輩出しなければならない時代が到来しつつあるとの認識に基づく改革である。こうした状況の中、金沢大学は「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」を基本理念に掲げ、その実現に向けて ①学士課程教育組織の再編・統合（図1）、②大学院3研究科の部局化、③教育組織と研究組織の分離（図2）を総合的かつ計画的に進めている。

まず「学士課程教育組織の再編・統合」では、広い視野を持ち応用力と創造力に富む人材の育成のため、柔軟で選択自由度の拡大した教育組織に再編する。また「大学院3研究科の部局化」では、21世紀COEに代表される学問領域の拠点形成や新たな科学技術につながる重点分野の萌芽形成、文理融合型研究を促進するため、研究大学として3大学院の部局化を順次進める（既に医学系研究科、自然科学研究科は完了）。一方、「教育組織と研究組織の分離」では、新規性と多様性をもって普遍的・継続的に発展し続ける学問分野に柔軟に対応できる教育研究体制の構築・維持のため、研究（教員）組織を学生教育組織とは分離して人間社会研究域、理工研究域、医薬保健研究域の3研究域を設置し、教員を所属させる計画である。そして各教員は研究域に軸足を置きながら学域・学類及び研究科・専攻の教育を担当することになる。こうすることで、境界領域や新たな学問領域など複数の教育組織の教育に携わることを可能とする（専任・準専任化）。

2. 3学域・16学類構想の概要

学士教育課程の再編、3学域・16学類の教育課程の狙いとその特色について整理すると、人類の抱える諸問題を解決し開拓する分野で高度な専門知識と総合力を持つ人材を育成、多様な高等教育への需要が高まる一方で、ユニバーサル・アクセス時代突入へ対応、学部・学科間での分野横断的な連携教育の実践、学生サイドからみて柔軟で選択自由度の高い次代を先取りした教育課程の提供、入学後に専門分野の選択・変更が可能な柔軟な教育組織の提供と主専攻・副専攻、キャリア形成プログラムなど幅広い知識と総合力を獲得する機会提供によって学生の将来計画とのミスマッチを防ぐ、などが挙げられる。

具体的には、講座等に拘束されがちな従来の学部・学科の壁を外し、8学部を廃止して人間社会学域、理工学域、医薬保健学域の大きな教育組織3学域（大学部）に再編する。大学生として学んでいく上で、自分の専門分野を入学前からきちんと決めることができている受験生も少なくない現状に着眼し、学生ひとりひとりの成長を無理なく促して、世の中に必要とされる実力を身に付けるための「新しい学びの環境」を提供しようとするものである。その中身は、次の5つのポイントに絞ることができる。

(1)「学類」という幅広い枠組みでの入学……入学の基本的な単位を「学類」とすることで、これまでの「学部・学科」よりも幅広く、大きな専門分野での受入れとする。入学時には専門分野の大枠だけを決めればよく、そこで基礎を固めつつ自分が本当にやりたい詳細な専門分野を探していくことができる。また入学して

から進路を転向したい学生のために、従来よりもバリアを低くした転学域・転学類制度も計画中である。

(2)基礎を学んでから専門領域を決める「経過選択制」……人間社会学域や理工学域では主に2年目に、ひとりひとりが自分の志望や適性に合わせて専門領域（コース）を決めさせる「経過選択制」によって、基礎を学びながらじっくりと自分の詳細な専攻分野を選択させる。

(3)学びの核となる「コア・カリキュラム」、複眼で学ぶ「主専攻・副専攻制」……それぞれの学類・コースにおける必要最小限の科目を「コア・カリキュラム」（専門中核科目群）として整備し、「主専攻」としての学びの核をまず創らせる。それに加えて興味関心のある「副専攻」を、学域内副専攻、学域間副専攻の中から主体的に選んで自分の学びを広げ、深めさせて柔軟な発想力や応用力を鍛える。

(4)3学域のすべてで「新しい研究と教育」に挑戦……今日的課題を解決し、大学としての使命を果たすために、人間社会学域に「地域創造学類」と「国際学類」を設け、地域社会、国際社会の厳しい現実を見つめて自ら改革していくリーダーを育成する。理工学域では、物質化学類、電子情報学類生命情報コース、自然システム学類バイオ工学コースなどで新たな知の融合をめざし、社会からの要請に応えるすぐれた人材を生み出す教育を実践する。

(5)将来の夢に近づく「キャリア形成プログラム」……卒業してからの大切な進路を各自に的確に描かせるため、1年次から「キャリア教育」を実施する。また、資格や免許の取得につながる「キャリア形成カリキュラム」も学類ごとに充実させ、インターンシップ制度の活用によって実際の職場を体験させ、仕事や世の中に対する理解を広げ、深めさせる。

研究面では、金沢大学を代表する学問領域の拠点形成や新たな科学技術につながる重点分野の萌芽形成、文理融合型研究を促進して研究大学としての目標を堅持する一方で、既存の基礎領域分野の人材育成を保障しながら、常に変化する現代社会からの課題解決のニーズ、領域横断的な人材育成の要請に敏速に応えることのできる制度の構築を目指している。

3. 教育組織と教員組織の分離

図2の教員組織と学士教育課程、大学院教育課程の教育組織の関係図に示すとおり、教員は学域に対応して設ける人間社会研究域、理工研究域、医薬保健研究域の専門分野を集めた系に所属させる。各教員はその系から出向いて、特定の学類の選任として、また必要に応じて近い教育分野の準専任として学士教育を担当する。また大学院研究科についても特定の専攻に所属して大学院学生の教育に当たる。

このように教員組織と教育組織を分離することにより、専任教員の移籍が容易となり、その結果、新分野・融合分野の教育組織の改廃に柔軟に対応することや、発展し続ける学問分野に対応した教育研究体制の構築・維持が容易となることが期待できる。しかし、その一方で、従来の学部・学科制では容易であった教育責任の担保をどのようにして保障するかが常につきまとう課題である。

山崎光悦（金沢大学 自然科学研究科教授・学長補佐）

図1 教育組織（学域・学類・コース）（平成20年予定）※ 数字は入学定員

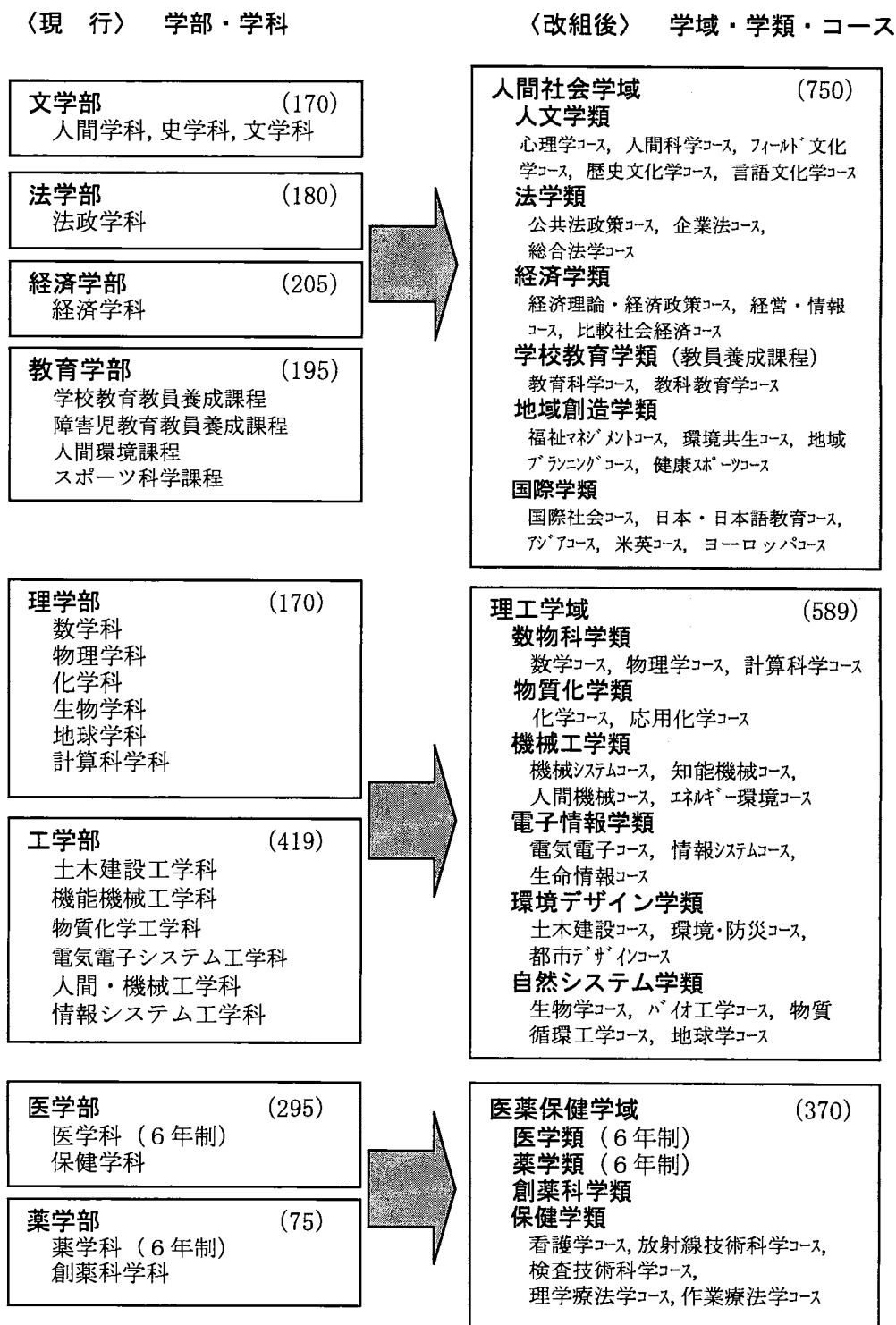
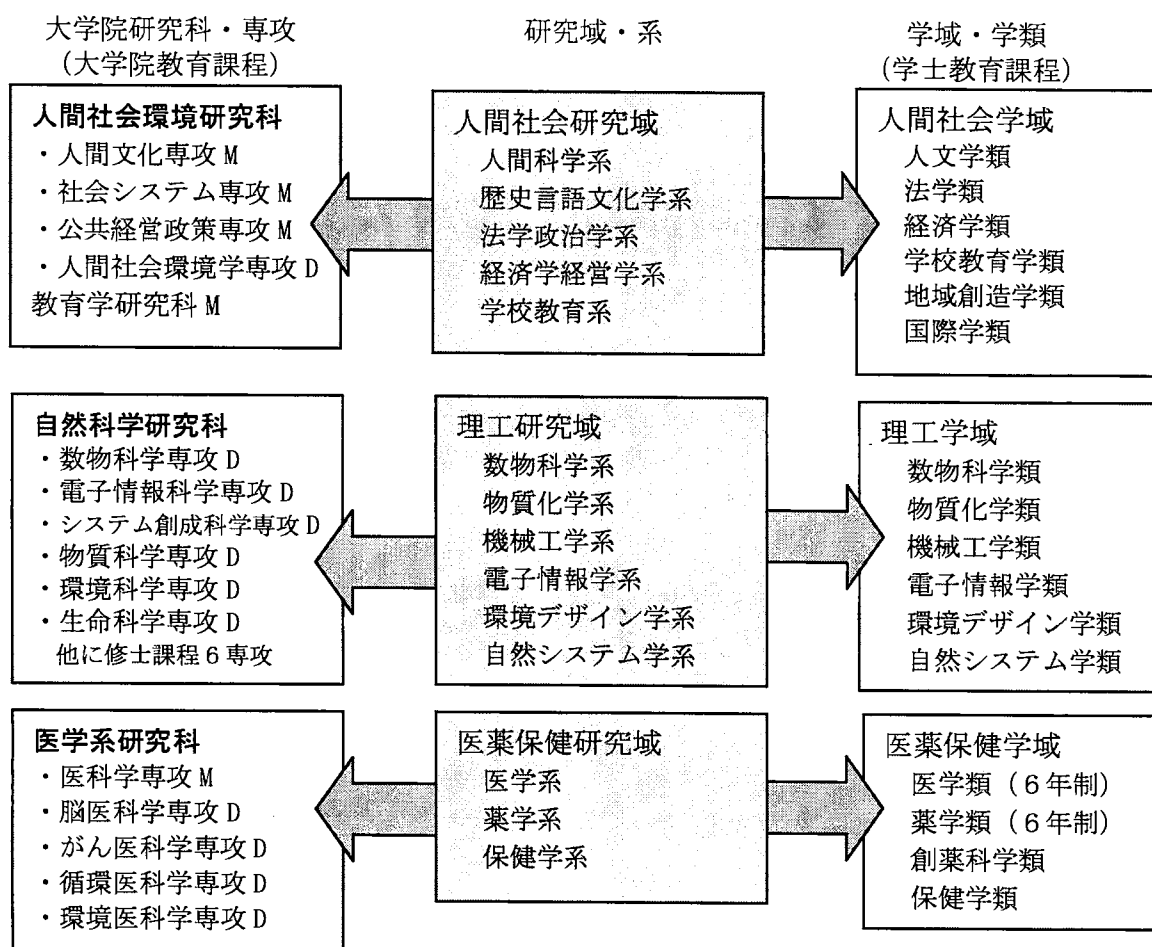


図2 研究組織と教育組織の関係（平成20年予定）



M:博士前期（修士）課程専攻，D:博士後期課程専攻

3. 平成17年度「教員の所属組織」に関するアンケート調査結果の分析

(1) 「大学全体」を対象としたアンケート調査分析

はじめに

本稿では、今次の制度改正に伴い①助教・助手の位置づけをどうするか ②講座・学科目制など教員所属組織に対する各大学の意識 ③「教育組織」と「研究組織」の分離について実態がどのようになっているかを把握しかつ各類型間の比較を行うことを主な目的とする。

分析を進めるにあたり、4つの類型をとった。つまり、「国立」「公立」「私立医系」そして「私立非医系」である。私立大学に関しては、医・歯・薬・獣医学系の学部を設置している大学の全てと、複数学部を擁しかつ学部名称と研究科名称が一致しない大学も調査対象に含めているが、講座・学科単位で教育研究活動を行っているものと推測できる「私立医系」と、教員組織を柔軟に運用する条件が整っているところがあると推定されるとして「私立非医系」の2つに分けることとした。付け加えるなら、「私立医系」は、医科大・歯科大といった小規模の単科大学が比較的多数を占めており、「私立非医系」は、中・大規模の総合大学が主に該当する。

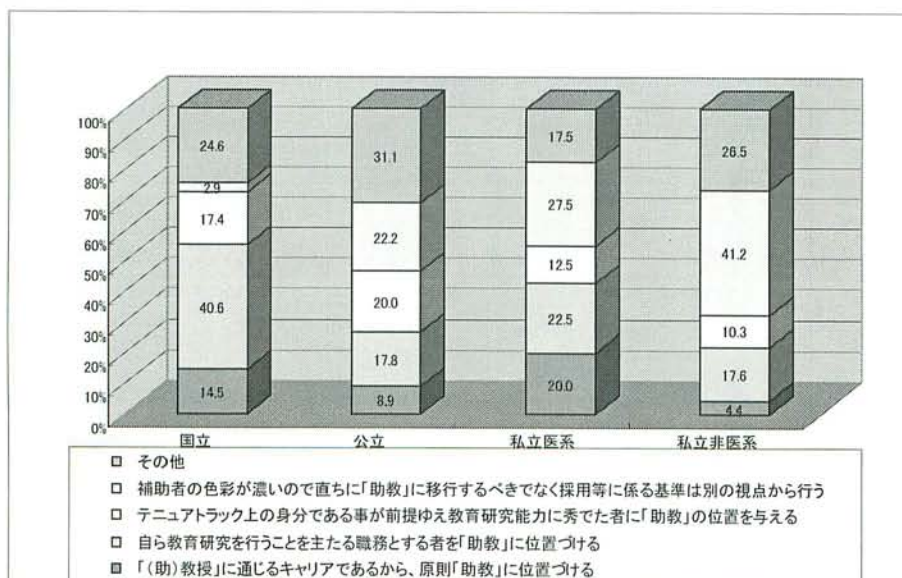
アンケート調査票発送分(369校)のうち回収できたのは(平成18年3月31日時点)、全体で228校(回収率62%、以下同じ)となり、それぞれの内訳が、国立70校(81%)、公立46校(63%)、私立医系43校(56%)、私立非医系69校(52%)となった。

1. 教員の職について

(1) 教員組織に関する制度改正の認知度

制度改正の動きについて、『教員の職』に関する制度改正、『講座/学科目』制の規定削除のいずれも知っていたのが、国立で88.6%と最も多く、以下、私立医系(73.8%)、公立(71.1%)、私立非医系(69.9%)と続く。国立大学の関係者の関心の高さを示している。

(2) 「助教」という新しい教員の職の運用方針



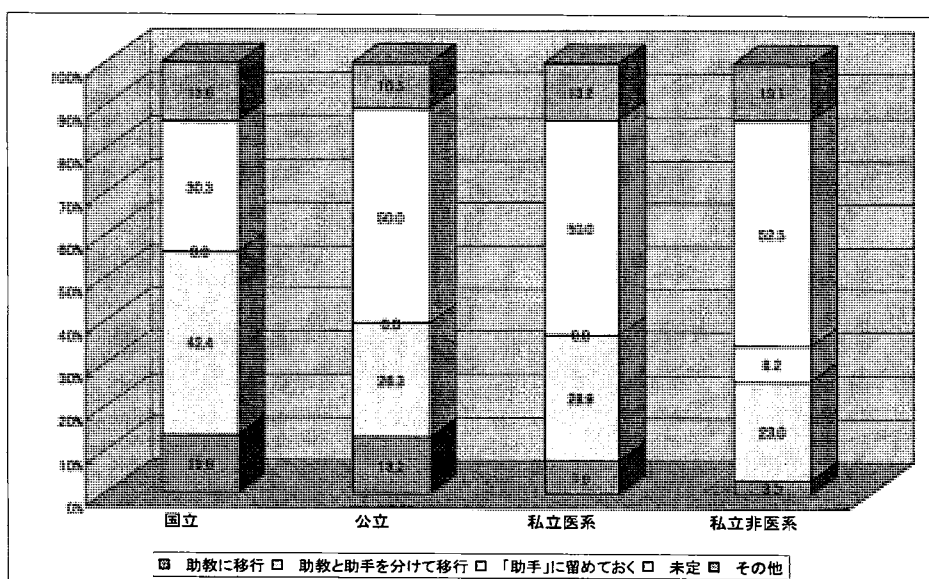
「自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者を助教に位置づける」が国立大で割合が一番多く40.6%となり、次に私立医系が22.5%に上る。私立に比べ、理工系学部が圧倒的に多く国立に設置されており、ここでは助手数は多く、教育研究活動の円滑な運営に不可欠とされる存在であることから、こうした回答傾向

になっているものと考えられる。一方、助手の従前のイメージそのままに「教育研究の補助者の色彩が濃いので、直ちに「助教」に移行させるべきでなく、採用・昇格にかかる基準は別の視点から行う」が私立非医系で最も割合が多く 41.2%で、次に私立医系が 27.5%に達する。こうした回答傾向となる理由の一つに、人件費など財政的な現実問題が関わっているものと考えられ、慎重な姿勢をとっている。

新職の取り扱いにおいて、国立と私立非医系が対照的にみえるなかで、私立医系は、二つの相反する方向のどちらをとるべきか、揺れている状況にある。

(3) 助手の位置づけに対する計画

実際に、どう位置づけていくかをみていくと、「助教に移行」は 10%前後に過ぎない。「助教と助手に分ける」のは国立が 4 割で、以下私立医系、公立、私立非医系と続く。また私立非医系において少ないとはいえ 8%が「助手に留める」と回答している点は注目される。そして、国立を除き、他の 3 類型について半数が未定であると回答しており、混乱している状況が窺える。



(4) 「専任講師」の職の今後の扱い

本項目に対する回答は、自由記述によるもので、199 件もの回答が寄せられた。そのうち、およそ 4 分の 1 が、「検討中」、「未定」、「未検討」というものであった。

専任講師制度を維持するという回答は 2 割弱であったが、ほかに、専任講師相当職を「准教授」と「助教」の中間に位置づけ存続させるという回答も少なからず見られ、両者を併せると、約 4 割近くに達している。

「専任講師制度を維持する」とした回答を詳細にみていくと、今後の運用方針は、大学により様々である。最も多い回答は、上述したような専任講師を「准教授」と「助教」の中間に位置する職として処遇する、というものであった。このほか、「附属病院では、教育・研究・診療面で専任講師の役割に迫る部分が多い」ことから、「専任講師制度を引続き維持する」(国立大)とする意見、「国際交流や、情報管理などコーディネータとしての講師(任期制)は存続」させる(国立大)とする意見、「講師は残す。但し、任期制を付す」(国立大)とする意見、さらには、「助手とする」(公立大)との意見なども見られた。

「廃止」することを明示した回答も、5 件程度あった(但し、そこでは、廃止後に、それまでの専任講師をどう処遇していくかについての道筋は、明確には示されていない)。

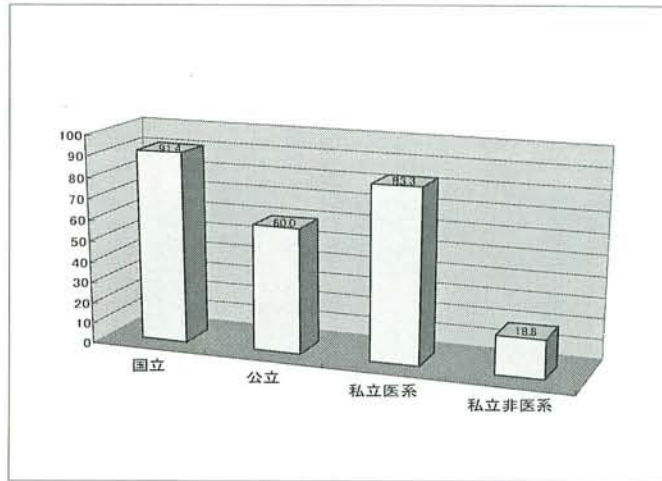
新たな制度改正を受け、現在の専任講師制度を見直すとした回答の多くは、専任講師を「准教授」と「助教」に振り分ける、とするものであった。そして、そうした回答のうち、相当数のものが、例えば、研究業績や教育歴などを含む昇格基準を設け、同基準の運用を通じて、両者の振り分けを行うというものであった。なお、

現在の専任講師制度の見直しを検討するとした回答のうち、少数ながら、専任講師を「助教」に移行させる、とするものもあった。

2. 講座/学科目制について

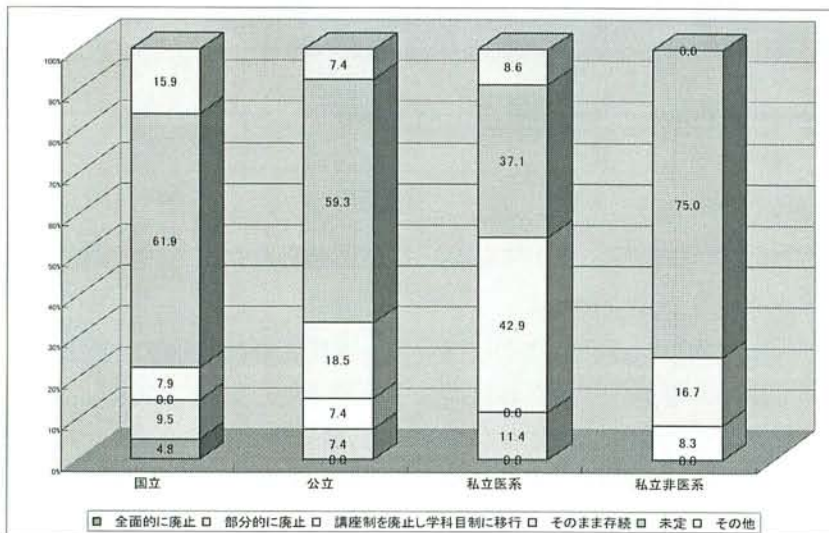
(1) 講座/学科目制の採用状況

講座/学科目制を採用しているのは、国立が 91.4%と大部分が採用しており、次に私立医系が 83.3%と続き、国立と同様、講座/学科目単位で教育研究活動を行っているといえる。逆に私立非医系では採用しているのは、わずか 18.8%に過ぎない。



(2) 今後における講座/学科目制の採否

上記の問いで講座/学科目制を採用していると回答した大学に限定し、以下、回答傾向をみていく。



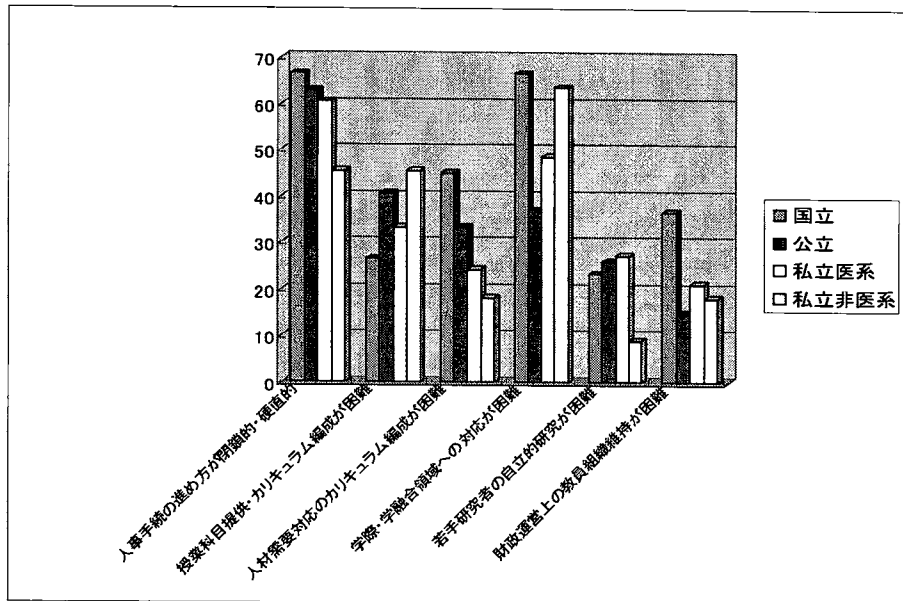
何より目を引くのは、私立医系において、43%の割合で「そのまま存続」としている点である。そして、「未定」と回答しているものが私立医系を除いて、60~70%前後を占めている。対応をめぐって、各大学で判断を留保している状況にある。

また大学設置基準から講座制に関する規定が削除されたからといって、全面的に廃止するところは皆無に近く、国立でわずか5%の割合で「全面廃止」を計画しているだけである。

(3) 講座/学科目制の問題点

類型に関係なく共通して指摘される問題点は、第一に「人事手続きの閉鎖性・硬直性」で(軒並み 60%に

上る)、第二に「学際・学融合領域への対応が困難」という点である。

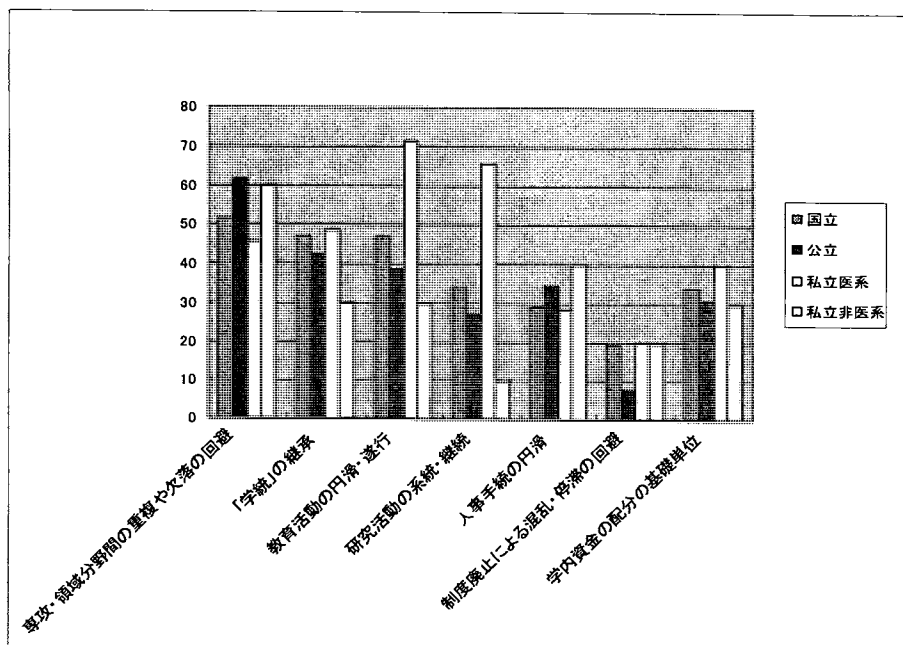


ただ、講座/学科目制を議論する場合に、しばしば指摘されてきた若手へのネガティブな影響に関しては、「助手の職務上の位置づけが明確でなく、若手研究者としての自律的な研究が困難」という回答割合が20%台と少なく意外な部分である。

(4) 講座/学科目制の利点

ここで注目されるべき点は、私立医系からの回答で、教育活動および研究活動を遂行するにあたって講座制により部分があると考えていることである。このことが、先に触れた今後の講座/学科目制の採否において、私立医系の約半数が「そのまま存続」させるという方針につながっていく。私立医系にとって、講座/学科目制は教育研究活動の核といえる。

また講座制の採用という点では、割合が比較的小さかった公立と私立非医系で、「専攻・領域分野間の重複や欠落を避けることができる」と回答する割合が60%に達しているが、新名称や近隣大学にない学部を設置することが多いことを考え合わせると理解できる部分であろう。



(5) 教員の所属組織の形態

回答数が少ないため、明確な指摘はできないが、国立の場合、教育組織と研究組織を分けた上で、教員は研究組織（その名称は様々である）に所属するというケースが多く、私立では「学部・学科」に所属するところが多いということがいえる（私立非医系では実に90%に達する）。

(6) 教員組織改革の措置・計画の状況

やはり回答数の少なさという制約があるものの、国立および私立医系において「新たな教員組織に向け実行段階」「教員組織改革の計画中」であるなど変革の機運があるが、一方私立非医系では全体の80%が「予定がない」と回答を寄せ、停滞している状況にある。

(7) 教員組織改革の措置・計画の内容

本項目は、講座/学科目制の廃止に伴う代替措置の計画・検討状況を、自由記述方式で問うものであり、10件のみ回答が寄せられた。

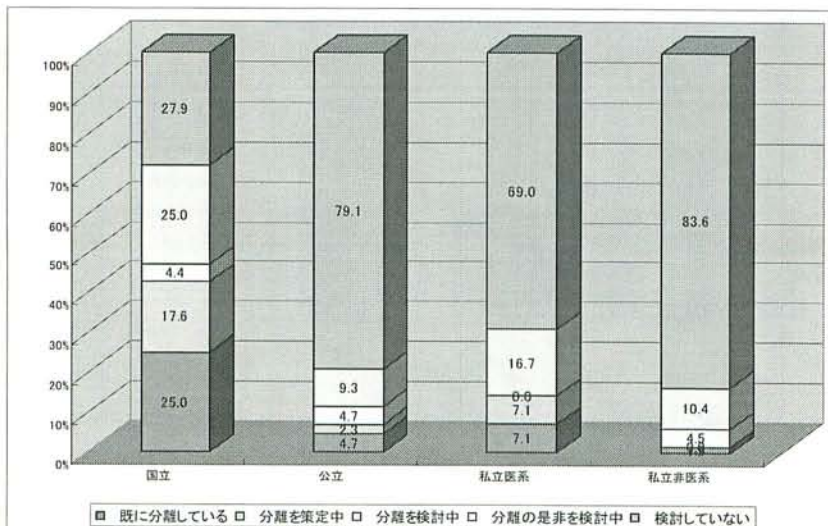
概ね、「学生所属組織」と「教員所属組織」を分離させる方向で計画・検討を進めている、というもので、具体的には、「学生組織と教員組織とを分離させた教育研究組織を視野に入れて検討中」（国立大）、「『教員組織（研究組織）』の全学一元化を行い、『教育組織』と分離させた教育研究組織の構築を計画」（国立大）、「研究組織（学系）と教育組織（専攻・コース）に分け、教員の所属は研究分野に対応した学系とする」（国立大）、といった回答があった。

また、「教育研究組織をまず教育分野（系）で組織し、その下に研究室を複数設け、いわばゆるやかな大講座制に移行させる。研究は個が独立して行い、教育の系にとらわれず共同研究体制が組めるようにする」（私立医系）、すでに教育組織と研究組織を分離したものの、現状では「教員の意識改革も含め不完全なため、再度、改訂版の学域と研究域の創設を計画」（国立大）、といった回答も寄せられた。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(1) 教育組織と研究組織の分離予定

国立は「既に分離」しているとの回答が25%と最も高く、「分離する方向」で計画策定ないし検討中というところもそれぞれ20%前後に上り、他類型に比べると様々な動きが出ていることが分かる。そして残りの3類型の中では、私立医系の約3分の1の割合で何らかの動きがあるものの、教育組織と研究組織の分離という方向に距離をおいており、この問題が国立大学に固有のものであることが窺える結果となった。



(2) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の内容

本項目では、既存の教員組織の見直しを行い、「教育組織」と「研究組織」に分離するなどの措置を実施しているか、若しくはその計画の策定・検討段階にある大学に対し、その教員組織改革の内容を自由記述方式で尋ねている。寄せられた回答数は、45件に上った。

そのうちの相当数が、「組織改革を検討中」「計画案を策定中」であるものの、組織改革に関し具体的記述のあるものについてみていくと、内容により次のように分類することが出来る。

第一は、「教育組織」と「研究組織」を分離し、教員を後者に配置させようとするものである。その例として、「教員が研究院に所属し、学生組織である各学部において教育することで、領域横断的な教育体制を構築」（公立大）、「3学部の教員が所属する研究部（研究組織）と学生の所属する学部又は大学院生の所属する教育部（教育組織）に分離」（国立大）、研究を行う組織として、「教育研究部」を発足させその下に複数の「学系」を置いた上で、そこに教員を配置させる一方で、『学部・研究科』は『教育研究院』から教員が派遣され、学生に対して教育を行う組織」（国立大）、といったものが挙げられる。

第二は、「教育組織」と「研究組織」を分けつつ、双方に教員を所属させようとするものである。その例として、教育組織である「学類」と研究組織である「学系」の両者に教員を所属させるとともに、「人事権は『教育重視の人材育成大学』としての基本的性格をふまえて『教育組織＝学類』に位置づけられている」（国立大）、といったものが挙げられる。

第三は、教員を大学院所属とする中で、「教育組織」と「研究組織」の役割分担を視野に入れつつ学内の教員組織の再編を行おうとするものである。例として、「教員は一つの博士課程研究科に所属し専門的な研究を行いつつ、幾つかの学群、大学院等の教育組織で教育を担当する」（国立大）、「全ての学部の教員組織を、それぞれが構成する大学院に移し、主に教育を行う教育教員組織と研究を主務とする研究教員組織に再編し、教育教員組織は大学院博士前期課程に、研究教員組織は大学院博士後期課程に置く」（国立大）、といったものが挙げられる。

4. 教員に係る制度改革が当該部局の教職員に及ぼす中・長期的影響

自由記述による本項目に対する回答は174件あった。教員及び教員組織に関する制度改革の動向が大学に及ぼす影響について、「全く（ほとんど）影響がない」とするものは少数にとどまり、影響を具体的に指摘した回答を詳細にみていくと、1) 教員の職、2) 講座/学科目制に関する規定の削除に伴う影響、3) 教育組織と研究組織の分離の方向性、4) 教員組織に及ぼす総体的な影響の4つのカテゴリーに分けることが出来る。

1) については、「助教」の職を任期制と連動させることで、教員組織の若返りが図られる（国立大）、教員組織全体の活性化が図られる（私立非医系）といった意見が見られたほか、助教が「講義資格」を持つことは、小規模校にとって好ましい（私立医系）、との意見もあった。なお、個々の職（とりわけ、助教、准教授）の資格・身分・職能等に対する否定的な意見は見られなかった。

2) においては、そうした制度改革の方向性につき、積極面、消極面双方からの回答がなされた。積極的な影響を指摘するものとしては、「講座/学科目制の廃止は、最終的には学部内及び大学内での横断的教員組織の設計に有用となる」結果、教育研究の質の向上に貢献できる（国立大）といった意見が挙げられる。また、講座/学科目制の廃止を容認する意見として、「運営交付金や人件費の削減に対応させるとともに、今後、競争的研究費中に教員の人件費が含まれる可能性を考えると、同制度の廃止はやむを得ない」（国立大）との意見もあった。

一方の大学における教育研究に悪影響を与えるとの意見は、比較的多く見られた。具体例として、講座/学科目制は「学問のバランスを考えた発展に寄与してきた。撤廃されると、時流に乗った学問、注目される学問のみが重視され、真の学問・学術全体への発展が保証されるかが懸念される」（国立大）、教育の目的・

内容を明確化するためには「いかなる組織にもカテゴリー化が必要」で、「改革」の名の下に「既存の制度・組織を改廃する姿勢こそが混乱を生む」（国立大）、同制度を解体することで「責任の所在が不明確になることが懸念される」（私立医系）、などといったものが挙げられる。このほか、講座制を段階的に廃止した大学の経験として、「共同研究を組めるものとそうでないもので業績に差」が出る、海外留学に関わって「以前は講座内で話し合っていたものが、独立することにより個人の業務が大きくなり取りづらくなっている」（私立大医系）として、制度廃止が負の結果をもたらしていると指摘するものもあった。

なお、講座/学科目制を採用することにより、教員定数に縛られない教員人事、カリキュラム編成、研究組織の構築が可能となる反面、それらが「短期的ニーズに迎合することによって『学』の基本・基礎分野が軽視」される危険を回避する必要性及び「小規模大学では、『特徴』、『個性』を追求する結果として、『学』のバランスを崩すことのないよう」配慮を求める（国立大）意見も見られた。

3) については、そうした組織改革が、国立大学固有の問題と受け止められているせいか、この点に関する回答数は比較的少なかった。

まず、そうした方向性を肯定的に捉えたものとして、「教育組織と教員組織を分離し、学問分野の継承性を担保しつつ教育ニーズに柔軟な対応を可能とする選択肢は、検討すべき課題」（国立大）との意見があったほか、「学生所属組織」と「教員所属組織」の分離問題に以前より取り組んできた大学から、今次の教員組織に関する制度改革が、当該大学の「構想と基本的な方向性を共有するもの」で、教育組織、学生組織の在り方を考える上で積極活用し教育研究の向上に役立てたい（国立大）、と抱負が述べられていた。このほか、少子化、運営交付金の減少、人員削減などのため、教員組織を従来の規模で維持していくことが困難となる中、少ない人的資源で教育を行う上で、より柔軟な組織形態が適している（国立大）とする意見も見られた。

その一方で、分離されることに伴い、教育に関する責任体制の必要性が等閑視されることを危惧（国立大）する意見も見られた。

最後の4) に関しては、一連の制度改革を肯定的に受け止めた上で、大学としての今後の対処方針を示したものとして、「大学独自の教育理念に沿った教員組織」の構築が大学に求められることになる（国立大）とする意見、「研究戦略及び教育戦略の各々を明確にし、その下で各々の効率的な組織編成を迫る」（国立大）とする意見がある一方で、そうした制度改革の方向が、教育研究にマイナスの影響をもたらすとする趣旨に立つものとして、「大学としての教育研究の質の保証など人材育成とマッチした教育の実質化が崩れるおそれ」（国立大）や、「制度の一方的導入は教育と研究の乖離と齟齬を生むおそれ」（公立大）を憂慮する意見などが見られた。

この他にも、一連の制度改革が、当該大学に直接的な影響を及ぼす可能性は低いとしつつ、そうした制度改革により「講座制をとっていた大学とりわけ国立大学の改革が加速され、大学の教育研究組織の新しいあり方がひろがることによる影響があると思われる。その意味で、各大学の動向に注意を払う必要がある」（私立大）とする意見もあった。

5. 総括

これまでの分析の結果を基に、大学全体における組織改革の特徴を、「教員の職」、「講座/学科目制」、「『教育組織』と『研究組織』の分離」、「教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響」の4つの面から概要を述べていく。

(1) 教員の職

- ・ 助教の取り扱いにおいて、国立と私立非医系は対照的。また私立医系は、相反する二つの方向に分かれている。
- ・ 助手の位置づけは、未定であるところも多いものの、現在の職務内容あるいは教育研究能力に基づい

て処遇を決める（助手か助教に分ける）方向にあるようにみえる。

- ・専任講師制度を維持する大学では准教授と助教の中間職として、一方で見直すという場合は、業績に基づき准教授と助教に振り分ける方針をとるところが多い。

(2) 講座/学科目制

- ・講座/学科目制の問題点として、「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」であるという意見が圧倒的に多く、また国立と私立非医系で「学際、学融合領域への対応が困難」を指摘する意見も多い。
- ・一方、とくに私立医系において、教育研究活動の遂行におけるこの制度の利点を挙げているのは特徴的である。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離

- ・国立は、すでに分離しているところも含め、また教育組織と研究組織を分けた上で教員が研究組織に所属する方向をとろうとしている。
- ・私立は、分離という手法には距離をおいている。

(4) 教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響

- ・肯定的なものとして、教員組織の活性化が図られるという見方や、限りのある資源を有効活用できる、様々なニーズに柔軟に対応できるとする意見があった。
- ・しかしどちらかというとな否定的な回答の割合が多く、責任の所在が不明確になる（とくに学生の教育面で）といったものや、基礎分野が軽視され学問のバランスが崩れる、教育の実質化がなされなくなるなど質が低下する危険性がある、といった意見が多い。

6. 課題と方向性

教員の職の変更に関わって、各大学が当面する大きな問題は、何よりも現行の助手の処遇のあり方にある。これまで実態として、教育研究の担い手であり、かつ教育・研究の補助者という二重の性格を課されたため、職務内容およびキャリア形成（若手養成）の側面からみて曖昧な状態であった助手を、制度上教育研究に専念できる助教と、教育研究の補助をする助手に明確に分けることで、確かに一応の問題解消が図られるようにみえる。しかし、前節までの分析で触れているとおり、大学の教員組織の実態にどこまで適合するのか、検証すべき部分が多い。国立大は、体力のあるうちに組織分離を断行し、学生のニーズに応える新しいタイプの組織構造に再編するのがトレンドになっているが、各大学の特性を活かすために、助手および助教をどう位置づけ、また教員定員の制約という条件も絡んで、任期制をどのように運用していくのが、現実的であるのか、改めて検討する必要がある（とくに国立大の理工系において問題が集中すると予想される）。また専任講師制度についても、助教と准教授の狭間で中間的な位置づけを付与される職位であるのか、廃止すべきなのか、廃止する場合、准教授への昇格（ないし助教への降格）をどういった基準に基づいて行うのが合理的なのか、判断するのは難しいところである。いずれにしても、各教員間の役割分担や責任所在の明確化、手続きの透明性を確保するなど十分な措置が求められよう。

次に教員組織の編成に関わって課題をみていくと、地方（国立）基幹大学・中規模大学を中心に、文理融合的ないし学際的な組織編成（新組織の設置）に果敢に取り組み、組織の活性化を図ろうとするところが見受けられ、その意味では今後の制度改革が（大学側からみれば好機と捉え）好ましい影響を及ぼしていると評価できる。しかし、一方で文理融合型・学際型の新しいタイプのカリキュラムをどのように開発・編成していくべきか、教員をどのように配置（リクルート）していくか、また専門教育の重点化・効率化の方向に向かうことと同時に、これまで以上にコアとなる共通基礎教育の充実が必須となり、そのための横断的な教育組織を再定立するなどの措置が求められる。

一方で、少子化、運営交付金の減少や人員削減など財政的・人的な制約上の理由から、任期制教員やグリーゾーン教員が教員中に占める割合がいよいよ高まると予想される。こうした教員に対する処遇について、

専任教員のそれとのバランスを考慮するのみならず、専任教員自体の資格・資質如何についても、大学院などの大学教員養成制度のあり方まで踏み込んで、改めて検討する必要があると思われる。

最後に、制度改正が教員組織設計の自主性を認めるものとして積極的に評価する向きがある一方で、それに伴って、各学問領域の発展が阻害される危険性を指摘したり、教育研究の質の低下を憂慮する声もかなり見られた。大学評価制度の見直しも、その検討の範疇に収め、各大学、学部が教育研究上の目的・理念をしっかりと達成できるような仕組みづくりが重要と考えられる。

早田 幸政（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

渡辺 達雄（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）

(2)「学部」調査分

①人文・教育（教育学）・国際学系

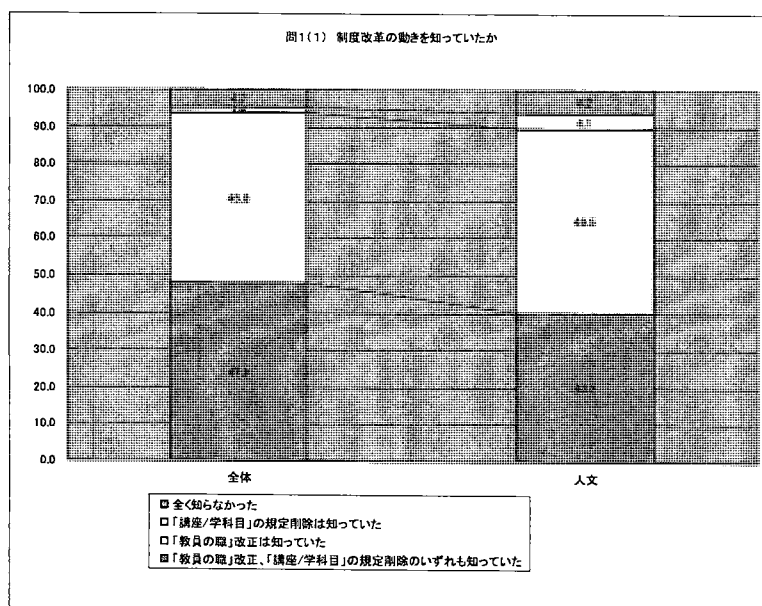
人文・教育（教育学）・国際系の学部に対し、全体として、アンケート調査票を 216 発送した。回収できたのは、100 で、回答率 46.3%であった。

それぞれの学部の設置者別の内訳は、国立 24 (24.0%)、公立 11 (11.0%)、私立 65 (65.0%) であった。

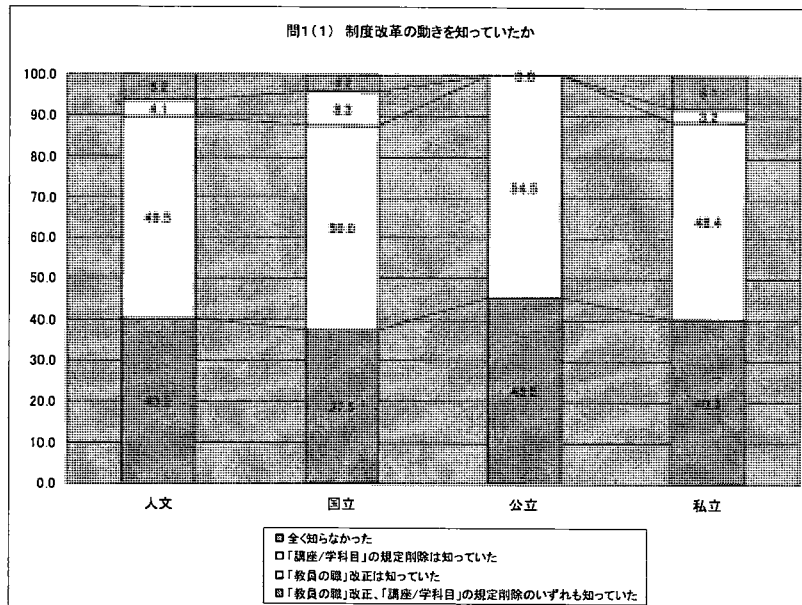
1. 教員の職について

(1) 教員組織に関する制度改正の認知度（問1（1））

本項目の回答件数は、97 である。「全体との比較版」に拠れば、「『教員の職』改正、『講座/学科目』の規定削除のいずれも知っていた」は、40.2%で<大学全体>分より幾分低かった。その反面、「『教員の職』改正は知っていた」、「『講座/学科目』の規定削除は知っていた」については、それぞれ 49.5%、4.1%で、<大学全体>分より若干多かった。

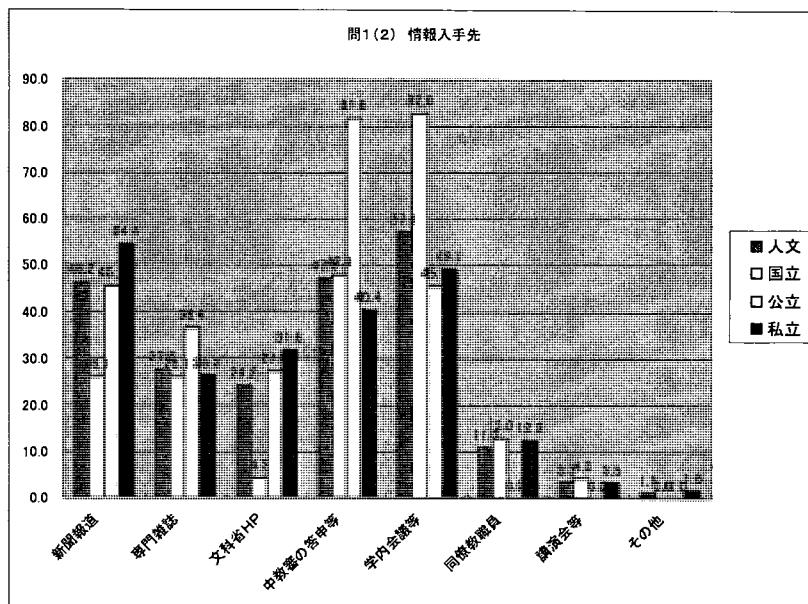


「国公私別版」での特徴としては、公立大学での認識の高さが見て取れる。公立大学は回答数は 11 と少ないが、「『教員の職』改正、『講座/学科目』の規定削除のいずれも知っていた」45.5%、「『教員の職』改正は知っていた」54.5%で、この 2 つで 100%となっている。



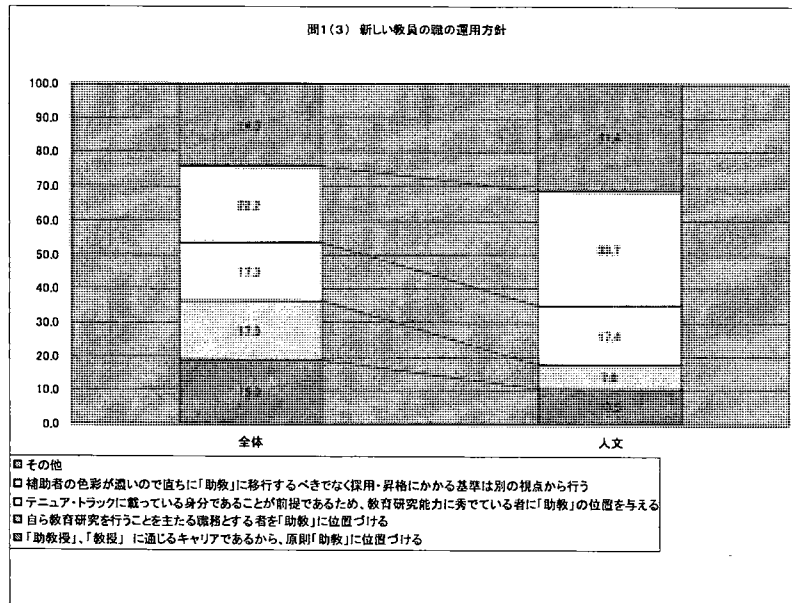
(2) 情報入手先 (問1 (2))

本項目の回答数は、91である。この項目については、「国公私別版」で、国立大学における「学内会議等」が82.6%、公立大学における「中教審の答申等」が81.8%と他に比べてかなり高くなっていることがわかる。

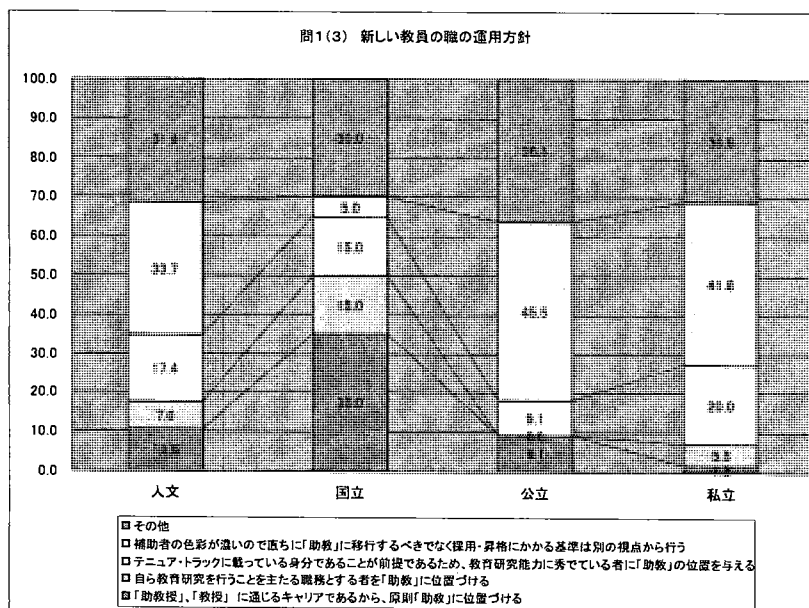


(3) 「助教」の職のあり方 (問1 (3))

本項目の回答件数は、86である。この項目については、「全体との比較版」では、人文・教育（教育学）・国際系は、<大学全体>分とは異なる傾向を示していた。助手のうち「自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者に『助教』の位置を与える」が7.0%、「助手」は『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける」が10.5%とかなり低かった。一方、助手は、「補助者の色彩が濃いこと」を理由に、「助教」の「採用・昇格にかかる基準は別の視点から行う」は、33.7%とかなり高い数値を示していた。「助教」は「テニユア・トラックに載っている身分であることが前提である」ため、助手のうち、「教育研究能力に秀でている者」にその地位を与えるは、17.4%と<大学全体>分の数値とほぼ符合していた。また、「その他」（自由記述）においては、「助手を置いていない」との回答も10件あった。

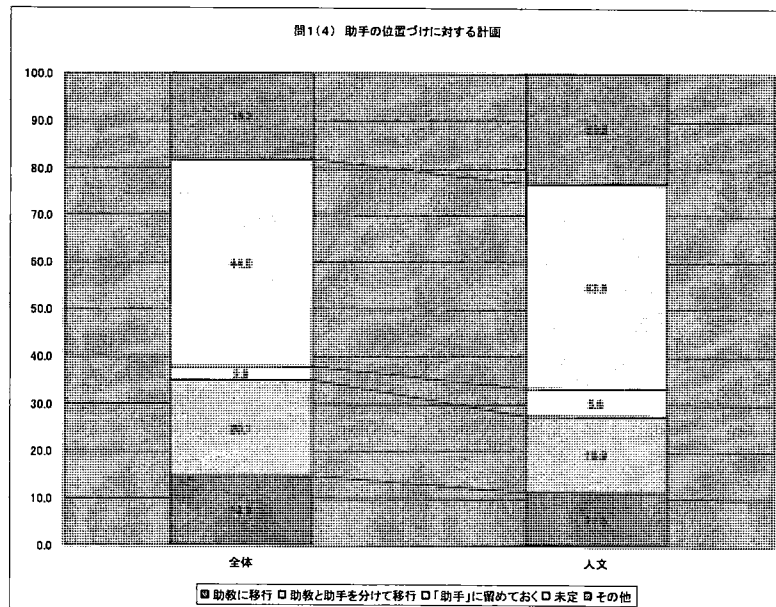


一方、「国公私別版」に拠ると、国立大学では、「採用・昇格にかかる基準は別の視点から行う」が5.0%と非常に低く、「自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者に『助教』の位置を与える」が15.0%、「助手」は『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける」が35.0%と高かった。

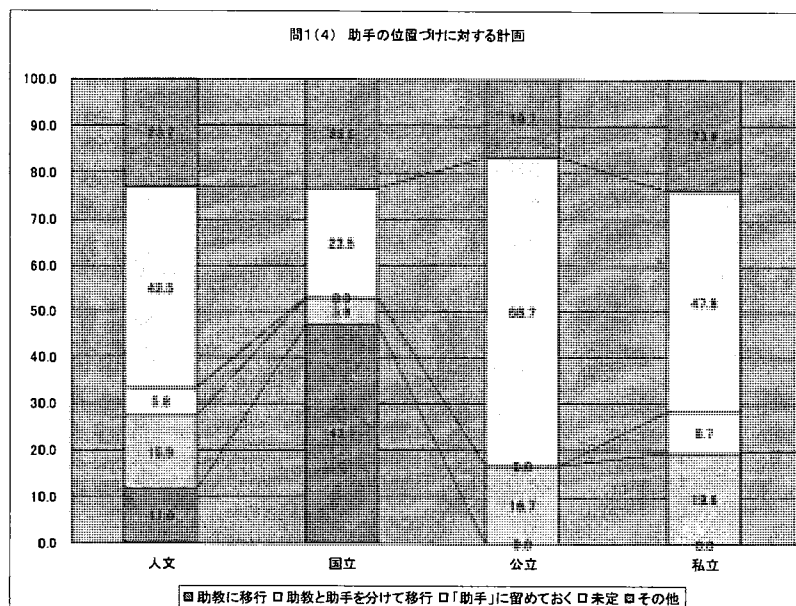


(4) 助手の位置づけに対する計画 (問1(4))

本項目の回答件数は、69である。この項目についても、<大学全体>分とは、やや異なる傾向を示していた。この点を下のグラフ「問1(4) 助手の位置づけに対する計画」に拠れば、現行の助手を「助教に移行」、「助教と助手を分けて移行」は、それぞれ11.6%、15.9%であり、<大学全体>分のよりは低かった。その一方、「『助手』に留めておく」との回答も、5.8パーセントとその数値は低いとは言え、<大学全体>分の数値のおよそ2倍に達した。



「国公私別版」に拠ると、国立大学において、「助教に移行」が 47.1%とほぼ過半数に達しており、その反面、「助教と助手を分けて移行」は 5.9%、「『助手』に留めておく」は 0%と非常に低かった。



(5) 「専任講師」の職の今後の扱い (問1(5))

本項目に対する回答は、自由記述によるもので、71件の回答が寄せられた。回答件数のうち、およそ37%が、「未検討」、「未定」というものであった。また、現状のまま専任講師制度を維持するという回答がある一方で、「このポストをおく必然性は小さい」(国立大学教育系)という回答も、見られた。

ところで、現在在職する専任講師を、新たな制度改正に伴い、どう処遇していくかという点については、その回答を、大きく、「一、専任講師は、そのまま『専任講師』」、「二、准教授に移行させる」、「三、能力・経験・年齢などを考慮し、助教もしくは准教授に振り分ける」、「四、助教への移行を検討」といった4グループに区分けすることが出来る。

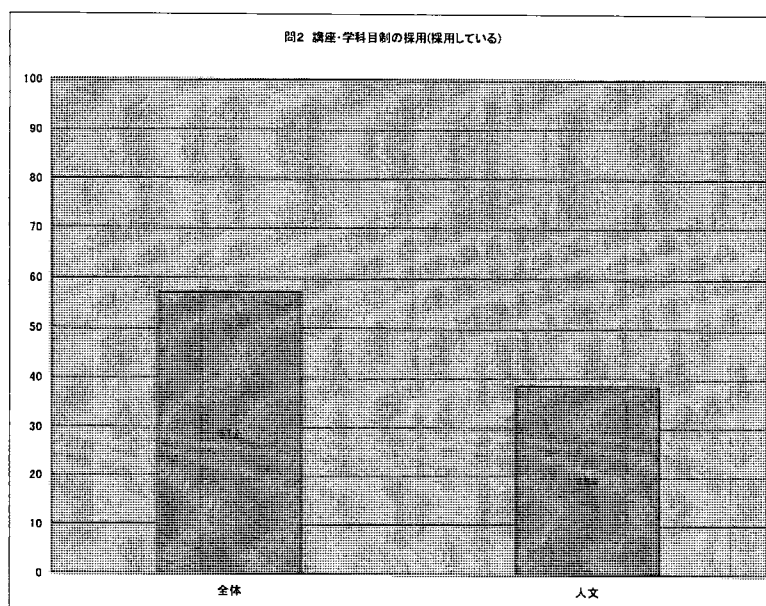
この中でも、特に注目されるのが、第三グループ、第四グループに区分けされる回答である。次に、各グループ毎に、若干の回答例を提示したい。

まず、第三グループに属するものとして、「学位等の資格取得後は、普及は速やかに准教授に昇任していただく。」(国立大学人文系)、「専任講師は任期制(5年間)なので、任期末到の者は、研究業績、教育業績等を審査して、上述のように「准教授」または「助教」に振り分ける。また、任期到来の者は、審査のうえ合格すれば「准教授」とする。」(私立大学国際系)とするものがあつた。第四グループの意見としては、「現行の専任講師を助教とするのが望ましいと考えている。したがって学部内には講師の職はなくなる。」(公立大学人文系)、「職位上は、講師を助教として取り扱う可能性が強い。」(国立大学国際系)、「現在、助教に相当する機能を果たしているので、専任講師は原則として助教に移行させたい。」(私立大学人文系)などがあつた。また、かなり具体的な検討がなされているケースとして、以下のような回答も見られた。「従来の「専任講師」は、助教授、教授へつながるキャリアパスの一段階に位置づけられている。この点を前提に、次のような処遇が考えられる。○現在在籍している「専任講師」については、そのまま、准教授へつながるキャリアパスの一段階にあるものとして処遇する。○新規採用・昇格その1 1. 助教授、教授へつながるキャリアパスの一段階に位置づけられるものとしての専任講師制度を廃止し、従来の「専任講師」に該当するものは「助教(assistant professor)」として採用する。2. 助手のうち、自ら教育研究を行うことを主たる任務とするものを一定の手続きを経て「助教(assistant professor)」に昇格させ、もっぱら教育研究の補助を主たる任務とするものをそのまま「助手(assistant)」とする。3. 学校教育法上の「講師(lecturer)」は、非常勤の講師のみとする。○新規採用・昇格その2 1. 助教授教授へつながるキャリアパスの一段階に位置づけられるものとしての「専任講師(assistant professor)」を存続させ、「助教(lecturer)」との間に位置づける。2. 助手のうち、自ら教育研究を行うことを主たる任務とするものを、一定の手続きを経て「助教(lecturer)」に昇格させ、もっぱら教育研究の補助を主たる任務とするものをそのまま「助手(assistant)」とする。3. 学校教育法上の「講師」は、専任と非常勤の講師が存在することになる。」(私立大学人文系)

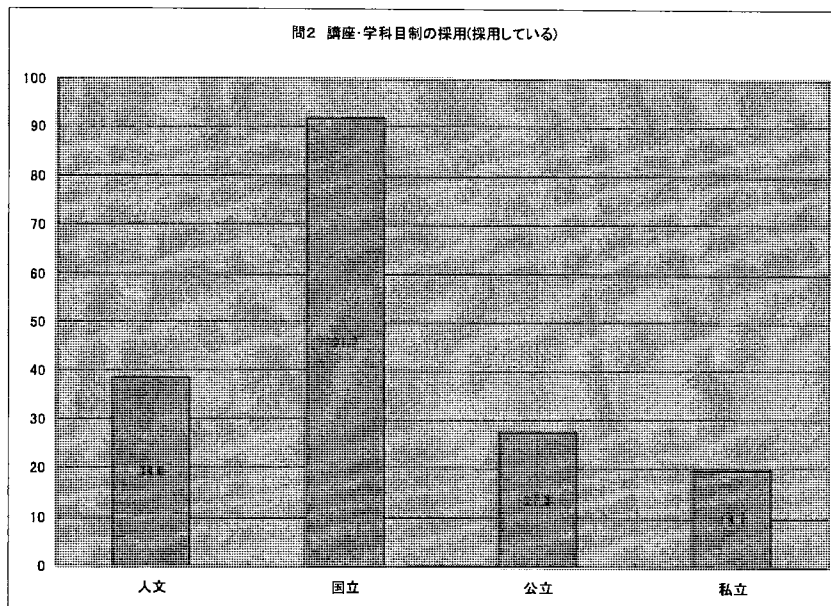
2. 講座/学科目制について

(1) 講座/学科目制の採用状況(問2)

本項目の回答件数は、96である。「全体との比較版」に拠れば、人文・教育(教育学)・国際系分野の部局で、講座/学科目制を採用しているのは、38.5%であり、<大学全体>分との比較において、当該分野では同制度は、総体としてみると低い率にとどまっているといえる。

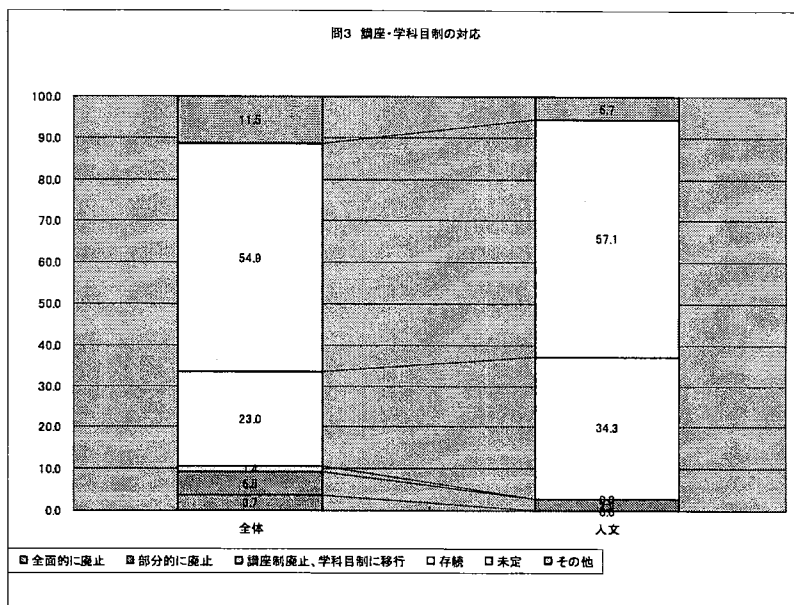


この点につき、同様に、「国公私別版」では、講座/学科目制を採用しているのは、国立大 91.7%、公立大 27.3%、私立大 19.7%となっており、同制度が本分野においても、国立大に特徴的なものであることが分かる。

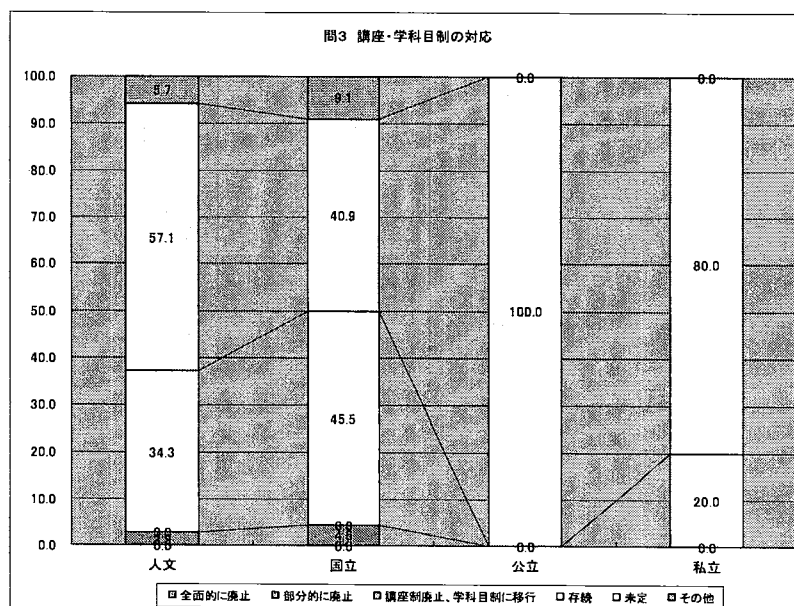


(2) 今後における講座/学科目制の採否 (問3)

本項目の回答件数は 35 であった。本項目に対する当該分野の部局の対応状況を、「全体との比較版」で見ると、講座/学科目制を「存続」させるとの回答率が高い (34.3%) (大学全体 23.0%)。

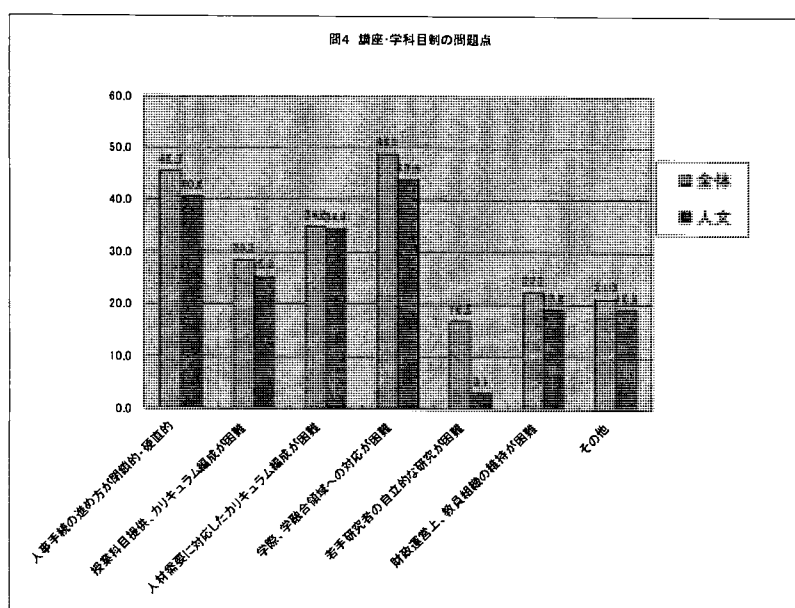


「国公私別版」では、国立大学において「存続」が 45.5%と高いが、公立大学、私立大学においては現段階では「未定」が非常に高くなっている。

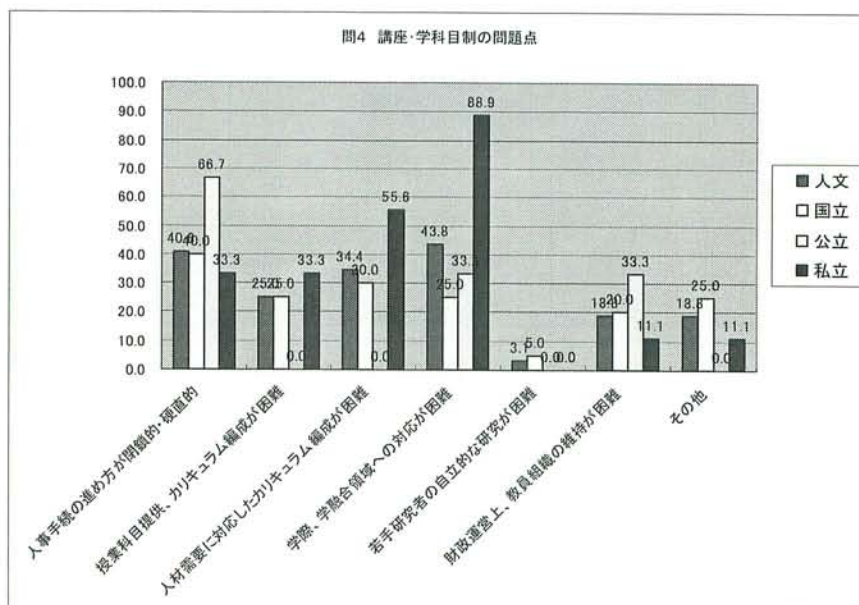


(3) 講座/学科目制の問題点 (問4)

