

4. 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、今次の制度改革に伴い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。

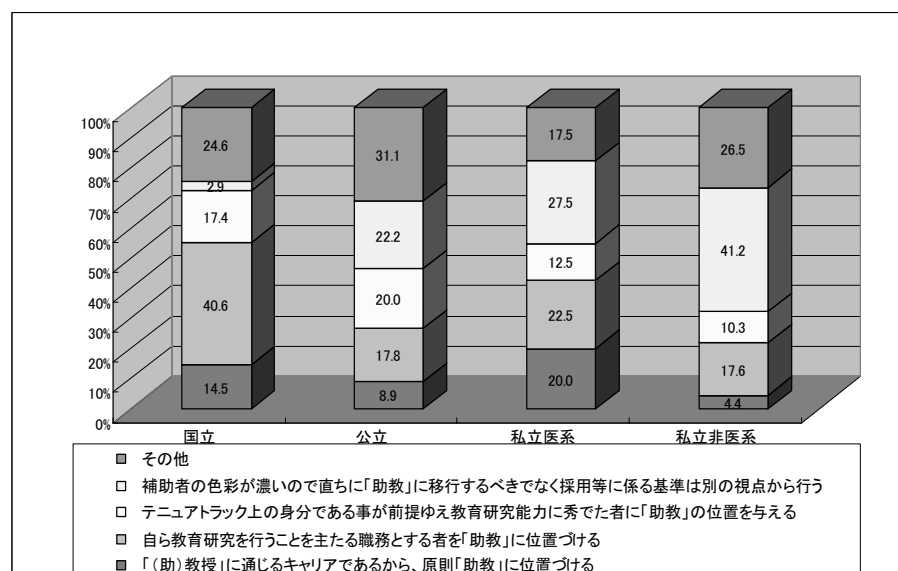
アンケート調査票発送分(369校)のうち回収できたのは(平成18年3月31日時点)、全体で228校(回収率62%、以下同じ)となり、それぞれの内訳が、国立70校(81%)、公立46校(63%)、私立医系43校(56%)、私立非医系69校(52%)となった。

1. 教員の職について

(1) 教員組織に関する制度改革の認知度

制度改革の動きについて、『教員の職』に関する制度改革、『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



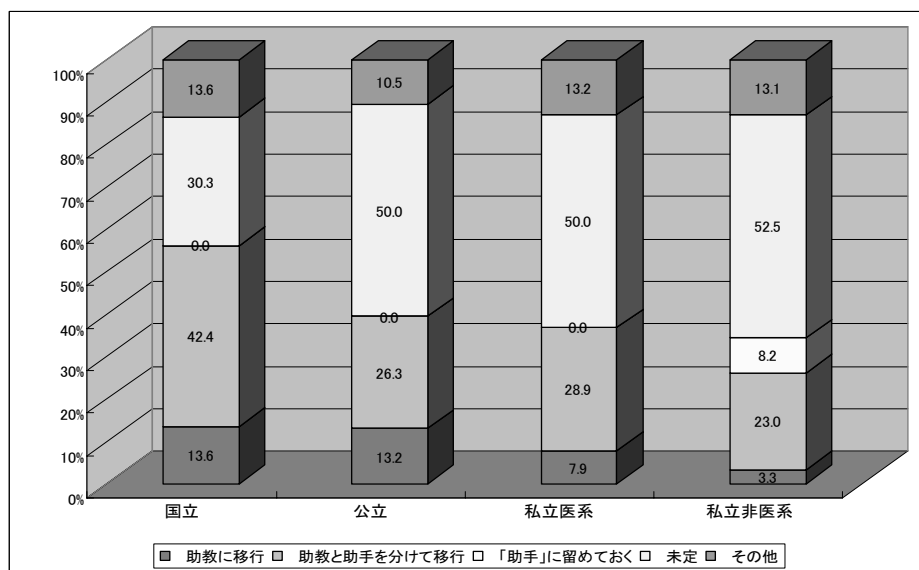
「自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者を助教に位置づける」が国立大で割合が一番多く40.6%となり、次に私立医系が22.5%に上る。私立に比べ、理工系学部が圧倒的に多く国立に設置されており、そこでは助手数は多く、教育研究活動の円滑な運営に不可欠とされる存在であることから、こうした回答傾向になっているものと考えられる。一方、助手の従前のイメージそのままに「教育研究の補助者の色彩が濃いので、直ちに「助教」に移行させるべきでなく、採用・昇格にかかる基準は別の視

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。

新職との関わりで、現行助手をその職務内容から自立的な教員として積極的に位置づけようとするのか（国立）、あるいは従来の補助者とみるのか（私立非医系）、視点の違いにおいて国立と非医系が対照的な立場をとりつつある。一方で、私立医系は、彼らの処遇についてその二つのやり方のどちらを採るべきか、判断に揺らぎが生じている。

（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大い」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。

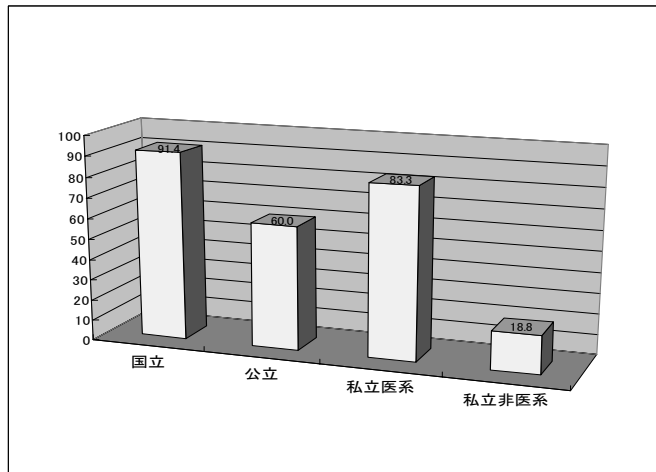
「廃止」することを明示した回答も、5 件程度あった（但し、そこでは、廃止後に、それまでの専任講師をどう処遇していくかについての道筋は、明確には示されていない）。