本項目の回答件数は、32 である。「全体との比較版」では、概ね<大学全体>のそれと傾向的に類似しているが、「若手研究者としての自律的な研究が困難」との回答率は、3.1%とかなり低かった。なお、「その他(自由記述)」の回答として、「基本的には、再編をしたとしても、残すことが必要な面がある。」(国立大学人文系)と言った声もあがっていた。

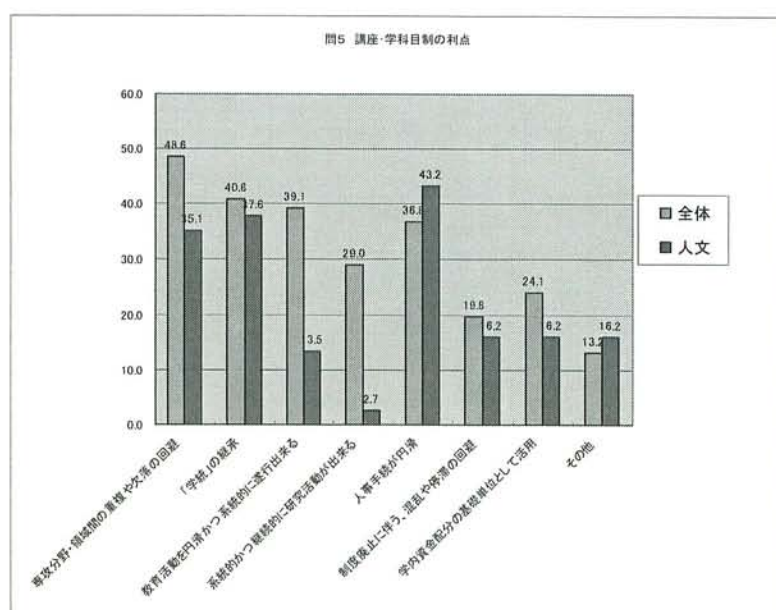


「国公私別版」に見られる特徴としては、私立大学の「学際、学融合領域への対応が困難」が 88.9%と他と比べて突出して高かった点があげられる。



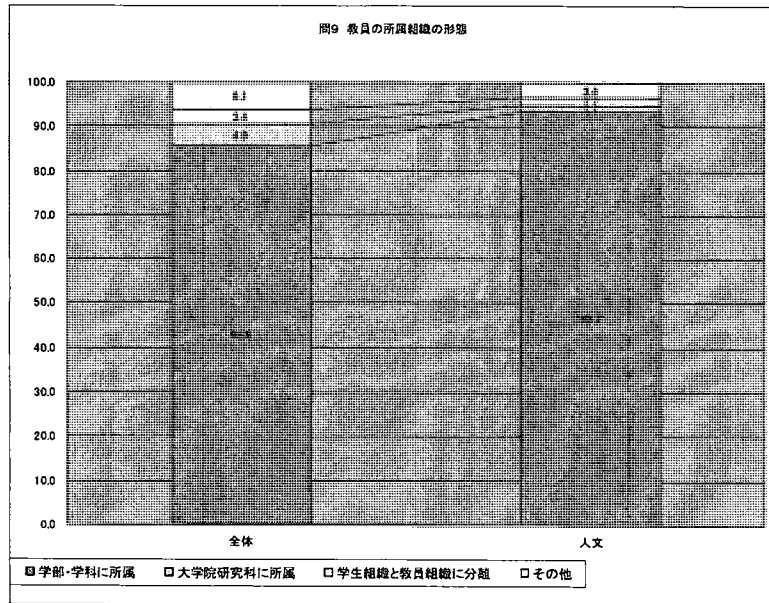
(4) 講座/学科目制の利点 (問5)

本項目の回答件数は、37である。「全体との比較版」では、＜大学全体＞分のそれとはやや異なる傾向が見られる。具体的には、「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」、「系統的かつ継続的に研究活動が出来る」と肯定的に回答した比率は、＜大学全体＞分のそれを大きく下回った（それぞれ、13.5%、2.7%）。また、「人事手続の円滑」化は43.2%で＜大学全体＞分を上回っている。



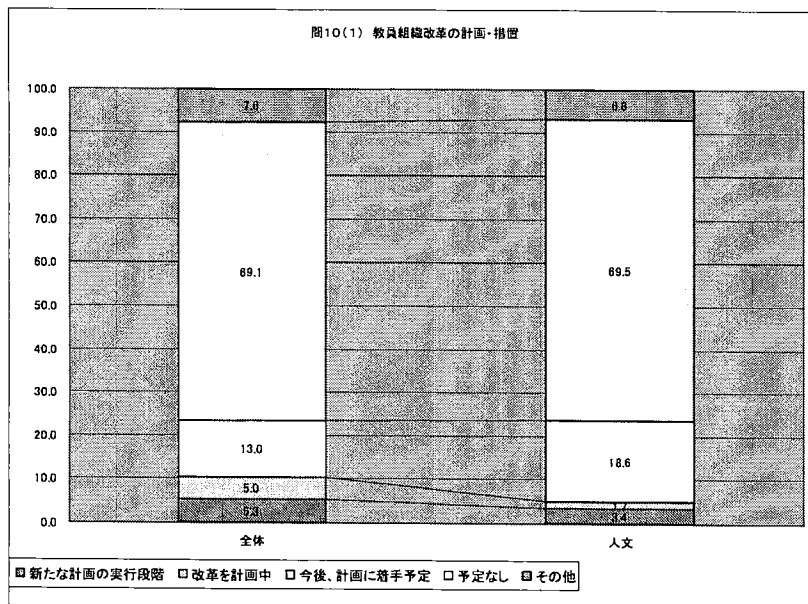
(5) 教員の所属組織の形態（講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答）(問9)

本項目の回答件数は、59であり、いずれも講座/学科目制を採用していない部局であり、そのうち49は私立大学である。「全体との比較版」では、「学部・学科に所属」が93.2%で全体版より高い数値を示している。「大学院研究科に所属」、「学生組織と教員組織に分離」しているとの回答は、国立大学でそれぞれ1つつであった。

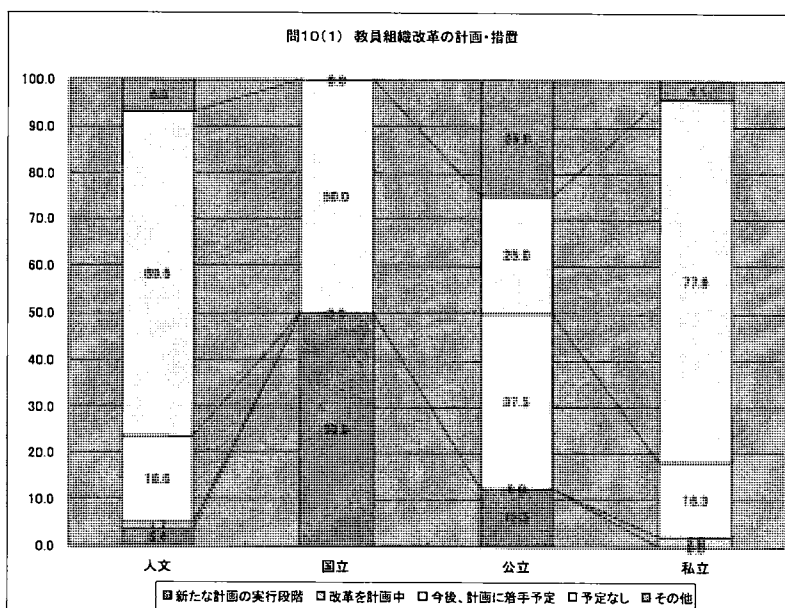


(6) 教員組織改革の措置・計画の状況(講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答)(問10(1))

本項目の回答件数は、59であり、いずれも講座/学科目制を採用していない部局であり、そのうち49は私立大学である。本項目は、講座/学科目制に係る規定が設置基準から削除されると否とに関わりなく、既に何らかの形での教員組織改革を措置・計画しているかどうかを問うものである。「全体との比較版」では、人文・教育(教育学)・国際系の回答は、<大学全体>のそれと傾向的に類似しているが、「今後計画に着手予定」が18.6%と若干高くなっている。



また、「国公私別版」では、私立大学の「予定なし」が77.6%と目立っている。公立大学は37.5%(3部局)が「今後計画に着手予定」と回答している。

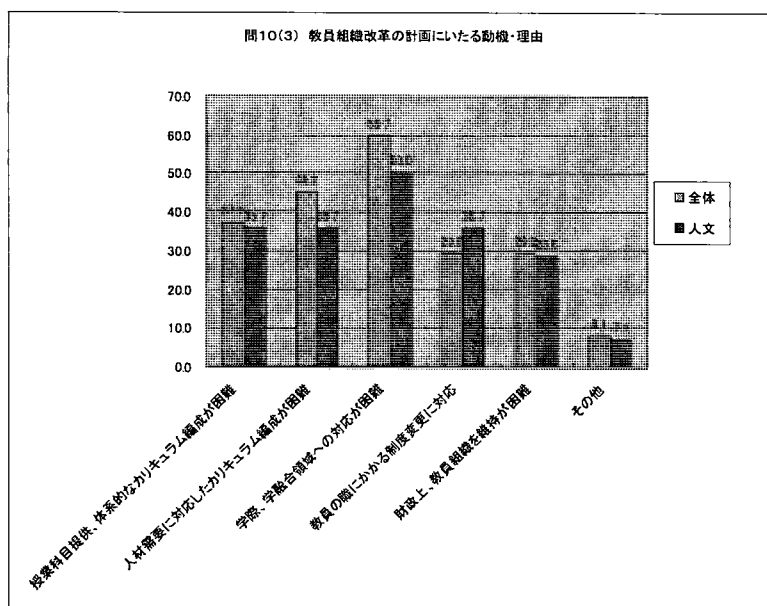


(7) 教員組織改革計画について (問10(2))

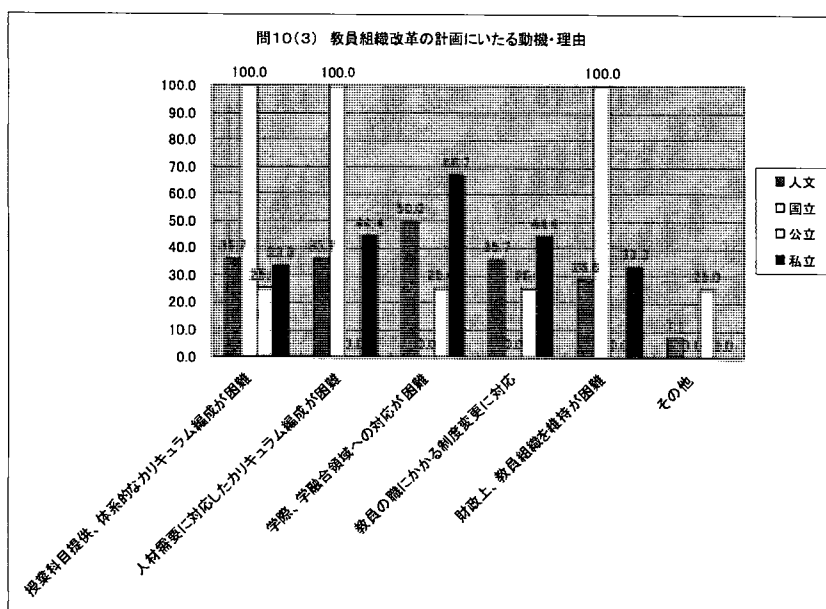
本項目に対する回答は、自由記述によるもので、15件の回答が寄せられた。「教育組織と教員組織（研究組織）を分離する方向で検討に着手している。」（国立大学人文系）、「学部間における再配置の検討。基盤教育センター設置にともなう異動。」（公立大学人文系）、「専門学教育の大学院の専攻と基礎研究の大学院の専攻を分け、基礎研究の大学院のコースを統合し、合わせて学部教育の学際性、総合性を強化する。」（国立大学教育（教育学）系）、「独立性の強い学科間の壁をできるだけ低くして、学科を横断して存在する専門分野の教員を新しい組織に再編したいと検討している。」（私立大学人文系）、「教員は学部所属だが、教育担当としては3学科区分されており、その再編を計画・検討中。」（私立大学人文系）と言ったような再編計画に言及している回答がいくつか見られた。また、「平成19年度から、一学部三学科を一学部一学科に改組し、学生が5つのコースから選択できるようにする予定。」（私立大学人文系）というより具体的な回答もあった。一方で、「中教審の提言が妥当と考えられるから、それに従う方向で、細部は大学でつめていくことになる。」（公立大学人文系）、「中教審を尊重する方向に私学としての特色を入れる」（私立大学人文系）のように中教審重視の姿勢を打ち出しているところもあった。

(8) 教員組織改革を計画するに至った動機・理由 (⑥の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の回答が対象) (問10(3))

本項目の回答件数は、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の数は、わずか14であった。「全体との比較版」では、人文・教育（教育学）・国際系の回答は、＜大学全体＞のそれと傾向的に特に大きな差は認められないが、「人材需要に対応したカリキュラム編成が困難」は35.7%、「学際、学融合領域への対応が困難」は50%と＜大学全体＞に比べて低い一方で、「教員の職にかかわる制度変更に対応」は35.7%と若干高くなっている。



また、「国公私別版」では、私立大学での「学際、学融合領域への対応が困難」が66.7%、「人材需要に対応したカリキュラム編成が困難」が44.4%、「教員の職にかかる制度変更に対応」が44.4%と若干高かった点以外は、それほど差は見られなかった。なお、国立で3項目100%とあるが、回答大学が1校のため、このような結果となっている。



(9) 教員組織改革の措置・計画の内容 (⑥の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の回答が対象) (問10(3))

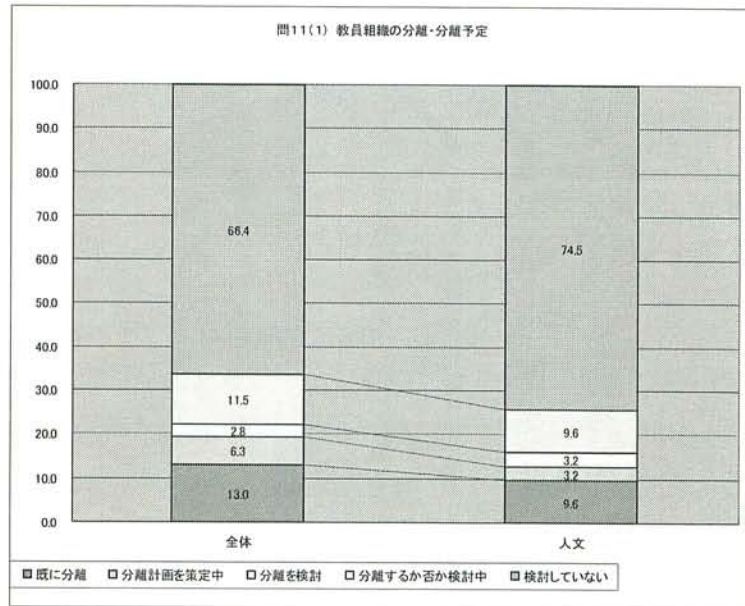
本項目に対する回答は、自由記述によるもので、2件の回答が寄せられた。そのうちの一つでは、「受験生には「専攻」より「学科」の名称の方が、大学教育になじむ、との印象がある。経営センスの問題である。」(公立大学人文系)とある。組織改革も大学内の事情だけではなく、社会へのイメージも考慮して行う必要があることを物語っているものと思われる。また、もう一件は、具体的な記述と言うよりは、選択肢の2. カリキュラム編成、3. 学際領域への対応、5. 財政運営をその動機としてあげたものであった。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

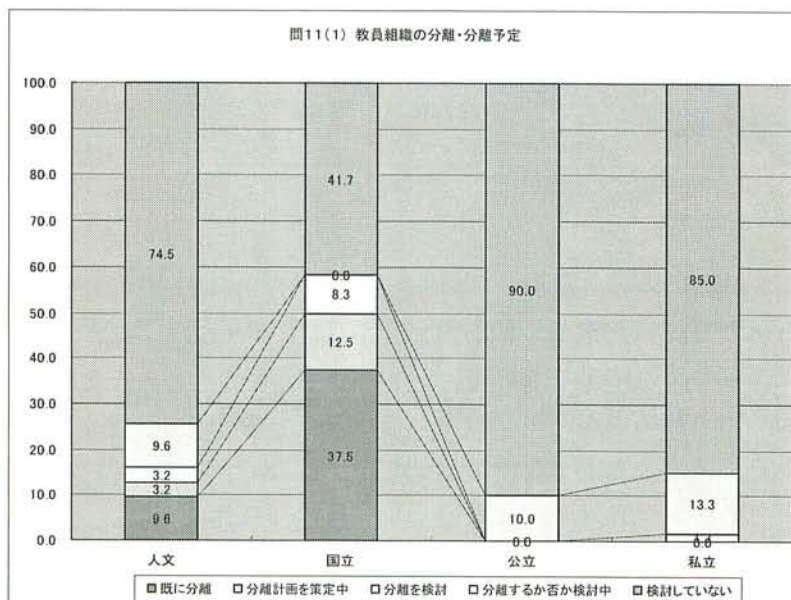
各部局に対し、回答を求めるに当り、ここにいう「教育組織」とは、「学生（の所属する）組織」、「研究組織」を「教員（の所属する）組織」というように、さしあたり理解するよう要請した。

(1) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の状況（問11(1)）

本項目の回答件数は、94である。「全体との比較版」では、人文・教育（教育学）・国際系の回答は、＜大学全体＞と比べて、両者の分離について、「検討していない」とする回答比率が74.5%と高く、「既に分離」は9.6%、「分離計画を策定中」は3.2%、「分離するか否か検討中」は9.6%と低くなっている。



これを「国公私別版」で見ると、国立大学では、「既に分離」が37.5%が非常に高くなっている。また、「分離計画を策定中」、「分離を検討」がそれぞれ12.5%、8.3%である。これらを合わせると6割弱となり、国立大学においては、「教育組織」と「研究組織」の分離が大きな流れとなっていることが見て取れる。一方で、公立大学、私立大学では、「検討していない」がそれぞれ90%、85%となっており、国立大学との認識の差が大きいことがわかる。



- (2) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の内容(①の項目のうち、「既に分離」、「分離計画を策定中」、「分離を検討」と「回答」した部局の回答が対象)(問11(3))

本項目に対する回答は、自由記述によるもので、10件の回答が寄せられた。その中には、「大学の全学再編・理工学群の新設に伴い、教育組織(2学群・4学類)と研究組織(12学系)を分離した。教員人事は、学群学類単位、研究計画・研究費配分は学系単位となった。」「教員組織は、8講座、教育組織は3課程制を導入」というように既に明確に両組織を分離しているところもあれば、「現在の学部の学科目制は学問の系統及び学生のニーズ双方にそぐわないところがあるので、これを再編するが、一方で大学院の5講座制は当面維持する。後者が教員組織となる。」「教員の所属としては学科を置き、学生も学科に所属させることとするが、実際の教育組織としては、より小さな単位として「コース」を設ける予定である。」「学部所属教員が、複数の教育コースを担当する原則を計画」といったように、組織としての分離については明記されていないが、運営の仕組みを変えることによって、柔軟な対応が可能になる方向を模索している例も見られた。その一方で、「既に分離しているが、その弊害が大きいので、逆に両者を一致させる方向の改組を検討している。」「一学科においては、公的には学際的総合教育を行うために従来の学問分野を越えたコースを設置しているが、実際の運営及び研究のために従来の学問分野に基づく非公式の組織がある。その弊害もあるので現在改革を検討中である。別の学科においては、17年度より、教育に責任をもつために教育と研究の組織が一致する方向で改組した。」といったように、分離や柔軟な運用の弊害(特に教育への責任)のため、両者を一致させる動きもある。

4. 教員にかかる制度改革が当該部局の教員組織に及ぼす中・長期的影響(問12)

本項目に対する回答は、自由記述によるもので、74件の回答が寄せられた。このうち、これまで見たような制度改革が、当該部局に及ぼす影響については、全く影響がない、ほとんど影響がない、という回答が、私立大学の部局を中心に、26件(約35%)あった。また、予測できないという回答も3件あった。

一定の影響についてコメントした回答は、大きく肯定的なもの、否定的なものに分けられる。まず、肯定的なものとしては、「ポスト数の縛りがなくなり、良い方向に向うと考える。」「国立大学法人に対して、財政上の要因から来る人員削減の圧力は大きいものがあると考えられるが、そのような中で文学部という学部が持つべき多様な学問領域を担う人材を確保しつつ、学生に対する高度な研究能力・知識の教授を進めるためには、柔軟な教員組織を実現することが必須であると考えるので、現在考えられている制度の改正は、おおむね好ましいと思っている。」「1、若い教員が気がねなく発言するようになり大学が活性化すると思う2、研究は横の連携がしやすくなり共同研究が盛んになると推論する」、「(1)本学部では、すでに「助教授」は実質的に教授から独立して研究・教育を行う「准教授」として位置づけられており、この点で本学部の教員組織に対する直接的な影響はないと思われる。(2)国立大学法人における実質的な定員削減が進行するなかでは、「助教」は授業担当者として重要な役割を担うことになる。助教の教育経験は、今後の大学における教育の質の向上に役立つであろう。また、助教に対する教授・准教授の教育指導が重要となる。(3)本学では新任の助教は任期付きで採用されることになるが、これが多くの基幹大学で制度化されるならば、長期的には教員の流動化を促すことになろう。」「大学教員の職の制度の変更について、問1(5)の「新規採用・昇格その2」で示したような方策を、任期制と組み合わせて採用することにより、専任教員の質について、制度的に(少なくとも一回は)スクリーニングできる(不適格であることが判明した専任教員を継続して採用しないことができる)というメリットがあろう。また、学科目制の廃止により、より柔軟なカリキュラム構成と人的配置が容易になろうが、人文社会科学系学部においては、適時・適切に「教育上必要な学科目」を見直し、それをカリキュラムに反映させることにより、ある程度は時代の流れに対応できるのかもしれない。」「現職教員の意識は講座制に呪縛されており、組織を分離しても自由な発想がなかなかできず、旧講座でまとも

うとしたり、あるいは新しい教育組織に教員が張り付いているかのように振舞う。そのような縄張り意識を打破する点で、講座制に関する規定の削除は歓迎すべきものである。新しい組織をうまく運営できるようになれば、教育・研究の質は上がると思われる。」「この変更が良い意味で教員に緊張感を与え、特に過度に身分保障されているかに思える「教授」の地位に競争性を帯びさせるようになることを願っている。」と言ったように、柔軟な教員組織、柔軟な新規採用、不適格教員排除、助教が教育経験を つめる、学内連携促進などといった視点から、制度改正が歓迎されているようである。

次に、否定的なものとしては、「人文科学・基礎分野の立場からみると、講座・学科目制を廃止することには大きな疑念不安を禁じえない。過去から未来へ渡る知的文化的遺産を、学問の体系の中で継承してゆくことが保障されず、いたずらに目前の現実的ニーズに流され、結果として学術の荒廃につながりかねないと思われる。」「講座/学科目制の改革は必要はあるが廃止には反対である。学問のバランス、基礎研究の安定した発展の保障は重要である。」「教育・研究の融合がうまくいかず、柔軟性に欠けた学部組織になるのではないか。」「今のところ本学としては直接的な影響はないと考えている。しかし、大学の教育・研究活動全体としては、研究の継続性について疑問が残る。」「どのような分野の教員を採用していくかについての検討が十分になされないと、組織の維持に支障をきたすと思われる。学際領域・学融合領域とは専門領域を前提にして成立するものであり、学的基礎の軽視にならないような態度が望まれる。」「講座制をとらない学科にいる者として見れば、学部ないし学科の教員に大きな流動性が生じ、時代の変化や学生のニーズを根拠とした教員採用など経営サイドの影響が非常に強くなる。それは基礎研究や古典教育のような教養教育がおろそかにされていく危険をも意味する。」といったように、「学」の継承、教育の質の低下への不安から来るものが多く見られた。

また、一つの回答の中に、肯定的、否定的両方の要素を記述しているコメントも数多くあった。例えば、「教育・研究面で柔軟性が増すことは好ましいが、学部・学科単位で競い合う必要性が薄れ、活性化が損なわれたり、責任の所在が不明確になることを危惧する。」「制度改正により、より戦略的な教育研究体制がとれる可能性が広がる反面、人件費削減のための組織改革に利用され、教育研究の質の低下を招くことが懸念される。」「講座/学科目制によって、きわめて良い意味でつちかわれてきた教育上の責任が、この制度のしほりを緩めることにより、教員－学生間の信頼関係ともに若干薄れることを危惧します。特に教育組織と研究組織を分離した制度を取り入れる場合、一層その点が懸念されます。教育に対する個々の教員の意識と責任感が現行以上問われることになると思います。しかしながら他方、教員雇用の厳しい条件化に呻吟している現在、この新しい改革によって、人事がより効率的にかつより自由に行われることになるのではないかと期待しています。」「現在の教員定数の配置が講座制に準拠して行われているので、教員の配置に柔軟性に欠ける面が見られる。こうした規定が削除されればカリキュラム編成に自由度が増し、社会的な要請によりよく応えうる人材の育成が可能になるだろう。また学生の関心の多様性により大きく対応しうる教育（複専攻制など）を実現することができる。その一方で教育の一貫性をいかにして維持してゆくかにも十分注意を払わなければならないだろう。」「教育研究の継続性という面からは否定的な部分が生ずると懸念する。ただ新しい分野への対応については、現行制度の中で、どのように実現するかは、重大な問題であると認識している。」「教育課程の編成・改革が行いやすくなる一方で、安定的な指導体制、長期的な計画にもとづく教育研究環境の整備がゆらぐことになるだろう。また卒業生と大学との関係も希薄になっていくであろう。」「学生についても教員についても、タコツボ的な専門性にのみ特化した姿勢を打破し、自らの専門をも、より広い視点から考える姿勢が求められるという効果はあるであろう。ただそれによって、教育上の関係や、研究教育の水準内容が薄められることのないような努力がいつそう必要となるであろう。」などである。

その他、「学科制の廃止に教員がどのように対応してゆけるかが、最も大きい問題点である。」「長期的には、学部の垣根をこえて専門分野の近い教員がグループを編成し（デパートメント方式）全学の教育に「出動」する方式が効果的、効率的であると考えられるが、全学（5学部）での議論には、多大の困難が予想さ

れる。」と言ったような改革途中への不安を述べたものもあった。

5. 本章の総括

ここでは、人文・教育（教育学）・国際系に関する分析を基に、教員組織改革にかかる同分野の特質について述べていきたい。

新しい職（「助教」）の運用方針では、現行の「助手」については、原則「助教」に移行させるとの回答は全体と比べて低く、「補助者の色彩が濃いこと」を理由に「助教」の「採用・昇格にかかる基準は別の視点から行う」との回答は全体よりも高かった。しかし、国立大学に限ってみると、「採用・昇格にかかる基準は別の視点から行う」は非常に低く、「自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者に『助教』の位置を与える」、「『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける」が高かった。このことは、国立大学における「助手」がいわゆるテニユアトラックと見なされていることの表れであると思われる。このことは、助手の位置付けに対する計画においても、国立大学に置いては、「助手」を「助教」に移行」との回答がほぼ半数であり、同様の傾向を示しているものと思われる。「専任講師」の扱いについては、自由記述ではあるが、全体の3分の1以上が「未検討」、「未定」であった。しかし、具体的な回答の中には、「准教授」、「助教」への振り分けを考えている記述もいくつか見られた。

講座／学科目制については、それ自体を採用している学部の割合が人文・教育（教育学）・国際系では全体と比べて低い。その中でもこの制度を採用しているのは国立大学に特徴的なものである。そのためか、講座／学科目制の存続、問題点、利点については、全体版と比べて特に目立った傾向は見られなかった。敢えて言えば、私立大学において、講座／学科目制の問題点として、「学際、学融合領域への対応が困難」という回答が高かったことくらいである。

教員組織改革については、数値的な傾向としては特徴的なものはあまり見られなかったが、自由記述の中で「教育組織、研究組織の分離は、学部の学際性の強化、学部間の壁を低くするというメリットがある」とのコメントが目立った。組織改革を計画しているところでは、その動機として、上述の講座／学科目制の問題点と重なるが、私立大学において「学際、学融合領域への対応が困難」なため組織改革を考えているとの回答の率が高かった。「教育組織、研究組織の分離」は、国立大学において、「既に分離」が4割弱あり、また、「計画策定中」、「分離を検討」を合わせると6割弱にまでなり、「教育組織、研究組織の分離」は、国立大学における大きな流れとなっている。一方で、公立大学、私立大学では「検討していない」との回答がほとんどで、認識の違いが大きいことがわかる。また、自由記述の一部にはあるが、「教育組織、研究組織の分離」には弊害（教育への責任問題）があるため、両者を一致させるとの回答が2例ほど見られた。

最後に、今回の教員にかかる制度改革の影響についての自由記述では、柔軟な教員組織とその運用（柔軟な新規採用、不適格教員排除、助教が教育経験をつめるなど）、学内連携促進などといった肯定的な意見が見られた。一方で、「学」の継承、教育の質の低下への不安など否定的な意見も見られた。また、組織が柔軟性をもつのはいいが、その結果として教育の質が低下しないかの不安を述べているような、肯定、否定両論併記となっている回答も数多くあった。

堀井 祐介（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）

②教育（教員養成）学系

教育（教員養成系）の学部に対し調査票を45 発送し、うち回収したのは39（回答率86.7%）であった。回答率そのものは、11 分野の中で最も高い値を示しており、教員養成系の部局関係者の関心の高さを伺わせるものとなった。また、設置者別の内訳をみると、国立34（全体の87.2%）、私立5（12.8%）となっていることから、教員養成系の分析にかかる以降の記述は、国立の回答傾向がほぼそのまま教員養成全体の傾向として反映していることに留意する必要がある。

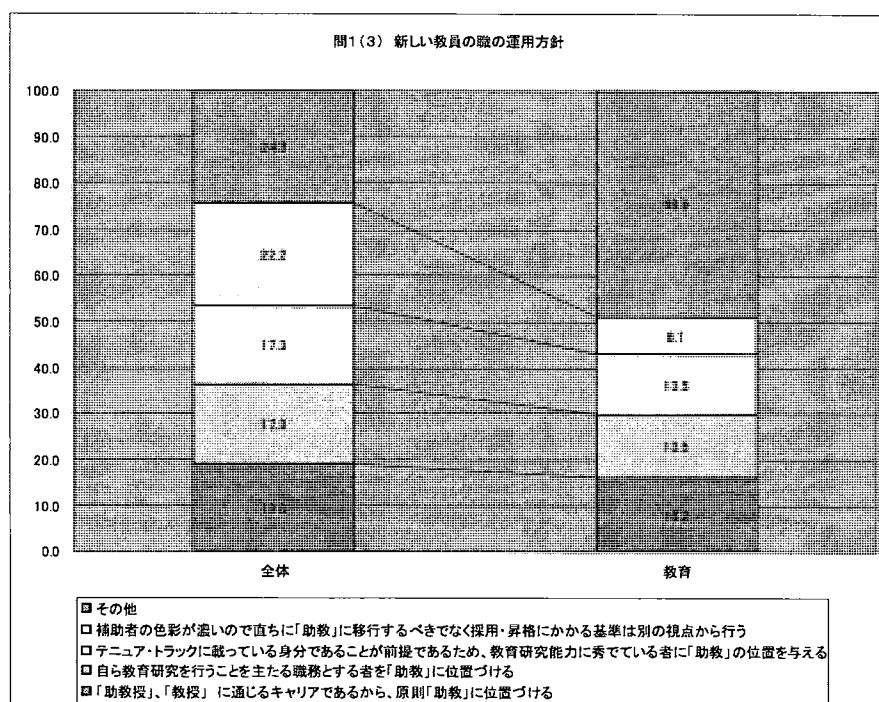
1. 教員の職について

(1) 教員組織に関する制度改正の認知度

そもそも「制度改正の動きを知っていたか」尋ねてみたところ、『教員の職』に関する制度改正、『講座/学科目』制の規定削除のいずれも知っていた」が47.4%、『教員の職』改正は知っていた」が50.0%、『講座/学科目』の規定削除は知っていた」は2.6%で、＜大学全体＞の分布と同様の傾向を示していた（回答数は38）。

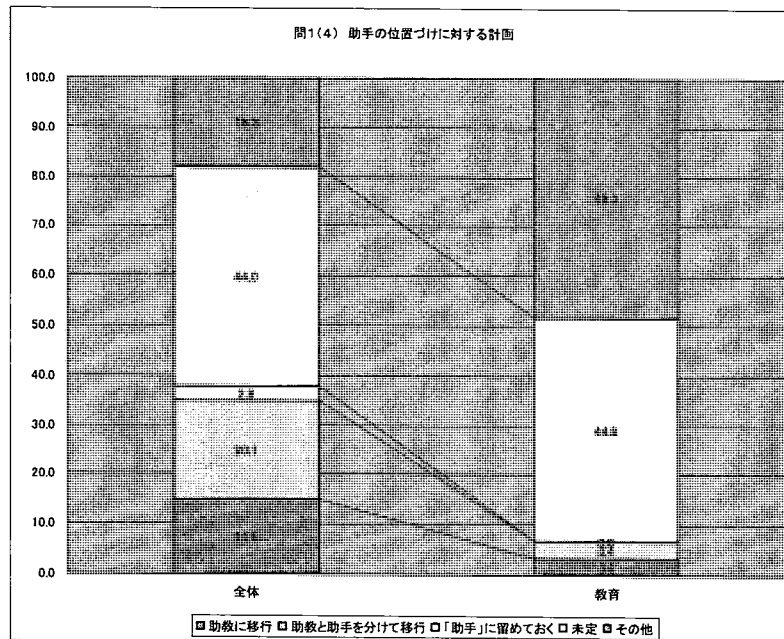
(2) 「助教」の職のあり方

「新しい教員の職をどのように運用すべきであると考えているか」を尋ねると、下図で示されているように、『助手』は『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける、「助手のうち自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者を『助教』の位置に位置づける」「『助教』は「テニュア・トラックに載っている身分であることが前提である以上、助手の中で教育研究能力に秀でている者にその地位を与える」の項目については、それぞれ＜大学全体＞分とほぼ同様の割合を示した。しかし、「助手は、補助者の色彩が濃いので『助教』の採用・昇格にかかる基準は別の視点から行うべきである」とする割合は8.1%と、全体の傾向に比べると、低い率に留まっていることが注目される点である（回答数は37）。



(3) 助手の位置づけに対する計画

教員養成系の学部で、非常勤講師をこれまで多用してきた経緯もあり、助手が他の系列に比べ少ないことも関係していると推測できるが、助手の将来の処遇についての考えが明確でない状況が、「未定」「その他」で90%に達するところに表れている。現行の助手を「助教に移行」ないし「助教と助手に分けて移行」がそれぞれ3%台に過ぎず、＜大学全体＞分と全く異なる傾向を示していた（回答数は29）。



(4) 「専任講師」の職の今後の扱い

自由記述による回答で、27件の回答があった。このうちほぼ半数が「未定」「検討中」であるので、それ以外の具体的な回答を寄せているのを見ると、とくに目立つのが、「准教授としての処遇」や「准教授への移行が望ましい」とするもので、全体の4分の1を占める。またそれへの処遇ないし移行にさいして、大学によっては教育経験・年齢や研究実績の検討を計画しているところがあった。一方で、「助教」の方向の処遇を考えている大学も少なからず存在している。

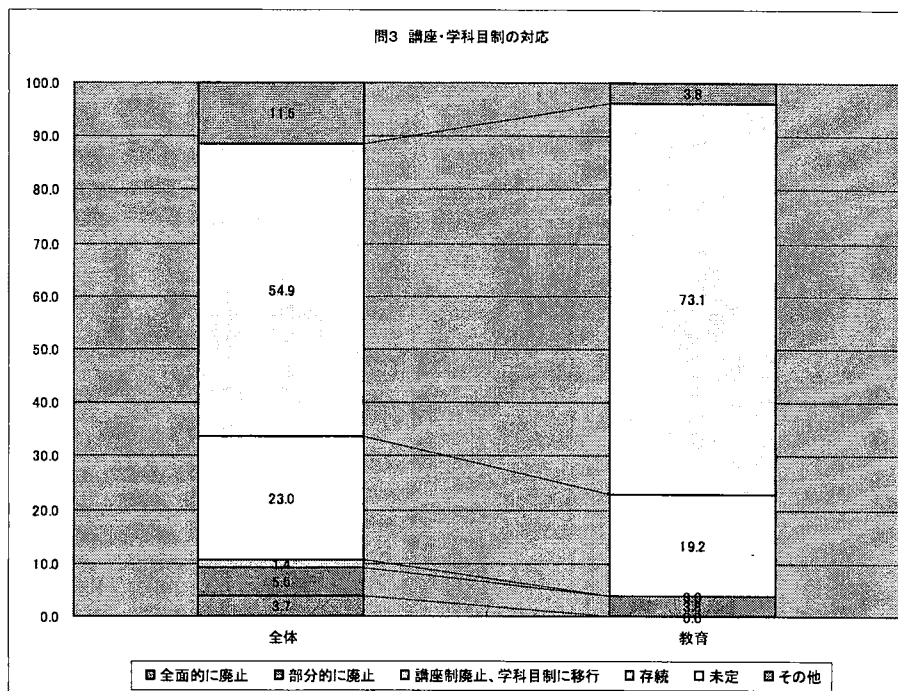
2. 講座/学科目制について

(1) 講座/学科目制の採用状況

講座/学科目制を採用しているのは66.7%で、＜大学全体＞でみたときの状況にほぼ共通していることが分かる。参考までに設置形態別に見ると、講座/学科目制を採用しているのは、国立大が76.5%、私立大は20%に過ぎず、この分野においても、国立大に特徴的なものであることが分かる（回答数は39）。

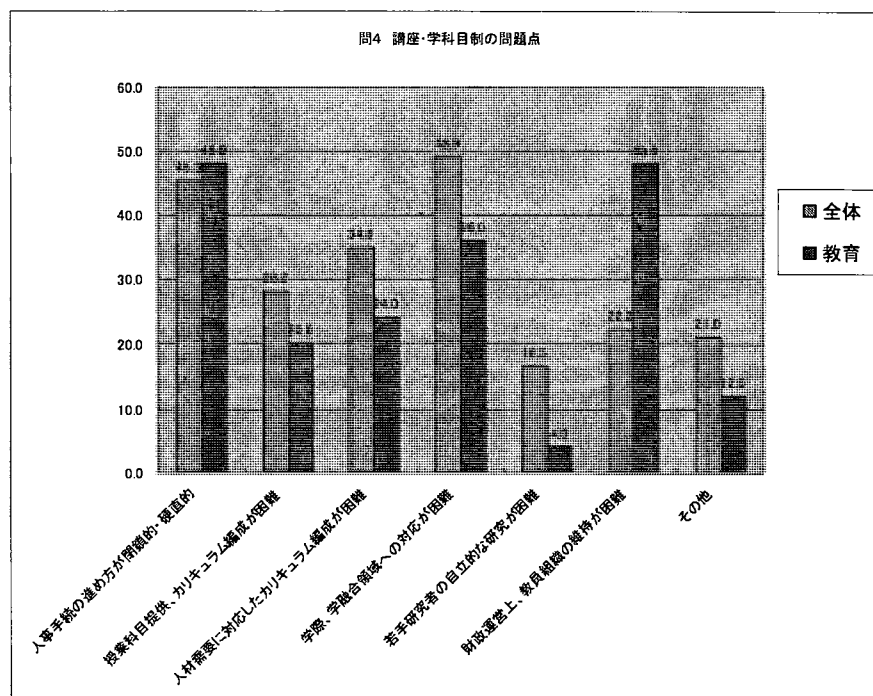
(2) 今後における講座/学科目制の採否

(1)で講座/学科目制を採用していると回答した中で、今後どのような対応を採る予定かについて回答を寄せた26大学の傾向を下のグラフでみていくと、まず講座/学科目制を「存続」させるところが全体の19.2%であり、＜大学全体＞分の場合とあまり変わらない。逆に「全面廃止」ないし「部分廃止」の方向を計画しているところは、2つを合計しても3.8%に過ぎず、大学全体と同様、廃止路線はこの分野では少ないようである。しかし、何よりも「未定」が73.1%と高い比率であり、やはり部局レベルで判断が困難であることを示したものと見える。



(3) 講座/学科目制の問題点

教員養成系においては、「閉鎖的・硬直的な人事手続の進め方は問題である」というのが半数に至ることを除けば、<大学全体>と比べると、「授業科目提供、カリキュラム編成が困難」「学際、学融合領域への対応が困難」等のそれぞれの問題点に対する回答は比較的低い率にとどまっている。



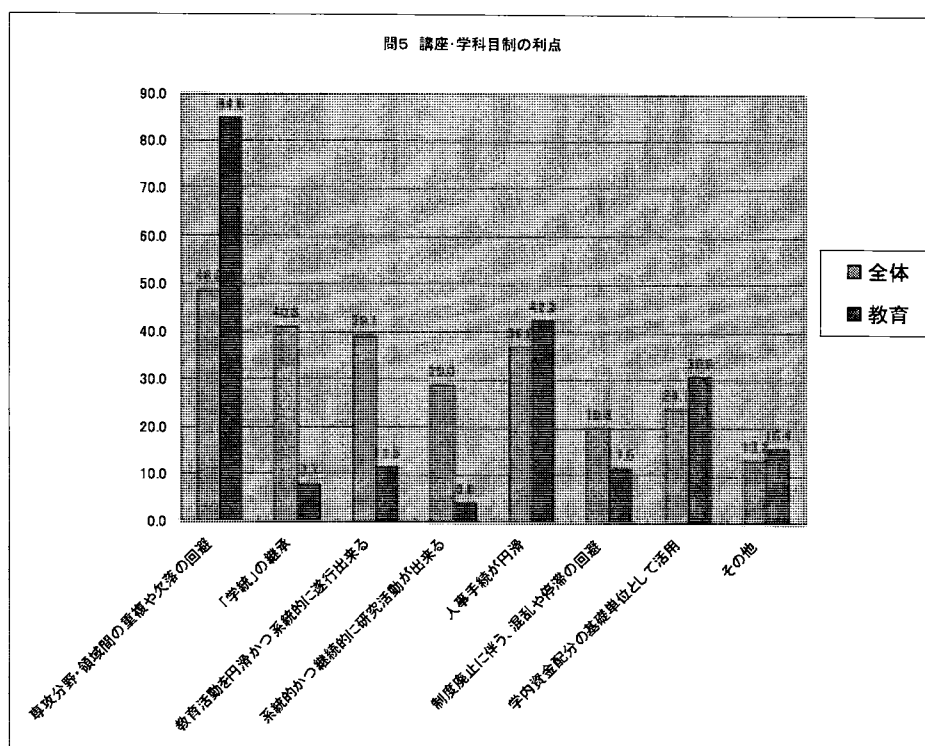
しかし、その一方で、「財政運営上、講座/学科目に基礎づけられた教員組織を維持していくのが困難」とする回答の割合が48.0%と、大学全体と比べても、また他分野の中でもっとも高い数字を示していることは注目できる。これは教員免許法等に基づき、免許状付与のために基準に見合った形で教職科目及び教科教育などの(必修)専門科目を開設しかつ教員を配置しなければならないこと、また非教員養成課程(ゼロ免課程)の設置などに伴う人的・物的整備に対する制限があることなど、諸事情が大きく影響しての回答結果で

あると推測できる。

(4) 講座/学科目制の利点

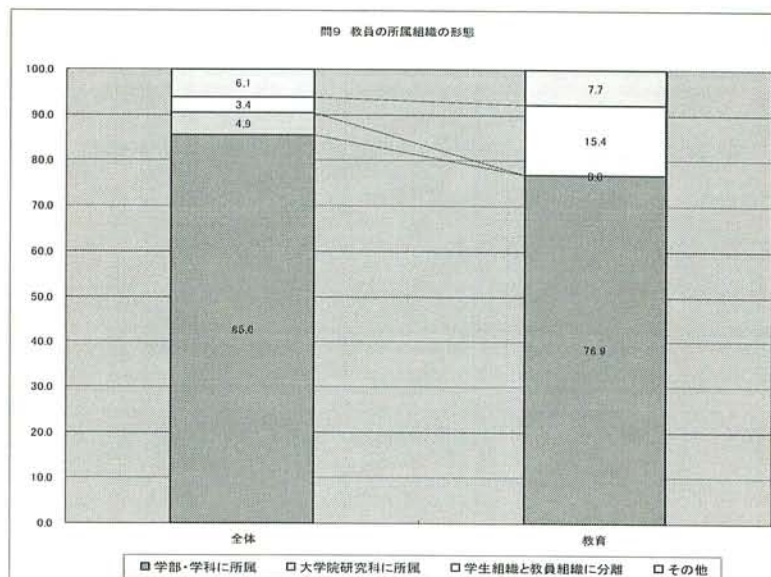
<大学全体>と比べ回答傾向が異なっている点は、「専攻分野・領域間の重複や欠落を回避できる」とする回答が84.6%で、<大学全体>の場合を大きく上回っていること、半面、『学統』の継承や「系統的かつ継続的に研究活動が出来る」といった研究面に対する肯定的な評価がかなり低い率にとどまっている点が注目される。「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」との回答が11%と決して高くはないが、各校種・各教科教員の養成という教育活動の側面で、講座/学科目の制度が一定の機能を果たしてきたことに留意する必要がある。

なお、「人事手続の円滑」が42.3%と、人事面で評価する回答が相当程度占めたことも注目に値する（回答数は26）。



(5) 教員の所属組織の形態（講座/学科目制を採用していない部局に限定）

下のグラフから、教員養成系において最も多いのが、「学部・学科に所属」の76.9%で、「学生組織と教員組織に分離」（15.4%）が次に続く。「学生組織と教員組織に分離」する形態が、大学全体でみても、また他分野と比べてももっとも割合が多く、さらに設置者別でみた場合、国立大学で25.0%に上っていることは大きな特徴である（回答数は13）。



(6) 教員組織改革の措置・計画の状況（講座/学科目制を採用していない部局に限定）

教員組織改革について、「今後計画に着手する予定」とするところが 7.7% 占めていること以外、84.6% が「予定なし」と回答しており、調査時点でほとんどの部局で検討段階に至っていないことが把握できる（回答数は 13）。

(7) 教員組織改革の措置・計画の内容（⑥の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の回答が対象）

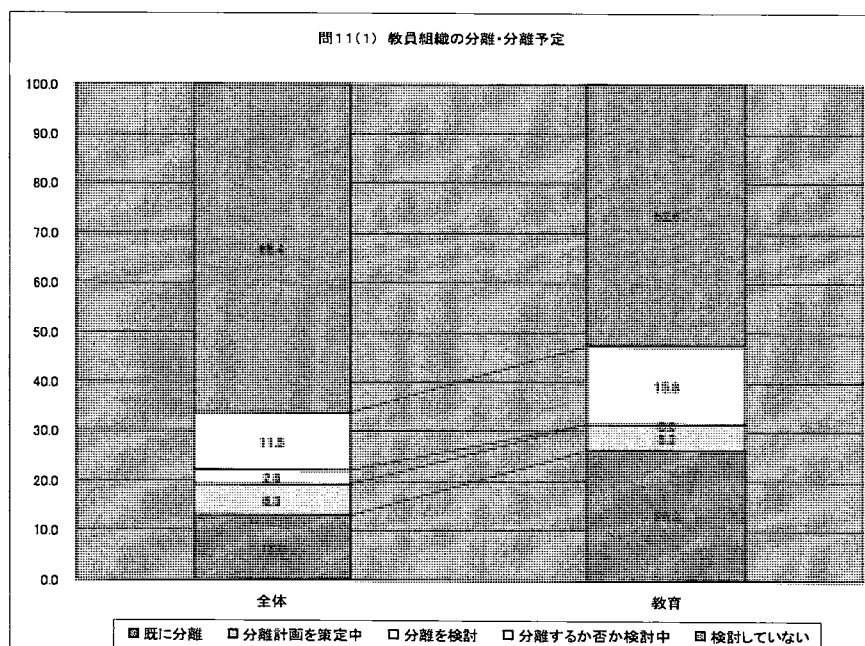
回答を寄せたもの（5 件）の中では、「教員の所属組織を教育研究院とし、具体的には学系一系列に所属する制度の実施段階にある」（国立大教育人間学部）という回答が注目されるものである。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(1) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の状況

問 11(1) で、教員組織の分離・分離予定を尋ねてみると、この分野の回答傾向は、＜大学全体＞と比べ若干状況が異なっていることが分かる。つまり、「既に分離している」ところが 26.3% と 4 分の 1 に達しており、「分離するか否か検討中」であるのは 15.8% と大学全体より若干割合が多い。逆に「検討していない」との回答は約半数である。

さらに設置形態別に見た場合、国立大で「分離するか否か検討中」とするところがおよそ 5 分の 1 に達しており（私立大では本回答は 0% であるので、このことが教員養成系全体における同回答の割合にそのまま影響を与えた形になっている）、今後これらの動きに注目する必要がある（回答数は 38）。



(2) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の内容（①の項目のうち、「既に分離」、「分離計画を策定中」、「分離を検討」と「回答」した部局の回答が対象）

本項目に対しては 5 件の回答が寄せられた。その中で特記できる内容として、「教育学部・大学院教育学研究科には、他の学部・大学院とは異なる独特の研究組織と教育組織の関係が形成されており、教員組織（研究組織）と教育組織が分離された状態が続くと思う」（国立大教育学部）とするものがあり、こうした言及は教員養成系全体にあって程度の大小こそあれ共通に認識されていることと考えられる。

4. 教員にかかる制度改革が当該部局の教員組織に及ぼす中・長期的影響

本項目に対して、31 件の回答が寄せられた。これらの回答をみると、内容によって 2 つのグループに分けることが出来る。つまり、一定の影響を指摘した回答は、1) 講座/学科目制に関する規定の削除に伴う影響、2) 教員組織に及ぼす総体的な影響である。

1) については、「大きな影響を及ぼすことはないと考えている」（国立大）とする意見もあるが、「講座/学科目制を廃止すると、教員養成の責任母体がなくなってしまう、体系的な教員養成が不可能となる」（国立大）、「教育研究の質を保障するためには、ある程度組織的取り組みが必要。上記のような規定削除は、この組織的取り組みを弱める可能性があるとともに、人事上の定員削減につながり、結果的に教育研究の質の低下をまねくのではないかと危惧」（国立大）といったマイナスの影響を指摘する回答が散見された。

また 2) については、「組織を柔軟に編制し直すことが可能となり、新しい教育課題に対応しやすくなる」（国立大）といった肯定的意見がある一方で、「主として義務教育教員を養成してきた教員組織が、大学、学部自由度により、変更されることが可能となるため均一な養成水準を保持してきた教員養成機能が保証されない恐れがある」（国立大）といったネガティブな意見を表明するところもあった。

5. 本章の総括

これまでの分析の結果を基に、教員養成系の組織改革の特徴を、「教員の職」、「講座/学科目制」、「『教育組織』と『研究組織』の分離」、「教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響」の 4 つの面から概要を述べていく。

(1) 教員の職

- ・ 助手ポスト（定員）を置いていないところが多く、あまり問題視しない回答が多いが、助手を、そのまま「助教」に位置づけることには慎重である。
- ・ 専任講師の処遇について検討中のところが大多数であるが、具体的な回答を得られたところでは、「准教授」ないし「助教」への位置づけの方向にある。

(2) 講座/学科目制

- ・ 全体と比べ、講座/学科目制の採用は比較的多い。
- ・ 講座/学科目制の存続可否について、「未定」が高い比率を占める。やはり部局レベルで決定できる事項とは考えていないからだと推測される。
- ・ 講座/学科目制の問題点として、「財政運営上、教員組織の維持が困難」であるという意見が全体と比べてかなり多い。教員養成は、教員免許に対応し文理のあらゆる学問領域を有し、それ自体がミニチュア大学化するという性格上、その分上記のような問題認識が高まる要因になっているものと考えられる（教員免許の縛りは重要な要素）。
- ・ 利点として、専攻分野・領域間の重複や欠落を回避できたことへの支持はかなり大きい。また、人事手続の円滑化についても評価する。
- ・ 講座/学科目制の廃止を支持する意見としては、社会のニーズを見極め、絶えず教育内容を見直す上で極めて有益であるとして、これを積極的に評価するものと、人件費に多くの経費を振り向けられない中で、講座/学科目制の維持は困難、といった消極的支持論も見られた。
- ・ 教育組織として、課程制ないしコース制を採っている場合が多く、講座/学科目制の存廃に関わって、それほど影響はないと考えている（楽観的な見方が多い）。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離

- ・ 教育組織と研究組織の分離は、「既に分離」しているところが4分の1に達し、全体的に前向きに対応する姿勢がみられる。
- ・ 分離に賛成する理由は、学部学科の壁を越えて、限られた教員の数で教育研究上の知見を学生に提供できる、社会の要請に柔軟に対応できる、といったものが多い。一方で人事予算権の実質的な確保については懐疑的である。

(4) 教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響

- ・ 大きな影響はないという意見が多数であるが、教育研究の質を保証するための組織的取組みを弱める可能性や、教員養成の責任母体が薄まるといった危惧もあることに留意する必要がある。

渡辺 達雄（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）

③社会・情報（文系）学系

社会・情報（文系）の分野からのアンケート回答を、全学部で一括集計した結果（以下「大学全体」とよぶ）と比較し、さらに必要に応じて設置形態（国立、公立、私立）ごとに見ることによって、当該分野の特徴の抽出を試みる。

1. 「教員の職」について

（問1（1）の回答数は27である。設置形態ごとの内訳は、国立4、公立4、私立19である。また％は回答率を示す。）

図1の通り、「教員の職の改正」、「講座・学科目の規定削除」についての情報を知っていたと答えた割合が大学全体に比べてやや少なく、2つの制度改革について知っていたと答えたのは40％程度である。「助教」の職位の新設に伴う「助手」の位置づけについても、図2に示すように大学全体に比べて「未定」が70％に達しており、3つの設置形態（国立、公立、私立）でもほぼ70％程度が「未定」となっている。すでに検討されたのは公立の1件のみで、助手を「助教に移行」することが予定されている。

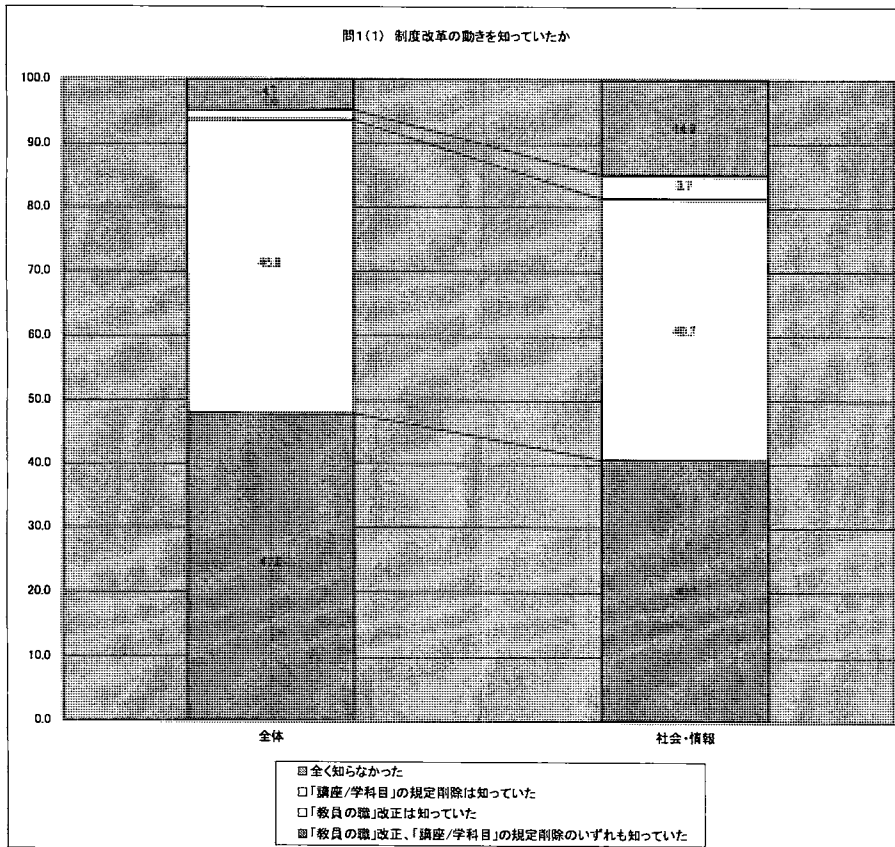


図 1

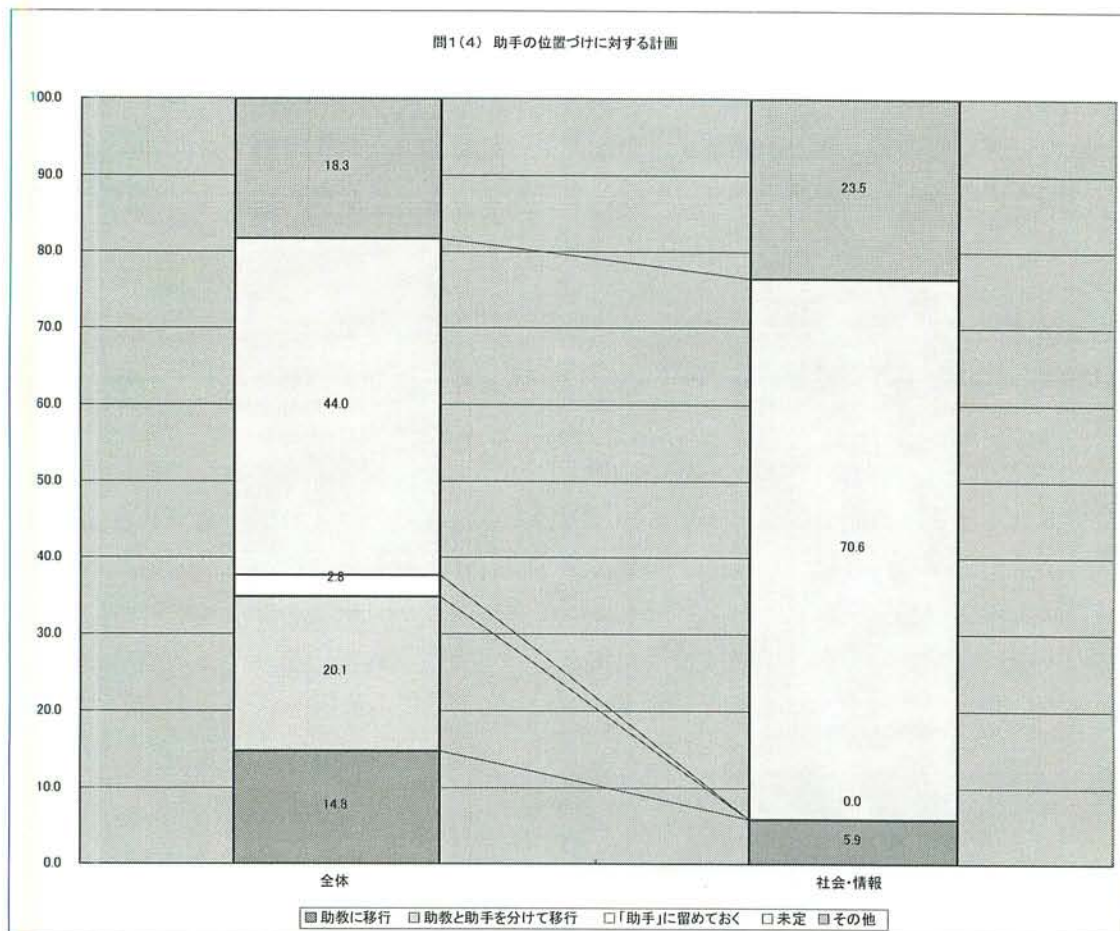


図 2

さらに、「助教」の新設に伴う現在の「専任講師」の取り扱いについて自由記述を求めたところ、検討中や未定などの回答を除き、実質的な回答は4件のみであった。「専任講師」の職位を残すものの「助教」または「准教授」への移行も考えるとの回答が3件、「助教」または「准教授」のどちらかに振り分けるとの回答が1件であった。

2. 講座/学科目制について

(問2の回答数は27である。設置形態ごとの内訳は国立4、社会情報公立4、私立19である。%は回答率を示す。)

現状において講座/学科目制を採用している割合を見ると、図3のように大学全体57.2%に対して14.8%と採用率が低い。設置形態ごとに見ると講座/学科目制を採用しているのは国立3件/4件、公立1件/4件、私立0件/19件であった。

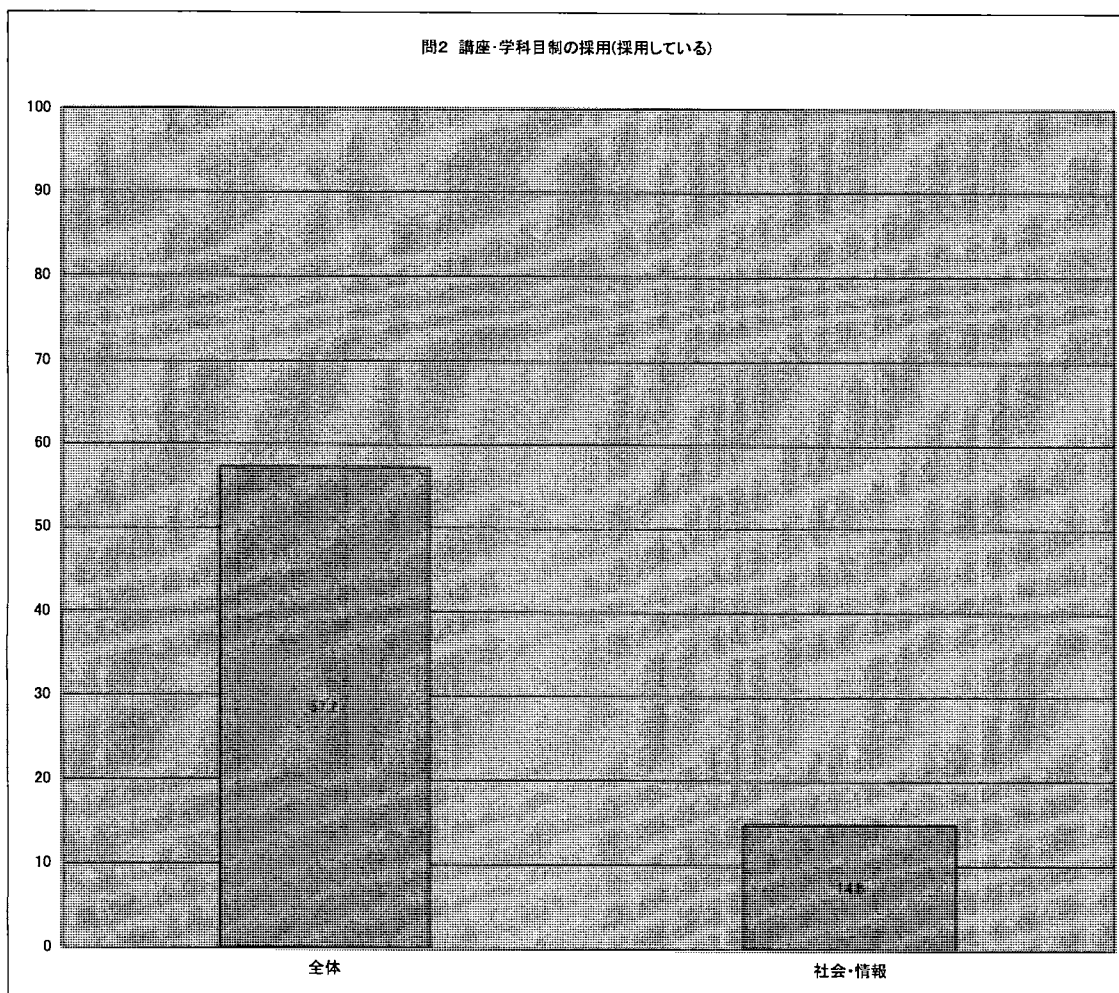


図3

(1) 講座/学科目制を採用していると回答した場合（問2による）

上記の通り、国立3件、公立1件、合計4件のみである。国立の3件のうち2件は「講座/学科目制を存続させる」、1件は「その他」と回答している。公立の1件は「未定」と回答している。

(2) 講座/学科目制を採用していないと回答した場合（問2による）

国立1件、公立3件、私立19件がこの場合に該当する。教員の所属組織の形態についての設問では、国立1件は「大学院研究科に所属している」と答えている。公立3件と私立18件は「学部、学科に所属している」と答えている。さらに教員組織の改革の計画があるかどうかについての設問では、私立1件のみが「新たな教員組織の構築に向けた計画の実行段階にある」と答え、残りはすべて「当面、そうしたことは予定していない」または「その他」と答えている。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

（問11（1）の回答数は27、設置形態ごとの内訳は国立4、公立4、私立19である。％は回答率を示す。）

教員組織の見直しの方策として、「教育組織と研究組織の分離」を提示し、この分離をすでに行っているかあるいは予定しているかを問う設問においては、国立1件が「すでに分離」、私立1件が「分離するか否か検討中」、残り25件は「検討していない」と答えている。

4. 「教員の職の改正」、「講座・学科目の規定削除」の中長期的影響

(問12、自由記述設問)

以下の2つの回答例のように「講座・学科目の規定削除」の影響は少ないとの回答が多かった。

- ・本学部は、講座/学科目制を採っておらず、また検討もしていない。教員の職の変更についても将来にわたって特段の影響があるとも考えていない。(私立大学社会情報系学部)
- ・私立大学一般がそうであるように、本学も従前より、学科目制を採用しており、教員組織においても、教授、助教授、専任講師、助手について、それぞれ、一定の資格基準はあるが、定員はもうけていない。個人研究費等においても、資格によって区別しておらず、それぞれが独立して自由に研究できるシステムとなっている。したがって、今後、設置基準上、「講座/学科目制」に関する規定が削除されたとしても、教育研究の内容や質に関して、特段の影響は及ばないと考えている。(私立大学社会系学部)

「教員の職の改正」については、以下の例のように少数の回答にとどまった。

- ・既に述べましたように、1学科1講座制を採用していますので、講座/学科目制の改正は、本学部に何らかの変化をもたらすとは考えていません。 助手制度の改革につきましては、助教の制度を採用する場合、教育・研究・管理運営面で何らかの変化が生じるものと予想します。本学部の場合、助手の殆どはいわゆる研究助手の立場にあります。ただ、実験等の授業の一部を担当し、また、管理運営面では、教授会への出席、専門委員会への参加等、講師以上の教員と比べ負担を軽くしているものの、なにがしかの負担が既にあります。助教制度を採用する場合、これらの例外的な負担が原則的な負担に変化することが考えられます。その意味では、教育・管理運営に新たな戦力が加わることにはなりますが、その場合、助教の研究保障をどの程度手厚く行うのか、解決すべき問題ととらえています。(国立大学情報系学部)

5. 総括

(1) 教員の職

- ・「助教」の新設に伴う助手、専任講師の位置づけについては社会・情報においては国立でわずかに検討している事例があるだけで、ほとんど検討されていない。

(2) 講座/学科目制

- ・「講座・学科目の規定削除」については、私立からの回答が大勢を占めていることにもよるが、現状において講座・学科目を採用している件数が少なく、現行の教員組織の改革について検討している事例も見当たらない。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離

- ・「教育組織と研究組織の分離」については、27件の回答のうち25件で「検討していない」と答えており、分離についての検討の動きはない。

(4) 教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響

- ・講座・学科目制の採用率の低さを反映して、「講座・学科目の規定削除」の影響は少ないとの自由記述が目立つ。「助教」の新設については、得られた自由記述はわずかではあったが、教育・研究の新戦力として肯定的な意見が見られる。

西山宣昭 (金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)

④法・経・商学系

法・経済・商学系の学部に対し、全体として、アンケート調査票を 276 発送した。回収できたのは、126 で、回答率 45.7%であった。

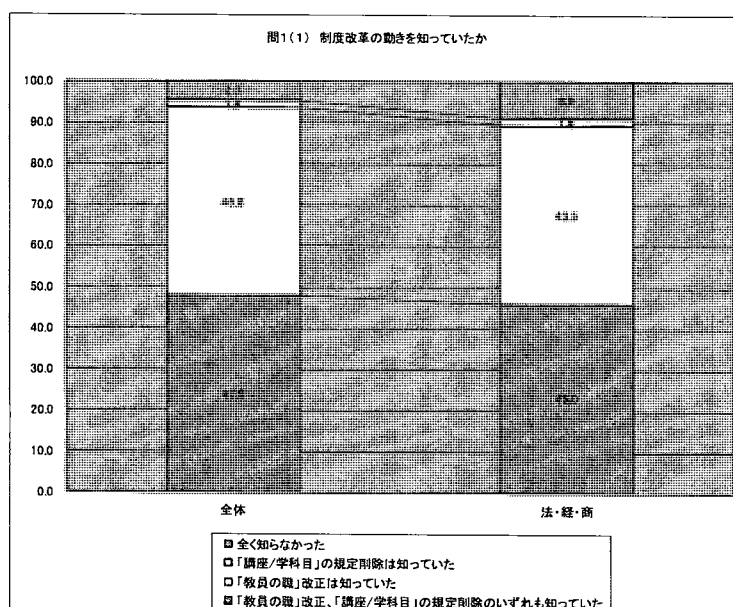
それぞれの学部の設置者別の内訳は、国立 28 (22.0%)、公立 7 (6.0%)、私立 91 (72.0%) であった。