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

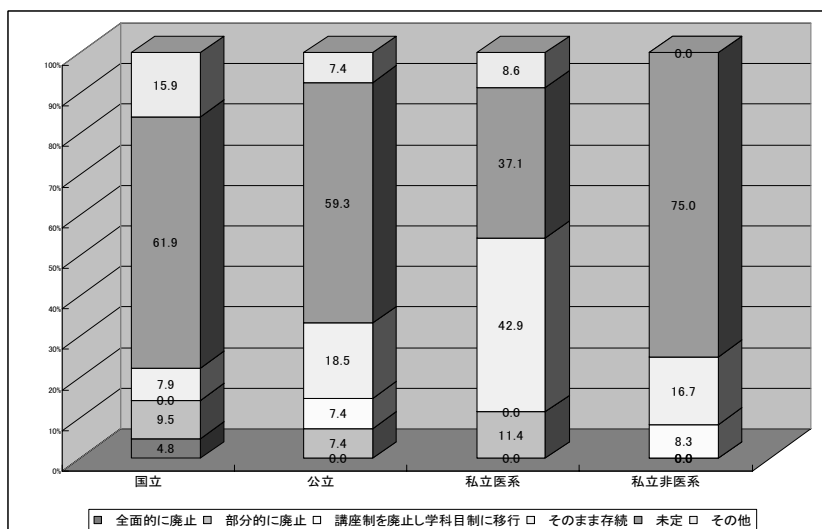
(1) 講座/学科目制の採用状況

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。

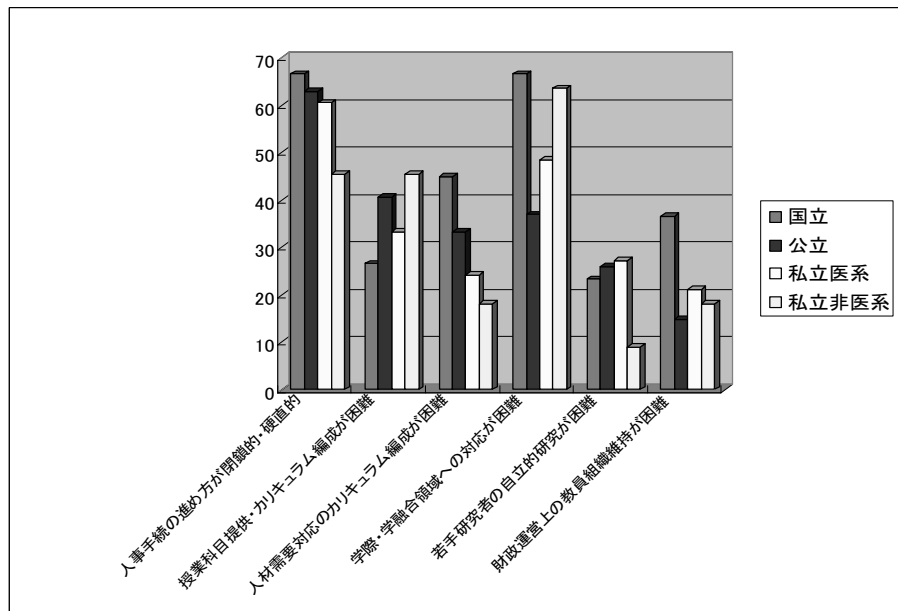


何より目を引くのは、私立医系において、43%の割合で「そのまま存続」としている点である。そして、「未定」と回答しているものが私立医系を除いて、60～70%前後を占めている。対応をめぐって、各大学で判断を留保している状況にある。

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。

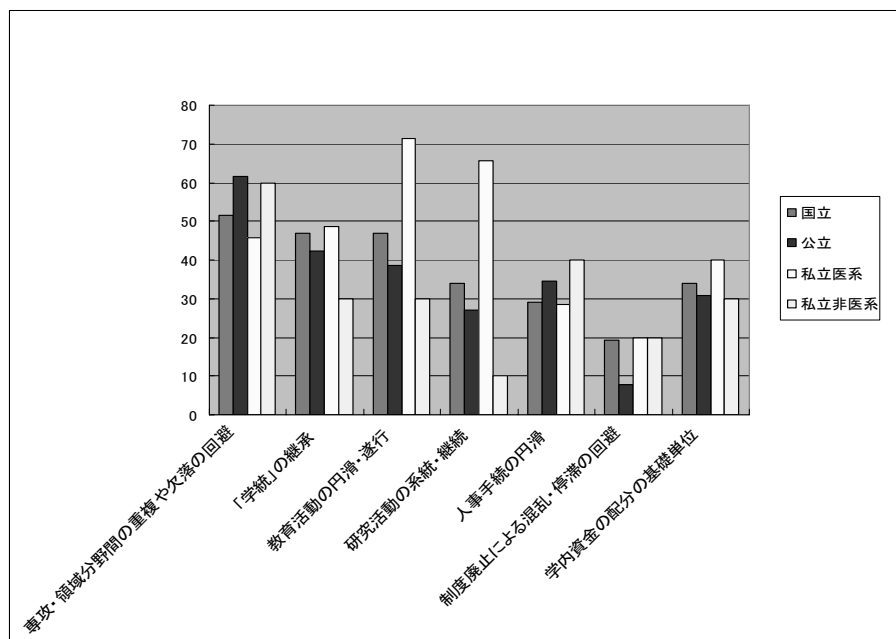


ただ、講座/学科目制を議論する場合に、しばしば指摘されてきた若手へのネガティブな影響に関しては、「助手の職務上の位置づけが明確でなく、若手研究者としての自律的な研究が困難」という回答割合が20%台と少なく意外な部分である。

(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。

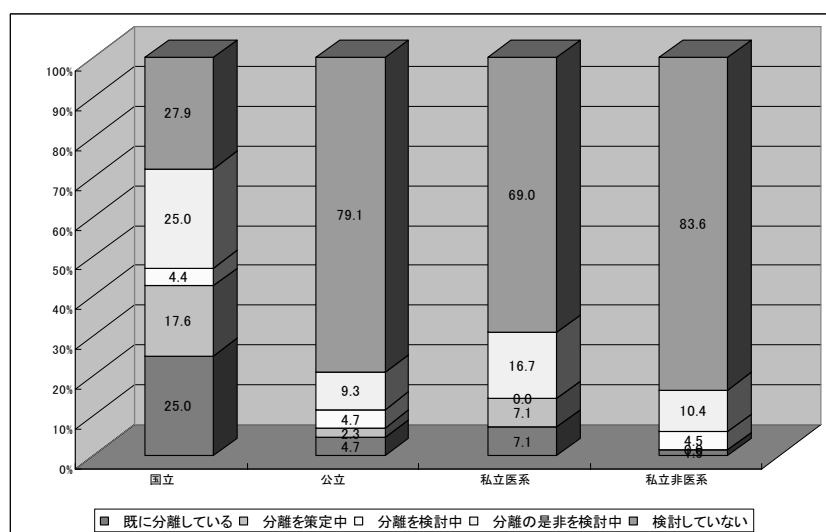
概ね、「学生所属組織」と「教員所属組織」を分離させる方向で計画・検討を進めている、というもので、具体的には、「学生組織と教員組織とを分離させた教育研究組織を視野に入れて検討中」（国立大）、『「教員組織（研究組織）」の全学一元化を行い、『教育組織』と分離させた教育研究組織の構築を計画』（国立大）、「研究組織（学系）と教育組織（専攻・コース）に分け、教員の所属は研究分野に対応した学系とする」（国立大）、といった回答があった。

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な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た実行できていたものが、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正が、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、一連の制度改正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制を迫る」（国立大）とする意見がある一方で、そうした制度改正の方向が、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

- ・ 助教との関わりで、助手をどう処遇するか、立場（視点）が「自立した構成員」（国立）と「補助者」（私立非医系）で異なる。また私立医系は、その二つの立場の間で揺れている。
- ・ 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

- ・ 私立医系の半数近くが、講座・学科目制を維持する方向にある。
- ・ 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」と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制（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ことが見受けられ、その意味では今次の制度改革が（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、任期制教員やグレ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、制度改革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・支援センター助教授）

(2)「学部調査」分

①人文・教育（教育学）・国際系に関するアンケート調査結果から

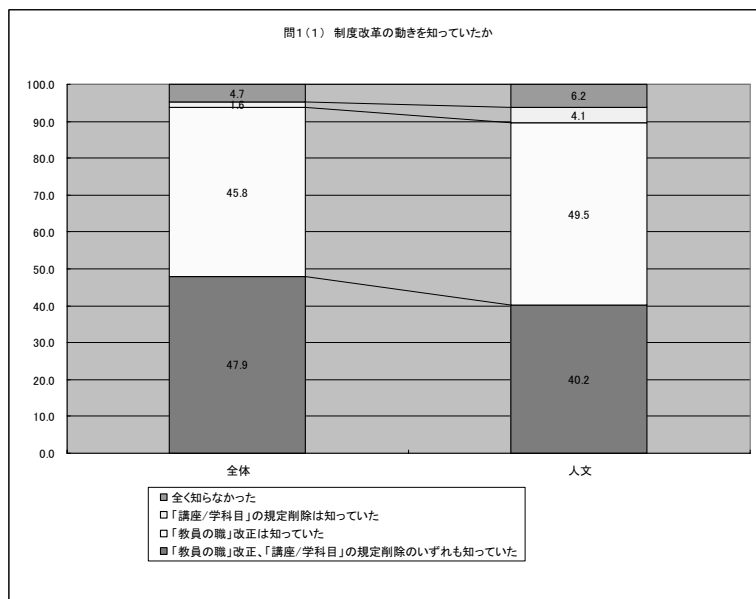
人文・教育（教育学）・国際系の学部に対し、全体として、アンケート調査票を 216 発送した。回収できたのは、100 で、回答率 46.3%であった。