1. 教員の職について

(1) 教員組織に関する制度改革の認知度

本項目の回答件数は、124 である。

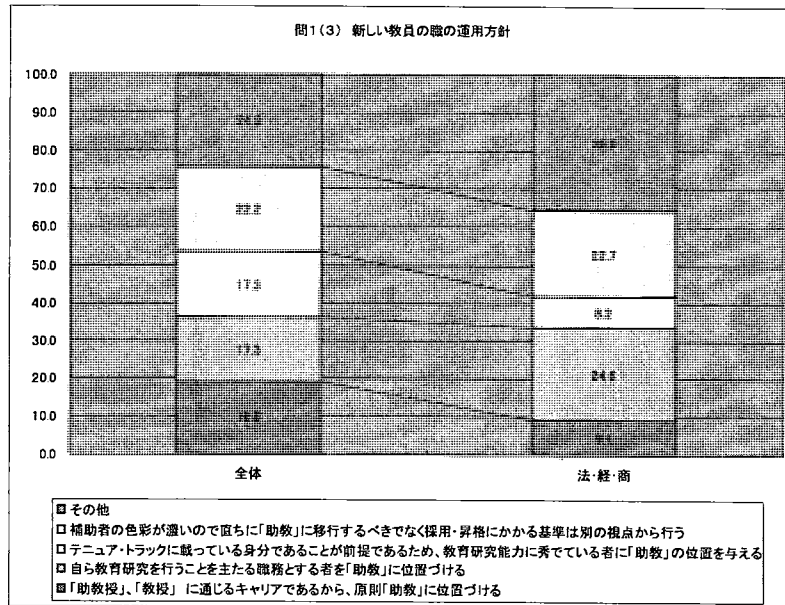
下のグラフ「問 1(1) 制度改革の動きを知っていたか」に拠れば、「『教員の職』改正、『講座/学科目』の規定削除のいずれも知っていた」は、46.0%、「『教員の職』改正は知っていた」、「『講座/学科目』の規定削除は知っていた」については、それぞれ 43.5%、1.6%で、<大学全体>分とほぼ同様の傾向を示していた。



(2) 「助教」の職のあり方

本項目の回答件数は、110 である。

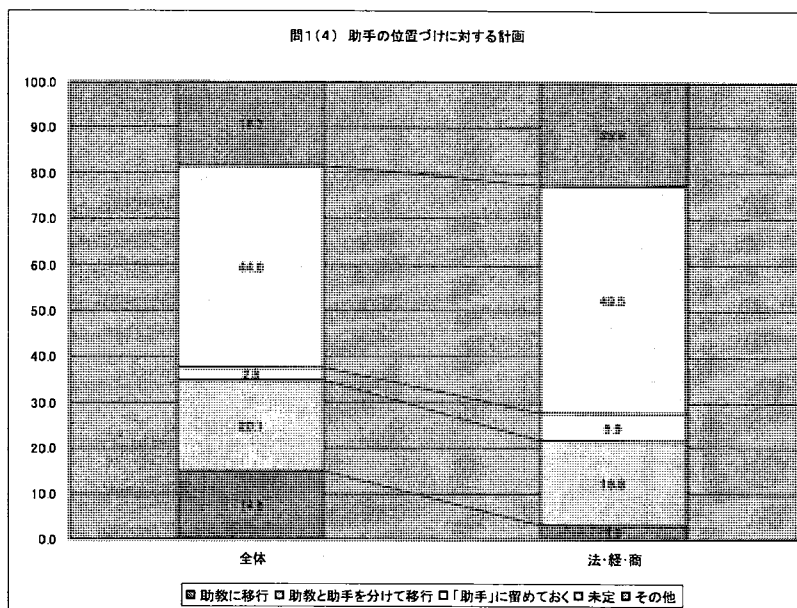
この項目については、<大学全体>分とは、異なる傾向を示していた。すなわち、下のグラフ「問 1(3) 新しい教員の職の運用方針」に拠れば、助手のうち「自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者に『助教』の位置を与える」が 24.5%と高い数値を示した一方で、「助手」は「『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける」、「助教」は「テニユア・トラックに載っている身分であることが前提である」ため、助手のうち、「教育研究能力に秀でている者」にその地位を与えるといった項目は、それぞれ 9.1%、8.2%と<大学全体>分と比べ、低い比率にとどまった。助手は、「補助者の色彩が濃いこと」を理由に、「助教」の「採用・昇格にかかる基準は別の視点から行う」は、22.7%と<大学全体>分の数値とほぼ符合していた。



(3) 助手の位置づけに対する計画

本項目の回答件数は、101 である。

この項目についても、<大学全体>分とは、やや異なる傾向を示していた。この点を下のグラフ「問 1(4) 助手の位置づけに対する計画」に拠れば、現行の助手を「助教に移行」との回答は、わずかに 3.0%であり、<大学全体>分の数値を大きく下回った。「『助手』に留めておく」との回答も、5.9 パーセントとその数値は低いとは言え、<大学全体>分の数値のおよそ 2 倍に達した。



(4) 「専任講師」の職の今後の扱い

本項目に対する回答は、自由記述によるもので、99 件の回答が寄せられた。

回答件数のうち、およそ三分の一強が、「未検討」、「未定」というものであった。

また、専任講師制度を維持するという回答が認められた一方で、制度改正を機に、専任講師制度を廃止す

るという回答も、見られた（原則廃止するとした回答で、「法学部では、例外的に任期付きで採用することを考えている」（国立大法学部）とするものも存した）。

ところで、現在在職する専任講師を、新たな制度改正に伴い、どう処遇していくかという点については、その回答を、大きく、「一、専任講師は、そのまま『専任講師』」、「二、准教授に移行させる」、「三、能力・経験・年齢などを考慮し、助教もしくは准教授に振り分ける」、「四、助教への移行を検討」といった4グループに区分けすることが出来る。

この中でも、特に注目されるのが、第三グループ、第四グループに区分けされる回答である。次に、各グループ毎に、若干の回答例を提示したい。

まず、第三グループに属するものとして、「研究能力や年齢などを考慮し、所定の手続を経て、『助教』あるいは『准教授』に移行させることが望ましい」（公立大経済学部）、「専任講師の職は廃止し、これに代えて助教の職を置く。現行の専任講師のうち、准教授の基準に該当する者は、准教授の資格を与える」（私立大法学部）、とする回答があった。第四グループに属する回答として、「専任講師と同じ位置で『助教』を考えることになる」（私立大経営科学部）、「専任講師を助教に合わせてもいいと思われる」（私立大法学部）とするものがあった。

なお、上記四グループのうちのいずれにも属さないものとして、「現在専任講師職にあるスタッフについては、准教授に昇任するまでは現在の呼称を用いる。テニユアは保障する。新規に雇用されたスタッフについては、呼称を『助教』に統一する」（私立大経済学部）とする回答も見られた。

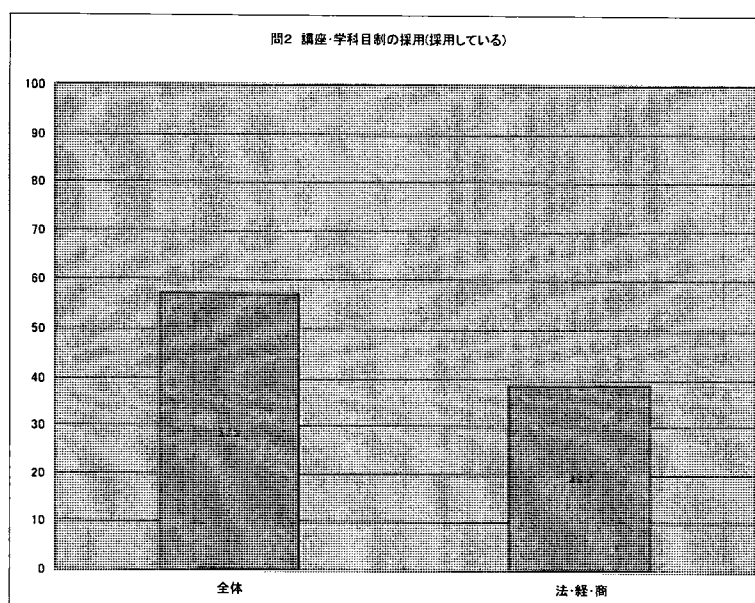
2. 講座/学科目制について

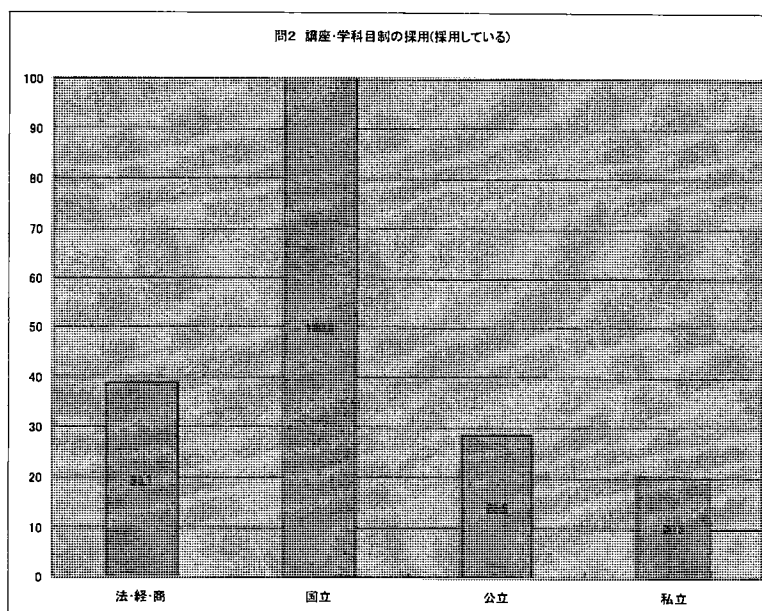
(1) 講座/学科目制の採用状況

本項目の回答件数は、124 である。

下のグラフ「問 2 講座・学科目制を採用（採用している）」に拠れば、法・経済・商学系分野の部局で、講座/学科目制を採用しているのは、38.7%であり、＜大学全体＞分との比較において、当該分野では同制度は、総体としてみると低い率にとどまっているといえる。

この点につき、同様に、下のグラフ「問 2 講座・学科目制を採用（採用している）＜設置形態別＞」に拠り、当該分野の状況を設置形態別に見ると、講座/学科目制を採用しているのは、国立大 100.0%、公立大 28.6パーセントとなっており、同制度が本分野においても、国立大に特徴的なものであることが分かる。





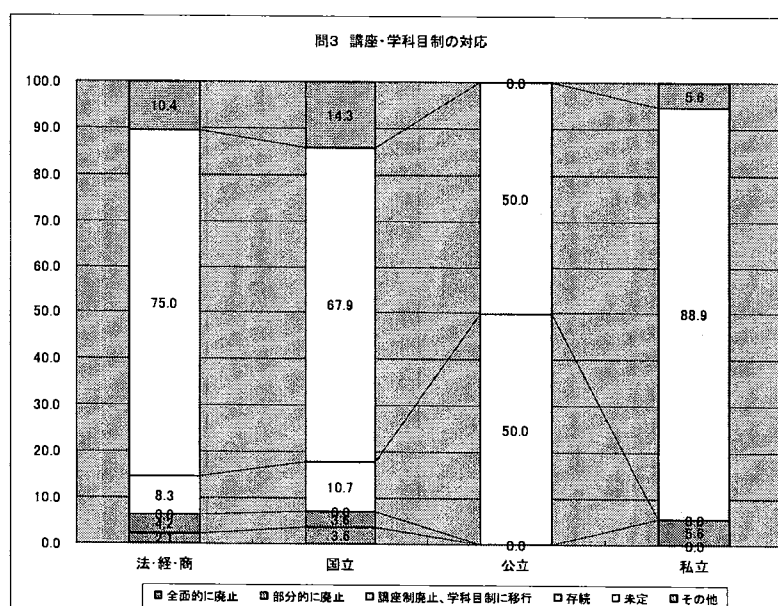
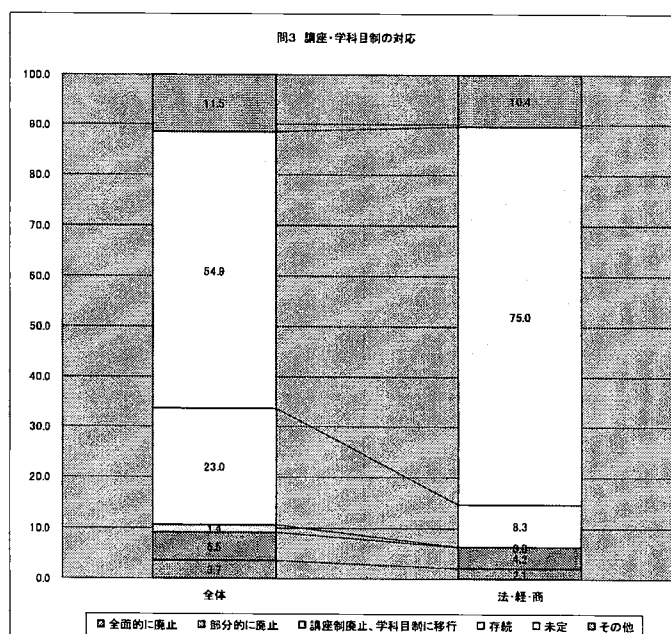
(2) 今後における講座/学科目制の採否

本項目の回答件数は48であり、①で講座/学科目制を採用している旨回答した部局の数に対応している。

本項目に対する当該分野の部局の対応状況を、下のグラフ「問3 講座・学科目制の対応」を基に、<大学全体>分との比較で見ると、講座/学科目制を「存続」させるとの回答率が低い(8.3%)反面、「未定」が高い比率を呈している(75.0%)。これは、今後における講座/学科目制の採否につき、部局レベルで判断がつかねていることを示したものと見えよう。

この点につき、下のグラフ「問3 講座・学科目制の対応<設置形態別>」に拠り、回答した全ての部局が「講座/学科目制を採用」と答えた国立大学の状況を見ると、「全面的に廃止」、「部分的に廃止」と言明したのは、それぞれ3.6%にとどまる一方で、「存続」との回答も10.7%であった。そして、「未定」との回答が67.9%にも達し、この時点で、国立大のおよそ三分の二もの法・経済・商学系部局が判断を留保している状況が浮き彫りとなっている。

なお、今後の対応に関する「その他(自由記述)」の回答として、「講座制を維持しつつ、その欠陥を補う新しい制度を併用する」(国立大経済研究科)、「当面、講座制を存続させるが、学部(研究科)内組織を変更する予定である。一定期間をおいて講座の再検討を行うことをルール化することによって、学問的要請、社会的要請の変化に対応した柔軟な組織を形成する」(国立大商学部)とするものもあった。



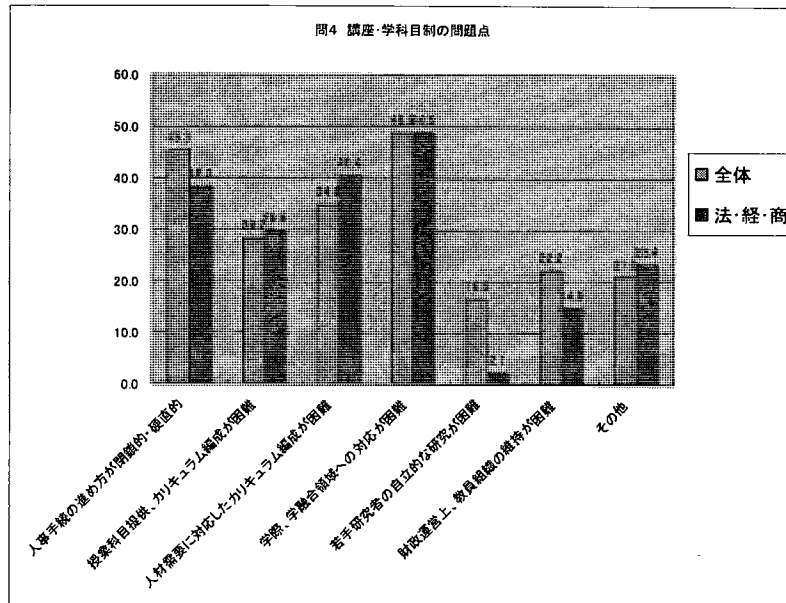
(3) 講座/学科目制の問題点

本項目の回答件数は、47である。

本項目に対する当該分野の部局の回答の状況は、〈大学全体〉のそれと傾向的に類似している。

この点を下のグラフ「問4 講座・学科目制の問題点」に拠って見ると、当該分野の特徴としては、〈大学全体〉分に比し、「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」との回答がやや低率である(38.3%)一方で、「人材需要に対応したカリキュラム編成が困難」との回答が、〈大学全体〉分のそれをわずかに上回った(40.4%)。なお、助手の職務上の位置づけが明確でなく、「若手研究者としての自律的な研究が困難」との回答率は、2.1%にしかすぎなかった。

なお、「その他(自由記述)」の回答として、講座/学科目制に特段の問題はないとするものも、8件程度存した。



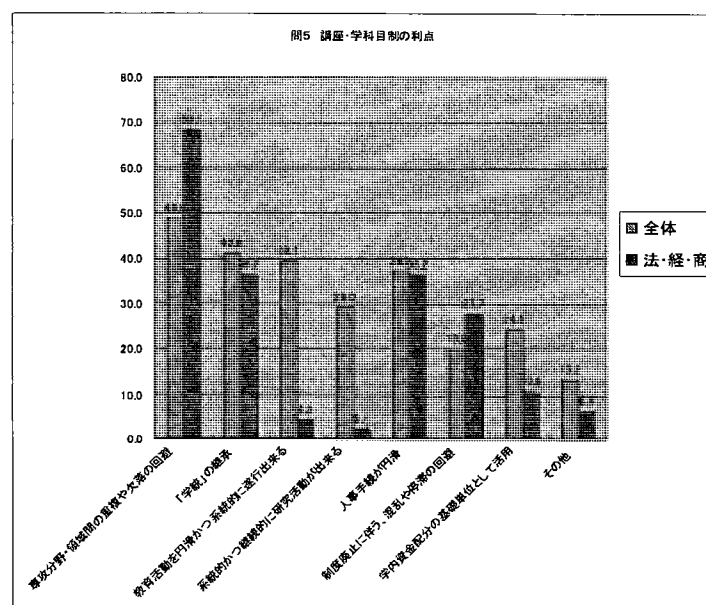
(4) 講座/学科目制の利点

本項目の回答件数は、47 である。

本項目に対する当該分野の部局の回答状況は、＜大学全体＞分のそれとはやや異なる特徴を呈している。

この点を下のグラフ「問5 講座・学科目制の利点」に拠って見ると、具体的には、講座/学科目制が「専攻分野・領域間の重複や欠落の回避」に役立ったとする回答率 68.1%で、＜大学全体＞分のそれを大きく上回った。その一方で、同制度が、「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」、「系統的かつ継続的に研究活動が出来る」と肯定的に回答した比率は、＜大学全体＞分のそれを大きく下回った（それぞれ、4.3パーセント、2.1%）。「学内資金配分の基礎単位として活用」ということについても、消極的な評価にとどまった。

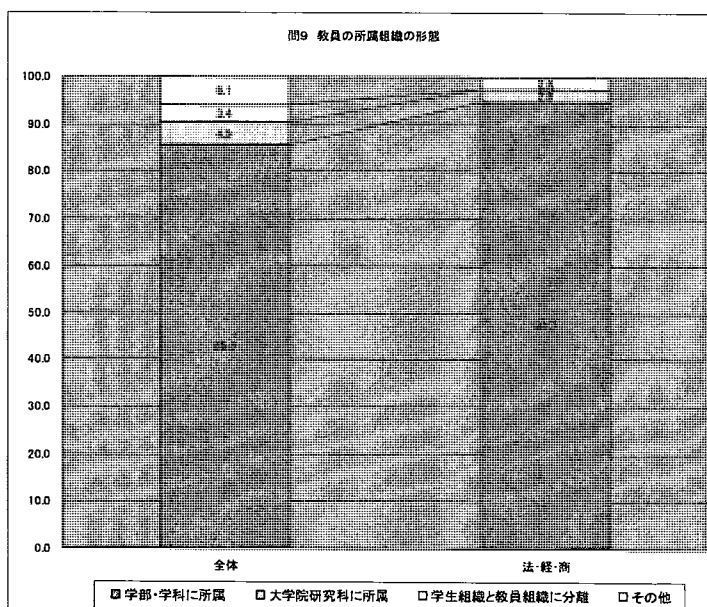
なお、＜大学全体＞分ほどの高い比率が示されていないとは言え、『学統』の継承」や「人事手続の円滑化など、人事面での貢献度を評価する回答が相当程度占めたことに留意を要する（両項目共に、36.2%）。



(5) 教員の所属組織の形態（講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答）

本項目の回答件数は、76 であり、いずれも講座/学科目制を採用していない。そのほとんど（*%）は、私立大学である。

下のグラフ「問 9 教員の所属組織の形態」に拠れば、本項目に対する当該分野の部局の回答として最も多いのが、「学部・学科に所属」の 94.7%で、「大学院研究科に所属」の 2.6%がこれに続いている。なお、「学生組織と教員組織に分離」しているとの回答は、皆無であった。



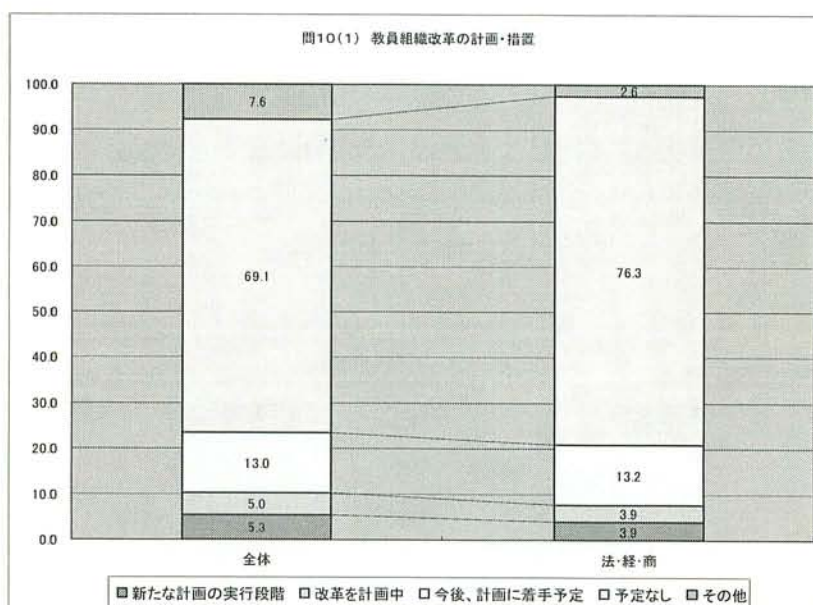
(6) 教員組織改革の措置・計画の状況（講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答）

本項目の回答件数は、76 であり、いずれも講座/学科目制を採用していない。本項目は、講座/学科目制に係る規定が設置基準から削除されると否とに関わりなく、既に何らかの形での教員組織改革を措置・計画しているかどうかを問うものである。

本項目に対する当該分野の部局の回答の状況は、＜大学全体＞のそれと傾向的に類似している。

この点を下のグラフ「問 10(1) 教員組織改革の計画・措置」に拠って見ると、教員組織改革について、「新たな計画の実行段階」3.9%、「改革を計画中」3.9%、「今後計画に着手予定」13.2%にとどまっており、当該分野の 76.3%もの部局が「予定なし」と回答している。

講座/学科目制を持たない当該分野の部局（そのほとんどが私立大）の実に、四分之三が調査時点において、組織改革の検討段階にまで至っていないことになる。



(7) 教員組織改革の措置・計画の内容 (⑥の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の回答が対象)

本項目に対する回答は、自由記述によるもので、14件の回答が寄せられた。

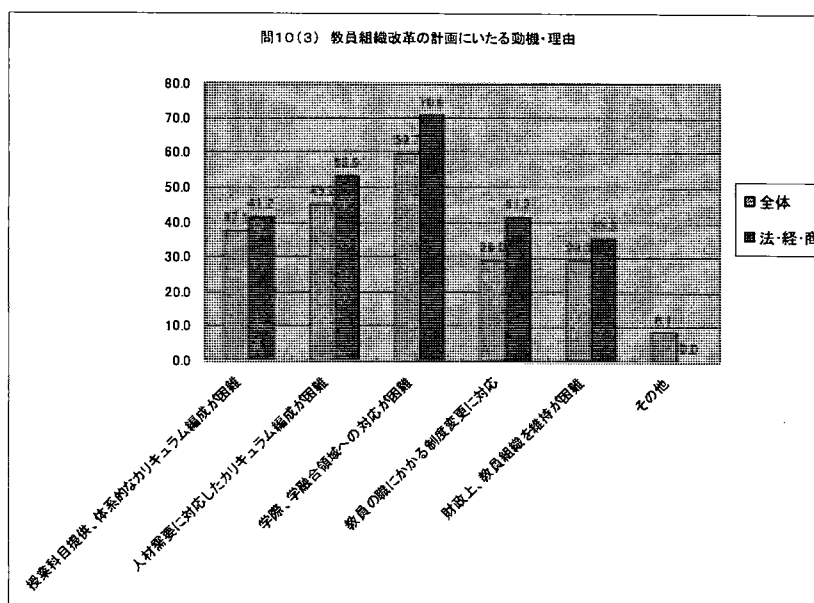
そうした回答のうち、特記すべきものとして、「他学部との関係で、共通している教養科目、語学科目、スポーツ健康科目、法律、経済、経営関係科目等について学部間のカキネを越えた教員組織を作る必要性」(私立大経営学部)、「学部学科とは別に学長が直轄する全学横断組織(各種センター)を設置し、教員を所属させる。基本的には、各学部の本籍を持ち、現住所をセンターとすることを想定するが、一定の人数については、センターが独自に人事権を持つことも検討」(私立大経済学部)、「学際的な科目又は先進的な科目をどこに位置づけるか難しい。それに対応する教員組織は、専門を大きいグループに分けて教員を分類し、科目に対応させていくしかない。特に教員数の少ない学部は苦勞するところである」といったものが挙げられる。なお、改革を機に、教員任期制導入を図るとする回答も散見された。

(8) 教員組織改革を計画するに至った動機・理由 (⑥の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の回答が対象)

本項目の回答件数は、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の数が限られていたことから、わずか17にとどまっている。

下のグラフ「問10(3) 教員組織改革の計画にいたる動機・背景」に拠れば、教員組織改革を計画するに至った動機・理由としては、「学際、学融合領域への対応」の必要性70.6%、「人材需要に対応したカリキュラム編成」の必要性52.9%が高く、以下、「授業科目提供、体系的なカリキュラム編成」への対応41.2%、「教員の職にかかる制度変更に対応」41.2%が続いている。「財政上、教員組織の維持が困難」を動機・理由に挙げるものも、35.3%存した。

なお、「その他(自由記述)」の回答として、「優れた研究・教育・実務上の能力を積極的に登用するシステムの構築、教員の採用・昇任審査手続の透明性の確保、が必要と考えたから」とするものも存した。



3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

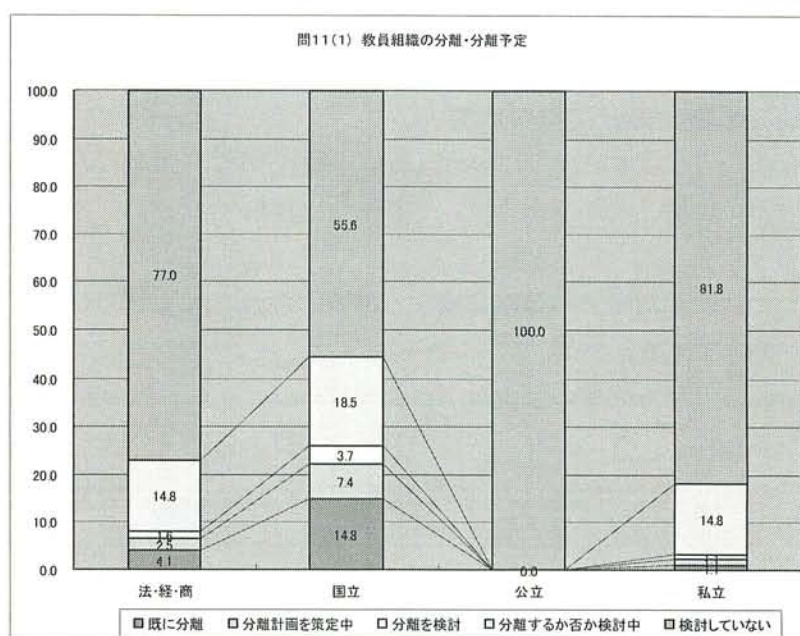
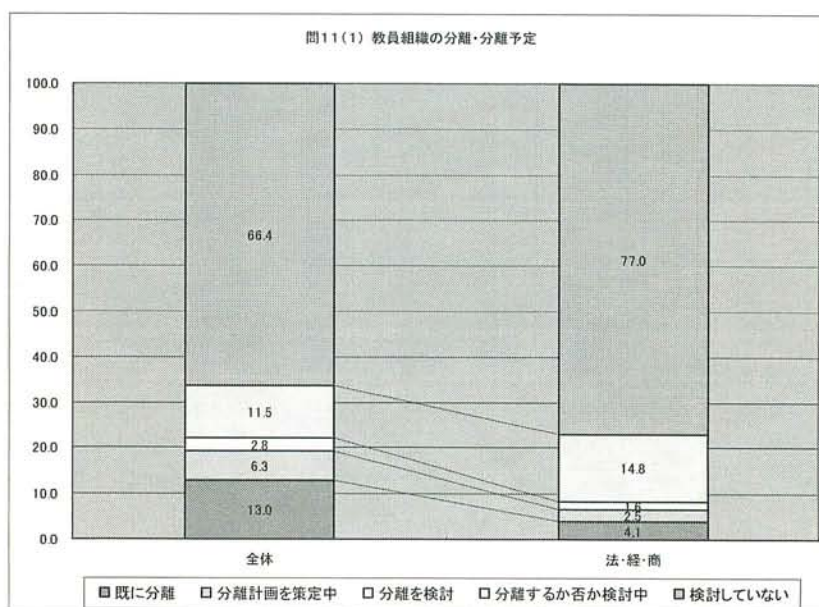
各部局に対し、回答を求めるに当り、ここにいう「教育組織」とは、「学生（の所属する）組織」、「研究組織」を「教員（の所属する）組織」というように、さしあたり理解するよう要請した。

(1) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の状況

本項目の回答件数は、122 である。

本項目に対する当該分野の部局の回答の状況は、〈大学全体〉のそれと傾向的に類似しているが、当該分に固有の特徴的な側面も見られる。この点を「問 11(1) 教員組織の分離・分離予定」に拠って見ると、両者の分離について、「検討していない」とする回答比率が 77.0%と高い一方で、「既に分離」は 4.1%にとどまっている。「分離計画を策定中」、「分離を検討」とする回答率も低い水準に推移している（それぞれ、2.5%、1.6%）。

この点につき、同様に、下のグラフ「問 11(1)教員組織の分離・分離予定〈設置形態別〉」に拠り、当該分野の状況を設置形態別に見ると、国立大は「既に分離」、「分離計画を策定中」との回答が 14.8%、7.4%であるのに対し、公立大は、いずれも 0%、私立大でも、いずれも 1.1%という低い比率にとどまっていた。教員組織の分離を「検討していない」との回答は、国立大が 55.6%であったのに対し、公立大 100.0%、私立大 81.8%であった。なお、私立大のうち、「分離するか否か検討中」14.8%との数値には、注目しておく必要がある。



(2) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の内容 (①の項目のうち、「既に分離」、「分離計画を策定中」、「分離を検討」と「回答」した部局の回答が対象)

本項目に対する回答は、自由記述によるもので、4件の回答が寄せられた。

その中には、特に法学系部局について、「大学院を部局化し、法学部教育を主に担当する専攻において、教育上の責任の所在を明確化しつつ、他の大学院（法科大学院等）や他の専攻所属教員を法学部教育の担当者に加え、総合的に学部教育を行っている」（国立大法学部）と具体的に言及するものも見られた。

4. 教員にかかる制度改革が当該部局の教員組織に及ぼす中・長期的影響

本項目に対する回答は、自由記述によるもので、91件もの回答が寄せられた。

このうち、これまで見たような制度改革が、当該部局に及ぼす影響については、全く影響がない、ほとんど影響がない、という回答が、私立大学の部局を中心に、全体のおよそ4割近くに達した。

一定の影響を指摘した回答は、およそ、「一、教員の職」、「二、講座/学科目制に関する規定の削除に伴う影響」、「三、教育組織と研究組織の分離の方向性」、「四、教員組織に及ぼす総体的な影響」といった内容に

よって、グループ分けをすることが出来る。

「一、教員の職」については、教員の職に関する制度変更により「社会科学系学部にとって不可欠な教育事務補助や資料、図書整備作業等の確保に工夫が必要になる」（国立大法経学部）との回答が存した。

「二、講座/学科目制に関する規定の削除に伴う影響」については、そうした規定の削除の方向性に対し、プラス、マイナス両面からの回答がなされた。

まず、プラス面での影響を指摘するものとして、「講座/学科目制の廃止は、学部内の流動化を高めるという点において効果を持つ」とした上で、これまでの学部内改革は「より大きな社会的ニーズに応える必要性や大学としての国際競争力を高めるという点において必ずしも十分ではない」との現状認識を基礎に、「講座/学科目制の廃止の動きは、このような改革を促進するものであり、現在計画している組織拡充、学部教育科目の全面的な見直しに少なからず資するもの」（国立大商学部）とする回答、「人件費の削減という今日的状況の下では、現行の講座/学科目制という教員組織を維持することは困難となりつつある。また、社会が要請する学部としてのカリキュラムを実現するには、現行の教員組織では、柔軟に対応できないと認識」（国立大経済学部）との回答が見られた。

一方、講座/学科目制規定の削除をネガティブに解するものとして、「教育の内容・質を維持するためには、講座・コースというまとまりを確保することが必要であり、大学が独自に基準を定めないといけない」（国立大経済学部）、「新しい学際分野の登場、実社会の経験を積んだ社会人の採用、若手教員への研究機会の提供等に柔軟に対応することが必要である。しかしこれらは、講座/学科目制の下で共通枠の設定等によって工夫が可能」（国立大経済学研究科）、「学部の下で一切の教員組織を廃止し、教員をばらばらにアトム化することは、教員の教育上、学部運営上の相互協力やコミュニケーションの場をなくし、教育・運営を阻害するものと考えられ、何らかの教員の帰属単位が必要」（国立大法学部）、との回答が見られた。なお、プラス影響、マイナス影響に係る評価とは別に、「本学部では、もともと講座制を採用していないので、直接的影響はあまりないと思われるが、日本の大学全体にとっては、人事が活発化・流動化する要因になると思われる。その影響が、当然本学部にも及んでくると考えている」（私立大法学部）、といった意見の回答も見られた。

「三、教育組織と研究組織の分離の方向性」については、こうした方向性を肯定的に捉えるものも、少なからず見られた。

具体的には、「大学・学部がめざしている学部の壁をとりはらい、多様な選択が可能となる弾力的な教育研究組織へ移行させていくという方向性を後押しするものであり、新たな研究教育の発展につながるものと考えられる。とりわけ、学際的、総合的な研究教育の発展に資するものと考えられる」（国立大経済学部）、「限られた教員定数の中で新しい研究教育分野や現代社会のニーズに対応することが難しかったのは否定できない事実です。したがって、より柔軟な教員組織を編成しうるようになることは教育研究の内容や質にとって望ましい」（国立大法学部）、とする回答がそうしたものとして挙げられる。なお、関連して、学生獲得競争に苦戦していると見られる大学・学部から、「学生数、教員数とも減少している現在、学生組織と教員組織との分離は必須の要件と考えています」（私立大経営系学部）との回答も寄せられた。

その一方で、「研究組織と教育組織の分離が進み、教員も研究主体の教員と教育主体の教員に分けられる」ことを危惧する意見（私立大経済学部）や、「社会科学系学部の場合、研究と教育を分離することは難しい。法学部の場合、法律科目は法体系に対応しているので、科目編成を大きく変えることは難しい」（私立大法学部）、として、これに否定的な意見が見られた。なお、否定的意見といえるものではないが、この点に関連して、「法学部においては確固とした学問体系があり、そのために必要不可欠な専門科目があるので、基本的科目と可動的科目を組み合わせることで、新しい状況に対応していく」（国立大法学部）との回答も存した。

最後に、「四、教員組織に及ぼす総体的な影響」に関しては、肯定的意見、否定的意見、並びに中間的立場に立つ意見、といった異なる三つの立場からの回答が寄せられた。

肯定的意見としては、「全国の大学の教育・研究組織の弾力化が、より教育効果の高い、効率的な組織を追

求していく方向が出てくると考えられる」(私立大経営学部)、「教育目的、方向を明確に意識する必要性の高まりの中で、より目的指向的でより具体的成果のあがる教員組織の改革をさらに進める必要がある」(私立大経営学部)、といった回答を挙げることが出来る。

否定的意見として、「当面は、教員数に余裕があるわけではなく、制度改革のメリットを活かすことはできない」(私立大法学部)、「その時々¹の社会的ニーズを反映した教員人事配置が優先される傾向が強まり、専攻分野の重複や欠落(主として基礎的分野)を生ずる可能性が否定できない」(国立大法学部)、といった回答が見られた。このほか、「国立大学法人の場合、人件費削減という課題の方が教員人事の機動性確保に大きな影響を及ぼすのではないかと懸念」(国立大経済学部)、とする回答も存した。

中間的意見としては、「教員組織の自由度が拡大する一方、教育研究の内容や質が問われることになる。中・長期的にみれば、大学の『二極化』を加速する」(私立大経済学部)、「制度変更を機に各大学、各学部が、いかなる教員組織を構築し、改革していくかによって、大きな差異が生ずるのではないかと考える」(私立大法学部)、といった回答が挙げられる。

5. 本章の総括

ここでは、法・経済・商学系に関する分析の結果を基に、教員組織改革にかかる同分野の特質を、「教員の職」、「講座/学科目制」、「『教育組織』と『研究組織』の分離」、「教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響」の柱建てで、順次、列記していきたい。

(1) 教員の職

- ・助手を、そのまま「助教」に位置づけることには慎重な傾向にある。助教へ移行させるに当り、何らかの基準に基づく能力証明を求めようとする方向性が指向されていることが看取できる。
- ・専任講師の当面の処遇、同制度の存廃については、態度を決めかねているものが相当程度見られる。また、専任講師を当面、どう処遇していくかという点についての回答も一様ではなく、専任講師の研究能力等を勘案し、「助教」、「准教授」のいずれかに振り分ける、専任講師に対し、「助教」の身分を付与する、といった回答がまとまった数寄せられた点に留意する必要がある。

(2) 講座/学科目制

- ・法・経済・商学系分野では、講座/学科目制の採用率は、回答した国立大の全てが同制度を置いているとはいえ、全体として見るとさほど高いとはいえない。これは、法・経済・商学系分野において、基本的に同制度を持たない私立大がかなりの比率を占めていることによる。
- ・講座/学科目制の存続の可否については、「未定」が高い比率を占めている。これは、この問題を、部局レベルで決定できる事項とは考えていない者が多数であることによるものと考えられる。回答した全ての大学が同制度を置いていると答えた国立大についても、上記と同様の傾向にある。なお、これら国立大において、全面廃止、部分廃止と答えた大学に対し、講座/学科目制を存続させると答えた大学の比率がやや高かった点に留意する必要がある。
- ・これまでの講座/学科目制の問題点として、人材需要に対応したカリキュラム編成の困難性を指摘する意見が比較的多く見られた。
- ・その一方で、講座/学科目制の利点として、専攻分野・領域間の重複や欠落の回避に貢献してきたとの意見が多く見られた(その中には、基礎分野が充実していたことを暗に示すものあろう)。また、同制度の問題点の一である「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」との回答が低率であることと相俟って、学統の継承、人事手続の円滑化など、人事面での同制度の貢献度を評価する意見が相当程度見られたことに留意を要する。なお、この法・経済・商学系分野では、教育研究単位としての有用性、資金配分の基礎

単位としての有用性を指摘する意見は、少数にとどまった。

- ・講座/学科目制の廃止を支持する意見としては、社会のニーズを見極め、絶えず教育内容を見直す上で極めて有益であるとして、これを積極的に評価するものと、人件費に多くの経費を振り向けられない中で、講座/学科目制の維持は困難、といった消極的支持論も見られた。
- ・講座/学科目制の廃止に対する悲観論は、法・経済・商学系分野では、思った以上に強かった。教育の内容・質の維持にとって、講座等の単位を残す必要がある、講座等の基礎単位を撤廃することにより、教育や学部運営の円滑な遂行が阻害される、といった強い意見も提起された（但し、後者の意見については、「問5 講座・学科目制の利点」において、同制度が「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」とする比率が極めて低率であることと矛盾する側面もあり、さらに慎重な検討を要する）。
- ・法・経済・商学系分野の学部等のうち、講座/学科目制の敷かれていない学部等の大半が、本調査時点では、教員組織に係る改革の検討段階にすら至っていなかった（教育研究単位の硬直性という課題をそもそも背負っていないことに由来するものか、それとも、設置基準ぎりぎりの最低ラインで教員組織が運営されているため、新たな改革を行うという選択肢に限りがあることに拠るのか）。なお、教員組織改革の実行・計画段階にある数少ない法・経済・商学系分野の学部等（講座/学科目制を敷いていない）が、学際・学融合領域への対応、人材需要に対応したカリキュラム編成の必要性をそうした改革動機として挙げているが、「財政上、教員組織の維持が困難」という理由を挙げるものも一定程度存する点を注視する必要がある。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離

- ・教育組織と研究組織の分離問題については、法・経済・商学系分野では、消極的対応が目立つ。とりわけ、法学分野では、法律基本科目が固定化されていることを理由に、両者を分離することの困難性を指摘する意見も見られた。
- ・教育組織と研究組織の分離問題を設置形態別に見ると、「既に分離」、「分離計画を策定中」、「分離を検討」、「分離するか否か検討中」といった全ての回答肢において、国立大の積極的な対応を窺わせる数値が示されている。但し、私立大でも、両者を「分離するか否か検討中」について一定程度の比率が示されているように、この課題に前向きに取組もうとする大学が相当程度存することに留意が必要である。
- ・教育組織と研究組織の分離に賛成の意見は、そうした分離が、学部の壁を取り払い、弾力的な教育研究組織への移行を後押しするもので、学際的・総合的な教育研究の発展に貢献できる、といった指摘に集約することが出来る。

(4) 教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響

- ・現下の教員組織改革が、学部等の教員組織に及ぼす影響については、そうした制度改革が高い教育効果を発出できる効率的組織へと教員組織を変えていく契機になるなど肯定的意見が見られた一方で、社会的ニーズへの対応が過度に追求される代償として、分野の重複や基礎分野の欠落といった事態に陥る懸念を指摘する意見も見られた。このほか、どのような教員組織改革を行うかで、大学・学部等の教育研究に明確な差異が生ずる可能性を指摘する意見も見られた。

早田 幸政（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

⑤理・工・農・水・情報（理系）学系

理学・工学・農学・水産・情報（理系）系からのアンケート回答を、全学部で一括集計した結果（以下「大学全体」とよぶ）と比較し、さらに設置形態（国立、公立、私立）ごとに見ることによって、当該分野の特徴の抽出を試みる。

1. 「教員の職」について

（問1（1）の回答数は157である。設置形態ごとの内訳は国立99、公立14、私立44である。
%は回答率を示す。）

図1の通り、大学全体に比べて、「教員の職の改正」、「講座・学科目の規定削除」とも情報をつかんでいた割合が増加している。また、その傾向は国立（63.6%）でより強まっている。「助教」の職位の新設に伴う「助手」の位置づけについては、図2に示すように大学全体に比べてやや検討が進んでいることがわかる。設置形態による差異が大きく、「未定」は国立の24.4%に対して、公立50.0%、私立69.2%となり、情報をつかんでいた国立で検討が先行していると思われる。国立の検討では、助手を「助教に移行」が31.1%、「助教と助手に分けて移行」が27.8%となっており、一方、図2の通り、全体ではそれぞれ14.8%、20.1%となっている。

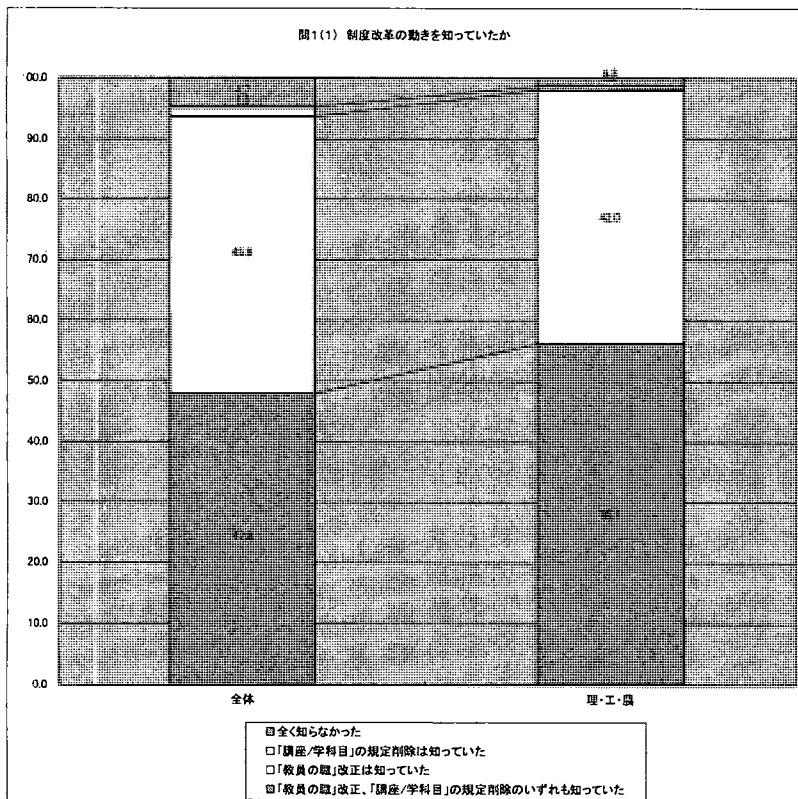


図1

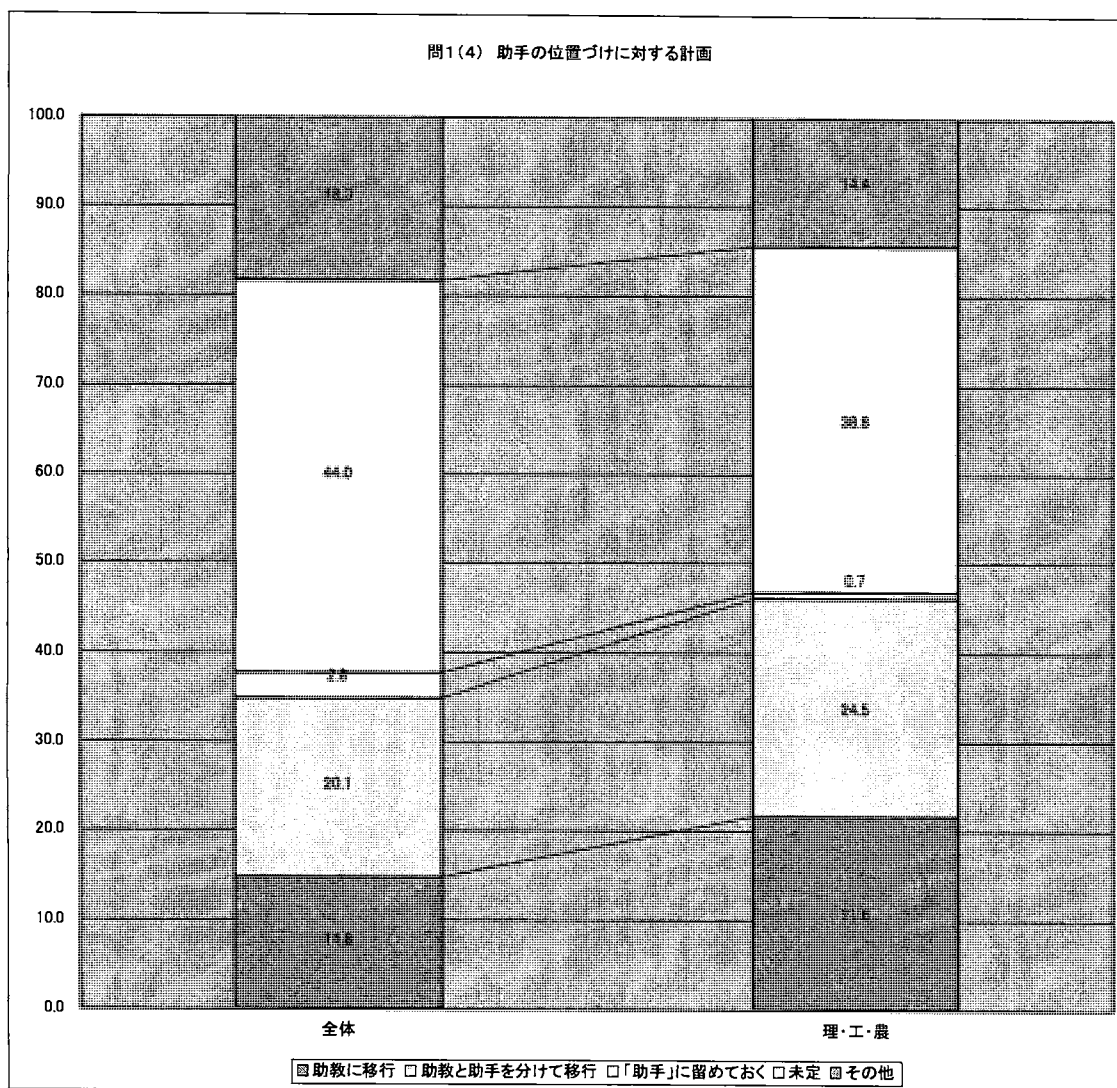


図 2

さらに、「助教」の新設に伴う現在の「専任講師」の取り扱いについて自由記述を求めたところ、検討中や未定などの回答を除き、実質的な回答を76件得た。「専任講師」の職位を残すものの「助教」または「准教授」への移行も考えるとの回答が6件あったが、ほとんどは、制度改革後は「助教」または「准教授」のどちらかに振り分けるとの回答であった。「専任講師」は「助手」と「助教授」の間に位置づけられた職階という認識が大勢を占めていると思われる。

2. 講座/学科目制について

(問2の回答数は157である。設置形態ごとの内訳は国立99、公立14、私立44である。
%は回答率を示す。)

現状において講座/学科目制を採用している割合を見ると、図3のように大学全体に比べ採用率が高い。しかし、設置形態ごとに見ると採用していると答えた割合は、国立89.9%、公立78.6%、私立34.1%となり、私立では講座/学科目制を採用している割合は低い。

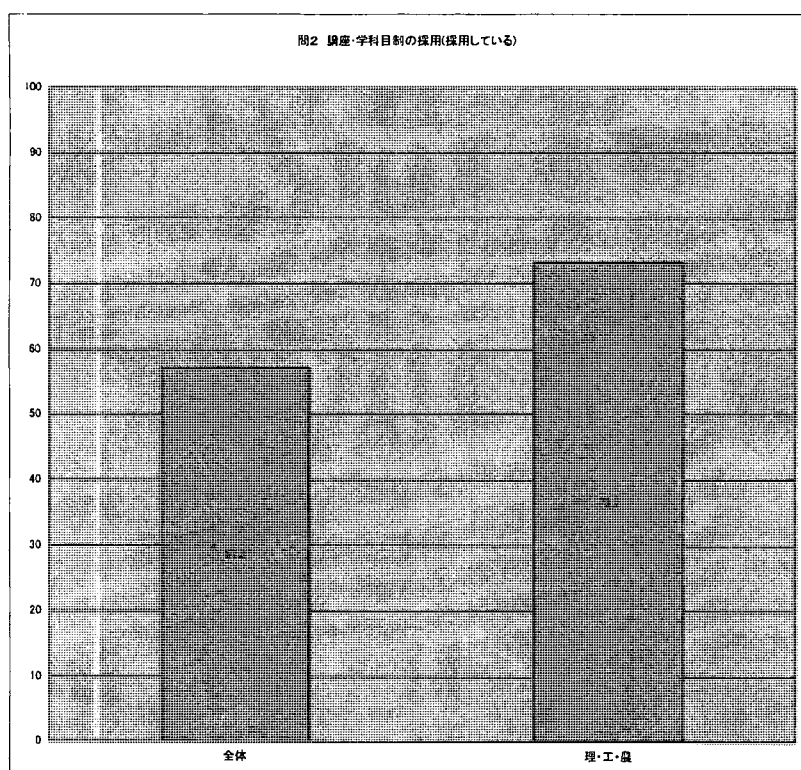


図 3

(1) 講座/学科目制を採用していると回答した場合（問2による）

今後の講座/学科目制の規定削除に対する対応については、図4の通り、理・工・農、全体ともに未だ検討に入っていないものが約50%を占めている一方、すでに「存続する」としているものも20%程度ある。これまでの講座/学科目制の評価については、問題としては「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」、「学際、学融合領域への対応が困難」などが上位を占め（図5）、一方利点としては「専攻分野・領域間の重複や欠落の回避」や「学統の継承」などが目立っている（図6）。図5、図6において、理・工・農と大学全体との差異は認められない。設置形態別に見ると、私立において、講座/学科目制の問題点として「人材需要に対応したカリキュラム編成が困難」が61.5%と高い割合を示し、利点として同じく私立において「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」が26.7%と低い数値を示し、教育を行う上での足回りの悪さが認識されている。これは、私立における講座/学科目制の低い採用率（34.1%）にも反映されていると思われる。

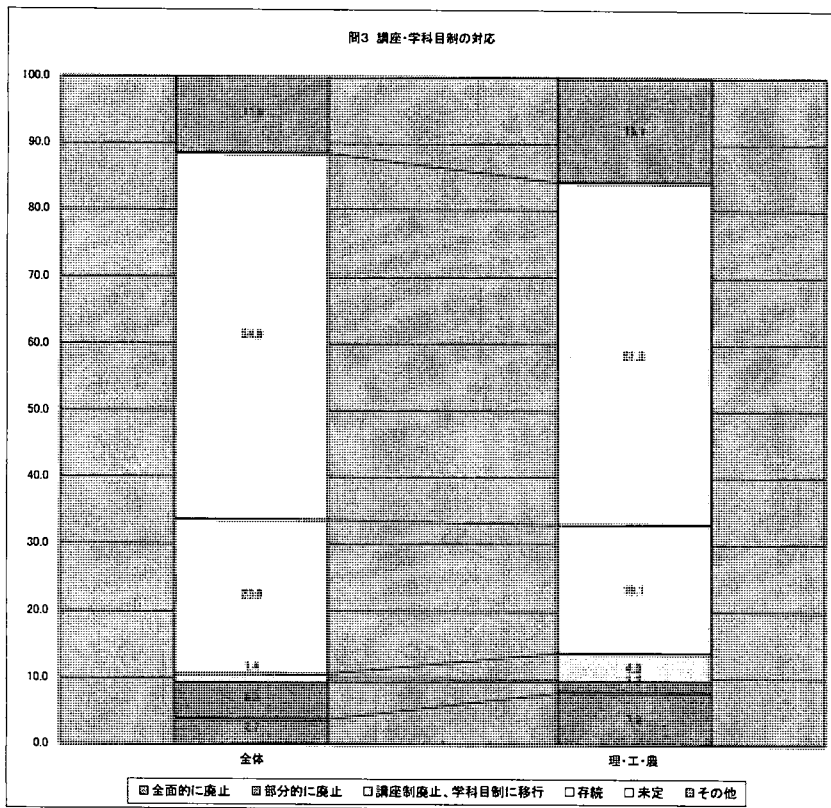


図 4

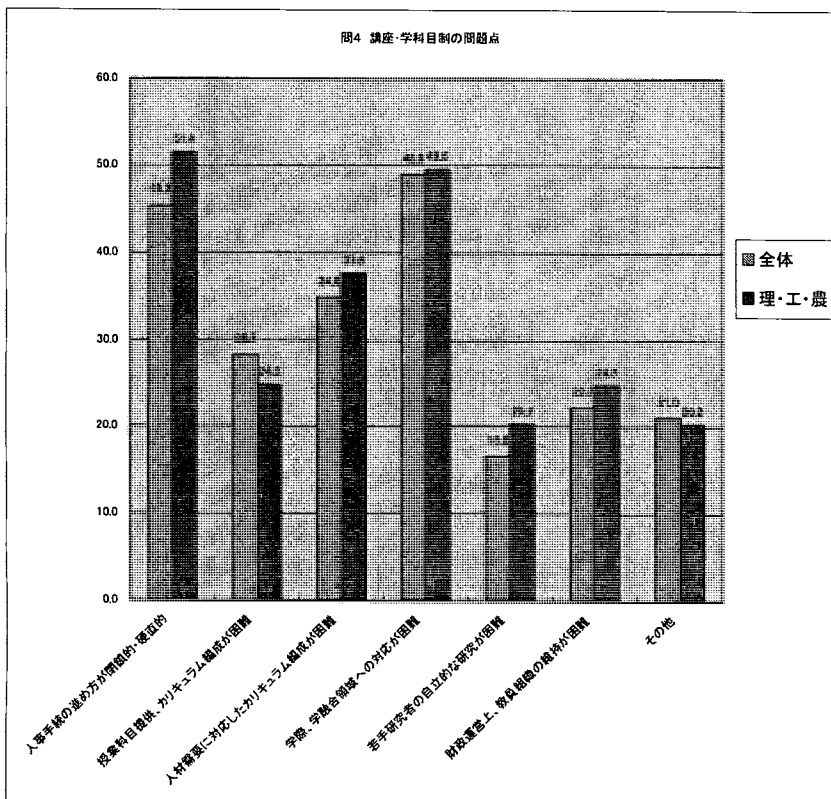


図 5

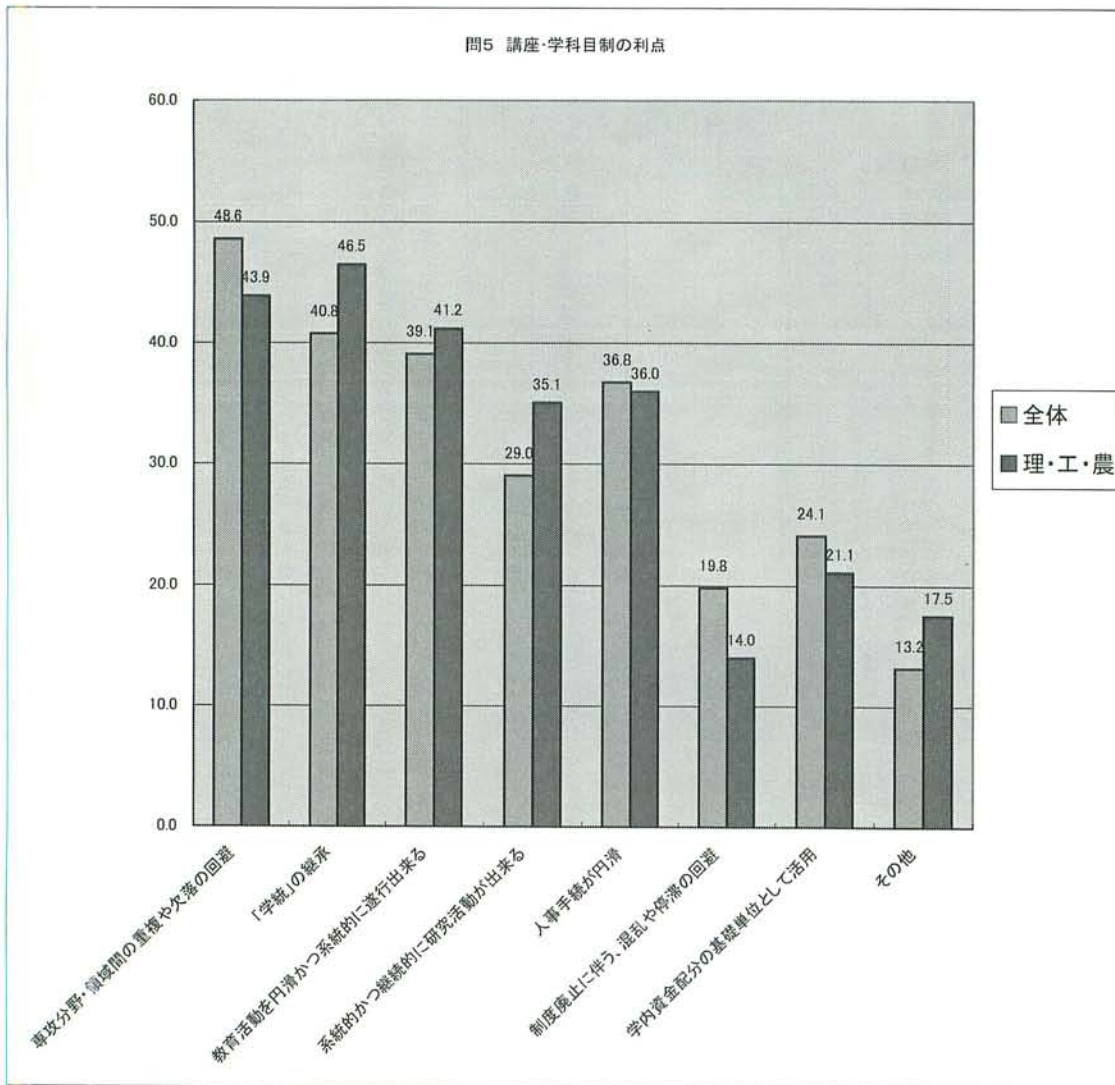


図 6

講座/学科目制の代替措置の計画についての自由記述を列挙してみると、設問中に「学生組織」と「教員組織」を分離させるなどと例示したことが影響している可能性があるが、回答数20のうち、例示の通り「学生組織」と「教員組織」の分離を示した回答が13件あった。「組織の分離」以外の特徴的な構想などは見当たらない。ただし、「組織の分離」とともに、講座制廃止に伴う教員組織の1元化と付随する人事の1元化を明確に示した回答が2件あった。

(2) 講座/学科目制を採用していないと回答した場合（問2による）

このケースを設置形態別で見ると国立10件、公立3件、私立29件となっている。さらに教員組織の改革の計画があるかどうかについての設問では、私立62.1%が「当面、そうしたことは予定していない」と答えている。ただし、この(2)に該当するケースの中には講座/学科目制の代替措置をすでにとっているあるいは予定している事例もごく一部含まれていると考えられるが、具体的な改革の計画についての自由記述を求める設問に対する回答はなかった。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(問11(1)の回答数は156である。設置形態ごとの内訳は国立99、公立14、私立43である。%は回答率を示す。)

教員組織の見直しの方策として、「教育組織と研究組織の分離」を提示し、この分離をすでに行っているか

あるいは予定しているかを問う設問においては、図7の通り、大学全体に比べて理・工・農では「すでに分離」、「分離計画を策定中」がともに約2倍の割合を示している。設置形態別で見ると、国立では「すでに分離」、「分離計画を策定中」が31.3%、22.2%となり高い数値を示す一方、公立、私立では「検討していない」がそれぞれ71.4%、83.7%となり、5つの選択肢での回答の分布のパターンは、全体の分布（図7）にほぼ等しく、国立と公立、私立で大きな差異が認められる。

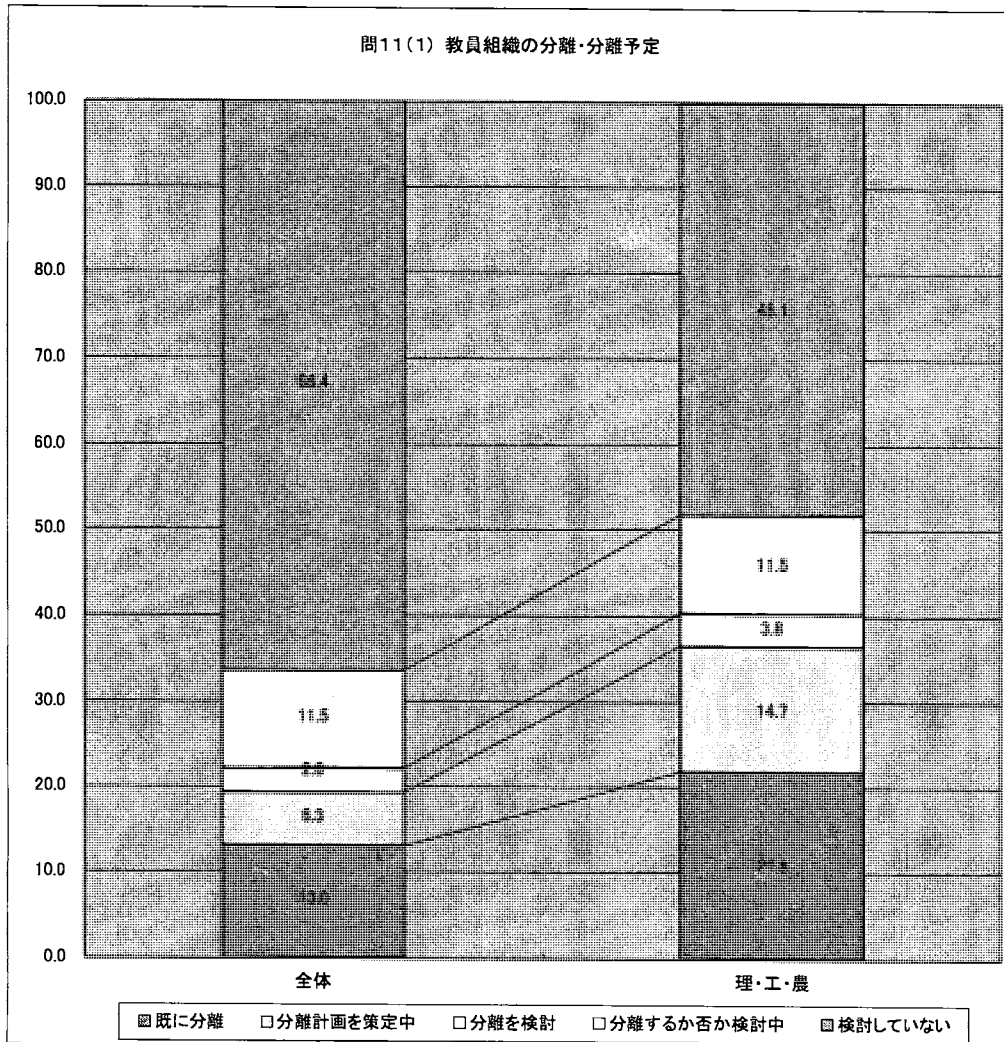


図7

さらに「すでに分離」、「分離計画を策定中」、「分離を検討」と答えたケースに対して、具体的な内容の自由記述を求めた。その回答はおおよそ次の3つのケースに分類できる。

- (1) 教員をすべて大学院に所属させるが、大学院においては教員組織と教育組織の分離は行われていない場合
 - (2) 教員をすべて大学院に所属させたのち、さらに大学院の中で教員組織と教育組織を分離させ場合
 - (3) 学部、大学院から、独立かつ1次元化された教員所属組織を設定し、ここから学部の教育、大学院の教育（研究）に当たる場合
- (以上(1), (2), (3)において、教員組織が研究組織と一致している場合と教員組織の中で研究組織が組織される場合がある。)

さらに、以下のような回答もあった。

- (4) 学部低学年では専門にとらわれない広い視野で考える力をつけさせるために、研究組織から分離した（低学年対応の）教育組織を設けた。（国立大学生命科学系学部）
- (5) （教員組織と教育組織の分離については不明であるが）教員組織については、「学部」所属組織と「大

学院」所属組織とに分離し、将来的にはそれぞれ「教育」教員と「研究」教員とに位置づける。(私立大学工学系学部)

4. 「教員の職の改正」、「講座・学科目の規定削除」の中長期的影響

(問12、自由記述設問)

代表的な回答例は以下の通りである。

- ・ 独立して研究する場合、設備や研究費の面で非効率、学問の継続性が失われる、研究グループの形成が必要。(国立大学理学部)
- ・ 教育体制の責任があいまいとなる。(国立大学工学部)
- ・ これらの改正が教員数の削減に対応するもので、日本の将来に直結する大学教育には十分な余裕を当てるべき。(国立大学理学部)
- ・ 制度上の変更であり、運用する人間によってよくもなれば悪くもなる、教育研究の内容や質への影響は大きくない。大講座制に移行した時点ですでに小講座制の多くの問題点は解消している。(国立大学理学部)
- ・ 若手教員の育成にプラス、柔軟な人事が可能となる。(国立大学工学部)
- ・ 大講座内に2名～数名からなる複数の教員ユニットが研究の継承や補完、資金調達などの面で必要。(国立大学農学部)

5. 総括

(1) 教員の職

- ・ 「助教」の新設に伴い、理・工・農では5割～6割程度で「助手」および「専任講師」の取り扱いについて方針を固めている。「助手」を「助教に移行」、「助教と助手に分けて移行」がそれぞれおよそ半数ずつを占めている。「専任講師」の職位は廃止する方針でほぼ一致しており、「助教」または「准教授」のどちらかに振り分けるとの回答であった。「専任講師」は「助手」と「助教授」の間に位置づけられた職階という認識が体勢を占めていると思われる。

(2) 講座/学科目制

- ・ 「講座・学科目の規定削除」については、5割強で未だ検討に入っていない。この傾向は理・工・農と大学全体とでほぼ一致している。設置形態別に見ると、私立で現状において講座・学科目の採用率が低いこと、その理由が教育を行う上での不自由さによること、新たな教員組織についての検討の動きが弱いことなどが明らかとなった。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離

- ・ 国立においては約5割が、教員組織の見直しの方策として「教育組織と研究組織の分離」をすでに実行、あるいは計画している。一方、公立、私立では7割～8割が未だ検討に入っていない。

(4) 教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響

- ・ 個々の教員が独立して研究することについては基本的に肯定的である一方、研究遂行が非効率である、研究継承が難しくなるなど、講座制に基づく組織的な研究体制の崩壊を危惧する意見が数多くあった。これは理系の分野の特徴と考えられる。
- ・ 小講座制から大講座制に移行し、小講座の弊害の多くが解消できたとする意見が複数あった。
- ・ 教育研究の質は個々の教員により決まるものであり、制度改正による影響はほとんどないとする意見が複数あった。

西山宣昭 (金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)