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。

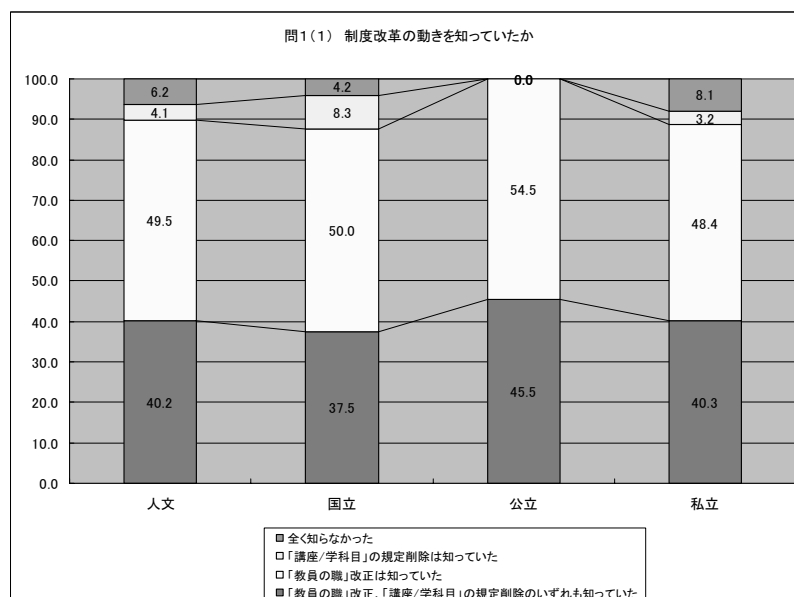
1. 教員の職について

(1) 教員組織に関する制度改革の認知度（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。

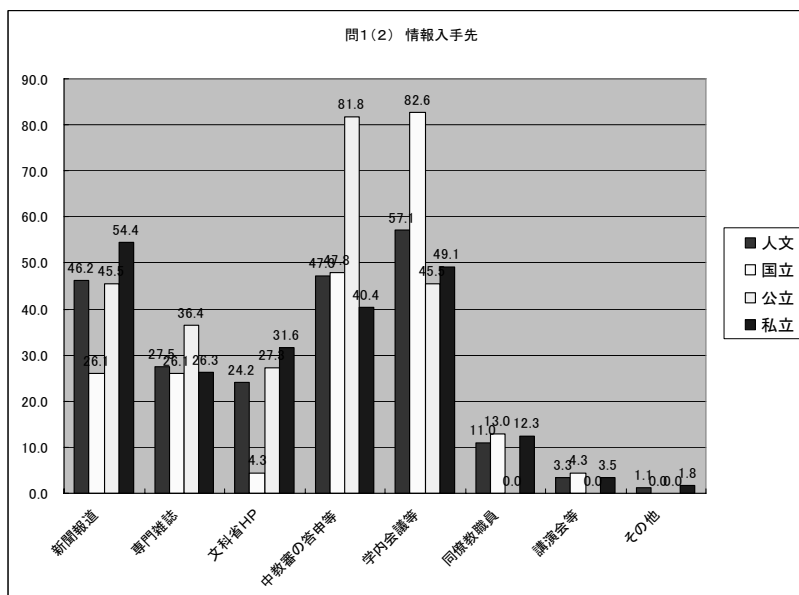


「国公私別版」での特徴としては、公立大学での認識の高さが見て取れる。公立大学は回答数は 11 と少ないが、『教員の職』改正、『講座/学科目』の規定削除のいずれも知っていた」45.5%、『教員の職』改正は知っていた」54.5%で、この 2 つで 100%となっている。



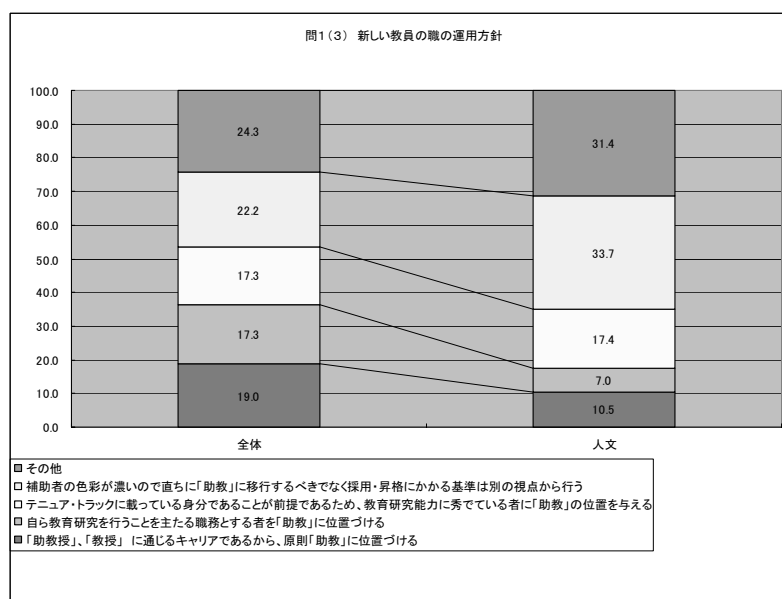
(2) 情報入手先 (問1 (2))

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。



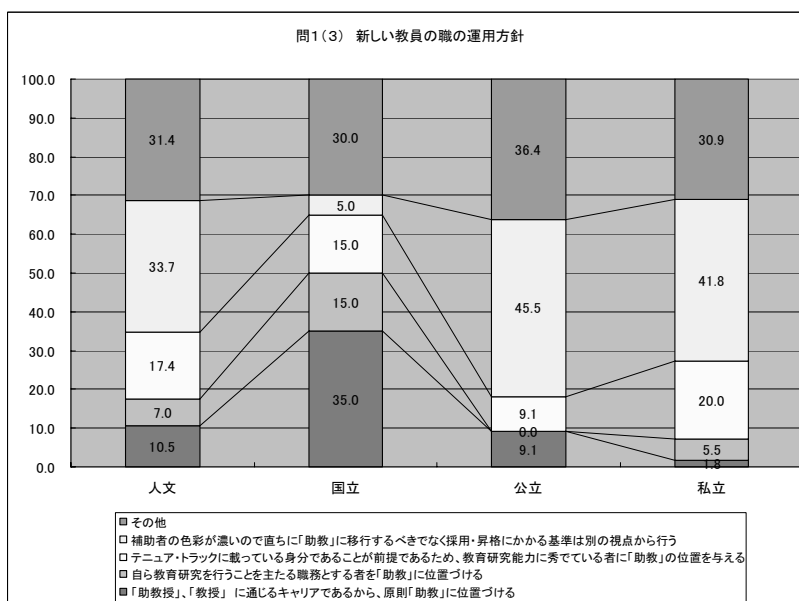
(3) 「助教」の職のあり方 (問1 (3))

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。



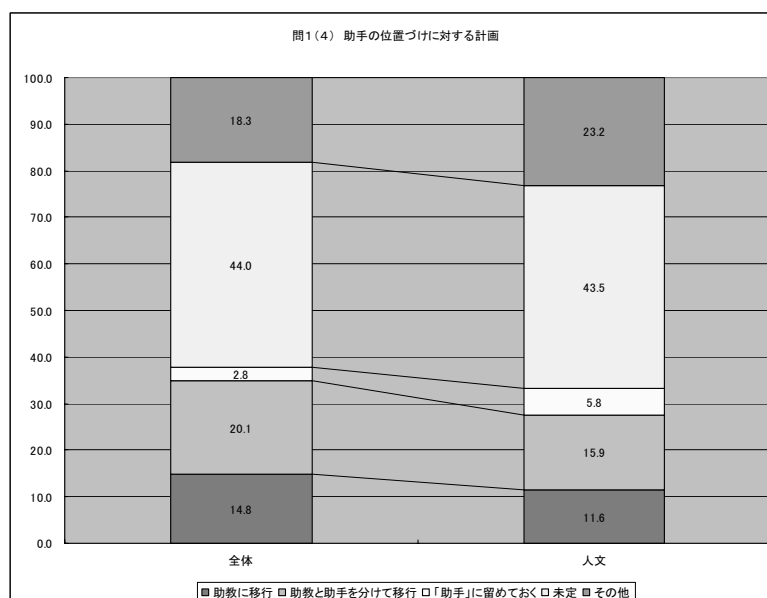
一方、「国公私別版」に拠ると、国立大学では、「採用・昇格にかかる基準は別の視点から行う」が 5.0%