医学・歯学・獣医の学部からのアンケート回答を、全学部で一括集計した結果（以下「大学全体」とよぶ）と比較し、さらに設置形態（国立、公立、私立）ごとに見ることによって、当該分野の特徴の抽出を試みる。

1. 「教員の職」について

（問1（1）の回答数は62である。設置形態ごとの内訳は国立38、公立3、私立21である。
%は回答率を示す。）

図1の通り、「教員の職の改正」、「講座・学科目の規定削除」とも情報をつかんでいた割合が大学全体に比べやや増加している。設置形態別に見ると、国立（57.9%）、私立（61.9%）と国立、私立での差異はない。公立については回答数が3と少ないため言及を避ける。「助教」の職位の新設に伴う「助手」の位置づけについては、図2に示すように大学全体に比べて「助教に移行」または「助教と助手に分けて移行」の割合が大きい。設置形態別に見ると、国立では、「助教に移行」が23.3%、「助教と助手に分けて移行」が46.7%である一方、私立ではそれぞれ36.8%、26.3%となっており、私立に比べて国立では助教と助手への分化を予定している割合が高い。

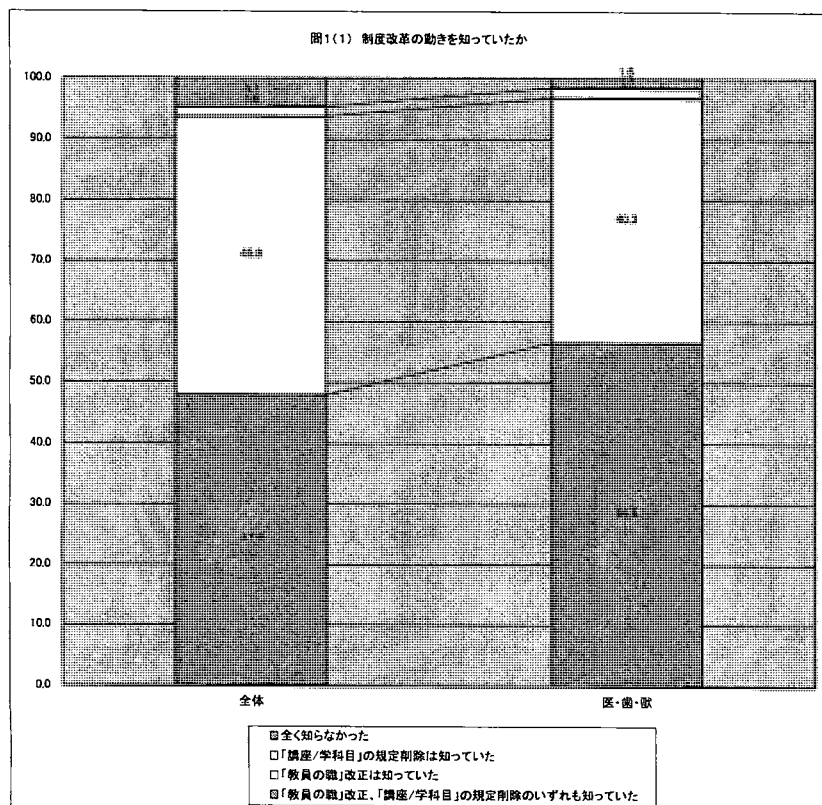


図 1

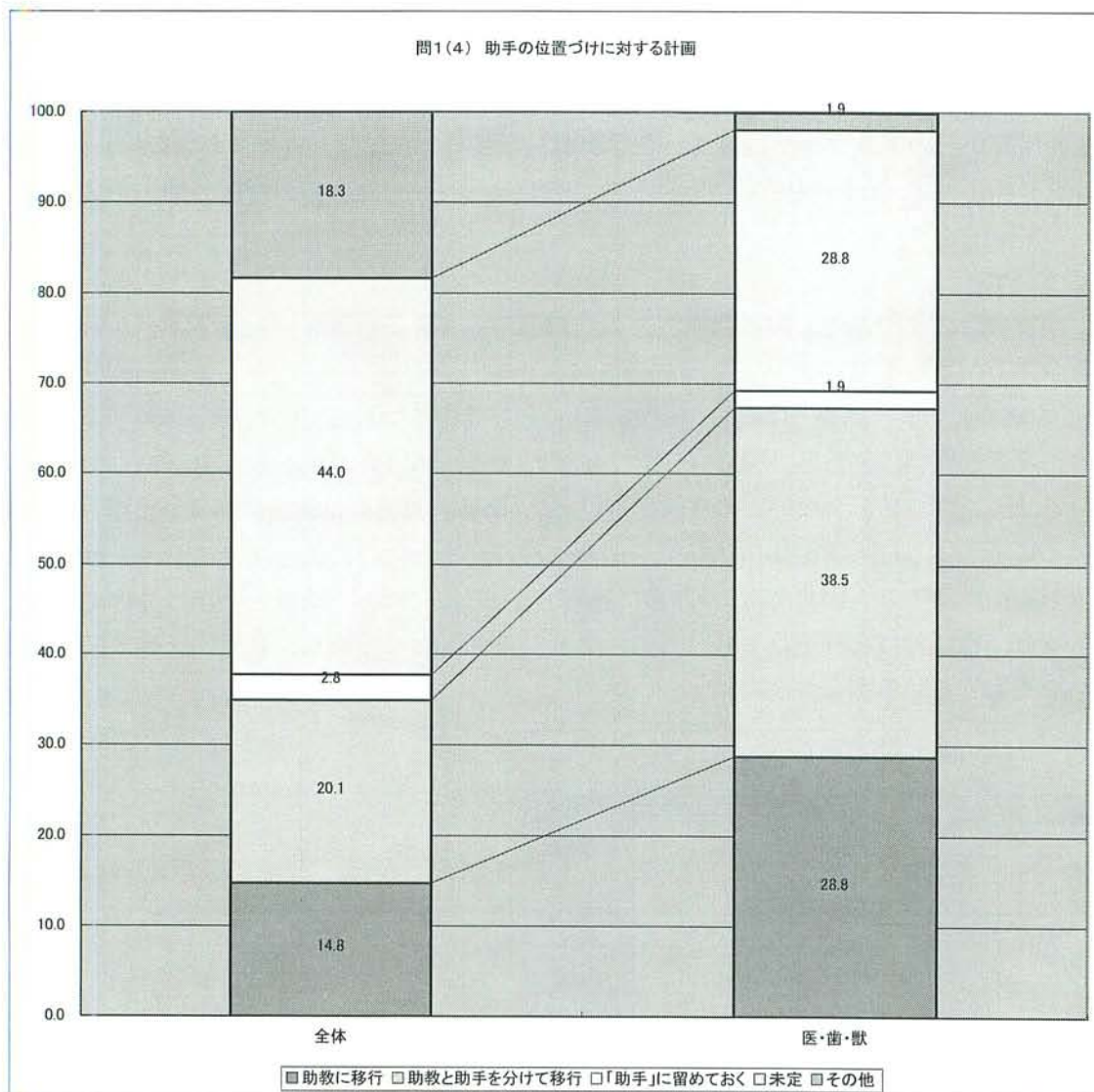


図 2

さらに、「助教」の新設に伴う現在の「専任講師」の取り扱いについて自由記述を求めたところ、得られた回答64件のうち、専任講師の職階は残す（助教または准教授への割り振りも含める）が21件、職階を廃止し助教、准教授に割り振りが10件、検討中ほか33件となり、医歯獣においては専任講師の職階の存続が検討されている。

2. 講座/学科目制について

（問2の回答数は62である。設置形態ごとの内訳は国立38、公立3、私立21である。％は回答率を示す。）

現状において講座/学科目制を採用している割合を見ると、図3のように90％に達している。設置形態ごとに見ても国立92.1％、私立90.5％であり、国立、私立で差異はない。

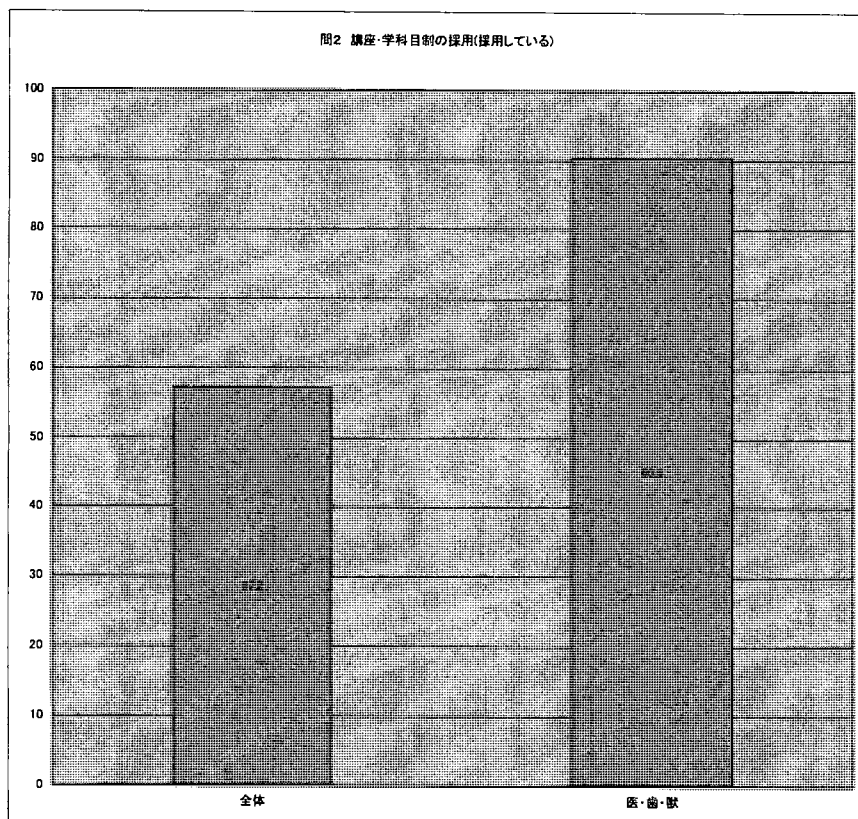


図 3

(1) 講座/学科目制を採用していると回答した場合 (問 2 による)

今後の講座/学科目制の規定削除に対する対応については、図 4 の通り、大学全体に比べて、「未定」の割合が減少している一方、「存続」、「部分的に廃止」が増加している。設置形態ごとに見ると、国立では「未定」、「存続」がそれぞれ 34.3%、37.1%、私立では 44.4%、27.8%であり、私立に比べ国立においてやや「存続」の割合が増加している。「部分的に廃止」については、国立 20.0%、私立 16.7%と両者にほとんど差はない。これまでの講座/学科目制の評価については、問題としては「学際、学融合領域への対応が困難」、「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」が上位を占め (図 5)、全体と医歯獣との間で大きな差異は認められない。設置形態別に見ても国立、私立ともに「学際、学融合領域への対応が困難」、「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」が上位 1、2 位を占めている。一方、利点については図 6 からわかるように医・歯・獣ではすべての選択枝において 30% 以上の高い数値を示しており、大学全体と比較して講座/学科目制を高く評価している。特に「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」、「学統の継承」については、国立でそれぞれ 85.7%、64.3%、私立でも 84.2%、57.9%であり、ともに高い数値を示している。

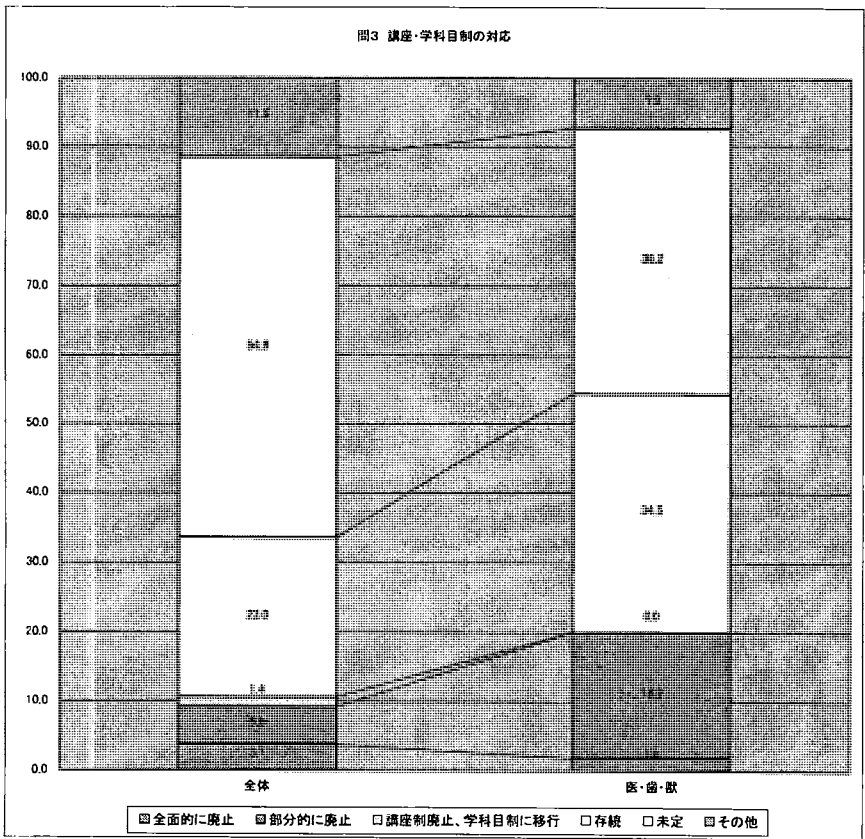


図 4

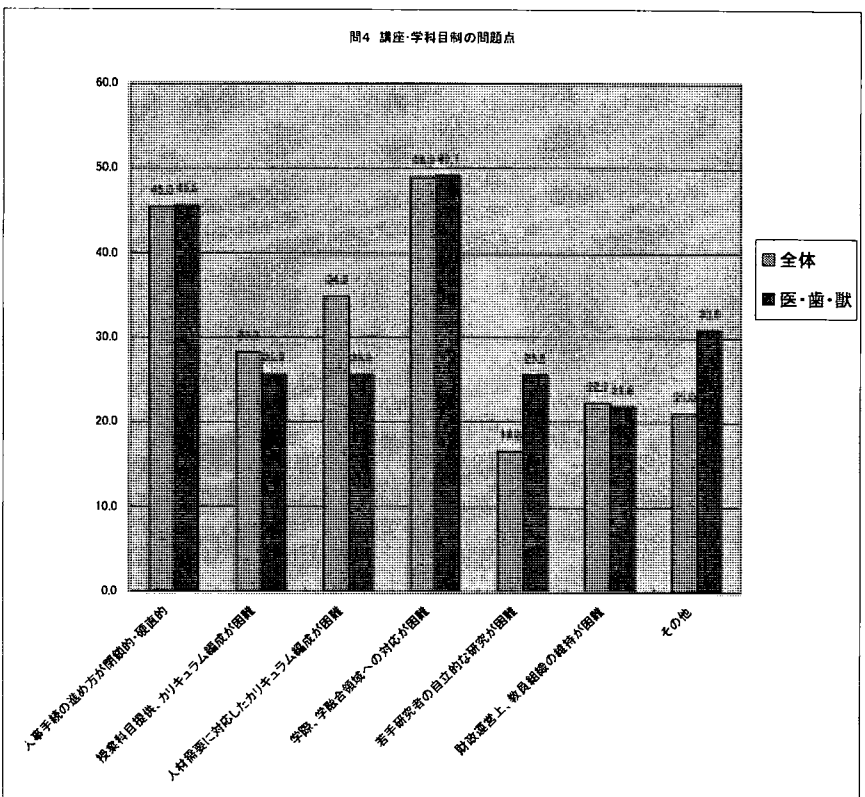


図 5

問5 講座・学科目制の利点

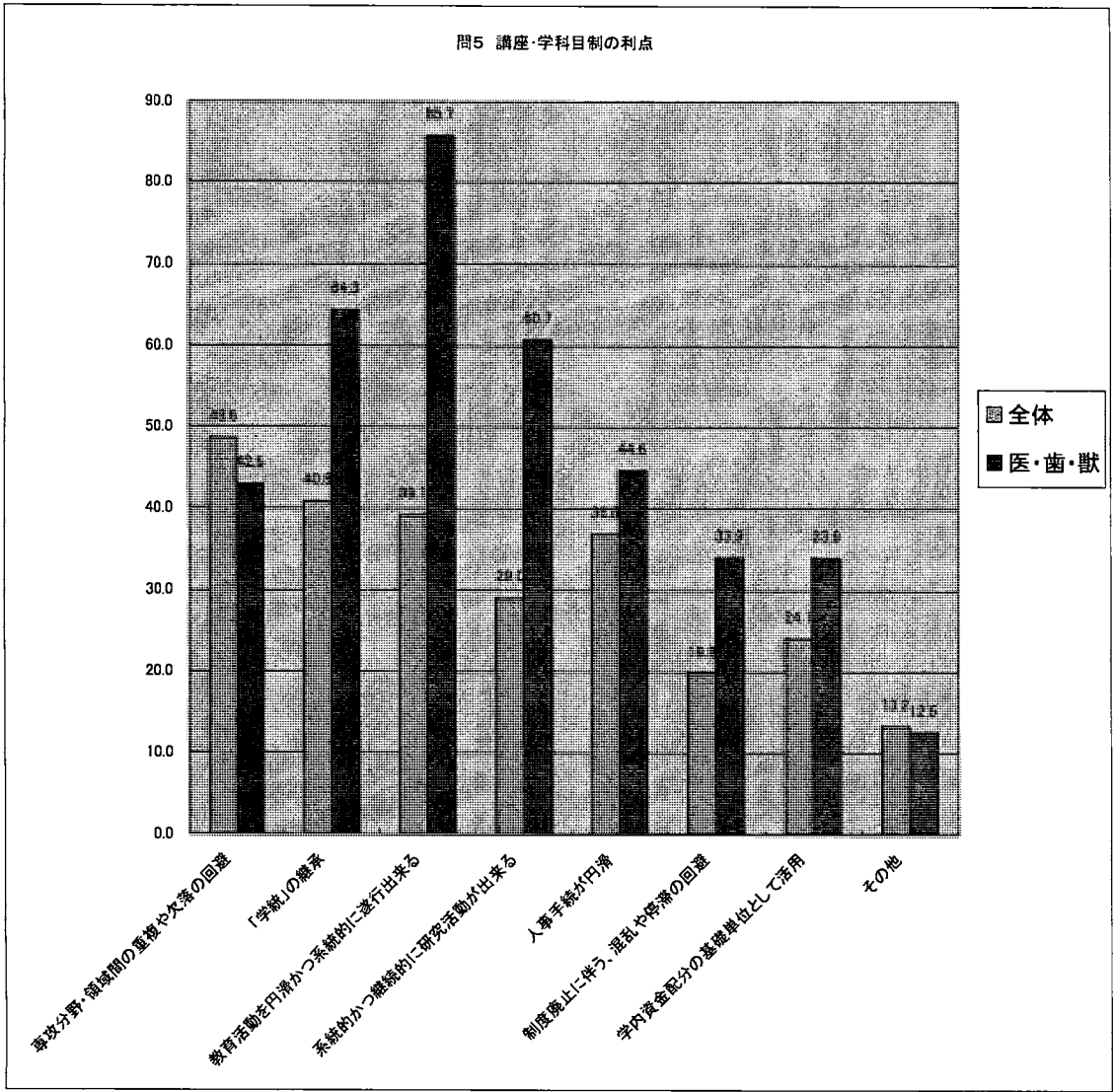


図 6

(2) 講座/学科目制を採用していないと回答した場合 (問 2 による)

このケースを設置形態別で見ると国立 3 件、公立 1 件、私立 2 件であった。教員組織の改革の計画についての自由記述を求める設問に対する回答はなかった。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(問 1 1 (1) の回答数は 6 1 である。設置形態ごとの内訳は国立 3 8、公立 2、私立 2 1 である。%は回答率を示す。)

教員組織の見直しの方策として、「教育組織と研究組織の分離」を提示し、この分離をすでに行っているかあるいは予定しているかを問う設問においては、図 7 の通り、医・歯・獣と全体との間に大きな差異は認められない。設置形態別では、「検討していない」が医・歯・獣では 5 9. 0 % であるのに対して国立は 4 4. 7 % となっており、国立でやや検討が進んでいるが、私立では 8 5. 7 % と高い割合を示し検討がほとんど

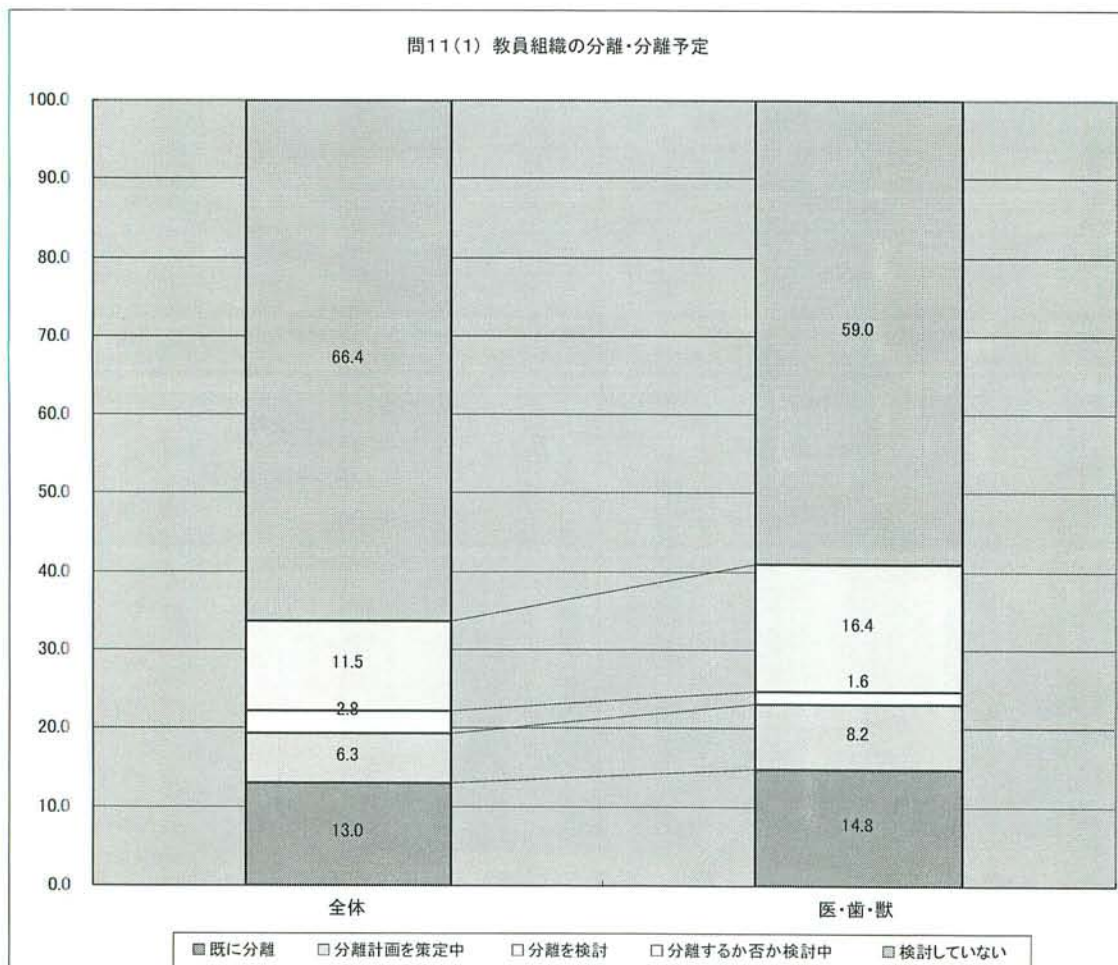


図 7

進んでいない。国立では、私立と同様に講座/学科目制を高く評価している一方、教員組織の見直しの一つの方策として「教育組織と研究組織の分離」について検討を進めつつあることが推察される。

さらに「すでに分離」、「分離計画を策定中」、「分離を検討」と答えたケースに対して、具体的な内容の自由記述を求めた。回答数はわずかであったが、「医、歯、薬の3学部より教員を1つの研究部に所属させる。(国立大学1件)」、「教育組織と研究組織の分離(国立大学2件、私立大学1件)」などの回答を得た。

4. 「教員の職の改正」、「講座・学科目の規定削除」の中長期的影響

(問12、自由記述設問)

回答例は以下の通りである。

- 将来的には、大学教員個々の教育、研究、診療への取り組みの程度が異なり、教育中心教員、研究中心教員、診療中心教員などの分類、仕分けが進むようになり、客観教員 評価法の確立が必要となろう。
(国立大学医学部)
- 研究重視の機関にとっては講座制の解体は可能と考える。しかし、卒前教育重視の機関では講座制の方が効果が上がると考える。教授管理・統制という問題と教員個々の能力の発揮を両立させることが課題である。(私立大学医学部)
- 本学医学部における教育・研究体制については以下のように展開しているが、運用については各々長所・短所がある。教育について開校以来続けている本学独自の「器官系別総合教育」を実施しており、各系

には各々系議長を配置している。(例：神経系、呼吸器系、運動器系、腫瘍系など) 研究について 研究施設の共同利用を効率的に行うために各研究者は研究手段により利用する研究系・センターを選び、事前に研究主題登録の申請制度を取り入れており、各系・センターには系部長・センター長を配置している。(例：形態系、病態診療系、組織培養センター、DNA実験センター、分子医科学系など)

(私立大学医学部)

- ・ 専門分野ごとに「助手」の実態が極めて多様であることは、文部科学省自らの調査によっても明らかであります。例えば、教員構成における助手の割合は、人文・社会系では3~5%と少なく、保健系では50%強と多い状況にあります。特に医学系では70%程度に上るものと推察され、そのほとんどは将来の大学教員や研究者となることが期待されています。このことは、それぞれの学問領域において教育・研究体制の現況が大きく異なることを端的に物語っています。特に医学系では基礎部門・臨床部門いずれも、国際競争力を確保するため、欧米に比べて圧倒的に少ない人的資源のもとで、組織(チーム)として研究活動を遂行することが必要であり、そのような研究体制をとるグループから国際的にプライオリティの高い仕事が多く出されているという厳然たる事実があります。実質的な人的資源の拡充なく既存の枠内で、「准教授」や「助教」を新たに設置し、しかも「教授」から独立して活動することを推進する「見直し」が専門分野を問わず一律に施行された場合、少なくとも医学系においては却って国際競争力を低下せしめる危惧が強い。(国立大学医学部)

5. 総括

(1) 教員の職

- ・ 「助教」の新設に伴い、医・歯・獣では7割近くが「助手」の取り扱いについて方針を固めており、「助教に移行」または「助教と助手に分けて移行」が予定されている。設置形態での相違は大きくはないが、私立に比べて国立では「助教に移行」よりも「助教と助手に分けて移行」のほうがやや回答率が高い。「専任講師」の職位については、回答のうち約3割で「専任講師」の職位の存続を予定しており、本職位については医・歯・獣では他の分野に比べて以下の通り、存在意義が高いと考えられる。1. 講座・学科目の項での議論と同様、チーム医療、後継者育成などの観点から、機動性に優れた組織のあり方が求められ、2. 専任講師は、ヒエラルヒー中、中堅と位置付けられる。3. 専任講師は、助教授より、人選しやすく、運用もしやすい。4. 専任講師の社会的なステータスは高く、患者・家族・コメディカル・製薬メーカーに与えるインパクトは、助教、助手に優る。患者に与える心理・治療効果も無視し得ない。5. 教授候補者としても、助教、助手よりは売り出しやすい。6. 専門化細分化の進行に伴い、研究、教育、診療上の単位として機能するチームの絶対数が増え、これに見合うチームリーダー数が必要であるが、教授、助教授だけでは担保しきれず、助教、助手では覚束ない説明責任を果たしにくい。以上のように医・歯・獣では「専任講師」の職位は必要不可欠となっている。

(2) 講座/学科目制

- ・ 「講座・学科目の規定削除」については、医・歯・獣では5割強ですすでに対応について検討されており、講座・学科目の「存続」または「部分的に廃止」が大勢を占めている。設置形態別に見ると、私立に比べて国立で「存続」がやや多い。大学全体に比べて、講座・学科目を評価する傾向が強く、利点として提示したすべての選択枝に対して30%以上の回答率を示し、特に「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」については国立、私立ともに約85%に達している。自由記述の回答からは、講座の必要性に関して他分野よりも教育研究においてチームワークが必要との理由が目立った。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離

- ・ 医・歯・獣においては2割強が、教員組織の見直しの方策として「教育組織と研究組織の分離」をすでに実行、あるいは計画している。

(4) 教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響

- ・制度改革によって個々の教員が独立して研究を行う方向に向かう場合、成果を求めて競争が激しくなり、全体として脆弱な研究集団となる恐れがあるとする否定的な意見が複数あった。
- ・講座制の弊害を認識しつつも教育・研究両面において他分野よりもチームワークがより求められる分野であり、集団として機能する教員組織の存続が必要不可欠との意見が大勢を占めた。

西山宣昭（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

薬学・保健学・看護学系からのアンケート回答を、全学部で一括集計した結果（以下「大学全体」とよぶ）と比較し、さらに設置形態（国立、公立、私立）ごとに見ることによって、当該分野の特徴の抽出を試みる。

1. 「教員の職」について

（問1（1）の回答数は51である。設置形態ごとの内訳は国立10、公立13、私立28である。
%は回答率を示す。）

図1の通り、「教員の職の改正」、「講座・学科目の規定削除」とも情報をつかんでいた割合が大学全体に比べてわずかに減少している。設置形態別に見ると、2つの制度改革について知っていたと答えたのは、国立50%、公立38.5%、私立で39.3%となり、国立で数値が高い。「助教」の職位の新設に伴う「助手」の位置づけについては、図2に示すように全体に比べて「未定」が増えており、検討がやや遅れている。これは、国立（「未定」30.0%）というよりも公立（66.7%）、私立（56.5%）の傾向といえる。助手を「助教に移行」、「助教と助手に分けて移行」する措置については、国立でそれぞれ30.0%、20.0%、公立で11.1%、22.2%、私立で17.4%、26.1%となり、公立、私立に比べて国立では助手の助教への移行の割合が大きくなっている。

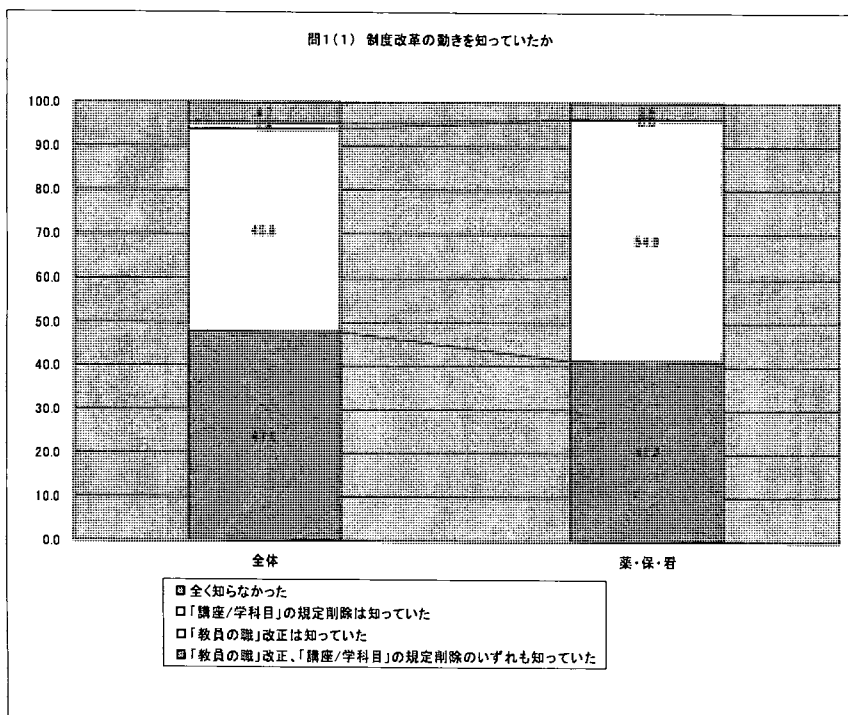


図1

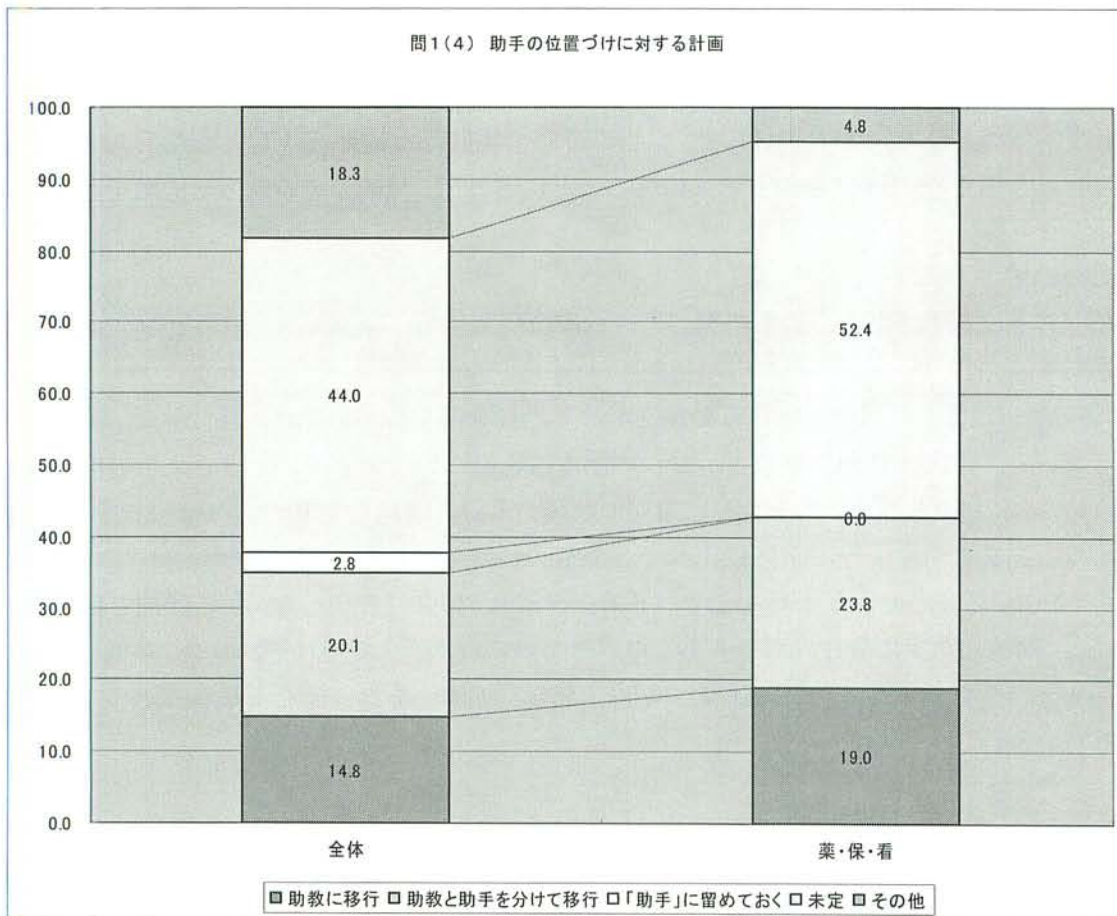


図 2

さらに、「助教」の新設に伴う現在の「専任講師」の取り扱いについて自由記述を求めたところ、検討中や未定などの回答を除き、実質的な回答を24件得た。「専任講師」の職位を残すものの「助教」または「准教授」への移行も考えるとの回答が6件、残りは制度改革後「助教」または「准教授」のどちらかに振り分けるとの回答であった。

2. 講座/学科目制について

(問2の回答数は51である。設置形態ごとの内訳は国立10、公立13、私立28である。%は回答率を示す。)

現状において講座/学科目制を採用している割合を見ると、図3のように大学全体に比べ採用率が高い。設置形態ごとに見ると採用していると答えた割合は、国立100%、公立69.2%、私立82.1%となり、国立、私立に比べると公立でやや採用率が低い。

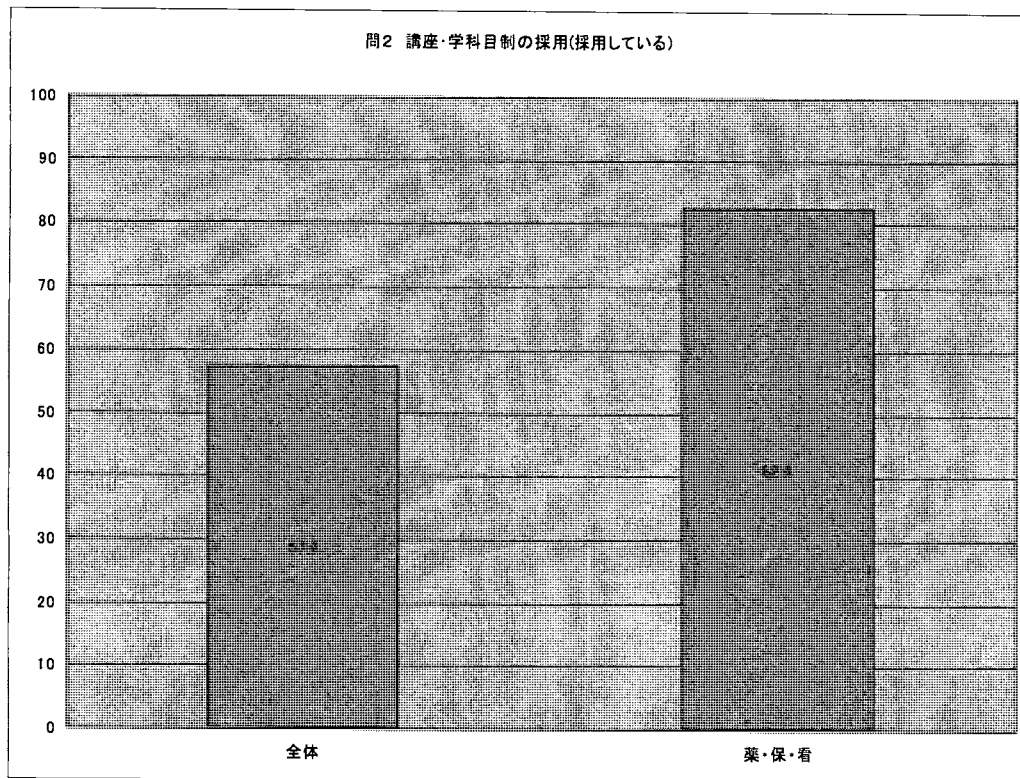


図3

(1) 講座/学科目制を採用していると回答した場合 (問2による)

今後の講座/学科目制の規定削除に対する対応については、図4の通り、薬・保・看と全体との間に差異は認められない。「未定」が約50%を占めている。「存続する」としているものを設置形態別に見ると、国立20.0%、公立11.1%、私立34.8%となり、私立で存続を予定している割合が大きくなっている。これまでの講座/学科目制の評価について薬・保・看と全体とを比較すると、講座/学科目制の問題点についてはほぼすべての選択枝において薬・保・看のほうがやや高い割合を示しているが(図5)、この傾向は公立、私立の回答に由来するものであり、国立の回答率は図5の全体の数値よりもほぼすべての選択枝にわたって下回っている。一方、講座/学科目制の利点については「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」、「系統的かつ継続的に研究活動ができる」がそれぞれ71.4%、57.1%と全体に比べて高い数値を示している(図6)。逆に、「学統の継承」は23.8%と全体よりも下回っている(図6)。この講座/学科目制の利点を設置形態別に見ると、「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」では私立が82.6%、「系統的かつ継続的に研究活動ができる」については国立が80.0%と高い数値を示している。「学統の継承」については、国立20.0%、公立22.2%、私立26.1%となり、設置形態によらず全体に比べ低い値となっている。

問3 講座・学科目制の対応

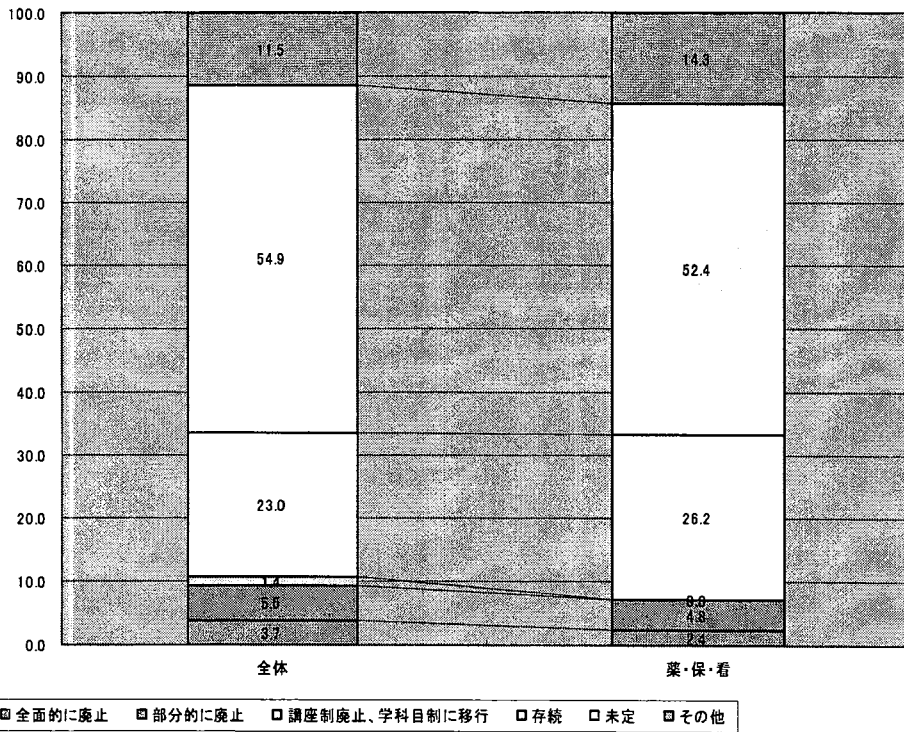


図 4

問4 講座・学科目制の問題点

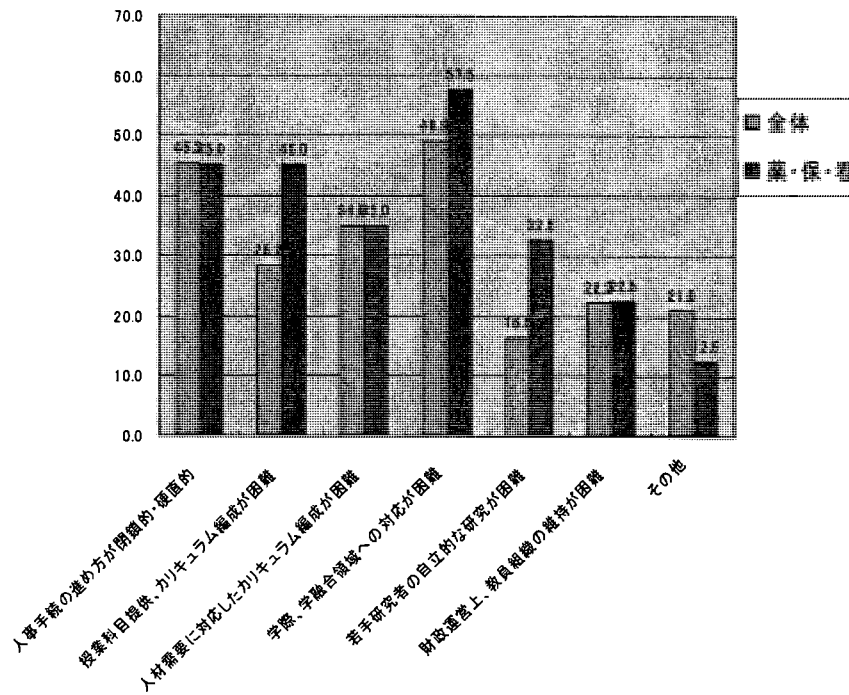


図 5

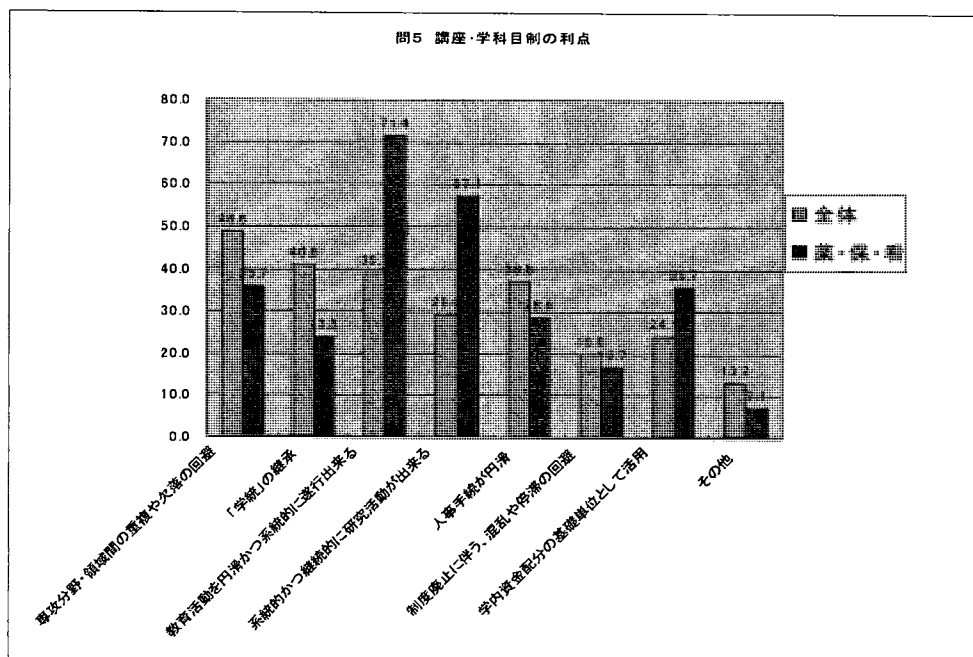


図 6

薬・保・看では、図 4 から明らかなように講座制を廃止する動きは弱く、講座/学科目制の代替措置の計画についての自由記述の回答もなかった。

(2) 講座/学科目制を採用していないと回答した場合 (問 2 による)

このケースを設置形態別で見ると国立 0 件、公立 4 件、私立 5 件となっている。教員の所属組織の形態についての設問では、9 件すべてにおいて「学部・学科に所属している」と答えている。さらに教員組織の改革の計画があるかどうかについての設問では、上記 9 件中 8 件が「当面、そうしたことは予定していない」と答えている。教員組織の改革の計画についての自由記述を求める設問に対する回答もなかった。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(問 1 1 (1) の回答数は 51 である。設置形態ごとの内訳は国立 10、公立 13、私立 28 である。
%は回答率を示す。)

教員組織の見直しの方策として、「教育組織と研究組織の分離」を提示し、この分離をすでに行っているかあるいは予定しているかを問う設問においては、図 7 の通り、薬・保・看では「検討していない」が 7 割に達し、また大学全体との比較において両者の差異はない。設置形態別で見ると、「検討していない」が国立 50.0%、公立 69.2%、私立 78.6% となり、また国立では「既に分離」が 40% あり、国立ではある程度「教育組織と研究組織の分離」が進みつつある。

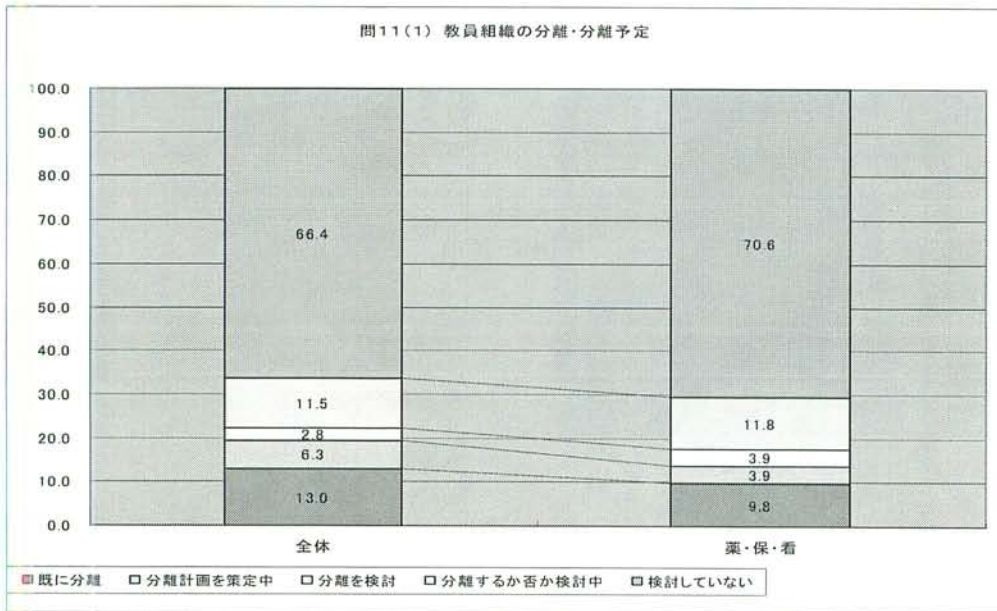


図 7

さらに「すでに分離」、「分離計画を策定中」、「分離を検討」と答えたケースに対して、具体的な内容の自由記述を求めた。その結果、国立大学より以下の3件の回答を得た。いずれも薬学部による回答である。

- ・学部を教員組織と教育組織に分離し、この学部の教員組織より、学部、大学院の教育にあたる場合（1件）
- ・大学院を教員組織と教育組織に分離し、この大学院の教員組織より、学部、大学院の教育にあたる場合（2件）

4. 「教員の職の改正」、「講座・学科目の規定削除」の中長期的影響

（問12、自由記述設問）

薬、保健、看護、いずれからも学科目制の廃止により、コアカリキュラムを構成する科目や国家試験の科目の担当教員の確保が難しくなるのではないかと、との危機感を持つ回答が6件あった。

なお、「講座制の問題点をなくし、利点を維持するため、講座はなくして教授一代の研究室制とし、退職後はその研究室は消滅する。ただし、講座制の集団として動ける体制は維持するために、1研究室3人体制で、責任は教授に持たせることを計画している。」（私立大学薬学部）との回答が1件あった。

5. 総括

(1) 教員の職

- ・ 「助教」の新設に伴い、「助手」の取り扱いについて方針を固めているのは、国立で5割、公立で約3割、私立で約4割となっており、「助手」を「助教に移行」または「助教と助手に分けて移行」と回答している。「専任講師」の取り扱いについても約半数より回答があり、「専任講師」の職位を存続するが「助教」または「准教授」に振り分けることを検討するとの回答が6件、「専任講師」の職位は廃止し「助教」または「准教授」に振り分けるとの回答が18件あった。

(2) 講座/学科目制

- ・ 「講座・学科目の規定削除」については、5割強で未だ検討に入っていない。また、「講座・学科目を存続する」と答えたものが2割強であり、講座・学科目を廃止する方向で検討しているのは1割に満たない。

(3)「教育組織」と「研究組織」の分離

- ・「教育組織と研究組織の分離」については、公立、私立でおよそ7割が「検討していない」と回答する一方、国立では40%（4件）がすでに分離を実行していると答えている。分離をすでに完了した国立大学4件はいずれも大学全体の方針に基づくケースであり、当該学部に限ったものではない。

(4)教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響

- ・制度改正により若手教員の研究面での自由裁量が増すこと、教育の戦力が増すことなど、利点を指摘する一方、資格取得のためのカリキュラムへの対応から組織的な教育体制の存続の必要性を述べる意見が複数あった。

西山宣昭（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

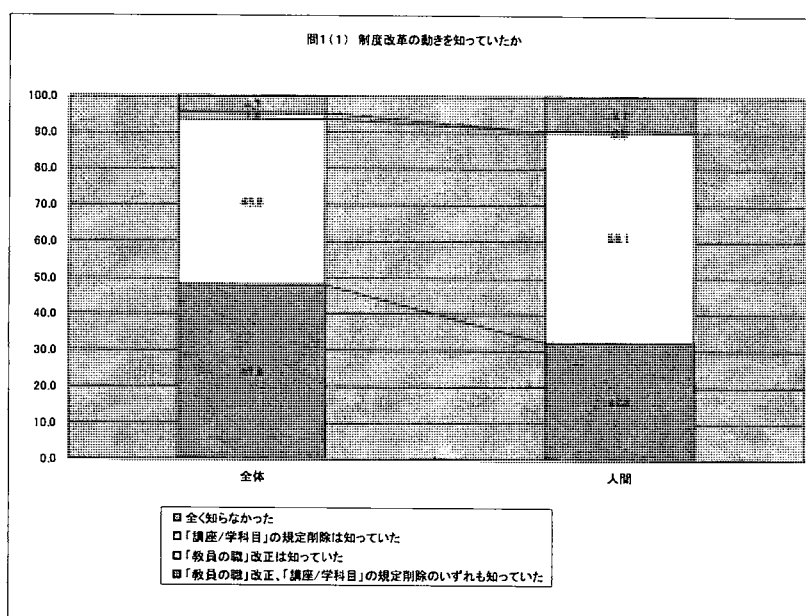
⑧人間・生活科学系

人間・生活科学系の学部（この系列に含まれる学部は、「人間関係・人間科学部」「生活科学部ないし家政学部」および「(社会)福祉学部」が主なものとなっている）に対し調査票を77発送し、うち回収したのは31（回答率）であった。設置者別の内訳をみると、国立1（全体の3.2%）、公立4（12.9%）、私立26（83.9%）となっており、この分野の分析にかかる以降の記述は、私立の回答傾向がそのままに人間・生活科学系全体の傾向として反映されている。

1. 教員の職について

(1) 教員組織に関する制度改正の認知度

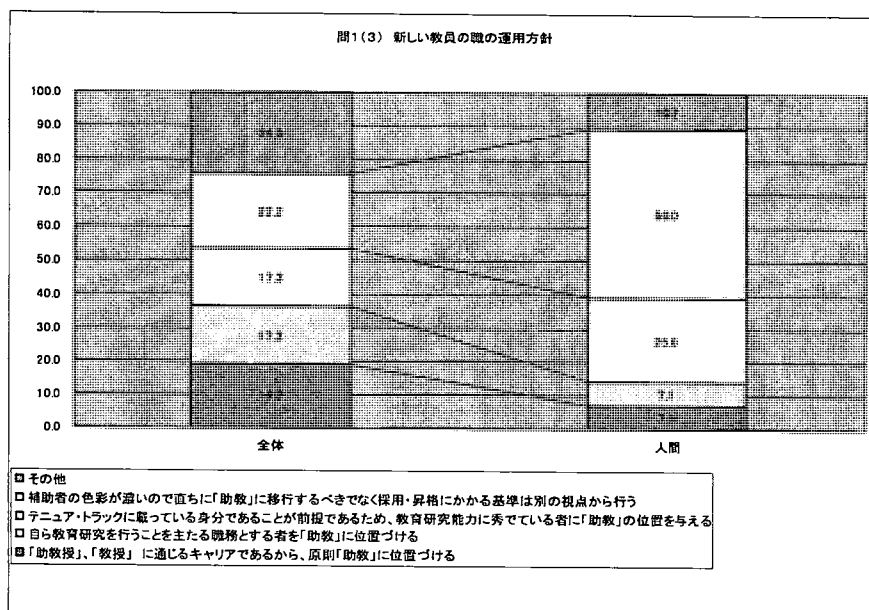
「制度改正の動きを知っていたか」尋ねてみたところ、『教員の職』改正、『講座/学科目』の規定削除のいずれも知っていた」が32.3%で、＜大学全体＞に比べ少し値が小さく、『教員の職』改正は知っていた」は58.1%と割合が大きく、人間・生活科学系では教員の職に関わる改革により関心を示していることが伺える。また、「全く知らなかった」という回答も約1割存在していることも目に付く（回答数は31）。



(2) 「助教」の職のあり方

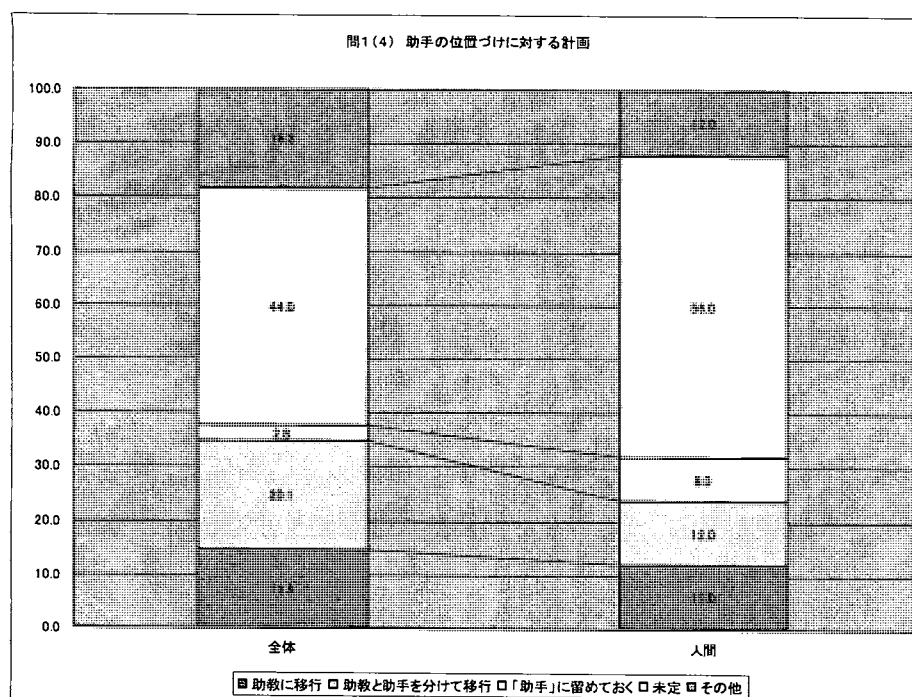
「新しい教員の職をどのように運用すべきであると考えているか」を尋ねてみると、＜大学全体＞とかなり異なる傾向を示していた。すなわち、『助手』は『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける、「助手のうち自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者を『助教』の位置に位置づける」が軒並み10%以下の低い値である一方（いずれも7.1%）、『助教』は「テニューア・トラックに載っている身分であることが前提である以上、助手の中で教育研究能力に秀でている者にその地位を与える」という項目で25%と＜大学全体＞に比べ多少増加している。

そして、「助手は、補助者の色彩が濃いので『助教』の採用・昇格にかかる基準は別の視点から行うべきである」とする割合が半数にも上っており、補助的な役割を担う者を確保したいという意図を垣間見ることができ、この分野の大きな特徴となっている（回答数は28）。



(3) 助手の位置づけに対する計画

この項目においても、〈大学全体〉と若干異なる傾向を示している。つまり、現行助手を「助教と助手に分けて移行」するとの回答が 12.0%と大学全体の数値を下回っているが、「『助手』に留めておく」が 8.0%と多少増加し、他分野と比較すると一番高い割合を示している。一方で、「未定」とするところも 56.0%と高い（回答数は 25）。



(4) 「専任講師」の職の今後の扱い

自由記述による回答で、24 件の回答があった。このうち 9 件が「未定」「検討中」であり、それ以外の回答をみていくと、「現状維持」（専任講師制度を維持）あるいは「該当教員が准教授に昇格するまでの間存続」（私立大福祉学部）という回答も一部認められた。

しかし、大勢として「教育・研究等の業績を検討した上で（一部の者を）准教授に移行するかそのままとどめておくかを判定する」（私立大社会福祉学部）方向をとるか、あるいは「規定を設けて准教授・助教のど

明らかに処遇」(私立大) する方向のどちらか2つに分けることができる。

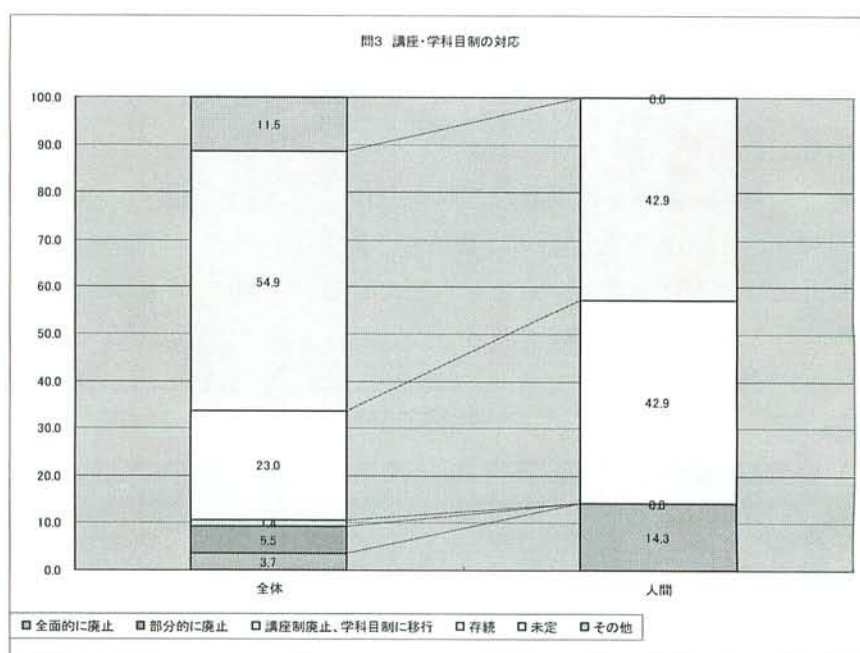
2. 講座/学科目制について

(1) 講座/学科目制の採用状況

講座/学科目制を採用しているのは25.8%で、<大学全体>と比較しても、また11分野の中にあっても社会・情報(文系)に続き、最も低い率にとどまっている(回答数は31)。

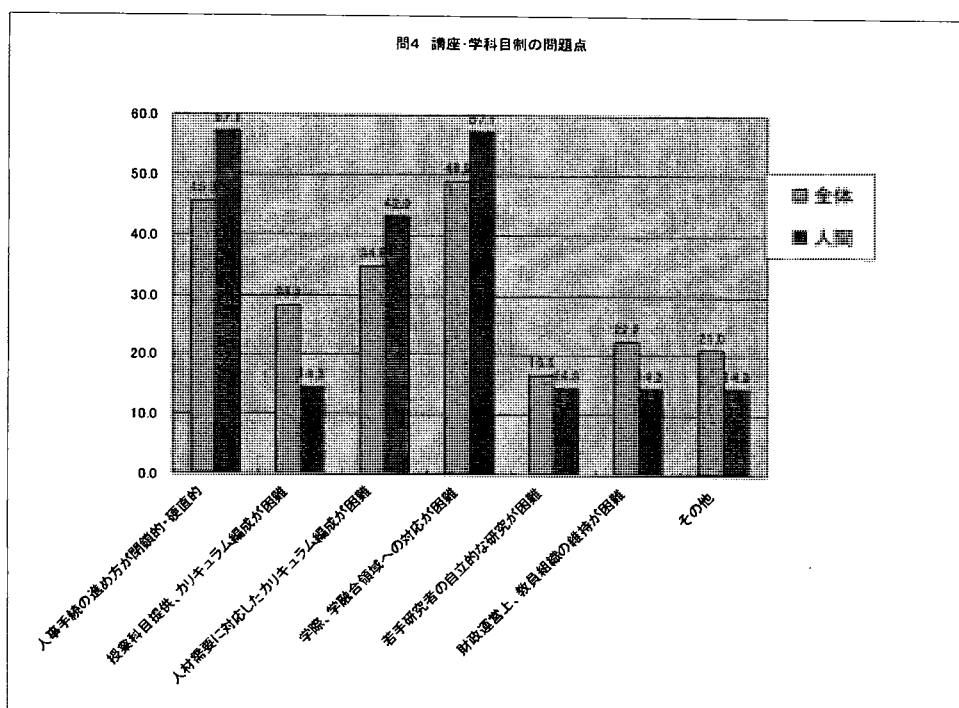
(2) 今後における講座/学科目制の採否

(1)で講座/学科目制を採用していると回答した中で、今後どのような対応を採る予定かについて回答を寄せたのは7大学に過ぎないので分析にそぐわないが、参考までにその傾向を探ると、「全面廃止」と「存続」と「未定」が、それぞれ1対3対3の割合になっている。



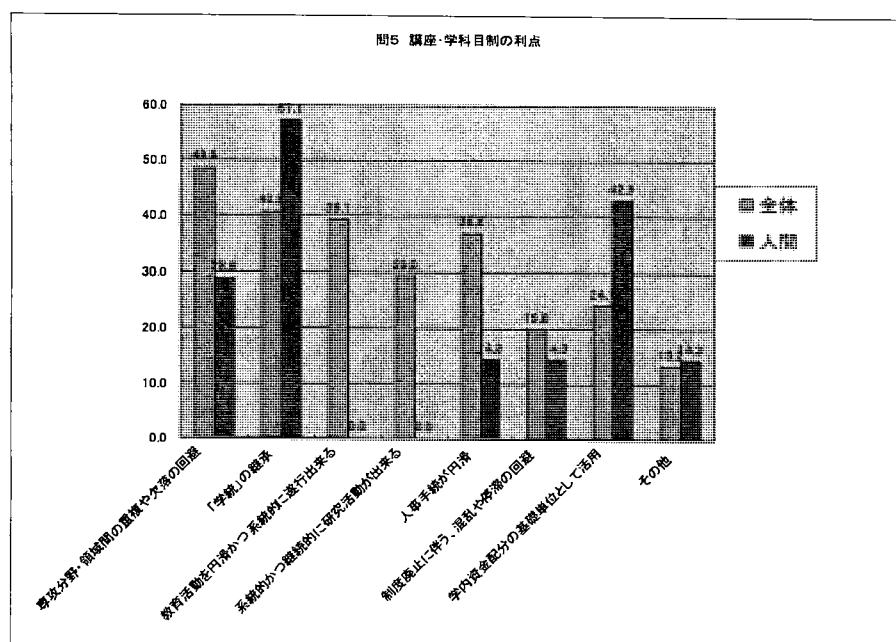
(3) 講座/学科目制の問題点

講座/学科目制の問題点についての当該分野の回答状況は、<大学全体>のそれとかなり共通している。つまり、「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」(57.1%)、「人材需要に対応したカリキュラム編成が困難」(42.9%)、「学際、学融合領域への対応が困難」(57.1%)とそれぞれの回答が軒並み大学全体に比べ高い率を示している一方で、「若手研究者の自立的な研究が困難」や「財政運営上、教員組織を維持していくのが困難」とする回答の割合は下回った。ただ「授業科目提供、カリキュラム編成が困難」という項目のみが、<大学全体>におけるその回答の半分という低い水準にとどまっている。



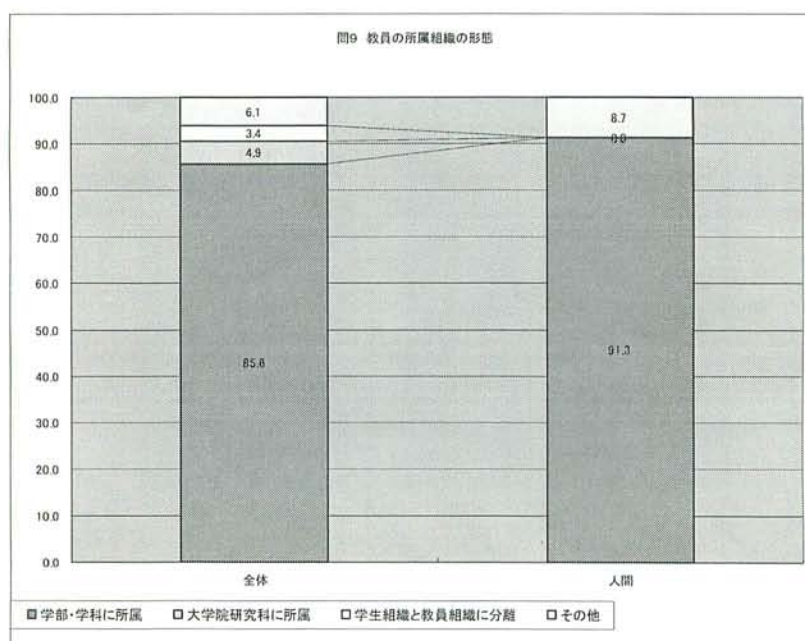
(4) 講座/学科目制の利点

逆に、利点についての回答傾向は、＜大学全体＞の傾向とはかなり異なる特徴を呈している。具体的には、講座/学科目制が「専攻分野・領域間の重複や欠落を回避できる」とする回答が 28.6%と＜大学全体＞のそれを大きく下回り、「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」、「系統的かつ継続的に研究活動が出来る」といった回答への支持がまったくない（ともに 0%）。その一方で、『学統』の継承」や「学内資金配分の基礎単位として活用」については肯定的な回答の比率が、＜大学全体＞に比べると大幅に増加した（それぞれ、57.1%、42.9%）。



(5) 教員の所属組織の形態（講座/学科目制を採用していない部局に限定）

下のグラフから、今回の調査対象データ中の人間・生活科学系において採用されている所属組織形態は、「学部・学科に所属」(91.3%) だけであった（回答数は 23 で、ほとんどが私立大である）。



(6) 教員組織改革の措置・計画の状況（講座/学科目制を採用していない部局に限定）

教員組織改革について、「今後計画に着手する予定」とするところが 13.0%、「改革を計画中」が 8.7% 占めているだけで、78.3%が「予定なし」と回答しており、調査時点でほとんどの部局で検討段階に至っていないことが把握できる（回答数は 23）。

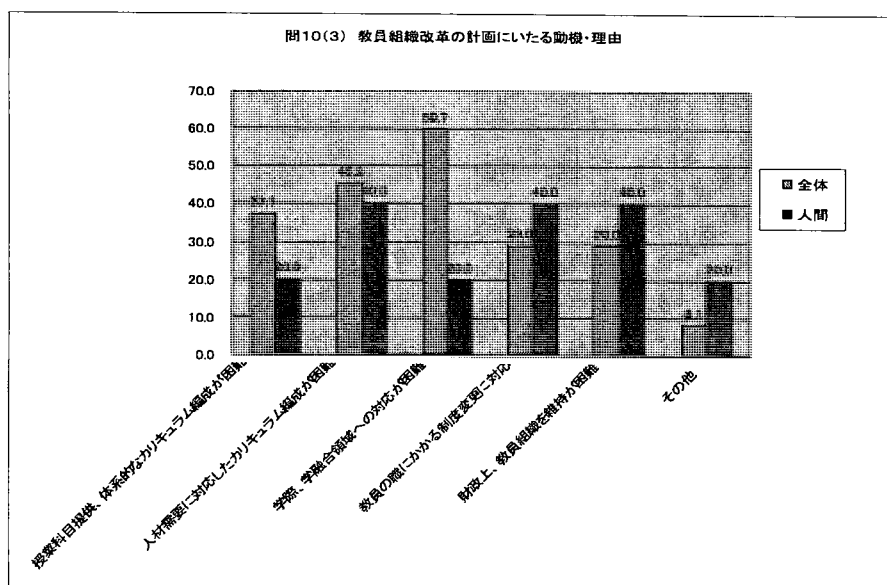
(7) 教員組織改革の措置・計画の内容（(6)の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の回答が対象）

回答を寄せたもの（7 件）の中では、「教育組織と教員組織を分離し、教育への教員配置を柔軟に行える体制を構想」（私立大生活科学部）、「学科の専任教員に入らない教員をどのような組織に位置づけるかについて検討中」（私立大家政学部）という回答が注目される。また「『助教』を含め、実習助手などの任期制教員の導入」（私立大）するといった回答もあった。

(8) 教員組織改革を計画するに至った動機・理由（(6)の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局が対象）

本項目は、上記のような条件の下にある部局に限定しているため、回答数はわずか 5 に過ぎず、分析には統計的な意味をなさないが、参考までに述べると、「人材需要に対応したカリキュラム編成をやりやすくするため」「教員の職にかかる制度変更に対応」および「財政上、教員組織の維持が困難」を動機・理由に挙げる場所が多かった（それぞれ 40%）。

なお、「その他（自由記述）」の回答として、「学科単位での教員組織の中で、特定の学科に属しにくい教員をどのように位置づけるかが問題であるから」（私立大家政学部）といったものもあった。

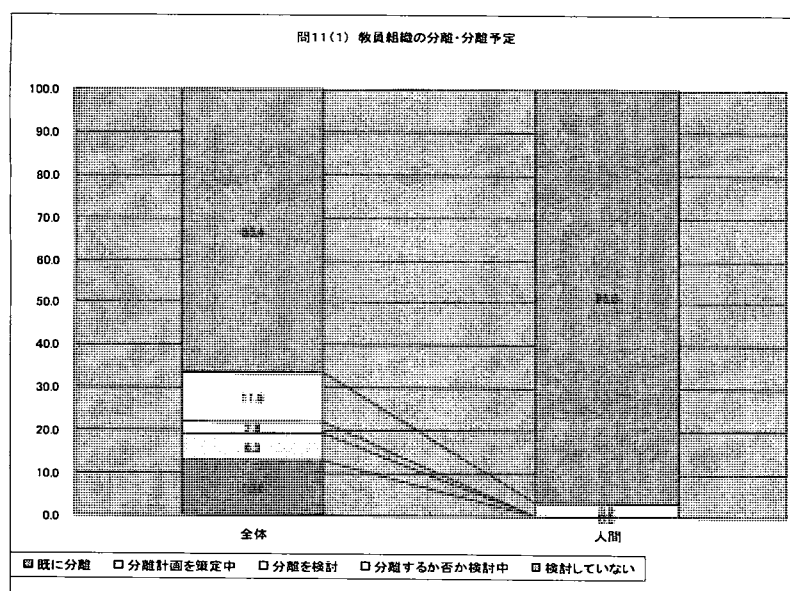


3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(1) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の状況

問 11(1) で、教員組織の分離・分離予定を尋ねてみると、この分野の回答傾向は、＜大学全体＞と全く異なっており、「分離するか否か検討中」がわずかに3.2%にとどまることを除き、残り96.8%は「検討していない」と回答している（回答数は31）。

設置形態別に見た場合、そもそもこの項目における回答全体の約9割が私立大であるが、その私立大がすべて「検討していない」と回答していることは注目に値することである



4. 教員にかかる制度改革が当該部局の教員組織に及ぼす中・長期的影響

本項目に対して、26件の回答が寄せられた。今回の制度改革が及ぼす影響について「影響が（あまり）ない」とする回答はおよそ5分の1であった。これを除いた回答をみていくと、内容によって3つのグループ、つまり1) 教員の職、2) 講座/学科目制に関する規定の削除に伴う影響、3) 教員組織に及ぼす総体的な影響である。

1) については、「助手を補助職として明確に位置づけたため、設置基準や看護師、管理栄養士養成所指定規則で配置することとされている助手のキャリアパスの設計が極めて困難」（私立大生活科学部）といった意

見や、「栄養健康科学科では厚生労働省の設置基準により学科目や教員定数が厳しく決められており、今回の文科省の教員組織等に対する柔軟な対応とは一致しておらず矛盾が出てくる」（私立大）といった意見もあった。

2) については、「教員組織のあり方について細かい規定を設けず独自のものを工夫する方向に行くと考えられ、そうした方向での制度改革は歓迎」（私立大家政学部）といった肯定的な回答もあるが、「学科目制に関する規定を削除した際、どのような組織や教育活動が可能なのか、まだ具体的に予測がつかない」（私立大心理学部）とか「現行から削除後への移行のプロセスも示して欲しい」など現場の不安を表明し、何らかのモデルを求めているような意見も散見された。

最後に3) については、「学生のニーズにこたえる教育研究体制が組みやすくなり、うまくいくと教育・研究の活性化につながる」（私立大人間科学部）、「より学際的な教育・研究が実施されやすくなる。教員間に学部への、そして大学への帰属意識が高まり、学部として、大学としていっそう特色を打ち出してゆきやすくなる」（私立大人間生活科学部）、さらに「教員の昇任制度の見直しや職務権限の一層明確化および本学部・本大学の特色が生かせる教員組織作りの契機を与えるものとして好ましい影響を与える」といった肯定的な意見が比較的多く見られたが、反面「教員組織に対してはあまり大きな影響はないが、研究業績や研究内容の質が低下することは否めない。しかし教育についてはより影響を及ぼすと思う」（私立大社会福祉学部）といったネガティブな意見も存在した。

5. 本章の総括

これまでの分析の結果を基に、人間・生活科学系の組織改革の特徴を、「教員の職」、「講座/学科目制」、「『教育組織』と『研究組織』の分離」、「教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響」の4つの面から概要を述べていく。

(1) 教員の職

- ・ 補助的な役割を担う者（助手）を確保しようと考えている。
- ・ 専任講師の処遇は、業績に基づき「准教授」ないし「助教」に位置づける方向にある。

(2) 講座/学科目制

- ・ 講座/学科目制の採用はもっとも低い。
- ・ 講座/学科目制の問題点として、「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」「学際、学融合領域への対応が困難」であるという意見が全体と比べ多い。家政学部等における厚生労働省の設置基準と文科省のその狭間にあって、対応に困難を感じている。
- ・ 利点として、学内資金配分の基礎単位として役立ったとみる。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離

- ・ ほぼ全てが「検討していない」状況で消極的な状況にある。

(4) 教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響

- ・ 大学の特色が生かせる教員組織作りができるといった肯定的な意見が多い。

渡辺 達雄（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）

⑨芸術・体育学系

芸術・体育学系の学部に対し、全体として、アンケート調査票を 35 発送した。回収できたのは、17 で、回答率 48.6%であった。

それぞれの学部の設置者別の内訳は、国立 2 (11.8%)、公立 6 (35.3%)、私立 9 (42.9%) であった。

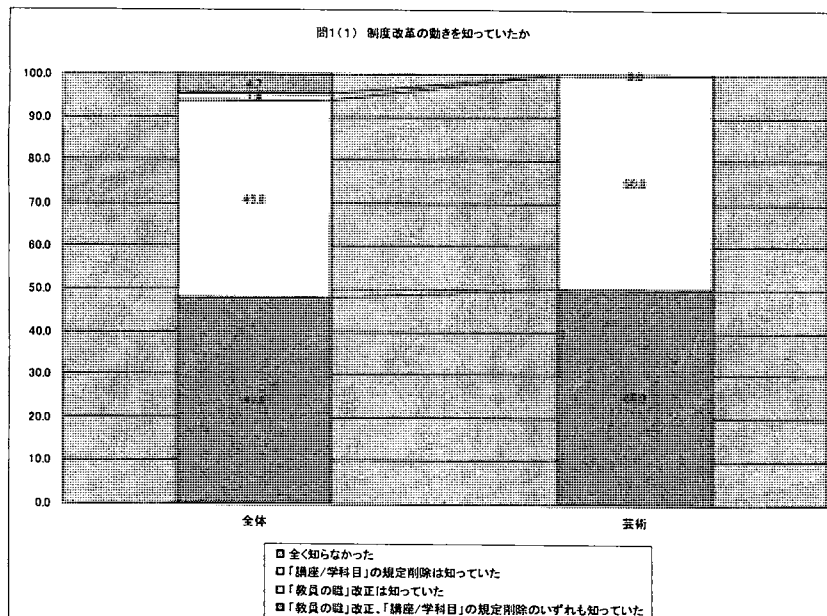
1. 教員の職について

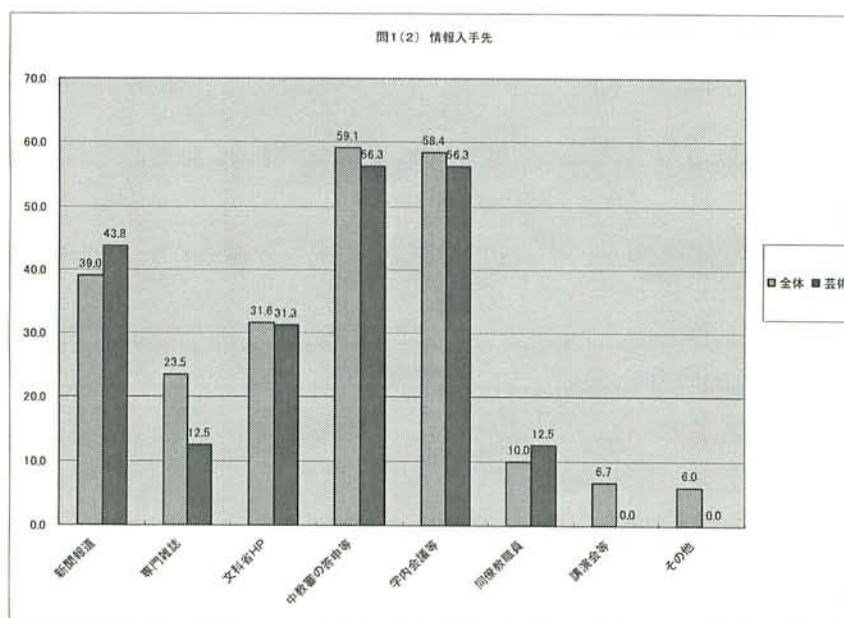
(1) 教員組織に関する制度改革の認知度

本項目の回答件数は 16 である。

下のグラフ「問 1(1)制度改革の動きを知っていたか」に拠れば、「1.『教員の職』制度改革、「講座/学科目」の規定削除のいずれも知っていた」、「2. 制度改革は知っていた」が共に 50%であり、〈大学全体〉分よりは若干であるが高めの傾向を示している。内訳は、国立大学では「1. いずれも知っていた」に関しては 0%、「2. 制度改革は知っていた」が 100%、公立・私立ともに「1. いずれも知っていた」及び「2. 制度改革は知っていた」が併せて 100%であり、認知度の高さを示している

制度改革の情報入手先は、下記グラフが示す通り、中央教育審議会答申、学内会議を通してという数値が 56.3%。国立は 100%が学内会議等で認識している。公立大学は、文科省のホームページ、中教審答申が 83.3%と情報の収集に国公私立で差が見られる。





(2) 「助教」の職のあり方

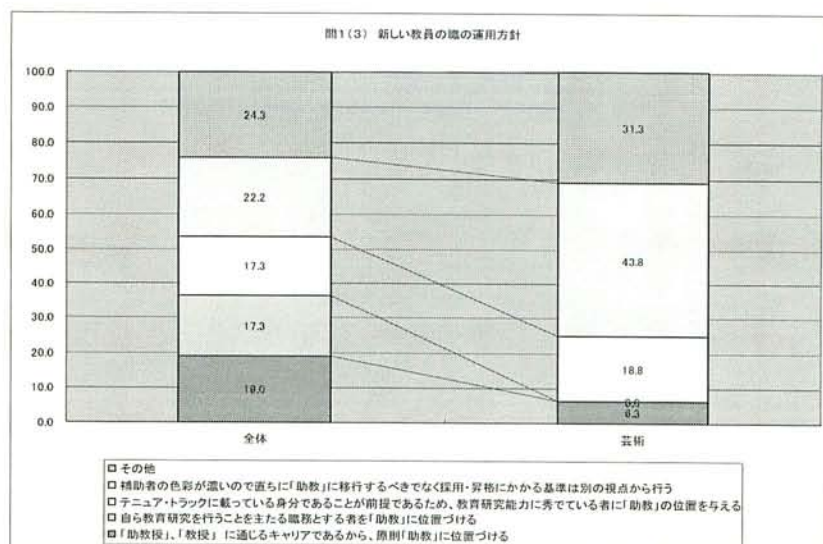
本項目の回答件数は16である。

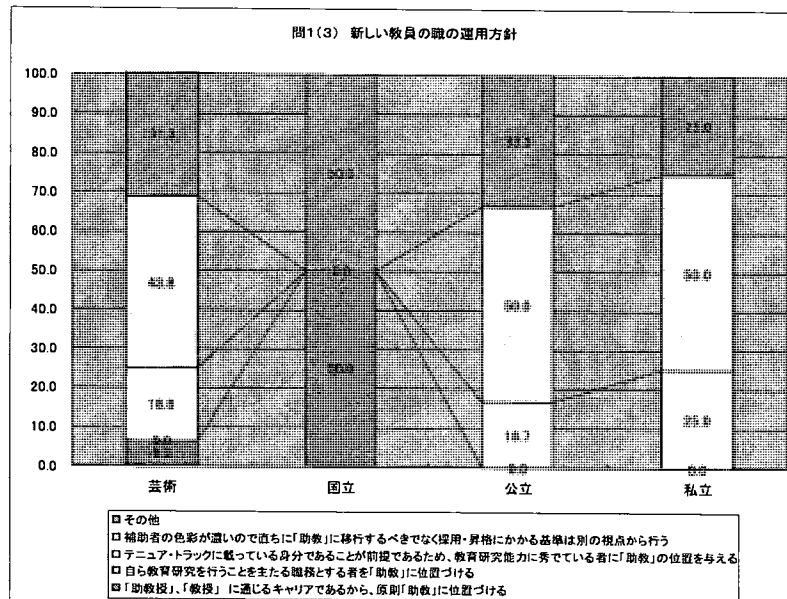
この項目については国立と公立・私立とは全く異なる数値を示している。下のグラフ「問1(3)新しい教員の職の運用方針」に拠れば、国立系は「1.『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける」としたのが50%、公立、私立は0%であった。

また、「4. 直ちに『助教』に移行させるべきではなく、採用、昇格にかかる基準・手続は、別の視点からおこなわれるべきである」という視点も国立と公立・私立の違いが目立っている。公立・私立はともに50%で、反対に国立は0%であった。

さらに3.の選択枝「『助教』は、テニユア・トラックに載っている身分であることが前提とされている以上、助手の中でも、教育研究能力に秀でている者に『助教』としての位置づけを与える」のが適当であるとしたのは、国立は、0%で、私立25、0%、公立16.7%であった。

その他の自由記述は、すでに「3年前に助手を任期付けとしている」から「資格を必要とする、実験・実習担当助手の必要性等を考慮すると一律助教に位置づけるのではなく別の視点で検討する」(公立大学)という回答や、そもそも「原則助手をおいていない。そのかわり若干の任期付准研究員」を配置している(国立大学)という回答があった。その他検討中が4件であった。





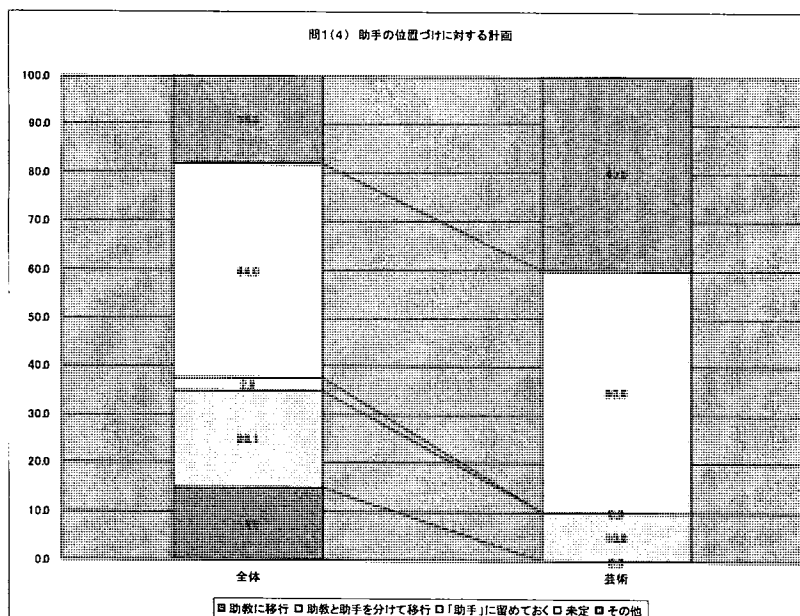
(3) 「助手」の位置づけに対する計画

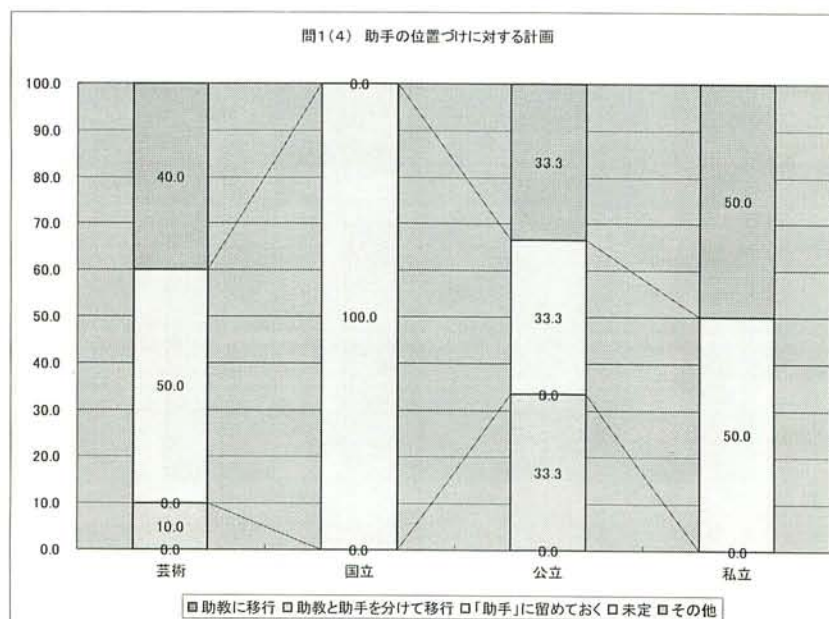
本項目の回答件数は 10 である。

国立、公立、私立ともに助手を助教に移行させるかという間に関しては 0%回答であった。また「助手に留めておく」は国公立すべて同じく 0%であった。これは「4. 現時点では未定」の回答、国立 100%、私立が 50%、公立が 33. 3%という数値に反映されているともいえる。

一方、選択肢 2. 「助教」と「助手」を分けて移行させるは、公立が 33. 3%で、国立、私立ともに 0%であった。

その他の記述では、助手は採用していないが 2 校 (公立、私立)、そのうち 1 校は制度全体の推移を見守ると回答をしてきた。また現段階では検討中が 2 校あった。





(4) 「専任講師」の職の今後の扱い

本項目に対する回答は、自由記述で10件にとどまった。

内容的には、まだ検討していない（私立大学）、検討中（私立2）、検討を立ち上げたばかり（国立）併せて4件であった。

具体的には以下のような内容を記述してきた。「専任講師の処遇を「助教」位置づけることで検討したい」（公立大学）、「当分の間責任講師をおき、業績を積んだ段階で准教授に昇格させる予定」（私立大学）、「全学的な会議体で議論することになると思うが、教育系（実技系）・研究系教員という分類も検討すべきと考える。その上で准教授・助教に振り分けるのも一法」（私立大学）。「准教授、助教に分けて移行させる」（公立大学）、「准教授には助教授を、助教には専任講師をあてるのが適当」（国立）とする回答が見られた。

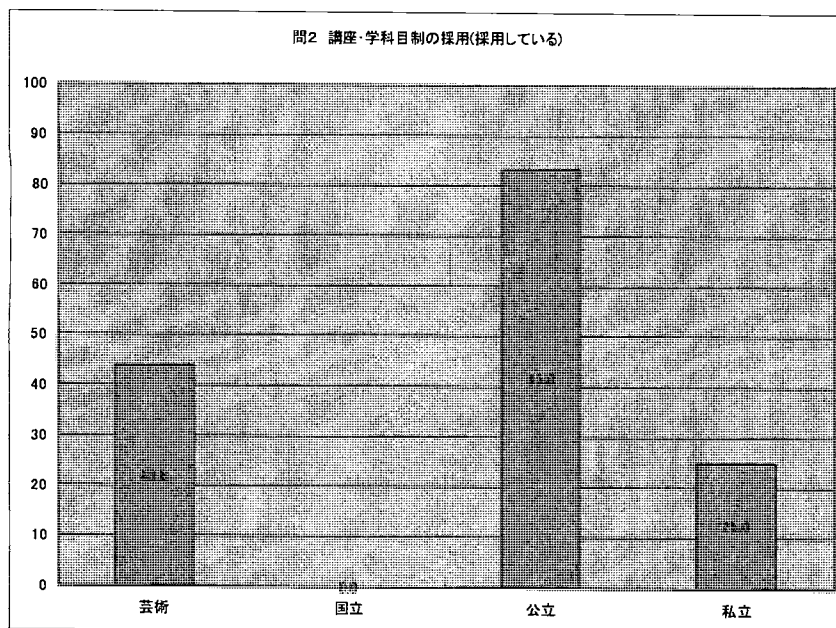
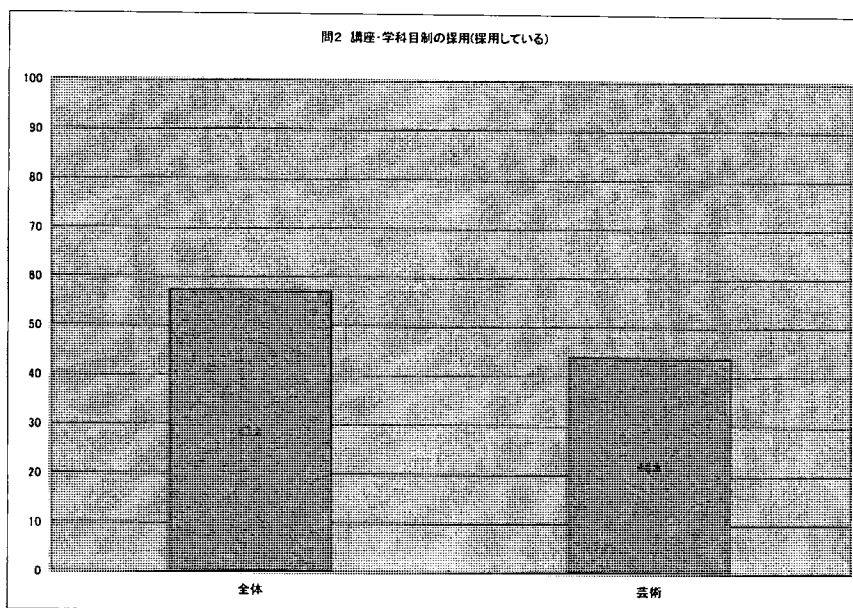
2. 講座/学科目制について

(1) 講座/学科目制の採用状況

本項目の回答件数は16である。

下のグラフに示す通り、芸術・体育系の講座/学科目制の採用状況は、「採用している」が大学全体より低く、43.8%、内訳は国立0%、公立83.3%。私立25.0%である。大学全体で見ると「採用している」が公立大学は60.0%で、私立非医師系18.8%であるから、公立大学芸術・体育系の83.3%という数値はかなり高い。一方、私立は大学全体でも採用率は低い。

大学全体の数値で、国立大学系の91.4%が講座/学科目制を採用しているにも関わらず、回答のあった大学・学部という条件付きながら芸術・体育系の0%という数値は特徴的である。

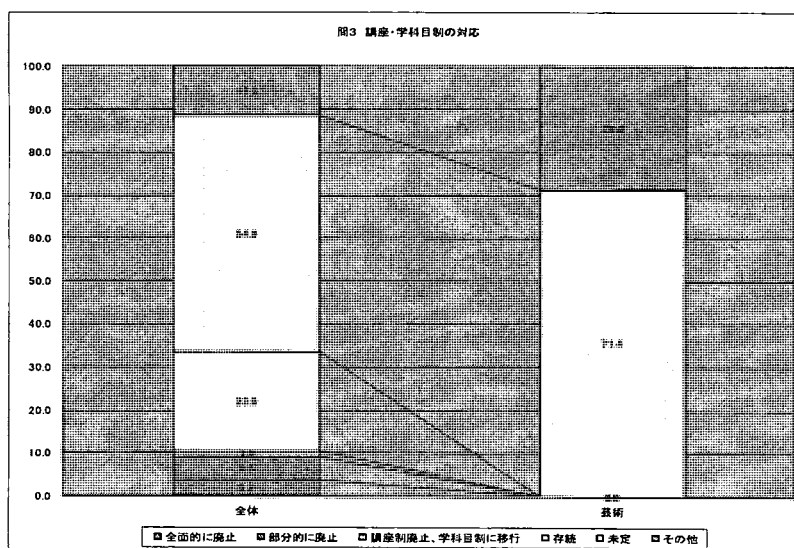


(2) 今後における講座/学科目制の採否

本項目に関しては、採用している公立、私立からの回答のみで、「採否は未定である」が、71.4%となっている。その他の自由記述では「芸術系（実技を伴う専門分野が主）の特性の関係からか通常の講座制とは異なる形態をとっている。」（公立大学音楽学部）という回答があった。

大学全体でも採否の未定が多く、54.9%となっているが、「存続させる」が芸術・体育系は0%に対し、大学全体では23.0%という数値を示している。

芸術・体育系は担当教員の領域別専門分野が確立しており、講座制を採用してしまうと領域としての特色が活かされないという面があるものと思われる。



(3) 講座/学科目制の問題点

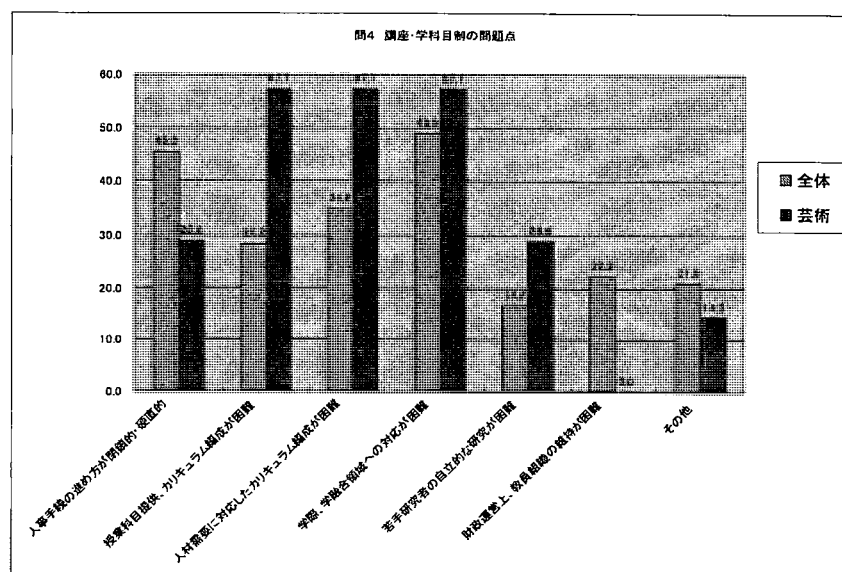
本項目に対する回答件数は7である。なお、国立大学は、回答のあった芸術・体育系では講座/学科目制を採用していないので下のグラフは公立・私立のみの数値である。それに拠れば、大学全体では「採用、昇格等、人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」が45.3%であり、それに対して芸術・体育系は28.6%と低い数値である。

しかし、「2. 担当授業科目の偏りとカリキュラム編成がしづらい」、「3. 社会の要請する人材需要に対応したカリキュラム編成がしづらい」、「4. 教育・研究両面において、学際領域、学融合領域への柔軟な対応が難しい」等々の教務運営上の問題がいずれも57.1%であり、この分野における芸術・体育系の問題点が現れている。

特に、私立大学では「2.」については、100%という高い数値を表し、公立の40%とかけ離れた数値を表している。

これは、芸術・体育学系は領域・学風による専門性が極めて強く、他者が入り込む余地が少なく、特に技術・実技面では同系統の教育・研究者でも互いの領分に入り込まないという傾向があるからと思われる。

また、その他の自由記述では「芸術系（実技を主として一対一の授業形態）の為、通常の講座制とは異なる内容が多い」（公立大学）というものがあつた。このような授業形態においては、担当者自身の自己点検・評価、学生による授業評価は欠かせない。積極的なFDを実施していく必要があるだろう。



(4) 講座/学科目制の利点

本項目に対する回答件数は7である。

下のグラフに抛れば、大学全体では48.6%が「1. 専攻分野・領域間の重複や分野の欠落を避けることができる」ことを利点としてあげている。しかし、この項目に関しては芸術・体育系では28.6%と低い数値である。

一方、「2. 基礎、応用の両分野を通じ、後継者育成を十全にし、「学統」を継承させることができる」としたのが57.1%あり、医学部系統と同じく高い数値を示している。

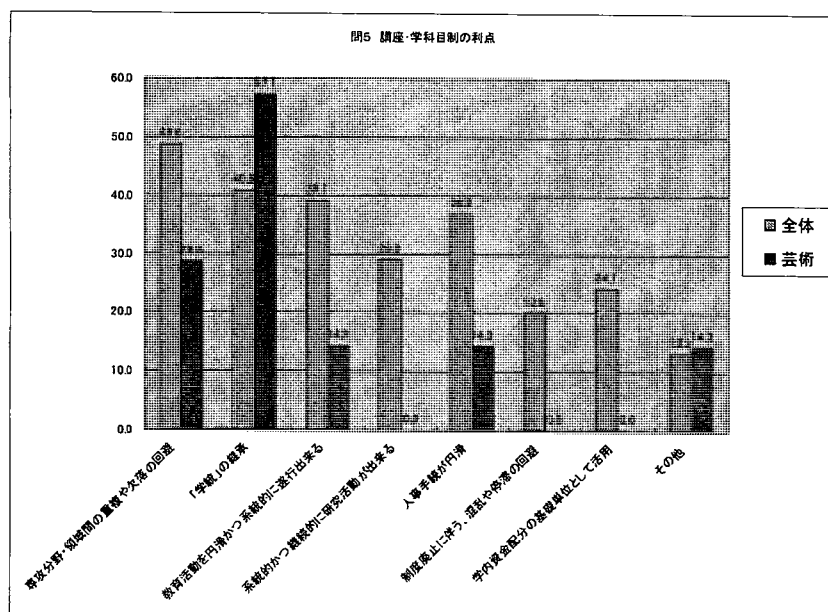
さらに「3. 講座等を統轄する教授の指揮・指導の下に、日常の教育活動を円滑かつ系統的に遂行していく」、「5. 『学』の継承に十分配慮しつつ、人事手続を円滑に勤める上でこの制度が有効である」とした数値がそれぞれ14.3%である。

以上の各数値は、芸術・体育系のもつ「学風」をかいま見ることができる。

ちなみに「学統の継承」に講座/学科目制の利点があるとした大学全体の数値は40.8%である。

他に、特徴的なことは「4. 外部資金の獲得により、研究成果を継続的な研究活動ができる」という数値は0%で、大学全体が29.0%、医薬系が示す60.7%、57.1%とは大きく異なる点である。

芸術・体育系の外部資金の導入は、領域によっては可能であろうが、体育系では成果がすぐに見えにくいという点、芸術系では他者評価が交差しているという点から、外部資金の獲得などは利点として見出さないのであろう。



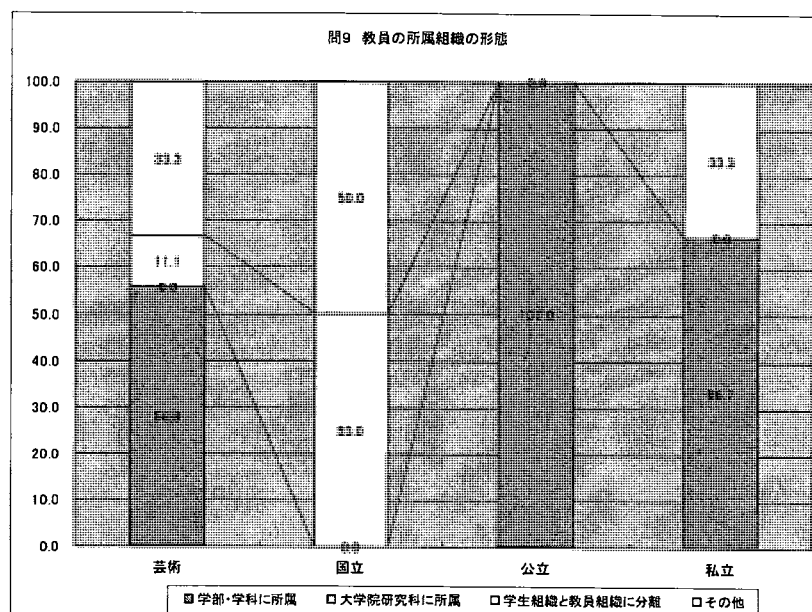
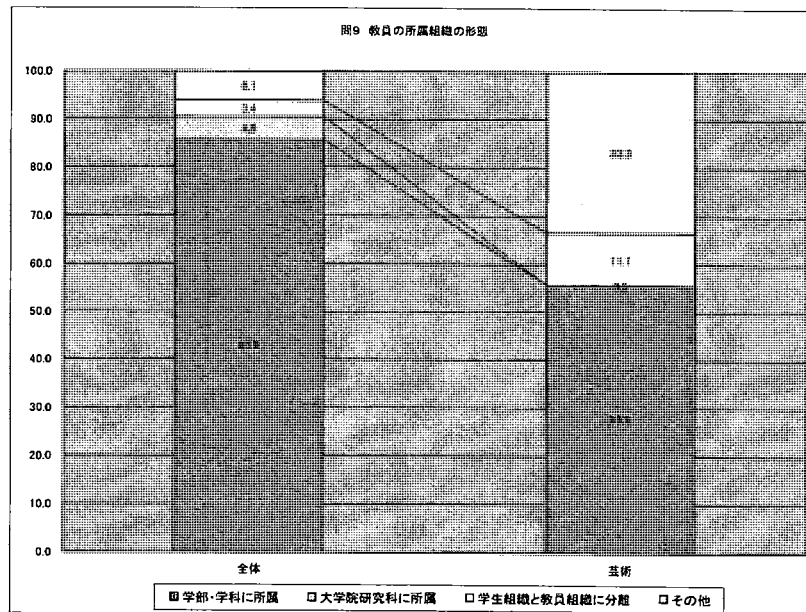
(5) 教員の所属組織の形態（講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答）

本項目に対する回答件数は9である。

「1. 学部・学科に所属」しているが55.6%であり、その内訳は、公立が100%、私立は66.7%であり、国立は0%であった。国立は50%が「3. 学生組織と教員組織に分離」させている。

また、「2. 大学院研究科に所属」する教員は国公立ともに0%であった。国立大学では「原則2（大学院研究科に所属）であるが、DC担当していない教員が多く、学系所属が継続し、やや混乱も見られる」と言った記述や「教員は学部所属しており、大学院研究科と兼担している者も多くいる」（公立大学）という記述が示すとおり、芸術・体育系で大学院を持つ大学は、学部・学科に所属しながら研究者養成も兼ねてい

ることを示すものであろう。また、自由記述として教員が「学部と大学院を一体化させた芸術院に所属」（私立大学）した回答もあった。



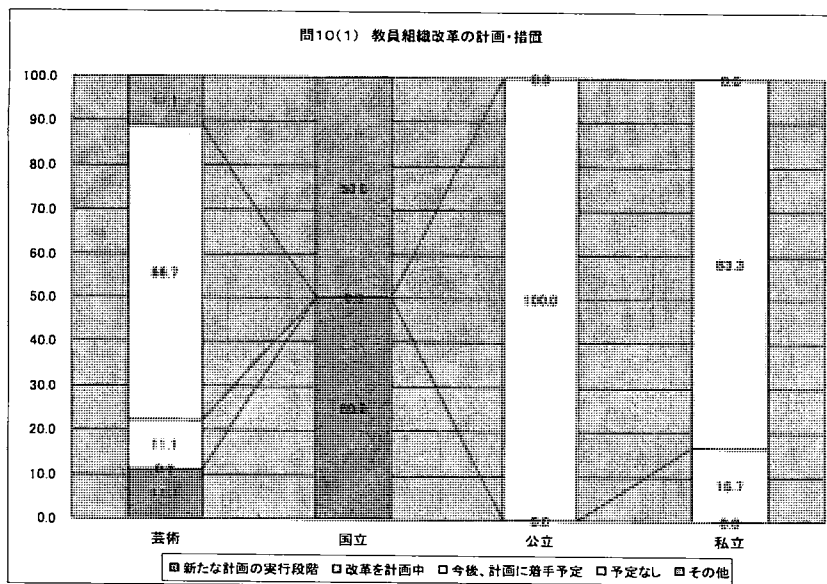
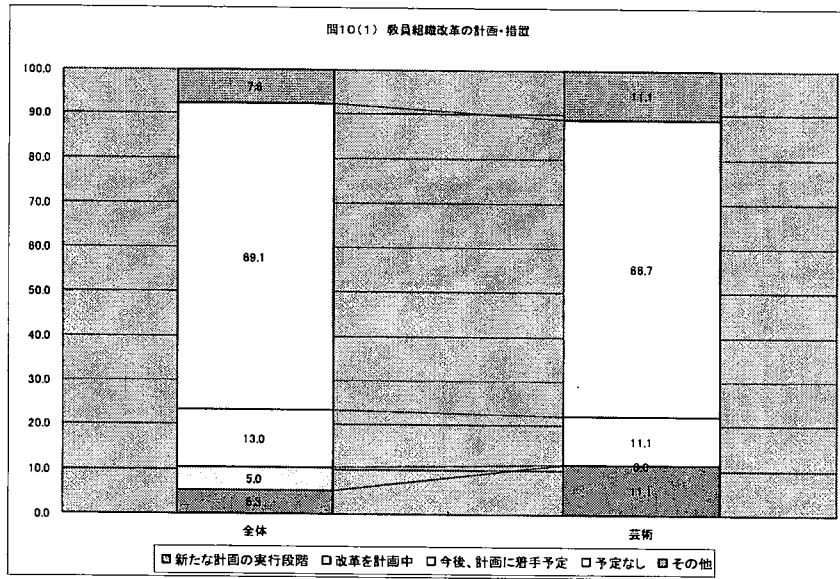
(6) 教員組織改革の措置・計画の状況（講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答）

本項目に対する回答件数は9である。

66.7%が教員組織の改革を「4. 当面、予定」してなく、内訳を見ると、特に公立は100%、私立は83.8%が予定していない。しかし、国立は「1. 新たな教員組織の構築に向けた計画の実行段階にある」50%という数値を示し、国立と公私立の取組方が分かれた。芸術・体育系全体では11.1%が実行段階にある。今後着手予定は11.1%で内訳は私立では16.7%が「3. 今後、着手予定」としている。

自由記述では「1. 准教授、助教、助手制度の導入、2. 学科主任制度、3. 学科別教員の所属」を計画している私立大学や「大学統合によって1学部1学科制を採用、教員は学部に所属し、学生はコースに所属す

る新しい形態を採用した。今後は、助手の位置付けの問題も含め、新しい課題検討を計画している」という国立大学の記述もあった。



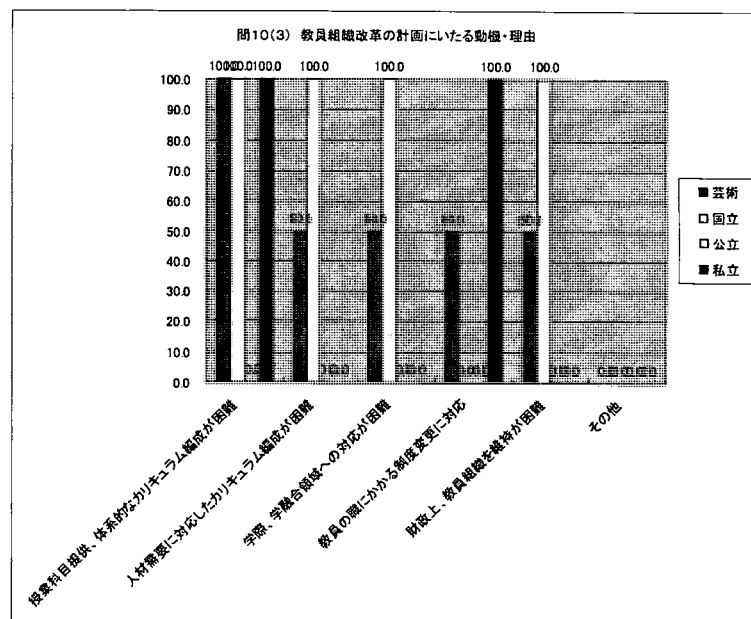
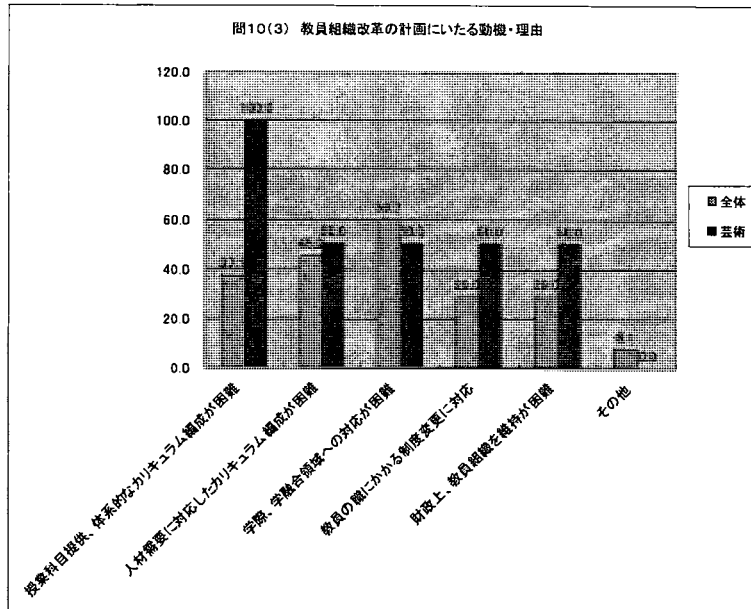
(7) 教員組織改革の計画にいたる動機・理由

本項目に対する回答件数は2である。

改革にいたる動機は「1. 教員の担当授業科目に偏りが見られ、必要な授業科目が提供しにくくなり、体系的なカリキュラム編成」がしづらいからが100%である。

「2. 社会の要請する人材需要に対応したカリキュラム編成がしづらい」、「3. 学際領域、学融合領域への柔軟な対応が難しい」、「4. 制度変更に対応」、「5. 財政上」からの動機が各50%で、特に「4.」、「5.」に関して国立と私立が正反対の回答を寄せている。私立は「4.」の制度変更に伴うための措置としているが100%、国立は「5.」の財政上の理由からとなっている。

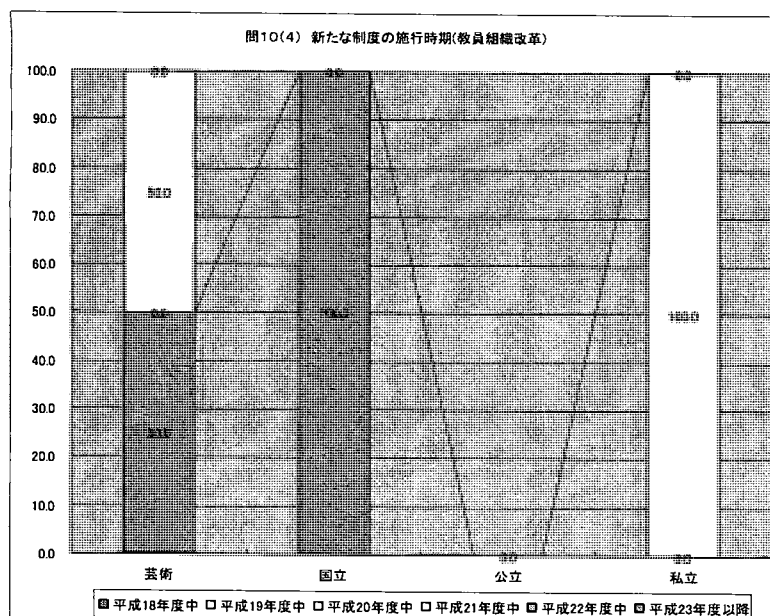
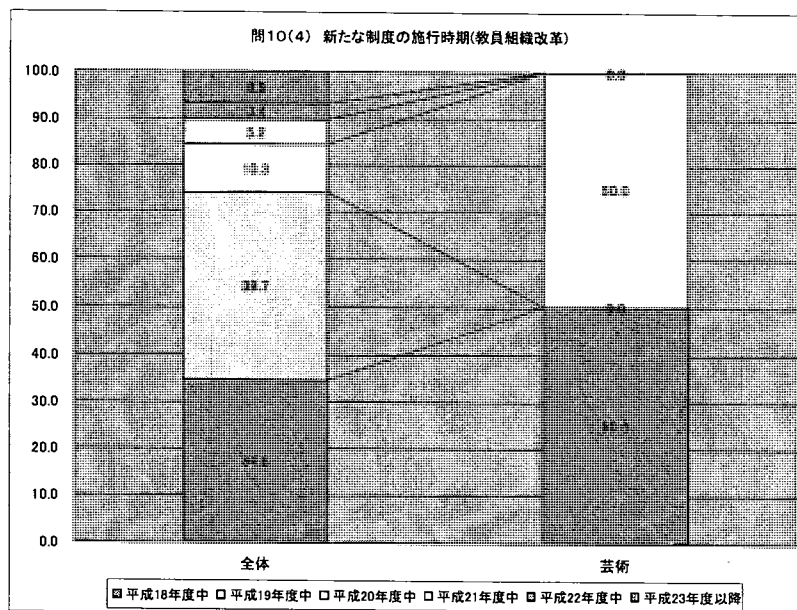
この項目に対する回答は、大学全体と芸術・体育系はかなり異なったものとなっている。大学全体では「1.」に対する回答に関しては37.1%、特に国立大が100%とした「5.」に対する回答は大学全体で29.0%となっている。



(8) 新たな制度の施行時期（教員組織改革）

本項目に対する回答件数は2。

平成18年度中が50%、平成20年度中が50%。国立は平成18年度中、私立は平成20年度中に施行を計画している。



3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(1) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の状況

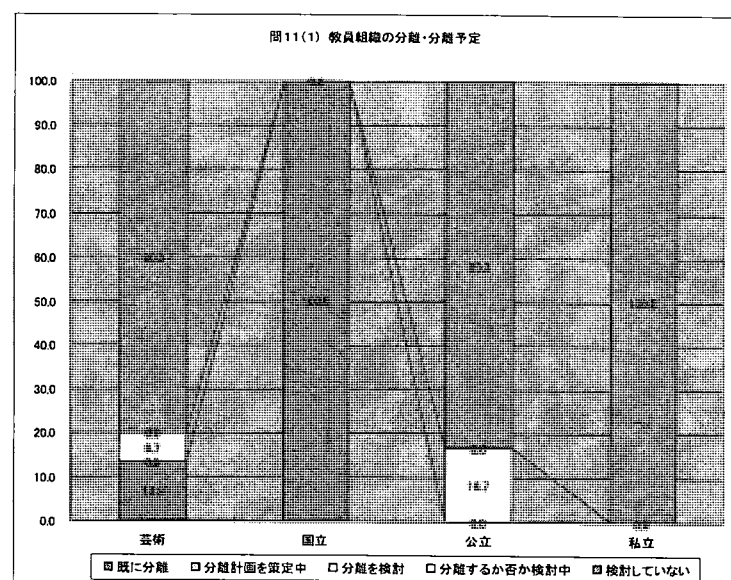
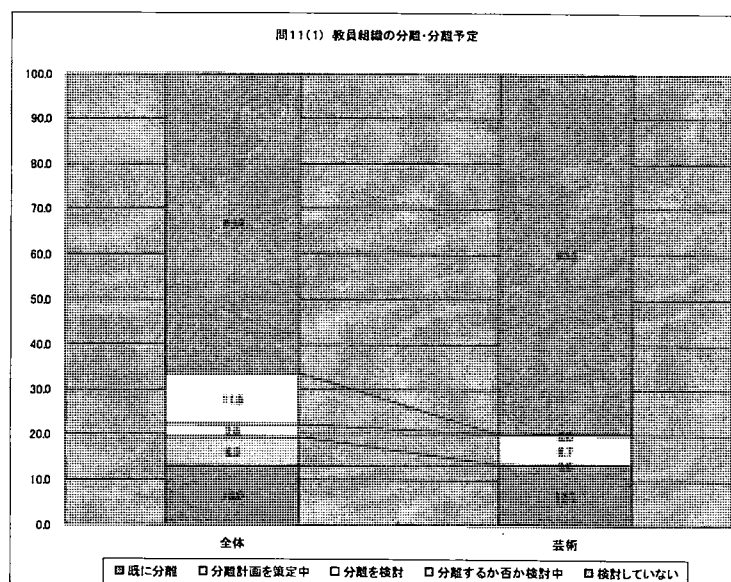
本項目に対する回答件数は15である。

「1. 既に、両者を分離」しているが13.3%、「5. 検討は行っていない」が80%である。この項目も国立と公私立で数値が分かれた。国立は100%既に分離しており、公立の16.7%が「3. 将来、分離する方向で検討」をしている。

私立は、100%が、公立は83.3%が検討をしていない。

大学全体では、66.4%が検討をしておらず、各学部も50%以上が検討していない。

また、自由記述では「1学部1学科で教員は学部・学生はコースに所属するという形態を採用した。まだ実施していないので、平成18年4月からの実施状況を見て検討を続けたい」という(国立大学)記述があった。



(2) 「教育組織」と「研究組織」の分離に関する措置・計画の内容 ((1)の項目のうち、「既に分離」、「分離を策定中」、「分離を検討」と「回答」した部局の回答が対象)

本項目に関しては、国立の芸術・体育系のみ回答になるが、(1)の項目での回答が「1. 既に分離」、「3. 分離を検討」に集中している。

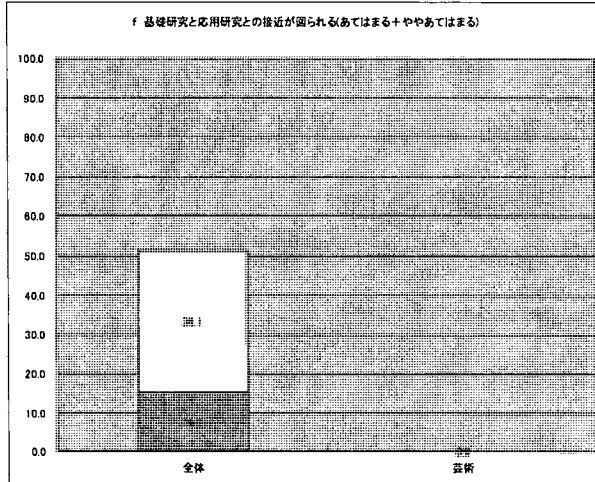
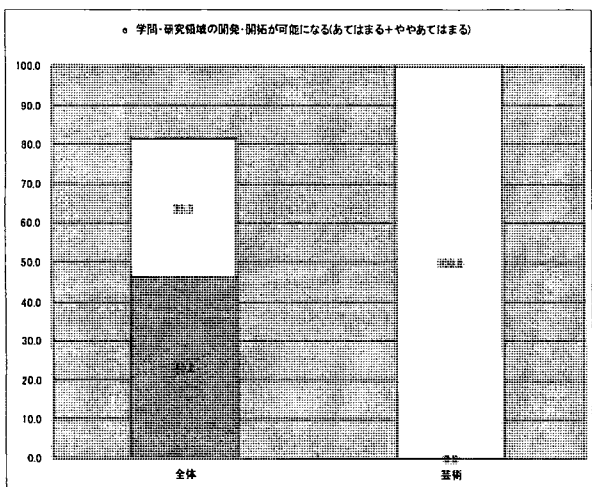
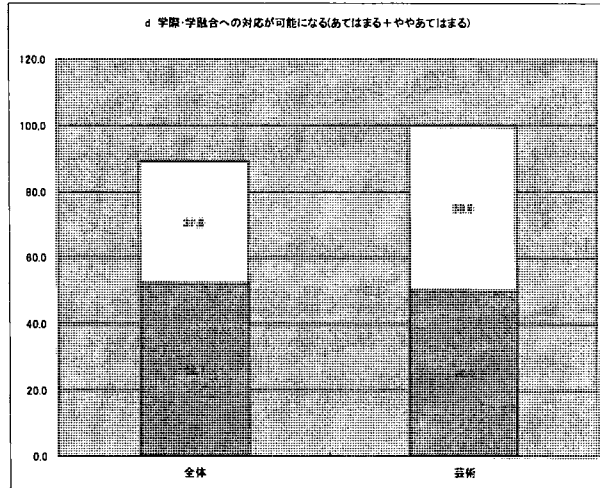
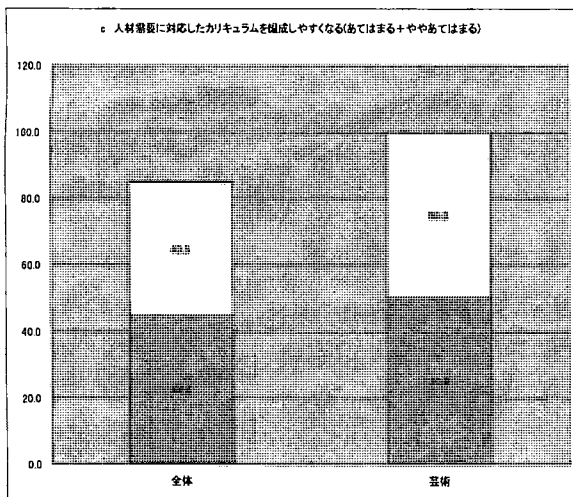
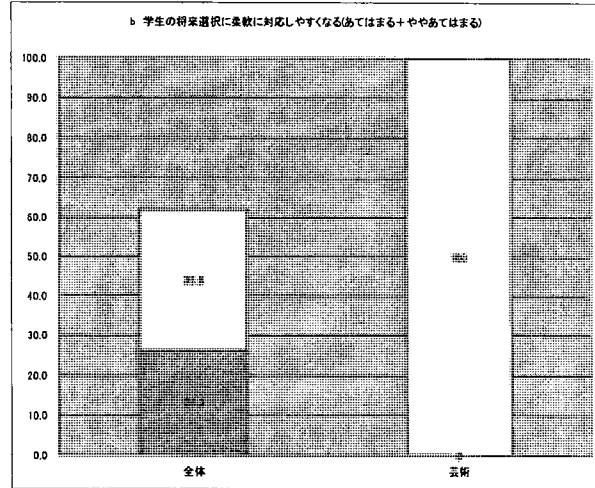
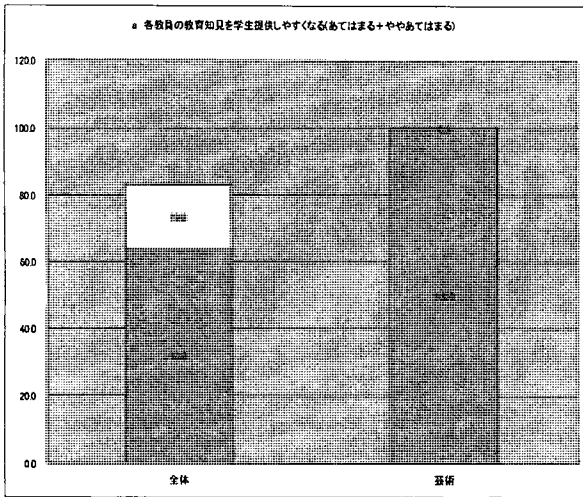
その中で「研究組織から教育組織に出向させ教育活動を展開させることにより、各教員の専攻する教育研究上の知見を、学部・学科の壁を越えたより広範なスケールで学生に提供していくことが可能となる」としたのは100%であり、大学全体でも人文、教育、総合以外は分離の効果を積極的に評価している。

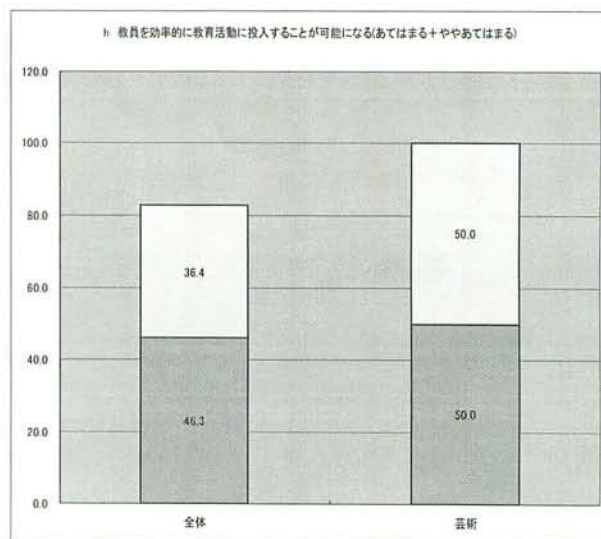
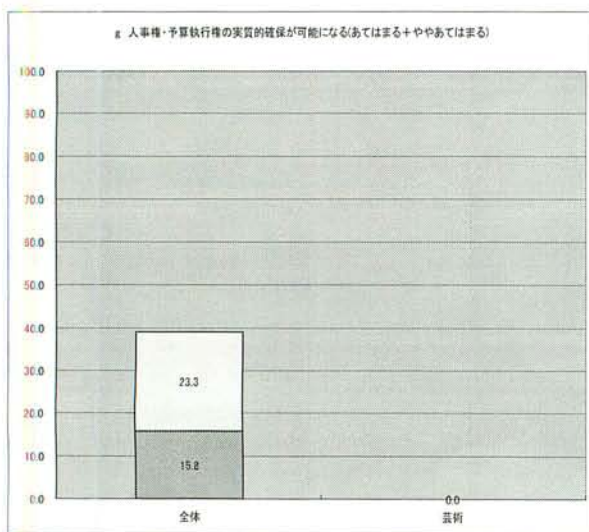
「分離」をすることにより、「制度設計が可能となるか」という問に関して、「2. どちらかといえば、あてはまる」としたのが100%、「社会の要請に対応したカリキュラム編成」がし易くなるかという問に関して、「1. あてはまる」、「2. どちらかといえばあてはまる」がそれぞれ50%、「社会の新たな要請に対応させた学問領域、研究領域の開発・開拓が可能」となるかという問に関しては、「2. どちらかといえばあてはまる」が100%であった。

また、「分離」をすることにより、「限られた教員を、より効果的に教育活動に投入させることが出来るか」という問に関して「1. あてはまる」、「2. どちらかといえばあてはまる」と回答したのがそれぞれ50%であった。

しかし、「基礎研究と、応用研究・実践的研究の接近が図られるか」という問及び「教員を研究組織に所属

させることに伴い、人事権、予算執行権がこれまで以上に実質的に確保できるか」という問には「3. どちらからといえばあてはまらない」としたのが100%であった。





4. 教員にかかる制度改革が当該部局の教員組織に及ぼす中・長期的影響

本項目に対する回答は、自由記述によるものだが12の回答が寄せられた。12の回答からは、「一、制度改革は影響を与えない」、「二、制度改革への期待及び制度改革が質の向上をもたらす」、「三、制度改革後への懸念」、「四、制度改革に消極的」、といった分け方が出来るが、両論併記をとる形もあり、上記の四つのカテゴリーに明確に分類することは出来ない。それだけ各大学が制度改革に対する懸念と期待をもっているということを示すのではないだろうか。

「一、制度改革は影響を与えない」という回答グループからは、「本学部は、講座制を採用していなかった為に、影響は少ないと考える。」(公立大学デザイン学部) といった回答や「いわゆる身分による待遇にはこれまでも差がなく(任期制講師を除く)教育と研究との区別なくやってきたので、制度による変動はないと思う。講座制は全くとっておらず、分野ごとのグループ制でやってきている。」(私立大学体育学部) といった回答があった。さらに、「1. 本学部では、助手、副手制度で任期制を取っており、教員の職の変更で、助教の任用期間やキャリアパスが課題となる。2. 本学部では講座/学科目制をとっていないため、教員組織への大きな影響はないものと思われるが、制度の廃止により、助教授以下への責任ある研究指導体制が希薄になるものと考えられる。」(私立大学スポーツ科学部)、という回答を示し、同時に懸念を持っていることがうかがえる。また、この回答には二以下にも分類できる内容が記述されている。

「二、制度改革への期待及び制度改革が質の向上をもたらす」というグループからは、「本学は講座制と判断される構造であるが、6専攻(美術学部)で教育研究を行っていくうえで、その中をさらに細分した形をとっている。講座/学科目制の廃止は柔軟な対応が可能となる方向への展開がさらに進められると考えます。」(公立大学芸術学部) といった制度廃止に伴う「可能性」を期待する回答が寄せられた。

また、制度改革が「各大学の個性に即した柔軟な教員組織を可能とする。社会からの要請への対応、学際、学融合への対応も上記と同様である。適切な運用が行われれば、教育研究の内容、質は充実、向上する。」(公立大学芸術学部) といった回答や「このような改正により、教員・学生ともに専門分野の境界が緩められ、社会や学生のニーズに対応しやすくなることが期待される。」(国立大学) といった回答、さらには上記一に影響がないと答えたものの「3. 助教制導入による若手教員の採用で教員組織が活性化する。(本学部は75%が教授)」(私立大学スポーツ科学部) と制度改革を積極的に評価をする回答もつけられ、両論併記をした形になっている。

「三、制度改正後への懸念」を示す内容からは、二の「期待及び質の向上」が果たされるだろうが、なおかつ改正に対する懸念を示すという回答があった。先の公立大学芸術学部は、「但し、実技、実験を主体とする分野に於いては安全性の確保や授業を円滑に行うための準備等、非常勤を含む助手、TAの充実を考慮する必要がある。」(公立大学芸術学部)と改正後の配慮を示す記述をしている。

また、上記国立大学の回答にも、以下のような「一方、従来からの制度が崩壊することで、安定した教育研究の基盤が損なわれることも懸念される。あまり無理が生じないように、中・長期的な視野に立った実施が望まれる。」といった回答も添えられていた。

「四、制度改正に消極的」な回答としては、「時代対応と人材育成の点で現在の教員組織(職位)がネックとなることがある。一方で学生の多様な価値観に応えることが求められ、それに対するカリキュラム体系(ビューフェ形式を意味しない)を検討しようとする」と教員組織が最後の壁になる局面が多々ある。従って、一案としては教育系教員と研究系教員カテゴリーに分けて専任教員の構成をシミュレーションしてみてもどうか。」(私立大学芸術学部)という記述があった。

その他の意見としては、「助教、助手の職務分担について明確化がより必要となってくると考えられる。また、大学院修了者(ポスドク)の取扱についても検討していく必要がある。」(私立大学芸術学部)や「大学全体で検討中であり、現時点では良く分からない。ただし、「助教」という制度が導入されれば、教員の教育負担軽減等につながる可能性が期待される。」(私立大学スポーツ科学部)、「創立当時より、学系制を導入してきたが、大学院改組(統合等)によって教員組織学系の存在があいまいになっている。しかし、新しい(学系)は逆に重要になっている面もある。」(国立大学芸術専門学群)という回答があった。

5. 本章の総括

芸術・体育系の回答数は他の分野に比して少ないものの、上記分析してきた結果を以下に列挙していくことにする。

(1) 教員の職について

- ・助教の位置づけは、国立と公立・私立とは全く異なる傾向にある。国立系は助教をキャリアに通じる位置づけをしているが、私立・公立は直ちに『助教』に移行させるべきではなく、採用、昇格にかかる基準・手続は別の視点からおこなわれるべきである、というとらえ方をしている。
- ・しかし、私立・公立の中でも、助教はテニユア・トラックに載っている身分であることが前提とされている以上、助手の中でも、教育研究能力に秀でている者に『助教』としての位置づけを与えるのが適当というとらえ方も存在している。
- ・専任講師の当面の処遇に関しては、助教としての位置づけをする、当分の間責任講師をおき、業績を積んだ段階で准教授に昇格させる予定、准教授、助教に分けて移行させる、准教授には助教をといた考え方が示され、各大学が独自の姿勢を示している。

(2) 講座/学科目制について

- ・講座/学科目制の採用率は、回答のあった国立では採用しておらず、ここの数値はもっぱら公立大学に集中している。私立も他の学部に対して低いものの25.0%であるが講座/学科目制を採用している。
- ・講座/学科目制の採否に関しては未定が多いが、「存続させる」は0%であることから採用には否定的である。
- ・芸術・体育系では、講座/学科目制の採用に関しての利点は、この分野における「技の伝承」という視点か

ら捉える必要があろう。つまり「基礎、応用の両分野を通じ、後継者育成を十全にし、「学統」を継承させることができる」という回答が57.1%を示しているところからもそれがうかがえる。

・一方、教務運営上からは講座/学科目制は問題が多いというとらえ方が多く、利点を伸ばすか、教務運営を優先させるかという点に関しては、その大学の有する建学の精神や社会的使命からの考慮されるべきだろう。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離について

・教育組織と研究組織の分離問題は、国立と公私立では全く異なる傾向を示している。国立は既に100%既に分離しているが、公私立は共に分離に消極的である。

・公・私立が消極的なのは、財政条件（人的、物的両面）から必然的に導き出される意思である。もし今後、財政的に有利な大学が分離を果たしていけば、大学間の「格差」が生じ、この分野における大学の存在意義そのものが問われてくる可能性がある。

・さらに分離が社会的要請として求められるとすれば、体育・芸術系で高等学校以下の教員養成を柱の一つとする大学は、専門職大学院への志向が強まるという予測は成り立つのではないか。

(4) 教員に係る制度がもたらす中・長期的影響

・制度改正は影響を与えないとしながらも、制度改正への期待及び制度改正が質の向上をもたらすのではないかという期待感をもつ傾向が強い。しかし一方で、学内の教員組織の問題から改正後への懸念、制度改正に消極的な面に分かれている。

・この消極的な意見は改正に取り組まないというのではなく、人的構成に関する壁を乗り越え、その上で教員系教員と研究系教員カテゴリーに分けて志向する考え方が示されていることは注視すべきであろう。

・総じて、芸術・体育系でも中・長期的影響度改正を行わなくてはならないという意識は見受けられる。

入澤 充（東京女子体育大学准教授）

(3) アンケート調査の全体総括

ここでは、アンケート調査の結果に基づく教員組織改革の特質を、「大学」全体分と専門分野横断的に、「教員の職」、「講座/学科目制」、「『教育組織』と『研究組織』の分離」、「教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響」の4つの項目毎に見ていきたい。(なお、ここに示すのは、調査時点での回答に基づくものであり、制度改革に漸次対処してきた現時点での各大学の意識・対応とは若干の齟齬が生じているものもあることをお断りしておきたい)。

このうち、「大学」としての回答を対象にその分析結果の報告をなすのが、「4.(1)『大学全体』を対象としたアンケート調査分析」(早田、渡辺の各委員が担当)である。

「教員の職」に関しては、助教の扱いについて、国立大学では「自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者」にこれを位置付けることを肯定する割合が高い反面、私立非医系大学はこれに消極的であること、専任講師の扱いについて、専任講師及びその相当職を准教授と助教の中間職と位置づけるとの回答が相当数を占めたこと、制度改革を受け現在の専任講師制度を見直すとの回答の多くは、適切な昇格基準の運用を通じ、これを准教授と助教のいずれかに振り分けるとするものであったこと、が特徴的であった。

「講座/学科目制」に関しては、講座/学科目制の存廃について、私立医系大学の半数近くがこれを維持すると回答するとともに、同制度の存廃につきこれを置く相当割合の大学が「未定」と回答した。講座/学科目の問題点について、設置形態の如何を問わず、人事手続の閉鎖性・硬直性や学際・学融合領域への困難性、を挙げる回答がかなりの数を占めた。一方、講座/学科目制の利点については、とりわけ、私立医系大学において、教育活動の円滑な遂行や研究活動の系統性・継続性の確保に寄与し得ているとし、同制度に対する肯定的回答が顕著であった。

「『教育組織』と『研究組織』の分離」に関しては、「分離」もしくは分離の方向とする回答が国立大学で多い反面、公・私立大学の場合、そうした動きが顕著ではなかった。「教育組織」と「研究組織」の分離を実施もしくは計画中と回答した大学における、分離の形態と教員配置の関係については、後者に教員を配置させる、双方に教員を配置させる、教員を大学院所属とする中で、「教育組織」と「研究組織」の役割分担を踏まえ教員組織を再編する、といった3類型に分別された。

「教員に係る制度改革がもたらす中・長期的影響」に関しては、その回答は、「教員の職」、「講座/学科目制」に関する規定の削除に伴う影響、「教育組織と研究組織の分離の方向性」、「教員組織に及ぼす総体的な影響」の4つのカテゴリからなっていた。「教員の職」に関する制度改革に対しては、概ね肯定的な回答が寄せられた。「講座/学科目制」に関する規定の削除に伴う影響」に関しては、横断的な教員組織の編成が可能となり、教育研究の質の向上に寄与できる、公的資金や人件費が削減される中で、同制度の廃止はやむを得ない、とする肯定的意見に対し、同制度の廃止は、短期的ニーズに迎合する学問、教育の跋扈をもたらし、真の学問、学術の発展を阻害する、責任の所在が不明確になる、共同研究に支障を来す、といった否定的意見も相当数見られた。「教育組織と研究組織の分離の方向性」に関しては、学問の継承性を担保しつつ教育ニーズへ柔軟に対応できる、少ない人的資源で教育を行う上で、より柔軟な組織形態が適していると肯定的意見がある一方で、教育への責任体制の脆弱化を危惧する意見も存した。「教員組織に及ぼす総体的な影響」に関しては、一連の制度改革に伴い、研究戦略、教育戦略に対応した組織編成が求められることになる、教育と研究の乖離と齟齬を生むおそれが生じる、同制度改革は直接的には、国立大学を対象としているものの、教育研究組織の新しいあり方の模索がなされることに伴う各大学への影響は少なくない、とする意見が見られた。