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。

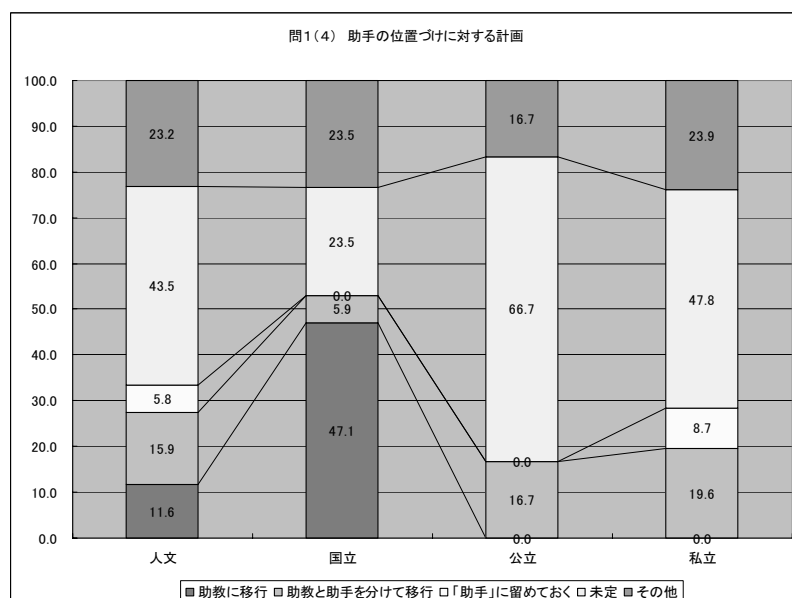


(4) 助手の位置づけに対する計画（問1（4））

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。

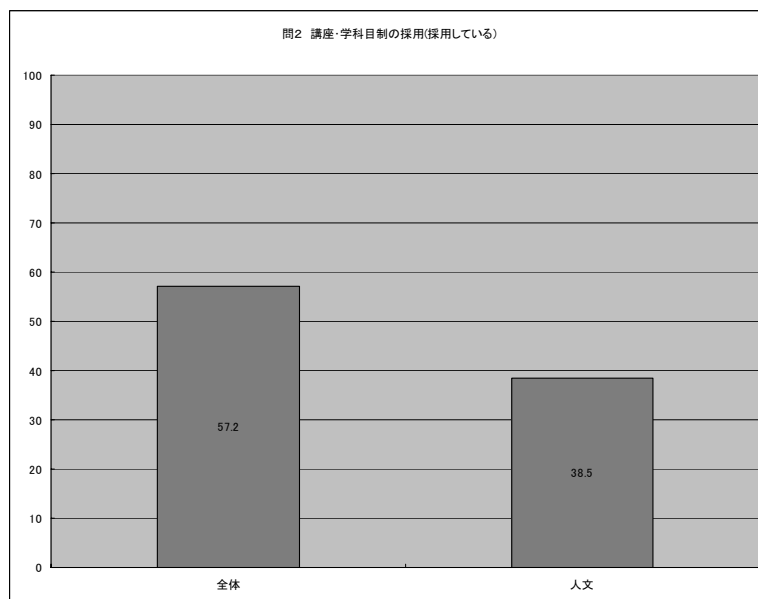
まず、第三グループに属するものとして、「学位等の資格取得後は、普及は速やかに准教授に昇任していただく。」(国立大学人文系)、「専任講師は任期制(5年間)なので、任期未達の者は、研究業績、教育業績等を審査して、上述のように「准教授」または「助教」に振り分ける。また、任期到来の者は、審査のうえ合格すれば「准教授」とする。」(私立大学国際系)とするものがあつた。第四グループの意見としては、「現行の専任講師を助教とするのが望ましいと考えている。したがって学部内には講師の職はなくなる。」(公立大学人文系)、「職位上は、講師を助教として取り扱う可能性が高い。」(国立大学国際系)、「現在、助教に相当する機能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、以下の様な回答も見られた。「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付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)