「4.(2)『学部調査』分」では、各学部毎に行ったアンケート調査の結果を次の範疇、すなわち、「人文・教育(教育学)・国際学系」、「教育(教員養成)学系」、「社会・情報(文系)学系」、「法・経・商学系」、「理・

工・農・水・情報（理系）学系」、「医・歯・獣医学系」、「薬・保健・看護学系」、「人間・生活科学系」、「芸術・体育学系」等に分け、その分析を行った（堀井、柴田、渡辺、早田、西山、山崎、山本、高田、入澤の各委員が担当）。次に、「教員の職」、「講座/学科目制」、「『教育組織』と『研究組織』の分離」、「教員に係る制度改正がもたらす中・長期的影響」の4つの項目毎に、上記・範疇を横断的に見ることを通じ、各範疇に固有の特徴を明らかにしたい。

「教員の職」に関しては、現行の助手を「助教」に位置づけることについて、文系、理系で、傾向的にやや大きな相違が見られた。理系分野では、助教への円滑な移行に肯定的である反面、文系分野では、助手を助教へ昇格させるに当り、何らかの基準に基づく厳格な能力証明を求めようとする傾向が強かった。「人間・生活科学系」では、補助的役割を担う者（助手）を確保しておきたいという意向が相対的に強い。専任講師については、理系分野に比し、文系分野で、その存廃や今後の処遇等をめぐり態度を決めかねている傾向にある。職の処遇に係る一定の方針を打ち立てているところ（主に、理系分野）では、専任講師を別の職に移行させる場合、「助教」か「准教授」に振り分けるとするのが大方の傾向であった。専任講師の存廃については、理系分野間でもその対応は異なっていた。「医学・歯学・獣医学系」では、同職の存在意義を強く認める傾向があるのに対し、「理・工・農・水・情報（理系）学系」にあっては、その職を廃止する方向で動いていた。

「講座/学科目制」に関しては、講座/学科目制の存廃につき、調査時点では、多くの分野においてその態度を決めかねている状況であった。そうした中であって、「医学・歯学・獣医学系」は、存続させる方向にあり、「薬学・保健学・看護学系」にもその方向性が垣間見えた。講座/学科目制の問題点としては、カリキュラム編成上の窮屈さ、人事上の閉鎖性・硬直性を指摘する回答が多かった。「教育（教員養成）学系」では、講座/学科目制を存続させることにつき、財政上の理由から教員組織の維持が困難、との回答件数が多かった。ここでは、教員免許の縛りに基づくカリキュラム編成を余儀なくされている「教育（教員養成）学系」固有の事情を理解する必要がある。一方、同制度の利点として、専攻分野・領域間の重複や欠落の回避、学統の継承、の諸点が挙げられた。「医学・歯学・獣医学系」では、同制度の利点に係るアンケートの全選択肢において、これを支持する高い数値が示され、とりわけ、教育活動の円滑かつ系統性の確保において、利点が大きいとされた。なお、講座/学科目制を採らない「法・経・商学系」の一部から、財政的に教員組織の維持が困難との理由で、教員組織改革を計画している旨の回答が寄せられた点に留意する必要がある。

「『教育組織』と『研究組織』の分離」に関しては、分野を問わず、両者の分離は国立大学における大きな流れとなっている。もっとも、「法・経・商学系」の一部からは、法学分野にあっては法律基本科目が固定されていることを理由に、両者の分離の困難性を指摘する意見も寄せられた。こうした「教育組織」と「研究組織」の分離を支持する理由としては、そうした分離が、学部・学科の壁を越えた弾力的な教育研究組織による学際的・総合的な教育研究の発展に寄与できる、限られた人数の教員で教育を提供できる、社会の要請に柔軟に対応できる、といった意見が示された。

「教員に係る制度改正がもたらす中・長期的影響」に関しては、制度改正に肯定的な立場から、従来の教員組織を高い教育効果を挙げ得る効率的な組織へ変えていく契機となる、学内連携を促進させる契機となる等の意見が見られた一方で、社会のニーズへの対応が追求される代償として、分野の重複や基礎分野の欠落が生ずる弊が懸念される、組織上の柔軟性が確保される結果として、教育の質の低下への危惧が高まる等の否定的な意見も見られた。分野固有の立場からは、とりわけ講座/学科目制に係る制度改正に関連して、「医・歯・獣医学系」から、教育研究面でのチームワークが求められる以上、集団として機能する教員組織の存続が不可欠である、「理・工・農・水・情報（理系）学系」からは、講座制に依拠した組織的な研究体制の崩壊により、研究遂行の非効率性や研究継承の困難性の惹起が懸念される、との意見が示された。「教育（教員養成）学系」からは、今次の制度改正により、教員養成の責任母体が手薄になる、との危惧が示された。このほか、「薬学・保健学・看護学系」からは、資格取得のためのカリキュラムを維持する上で、組織的な教育体

制の存続が必要、「人間・生活科学系」の栄養学分野の学部からは、厚生労働省の基準で科目と教員定数が決められており、柔軟な教員組織の編成を可能とする今次の制度改革と矛盾が生じているのでは、といった意見も寄せられた。

早田 幸政（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

4. 「教員の所属組織」に関する国内訪問調査報告

(1) 平成17年度実施分

①埼玉大学

大学側の対応者 津田 俊信副学長

調査に当たった人員 青野 透 (金沢大学教授) 工藤 潤 (大学基準協会大学評価・研究部主幹)

1. 沿革

- 1949 (昭和 24) 年 文理学部、教育学部の 2 学部をもつ大学として設置
- 1963 (昭和 38) 年 工学部設置 (1965 年廃止)
- 1965 (昭和 40) 年 文理学部を改組して、教養学部、経済学部及び理工学部設置
- 1973 (昭和 48) 年 大学院工学研究科 (修士課程) 設置 (1991 年廃止)
- 1976 (昭和 51) 年 理工学部を改組して、理学部、工学部設置
- 1977 (昭和 52) 年 大学院文化科学研究科 (修士課程)、政策科学研究科 (修士課程) 設置 (政策科学研究科は 2001 年廃止)
- 1978 (昭和 53) 年 大学院理学研究科 (修士課程) 設置 (1991 年廃止)
- 1989 (平成元) 年 大学院理工学研究科 (博士前期課程、博士後期課程) 設置
- 1990 (平成 2) 年 大学院教育学研究科 (修士課程) 設置
- 1993 (平成 5) 年 大学院経済科学研究科 (修士課程) 設置
- 2002 (平成 14) 年 大学院経済科学研究科経済科学専攻博士課程設置
- 2003 (平成 15) 年 大学院文化科学研究科 (博士課程) 設置

現在、埼玉大学は、教養学部・文化科学研究科、教育学部・教育学研究科、経済学部・経済科学研究科、理学部・工学部・理工学研究科の 5 学部 4 研究科が設置されている。

2. 埼玉大学理工学研究科の改組

2006 (平成 18) 年 4 月、理工学研究科は大幅に改組された。改組の要点は、①社会的および時代のニーズに即応した教育プログラムの機動的構築や、質の高い教育を提供するために不可欠な教員の研究アクティビティを高めることを目的に、大学院の組織を、学生が受ける教育プログラムに対応する組織としての教育部と教員が所属し研究を行う研究部に分離すること、②理工融合の大学院教育研究による高度職業人および世界的レベルの研究者の養成を図ること、③外部研究機関との連携の強化を含め、研究部における先端的研究の実施すること、④国際的人材育成を強化すること、であった。

教育部では、理工学における近接分野の連携あるいは融合による教育の実現を図り、新しい領域に柔軟に対応できる高度専門職業人ならびに研究者を養成することを目指すものであり、博士前期課程にあつては、これまでの数学専攻、物理学専攻、基礎化学専攻、分子生物学専攻、生体制御学専攻、機械工学専攻、電気電子システム工学専攻、情報システム工学専攻、応用化学専攻、機能材料工学専攻、建設工学専攻、環境制御工学専攻の 12 専攻科から、生命科学系専攻、物理機能系専攻、化学系専攻、数理電子情報系専攻、機械科学系専攻、環境システム工学系専攻の 6 専攻 (13 コース) に、博士後期課程にあつては、物質科学専攻、生産科学専攻、数理情報科学専攻、生物環境科学専攻、環境制御工学専攻の 5 専攻から、理工学専攻の 1 専攻 (6 コース) に改組した。特に、博士前期課程の 13 コースについては学部からの 6 年一貫教育

に配慮するなど、理学部および工学部の各学科との連続性に十分対応する構成となっている（「教育の流れ図」参照）。

この度の改組における新しい取り組みとしては、現職の中学校、高等学校の理工系の教員を対象としたリカレント教育プログラムが用意された。また、博士後期課程では、従来の専門分野に加えて、粒子宇宙科学領域、脳科学領域、融合電子技術領域などの最先端研究のコースについては、理化学研究所、埼玉県環境科学国際センター、産業技術総合研究所との連携が図られることになった。

研究部については、研究分野に応じて、生命科学部門、物質科学部門、数理電子情報部門、人間支援・生産科学部門、環境科学・社会基盤部門、連携先端研究部門の6部門（博士後期課程の理工学専攻の各コースに対応している）に区分され、これまでの理学部、工学部、理工学研究科のすべての教員は、新たな理工学研究科・研究部に所属することとなった。なお、連携する研究機関（理化学研究所、埼玉県環境科学国際センター、産業技術総合研究所）の客員教員も、研究部所属となっている。

こうした改組により、教育面では、理工系教育研究の基軸を大学院に移すことによって、理工学分野教育の入り口としての学部基礎教育および学部から大学院への教育の継続性を重視しつつ、ニーズに対応した機動的大学院教育が実施されること、研究面では、教員の課題研究（サブジェクト）、計画研究（プロジェクト）、他機関・地域社会・産学官などとの連携による研究等が強力に推進されること、等の効果が期待されている。

また、教員の職のあり方に関する学校教育法の改正に伴い、埼玉大学では、現在の助手を、助教と助手に明確に振り分けていく予定としている。

3. おわりに

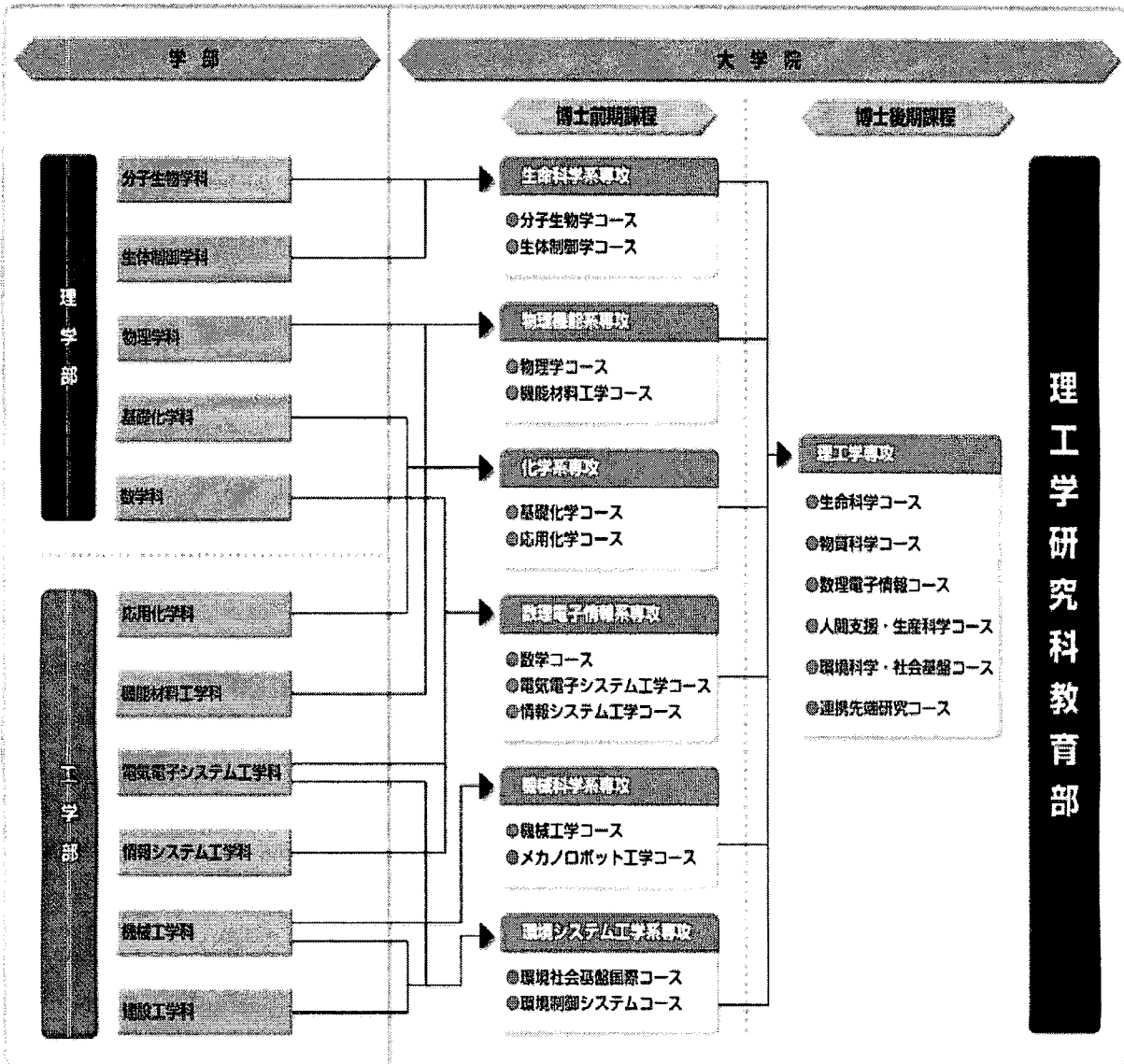
埼玉大学における教員の所属に関する改革は、理学部、工学部、理工学研究科からまず着手された。今回の改革については、理学部、工学部では重なる専門領域もあるとはいえ、基本的に全く違う学問分野であり、1つの教員組織の中で両学部において同じ価値観の共有を目指すのに時間がかかったとのことである。今後、文系においてもこうした改革が期待されるが、文系を1つにまとめるのは理工系よりもやや難しい感があるとしている。

ところで、埼玉大学は首都圏に位置づく大学として、志願者の獲得などについては東京の国・公・私立大学と競合する状況にあるという。こうした競争環境の中で、埼玉大学として、社会のニーズに即応した教育プログラムを構築するとともに時代の要請に応える知識と技術を創出していくために教育研究活動において特徴を發揮し、如何に存在意義を明確にしていくかが大きな課題であると思われる。こうした課題に対応するためにも、このたびの改革を契機にこれをさらに全学的に広げていくことが期待される。

工藤 潤（大学基準協会 大学評価研究部企画・調査研究系主幹）

教育の流れ図

埼玉大学ホームページより抜粋



②長崎大学

1. 調査の概要

本報告は、長崎大学の「研究科の基礎となる学部の再編・統合」計画のアウトラインを示すものである。調査は、平成18年3月8日、聴取り調査の方式で実施した。

この聴取り調査に懇切に対応されたのは、松岡數充理事（企画担当）である。このほか、吉永祥二総務部企画課長、南里善久総務部企画課大学改革班長が同席された。

今回の調査の任に当たったのは、八尾坂修（九州大学人間環境学研究院教授）、田川久之（金沢大学総務部企画課長）である。

当日の聴取り調査は、長崎大学が中期計画に掲げている「医歯薬学総合研究科、生産科学研究科、経済学研究科への再編に伴い、研究科の基礎となる学部の再編、統合について検討する。」に係る検討状況について行った。

2. 学部の再編・統合計画の背景と経緯

長崎大学においては、平成12年2月に「長崎大学・大学改革案—長崎大学が21世紀に目指すもの—」をとりまとめ、総合大学院構想として、「個性ある総合大学を志向するための方策として、統合型の総合大学院化を推進する。長崎大学大学院は、基礎となる学部・研究所等の枠を越えた三つの総合大学院、すなわち、生命医療科学研究科、自然科学研究科及び人文・社会科学研究科として整備・充実する。この三つの総合大学院は、更に一つに統合された大学院として互いに補完しあうものとする。」ものとした。

生命医療科学研究科は医学部（医療技術短期大学部を含む。）、歯学部、薬学部及び熱帯医学研究所を、自然科学研究科は工学部、水産学部及び環境科学部と教育学部の一部を、人文・社会科学研究科は経済学部及び教育学部と環境科学部の一部をそれぞれ基礎として構成するものとしている。

また、教員の帰属組織として、「総合大学院構想を実現するために、長崎大学の教員を学部ではなく、原則として大学院相当の研究組織に所属させ、これまでの専門性を重視しつつ、新規の学際的研究にも柔軟に対応でき、それぞれの分野で最も適任の教員が高度の教育研究を担当できるシステムを導入する。」としている。

以上のような総合大学院構想を受けて、国立大学法人長崎大学中期計画において、「医歯薬学総合研究科、生産科学研究科、経済学研究科への再編に伴い、研究科の基礎となる学部の再編、統合について検討する。また、教育学部は、教員養成学部として特化する。」と掲げたものである。

現在の医歯薬学総合研究科は医学部、歯学部及び薬学部を、生産科学研究科は工学部、環境科学部及び水産学部を、経済学研究科は経済学部をそれぞれ基礎として構成されているものである。

3. 計画の検討状況

この中期計画の事項については平成17年度から実施するものとし、平成17年度国立大学法人長崎大学年度計画において、「教育研究の高度化を更に推進するため、医歯薬学総合研究科、生産科学研究科、経済学研究科の教育研究組織の更なる見直しを検討する。」と掲げているが、現時点においては検討の緒に就いたところであり、具体的な方向性等が示されるに至っていない。

4. 工学部の教員組織の再編

これに関連して、長崎大学工学部では、学部独自の教員組織の再編に関する計画が検討されており、平成18年度から実施することとしている。

教育研究体制に関する基本的な考え方として、「社会の要請や大学を取り巻く環境等の変化に応じて工学分野に関する教育研究を行うことを目的として、現行の教育研究を尊重しつつ、変化への対応の柔軟性を高め

る改革を行う。すなわち、学生と教員が同一組織に所属する現行の「学科」制から、学生と教員がそれぞれ別々に学生組織である「学科」と教員組織である「講座」に所属する体制へ移行する。」とし、この新教員組織の構築による効果は、「①教育研究の専門性や社会のニーズに対応した人材育成を行っていく上においては、学科学生定員の適正化が必要で、学科学生定員は固定化せず人材の需要・供給のバランスにおいて変動させる必要がある。教育組織と切り離した新教員組織はこの学科学生定員の流動化に柔軟に対応できる。②教育組織と教員組織を切り離すことにより、工学部の全ての教員が工学部担当の全学教育及び工学部共通基礎科目並びにエンジニアリングデザイン科目等を講座の枠を越えて教育する体制が構築できる。③工学部においてこれまで高かった学科の枠のために制約が大きかった学際的・先端的な重点研究の推進や機器の共有・技術的支援が可能な教育研究上の流動性・多様性の確保と研究の進展に対応できる。」とまとめている。

教育研究体制に関する組織・教育・運営の基本方針は、次のとおりとしている。

(1) 組織

- ①教員は、工学部内に置く講座のいずれかに所属する。(機械システム工学講座、電気情報工学講座、環境システム工学講座及び物質工学講座の4講座とする。)
- ②講座をもって教員組織を構築し、その組織を「教育研究部」と称する(学内措置)。
- ③教員が所属する講座は、生産科学研究科前期課程の工学系専攻に対応させて、教員個人の研究を尊重しながら、講座内外のプロジェクト研究の推進や機器の共有が可能な教育研究上の流動性・多様性を確保し、教育研究の改革や進展に対応できる体制とする。(生産科学研究科前期課程の工学系専攻には、機械システム工学専攻、電気情報工学専攻、環境システム工学専攻及び物質工学専攻がある。)
- ④講座に分野を置く。分野は、従前の講座をもって分野とする。

(2) 教育

- ①学科教育に対しては、学科主担当講座を決め、学科主担当講座は、学科に必要な教育プログラムを定め、学科教育のほか学科の学務を管理する。
- ②学科教育については、2年次以降行う。
- ③1年次教育(以下「初年次教育」という。)については、系により行う。(機械システム工学科を機械システム工学系、電気電子工学科及び情報システム工学科を電気情報工学系、構造工学科及び社会開発工学科を環境システム工学系、材料工学科及び応用化学学科を化学・材料開発系とする。)
- ④初年次教育に対しても、系主任講座を決め、系主任講座は、系教育のほか系の学務を管理する。
- ⑤工学部担当の全学教育及び工学部共通基礎科目は、全ての教員が担当する。ただし、系共通科目は、原則として系主任講座の教員が担当する。
- ⑥学科教育は、原則として学科主担当講座の教員が担当する。

(3) 運営

- ①講座に主任を置き、複数の学科を主担当する講座には、併せて副講座主任を置く。
- ②講座主任及び副講座主任は、共に当該講座の運営を司る。
- ③学科に学科教育を統轄する学科主任を置き、学科主担当講座の講座主任及び副講座主任を充てる。
- ④系に系教育を統轄する系主任を置き、系主任講座の講座主任を充てる。
- ⑤「教育研究部」は、新たに設置される「教育研究支援部」、既設の「創造工学センター」及び「事務部」と連携し、工学部の教育研究にあたる。
- ⑥講座の教員定数は、現行の学科教員定数を目安としてスタートするが、固定的なものとせず、学科学生定員の長期的変動等に応じて、講座教員定数の見直しを行う。具体的には、定年退職者や辞職者の補充時に、機械的に補充を行うことをせず、全学部的観点から、その配置を検討する。平成18年度以降、「教員定員調整委員会(仮称)」を設け、学生定員の長期的変動に応じた講座教員定員の見直しを行う。
- ⑦工学部中期目標・中期計画の事業として平成18年度から実施する。

なお、新教育研究体制の意義として、「新たな「教育研究部」は、近々予想される学校教育法、大学設置基準等の改正による教員組織の変革への対応、さらには将来の生産科学研究科大学院部局化への移行へ無理の

ない体制で対応できる。また、今回の再編は、法人化後の国立大学の改革に的確に対応し、社会の要請に応じた工学分野に関する高度化、個性化教育研究を可能にするなど、工学部の更なる発展に意義がある。」ものとしている。

5. おわりに

国立大学法人長崎大学中期計画にある「医歯薬学総合研究科，生産科学研究科，経済学研究科への再編に伴い，研究科の基礎となる学部の再編，統合について検討する。また，教育学部は，教員養成学部として特化する。」については，現時点において検討の緒に就いたばかりであり，今後の検討に期待したい。

これに関連しての長崎大学工学部の教員組織の再編については，大学院生産科学研究科博士前期課程の工学系専攻に対応させ，1～2の学科から成る「大講座制」を取り入れるものであり，学科や小講座の枠を越えた研究教育体制が構築できることや，学科学生定員の流動化に柔軟に対応できるものと思われる。

田川 久之（金沢大学 評価室次長）

③北海道大学

1. 調査の概要

本報告は、北海道大学において平成 17 年 4 月より、一部の研究科の改組により始動した学院・研究院体制について、その改組の経緯、背景、特質について示すものである。

調査は、平成 18 年 3 月 8 日午後に聴き取り調査方式で実施した。

この調査に対応していただいたのは、井上芳郎理事・副学長である。今回の調査の任に当たったのは、高田重男（金沢大学医学部教授）、堀井祐介（同大学教育開発・支援センター助教授）である。

当日は、北海道大学における教育組織、研究組織分離を検討して来た経緯、学院・研究院の相互関係、学院・研究院の運用、学院・研究院の教員人事とカリキュラムの関係、21 世紀 COE の学院・研究院制移行への影響などについての調査を行った。

2. 従来の教育体制と教員組織

北海道大学では、従来、いわゆる大学院重点化により教員は 15 の大学院研究科（独立研究科を含む）に所属し、大学院教育、学部教育に当たっていた。

3. 新たな教育研究上の体制と教員組織

平成 17 年度から、既存の研究科を改組し、環境科学院・地球環境科学研究院、水産科学院・水産科学研究院が発足した。21 世紀 COE が契機となりこれら 2 つの研究科の改組が先行する形となった。平成 18 年度以降、他の研究科も学院・研究院制へ移行する予定である。学院は学生の所属する組織であり、研究院は教員の所属する組織である。学院には、従来の大学院研究科と同様に「専攻」がおかれるが、教員組織である研究院には、その下位区分としては学院における「専攻」と区別して「部門」が置かれることとなる。学院には複数の研究院および研究所・研究センター等から教員が教えに行く形を取る。複数の研究科の教員が移行する研究院も出来る予定である。

4. 改組・再編の理由・背景と経緯

北海道大学の中期目標・中期計画には、「教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置」の「教育研究組織の見直しの方向性」の一つとして、「大学院において、学生所属組織と教員所属組織を分離することによって、伝統的な学問分野での研究の蓄積を発展的に継承するとともに、先端的・学際的な研究と知識の教授を目的とする「学院・研究院」構想を検討し、成案が得られたものから逐次実施する。」とある。ここに書かれている学院・研究院構想は、丹保前総長からの引継ぎ事項として、中村現総長が平成 13 年から取りかかった大学院改革の一つであり、総長補佐を中心に、大学としてどういう形態が望ましいのかを検討してきた結果である。学院・研究院構想は、研究科での学生の囲い込みをやめ、教育組織を柔軟にしようという発想から出てきたものであり、先行していた九州大学等の例も検討したとのことであった。また、学院・研究院という組織は、学校教育法第 66 条の定める「研究科以外の教育研究上の基本となる組織」として位置付けられるものである。先行して学院・研究院体制へ移行した環境科学院・地球環境科学研究院、水産科学院・水産科学研究院は 21 世紀 COE が原動力となっている。21 世紀 COE のように学際領域での活動においては、教育組織と研究組織が分離していると運営しやすいため、その計画自体に組織改変も組み込まれている。同様に、理学分野、先端生命分野なども 21 世紀 COE を基盤として改組することが予定されている。

5. 北海道大学における新教育研究体制と教員組織の特質

平成 17 年度から既存の研究科を改組し発足した環境科学院・地球環境科学研究院、水産科学院・水産科学研究院では、学院で行われる授業は、複数の研究院および研究所・研究センター等の教員が担当している。学生にとっては、従来よりも多様な科目を受講できるようにはなっているが、基本的には、カリキュラムを中心に動いているので、提供されている授業などは研究科時代とあまり変わっていないとのことであった。改組して一年しか経っていないため、教員側には従来の研究科の意識が残っているようであるが、全体として改組したことに対して失敗したとの声は出ていないようである。

平成 18 年度には、理学研究科は、理学院・理学研究院と生命科学学院・生命科学研究院へ、薬学研究科は薬学研究院と生命科学学院・生命科学研究院へ改組される予定である。先端生命科学研究院には、農学研究科、医学研究科からも一部教員が加わる予定である。また、平成 19 年度には、国際広報メディア研究科を学院・研究院に分け、研究院に言語文化部の教員を入れる形での改組が予定されている。法学研究科、経済学研究科でも学院・研究院への移行が検討されているが、それぞれを母体とする専門職大学院との関係もあり、理系の研究科のような形での改組は難しいとのことであった。将来的には、全ての研究科を学院・研究院に分離する予定である。

この学院・研究院体制になっても、学部の学生定員は変更しないが、大学院については、修士課程、博士課程の定員をどうするかは検討中とのことであった。

教員組織としての研究院は、教員の人事権は持っているが、学部カリキュラムとの整合性を保つことが前提となる。

学院・研究院とは少し異なる新しい教育研究体制としては、公共政策系の専門職大学院における教育部・研究部体制（公共政策学教育部・公共政策学連携研究部）もある。学院・研究院と違う点としては、公共政策学が教育上は一貫し完結した教育課程であるが、研究上は、一貫し完結した一つの学問分野を形成しているのではないことがあげられる。公共政策学教育部の教育課程を支える研究組織としては、法学、経済学、工学の 3 研究科が協力、連携して初めて成り立つものであるため連携研究部という組織体制になっている。この連携教育部は、研究上、部局の代表性に関しては研究院よりは低くなる。

6. その他

本聴き取り調査において、教員の職階（教授、准教授、助教又は助手）についてもいくつか情報を得ることができた。助手、助教の問題については、中村総長の下で平成 15 年頃に助手問題の調査を実施し、北海道大学としてある程度の方向性が出たときに、中教審の答申が出たとのことである。執行部としては、「教授は教授、准教授は准教授へ、現行の助手は、審査の上で助教若しくは助手へ、新規に助手は採用しない、新規採用の助教には任期をつける」を原案として、平成 18 年 3 月の部局長会議へ提案する予定であるとのことであった。北海道大学の現状としては、「現在、総長管理定員のポストと文学研究科の助手の一部に任期制が採用されている。」とのことであった。

人件費算定についてもポイント制を導入し、「ポイントの範囲内で収まるなら職階は問わない、部局に任せてかまわない」という方向での検討もなされているとのことであった。

資料：

- 国立大学法人北海道大学組織規則
- 北海道大学における講座等に関する規程
- 北海道大学通則
- 北海道大学大学院通則
- 国立大学法人北海道大学教員配置規程

北海道大学概要

学院・研究院の設置に伴う管理運営等の考え方について（提案） 企画・経営室

学院・研究院の設置に伴う管理運営等の考え方について（部局等からの意見に対する回答） 企画・経営室

地球環境科学研究院・環境科学院構想（案）概要

地球環境科学研究院・環境科学院構想（案）（ダイジェスト）

堀井 祐介（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）

④茨城大学

1. 調査の概要

本報告は、茨城大学において平成 17 年 4 月から導入された学部学野制について、その改組の経緯、背景、特質について示すものである。

調査は、平成 18 年 3 月 9 日午後に聴き取り調査方式で実施した。

この調査に対応していただいたのは、田切美智雄学長特別補佐・評価室長である。今回の調査の任に当たったのは、清水一彦（筑波大学人間総合科学研究科教授）、堀井祐介（金沢大学大学教育開発・支援センター助教授）である。

当日は、茨城大学における教育組織と研究組織を分離する学部学野制移行の経緯、学部学野制のねらい・効果、学部学野制の運用、学部学野制での委員会等の運営、学部学野制と学生、カリキュラムの関係、学部学野制と大学院の関係、平成 19 年度からの新職階運用などについての調査を行った。

2. 従来の教育体制と教員組織

茨城大学では、従来、教員は学部には所属していた。

3. 新たな教育研究上の体制と教員組織

平成 17 年度 4 月より、学部学野制を導入した。教員は教員組織としての学野・領域に属している。学生は教育組織としての学部には所属している。学野は、基本的には従来の学部所属教員が所属するが、学科の壁を取り払ったものであり、講座制も置かれない。領域は、学野内におかれる専門分野別のグループではあるが、従来の学科には対応していないため、自由に学野内で新領域を立ち上げることが可能である。5 つの学部に対応して 5 つの学野がある。学野の下に置かれる領域は、学部の下位区分である学科組織に対応しているわけではない。教育カリキュラムは学野教員が担当する。

4. 改組・再編の理由・背景と経緯

平成 14 年度から学部学野制構想について、文部科学省と折衝を重ねてきた。平成 16 年度に国立大学法人へ移行したことを契機に具体的な計画が進行し、平成 17 年度に実際に学部学野制を導入することとなった。また、中期目標・中期計画にも以下の 4ヶ所で組織改革についての言及が見られる。

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置

①効果的な学士課程教育の実施のため、学部単位における学生の学士課程教育組織と教員組織を分離する。

1 教育に関する目標を達成するための措置

(3) 教育の実施体制等に関する目標を達成するための措置

○学士課程 [教育実施体制]

① 学内の各教育組織の見直しを行うとともに、教職員の教育への適切な配置を促進する。

2 研究に関する目標を達成するための措置

(2) 研究実施体制等の整備に関する目標を達成するための措置 [研究者の配置]

① 学士課程の教育組織から教員組織を分離し、柔軟に研究組織を編成できる体制とする。

II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

2 教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置

① 柔軟で効果的な学士課程教育の実施を実現するため、学生の学士課程教育組織と教員組織を分離する。

これら学部学野制は、茨城大学に設置されていた小さな単位の講座制では動きが取りづらく、組織として硬直化しやすく、結果として時代に合った新しい分野への進出も難しくなり、学生募集にも悪影響を与えるおそれがあるということから構想されたものである。これらの懸念を解消する方法として、小さな講座の枠を取り払うことが可能となる、教育組織と教員組織（研究組織）を分離したより柔軟な組織への移行を検討することとなった。実際、理学部 3 学科、工学部 7 学科においては、それまでの改組の結果、分野、カリキュラムの重複も起こっていた。

この学部学野構想は、当初、筑波大学を参考に、学群・学系で文部科学省と折衝を行ったが、茨城大学は筑波大学のような研究大学ではないため、より教育面を重視した制度を目指すこととなった。その答えとして、学生の所属する教育組織としての学部はそのまま、教員組織だけを学野へ移す方法を取るようになった。

5. 茨城大学における新教育研究体制と教員組織の特質

予算、人事の要求は領域から出てくるが、領域にポストが張り付いているわけではなくポストは学野に割り当てられており、予算（研究費）配分単位も学野である。そのため、新しい分野を学野内につくすることも可能である。理論的には、学野でポストをプールして、不足分野に臨機応変に対応することが可能となり、また、学野を越えてのポストの貸し借りも不可能では無くなった。実際、平成 18 年度から理学部は 3 学科を 1 学科（6 コース、物理、化学、生物、地学、数学に加えて学際理学）に、人文学部も 3 学科を 2 学科への改組が行われている。学野、領域は従来の学部、学科に比べて柔軟な組織のため、学際的な分野の研究の場合、教員は 2 つの領域に所属することも可能である。また、学生も二つのコースに所属可能で、学習の幅を広げられる。学生の履修にも柔軟に対応できるようになった農学部の 3 学科は、学野制を活用し、3 学科共通カリキュラムを数多く作った。

教育組織は学部、研究組織（教員組織）は学野としたため、外部（入試制度、受験生の立場など）から見ると学部、学科については、何も変わっていないため混乱は生じていない。学部に代議員制の教育会議があり、カリキュラムなど学生関係のほとんどを担当している。内部から見ると学野、領域に教員が所属しており、学野には教授会がある。学部長と学野長は同一人物と規定されている。学科長と領域長は重なっている場合と、そうでない場合とがある。従来の学部教授会の機能はかなりの部分を学部教育会議（従来の教務委員会）へ移した。学野教授会から、学部教育会議へ委任する形を取り、学野教授会では学部教育会議での決定事項を確認するだけとなった。その結果、学野教授会での審議事項はかなり減少した。

教育学部は課程制なので、他の学部と同じような仕組みを取ると複雑になりすぎるため、教育組織として課程制を残している。

経緯のところでも説明したが、より教育面を重視した改革、つまり外部に教育をきちんと見せるという点を考慮したため、受験生、高校生にわかりやすい学部という組織をそのまま残し、カリキュラムもそれに伴って従来のものを継続、従来の学問分野の枠を残し、学部の名前も最先端のものはつけないという形での改革となった。

学部学野制での利点の一つとして、教員組織（研究組織）が学野、領域の場合、学野の上に大学院をつくと、学科の縛りがないため、大学院の設計が自由になることもあげられていた。

この学部学野制は、平成 17 年度から始めたばかりなので、学野、領域の効果の検証はまだ難しいが、中期計画の 1 クール（6 年）で見直しをかける予定である。

6. その他

本聴き取り調査において、教員の職階（教授、准教授、助教又は助手）についてもいくつか情報を得ることができた。茨城大学では、ここ数年の定数削減分の不補充と、学長管理分 60 名とでカリキュラム運用上、教員が足りなくなったため、ほとんどの助手を講師に昇進させた。新職階制ではこの講師は准教授とすることが決まっているが、既存の助教授をどうするかは、大学院担当などの問題があり、まだ決まっていない。今後、学内での議論が必要であるとの認識であった。本聴き取り調査時点では、しばらく助教授、准教授の併存状況がつづく可能性もあるとのことであった。

資料：

学部学野制の概念図

国立大学法人茨城大学組織規則

茨城大学の学野及び講座に関する規則

理学部、工学部、人文学部改組パンフレット

茨城大学概要

学部学野制の論点の整理－その2（評議会資料）

堀井 祐介（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）

⑤福島大学

1. 調査の概要

本報告は、平成17年4月より、新たな教育研究体制で始動した福島大学の教員組織に係る改革の経緯とその特質のアウトラインを示すものである。

調査は、平成18年3月10日午前から昼間にかけて、聴取り調査の方式で実施した。

この聴取り調査に懇切に対応されたのは、今野順夫副学長（総務担当理事）である。このほか、調査の前半部分で鳴原喜一総務課課長補佐が、後半部分で松野光伸教授（行政政策学類）が同席された。

今回の調査の任に当たったのは、柴田正良（金沢大学文学部教授）、早田幸政（同大学教育開発・支援センター教授）である。

当日の聴取り調査は、福島大学が「教員の所属組織」に係る改革を実施した理由・経緯、改革後の「教員の所属組織」の態様、教員の所属組織と教育課程等の対応関係、改革に伴うメリットと当面の諸課題、今後の見通しなどの点について行った。

2. 従来の教育体制と教員組織

福島大学は、戦前より教員養成を中心としてきた教育学部、福島高等商業学校の流れをくむ経済学部、地域自治体の公務員養成機能を果たしてきた行政社会学部の3学部体制で運用されてきた。それぞれの専門分野・領域の教員は、該当の学部・学科に所属していた。

3. 新たな教育研究上の体制と教員組織

福島大学は、平成16年10月より、教育組織と研究組織を分離させた「学群・学類・学系」制を導入し、学群・学類（教育組織）と学系（研究組織）の両者に全教員を所属させる（教員の「二重組織所属制」といふ我が国大学においても稀有の体制を整備した。

従来の学部である教育学部、行政社会学部、経済学部の3学部が「人文社会学群」と「理工学群」に再編され、人文社会学群に「人間発達文化学類」、「行政政策学類」、「経済経営学類」の3学類が、理工学群に「共生システム理工学類」が設置された。人文社会学群には、現代教養コース（夜間主コース）も設置されている。

このうち人間発達文化学類には、「人間発達専攻」、「文化探求専攻」、「スポーツ・芸術創造専攻」の3専攻が、行政政策学類には「法学専攻」、「地域と行政専攻」、「社会と文化専攻」の3専攻が、経済経営学類には「経済分析専攻」、「国際地域経済専攻」、「企業経営専攻」の3専攻がそれぞれ置かれている。理工学群には、共生システム理工学類が設置されている。

一方、学群・学類同様に、全教員が所属する研究組織として、「人間・心理学系」、「文学・芸術学系」、「健康・運動学系」、「外国語・外国文化学系」、「法律・政治学系」、「社会・歴史学系」、「経済学系」、「経営学系」、「数理・情報学系」、「機械・電子学系」、「物質・エネルギー学系」、「生命・環境学系」の合わせて12学系が置かれている。

新制度の導入に伴う学生受入は、平成17年4月から開始されている。新制度への移行に伴い、従来の学部の学生募集は、平成17年度より停止されている。但し、学生在学中は、学部は存続する。

4. 改組・再編の理由・背景と経緯

福島大学においては、自然系学部を擁する国立大学への脱皮を望む声が県民規模で高まっていく中、平成7年頃より、自然系学部の増設を核とした「総合大学化」に向けた検討が促進されていった。とりわけ、産

学連携を通じた大学の地域貢献を求める地域社会からの期待には並々ならないものが存した。しかしながら、その折から、行財政構造のスリム化と公財政支出の削減を柱とする行財政構造改革の動きが顕在化してきたことに加え、県内に新たに自然系の大学が誕生し若しくは既存の他大学に自然系学部が増設されたこと等により、学生定員の純増を伴う独立の新学部の設置が次第に困難な状況となっていた。

こうした状況の中で、学部・学科を全学規模で再編していく過程で、学生定員、教員定員いずれの純増をも伴わない「自然系学域」増設構想の実現へ向けた模索が行われることとなった。

そうした構想を実現するか否かの議論は、国立大学法人化を控え、自然系の「学域」を含む総合大学として今後歩いていくのか、文系大学としての従来の路線を堅持するのか、という点をめぐり、学内で白熱した議論もなされた。そうした議論は、2年間に亘って行われた。

以上のような検討の後、学生定員・教員定員の純増を伴わない2学群4学類12学系として全学再編を行うことで合意が図られ、それが実現に移されていった。

具体的な定員振り分けは、理工学群共生システム理工学類に対し、教育学部から60名の入学定員（330名中）を、経済学部からも同じく60名の入学定員（300名中）を、さらには行政社会学部、経済学部の夜間主コースの各30名の定員が振り分けられた。このような新たな学類の増設に伴い、人間発達文化学類（旧教育学部を母体）の入学定員

270名（旧教育学部330名から60名の減）、夜間主コース20名（新たに措置）、編入学定員10名（新たに措置）、行政政策学類（旧行政社会学部を母体）の入学定員210名（旧行政社会学部200名から10名の増）、夜間主コース20名（40名減員）、編入学定員10名（変更なし）、経済経営学類（旧経済学部を母体）の入学定員225名（旧経済学部300名から75名の減）、夜間主コース20名（40名減員）、編入学定員10名（変更なし）といった定員配置となった。総収容定員は、3840名で、再編前後に差異は生じなかった。

教員ポストについても、教育学部から21名、行政社会学部から11名、経済学部から21名の移籍の措置がとられた。なお、退職に伴うポスト補充を一時ストップした上で、この新たな再編のため、キーパーソン3名とその後、新たに19名の教員を新規採用した。

5. 福島大学における新教育研究体制と教員組織の特質

以上、これまで見てきたような理由・背景と経緯を経て実現された福島大学の教育研究体制と教員組織の特質としては、次のような点が挙げられる。

- ・教育組織は、大括りとして、文系の学群と理工系の学群の2つで構成されていること。
- ・新教育研究体制の始動に対応させ、「新生 福島大学宣言」を公表したが、その中でもとりわけ、「教育重視の人材育成大学」という点が強調されたこと。併せて、「文理融合の教育・研究の推進」も宣明されたこと。
- ・教育組織として「学群」、「学類」が、研究組織として「学系」が存在するが、教員はその両者に所属するという形態が採られていること（教員の「二重組織所属制」）。
- ・とりわけ学類は、教員人事権を留保するなど、従来の学部の地位を事実上継承しており、学類教員会議が教授会としての役割を果たしていること。関連して、この学類に「講座を置くことができる」とものとされるとともに、事実上の教員定員も学内の合意で設定されていること。
- ・文系の学群（人文社会学群）には、学類のほかに、別途、夜間主コース「現代教養コース」が置かれていること。同コースの学生は、2年次から予め設定された履修モデル（各学類・学士号に対応）の中からいずれかを選択し、緩やかな履修基準の下で、原則、昼間の科目の中からも科目受講できること。
- ・上述の如く、全ての教員はその専門領域により、自らの自由な意思に基づきいずれかの学系に所属し研究

活動に従事していること。学系間の移動も各教員の自由意思で行うことが出来ること。

- ・学系は、従来の学部の壁を越えた研究単位として機能しており、主として、奨励的研究経費や学長裁量経費などが措置され、共同研究、プロジェクト研究に従事していること。
- ・基盤研究経費は、学系単位で各教員に配分されている一方で、教育支援経費及び教育経費は学類に配分されていること。
- ・入学者選抜は、学類毎に実施されていること。各学生がどの「専攻」に進むのかの決定は、2年次においてなされること。
- ・新教育研究体制に移行したからといって、教員養成機能を放棄したわけではないこと。従来の教育学部を母体とした人間発達文化学類の学生の約8割が教員志望であり、そうしたニーズに対応させた仕組みも整備していること。理科や技術の教員養成は、共生システム理工学類が担当するものとされていること。なお、課程認定は、各学類単位で行うものとされていること。
- ・大学全体の教育課程が「自己デザイン領域」、「共通領域」、「専門領域」、「自由選択領域」の4領域で構成されていること。このうち、「専門領域」において、基礎・基本科目（学群共通、科目学類共通科目、学類基礎科目）の履修を前提に、学類・専攻の教育目的、人材育成目的を実現させるためのカリキュラム展開がなされていること。

6. おわりに

以上見てきたような調査の結果を踏まえ、最後に、本調査に従事した者としての所見・感想を以下に述べることとする。

福島大学は、法人化後の大学の発展方向を展望し、従来の学部・学科・課程制から、「学群・学類・学系」制へとドラスティックな教育研究体制上の変貌を遂げた。

そうした教育研究体制の構築により、文系、理工系の両者を有する総合国立大学としての新たな第一歩を踏み出すこととなった。

同学の教育組織である学群・学類は、時代や社会の要請、学生のニーズなどを踏まえ機敏にカリキュラム編成を行い柔軟かつ適切に運用し、その有為性を継続的に検証していく中でその見直しを柔軟に行うための仕掛けとして有効に機能していくことが期待されている。そうした所期の成果が実現することにより、地域社会に存在感のある「教育重視の人材育成大学」としての確固とした地歩を固めることが出来るであろう。

一方、同学の研究組織である学系は、学群・学類の別なく、学内教員を共通基盤として成立していること、どの学系に所属するかは各教員の自由意思に委ねられるとともに、その移動も原則的に自由であること、などにその特色がある。こうしたことから、福島大学に固有の学系制度は、学際的・学融合的共同研究、地域の要請に対応させた共同研究を実施する受け皿として、今後、大きな役割を果たしていくであろう。さらには、その運用次第で、柔軟で斬新な研究成果を生み出す研究システムとして一定の評価がもたらされるものとする。

ところで、福島大学の将来構想として、既存の大学院修士課程（教育学研究科、地域政策科学研究科、経済学研究科）とともに、新たに、理工系の大学院を設置することを計画しており、さらに博士課程の設置を検討中である。

そうした計画を具体的に実現させ同学の教育研究上の一層の発展を目指していく上で、各学系による研究成果の集積が重要であることはもとより、従来の学部機能を事実上継承するとともに現行の修士課程成立の基礎単位ともなっている学類が各々の壁を超え相互横断的に連携協力することが必要不可欠となるのではないかと考える。そして、そうした学類間の壁を越えた相互の連携・協力体制を確立していく上で、学類を包含する「学群」が有効に機能しうる方途を模索することも大切なことであるようにも思われる。

そのような意味において、先行き不透明で目まぐるしく転変する社会・経済的な環境の中で、地域の中核

となる総合国立大学としての地位を維持し一層の飛躍を遂げていく上で、文理融合型の新たな博士課程設置構想は、福島大学にとって新たなチャレンジの契機となるのでは、というのが本調査に従事したものとしての率直な感想である。

早田 幸政（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

1. 概要

平成16年6月に公表された名古屋工業大学の中期計画には、「研究実施体制等の整備」に関して「平成15年度から教員組織を「研究系」（4領域からなる）として一元化した。これは、従来の学科・講座という枠組みを離れ、研究活動・生活を中心に教員を組織した。この運営方法等については、平成19年度までにより充実を図るため見直す。」とある。名古屋工業大学の事例は、教育組織と研究組織とが一体となった「講座」から両者を分離した先進事例の一つであり、その背景、経緯、評価の進捗状況を把握することにより、多くの大学にとって参考となりうる知見を得ることが期待された。平成18年3月20日、夏目達也（名古屋大学高等教育研究センター教授）、西山宣昭（金沢大学大学教育開発・支援センター助教授）が現地での聞き取り調査に当たった。対応いただいたのは、高橋実（名古屋工業大学副学長）、今枝正仁（名古屋工業大学総務部企画課長）の両氏である。

名古屋工業大学では、平成13年度から国立大学法人化を先取りした大学改革に着手しているが、その指針が基本構想としての「工科大学構想」である。この「工科大学構想」を実現するための教育研究理念が、「ひとつづくり」、「ものづくり」、「未来づくり」である。教育組織と研究組織の分離は、この構想を実現するための中核的施策として位置づけられた。すなわち、各教員が自立した研究者として研究を遂行し、かつ学際的研究プロジェクトの組織を促す研究活性化の仕掛けとして意図されたものである。この仕掛けは、平成16年度に再編された教育組織において、複数の学科にまたがる科目担当や専門基礎科目の開発など実質を伴って機能を始めている。

2. 教員所属組織改革の経緯、現状

平成13年度より教育研究組織の改革について柳田博明前学長を中心とした将来構想委員会において検討が始まった。その後、規定改正や教員の再配置など新体制に向けた実務が創設委員会によって行われ、平成15年度から新しい「教員の所属組織」の運用が始まっている。その概要は以下の通りである。

教員の所属を「学科」から4つの領域（「おもひ領域」（発想）、「しくみ領域」（設計）、「つくり領域」（製作）、「ながれ領域」（運用））からなる「研究系」に一元化した。教員は「研究系」から工学部（第一部7学科、第二部4学科）および大学院工学研究科（6専攻）に派遣されて教育に当たる。学科内の講座単位に所属していた教員の「研究系」への再配置に際しては、各教員の希望を最優先する一方、旧来の講座内の教授、助教授、助手等ができる限り「研究系」内の異なる「領域」に所属するよう指導を行うことによって、実質を伴った講座の解体が進められた。

新たに工学部の教育を担当する教員組織として、各学科に対応する「教育類」が設置された。各教育類は、カリキュラムの編成、科目開発、科目担当の調整等を行う。「学科」は学生の所属組織であり、「教育類」は学部教育を担当する教員組織である。それぞれ学科長と教育類長とがその管理・運営に責任を持つ。（教育類長が学科長を兼任している。）教育組織と研究組織の分離については、議論の段階で、学科ごとに教育に責任を持つ体制と比較して責任主体が不明瞭になるのではないかという懸念があったが、「教育類」はそれに答える体制として設置されたものと思われる。学科の枠を超えた「教育類」設置の効果はすでに現れている。研究系内の一つの領域に所属する教員が、複数の学科の科目を担当するケースが生じている。また、複数の学科にまたがる専門基礎科目をある程度増やすなどの措置がとられ、研究組織と分離した教育類が実質を伴って機能を始めていることが伺われる。

一元化した教員組織「研究系」において、学科の枠を超えた共同研究、研究プロジェクトの編成が容易になるが、この枠組みの特性を生かすための措置がとられている。まず、人事は、教育類、専攻、セ

センターの手を離れ学長を中心とする「人事企画院」で一元的に進められることとなった。教育類、専攻、センター、研究系の4つの領域の要望を踏まえた上で、教育上、研究上の必要性が総合的に判断される。また、学科の講座内の助教授、助手等の昇進においても、従来は当該講座の教授の推薦の影響が大きかったが、研究系内の領域からの推薦の影響も及ぶこととなった。研究費については、従来は教授、助教授、助手等教員数を基礎として学科単位で学内配分されていたものを教授、助教授、助手等各教員個人に配分することとした。以上のように従来の学科の縛りから外れて、各教員の自立的な研究活動が保障される環境が整備されている。

教員組織を「講座」を単位として持つ「学科」から一元化された「研究系」へ移行させた本事例において、新しい「教員の所属組織」の効用とともに移行期固有の諸課題を整理することも重要である。

各教員の自立的な研究活動を促す「研究系」の設置ではあるが、従来の講座内で連携を持って機能してきた各々の研究資源を領域への教員の再配置に合わせて性急に分断することは難しい。奨学寄附金や科学研究費補助金など外部研究資金の獲得についても職位や研究業績が強く影響を及ぼす。研究予算面での各教員の自立を待つ必要がある。しかし、研究系において従来の講座にまたがる研究チームの編成が進み、講座からは独立した若手教員の研究費面での自立を加速する環境が整いつつある。従来の講座は、特定の研究領域の人材養成のシステムとしては有効に機能してきた。人事は原則公募制に改められ、また各教員が独立して研究を行う体制に移行した中で、研究領域を継承し対応する人材の育成を担保する仕掛けについては検討を要する。ある程度の内部昇進を認める措置などについて議論が行われている。

3. 今後の展望

以上述べた通り、名古屋工業大学の「教員の所属組織」改革は、平成19年度に予定されている教員の職の制度改革の趣旨を先取りする先進的な取り組みといえる。平成15年度に始まった現行の教育研究体制については、現在一定の学内のコンセンサスが得られているが、その評価は今後行われる予定である。研究系内の領域の区切り方や領域間の研究連携の促進の仕掛けなどについてはすでに検討が進められており、更なる改善に目が向けられている。名古屋工業大学において、改革を進める上で顕在化した諸問題やさらなる改善に向けた今後の取り組みは、多くの大学にとって参考になるとと思われる。

西山 宣昭（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

1. 概要

平成17年4月に公表された北見工業大学の中期計画では、「研究実施体制等の整備」に関して「平成18年度までに教育組織と研究組織の流動化が可能な組織に再編する」と明記されている。本調査では、組織再編の背景、経緯、進捗状況を明らかにすることを目的とした。平成18年3月30日に現地調査を実施した。聞き取り調査に対応いただいたのは、鮎田耕一（理事・副学長）、佐々木克孝（副学長）、大島俊之（副学長）の3氏である。調査には山崎光悦（金沢大学大学院自然科学研究科教授）、西山宣昭（同大学教育開発・支援センター助教授）が当たった。

北見工業大学は、国立大学法人化以前に教育研究活動の活性化の方策について検討を始めており、平成16年度より任期制、教員評価制度を導入している。現在進められている「教育組織と研究組織の再編」もまた、研究活動の活性化の方策として位置づけられている。全学的な議論は平成18年度に行われる予定であるが、以下に述べるように新しい「教員の所属組織」の原型はすでに用意されている。実質を伴った教員所属組織の見直しのモデルとして北見工業大学の事例は注目に値する。

2. 教員所属組織見直しの構想

教員の所属組織の見直しについての議論は、平成14年の将来構想特別委員会で始まっている。各工学分野に固有で必須な学問と技術体系に根ざしつつも、科学技術の高度化、多様化に伴う社会、学生のニーズの変化に対応するために現行の学科を柔軟に改組・転換できるシステムについて検討されている。その概要は以下の通りである。

各学科に固定化されている教員組織を4つの研究分野（エネルギー・環境分野、情報科学分野、社会基盤分野、バイオ・材料分野）からなる教員所属組織に一元化する。教員は、この新たな教員所属組織より派遣されて学部、大学院の教育にあたる。これにより、学部の学生定員410名は維持しつつも、現行の各学科にあたる組織の規模を柔軟に変更し、新たな教育組織を構築することが可能となる。

3. 教員所属組織見直しに向けた準備状況

上に述べた教員の所属組織の見直しについて、その準備はすでに進められている。法人化以降、教員採用の人事権が「学科」から学長を中心とする役員会に移行している。さらに、新たな「教員の所属組織」の青写真がすでに存在している。すなわち、現状において教員は学科等に所属しているが、同時に教員の60%程度が研究クラスターとも言うべき研究組織に所属している。この研究組織は以下に述べる「研究推進センター」であり、教員の学科への固定化が解消された後は、その枠組みは新たな教員所属組織として受け継がれるものである。現行の研究推進センターではプロジェクトリーダーが中心となり教員相互の共同研究を促す体制になっており、したがって新たな「教員の所属組織」は社会、学生のニーズに柔軟に対応し、同時に研究活動の活性化の仕掛けとしても機能することが期待されている。研究推進センター制度は、非常勤研究員の優先的配置、共用研究室の優先利用、研究費や運営費の重点配分等の運用をもって平成17年に始まっている。学内で14件の応募があり、そのすべてを研究推進センターとして設置することとした。その内訳は、エネルギー・環境部門が4件、情報科学部門が3件、社会基盤部門が3件、バイオ・材料科学部門が4件である。各研究推進センターは4名～9名の助手以上の教員で構成されている。

教員の所属組織の見直しに合わせた教育体制の再編についても検討が進んでいる。新しい「教員の所属組織」からの派遣方式によって教員は学部の教育に当たるため、学生から見れば、現行の学科の壁を越えたより広い専門領域についての教育を受けることが可能となる。このような新たな「教員の所属組織」の特性を

生かすために、学生募集単位の変更が検討されている。現状の6つの学科（機械システム工学科、電気電子工学科、情報システム工学科、化学システム工学科、機能材料工学科、土木開発工学科）ごとの入学定員を改め、学部総定員410名は維持するものの学生募集単位を機械・社会基盤系、電気電子・情報系、化学・材料バイオ系などの3つの単位にすることが検討されている。現行の学科に対応する組織を再編し、JABEE認定が可能となる教育コースとすることを目標とし、その教育コースへの学生の配属は2年次後期とする。学生は幅広い専門領域について教育を受けた上で進むべき専門を絞り込む時間的猶予を得ることとなる。さらに、教育コースへの配属前の段階で3つの単位間での転学を10%程度可能にする制度について検討されている。新しい「教員の所属組織」の特性を生かして、近年の学生のニーズに応えうる late specialization（遅い専門化）が可能となる。

4. 総括および考察

北見工業大学では、法人化以前より常本秀幸学長を中心に教育研究活動の活性化について検討を開始し、任期制、教員評価制度、研究推進センター制度の導入を実現した。任期制への移行、研究推進センター制度への参加はともに教員の自己申告に委ねられているにも関わらず、ともに現時点において60%以上の教員が賛同していることから大学改革に対する学内のコンセンサスを得ることに成功している。すでに述べたように、現行の研究推進センター制度は新しい「教員の所属組織」構想の中核に当たるものであり、社会、学生のニーズへの柔軟な対応とともに学内の研究活動の活性化を意図した優れたシステムといえる。ただし、複数の学部を持つ総合大学に適用する場合、同様のシステムを各学部あるいは複数の学部を束ねた単位に導入するなどの工夫が必要かもしれない。

教員の所属組織を現行の「学科」から一元化された研究組織に移行させる場合、学生の教育や就職の責任主体としての現行の「学科」の役割を担う体制については、さらに検討を要する。新しい「教員の所属組織」が持つ特性が薄まらない仕組みが必要である。

西山 宣昭（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

(2) 平成18年度実施分

①新潟大学

1. 調査大学名等

調査大学名	新潟大学		
調査実施日時	平成18年9月20日(水) 15時30分～17時		
調査の対応者	新潟大学理事・副学長	深澤 助雄	
	新潟大学総務部企画課長	角野 修	
	新潟大学総務部企画課専門職員	春川 訓容	
訪問調査者	金沢大学文学部教授	柴田 正良	
	金沢大学評価室次長	田川 久之	

2. 旧来の教員の所属組織

新潟大学は、次のとおり9学部と7研究科を設置している(平成18年4月現在)。旧来の教員の所属組織は、他の国立大学と同様に、学部・学科等又は研究科・専攻に置かれる講座・学科目であった。

人文学部 行動科学課程, 地域文化課程, 情報文化課程

教育人間科学部 学校教育課程, 学習社会ネットワーク課程, 生活環境科学課程, 健康スポーツ科学課程, 芸術環境創造課程

法学部 法学科

経済学部 経済学科, 経営学科

理学部 数学科, 物理学科, 化学科, 生物学科, 地質科学科, 自然環境科学科

医学部 医学科, 保健学科

歯学部 歯学科, 口腔生命福祉学科

工学部 機械システム工学科, 電気電子工学科, 情報工学科, 福祉人間工学科, 化学システム工学科, 建設学科, 機能材料工学科

農学部 農業生産科学科, 応用生物化学科, 環境生産科学科

教育学研究科 (修士課程) 学校教育専攻, 教科教育専攻

保健学研究科 (修士課程) 保健学専攻

現代社会文化研究科 (博士前期課程) 現代文化論専攻, 共生社会論専攻, 社会文化論専攻, 現代マネジメント専攻, (博士後期課程) 人間形成文化論専攻, 地域社会形成論専攻, 国際社会形成論専攻

自然科学研究科 (博士前期課程) 自然構造科学専攻, 材料生産システム専攻, 生命・食料科学専攻, 環境共生科学専攻, 数理・情報電子工学専攻, 人間支援科学専攻, (博士後期課程) 自然構造科学専攻, 材料生産システム専攻, 生命・食料科学専攻, 環境共生科学専攻, 情報理工学専攻

医歯学総合研究科 (修士課程) 医科学専攻, (博士課程) 分子細胞医学専攻, 生体機能調節医学専攻, 地域疾病制御医学専攻, 口腔生命科学専攻

技術経営研究科 (専門職学位課程) 技術経営専攻

実務法学研究科 (専門職学位課程) 実務法学専攻

3. 改革後の新たな教員組織

(1) 教員組織改革の経緯

平成10年大学審議会が「21世紀の大学像と今後の改革方策について」答申したことを直接の契機として、自己改革に取り組み、この検討結果として、平成13年9月に、大学の理念・目標を実現する

ためには、教育研究機能の向上の基盤となる教育研究システムを新しく構築する必要があるとの結論に達した。現在各部局に配置されている教員定員を、現行制度の枠を超えて全て全学的に一元化し、基本組織を教育研究院に置いて、人文社会科学系、自然科学系、医歯学系の3学系に再統合して、柔構造化と流動化を図ることにより、国立大学を取り巻く厳しい内外の要因に対応しつつ、教育研究機能の一層の向上を可能にするものとした。

教員の所属と定員に関して次に掲げる基本的な考え方をもとに、詳細な検討を進めた。

① 教員の所属に関する基本的考え方

- i) 本学の教員の基本組織は、大学院の教育・研究を重視して、新たに設ける教育研究院とする。
- ii) 教育研究院は、人文社会科学、自然科学、医歯学の学系に区分し、本学の教員は、三学系のいずれかに所属する。
- iii) 各学系には、教員組織を置き、各教員組織に長を置く。
- iv) 学部教育、大学院教育は、各学系の教員組織が担当する。
- v) 各学部、大学院研究科等の運営は、それぞれに置かれる教授会等が行う。

② 教員定員に関する基本的考え方

- i) 教員定員は学系ごとに配置し、大学全体で運用する。
- ii) 各学系の教員定員の配置の見直し、並びに学部の教員数の見直しは全学教員定員調整委員会が行う。
- iii) 教員の選考は、教員組織が行う。任期制についても前向きに検討する。
- iv) 教員定員の一部は、流動化定員とする。

(2) 新たな教員組織の概要

学部・学科等及び研究科・専攻の教育研究組織から、研究（教員）組織を分離した。

新たな教員組織として、教育研究院を、医歯学総合病院、脳研究所、全学教育機構（平成17年4月設置）、超域研究機構、共通基盤組織及び学長・理事直属組織（保健管理センター、入学センターなど各種センター）に所属する教員以外の教員が所属する組織【すなわち学部及び研究科に所属する教員で組織】として、平成16年4月に設置した。

教育研究院には、次のとおり3学系を置き、各学系に教員の専攻分野に応じた系列を置いた。

- ①「人文社会・教育科学系」(297) …人間形成科学系列(37)、実践教育学系列(61)、比較社会文化系列(47)、現代文化学系列(37)、地域社会支援系列(56)、地域社会実務系列(59)
→(教育担当)人文学部、教育人間科学部、法学部、経済学部、現代社会文化研究科、実務法学研究科、技術経営研究科、教育学研究科
- ②「自然科学系」(302) …自然構造科学系列(53)、材料生産システム系列(64)、生命・食料科学系列(57)、環境共生科学系列(61)、情報理工学系列(67)
→(教育担当)理学部、工学部、農学部、自然科学研究科、技術経営研究科
- ③「医歯学系」(290) …分子細胞医学系列(43)、生体機能調節医学系列(63)、地域疾病制御医学系列(20)、口腔生命科学系列(92)、保健学系列(72)
→(教育担当)医学部、歯学部、医歯学総合研究科、保健学研究科

※()の数字は、平成18年9月現在の所属教員現員を示す。

教育研究院に所属する教員は、学部教育(9学部)及び大学院教育(7研究科)を担当する。教育研究院の3学系において、それぞれ独創的で特徴のある研究を推進するとともに、研究グループの重点的配置を促進し、研究水準の向上と教育体制の強化を図る。

また、教員定員を全学の下に一元化して運用することにより教員定員を流動化し、教育研究活動の活性化のため、部局の枠を超えて教員定員を配置することができることとした。

(3) 講座・学科目制との関係

教育研究院の設置後においても、教育を行う事業単位としての学部・学科等においては講座・学科目

の名称を使用している。

(4) 教育研究院の運営

教育研究院に、学系教授会議、系列教員会議を置く。

学系教授会議は25人を標準とし、学系の組織運営に関する事項、学部及び研究科からの教育に係る要請に関する事項、学系における研究に関する事項、教員の選考に関する事項、学系に配分される予算及び決算に関する事項等を審議する。

系列教員会議は、当該系列が定める教員をもって組織し、系列の組織運営に関する事項、学部及び研究科の教育の担当に関する事項、系列の研究に係る学系長への要請に関する事項、教員選考委員会の委員選出に関する事項等を審議する。

(5) 教員の選考

全学教員定員調整委員会が教員定員を一元管理し、学系長等からの配置要求を受け、教員の配置（学系・系列）について審議・決定する。

教育研究院の教員の選考は、当該の学系教授会議において行う。学系教授会議が選考を行うときは、当該教員選考の方針を定め、その都度教員選考委員会を設置する。

(6) 学部・研究科の運営

学部、研究科等には、原則として教授をもって組織する教授会を置く。教授会は、当該組織の組織及び運営に関する事項、教育課程の編成及びその実施に関する事項など、特に学生及び教育に関する事項を重点的に審議するものとし、学系教授会議等の審議事項との重複を避けている。

4. 調査内容と成果

新潟大学の新たな教員組織としての教育研究院に関して、その設置の経緯、組織・構成、運営等について訪問調査を行い、得られた情報等については、上記2及び3のとおりである。

この教育研究院は、学部・学科等又は研究科・専攻の教育（学生）組織を変更することなく、各部局に配置されている教員定員を全て全学的に一元化し、人文社会・教育科学系、自然科学系、医歯学系の3学系に再統合して、柔構造化と流動化を図ることにより、教育研究機能の一層の向上を可能にしたものであり、また、この柔構造化と流動化の中で、教員定員の削減と流動化定員の確保を図るものとしたものである。

なお、これらのシステムに係る詳細な検証については、これまでと同様に引き続き行うこととしているが、国立大学を取り巻く厳しい内外の要因に対応する手段として、多いに期待される場所である。

5. まとめ

新潟大学の教育研究院は、学部・学科等又は研究科・専攻の教育（学生）組織を変更することなく、研究（教員）組織として設置したものである。

このシステムは、筑波大学等にみられる教育研究組織の改革に合わせた、教育（学生）組織と研究（教員）組織の構築と違い、学部・学科等の教育研究組織から研究（教員）組織を分離したものである。このようなシステムを構築するに当たって、大学の構成員全体がその必要性を強く共有していたことも、この改革が比較的スムーズに遂行されたことの背景にあると思われる。それに加えて、教員をリードする部局長レベルでの視野の広さ、そして大学執行部における改革への強い意志が、そこに働いていたことも確かである。このシステムが研究活動の活性化に生かされるとすれば、先端研究分野における横断型の研究体制を比較的容易に構築できる点であろう。事実、新潟大学では、現代的課題に関する社会的要請に応え、研究教育体制の高度化を図ることを目的として、平成15年度に超域研究機構が設置されており、この機構には、創生科学研究部門、社会貢献研究部門、企画戦略室が置かれている。

以上の点から、このシステムは、それを管理運用する大学トップのリーダーシップが揺るがない限り、今後の新しい、教員の優れた組織形態の1つとして考えられる。

田川 久之（金沢大学 評価室次長）

②徳島大学

1. 概要

徳島大学で行われた組織改革の経緯および組織運営のあり方について報告する。訪問調査は9月25日(月)に実施し、黒田泰弘(理事・総務担当副学長)、金品昌志(大学院ソシオテクノサイエンス研究部、大学院先端技術科学教育部・工学部教授)、橋川洋一郎(総務部秘書課法規係長)の各氏が対応して下さった。また、聞き取りは、山本博(金沢大学大学院医学系研究科教授)、渡辺達雄(同大学大学教育開発・支援センター助教授)が担当した。

2. 従来 of 体制

昭和24年、学芸学部、医学部、工学部の3学部構成で徳島大学が設置されて以後、薬学部(昭和26年)、歯学部(昭和51年)が、大学院については、医学研究科設置に始まり(昭和30年)、薬学研究科や栄養学研究科などが順次設置され、法人化する前の徳島大学の組織は、5学部6研究科であった。教員および学生は、基本的に学部と一緒に所属していた。

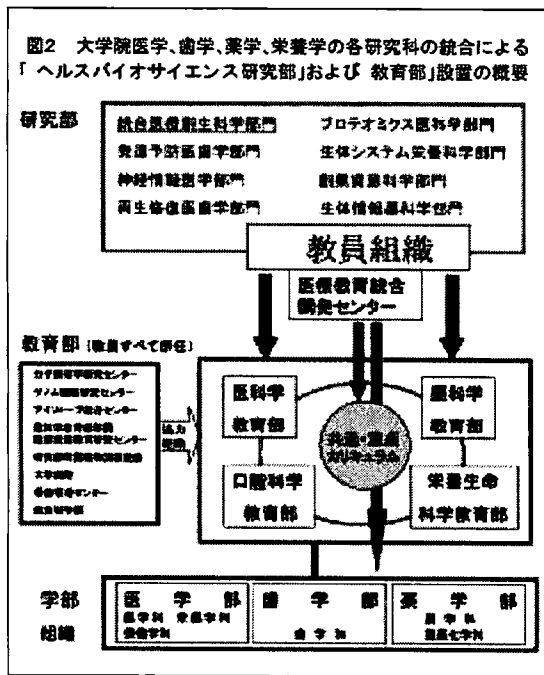
3. 組織改革の経緯と新たな組織体制

組織改革の取組みは、平成14年秋から当時の学部長を中心に、統合大学院の設立構想が生まれたことに端を発する。設置に向けた文部科学省との交渉を重ねつつ、総合的な練り直しを行った後、医学研究科における独立専攻のプロテオミクス医科学専攻設置(平成14年)を足場に、平成16年の法人化にあたり、地方大学であっても研究重視化(部局化)を目指し、「生命科学系の大学院としての生き残りを賭け」て、医学・歯学・薬学・栄養学の4研究科を統合再編(重点化)した。これにより、「医科学教育部」(3専攻)、「口腔科学教育部」(1専攻)、「薬科学教育部」(2専攻)、「栄養生命科学教育部」(1専攻)および「ヘルスバイオサイエンス研究部」(研究部という形態は、熊本大をモデルにした)が設置された。また上記の研究科が、同じ蔵本キャンパス内にあったことは有効な要素であったという。さらに、平成18年には、保健科学教育部(1専攻)が設置された後、同年、常三島キャンパスの2学部の再編統合を模索した結果、工学部の大学院を部局化し、「ソシオテクノサイエンス研究部」および「先端技術科学教育部」を設置した。

医学・歯学・薬学・栄養学の生命科学領域において、研究部、教育部、そして学部で構成される新しい組織体制の下、学部学生は学部所属のままであるが、大学院生が各教育部に所属変更となり、それぞれの専門性を尊重しながら、4つの教育部間で柔軟に共通カリキュラムを編成し、単位互換を進めるなどしてバランスのとれた共通教育を実施することで、指導的な専門医療人の育成に向けた体制が整った。併せて学部横断的に統合医療教育開発センターが設置され、学部から大学への一貫した教育システムの運営を担っている。

一方、教員(教授、助教授、専任講師、助手)はヘルスバイオサイエンス研究部に移行し、従前の縦割りの研究システムを超えて、学問の進歩、社会のニーズ増大に素早く対応でき、必要に応じ柔軟に(学際的な)研究プロジェクトを立ち上げることが可能となった。

ヘルスバイオサイエンス研究部は、8部門から構成され、それぞれの部門はいくつかの講座から、また各講座は複数の分野から構成されている(下の概要図を参照)。



出典：「徳島大学医学部だより」第5号3頁（2004年1月31日付）

もう一つの工学系の組織改革についてその内容をみると、研究部は従来の学科の壁を外し自由に編成し5部門の大講座に統合（大講座の中に「分野」（性格としては小講座）がある形になっており、主体は分野単位である）、教育部は3専攻（いわば学系という括り方をして）8コースに再編し、機能的に運用することとした。また各コースは、工学部各学科（の学生）からみればそれほど混乱しない構造（直線的）になっている。

4. 組織運営、人事・予算権

「ヘルスバイオサイエンス研究部」に所属する教員は、大学院教育部と学部の教員を兼任（出向）する形で、学生の教育・研究指導を担当することになる。そして、教育部教授会および学部教授会において、教育に関わる事項を審議・決定していく。歯・医学については、同一科目が存在し、統合するなど整理を行う必要もあるが、講義などの相互乗り入れを行って、学生・教員間の交流が増加したとの効果を認識している。また、ゲノム研究センター等2つのアクティブなセンター群の教員は、研究部に所属しないものの、協力講座の形で、むしろ積極的に学生の教育研究指導に関わろうとしている。

人事・予算権は、最終的には研究部教授会に帰する。基本的に、全体にわたり大講座を敷く形をとっているが、人事・予算等の検討は依然として旧組織において行われており、今後は大講座毎の主任教授を置くなどして人事・予算権を委譲し、より柔軟な対応が可能となるような体制にすることも考えている。また旧組織下講座での人事・予算規模には実際上差異があるので、今後互いに情報を共有して、徐々に調整を進めていくということである。

部門の幅が多い「ソシオテクノサイエンス研究部」では、欠員が生じたときの人事決定プロセスとして、各部門の中で議論がまとまるよう推薦委員会というものが設置されて、この委員会から提出されたものにもとづき、最終的には研究部教授会で投票・最終決定されることとなるが、推薦委員がどの分野から主に出てくるかを考えるさいに母体となるのは、工学部の学科組織にある。こうした状況を崩して、完全に研究部の部門ごとに行うのはまだ難しい状況といえ、学科から部門に権限を移そうとする過渡期にあるといえる。

5. 組織改革の効果

「ヘルスバイオサイエンス研究部」の設置は、競合的な大学院部局化への取り組みの中で、また、国立大

学法人化という高等教育・研究機関の歴史的変革を控え、徳島大学をどう存続させるかという危機感によってドライブされ、研究大学という方針を明確化したことによる、と黒田理事は語った。統合大学院化の効果として、研究へのモチベーション向上を含む明らかな教員の意識改革、研究・教育 COE をはじめとする各種大型国家事業への採択、産学連携活動の強化、プロテオミクス研究のさらなる発展とオーダーメイド医療に向けたトランスレーショナルリサーチの展開、などが挙げられた。

6. その他

助手・助教問題に関して、現行の助手はすべて「助教」に挙げる方針をとっていたが、部局によって様々な事情があり、学部長から推薦された者を助教に移行し、できない者は新助手に位置づける方向を検討している。

また、今次の制度改正により、准教授も助教も（設置基準改正に謳う個々の独立性の強調を根拠に）指揮命令系統が若干乱れてくるであろうという危惧をやはり持っているものの、実際上は運営面で教授を助けるものと予想されるので、大きな問題は惹起しないとみている。

渡辺 達雄（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）

③横浜市立大学

大学側の対応者 馬來國弼副学長 渡邊 昇経営企画室担当課長 白柳康夫経営企画室担当課長補佐
調査に当たった人員 羽田貴史（広島大学教授）工藤 潤（大学基準協会大学評価・研究部主幹）

1. プロフィール

横浜市立大学は、今年で創立 78 年目となる総合大学である。その前身は、横浜市立横浜商業専門学校（Y専）である。戦後、商学部からスタートし（1949（昭和 24）年）、1952（昭和 27）年に文理学部と医学部を設置して、その後 3 学部体制が当分の間続いたが、1995（平成 7）年には文理学部を国際文化学部と理学部に改組した。大学院については、医学研究科博士課程（1961（昭和 36）年設置）、経営学研究科修士課程（1970（昭和 45）年設置）、経営学研究科博士課程（1991（平成 3）年設置）、経済学研究科修士課程（1970（昭和 45）年設置）、経済学研究科博士課程（1997（平成 9）年設置）、総合理学研究科修士課程（1989（平成元）年設置）、総合理学研究科博士課程（1991（平成 3）年設置）、国際文化研究科修士課程（1993（平成 5）年設置）、国際文化研究科博士課程（1996（平成 8）年設置）を設置した。

平成 17 年には、商学部、国際文化学部、理学部を統合して国際総合科学部に、また、経営学研究科（修士・博士）、経済学研究科（修士・博士）、総合理学研究科（修士・博士）、国際文化研究科（修士・博士）を統合して国際総合科学研究科（博士前期・後期）を設置した。

2. 横浜市立大学のこれまでの改革の経緯

横浜市立大学は、学長の諮問機関として「将来構想委員会」を設置し、平成 10 年頃から公立大学の使命の一つである地域貢献を中核に据えた大学のあるべき方向性について検討を進めてきた。平成 14 年には横浜市長の諮問機関として「市立大学の今後のあり方懇談会」が設置され、同懇談会は、大学経営という観点も重視し、横浜市が公立大学を有する意義、横浜市立大学が存続するための条件等について答申した。そして、平成 15 年には横浜市長は、改革宣言とともに、横浜市立大学に「大学改革中期プラン」などを検討するよう要請した。本格的大学改革が始まったのはこの時からである。当時の学長は、同年 5 月、横浜市立大学の「市立大学改革推進・プラン策定委員会」（略称：プロジェクト R）を設置し、同年 10 月には「横浜市立大学の新たな大学像について」を策定しこれを市長に提出した。この「横浜市立大学の新たな大学像について」では、教育に重点を置く国際教養大学に向けた改革、教育組織と研究組織の分離など教育研究体制の改革、キャリア開発支援の体系化や教育支援体制の整備など学生への支援の充実、教育・研究による地域貢献の充実、管理運営の改革について具体的に提言を行った。横浜市立大学は、この提言に基づき、平成 17 年度から「教育重視」、「学生中心」、「地域貢献」を柱とする教育理念の明確化を図るとともに、国際総合科学部（国際総合科学科）と医学部（医学科と看護学科）の 2 学部と、国際総合科学研究科と医学研究科の 2 大学院研究科に大きく再編し、さらに公立大学法人として新たなスタートを切った。

3. 現在の教員組織

この「横浜市立大学の新たな大学像について」に基づき、平成 17 年度から横浜市立大学では、教育組織と研究組織の分離を図り、教員の所属組織として研究院を設置した。この研究院は、既存の研究領域の枠を超えた領域横断的研究分野を開拓し、社会的ニーズに対応した柔軟な教育・研究体制を構築することを目的とした組織で、そこには附属病院および附属市民総合医療センター以外の教員が所属している。

研究院は、国際総合科学系、医学系、木原生物学研究所系の 3 つの系に分かれており、各系列毎の教員の職位の定数は設定されていない。法人化前は定数という考え方に基づいて教員人事が行われていたが、法人

化後は人件費総額の中で全体の人事が考えられている。なお、2006年度の教員数は、国際総合科学系 145名（教授 71名、準教授 58名、助手 16名）、医学系 225名（教授 41名、準教授 79名、助手 105名）、木原生物学研究所系 14名（教授 6名、準教授 3名、助手 5名）で、研究院全体で 384名である。

ところで、教員人事については、教授会の審議事項から外されており、それは学長の諮問機関である全学的な教員人事委員会で行われている。この教員人事委員会は、全教員を対象とした公募制、任期制による教員人事を扱うこととしており、教育研究審議会（学長、副学長のほか、学部長などの各部局の長で構成される教育研究に関わる重要事項を審議する機関）の構成員の中から選出された者2名、経営審議会（理事長をトップに理事で構成される法人経営に関わる重要事項を審議する機関）の構成員の中から選出された者2名、学外有識者2名の合計6名の委員で構成されている。経営審議会から選出された者を人事委員会の構成メンバーに据えたことにより、横浜市立大学の方針に則した人事が行われているかどうかの観点で人事案件にあたれること、また教員選考の過程で行われる候補者の模擬授業を第三者的な視点で評価することが可能となったとされている。教員の専門性の審査については、人事委員会の下に設置される附属病院部会、市民総合医療センター部会、医学系部会、国際総合科学系部会、研究院系部会で行われ、その結果は人事委員会に報告される仕組みとなっている。

また、学長は人事に関する諮問内容などを整理するために、私的に教育研究戦略会議を設置している。同会議は、2名の副学長、研究院長、学務センター長、人事課長、人事担当係長で構成され、内部昇格などについても検討している。なお、この会議は規定化されていない。

今後、新しい教員組織に関わる法令改正を受けて、横浜市立大学でも教員制度の改革を教育研究審議会でも検討する予定である。現在は、教授、準教授としているが、このまま教授、准教授に移行する予定である。ただ医学部の場合、現在の講師が、准教授に近い講師なのか、助教に近い講師なのか、また、看護の分野で修士の学位を持っていない助手が助教にすべきか、もしくは助手のままとするかという判断が必要になってくる。

新たな教員組織においても、職位の定数を設ける予定はなく、教員の教育研究歴などを加味して職位を決定していくとのことである。また、教員組織改革を行った結果の検証システムの導入についても検討する予定である。

4. 研究院の運営

研究院には、研究院長と副研究院長（2名）が置かれ、研究院長の下に研究院運営会議が、また副研究院長の下には研究院分科会運営会議が置かれている。研究院の運営については、この研究院運営会議および研究院分科会運営会議が行っている。

研究院運営会議の審議事項は、研究院に所属する教員の選考に係る学長への提案の他、研究戦略、教育研究費及び戦略的研究費、産学連携及び知的財産、研究環境の整備など教育研究審議会や経営審議会への発議に関することである。また、研究院分科会運営会議には、国際総合科学研究院分科会運営会議と医学研究院分科会運営会議の2つの分科会会議が置かれ、そこでは研究院運営会議から依頼された事項について審議するとされている。

5. 組織改革のための評価

横浜市立大学では、組織目標に基づく組織評価と個人目標に基づく個人評価と関連性を持たせた組織改革が必要であるとしているが、具体的にその段階に至っていない。ただし、組織としての中期目標との関連で各教員がコース長と十分コミュニケーションをとった上で授業科目毎の目標を策定しシラバス上に掲げるなど、組織目標と教員の個人目標との関連性は図っているとのことである。

組織評価としての機関別の評価や法人の評価はすでに受けているが、教員個々人の教員評価制度は現在試

行的に実施されており、平成 19 年度から本格化する予定である。教員評価は、教員の個人の目標に対してその達成状況など業績を評価して、目標達成に向けたインセンティブになるような任期制や年俸制と併せて運用することにより、教育研究活動の活性化を図ることを目的に実施しようとするものであるが、教員評価制度を取り入れるにしても、教員の資質向上につながるような評価システムにしていかなければならないと考えられている。

法人評価に関しては、法人評価委員会が中期計画・中期目標との関連で評価し、その際予算執行のチェックなどを行う。法人化前は予算執行のチェックは市議会が行っていたが、現在は法人評価委員会にその業務は移った。大学の予算の 80%が横浜市税金が投入されており、そういう点から法人評価委員会には厳格な予算執行のチェックが求められている。

また、認証評価については、どの機関で、いつ受けるかはまだ決定されていない。仮に、国立大学と同じスケジュールをとるとすれば、平成 21 年に認証評価、22 年に法人評価となるので、20 年には自己点検・評価に取りかからなければならないとしている。

6. おわりに

横浜市立大学は、平成 10 年以降改革のための議論を重ね、トップダウン方式で改革を進めてきた。教育研究面では、商学部、国際文化学部、理学部の 3 学部を国際総合科学部に統合したこと、教育組織と研究組織を分離して教員の所属組織である研究院を設置したこと、また、管理運営面では、法人化するとともに、教育研究審議会、経営審議会を設置して教育研究と経営の責任を明確化しその役割を区分したこと、教授会の審議事項を学生の身分、福利厚生に特化するとともに人事権を教授会から全学的な人事委員会に委譲したことなど、多くの改革に着手してきた。

今回面談した馬來副学長は、改革のスピードが速く、実効性はまだ分からないと述べられた。今後も、教員評価システムの導入など課題は山積しており、まだまだ改革のスピードが緩む気配はない。認証評価や法人評価に向けた準備はこれからのようであるが、まずは、これまでの改革の実効性を自己点検・評価の段階で検証し、次いで認証評価、法人評価の結果をフィードバックして、更なる発展を遂げていくことが期待される。

工藤 潤 (大学基準協会 大学評価研究部企画・調査研究系主幹)

④岩手大学

本報告は、岩手大学における「教員の所属組織」改革に関する訪問調査の成果をまとめたものである。同大学は、「学系」による全学一元的な組織編制を計画し、2007年度より実施予定である。以下、調査の概要、現行組織、新たな教員の所属組織についてまとめ、岩手大学の「教員の所属組織」改革について報告する。

1. 調査の概要

- 調査実施日 2006年9月29日 14:00-15:30
- 調査方法 聴き取り調査
- 面談者 齋藤 徳美 理事（学術担当）・副学長
高塚 龍之 副学長・教授
伊藤 進 企画広報課長
- 調査担当者 羽田 貴史 広島大学高等教育研究開発センター 教授
東北大学高等教育開発推進センター 教授
荒川 麻里 山形県立米沢女子短期大学 講師
- 質問項目 別添「平成18年度国内訪問調査における基本的質問事項」による

2. 岩手大学の教員所属組織とその評価

(1) 現行の教員所属組織としての講座制

岩手大学は、人文社会科学部、教育学部、工学部、農学部 の4学部からなる総合大学である（図1参照）。これら学士課程の上部に、修士課程4研究科および博士課程2研究科（工学研究科博士後期課程、農学連合研究科）が置かれている。

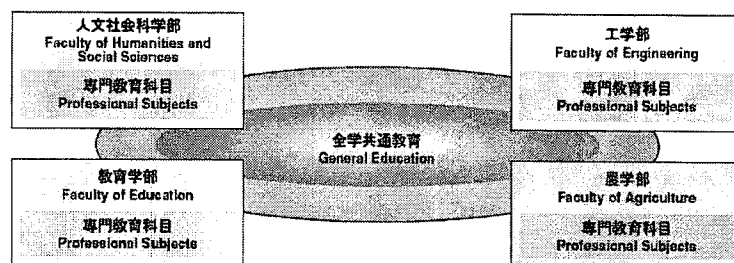


図1 岩手大学の学部教育のしくみ（『2006 岩手大学概要』p.8より）

教員の所属組織は、学部・研究科の内部に置かれた講座である。人文社会科学部4課程、教育学部3課程、工学部7学科、農学部の3学科を基礎とする49の講座に394名、また工学研究科フロンティア材料機能工学専攻の2講座14名を合わせて計408名の教員が所属している。

教員の職位については、次年度より「助教授」を「准教授」へ、「助手」を「助教」へ移行する。これに伴い、「講師」の職は現在の専任講師がその任務を解消するまで置き、できる限り「准教授」に昇格させるとしている。

下の表 1 は、2006 年度の講座数および教員数を示したものである。7 課程、10 学科、1 専攻に置かれた 51 の講座は、教員にとって所属組織であり、「また、自らが研究し、学生に教育研究指導を行う場」と認識されている。大学院修士課程まではこの枠組みで講座が置かれ（獣医学科の 3 講座を除く）、博士課程 2 研究科では、工学部研究科博士後期課程 8 講座、連合農学研究科 10 講座である。事務職員、付属学校教員等を合わせた 2006 年度の全教職員数は 800 名以上に及んでいる。

表 1 岩手大学の現行組織における講座数および教員数（2006 年 4 月現在）

学部	課程・学科	講座	講座数及び教員数	教員内訳
人文社会学部	人間科学課程 国際文化課程 法学・経済課程 環境科学課程	人間科学／文化科学／アジア研究／欧米研究／ 経済システム／法制策／環境科学	講座 7 教員 8 1	教授 45 助教授 35 講師 1
教育学部	学校教育教員養成課程 生涯教育課程 芸術文化課程	学校教育／障害児教育／国語教育／社会科教育／ 数学教育／理科教育／音楽教育／芸術教育／ 保健体育／技術教育／家政教育／英語教育	講座 1 2 9 0	教授 51 助教授 34 講師 5
工学部	応用化学科	基礎化学／展開化学	講座 19 12 1 1 1 1 1	教授 47 助教授 41 講師 5 助手 28
	材料物性工学科	材料学／物性学／鑄造学		
	電気電子工学科	電子デバイス工学／電子システム工学／ 電気エネルギー工学		
	機械工学科	機械システム工学／機械生産基礎工学／ 機械エネルギー工学／金型工学		
	建設環境工学科	環境工学／建設工学		
	情報システム工学科	計算機システム学／知能システム学／ メディアシステム学		
	福祉システム工学科	福祉生体工学／福祉基盤工学		
農学部	農業生命科学科	植物生産学／動物科学／生物機能科学／ 食品健康科学	講座 11 10 2	教授 45 助教授 41 講師 7 助手 9
	農林環境科学科	地域マネジメント学／森林科学／ 地域環境デザイン学／リサイクル生物生産工学		
	獣医学科	基礎獣医学／応用獣医学／臨床獣医学		
工学研究科	フロンティア材料機能工学専攻	ナノ材料工学／環境エネルギー材料工学	講座 2 1 4	教授 5 助教授 5 助手 4
計	課程 7／学科 10／専攻 1	—	講座 51	教員 408

※ 訪問調査で確認したデータをもとに調査担当者が作成

※ 2007 年度より、農学部は 3 学科から 5 課程（獣医学課程、動物科学課程、応用生物化学課程、農学生命課程、共生環境課程）へ改組予定

(2) 現行組織の評価

学部・研究科を基礎とする講座制について、岩手大学は次のように評価している。肯定的な面としては、①教育と研究の結合、②学生と教員の一体感等。否定的な面としては、①学部縦割りの教員組織のため全学的視野を持ちにくい、②学部横断的な担当や教育研究資源の有効活用という点で柔軟性に欠ける、③教育課程プログラムの編成や改組・改革論が教員中心に傾きがちであること等が挙げられている。

3. 「岩手大学方式」による新たな教員所属組織

岩手大学では2007年度より、全学を一元化する教員所属組織として「学系」を導入し、「講座制」を廃止する。この「学系」は他大学でも用いられているが、岩手大学では独自の理念に基づいた組織改革に取り組み、新たな組織の型を「岩手大学方式」と名付けて学内における共通理解を図ってきた。以下、岩手大学「教育研究組織検討ワーキンググループ」の作成した説明資料（「教員組織改革（要点）」および「全学一元的教員所属組織としての『学系』（案）につて」）をもとに、①他の組織編制類型との比較、②改革理念、③「学系」導入後の意思決定プロセスの3点から、岩手大学の新たな教員所属組織の特色を示す。

(1) 「岩手大学方式」と他の組織編制類型との比較

新たな組織編制の方法としての「岩手大学方式」は、現行制度と比較すると、下のように図式化される。

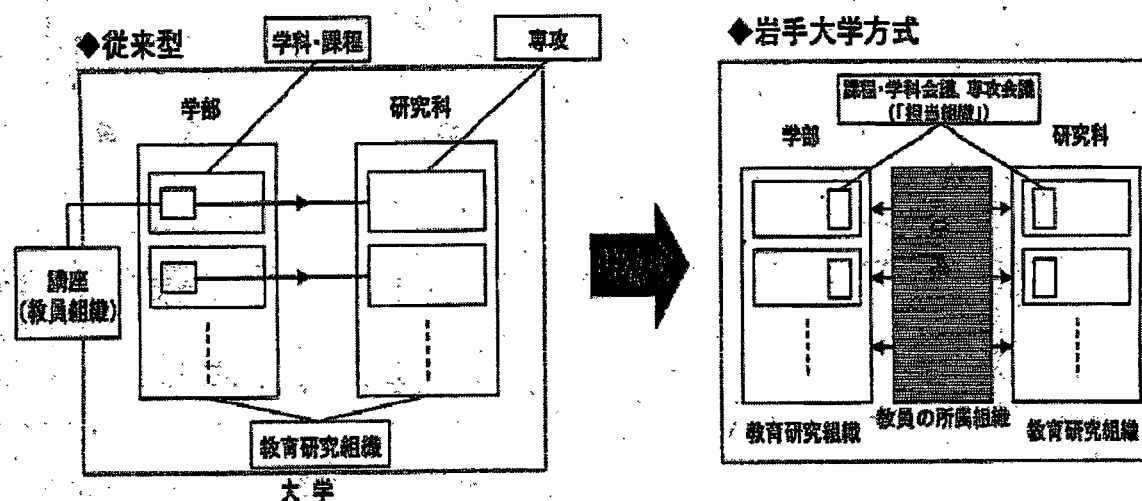


図2 「岩手大学方式」と従来型の比較

「岩手大学方式」が「従来型」の組織と大きく異なるのは、講座制を廃止し、教員の所属組織としての「学系」を導入している点である。学部および研究科は教育研究組織として残されているが、「学系」の導入により学部横断的な教育研究が可能となる。矢印で示されているように、教員は学系から各「担当組織」に配置され、課程・学科会議および専攻会議の構成員として、そこでの教育研究指導に責任を持つこととなる。

組織編制の類型としては、「従来型」以外にも、「部局型」および「研究・教育分離型」が挙げられ、比較検討されている（表3）。従来の問題点を克服する新たな「岩手大学方式」の改革のポイントは、他の組織編制類型と比較したとき、表4のように示される。

表 2 教員の所属組織編制の類型

類型	教員の所属組織	問題点
従来型	学部（学科・課程） の中の「講座」	<ul style="list-style-type: none"> 学部横断的教育研究指導が困難 全学的視点をもちにくい
部局型	大学院（専攻） の中の「講座」	<ul style="list-style-type: none"> 横断的教育研究指導が困難 全学的視点をもちにくい 学部教育の軽視、責任体制の問題
研究・教育分離型	研究組織としての 「学系」	<ul style="list-style-type: none"> 研究センター傾向 教育の軽視、責任体制の問題

表 3 「岩手大学方式」の改革のポイント

	教員の所属組織	改革のポイント
「岩手大学方式」	所属組織は「学系」・ 教育研究組織は 「学部・研究科」	<ul style="list-style-type: none"> ① 「学系」により全学一元的な教員組織を置く ② 学部・研究科を中心とした教育と研究の結合 ③ 学科・専攻会議が教育研究指導に責任を持つ

※ 表 3 および表 4 は、説明資料を基に調査担当者が作成

(2) 「岩手大学方式」の 3 つの改革理念

「岩手大学方式」の改革のポイント（表 3 参照）は、同時に岩手大学の改革理念を示している。以下、3 つの改革理念を視点として新方式の組織について説明していく。

① 「岩手大学方式」の改革理念① 教員所属組織の「全学一元化」

従来の教員所属組織である「講座制」は学部縦割り、教員組織の利害により教育課程プログラムが規定される等の弊害があった。教員の所属組織を「全学一元化」することには、①全学的視点での教育研究資源の有効活用、②教育研究機能の強化という大きく 2 つのねらいがある。これは同時に組織を「柔構造化」することにつながり、学部や講座の枠組みを越えた教育研究活動の分担や協力が可能となる。柔構造化を要請する背景には、法人化等に伴う人件費・研究費の全体的縮小化があり、岩手大学では教員 20 名、事務系職員 25 名減が予定されている。

構想されている教員組織は次頁の図 3 のようであり、専門分野・研究領域でゆるやかに括られた 10 の個別「学系」と教育研究支援任務で括られた「全学施設系」とからなる。2007 年度からはこの枠組みでスタートするが、教員数等の問題を含め、最低でも 3 年に 1 度の見直しが予定されている。

② 「岩手大学方式」の改革理念② 「教育」と「研究」の結合

「教育」と「研究」の結合は、現行組織において肯定的に評価されている点である。「学生と教員が組織的にも意識の上でも一体感を持って教育研究活動に係わる場」として、従来の教育研究組織を保持することは、改革の大前提であった。そのため、「学系」を「研究組織」として位置づけ、「学生組織」と「教員組織」とを分離する他大学の例とは明確に区別しうる、「岩手大学方式」が求められたのである。

教員組織の観点からは、「学系」は専門性で括られた「所属組織」であり、学部や研究科、より具体的には課程・学科会議や専攻会議が教育研究指導上の「担当組織」となる。教員は、いずれかの学部の 1 学科（あるいは 1 課程）に「専任的担当」（専任）として「配置」され、学士課程の教育研究を担当する。大学院課程においても同様であり、必要に応じて「兼任的担当」（兼任）として教育研究活動を分担・協力することができる。学士課程においては、全教員が専門教育科目および共通教育科目を担当するものとされている。

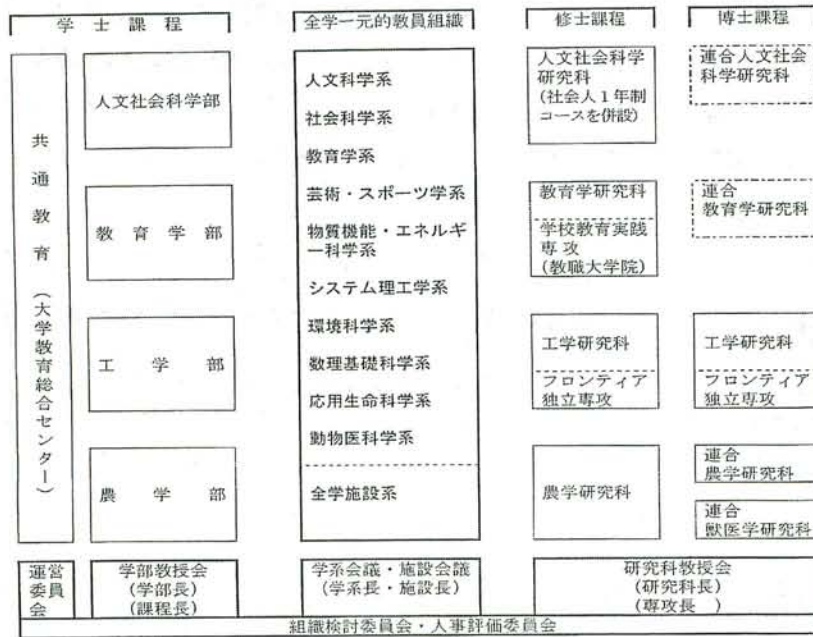


図3 全学一元的教員組織

③ 「岩手大学方式」の改革理念③ 「責任」体制の明確化

学部横断的な教育研究を充実させるためには、責任体制の明確化が課題となる。「岩手大学方式」では、「学系」に所属する教員は、「専任的担当」あるいは「兼任的担当」として学部や研究科に配置される。そのうち、「専任的担当」教員が当該教育研究組織の学部教授会、課程あるいは学科会議、研究科教授会および専攻会議を構成するものとし、これを学生への教育研究指導に責任を持つ「担当組織」と位置づけている。

(3) 「岩手大学方式」における意思決定プロセス

「岩手大学方式」では、上に見たように「所属組織」と「担当組織」が別の枠組みを持つこととなり、意思決定のプロセスにこれらの組織がどのように関わってくるのかが問題となる。次頁のフローチャート(図4)は、①教育研究組織、②人事、③予算、④評価の4点について意思決定プロセスを図式化したものである。従来と大きく変わる点に、「組織検討委員会」の関わりがある。学長、役員、部局長、各学部評議員1名により構成される同委員会は、例えば、採用人事が発生した場合の学部・研究科教授会の発議に了承権を持つ。また、教員選考審査に加わる「学系」の役割にも、人事選考システム向上への期待が向けられている。

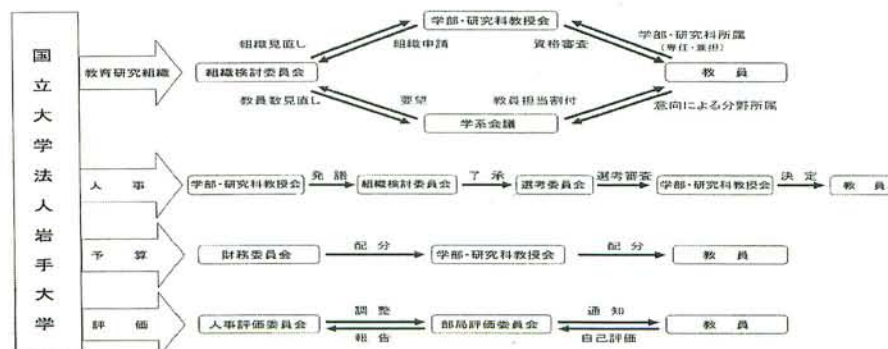


図4 全学一元的教員組織による教育研究組織・人事・予算・評価のフローチャート

4. 岩手大学における「教員の所属組織」改革に関する調査のまとめ

訪問調査の面談前、キャンパスを案内していただく機会を得た。食後の散歩にほどよい距離に4学部が設置されている岩手大学の「単一キャンパス」が、全学一元的な教員組織改革に物理的好条件を与えていることを十分に実感できた。

物理的条件と共に、「岩手大学方式」と名付ける独自の改革に方向性を与えたのは、これまで維持されてきた建学の精神である。複数の専門学校*を統合し、1949年に総合大学として創立された岩手大学は、「教養教育と専門教育の調和」という理念のもと、専門研究に偏らない教養教育の充実を目標としてきた。人文社会科学部の新設（1977年）はこれに基盤を与えるものであった。全教員が専門教育科目と共通教育科目を担当するとした今回の改革もまた、岩手大学が貫いてきた建学の理念に基づくものと言えよう。（参考：『岩手大学物語 全学共通教育の巻』2006年）

全学部に通ずる上のような前提があってもなお、改革は「きめ細やかさ」をモットーに進められてきた。ワーキンググループは毎週月曜日に数時間、数ヶ月間にわたって議論し、改革についての説明会を学部ごとに2度開催、各教員に対して「学系所属について意向調査」アンケートを実施（回収率90%）、学部からの意見を受けて再検討した上で改革案をまとめ、2006年8月評議会決定、9月21日学部教授会の承認を得るに至っている。改革を推進してきた当事者との面談を通し、「教員の所属組織」というテーマに対する非常なる関心が伝わってきた。それは同時に、この改革が困難なプロセスを経てきたものであることを示している。

「岩手大学方式」は、従来の組織を残す改革である。そのため、意思決定のプロセスが学部教授会を基盤としている点は従来と変わらない。改革の効果として挙げられた「教育面の組織改革」などの基盤づくりのためにも、「組織検討委員会」や「学系」の役割を具体化・明確化していく、運用面での工夫が期待されよう。

訪問調査にご協力いただいた齋藤徳美理事、高塚龍之副学長、伊藤進企画広報課長の丁寧で熱心な対応と、キャンパスを案内して下さった玉真之介副学長のご好意に心から謝意を表したい。

荒川 麻里（山形県立米沢女子短期大学 英語・英文科講師）

●* 盛岡師範学校（1876年設立、1943年より岩手師範学校）、岩手県立実業補修学校教員養成所（1921年設立、1944年より岩手青年師範学校）、盛岡高等農林学校（1902年設立、1944年より盛岡農林専門学校）、盛岡高等工業学校（1939年設立、1944年より盛岡工業専門学校）。

1. 概要

和洋女子大学で構想されている組織改革についてその背景、基本枠組、当面の課題等について報告する。

平成 18 年 9 月 29 日（金）に標記大学を訪問し、聞き取り調査を実施した。対応して頂いた方は、蓮見音彦学長、坂本元子副学長、橋詰直孝家政学部長、伊能武次人文学部長である。また調査は、八尾坂修（九州大学大学院人間環境学研究院教授）、渡辺達雄（金沢大学大学教育開発・支援センター助教授）が担当した。

2. 学部学科構成の変遷

昭和 24 年新制大学としてスタートした際には、家政学部（生活学科・被服学科）1 学部であったが、昭和 36 年英文学科設置で文家政学部とし、女性の活躍を目指し、かつ時代のニーズを捉えていく形で、さらなる学科増の後、平成 10 年には人文学部と家政学部の 2 学部に変更した。現在、英文学科、日本文学科、国際社会学科、発達科学科、服飾造形学科、健康栄養学科、生活環境学科の 7 学科構成となっている。また人文科学研究科と総合生活研究科の 2 学科を有する大学院、そして外国語教育研究センター、メディアセンターが設置されている。このうち教員が所属しているのは、7 学科及び外国語教育研究センターである。

3. 大学組織の改組構想とその背景

女子大としてオーソドックスな学部学科構成を有していると考えられる和洋女子大学であるが、昨年人文学部で定員未充足に至る学科が生じるなど苦戦しており、学生募集の観点から見直す必要があること（学生を安定的に確保したいという）、学生規模と比較して分化し過ぎているという現状認識（大学設置基準上、学生定員数が小さくなるほど割合として教員数が多く必要となるという構造も関係している）と併せ、新学科設置からくる人件費の拡大の抑制という財政上の問題等を抱え、全学的な学部学科再編の必要性が高まってきたことが大きな要因となっている。

こうした様々な課題を解決するための方策を探る中で、蓮見学長が桜美林大学の学群構想に着想を得て、学内教員に改組構想を開示し、教員側も関心を示し、学部学科に代えて、学群・専攻を単位とする大学組織を構築しようとして現在動いているところである。

4. 構想の概要

組織改編の主要な項目は、次に示す通りである。

(1) 教育組織と研究組織を分離し、教員の研究組織として「学群」を、学生の教育組織として「専攻」を設ける。専攻には必要に応じ「コース」を設ける。

「学群」は、①言語・文学②人間・社会③生活科学の 3 つを置く。学群内に、学問分野に基づき研究室を置き（言語・文学学群に 3 研究室、人間・社会学群に 2 研究室、生活科学学群に 7 研究室。ただし現人文学部から派生する部分については研究室構成のあり方においてまだ検討の余地あり）、専任教員は 1 研究室・1 学群に「所属」することになり、同時にそれらが大学運営の単位となる。学生は、専攻に所属し各専攻の所定の教育課程を履修する。また専攻及び入学定員の専攻間の配分は、学生のニーズを考慮しながら状況に応じ変更できるよう弾力的な運用を考えている。

(2) 専攻は学生の教育における責任単位ともなり、専任教員は原則 1 専攻に「帰属」することになる。また教員の能力の広範な活用を図るため、授業負担に配慮しつつ、複数専攻に帰属する（兼担）こともある。そのため改正案で学群「所属」教員数は 86 名であるが、専攻「帰属」教員数は 103 名となっている（つまり、専攻は学群を単に細分化したものではなく、両者に対応関係はない）。また専攻帰属については一定の期

間ごとに見直すことができる方向も検討している。

(3) 大学運営は、上述したように基本的に学群単位で行う。現行の学部教授会に代わり、学群会議において主要な決定が行われることになる（ただ教員数が学群間で2:1:2とアンバランスな部分で問題が残る）。また専攻も、教育上重要な組織であり、専攻会議を開くことになる。その場合、専攻ごとに会議を持つこともあれば、複数専攻が合同で会議を持つこともある。全学的には、学長・副学長、学生部長・教務部長、入試委員長、メディアセンター長、各学部長、学科長で構成される協議会があり、今後も運営の主体となることになる。

(4) 外国語教育研究センター所属の教員については、学群に所属を変更する。そして専攻に帰属すると同時にセンターを兼務し、外国語共通科目担当や、外国語教育に係る運営に携わることとする。また同じ組織形態をもつものとして、共通教育センター、教職・資格教育センターの設置を計画している。

(5) 専攻を構成するには適切でない分野に関し、20単位程度の科目で構成される「マイナー専攻」を用意し、学生が専攻専門科目だけでなく、他の専攻専門科目やマイナー専攻科目と組み合わせ、卒業要件基準を超える形で履修を行うことで、副専攻履修を認める仕組みを考えている。これにより学生の履修の幅を広げることが可能になる。

5. 改革を進めるための体制

直接関わる組織として自己点検企画委員会がある。学長、副学長、各学部長、各学科より各1名選出された委員で構成され、自己点検及び全般的な問題についての企画を担当している。上記の構想のラフな素案が浮上し徐々に固まってきたのが、17年度末から今年の春にかけてであり、構想案が全教員に提示され、数次にわたる意見交換と議論の結果、現在の改革構想として一応固まった。これが先日当該委員会に提示されたばかりで、さらに議論がなされる予定である。また構想のディテールについては、学長、副学長、各学部長に事務局長も含めて、漸次詰めているところである。

6. 人事権・予算権

学群の研究室が人事の発議をし、それを学群長（現行の学部長）が取り纏めて、全学委員会での資格審査を経た上で、学群会議で人事が決定されるというプロセスを取ることになるものと考えている。予算は、私大であるので理事会が権限を有しており、現行の教授会で審議しているというわけではないが、学科等から出てくる予算要望は基本的に通過するケースが多い。

7. 組織改革を今後進めるにあたって予想される問題

和洋女子大学は、平成10年度以前一学部体制であったため、学科が基礎単位となりその枠で物事を考えてきた経緯もあって、学部自治よりも学科のまとまりが相当に強いという点が、改組に際して多少障害になるものと予想する。今回の構想は、学科について、運営上その壁を低くしてもらいたいという希望が動機の一つになっているが、結果的に学科自治が専攻自治に陥らないよう注意を払う必要があると考えている。

また研究組織の面では、現行学部よりこじんまりとした研究室という形態になることで研究活動の活性に逆効果を及ぼさないかとの懸念もあり、学部を廃止するか残すべきかまだ検討の余地があるという。

さらに学群間の教員数が不均衡であるために、意思決定や人事発議・審議のプロセスにおいて問題が生じる可能性があり、調整が必要な部分となっている。

8. まとめ

大きな枠組についてはさほど抵抗もなく、比較的学内の理解を得られているようである。今後、「学群・専攻」という新体制へ平成20年度の移行を念頭に、今後早急に学群・専攻の編成を固め、専攻それぞれのカ

リキュラムの具体化など具体的な作業に取りかかることになる。

今回の訪問調査で全体像を把握することができた和洋女子大学の構想案は、過度に広域的かつ弾力的な学科編成をとることで教育内容などに対する学生・社会の理解を困難にさせないように、かなり大括りにした学群を組み、それとは別に細かい単位の専攻を数多く立て、今よりさらにフォーカスをはっきりさせ多様なカリキュラムを組み立てていくことにより、学生の志向変化に迅速に対応できるものと考えられる。効率的な教育課程編成に基づき、現行より少ない教員数と安定的な学生確保を両立しようとする点で、同種の比較的小規模の私立単科大学・女子大学にとっても参考になり、意欲的な試みであると思われる。

渡辺 達雄（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）

1. 調査の概要

本報告は、高知大学において検討されている「教員の所属組織」改革の背景、経緯、概要について示すものである。

調査は、平成 18 年 10 月 3 日（火）14:00-15:30 に聴き取り調査方式で実施した。

この調査に対応していただいたのは、川口浩総務担当理事（副学長）、松永健二教育担当理事（副学長）、井上新平研究担当理事（副学長）である。今回の調査の任に当たったのは、山崎光悦（金沢大学自然科学研究科教授、学長補佐）、堀井祐介（金沢大学大学教育開発・支援センター助教授）である。

2. 現在の教員組織

現在、高知大学には教育・研究組織として 5 つの学部（※人文学部、※教育学部、※理学部、※医学部、※農学部）、7 つの大学院（人文社会科学研究科、教育学研究科、理学研究科、医学系研究科、農学研究科、※黒潮圏海洋科学研究科、連合農学研究科）、6 つのセンター（※総合教育センター、※総合研究センター、※国際・地域連携センター、※総合情報センター（図書館）、※海洋コア総合研究センター、※保健管理センター）がある。これらのうち※をつけた部局に教員が所属している。

3. 改革後の教員組織

全教員が、学部・大学院・センターから独立した組織としての「教育研究部（仮称）」（平成 20 年 4 月発足予定）に所属する。「教育研究部（仮称）」は、高知大学の新しい理念である文理統合の実現並びに学部・研究科の教育活動の高度化および研究活動の活性化を目指し設置されるもので、専門性に応じた 3 つの学系（人文社会科学系、自然科学系、医科学系）と新たな理念をリードする文理統合型の総合科学系の、計 4 つの学系で構成する方向で検討されている。教員は、教育研究部（仮称）から学部・大学院へは教育・研究担当として、センターへは業務担当として出向する形になる。これらの学系に加えて、大学としてのリーディングプロジェクト遂行のための「拠点」が置かれ、「拠点」では、テーマに応じて各学系から教員が参加し活動する方向で検討されている。（末尾図 1 参照）

4. 聴き取り調査から明らかになった、「教員の所属組織」改革の背景、経緯および新しい組織の概要

○改革の背景および経緯

高知大学では、法人化直後の平成 16 年 4 月頃に役員会の方から、全学的視点で学部・学科のあり方を見直してはどうかとの提言があった。その提言を受けて、同年 6 月から 10 月にかけて、現有組織の改編や新たな学部・学科を構想するために「高知大学のあり方検討ワーキング」が設置された。このワーキングは総務担当理事が座長、教育担当理事が副座長となり、教員が所属している 5 学部 1 研究科から部局長、副部局長クラスが参加し、8 回の会合における議論の後、まとめとして複数の案を併記した報告書が作成され、それが 11 月の役員会で報告された。その案の中には「教員の所属組織と教育組織の分離」も含まれていた。その後、企画戦略機構会議において上記ワーキングまとめに挙げられていた複数案について検討がなされ、平成 17 年 2 月頃に「教員の所属組織と教育組織の分離」の方向性が打ち出され、役員会へ提案された。

また、平成 17 年 6 月中教審答申「新時代の大学院教育（中間報告）」を受けて、大学院教育の実質化を図るための組織的展開を行う必要性が出てきたことにより、平成 17 年 7 月に役員会から大学院についても検討するよう指示があり、「大学院（博士・修士）の在り方検討WG」が文系、理系それぞれに設置された。両WGとも総務担当理事が座長となり、教員の所属する学部・研究科からメンバーが選出され、同年 8 月か

ら9月にかけ文系WGで3回、理系WGで4回の会合における議論の後、それぞれのWG毎に「大学院（博士・修士）の在り方検討WG（文系）報告」、「大学院（博士・修士）の在り方検討WG（理系）報告」が作成された。理系WGは「教員の所属組織と教育組織の分離」が望ましいとしたが、この時点では文系WGは必ずしも分離が望ましいとは考えていなかった。

その後、平成17年12月から18年9月にかけて、この問題は「大学院改組検討委員会」（4回開催）で議論され、「大学院改組計画（案）」が作成された。この委員会は、委員長は総務担当理事（平成18年6月から教育担当理事及び研究担当理事が副委員長として入った。）、各部局から選出された3名の委員とその他の委員から構成されていた。また、この委員会のもとには総務WG（9回開催）、教務WG（9回開催）、入試WG（3回開催）が設けられていた。この委員会と並行して平成18年7月から役員・部局長合同会議が9回開催され、諸問題の洗い出しを行い、「役員・部局長合同会議の審議のまとめ」が作成された。このまとめにおいて、「教員の所属組織と教育組織の分離」の形態として、教育重視の視点から、全教員を学部・大学院・センターから独立した組織としての「教育研究部（仮称）」に所属させる案が提示された。平成18年9月からは、これまで検討されてきた「大学院改組検討委員会」が廃止され、新たに研究担当理事（本部長）、教育担当理事（副本部長）、総務担当理事及び財務担当理事（本部員）で構成される「大学院改組実施検討本部」が設置され、平成20年4月の改組実施に向けての具体的な問題点の検討に入っている。

最後に付け加えると、効率化係数、人件費5%減などによる将来的な予算削減も「教員の所属組織」改革の「きっかけ」の一つではあった。

○新たな組織「教育研究部（仮称）」の概要

現在検討されている「教育研究部（仮称）」には、教員がこれまでの学部から離れることにより、まず大学構成員の意識改革を促し、学部の壁を越えた研究体制や教育体制を組むことにより、より幅の広い教育研究および教員の能力の更なる高度化が期待されている。学部の壁が無くなることにより、教員の交流の活性化、質の向上も望まれている。「教育研究部（仮称）」体制により、教育面では、全学で一つの教員組織となって、学生の潜在能力を引き出す教育を実践し、時代や社会の要請に応じた領域横断的な教育を行うことが出来るというメリットが挙げられる。研究面においても、学部の壁が無くなることによる近接専門領域でのグループ研究活動の活性化や、学生組織にとらわれない領域横断的な研究の促進が期待できる。

「教員の所属組織」改革の一環として進められている大学院改革では、現状の学部－研究科（修士課程）の1対1対応を変更し、全ての研究科を統合し1部局化した1研究科への改組が検討されている。この新たな研究科には、現在ある各研究科を専攻という形で置くことで各専門領域の学術的進化についての担保とするとともに、1部局化により専門の壁が低くなることを踏まえた学際的な教育プログラムを副専攻プログラムとして提供する予定である。博士課程については、修業年限の違いから医学系については別専攻とするが、他の専攻との相互履修等が可能なシステムとする計画である。これにより、ジェネラリストの素養を持つ高度専門職業人および高度ジェネラリストの育成を目指す。

「教員の所属組織」改革を進めていく上での問題点としては、

- ・ 教員の意識を変えられるのか
 - ◇ 学生、教育への熱意が保てるのか
 - ◇ 「教授会自治」という考え方から脱却できるのか
- ・ 研究上の交流の進め方
- ・ 学生のニーズに対応した科目に対して、実際に教員が確保できるのか
- ・ 教員が「教育研究部（仮称）」に所属し、学部・大学院へ出向することで教育の質や教育への責任感が低下しないか
- ・ 教員の活動を適正に評価できるのか

・ 予算配分が新たな組織での教育・研究活動に適切に配分できるのか
などが検討されており、執行部としては、全教員に「教育研究部（仮称）」という新しい組織やその理念、運営について理解してもらえよう現場との対話を重ねていくことが重要であると認識している。

また、「教育研究部（仮称）」では、専門性に応じた「学系」、その下に近接した専門性に応じた括りとしての「部門」を設置し、従来ある「講座／学科目制」は基本的には廃止する方向で検討中である。ただし、附属病院での診療科などでは、学系に設置予定の部門制では運営上問題が出るおそれがあるので、それぞれの特性に応じたユニットを設置することも検討している。

新体制での意思決定機関としては、教員の所属する組織としての「教育研究部（仮称）」内の各学系に代議員による教授会を置き、学系内の部門に教員全員参加による部門会議を設置し、学生の所属する組織（教育組織）としての学部・研究科にそれぞれ「教育機構会議（仮称）」を置く方向で検討を進めている。教員人事については、基本的に学生の所属する組織としての各「教育機構会議（仮称）」が発議権を持ち、審議権は教員の所属する組織側とする方向で検討中である。また、予算についても、教育経費については、予算審議権、予算執行に係る権限を各「教育機構会議（仮称）」が持ち、研究経費については、教員の所属する組織とする方向で検討中である。

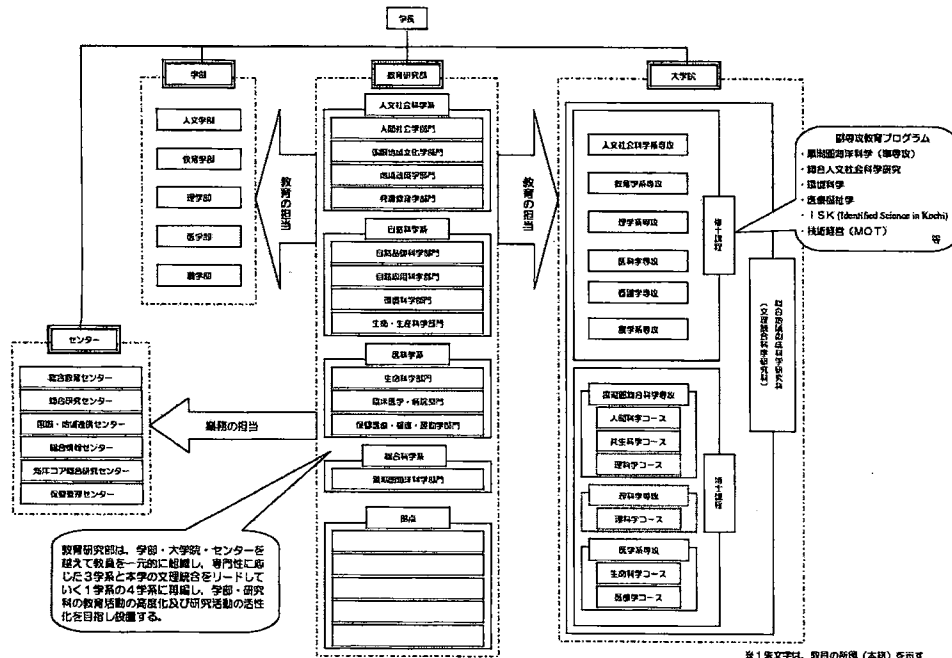
5. まとめ

今回の聴き取り調査では、参考資料その他と合わせて、高知大学での「教員の所属組織」改革の背景、具体的な進捗状況が明らかになった。4. で述べたことの繰り返しになるが、高知大学での「教員の所属組織」改革の要点をまとめると以下のようになる。

- ・ 平成 16 年からの約 2 年間の議論を経て、「教員の所属組織と教育組織の分離」の方向へ
 - ◇ 「教員の所属組織」としての「教育研究部（仮称）」の設置
 - ◇ 専門領域の近接度に応じて「教育研究部（仮称）」の下に学系を、学系の下に部門を置く
 - ◇ 「教育研究部（仮称）」から学部・研究科・センターへ出向する
 - ◇ 人事発議は基本的に学生の所属する組織としての各「教育機構会議（仮称）」、人事審議は教員の所属する組織（学系教授会または部門会議）で行う
 - ◇ 予算執行については、教育予算は「教育機構会議（仮称）」、研究予算は教員の所属する組織（学系教授会または部門会議）がそれぞれ権限を持つ

- ・ 平成 20 年 4 月改組実施へ向け短期間で成案を作成する必要があるため、現場教員との対話の重要性を認識しつつ、委員会方式ではなく、実施検討本部の形態をとって理事を中心とし、関係者間の調整を図り進めつつある。

堀井 祐介（金沢大学 大学教育開発・支援センター准教授）



⑦北九州市立大学

実施日時 平成 18 年 10 月 5 日 13:30~15:00

大学側の対応者 近藤倫明副学長 甲山乙也経営企画課企画係長

調査に当たった人員 青野透（金沢大学教授） 早田幸政（金沢大学教授）

1. プロフィール

北九州市立大学の前身は、昭和 21 年 7 月に創立された小倉外事専門学校である。

同専門学校は、昭和 25 年 4 月に北九州外国語大学へ昇格し、爾後、北方キャンパスを拠点に、人文系、社会科学系の学部・学科増、研究科増、さらには、様々なセンターの改廃を図っていく中で、大きな発展を遂げてきた。平成 13 年 4 月には、ひびきのキャンパスに国際環境工学部を開設し、理系分野の教育展開にも乗り出した。

平成 17 年 4 月から独立行政法人に移行し、「公立大学法人 北九州大学」として新たなスタートを切った。

現在、同大学の教育研究組織に関し、学部等の組織として、外国語学部、経済学部、文学部、法学部、国際環境工学部、基盤教育センターが設置されている。大学院については、修士課程として、経営学研究科、外国語学研究科、法学研究科、経済学研究科、人間文化研究科が、博士（前期）課程として、国際環境工学研究科が、博士（後期）課程として、国際環境工学研究科、社会システム研究科がそれぞれ設置されている。なお、平成 19 年 4 月より、マネジメント研究科（専門職学位課程）が開設される予定である。

2. 北九州市立大学の学部・学科構成と入学定員

北九州市立大学は、上記の如く、文系 4 学部、理系 1 学部で構成されている。

外国語学部は、外国語学科英語専攻（昼 90 名、夜 25 名）、外国語学科中国語専攻（昼 35 名、夜 10 名）、国際関係学科（昼 65 名、夜 10 名）で構成されている。経済学部は、経済学科（昼 155 名、夜 15 名）、経営情報学科（昼 155 名、夜 15 名）で構成されている。文学部は、比較文化学科（昼 135 名、夜 15 名）、人間関係学科（昼 75 名、夜 10 名）、で構成されている。法学部は、法律学科（昼 160 名、夜 35 名）、政策科学科（昼 68 名、夜 17 名）で構成されている。国際環境工学部は、環境科学プロセス工学科（50 名）、環境機械システム工学科（50 名）、情報メディア工学科（100 名）、環境空間デザイン学科（50 名）で構成されている。

3. 改組後の状況

北九州市立大学は、外国語学部の一層の充実・強化を軸に、平成 19 年 4 月より、学部・学科等が再編される。

すなわち、外国語学部の外国語学科英語専攻、中国語専攻が英米学科、中国学科に昇格するとともに、これに伴い、入学定員も、英米学科、中国学科、国際関係学科のそれぞれについて、10 名ずつの定員増を措置が計画されている。一方、経済学部については、マネジメント研究科（専門職学位課程）の開設に伴い、経済学科、経営情報学科の各々の入学定員を 15 名減として措置することが予定されている。

また、平成 18 年 4 月に設置された基盤教育センターには、学部からの移動と新規採用合わせて、23 名の教員組織が張り付くことになった。

4. 学部・学科の再編等と新たな教員組織

北九州大学は、中期計画における「平成 19 年度の整備を目途とした教育研究組織・体制の検討」に係る

検討項目として、「北方キャンパスの文系4学部の再編」、「(仮称) 共通教育センターの設置(語学・情報教育等)」、「専門職大学院(法科大学院(ロースクール)、経営大学院(ビジネススクール)、技術経営(MOT)コース等)の設置」、「大学院の再編」の4項目を掲げた。

上記のうち、本調査と直接的な関連を持つのが、「北方キャンパスの文系4学部の再編」、「(仮称) 共通教育センターの設置(語学・情報教育等)」、「専門職大学院(経営大学院(ビジネススクール))の設置」といった項目である。

北九州市立大学は、学部・学科等の再編に向け、①基盤教育センターの設置・強化、②外国語学部の強化、③専門職大学院ビジネススクール(MBA)の開設、といった3つの基本方向を提示した。すなわち、同大学は、①において、充実した専任スタッフからなる基盤教育センターを核に、全学が総力を挙げて「人間力」の育成・強化に取り組むことを、②において、これまでの実績を背景に、東アジアの重要性が高まる中で外国語学部を一層強化していくことを、③において、地域の需要に対応させ、高度なマネジメント能力を有する専門職業人養成を行っていくことを企図したのである。

平成5年、北九州市立大学は、各学部の教養教育のユニットの見直しを行う中で、教員組織改革、カリキュラム改革を行った。また、臨時的定員の恒常化を図っていく中で、文系学部の全てにわたり昼夜開講制を導入するとともに、教員組織の充実も図っていった。こうした改革は、教育研究の高度化・多様化に大きく寄与したが、その一方で、教養教育の再構築の必要性や昼夜開講制の見直し問題(とりわけ夜間主コースの存在意義について)といった諸課題も顕在化してきた。また、文系4学部間、とりわけ外国語学部と文学部の間、経済学部と法学部との間で、類似の内容・性格の授業科目が散見されるという状況も表面化してきた。

こうした状況の中で、北九州市立大学は、北九州市産業学術構想局の下に置かれた「北九州市立大学の今後の在り方検討委員会」と連携して、これらの課題解決に向け鋭意検討を行った。平成15年12月には、「北九州市立大学の改革プラン」が提示され、そこで、学部・学科等の再編、教養教育の充実にかかる具体的な提言が示された。

北九州市立大学は、こうした課題に対処すべく、そのための検討体制を確立し、解決への模索がなされた。具体的には、副学長の増員が行われるとともに、若手教授が、教育研究審議会に参画する道筋もつけられた。また、学部・学科等再編を審議するために、学長を委員長に、各部局の長等で構成される「学部・学科等再編委員会」が設置されるとともに、その下に、若手教員等からなる「学部・学科再編小委員会」が置かれ、そこで、この問題に関する集中審議が行われた。

学部・学科等の再編に伴う教員移動に関しては、副学長を中心に、教員の学部間移動の協議が行われ、各副学長が、教員と個別に、他学部や他学科への移動、学部から専門職学位課程への移動、学部から基盤教育センターへの移動に係る折衝を粘り強く行った。

そうした折衝の結果、学部・学科間移動に合意した教員12名、マネジメント研究科(専門職学位課程)への移動に合意した教員7名、学部から基盤教育センターに移動した教員18名(基盤教育センターは、この18名と新規5名を加え、23名の教員組織となる)で、実に37名の教員移動が実行された。このことは、全学教員の約四分の一がそうした移動者に該当する計算になる。

現在、この新教員体制で、新カリキュラム編成作業が進められている。

5. おわりに

北九州市立大学における教学改革の特徴は、社会や時代の要請に適切かつ柔軟に対応させた教育プログラムの編成に当り、そうした教育プログラムの基礎となる教員組織について、これを「教育組織(学生所属の組織)」と「教員所属の組織」に分離するのではなく、既存の学部、学科という枠組みの中で、大幅な教員移動を実行させることを通じ、そうした改革を有為に進めてきている点に見出される。また、この改革は、教

養教育の再構築という側面も有しており、そのような視点から、学部から基盤センターへの移動が比較的円滑になされたことの意義は大きいといえる。このような既存の教育研究組織の枠組みを通して、教員組織の改革を行った点で、この試みは、我が国教学改革の一のリーディング・ケースとして位置づけることも出来よう。

北九州市立大学では、大学院の再編作業にも着手することが計画されている。文系研究科の5つの修士課程は、その全てを社会システム研究科博士（前期）課程に統合することや法科大学院創設に関する具体的な検討が進められている。また、社会需要の動向等を勘案し、現行の昼夜開講制の見直しや、新学部の設置可能性に向けた方途の模索もなされている。管理運営の手法に関しても、教育研究審議会が一元的に人事権を掌握し、教員選考は、同審議会直結の選考委員会がこれを行うといった人事システム構築に向けた模索も始まろうとしている。

今後一層厳しさを増す競争的環境の中で、地域社会の教育需要に的確に対応させつつ、有効かつ高質の教育を提供し、有為な人材を育成することを目標とする同大学の教学改革は、未だその緒に就いたばかりの感がしてならない。

早田 幸政（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

1. 調査の概要

本委託調査事業により全国の大学に対して実施されたアンケートにおいて、千葉大学より、大学院医学研究科と大学院薬学研究科は他研究科、他学部在先駆けて平成13年に教育研究組織の分離を行っているとの回答を得た。本調査では、この組織再編の背景、経緯、現在の状況を明らかにすることを目的とした。平成18年10月5日に現地調査を実施した。聞き取り調査に対応いただいたのは、徳久剛史（千葉大学大学院医学研究院長）、五十嵐一衛（千葉大学大学院薬学研究院教授）の両氏である。調査には高田重男（金沢大学大学院医学系研究科教授）、西山宣昭（同大学教育開発・支援センター教授）が当たった。

2. 教員所属組織の改組の概要

千葉大学大学院医学研究科と大学院薬学研究科は、平成13年4月に「教育組織」と「研究組織」の分離を行い、この改組に基づく様々な改革を現在に至るまで進めている。本委託調査事業においては医薬系の改組の動向を把握することを重要課題の一つと位置づけているが、本件は医薬系の先進的な改革の事例として注目に値する。

大学院医学研究科と大学院薬学研究科から「教育組織」と「研究組織」とを分離し、「研究組織」としてそれぞれ大学院医学研究院（6研究部門14講座94研究領域）、大学院薬学研究院（3研究部門9講座）が設置されるとともに「教育組織」としては2つの旧研究科が結合する形で大学院医学薬学府（修士課程（医学領域）1専攻、修士課程（薬学領域）2専攻、4年博士課程（医学領域及び医薬学領域）3専攻、後期3年博士課程（薬学領域）1専攻）が設置された。大学院医学薬学府の設置に伴うカリキュラム、教育体制の変化に基づき、医学と薬学の教育面での実質的な連携が実現している。大学院医学薬学府の運営においては、医学系、薬学系それぞれの運営会議での審議を経て、双方の幹部が召集され合同で意思決定が行われる。教員所属組織である大学院医学研究院、大学院薬学研究院は組織としては独立したままであり、それぞれの教授会が人事権を持っているが、医学と薬学との新しい融合研究領域の開拓に向けた国際的研究拠点形成を目指して、研究における両者の協働を現在進めている。このような改組に伴う医学と薬学の教育研究における実質的な連携を可能にしている下地は、大学院医学研究院における講座制の廃止と教員人事改革にあると考えられる。この点については下に詳述する。

歴史的には医学、薬学ともに戦前の千葉医科大学の流れを汲み同じ傘下の医学科、薬学科として連携していた。しかし、昭和42年に薬学部がキャンパスを移動した結果、双方の学問的な分化が進むこととなった。今回の改組については平成12年当時の他大学の大学院重点化の動きや九州大学の研究院制度が刺激となり検討が始まっているが、そこでは改組による医学、薬学の連携の復活が意図されることとなり、現在に至っている。

3. 大学院医学薬学府における医学、薬学の連携

学部レベルでは以前より両学部教員の兼担が実施されており、19年度より両学科学生が共通に聴講する科目を新設予定である。大学院科目についても大学院医学薬学府の設置に伴い、相互乗り入れで受講が認められることとなった。これに合わせて、医学系と薬学系の大学院科目の単位認定基準の統一化が進められた。このような医学薬学府における実質を伴う医学、薬学の連携の延長として、医学と薬学のダブルディグリー制度について検討が現在進められている。大学院研究科が独立している通常の場合には医学博士と薬学博士の学位取得に7年を要するところを大学院医学薬学府においては4年間での同時取得が可能である。

医学と薬学とは本来協動的かつ相補的に発展すべき学問分野であるが、組織としての独立性によってその連携は必ずしも容易ではない。本事例においては医学薬学府の設置により、上に述べたカリキュラムの共

有化とともに、例えば新設された医薬学博士の学位審査では副査1名を医学研究院より派遣するなど、人的交流も含めた連携が促されることとなった。大学院医学薬学府におけるこのような医薬融合の方向性は、平成17年度「魅力ある大学院教育」イニシアティブとして「情報集積型医療創薬を担う若手研究者の育成」プログラムが採択されるなど高い評価を得ている。生命情報科学の導入により医学、薬学双方の先端的研究成果を架橋、発展させようとするものであり、医学薬学府の特性を生かした次世代の人材育成が期待される。

4. 大学院医学研究院における教員所属単位

平成13年の改組に伴い、新たに設置された大学院医学研究院においては大講座制に移行している。旧来の教員所属の最小単位である「教室」は、「研究領域」となり、この時点で解剖学教室や生理学教室は消滅している。現在では、医学部の解剖学の授業は、旧解剖学教室の教員がチェアマンとして関連分野の教員をコーディネートし、オムニバス形式で行われている。近年の生命科学の目覚ましい発展においては、旧来の伝統的な研究分野の境界がゲノム科学という共通基盤の上で融合しつつあり、医科学においても同様の状況にある。今後は、例えば臨床を専門とする教員であつても、生化学、病理、生理など多方面の分野に精通する人材や医学・医療の新領域に対応できる人材が研究はもちろん教育においても求められる。このような考えに基づき、「研究領域」の人事では研究分野の継承を前提とせず、医学研究院全体の陣容を見た上でいかなる研究分野の人材を後任として採用すべきかが合議の上決定されることとなった。解剖学教室、生理学教室の消滅、学際的な授業への移行は、人事改革の結果である。具体的には、昨年度より後任の研究分野を「あり方委員会」において合議制で決定した上で、その分野に適した委員からなる選考委員会で選考が行われる体制となった。伝統的な研究分野の継承に固執することなく、今後の教育、研究を見据えて後任の人事をすすめる医学研究院の体制は、薬学との教育、研究での連携においても極めて重要な役割を果たしていると考えられる。

旧来の「教室」は、卒業生が研修を終えて大学に戻ってくる場合の受け皿として機能してきた。医学研究院はこれに代わる新しい体制を「特色ある大学教育支援」プログラムとして採択された「診断能力の向上を目指す臨床医学教育の取組み」プログラムの一環として整備した。研修専門教員2名を配置した「医学教育研究室」を立ち上げ、研修先や留学先の紹介、研修先から戻ってくる卒業生の指導などに当たる。「教室」が卒業生を抱え込むのではなく、大学院医学研究院全体で人材の継続的な育成を行うものであり、一つのモデルとして注目される。

5. おわりに

平成13年の改組に基づく様々な改革を見てきたが、大学院医学研究院における人事システムの変革は特に印象深い。伝統的な研究分野が並ぶ講座制の典型としての医学部、医学研究科において、実質的な講座解体が進んでいることを知ることとなった。お話を伺った徳久剛史医学研究院長が、「講座制がなくなると教育で困ることになるというが、教育と研究は一体である。突出した研究成果を上げることのできる者がすぐれた教育を行うことができる。」「学生はよく見ている。卒業生が再び戻りたいと思うような組織を目指して今後も改革を続けたい。」と述べられたことが印象に残った。

* 本報告については、千葉大学より2007.7.11付けで若干の修正がなされました。

西山 宣昭（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

⑨大阪医科大学

実施日時 平成 18 年 10 月 6 日 11:00～12:30

大学側の対応者 植木實学長 佐野浩一理事・教授

調査に当たった人員 青野透（金沢大学教授） 早田幸政（金沢大学教授）

1. プロフィール

大阪医科大学の前身は、財団法人大阪高等医学専門学校によって昭和 2 年 2 月に創立された大阪高等医学専門学校で、昭和 21 年（旧制）大阪医科大学となった。昭和 26 年財団法人大阪高等医学専門学校は学校法人大阪医科大学に組織変更し、昭和 27 年 2 月に（新制）大阪医科大学に転換し、現在に至っている。

大阪医科大学の掲げる「目的」は、「国際的視野に立った教育・研究及び良質な医療の実践をとおして人類の福祉と文化に貢献する人材を育成すること」であるとし、国際的視野に立てば如何なる地域にも密着しなければならないとの認識から、まず地元地域のニーズに応えられる教育・医療を実践することによって、同学の発展方向が指向されている。

2. 組織・編制

学校法人大阪医科大学は、「大学」の医学部に付置する附属病院及び附属看護専門学校を設置している。同学の学士課程である医学部医学科の入学定員は、100 名（収容定員 600 名）であり、8 大講座（37 教室）で構成されている。大学院課程である医学研究科は入学定員 54 名（収容定員 216 名）で、5 専攻からなっている。

教員組織は、教授 32 名（全員が医学部所属 32 名）、助教授 42 名（内、医学部所属 33 名、病院所属 9 名）、講師 69 名（内、医学部所属 48 名、病院所属 21 名）、助手（任期付を含む）218 名（内、医学部所属 37 名、病院所属 181 名）で構成されている。

また、教育・研究に資する附属のセンターとして、「研究機構」、「医学情報処理センター」、「実験動物センター」、「中山国際医学医療交流センター」が置かれている。このうち、「研究機構」は、教員の「研究組織」としての機能も有している。

なお、附属病院は、17 診療科、総床数 1026 床で構成されている。

ところで、医学部には、「教育機構」という組織が置かれ、その下に、「教育センター」、「学生部」という 2 つのユニットが設けられている。このうち、「教育センター」は教育の企画・研究や FD 等の実施の受け皿としての役割を、「学生部」は学生支援の役割を担っている。学生の修了認定は「教育機構」が行い、同機構には、全体として教育組織としての役割が付与されている。

3. 「教員の所属組織」改革の背景と期待される効果

上述の如く、大阪医科大学では、研究組織（＝「研究機構」）と教育組織（＝「教育機構」）の分離に係る改革が行われている。ここでは、大阪医科大学の教員組織改革全般の進捗状況を概観した上で、そうした改革がなされている背景と期待される効果について見ていくこととする。

まず、教員組織改革全般の進捗状況を概観的に見ると、「研究機構」、「教育機構」はすでに形成され、その運営状況の検証の上に立って、一層の充実策が模索されている。旧来の講座/学科目制も見直され、「大講座制」に移行した後、その再編作業も終えている。学校教育法に対応させた新職制への移行作業も完了済みである。教員評価システムの構築も完了し、すでに実施段階にある。

次いで、研究組織と教育組織の分離を行った経緯・背景を見ていく。

2001年、複数のセンター間の機器整備等で重複購入や利用便宜に関する問題が顕在化した中で、研究組織再編のトライアルを行うことを念頭に、必要かつ先端的な機器を一箇所に集約配置し、高度で先進的な研究を維持しうるような研究拠点として、この「研究機構」が立ち上げられた。そして、「研究機構」が安定的に機能し、柔軟に運営できることが明らかになったことから、教員組織全体の改革に着手する機運が高まり、大講座制への移行と対を成すものとして、教育組織である「教育機構」が形成された。

さらにそうした改革の効果として、次のようなことが期待されている。

第一に、多くの教員は、現在、「教育」、「研究」、「診療（臨床実習を含む）」に従事しており、それらの部面での社会的要請は、各教員への大きな負担となっている。研究組織と教育組織の分離を軸とする一連の教員組織改革が円滑に進められることにより、教員の負荷が整理され、「少子高齢化による労働力不足に対応することが出来る」との期待が、この改革には込められている。

第二に、学校法人への社会的要請も、多様化、広域化され、それらが財政上の大きな負荷となっていくことが予想される中、教員への負荷を整理することにより、求められる教員数の削減が可能となり、その分を「ポストク」や「レジデント」の増員で対処できることが期待されている。

4. 新たな教育研究組織の特質

新たな研究教育組織の特質は、従来のそれとの対比等をも加味し、以下のように要約出来る。

第一に、従来は、「教室」が絶対的な教育研究の単位として独自にその業務を行っていたのに対し、新組織では、最小の教育研究に係る教員集団を「教室」とし、「責任教授」以下の教員をフラットな状態におき、「教室」の実状に合わせた運営が出来る体制が整備された、という点が挙げられる。

第二に、従来は、「教室」が教育研究を渾然一体として担当していたのに対し、新組織では、研究と教育を分離し、それぞれ「研究機構」、「教育機構」の指示に従って研究、教育に従事できる条件が整えられた、という点が挙げられる。

第三に、従来は、教員が「教育」、「研究」、「診療（臨床実習を含む）」の全ての業務を担っていたのに対し、新組織では、主に担う業務を規定するとともに、兼務は残りの1つだけとし、各教員の負担を軽減する体制を構築しようとしている、という点が挙げられる。

第四に、将来を展望して、「教員の所属組織」は、「研究機構」、「附属病院」、「大講座」とし、「学生の所属組織（教育並びに学生への生活支援を担当）」は複数の専任教員を配置する「教育機構」といった教育研究における教員の役割分担を明確化する体制が整備された、という点が挙げられる。

5. おわりに

大阪医科大学は、長い伝統の中で、多くの有為な医師を輩出させるなど、全国各地の医療界に多大な貢献を果たすことを通じ、高度専門臨床医養成機関として磐石な地歩を固めてきた。また、国の指定する特定機能病院として、先端的な医療技術を開発していく中で、都市型の高度地域医療を展開してきた。

そして今日、グローバル社会が進展する中で、世界のいかなる地域でも活躍できる医療従事者の育成という教育目標を掲げ、多様かつ高度な知識・技術に支えられた医療人の育成を視野に入れて、先進的な医療人養成機能をも果たすべく新たな挑戦を行おうとしている。

長年に亘る講座/学科目制に係る固定観念と教授会や「教室」主導の硬直的な制度運用の弊が指摘されてきた中で、大阪医科大学は、斬新な教員組織改革を遂行しつつある。

改正学校教育法、改正大学設置基準の下でも、教育研究の円滑かつ効率的運用を担保するため、当面、講座/学科目制に相当する「グループ」が形成されるが、その活動を定期的に検証し、適宜その見直しを行うことを通じ、旧来の講座/学科目制の硬直化を防止し、時宜に適った教育研究の実施が目指されている。大講座の主任教授ポストについても、在任の任期を定め、特定人による職の固定化を回避させる策も講じられてい

る。旧講座が実質的な教員人事を掌握していたことの反省の上に立って、各大講座の主任教授で構成される「主任教授会」に、教員人事の基本方針に関する審議権を付与することも構想されている。

また、それぞれの教員について、「教育」、「研究」、「診療（臨床実習を含む）」の3業務のいずれか一つに軸足を置き、他の一つを兼務するという業務形態の確立を図ろうとするなど、医科大学として効率的かつ全体的なバランスのとれた活動展開を目指す中で、教員間の協働と適切な役割分担の方途の模索も始められている。

大阪医科大学では、現在、大学院の充実化に向け、具体的な検討が進められているとのことである。多くの医学研究科博士課程が学生受け入れや教育指導の実質化等の面で困難に直面する中で、同学は、自ら標榜する「高度な研究能力と先進の医学知識を持った専門家の養成を通じて、現代医療の進展に大きく寄与し、明日の医学の創造に貢献」という大学院の教育目標の実現に向け、新たな改革にチャレンジすることになるのだろうか。

青野 透（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

1. 調査の概要

本委託調査事業により全国の大学に対して実施されたアンケートにおいて、関西大学より、将来的に「教育組織」と「研究組織」との分離を検討しているとの回答を得た。本調査では、この組織再編の検討状況を明らかにすることを目的とした。平成18年10月10日に現地調査を実施した。聞き取り調査に対応いただいたのは、芝井敬司（関西大学副学長（総務・学生担当））、土橋良一（関西大学学事局教務センター次長）の両氏である。調査には秦由美子（大阪大学大学教育実践センター教授）、西山宣昭（金沢大学大学教育開発・支援センター教授）が当たった。

2. 教員所属組織についての検討状況

大学へのユニバーサルアクセスの時代を迎えた今、教員数を固定したまま、いかに多様化する学生、社会のニーズに答えうるか、この問題意識の高さをインタビューに際して強く感じた。この問題への対応として、関西大学では教育組織と教員所属組織のあり方について一部で検討が始まっている。分離された教員所属組織に属する教員が複数の教育組織にまたがって教育を担当することにより、人的教育資源はより効率的に運用されることとなり、一方、学生、社会のニーズに合わせて柔軟に教育組織内の枠組みを変更することが可能となる。

2007年度から立ち上がる新しい3学部（システム理工学部、環境都市工学部、化学生命工学部）の統合組織体であり、かつ教員が学部と同時にそこに所属することを想定としている「理工学府」について現在検討が開始されている。

また、文学部、大学院文学研究科を中心とした教員所属組織の分離の構想も温められている。今後、大学全体への改組の波及の可能性が予見される。ただ、ここで強調しておきたいことは、1996年より現在に至るまで進められている文学部の改革が、大学全体の改組への動きに少なからず影響を及ぼしていると思像されることである。文学部の改革については後に詳述するが、教育組織からの教員所属組織の分離という明確な形態はとっていないにも関わらず、先進的な人事改革に基づき、文学部内の教員所属単位である専修（改革前の学科に当たる。）の固定化と専修への帰属に対する各教員の意識は以前の学科制の時と比べて希薄になってきており、教員所属組織の分離に匹敵する効果が現れている。本委託調査で抽出されつつある教員所属組織改革の事例のほとんどが教育組織と研究組織（教員所属組織）の分離という形態をとっていることを考えると、関西大学文学部の事例は新規の注目すべき事例といえる。

3. 「理工学府」構想

工学部では、2007年度より現在の1学部をシステム理工学部、環境都市工学部、化学生命工学部からなる3つの新しい学部へ改組することが予定されている。これに引き続き検討に入っている「理工学府」については、3学部の合同組織体として総合的視点に立つ理工系教育実践の機能母体であるとともに、理工系教員の当面の所属組織母体として機能することを目途としている。この「理工学府」構想は、3学部の教員が所属組織である学部から分離されて、一元的に所属するための組織を構築することではない。理工学教育の効率的実施・推進・検証体制の機能を保持しつつ学部間の緊密な協力を誘起するとともに、俯瞰的視点に立った戦略的な全体構想計画を立案・推進できる体制を構築することが目的である。教員は、直接的には学部へ属することとし、一般的な教育研究に関する議論の場は原則的に学部教授会で行うが、人事・予算や施設など基本的かつ全体的な議論はそれぞれの専門の委員会で行い、人事教授会や合同教授会（学府教授会）で決定することを構想している。

ここで国立大学法人における教育組織からの教員所属組織の分離の事例と本事例とを対比しておきたい。国立大学法人の場合は、大学院重点化、大学院部局化に追随する形で分離された研究組織（教員所属組織）は大学院に置かれる事例が多いが、関西大学の構想では、「理工学府」は、学部及び将来的には研究科をも包括したものとして置かれることが検討されている。私立総合大学においては、大学院における高度専門教育のみならず学士課程における教養教育、専門基礎教育が重視され、多様化する社会のニーズに答える基礎能力として「専門的教養」の育成を目指している。このような両者の教育理念の相違が、教員所属組織の形態に影響を及ぼしている。

4. 文学部の改革

関西大学文学部では、1996年より将来構想委員会を立ち上げ、18歳人口の減少、入学してくる学生の学力の多様化、文学部における学問分野の流動化など、様々な状況の変化の中で、文学部の新しい教育研究をいかに展望していくべきかについて議論が積み重ねられてきた。インターディパートメントや副専攻制度の設置を経て、一つの結論が2004年4月に行われた8学科2教室から1学科10専修への改組である。専修は学科ではなく、カリキュラムのコースの名称であり、各専修の学生定員と教員の定員は1学科での総定員固定のもとで柔軟に変更が可能となった。学生の志望動向に応じて専修の教員数を調整できるばかりでなく、新しい学問分野に対応した専修を設けたり、必要ならば学生の志望によらず維持すべき学問分野を守ることも可能である。

学部の意思決定もこの改組に伴い大きく変更された。8学科2教室制の時代には各学科・教室の代表者による人事委員会、学務委員会で大筋の意思決定がなされた後、教授会で審議される流れであったが、専修制に移行したあとは学部全体での合議に基づく意思決定がなされることとなった。今年10月からは意思決定の組織が以下の通り整備され、制度的にも保障されることとなった。文学部の意思決定は文学部総合計画会議によって行われる。この会議は、学部長、副学部長1名、教授会から選出された8名、合計10名からなる。教授会から選出される8名は、各専修の代表者ではない。各専修の代表者からなる専修代表者会議は存在するが、文学部の意思決定を担うものではなく、定常的業務の遂行がその主な役割である。

すでに述べたように専修制においては専修の数、学問分野を状況に応じて柔軟に変更することが可能である。このような専修制への移行の前提となっているのが従来からの学問分野の継承を前提とした後任補充人事を行わないとした学部方針の確立である。この人事改革こそが文学部の改革の根幹をなしており、2003年6月に学部として人事改革についての合意形成に成功し、2004年4月の改組に伴う採用人事が新しい人事方針のもとで行われている。教員の欠員が生じた段階で、欠員が生じた専修に自動的に次の人事を配分するのではなく、一旦プールされる。各専修はポストの要求を出す、その採決は教授会から選出された委員からなる「人事計画会議」が各専修のヒアリングを受けた上で行われる。中長期的な観点でいかなる学問分野の採用人事を行うべきかが判断されることとなる。

8学科からの改組で始まった1学科10専修制であるが、2006年4月には5専修が、2007年度には3専修が新設され18専修となる予定である。この18専修には、従来の学科から分化した学問分野の専修とともに、映像文化専修、文化共生学専修、英米文化専修、初等教育学専修の4専修のように従来の学問分野の教員定員を削って新設されたものが含まれる。これらの新しい学問分野の立ち上げは上に述べた通り学部全体の合意に基づいている。

教育組織と研究組織（教員所属組織）とが分離した形態においては、一人の教員が複数の教育組織の教育を担当する分散的教育担当をその一つの特徴とするが、分離形態をとらない本事例においても、そのような分散的教育担当の原型を見出すことができる。従来の学科制の下では学科ごとに入学定員を持っていたが、2004年4月の改組に伴い学部一括募集とし、2年進級時に各専修に分属させる方式に改められた。したがって、各専修に所属する教員は、新たに開設された初年時導入科目を含む1年次専門共通科目を担当する

こととなった。教員にはより多様な学生集団を前提とした科目設計、授業設計が求められる。

改革に基づく文学部の新しい運営、組織の形態といわゆる「教育組織と教員所属組織の分離」の形態とを対比するとき、教員所属組織における人事が、分離という改組の成否を決めることを関西大学文学部の事例は示唆している。すなわち、一元化された教員所属組織においても分離前の枠組みに基づく後任補充人事が維持される場合には、分離という表面的な変化に終わってしまう危険性が考えられる。逆に、教育組織の陣容を全体から眺めて合議制で人事が決定されるプロセスが確保されれば、必ずしも分離という形態をとる必要がないことを関西大学文学部の改革の事例は示している。関西大学工学部は当初、文学部同様、工学部内の学科の壁を低くする方策を模索したが、学部内の合意形成には至らず、上述の通り3学部への改組を行い、「理工学府」構想を選択することを現在検討している。文学部との対比において、工学部の今後の変革に興味を持たれる。

5. おわりに

関西大学文学部の改革については高等教育関連のセミナー等を通して広く知られているが、今回期せずして、文学部改革を先導された芝井副学長にご対応いただくこととなり、教育組織と教員所属組織の分離という視点で文学部改革を捉えなおす機会を得たのは幸運であった。芝井副学長に今後の関西大学の改革の方向性についてもお聞きしたが、学部内からさらに学部間の敷居を低くすることが重要であるとの認識を示された。関西大学、関西学院大学、同志社大学、立命館大学の間では大学院科目の相互乗り入れが実現している一方で、関西大学の例えば文学研究科と外国語教育学研究科の間での科目の相互乗り入れはまだ制約が大きい。大阪地区の大学コンソーシアムの設立もようやく実現したが、科目の単位互換の拡大は今後の課題となっている。学部間、大学間でいかに教育資源を共有するかが今後の大きな課題であると述べられた。「(所属機関によらず)日本の学生を教育するという視点が重要ではないのか」と付け加えられたのが印象深かった。

西山 宣昭 (金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)

5. 当面の検討課題 — 結びにかえて —

本委託調査では、上記の如く、文献調査やアンケート調査、国内外の大学等への訪問調査を通じ、今後の教員組織に係る制度改革の意義やその及ぼす影響等について、多角的視点から考察を加えてきた。平成 19 年 4 月より、同制度の運用が開始されることを視野に入れつつ、本委託調査の成果を基に同制度運用に関わる当面の検討課題を、以下に列記する。

まず第一が、教員の「職」の運用に関わる課題についてである。

准教授、教授につながる大学教員のキャリアパスの一段階に位置づけられ、自ら教育研究を行うことを主たる職務として新設されたのが「助教」である。助教は、大学設置基準上、大学に最低限置くことが必要な「専任教員」としての法的位置づけも付与されている。設置基準で認める専任教員を確保するという名目で、単なる数合わせを目的に、助教の数揃えを行うことは制度の趣旨に悖るものであり、昇格や新規採用の人事手続の際に能力証明を伴う適切な審査が不可欠である。

助教に対する大学関係者の意識転換も必要である。助教は、設置基準上の専任教員数に算入し得るという点以外では、従来の助手と異なるところはない、という意識が払拭されない限り、これまでの助手制度に内在した諸課題が解消されることはない。相当数の大学・学部等で、かなりの数の助手が助教へと昇格することが予想される。上述のような意識が継承されれば、助教は、教育研究の補助業務も引続き担任することを余儀なくされ、若手教員の教育研究上の自立性の確保と研究の活性化を促すという制度の趣旨そのものが没却されることすら懸念される。

今後、助教職に対し、任期制や再審制等を含めその流動化を推し進める制度措置を導入する大学が増加していくことも予想される。その場合、上記趣旨に沿って所要の措置が講じられるべきであるが、「経営優先」の立場から同職に対し任期制導入を図ろうとする動きの有無についても注意深く見守っていく必要がある。

一方、助手の主たる職務は、教育研究の補助として位置づけられることとなった。今後、わが国大学において、差当り、助手から助教への昇格に伴う助手職の急激な減少が予想される場所であるが、教育研究の円滑遂行を確保していく上で、質・量の両側面から、教育研究補助業務の従事者の態様の検証が必要となろう。なお、当分の間、大学教員のキャリアパスにつながる「職」としての含みを持たせつつ、助手を採用し研究者相当の処遇を行う大学・学部等も存するであろう。

第二が、「講座/学科目制」に関わる課題についてである。

講座/学科目制に関する規定が設置基準から削除されることが必至の情勢の中で実施した上記・アンケート調査結果において、同制度（とりわけ講座制）を敷いている大学・学部関係者の意識は、上述の如くその存続に依拠しているかのような観を与えるものであった。

講座制の問題点を主張する意見は、同制度が、人事手続の閉鎖性・硬直性や学際・学融合領域への困難性、を招来させているとするという点に集約できる。その一方で、講座制の利点の主張者は、教育活動の円滑な遂行や研究活動の系統性・継続性の確保に寄与、専攻分野・領域間の重複や欠落の回避、学統の継承、などをその理由として挙げている。

講座制の有用性の主張は、とりわけ「医・歯・獣医学系」で強い。「薬学・保健学・看護学系」、「理・工・農・水・情報（理系）学系」においてもそうした傾向が垣間見られる。そこでの主張は、具体的には、教育研究面でのチームワークが求められる以上、一体的に機能する教員組織の存続が不可欠であり、講座制の崩壊によって、研究遂行の非効率性や研究継承の困難性の惹起が懸念される、といったものである。また専門分野の別を超え、同制度の廃止は、短期的ニーズに迎合する学問、教育の跋扈をもたらし、真の学問の発展を阻害する、との意見も根強い。

設置基準から講座制/学科目制に関する規定が削除されたことが、イコール講座制否定に繋がるものではない。また、そうした規定の削除に代替するものとして、設置基準には、「教員の適切な役割分担の下で、組織

的な連携体制を確保し、教育研究に係る責任の所在が明確になるように教員組織を編成する」との規定が新設された。「医・歯・獣医学系」を中心とする理系分野において、チームを組んでの教育研究が不可欠である以上、教員組織の一体性の確保が不可欠との主張が強い中で、各分野毎に、今後における講座制の採否についての検証が必要である。また、教育研究上のチームワークが不可欠とされる専門分野でありながら、講座制の廃止に踏み切った大学・学部等において、設置基準の新設規定が如何に有効に機能し得ているかにつき、フラットな教員体制への指向を含意した「教員の職」に関する新設規定の運用状況とも相俟って、その実体の検証が必要となろう。

ところで、講座制の廃止に否定的な理由の一に、社会的需要に迎合した教育研究が跋扈し、基礎的な教育研究の立ち枯れをもたらすという意見がある。財政的に講座制の維持は困難という消極的な講座制廃止肯定論が一方にある中で、今回の制度改正が、そうした基礎的な学問体系を根底に据えた科目とこれを支える教員の漸減につながるのかどうかを、慎重に見極めることも重要である。この点につき、本委託調査で明らかになったことであるが、近年、講座の欠員が生じた場合、補充人事の審議の場における当該「講座」のプライオリティが低下し、将来の教育研究の発展方向の予測の上に立って、より広範な教員のユニットにその審議が委ねられる、という傾向が強くなっている。このような人事方針そのものは評価すべきであるとはいえ、そうした人事方針の「負」の側面として、それが、上述のような危惧を顕在化させていく契機として機能する可能性も否定し得ない。

第三が、『教育組織』と『研究組織』の分離に関する課題についてである。

『教育組織』と『研究組織』の分離に関しては、両者の分離は国立大学におけるトレンドとなっている。これを支持する理由は、そうした分離が、学部・学科の壁を越えた弾力的な教育研究組織による学際・学融合的、文理融合的な教育研究を自由に組み立て得る、限られた数の教員で、社会的要請に沿った教育を提供できる、などの点に集約される。

目まぐるしく転変する学術研究の動向や社会的需要を考慮すれば、少子化や公財政上の制約の中で、人的資源を効果的に教育研究に投入する仕掛けとして、教育組織と「教員所属の組織」を区分することに一定の意義は認められよう。

国立大学で進行しつつあるこうした試みは、学士課程レベルでなされているものもあるが、一部大学で見られるように、それが大学院重点化（部局化）とパラレルに行われている点に大きな特色がある。すでに、学校教育法第 66 条は、教育研究目的達成のため有益かつ適切である場合、研究科以外の教育研究上の基本組織を置くことができるものとされていたが、これを受け旧国立学校設置法は、国立大学で政令で定める大学院に「教育部」、「研究部」を置くと規定し、教育上の目的に応じて組織されるものが教育部、研究上の目的に応じて、かつ、教育上の必要性を考慮して組織されるものが「研究部」である旨定めた（第 3 条の 4）。こうした規定に依拠して、東京大学、九州大学に新たな教学組織が誕生することとなった。（こうした組織誕生の経緯やその意義等について、館昭『教育と研究の分離』は大学の自殺宣言』、『カレッジマネジメント』NO.139, 2006.7. リクルート）。この制度は、「教育部」と「研究部」に分離される対象が大学院のユニットであること、教員は「研究部」で研究活動を展開するとともに、研究部に対応する大学院課程と関連の学士課程で教育を担うこと、を内容とするもので、教育組織と研究組織を時宜に応じ再編でき、専門職大学院の設置を容易にするなど、多くのメリットがあるとも説かれた。教育組織と研究組織の分離に係る国立大学の組織改革のうち、相当数の大学が上記のような方向を指向している。しかし、こうした分離の手法に対し、大学院レベルでの国による教育研究拠点形成・支援の受け皿を狙うもので教育軽視、とりわけ学士課程教育の軽視につながるものである、研究面に偏った人事が行われやすい、等の指摘もなされている。こうした大学院重点化（部局化）と並行的に進められる分離の手法については、上記に指摘される点をも含め、学士課程教育へ及ぼす影響と併せ、その有効性がさらに検討される必要がある。大学院レベルとは異なり、学部・学科に対する組織改革として分離方式が実施される場合でも、教育組織と教員組織が分離し、この教員組織

が「研究組織」として位置づけられる場合、研究重視、教育軽視の弊を危惧する意見も少なくない。また、現在進行する国立大学の「分離方式」には、アメリカのデパートメント制に類似する面も見られるが、このデパートメント自体を「硬直的な組織」と評価する意見も存する（小林信一「テニユア制度を正しく理解し議論するために」、『Between』No.217, 2005.10. 進研アド）。そうした分離方式を採用・計画している大学にあっては、教育組織と教員組織の分離、教育組織と研究組織の分離が、教員組織（＝研究組織）の固定化につながるための検証システムの構築・整備が図られる必要がある。

いずれにせよ、「教育組織（学生の所属組織）」と「教員組織」に係る分離の方式が、現下の教育需要に過度に対応させようとする余り、基礎分野の立ち枯れを許容することにならないか、教育に対する責任の所在が曖昧になりはしないか、教員組織の固定化につながるおそれはないか、といった諸点を含め、改めてその有効性を問う作業も必要となろう。

ところで、本委託調査を通して判明したこととして、幾つかの私立大学では、財政上の理由により、現任教員を超える教員増が困難な中で、学生確保の視点から、カリキュラムの度重なる改変を余儀なくされ、結果として、教育カリキュラムと総体としての教員組織の専攻分野が乖離するという状況が惹起されている。学生への教育需要に忠実に対応しようとするあまり、教員集団の専攻とカリキュラムが乖離し、事実上、教員組織と「教育体制」が分離してしまったのであろう。学生獲得競争が熾烈化していく中、こうした状況に逢着する大学の増加も予想され、そこで教育の質を如何に確保していくかも、今後に残された重要な検討課題である。

第四が、教員組織、「教員の所属組織」に係る制度改革が認証評価等のあり方に及ぼす影響に関わる課題についてである。

平成 17 年 1 月の中央教育審議会大学分科会「大学の教員組織の在り方について<審議のまとめ>」は、認証評価に当り、講座/学科目制に関する規定削除に伴い新設する規定の趣旨を踏まえ、「当該大学、学部等の教育研究上の目的を達成する上で、適切な教員組織が編成されているかどうかについて評価することが重要である」と述べている。

国立大学に典型的に見られる「分離方式」による教員組織、教育研究組織に関わる改革が進行する中で、大学の設置認可以降の重要な質保証の仕組みでもある認証評価において、教育課程の内容・質とこれを担う教員組織の質の判定に意が注がれるべきであることは言うまでもない。

大学機関別認証評価の場合、大学を総体として評価するとは言え、教育課程とこれを担う教員組織の質の判定は、学部、研究科の枠組みの中で行われてきたとあってよい。しかし、国立大学を中心に分離方式が普及し、その方式も、大学毎に多種・多様であるという状況下において、各認証評価機関は、個別教育課程の教育内容・方法及びこれらに責任を負う教員組織の質の判定のため、新たな評価手法の構築が早急に求められることになろう。また、上述のような、教育プログラムとこれを担う教員組織の「専攻分野」間に事実上の乖離が生じている大学・学部の評価においては、教育の質の判定に際し、よりきめ細かな配慮が要請されることになろう。とりわけ、個別授業科目とこれを担当する教員の過去の業績の関係把握が重視されるべきである。

今後、社会的な需要や学生ニーズを斟酌し、実学的な教育課程の運用が、学士課程、大学院課程の双方で常態化してくることが予想される。これに伴い、従来とは異なるタイプの実務家教員の増加も予想される。

「大学の役割」の再検討、「大学教員の再定義」という言葉が喧伝される中、大学として相応しい教育のあり方が、認証評価のプロセスにおいて追求されるべきことは言うまでもない。こうした教育課程の増加に伴い、多様な種類の教員が教育を担うことが必至の情勢下において、FD の取組に対する有効な評価も、認証評価機関にとって重要課題となろう。

平成 17 年 9 月の中央教育審議会「新時代の大学院教育 ― 国際的に魅力のある大学院教育の構築に向けて ―」は、大学院教育の専門性に沿った「専門分野別評価」導入の方向性を提言した。教育組織と教員組

織（研究組織）の分離に伴う質保証システム開発上の課題は、この専門分野別評価の場合にも妥当でしょう。

本委託調査では、大学教員に係る制度改正が進行する中で、制度導入に伴う今後の方向性を探るべく、多角的視点から幾つかの異なる方法を用い、具体的な調査を実施し、その結果の分析・検討を行った。今後、各大学は、制度改正の趣旨を踏まえ、自身の掲げる理念・目的や将来計画に基づき、その特色や個性を發揮させる方向で、教員組織、「教員の所属組織」に関する改革を展開していくことになろう。各大学のイニシアティブにより制度運用がなされる過程で、新たな課題が表出してくることも予想される。そこで具体化された課題は、上で考察した「課題」と重なる部分があるかも知れない。そして、その課題への対処方策の策定が、高等教育政策上の「重要課題」となろう。

いずれにしても、こうした課題の検証等を目的に、今次の制度改正に伴う、制度の運用実体とその有効性に対する追跡調査が必要不可欠であることは言うまでもない。

早田 幸政（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

資 料 篇

文部科学省委託調査事業検討会議メンバー一覧

(平成 17.3.31 現在)

- 青野 透 (金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)
- 鹿野 勝彦 (金沢大学 教務担当理事・副学長)
- 柴田 正良 (金沢大学 文学部教授)
- 高田 重男 (金沢大学 医学系研究科教授)
- 田川 久之 (金沢大学 総務部企画課課長)
- 轟 亮 (金沢大学 文学部助教授)
- 西山 宣昭 (金沢大学 大学教育開発・支援センター助教授)
- ◎ 早田 幸政 (金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)
- 堀井 祐介 (金沢大学 大学教育開発・支援センター助教授)
- 本木 章喜 (金沢大学 総務担当理事・事務局長)
- 山崎 光悦 (金沢大学 自然科学研究科教授・学長補佐)
- 渡辺 達雄 (金沢大学 大学教育開発・支援センター助教授)

※ 以上、学内関係者（五十音順）。◎は、文部科学省委託調査事業検討会議及び同事業事務局会議の主査。○は、同事業事務局会議メンバー

- 荒川 麻里 (山形県立米沢女子短期大学 専任講師)
- 工藤 潤 (大学基準協会 大学評価研究部企画・調査研究系主幹)
- 清水 一彦 (筑波大学 人間総合科学研究科教授)
- 夏目 達也 (名古屋大学 高等教育研究センター教授)
- 羽田 貴史 (広島大学 高等教育研究開発センター教授)
- 秦 由美子 (大阪大学 大学教育実践センター助教授)
- 八尾 坂修 (九州大学 人間環境学研究院教授)

※ 以上、学外関係者（五十音順）。

文部科学省との連絡担当者

- 木之下 英二 (金沢大学 学生部教務課・課長)

文部科学省委託調査事業事務局

- 越野 衛一 (金沢大学 学生部教務課教育企画係長)
- 根来 洋子 (金沢大学 学生部教務課教育企画係員)
- 飴谷 佐知 (金沢大学 大学教育開発・支援センター事務補佐員 連絡担当)

文部科学省委託調査「 教員の所属組織 」検討会議メンバー

(平成 18.10 現在)

青野透	(金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)
鹿野勝彦	(金沢大学 教務担当理事・副学長)
柴田正良	(金沢大学 人間社会環境研究科長)
高田重男	(金沢大学 医学系研究科教授)
田川久之	(金沢大学 評価室次長)
轟亮	(金沢大学 文学部助教授)
西山宣昭	(金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)
○ 早田幸政	(金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)
堀井祐介	(金沢大学 大学教育開発・支援センター助教授)
本木章喜	(金沢大学 総務・人事担当理事・副学長 経営協議会委員)
山崎光悦	(金沢大学 自然科学研究科教授・学長補佐)
山本博	(金沢大学 医学系研究科教授)
渡辺達雄	(金沢大学 大学教育開発・支援センター助教授)

※ 以上、学内関係者（五十音順）。○は、事業実施会議体の主査。

荒川麻里	(山形県立米沢女子短期大学 英語・英文学科講師)
入澤充	(東京女子体育大学 助教授)
工藤潤	(大学基準協会 大学評価研究部企画・調査研究系主幹)
清水一彦	(筑波大学 人間総合科学研究科教授)
夏目達也	(名古屋大学 高等教育研究センター教授)
羽田貴史	(広島大学 高等教育研究開発センター教授)
秦由美子	(大阪大学 大学教育実践センター助教授)
八尾坂修	(九州大学 人間環境学研究院教授)

※ 以上、学外関係者（五十音順）。

文部科学省との連絡担当者

金澤 富男 (金沢大学 学生部学務課・課長)

文部科学省委託調査事業事務局

越野 衛一 (金沢大学 学生部学務課教務第二係長)

根来 洋子 (金沢大学 学生部学務課教務第二係員)

飴谷 佐知 (金沢大学 大学教育開発・支援センター事務補佐員 連絡担当)

文部科学省<先導的大学改革推進委託>

「今後の『大学像』の在り方に関する調査研究：教員の所属組織」に関するアンケート調査
(大学全体調査)

国立大学法人 金沢大学

文部科学省委託調査事業「教員の所属組織」検討会議

主査 早田幸政

回答に当たっての留意事項

- 文部科学省令「大学設置基準」は、「大学は、その教育研究上の目的を達成するため、学科目制、講座制又は大学の定めるところにより、必要な教員を置くものとする」(第7条第1項)と定めています。
- 本アンケートで扱う「講座制」とは、上記大学設置基準の定める講座制を指すものとします。同基準は、講座制を「教育研究上必要な専攻分野を定め、その教育研究に必要な教員を置く制度」(第7条第3項)と定義づけるとともに、「講座には、教授、助教授及び助手を置くものとする。ただし、講座の種類により特別な事情があるときは、講師を置き、または助教授若しくは助手を欠くことができる」(第9条第1項)、「講座は、原則として専任の教授が担当するものとする」(同第2項)と定めています。
- 本アンケートで扱う「学科目制」とは、上記大学設置基準の定める学科目制を指すものとします。同基準は、学科目制を「教育研究上必要な学科目を定め、その教育研究に必要な教員を置く制度」(第7条第2項)と定義づけるとともに、「教育上主要と認められる学科目(以下「主要学科目」という)は、原則として専任の教授又は助教授が担当するものとし、主要学科目以外の学科目については、なるべく専任の教授、助教授又は講師が担当するものとする」(第8条第1項)、「演習、実験、実習又は実技を伴う学科目には、なるべく助手を置くものとする」(同第2項)と定めています。
- 各設問については、「大学」単位でご回答ください。
- 回答は、各設問ごとの指示にしたがい、該当する番号に○をつけ、必要箇所には語句をご記入ください。
- 回答方法については、特に指示のある場合を除き、各設問ごとに、該当する番号1つに○をつけてください。
- 各選択肢において、「その他」を選択され、そこに空欄が設定されているものについては、可能な限り具体的にお答えください。
- 学部、研究科等により状況が異なる場合などは、「その他」の選択肢において可能な限り具体的にお答えください。

- 組織改革を貴大学で、今後どうされていくかをお尋ねする設問については、原則として、平成18年131日現在の対応についてお答えください。
- 回答は、大学のプロフィール部分は、事務担当者の方でもかまいませんが、問1以降の設問については学長またはそれに準じる方にご回答いただきたくお願い申し上げます。
- 調査回答用紙は、同封の返信用の封筒にて、誠に勝手ながら、平成18年3月3日（金）必着にてご返送ください。

問い合わせ先： 文部科学省委託調査事業「教員の所属組織」事務局 （担当：飴谷）

TEL. 076-264-5830 （事務局専用）

FAX. 076-264-5832 （事務局専用）

■ 最初に、貴大学のプロフィールについてお尋ねします。

a. 大学名をお答え下さい.....

b. 設置形態は次のうちいずれですか..... **1. 国立 2. 公立 3. 私立**

c. 大学全体の収容定員についてお答え下さい..... 名

d. 学部総数.....

e. 学科総数.....

f. 講座制を敷いている学部名称とその学部での講座数についてお答え下さい

学部の名称	講座の数	学部の名称	講座の数
①		⑬	
②		⑭	
③		⑮	
④		⑯	
⑤		⑰	
⑥		⑱	
⑦		⑲	
⑧		⑳	
⑨		㉑	
⑩		㉒	
⑪		㉓	
⑫		㉔	

g. 大学院の有無..... **1. 有 2. 無**

h. 部局化されている研究科の名称及び当該研究科の講座数についてお答え下さい（大学院が部局化されている場合のみ、ご回答ください）。

部局化された研究科の名称	講座の数	部局化された研究科の名称	講座の数
①		⑬	
②		⑭	
③		⑮	
④		⑯	
⑤		⑰	
⑥		⑱	
⑦		⑲	
⑧		⑳	
⑨		㉑	
⑩		㉒	
⑪		㉓	
⑫		㉔	

i. 研究所・センターの有無..... 1. 有 2. 無

j. 研究所・センター総数.....

■ 以上のプロフィール欄にご回答いただいた方について教えてください。

お名前		ご職名	
-----	--	-----	--

ご連絡先	TEL	FAX
------	-----	-----

■ それでは、以下の各設問について、ご回答ください。

□教員の職について

これまでの教員の職は「教授・助教授・助手」（ほかに教員の職階として「講師」も存在）でしたが、学校教育法の改正に伴い、平成19年度より、「教授・准教授・助教・助手」（カッコ内，同上）の制度に改めることとされています。加えて、中央教育審議会大学分科会は、「講座/学科目」制に関する規定を大学設置基準から削除することを提言しています。

なお、中央教育審議会大学分科会・大学の教員組織の在り方に関する検討委員会「大学の教員組織の在り方について<審議のまとめ>」（平.17.1.24）は、そうした大学教員の職にかかる制度変更の提言を行っています。この「<審議のまとめ>」については、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/05012701.htm をご参照下さい。

問1（1） このような制度改正に向けた動きをご存じでしたか。

1. 「教員の職」に関する制度改正、「講座/学科目」制に関する規定が削除される方向で審議が進められていること、のいずれも知っていた
2. 「教員の職」に関する制度改正のことは、知っていた
3. 「講座/学科目」制に関する規定が削除される方向で審議が進められているということは、知っていた
4. 全く知らなかった → 問2へ進んでください

(2) 【問1（1）で1～3. と回答された大学にお尋ねします】 貴大学は、このような制度改正に関する情報をどのようにして入手されたのですか。あてはまるのをすべてお選びください。

1. 新聞報道（一般紙，専門紙）を通じて
2. 高等教育等を専門に扱う雑誌を通じて
3. 文部科学省のホームページを通じて
4. 中央教育審議会の答申等を通じて
5. 学内会議等で
6. 同僚の教職員を通じて
7. 講演会等で
8. その他の方法を通じて

(3) 【問1(1)で、1または2と回答された大学にお尋ねします】 貴大学は、教員の職に関し、「助教」を新設した制度改正の趣旨を受け助手制度との関連の中で、この新職を本来、どのように運用すべきであると考えられていますか。

1. 助手は、本来、「助教授」、「教授」に通じるキャリアであることから、原則、これを「助教」に位置づける
2. 助手の中から、自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者を「助教」に位置づける
3. 「助教」は、教授、准教授といったテニユア（終身雇用権）を得るまでのテニユア・トラックに載っている身分であることが前提とされている以上、助手の中でも、教育研究能力に秀でている者に「助教」としての位置づけを与えるのが適当である
4. 助手は、教育研究の補助者としての色彩が濃いので、直ちにこれを「助教」に移行させると考えるべきでなく、「助教」の採用、「助教」への昇格にかかる基準・手続は、別の視点から行われるべきである
5. その他

（具体的に：

(4) 【問1(1)で、1または2と回答された大学にお尋ねします】 それでは実際に、貴大学は、こうした制度改革に対応させて、助手をどう位置つけていくことを計画されていますか。

1. 助教に移行させる
2. 助教と助手に分けて移行させる
3. そのまま「助手」の身分に留めておく
4. 現時点では、未定
5. その他

（具体的に：

(5) 【問1(1)で、1または2と回答された大学のうち、専任講師の職を置かれている大学にお尋ねします】 教員の職にかかる上記のような制度改正で「准教授」、「助教」の制度が設けられたことと相俟って、学内の「専任講師」を今後、どう処遇することを検討されていますか。ご自由にご記述下さい。

ご自由にご記述下さい

□講座制・学科目制について

次に、講座/学科目制に関してお伺いします。なお、講座/学科目制を学部から大学院に組み替え、「大学院部局化」を図られた大学(大学院部局)については、以下では「学部」を「大学院部局」に読み替えて回答して下さい。

問2 【すべての大学にお尋ねします】 貴大学では、講座/学科目制を採用されていますか。

1. 採用している(大学全体の講座/学科目の総数は) → 問3へお進みください
2. 採用していない → 問9へお進みください

1. と回答された方は、以下の問3～問8 にお答えいただきます。
2. と回答された方は、以下の問9～問10 にお答えいただきます。

【以下の問3～問8は、問2で1. と回答された大学にお尋ねします。それ以外の大学は、問9にお進みください】

問3 貴大学では、これまでの講座/学科目制につき、その存廃を含め、どのような対応を採られるご予定ですか。

1. 講座/学科目制を全面的に廃止する
2. 講座/学科目制を部分的に廃止する
3. 講座制を廃止し、学科目制に移行させる
4. 講座/学科目制を、そのまま存続させる
5. 未定
6. その他

（具体的に：

）

問4 講座/学科目制は、どのような点に問題があるとお考えですか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 教員の採用、昇格等、人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的になっている
2. 講座/学科目に所属する教員の担当授業科目に偏りがみられ、必要な授業科目が提供しにくくなるとともに、体系的で一貫したカリキュラムが編成しづらくなっている
3. 社会の要請する人材需要に対応したカリキュラムが編成しづらくなっている
4. 教育、研究の両面において、学際領域、学融合領域への柔軟な対応が難しくなってきた
5. 講座/学科目制の中で、「助手」の教育研究にかかる職務上の位置づけが明確でなく、若手研究者としての自立的な研究が難しくなっている
6. 財政運営上、講座/学科目に基礎づけられた教員組織を維持していくのが困難である
7. その他

（具体的に：

）

問5 講座/学科目制を採用してきた大学として、そうした講座/学科目制にはいかなる利点があったとお考えですか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 専攻分野・領域間の重複や分野の欠落を避けることができる
2. 基礎、応用の両分野を通じ、後継者育成を十全ならしめ、「学統」を継承させることができる
3. 講座等を統括する教授の指揮・指導の下に、日常の教育活動を円滑かつ系統的に遂行していくことができる
4. 外部資金を獲得し、研究成果を継続的に産出していく上で、教授を軸に系統的かつ継続的に研究活動ができる
5. 「学」の継承に十分に配慮しつつ、人事手続を円滑に進める上でこの制度が有効である
6. 講座/学科目制を一度に廃止することに伴う、学内的な混乱や教育研究上の停滞を回避することができる
7. 学内資金の配分の基礎単位として活用できる
8. その他
 (具体的に：)

問6 【問3で1. と回答された大学にお尋ねします】 講座/学科目制の廃止に向け、当面どのような措置を講ずることを計画されていますか。

1. 可及的速やかに、講座/学科目制を廃止し、新たな制度を始動させる
2. 講座/学科目制に代わる措置を計画しており、既にその実施準備段階に入っている
3. そうした法改正を視野に入れ、代替措置の検討に着手することとしている
4. 当面、講座/学科目制を存続させる一方で、代替措置の検討の機会もうかがいたい
5. その他
 (具体的に：)

問7 【問6で1～3. と回答された大学にお尋ねします】 それでは、どのような代替措置を計画されていますか。ご自由にご記述下さい。

*教育研究組織を「学生（の所属する）組織」と「教員（の所属する）組織」に分離させるなど、何らかの教員組織改革を計画されている大学について、差しつかえなければ、そうした計画の概要を記した文書を添付して頂ければ幸いです。

ご自由にご記述ください

問8 【問6で1～3. と回答された大学にお尋ねします】 そのような改革に基づく新たな制度を、いつ頃施行されるご予定ですか。

1. 平成18年度中
2. 平成19年度中
3. 平成20年度中
4. 平成21年度中
5. 平成22年度中
6. 平成23年度以降

→問8にご回答後、問11へお進みください

【以下の問9～問10は、問2で2. と回答された大学にお尋ねします。それ以外の大学は、問11にお進みください】

問9 貴大学では、教員の所属組織に関し、どのような形態をとられていますか。

1. 教員は、学部・学科に所属している
2. 教員は、大学院研究科に所属している
3. 教育研究組織を「学生（の所属する）組織」と「教員（の所属する）組織」に分離させている
4. その他

具体的に：

問10 (1) 講座/学科目制に関する規定が大学設置基準から削除される方向で検討が進められていることと直接かかわりなく、すでに何らかの形での教員組織の改革を計画され、若しくは、当面の措置としてそうした予定を立てておられますか。

1. 新たな教員組織の構築に向けた計画の実行段階にある
2. かねてより、教員組織の改革を計画中である
3. 今後、教員組織改革の計画に着手することを予定している
4. 当面、そうしたことは、予定していない
5. その他

具体的に：

問10(2)【問10(1)で1～3.と回答された大学にお尋ねします】 どのような教員組織改革を計画されていますか。ご自由にご記述下さい。

ご自由にご記述下さい

問10(3)【問10(1)で1～3.と回答された大学にお尋ねします】 そのような教員組織の改革を計画するに至った動機・理由は何ですか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 教員の担当授業科目に偏りがみられ、必要な授業科目が提供しにくくなるとともに、体系的で一貫したカリキュラムが編成しづらくなってきたから
2. 社会の要請する人材需要に対応したカリキュラムが編成しづらくなってきたから
3. 教育、研究の両面において、学際領域、学融合領域への柔軟な対応が難しくなってきたから
4. 「教授・准教授・助教・助手」へと教員の職にかかる制度変更がなされることに対応させるため
5. 財政運営上、現行の教員組織を維持していくのが困難との見通しを立てたから
6. その他
 (具体的に：)

問10(4)【問10(1)で1～3.と回答された大学にお尋ねします】 そのような改革に基づく新たな制度を、いつ頃施行されるご予定ですか。

1. 平成18年度中
2. 平成19年度中
3. 平成20年度中
4. 平成21年度中
5. 平成22年度中
6. 平成23年度以降

□「教育組織」と「研究組織」の分離

なお、ここにいう、「教育組織」とは、「学生（の所属する）組織」、「研究組織」を「教員（の所属する）組織」というように、さしあたり理解して、以下の設問に回答して下さい。

問11(1)【全員がお答え下さい】 これまでの教員組織を見直して、「教育組織」と「研究組織」にすでに分離し、若しくはそのような分離を行うことを予定していますか。

1. 既に、両者を分離している
 2. 両者を分離する方向で、計画を策定中である
 3. 将来的に、両者を分離する方向で検討を行っている
 4. 将来的に、両者を分離するか否かについて検討を行っている
 5. そうした検討は行っていない
- 問12へお進みください

問11(2) 【問11(1)で1～3.と回答された大学にお尋ねします】 どういう理由から、「教育組織」と「研究組織」の分離を検討され、若しくはそうした計画を策定されたのでしょうか。a～hのそれぞれにお答えください。

	1. あてはまる	2. どちらかといえば、あてはまる	3. どちらかといえば、あてはまらない	4. あてはまらない
a. 教員を研究組織から教育組織に出向させ教育活動を展開させることにより、各教員の専攻する教育研究上の知見を、学部・学科の壁を越えたより広範なスケールで学生に提供していくことが可能となる	1	2	3	4
b. 学生の将来選択に柔軟に対応できるよう、「複数専攻制」の導入、学生の進路変更希望に応じた教育ユニット間の転籍、などが容易に行えるような制度設計が可能となる	1	2	3	4
c. 社会の要請する人材需要に対応したカリキュラムが編成し易くなる	1	2	3	4
d. 教育、研究の両面において、学際領域、学融合領域への柔軟な対応が可能となる	1	2	3	4
e. 社会の新たな要請に対応させた学問領域、研究領域の開発・開拓が可能となる	1	2	3	4
f. 基礎研究と、応用的・実践的研究の接近が図られる	1	2	3	4
g. 教員を研究組織に所属させることに伴い、人事権、予算執行権がこれまで以上に実質的に確保できる	1	2	3	4
h. 限られた数の教員を、より効果的に教育活動に投入させることが出来る	1	2	3	4

問11(3) 【問11(1)で1～3.と回答された大学にお尋ねします】 どのような内容・方向で、両者の分離を計画されているのですか。ご自由にご記述下さい。

ご自由にご記述下さい

問11(4) 【問11(1)で1～3.と回答された大学にお尋ねします】 そのような改革に基づく新たな制度を、いつ頃施行されるご予定ですか。

1. 平成18年度以前にすでに施行
2. 平成19年度
3. 平成20年度
4. 平成21年度
5. 平成22年度
6. 平成23年度以降

次のページにも質問がございます。

□「教員の職」の変更、「講座/学科目」制に関する規定削除といった一連の制度改革に伴う教員組織や教育研究のあり方に関する将来展望について

問12 【全員がお答え下さい】 上述しましたように、学校教育法の改正により、大学教員の職の制度に大幅な変更が来たとともに、前記の中教審大学分科会「<審議>のまとめ」は、大学設置基準の法改正により、講座/学科目制に関する規定を削除するよう提言しています。こうした制度の改正が、中・長期的観点から見て、貴大学の教員組織にどのように影響するとお考えでしょうか。また、教育研究の内容や質に対して、いかなる影響が及ぶと予想されていますか。ご自由にご記述下さい。

ご自由にご記述下さい

■ 最後に、問1～問12にご回答いただいた方についてお教えてください

お名前		ご職名	
-----	--	-----	--

ご連絡先	TEL	FAX
------	-----	-----

※ 設問は、以上で終了です。アンケート調査にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。厚く御礼を申し上げます。

文部科学省<先導的大学改革推進委託>

「今後の『大学像』の在り方に関する調査研究：教員の所属組織」に関するアンケート調査
(学部調査)

国立大学法人 金沢大学

文部科学省委託調査事業「教員の所属組織」検討会議

主査 早田幸政

回答に当たっての留意事項

- 文部科学省令「大学設置基準」は、「大学は、その教育研究上の目的を達成するため、学科目制、講座制又は大学の定めるところにより、必要な教員を置くものとする」(第7条第1項)と定めています。
- 本アンケートで扱う「講座制」とは、上記大学設置基準の定める講座制を指すものとします。同基準は、講座制を「教育研究上必要な専攻分野を定め、その教育研究に必要な教員を置く制度」(第7条第3項)と定義づけるとともに、「講座には、教授、助教授及び助手を置くものとする。ただし、講座の種類により特別な事情があるときは、講師を置き、または助教授若しくは助手を欠くことができる」(第9条第1項)、「講座は、原則として専任の教授が担当するものとする」(同第2項)と定めています。
- 本アンケートで扱う「学科目制」とは、上記大学設置基準の定める学科目制を指すものとします。同基準は、学科目制を「教育研究上必要な学科目を定め、その教育研究に必要な教員を置く制度」(第7条第2項)と定義づけるとともに、「教育上主要と認められる学科目(以下「主要学科目」という)は、原則として専任の教授又は助教授が担当するものとし、主要学科目以外の学科目については、なるべく専任の教授、助教授又は講師が担当するものとする」(第8条第1項)、「演習、実験、実習又は実技を伴う学科目には、なるべく助手を置くものとする」(同第2項)と定めています。
- 各設問については、「学部」単位でご回答ください。
- 回答は、各設問ごとの指示にしたがい、該当する番号に○をつけ、必要箇所には語句をご記入ください。
- 回答方法については、特に指示のある場合を除き、各設問ごとに、該当する番号1つに○をつけてください。
- 各選択肢において、「その他」を選択され、そこに空欄が設定されているものについては、可能な限り具体的にお答えください。

- 学部、研究科等により状況が異なる場合などは、「その他」の選択肢において可能な限り具体的にお答えください。
- 組織改革を貴学部で、今後どうされていくかをお尋ねする設問については、原則として、平成18年1月31日現在の対応についてお答えください。
- 回答は、学部のプロフィール部分は、事務担当者の方でもかまいませんが、問1以降の設問については学部長またはそれに準じる方にご回答いただきたくお願い申し上げます。
- 調査回答用紙は、同封の返信用の封筒にて、誠に勝手ながら、平成18年3月3日（金）必着にてご返送ください。

問い合わせ先： 文部科学省委託調査事業「教員の所属組織」事務局 （担当：鈴木）
TEL. 076-264-5830 （事務局専用）
FAX. 076-264-5832 （事務局専用）

■ 最初に、貴学部のプロフィールについてお尋ねします。

a. 大学名をお答え下さい……………

b. 設置形態は次のうちいずれですか…………… **1. 国立 2. 公立 3. 私立**

c. 学部名称をお答え下さい……………

d. 当該学部の講座数について
お答え下さい……………

e. 当該学部を基礎を置く大学院研究科の名称若しくは当該学部に関連する研究科の名称を
お答え下さい（該当するものがある場合のみご回答下さい。）

f. 当該学部の教員数についてお答え下さい（文部科学省等への届出数）

教 授	名
助 教 授	名
専任講師	名
助 手	名
その他専任研究員	名

g. 当該学部の教員・研究員に準ずる専任の職があればお答え下さい

職の名称	
	名
	名
	名
	名
	名
	名
	名
	名
	名
	名

■ 以上のプロフィール欄にご回答いただいた方について教えてください。

お名前		ご職名	
-----	--	-----	--

ご連絡先	TEL	FAX
------	-----	-----

■ それでは、以下の各設問について、ご回答ください。

□ 教員の職について

これまでの教員の職は「教授・助教授・助手」（ほかに教員の職階として「講師」も存在）でしたが、学校教育法の改正に伴い、平成19年度より、「教授・准教授・助教・助手」（カッコ内、同上）の制度に改めることとされています。加えて、中央教育審議会大学分科会は、「講座/学科目」制に関する規定を大学設置基準から削除することを提言しています。

なお、中央教育審議会大学分科会・大学の教員組織の在り方に関する検討委員会「大学の教員組織の在り方について<審議のまとめ>」（平.17.1.24）は、そうした大学教員の職にかかる制度変更の提言を行っています。この「<審議のまとめ>」については、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/05012701.htm をご参照下さい。

問1（1） このような制度改正に向けた動きをご存じでしたか。

1. 「教員の職」に関する制度改正、「講座/学科目」制に関する規定が削除される方向で審議が進められていること、のいずれも知っていた
2. 「教員の職」に関する制度改正のことは、知っていた
3. 「講座/学科目」制に関する規定が削除される方向で審議が進められているということは、知っていた
4. 全く知らなかった → 問2へ進んでください

(2) 【問1（1）で1～3. と回答された学部にお尋ねします】 貴学部は、このような制度改正に関する情報をどのようにして入手されたのですか。 あてはまるのをすべてお選びください。

1. 新聞報道（一般紙，専門紙）を通じて
2. 高等教育等を専門に扱う雑誌を通じて
3. 文部科学省のホームページを通じて
4. 中央教育審議会の答申等を通じて
5. 学内会議等で
6. 同僚の教職員を通じて
7. 講演会等で
8. その他の方法を通じて

(3) 【問1(1)で、1または2と回答された学部にお尋ねします】 貴学部は、教員の職に関し、「助教」を新設した制度改革の趣旨を受け助手制度との関連の中で、この新職を本来、どのように運用すべきであると考えられていますか。

1. 助手は、本来、「助教授」、「教授」に通じるキャリアであることから、原則、これを「助教」に位置づける
2. 助手の中から、自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者を「助教」に位置づける
3. 「助教」は、教授、准教授といったテニユア（終身雇用権）を得るまでのテニユア・トラックに載っている身分であることが前提とされている以上、助手の中でも、教育研究能力に秀でている者に「助教」としての位置づけを与えるのが適当である
4. 助手は、教育研究の補助者としての色彩が濃いので、直ちにこれを「助教」に移行させると考えるべきでなく、「助教」の採用、「助教」への昇格にかかる基準・手続は、別の視点から行われるべきである
5. その他

（具体的に：

(4) 【問1(1)で、1または2と回答された学部にお尋ねします】 それでは実際に、貴学部は、こうした制度改革に対応させて、助手をどう位置つけていくことを計画されていますか。

1. 助教に移行させる
2. 助教と助手に分けて移行させる
3. そのまま「助手」の身分に留めておく
4. 現時点では、未定
5. その他

（具体的に：

(5) 【問1(1)で、1または2と回答された学部のうち、専任講師の職を置かれている学部にお尋ねします】 教員の職にかかる上記のような制度改正で「准教授」、「助教」の制度が設けられたことと相俟って、学内の「専任講師」を今後、どう処遇することを検討されていますか。ご自由にご記述下さい。

ご自由にご記述下さい

□講座制・学科目制について

次に、講座/学科目制に関してお伺いします。なお、講座/学科目制を学部から大学院に組み替え、「大学院部局化」を図られた大学(大学院部局)については、以下では「学部」を「大学院部局」に読み替えて回答して下さい。

問2 【すべての学部にお尋ねします】 貴学部では、講座/学科目制を採用されていますか。

1. 採用している(学部全体の講座/学科目の総数は) → 問3へお進みください
2. 採用していない → 問9へお進みください

1. と回答された方は、以下の問3～問8 にお答えいただきます。
2. と回答された方は、以下の問9～問10 にお答えいただきます。

【以下の問3～問8は、問2で1. と回答された学部にお尋ねします。それ以外の学部は、問9にお進みください】

問3 貴学部では、これまでの講座/学科目制につき、その存廃を含め、どのような対応を採られるご予定ですか。

1. 講座/学科目制を全面的に廃止する
2. 講座/学科目制を部分的に廃止する
3. 講座制を廃止し、学科目制に移行させる
4. 講座/学科目制を、そのまま存続させる
5. 未定
6. その他

〔具体的に：〕

問4 講座/学科目制は、どのような点に問題があるとお考えですか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 教員の採用、昇格等、人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的になっている
2. 講座/学科目に所属する教員の担当授業科目に偏りがみられ、必要な授業科目が提供しにくくなるとともに、体系的で一貫したカリキュラムが編成しづらくなっている
3. 社会の要請する人材需要に対応したカリキュラムが編成しづらくなっている
4. 教育、研究の両面において、学際領域、学融合領域への柔軟な対応が難しくなってきた
5. 講座/学科目制の中で、「助手」の教育研究にかかる職務上の位置づけが明確でなく、若手研究者としての自立的な研究が難しくなっている
6. 財政運営上、講座/学科目に基礎づけられた教員組織を維持していくのが困難である
7. その他

〔具体的に：〕

問5 講座/学科目制を採用してきた学部として、そうした講座/学科目制にはいかなる利点があったとお考えですか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 専攻分野・領域間の重複や分野の欠落を避けることができる
2. 基礎、応用の両分野を通じ、後継者育成を十全ならしめ、「学統」を継承させることができる
3. 講座等を統括する教授の指揮・指導の下に、日常の教育活動を円滑かつ系統的に遂行していくことができる
4. 外部資金を獲得し、研究成果を継続的に産出していく上で、教授を軸に系統的かつ継続的に研究活動ができる
5. 「学」の継承に十分に配慮しつつ、人事手続を円滑に進める上でこの制度が有効である
6. 講座/学科目制を一度に廃止することに伴う、学内的な混乱や教育研究上の停滞を回避することができる
7. 学内資金の配分の基礎単位として活用できる
8. その他

具体的に：

問6 【問3で1. と回答された学部にお尋ねします】 講座/学科目制の廃止に向け、当面どのような措置を講ずることを計画されていますか。

1. 可及的速やかに、講座/学科目制を廃止し、新たな制度を始動させる
2. 講座/学科目制に代わる措置を計画しており、既にその実施準備段階に入っている
3. そうした法改正を視野に入れ、代替措置の検討に着手することとしている
4. 当面、講座/学科目制を存続させる一方で、代替措置の検討の機会もうかがいたい
5. その他

具体的に：

問7 【問6で1～3. と回答された学部にお尋ねします】 それでは、どのような代替措置を計画されていますか。ご自由にご記述下さい。

*教育研究組織を「学生（の所属する）組織」と「教員（の所属する）組織」に分離させるなど、何らかの教員組織改革を計画されている学部について、差しつかえなければ、そうした計画の概要を記した文書を添付して頂ければ幸いです。

ご自由にご記述ください

問8 【問6で1～3. と回答された学部にお尋ねします】 そのような改革に基づく新たな制度を、いつ頃施行されるご予定ですか。

1. 平成18年度中
2. 平成19年度中
3. 平成20年度中
4. 平成21年度中
5. 平成22年度中
6. 平成23年度以降

→問8にご回答後、問11へお進みください

【以下の問9～問10は、問2で2. と回答された学部にお尋ねします。それ以外の学部は、問11にお進みください】

問9 貴学部では、教員の所属組織に関し、どのような形態をとられていますか。

1. 教員は、学部・学科に所属している
2. 教員は、大学院研究科に所属している
3. 教育研究組織を「学生（の所属する）組織」と「教員（の所属する）組織」に分離させている
4. その他

具体的に：

問10 (1) 講座/学科目制に関する規定が大学設置基準から削除される方向で検討が進められていることと直接かかわりなく、すでに何らかの形での教員組織の改革を計画され、若しくは当面の措置として、そうした予定を立てておられますか。

1. 新たな教員組織の構築に向けた計画の実行段階にある
2. かねてより、教員組織の改革を計画中である
3. 今後、教員組織改革の計画に着手することを予定している
4. 当面、そうしたことは、予定していない
5. その他

具体的に：

問10(2)【問10(1)で1～3.と回答された学部にお尋ねします】 どのような教員組織改革を計画されていますか。ご自由にご記述下さい。

ご自由にご記述下さい

問10(3)【問10(1)で1～3.と回答された学部にお尋ねします】 そのような教員組織の改革を計画するに至った動機・理由は何ですか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 教員の担当授業科目に偏りがみられ、必要な授業科目が提供しにくくなるとともに、体系的で一貫したカリキュラムが編成しづらくなってきたから
2. 社会の要請する人材需要に対応したカリキュラムが編成しづらくなってきたから
3. 教育、研究の両面において、学際領域、学融合領域への柔軟な対応が難しくなってきたから
4. 「教授・准教授・助教・助手」へと教員の職にかかる制度変更がなされることに対応させるため
5. 財政運営上、現行の教員組織を維持していくのが困難との見通しを立てたから
6. その他

具体的に：

問10(4)【問10(1)で1～3.と回答された学部にお尋ねします】 そのような改革に基づく新たな制度を、いつ頃施行されるご予定ですか。

1. 平成18年度中
2. 平成19年度中
3. 平成20年度中
4. 平成21年度中
5. 平成22年度中
6. 平成23年度以降

□「教育組織」と「研究組織」の分離

なお、ここにいう、「教育組織」とは、「学生（の所属する）組織」、「研究組織」を「教員（の所属する）組織」というように、さしあたり理解して、以下の設問に回答して下さい。

問11(1)【全員がお答え下さい】 これまでの教員組織を見直して、「教育組織」と「研究組織」にすでに分離し、若しくはそのような分離を行うことを予定していますか。

1. 既に、両者を分離している
 2. 両者を分離する方向で、計画を策定中である
 3. 将来的に、両者を分離する方向で検討を行っている
 4. 将来的に、両者を分離するか否かについて検討を行っている
 5. そうした検討は行っていない
- 問12へお進みください

問11(2) 【問11(1)で1～3.と回答された学部にお尋ねします】 どういう理由から、「教育組織」と「研究組織」の分離を検討され、若しくはそうした計画を策定されたのでしょうか。a～hのそれぞれにお答えください。

	1. あてはまる	2. どちらかといえば、あてはまる	3. どちらかといえば、あてはまらない	4. あてはまらない
a. 教員を研究組織から教育組織に出向させ教育活動を展開させることにより、各教員の専攻する教育研究上の知見を、学部・学科の壁を越えたより広範なスケールで学生に提供していくことが可能となる	1	2	3	4
b. 学生の将来選択に柔軟に対応できるよう、「複数専攻制」の導入、学生の進路変更希望に応じた教育ユニット間の転籍、などが容易に行えるような制度設計が可能となる	1	2	3	4
c. 社会の要請する人材需要に対応したカリキュラムが編成し易くなる	1	2	3	4
d. 教育、研究の両面において、学際領域、学融合領域への柔軟な対応が可能となる	1	2	3	4
e. 社会の新たな要請に対応させた学問領域、研究領域の開発・開拓が可能となる	1	2	3	4
f. 基礎研究と、応用的・実践的研究の接近が図られる	1	2	3	4
g. 教員を研究組織に所属させることに伴い、人事権、予算執行権がこれまで以上に実質的に確保できる	1	2	3	4
h. 限られた数の教員を、より効果的に教育活動に投入させることが出来る	1	2	3	4

問11(3) 【問11(1)で1～3. と回答された学部にお尋ねします】 どのような内容・方向で、両者の分離を計画されているのですか。ご自由にご記述下さい。

ご自由にご記述下さい

問11(4) 【問11(1)で1～3. と回答された学部にお尋ねします】 そのような改革に基づき新たな制度を、いつ頃施行されるご予定ですか。

1. 平成18年度以前にすでに施行
2. 平成19年度
3. 平成20年度
4. 平成21年度
5. 平成22年度
6. 平成23年度以降

次のページにも質問がございます。

□「教員の職」の変更、「講座/学科目」制に関する規定削除といった一連の制度改革に伴う教員組織や教育研究のあり方に関する将来展望について

問12 【全員がお答え下さい】 上述しましたように、学校教育法の改正により、大学教員の職の制度に大幅な変更が来たとともに、前記の中教審大学分科会「＜審議＞のまとめ」は、大学設置基準の法改正により、講座/学科目制に関する規定を削除するよう提言しています。こうした制度の改正が、中・長期的観点から見て、貴学部の教員組織にどのように影響するとお考えでしょうか。また、教育研究の内容や質に対して、いかなる影響が及ぶと予想されていますか。ご自由にご記述下さい。

ご自由にご記述下さい

■ 最後に、問1～問12にご回答いただいた方についてお教えてください

お名前		ご職名	
-----	--	-----	--

ご連絡先	TEL	FAX
------	-----	-----

※ 設問は、以上で終了です。アンケート調査にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。厚く御礼を申し上げます。

アンケート調査票回収状況一覧表（教員の所属組織）

(2006. 3. 31. 現在)

	大学全体調査			学部調査		
	配付数	回答数	回答率	配付数	回答数	回答率
国 立	82	68	83%	330	244	74%
国立(大学院大学)	4	2	50%	12	8	67%
公 立	72	45	63%	116	62	53%
公立(大学院大学)	1	1	100%	—	—	—
私立(医・歯・薬・獣医)	77	43	56%	237	101	43%
私立(学部と一致しない)	133	69	52%	526	214	41%
計	369	228	62%	1,221	629	52%
合 計				1,590	857	54%

学部分類別回答状況一覧表

分類		全体	国立	公立	私立医系	私立不一致
医・歯・獣医	送付数	90	51	6	33	0
	回答数	62	38	3	21	0
	回答率(%)	68.9	61.3	4.8	33.9	
薬・保健・看護	送付数	104	15	24	56	9
	回答数	52	10	13	26	3
	回答率(%)	50.0	19.2	25.0	50.0	5.8
法・経・商	送付数	276	43	11	42	180
	回答数	126	28	7	19	72
	回答率(%)	45.7	22.2	5.6	15.1	57.1
社会・情報(文系)	送付数	86	5	10	13	58
	回答数	29	4	4	4	17
	回答率(%)	33.7	13.8	13.8	13.8	58.6
芸術・体育	送付数	35	5	9	7	14
	回答数	17	2	6	2	7
	回答率(%)	48.6	11.8	35.3	11.8	41.2
人間・生活科学	送付数	77	2	12	16	47
	回答数	31	1	4	6	20
	回答率(%)	40.3	3.2	12.9	19.4	64.5
人文・教育(教育学)・国際	送付数	216	37	17	24	138
	回答数	100	24	11	5	60
	回答率(%)	46.3	24.0	11.0	5.0	60.0
教育(教員養成)	送付数	45	37	0	0	8
	回答数	39	34	0	0	5
	回答率(%)	86.7	87.2			12.8
理・工・農・水・情報(理系)	送付数	258	131	22	42	63
	回答数	159	99	14	17	29
	回答率(%)	61.6	62.3	8.8	10.7	18.2
総合	送付数	28	11	5	5	7
	回答数	9	8	0	0	1
	回答率(%)	32.1	88.9			11.1
その他	送付数	7	5	0	0	2
	回答数	3	3	0	0	0
	回答率(%)	42.9	100.0			
合計	送付数	1222	342	116	238	526
	回答数	627	251	62	100	214
	回答率(%)	51.3	40.0	9.9	15.9	34.1

平成 17 年度国内訪問調査一覧

訪問調査先大学	訪問調査者	訪問調査日時	訪問調査先対応者
埼玉大学	青野教授	平成 18 年 3 月 6 日 15:00-16:30	津田 俊信 副学長、総合情報基盤機構長 教授
	工藤大学評価・研究部主幹		
長崎大学	八尾坂教授	平成 18 年 3 月 8 日 15:30-17:00	松岡 数充 理事（企画担当）・副学長、教授
	田川企画課長		
北海道大学	高田教授	平成 18 年 3 月 8 日 15:00-16:00	井上 芳郎 理事・副学長、脳科学研究教育センター 長
	堀井助教授		
茨城大学	清水教授	平成 18 年 3 月 9 日 17:00-18:00	田切 美智雄 学長特別補佐・評価室長
	堀井助教授		
福島大学	柴田教授	平成 18 年 3 月 10 日 10:00-13:00	今野 順夫 理事（総務担当）・副学長
	早田教授		
名古屋工業大学	夏目教授	平成 18 年 3 月 20 日 14:00-15:00	高橋 実 理事（学術・評価・人事担当）副学長
	西山助教授		
北見工業大学	山崎教授	平成 18 年 3 月 30 日 10:30-12:10	鮎田 耕一 理事（総務・研究担当）・副学長
	西山助教授		
			佐々木 克孝 副学長
			大島 俊之 副学長

国内訪問調査一覧

訪問調査先大学	訪問調査者	訪問調査日時	訪問調査先対応者
新潟大学	柴田教授	平成 18 年 9 月 20 日 15:30-17:00	深澤 助雄 理事（総務担当）・副学長
	田川評価室次長		角野 修 総務部企画課長
徳島大学	山本教授	平成 18 年 9 月 25 日 9:00-10:30	黒田 泰弘 理事（総務担当）・副学長
	渡辺助教授		金品 昌志 テクノサイエンス研究部教授
横浜市立大学	羽田教授	平成 18 年 9 月 25 日 15:00-16:30	橋川 洋一郎 総務部秘書課法規係長
	工藤大学評価・研究部主幹		馬來 國弼 理事・副学長
岩手大学	羽田教授	平成 18 年 9 月 29 日 14:00-15:30	渡邊 昇 経営企画室担当課長
	荒川専任講師		白柳 康夫 経営企画室担当課長補佐
和洋女子大学	八尾坂教授	平成 18 年 9 月 29 日 15:00-16:30	齋藤 徳美 理事（学術担当）・副学長
	渡辺助教授		高塚 龍之 副学長（教員組織担当）・教授
和洋女子大学	八尾坂教授	平成 18 年 9 月 29 日 15:00-16:30	蓮見 音彦 学長
	渡辺助教授		坂本 元子 副学長
和洋女子大学	八尾坂教授	平成 18 年 9 月 29 日 15:00-16:30	伊能 武次 人文学部長
	渡辺助教授		橋詰 直孝 家政学部長

高知大学	山崎教授	平成 18 年 10 月 3 日 14:00-15:30	川口 浩 理事（総務担当）・副学長
	堀井助教授		松永 健二 理事（教育担当）・副学長
北九州市立大学	青野教授	平成 18 年 10 月 5 日 13:30-15:00	近藤 倫明 副学長
	早田教授		甲山 乙也 経営企画課企画係長
千葉大学	高田教授	平成 18 年 10 月 5 日 14:00-15:30	徳久 剛史 医学研究院長
	西山教授		五十嵐 一衛 薬学研究院教授
大阪医科大学	青野教授	平成 18 年 10 月 6 日 11:00-12:30	植木 實 学長
	早田教授		佐野 浩一 理事・教授
関西大学	西山教授	平成 18 年 10 月 10 日 14:30-16:00	芝井 敬司 副学長（総務・学生担当）
	秦助教授		土橋 良一 学事局教務センター次長

<編者紹介> 早田 幸政 (はやた ゆきまさ)

中央大学法学部法律学科卒業、同大学院法学研究科博士(前期)課程修了。地方自治総合研究所常任研究員を経て、1985年、財団法人大学基準協会事務局入局。2001年より、大学評価・研究部長。2003年より、金沢大学大学教育開発・支援センター教授。2004年より、同センター副センター長。

大学評価・学位授与機構「試行的評価に関する検証委員会」委員(2005年3月まで)、日弁連法務研究財団「評価委員会」幹事(現在)、短期大学基準協会「調査研究委員会」委員(現在)、大学設置・学校法人審議会大学設置分科会「設置計画履行状況等調査委員会」委員(現在)、大学基準協会「『大学評価研究』編集委員会」委員(現在)。

[主な著書、編著書、訳書]

早田幸政・船戸高樹編著『よくわかる大学の認証評価』(2007年、エイデル研究所) 清成忠男・早田幸政編『国立大学法人化の衝撃と私大の挑戦』(2005年、エイデル研究所)、大南正瑛・清水一彦・早田幸政編著『〈文献選集〉大学評価』(2002年、エイデル研究所)、早田幸政『大学評価システムと自己点検・評価—法制度的視点から—』(1997年、エイデル研究所)、早田幸政訳『アメリカ北中部地区基準協会 大学・カレッジ評価ハンドブック』(1995年、紀伊國屋書店)

TESK ライブラリー2

『教員の所属組織』

2007年7月31日 発行

編者 早田 幸政

企画 金沢大学 大学教育開発・支援センター

発行者 早田 幸政

発行所 金沢大学 大学教育開発・支援センター

〒920-1192 石川県金沢市角間町

電話 076-264-5837

FAX 076-234-4172

印刷所 能登印刷株式会社

〒920-0855 石川県金沢市武蔵町7番10号

電話 076-233-2550

Tertiary

Student

Support

Education

Kanazawa University

Evaluation