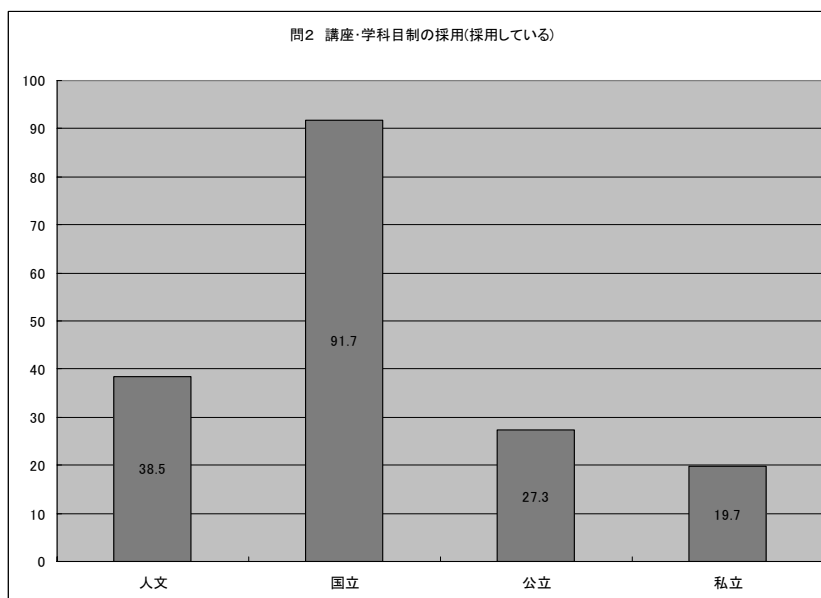
2. 講座/学科目制について

(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。

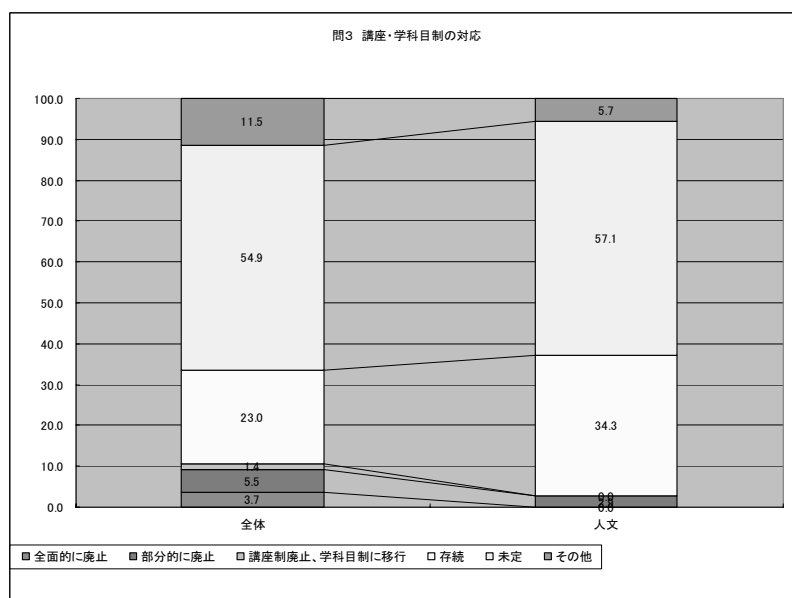


この点につき、同様に、「国公私別版」では、講座/学科目制を採用しているのは、国立大 91.7%、公立大 27.3%、私立大 19.7%となっており、同制度が本分野においても、国立大に特徴的なものであることが分かる。

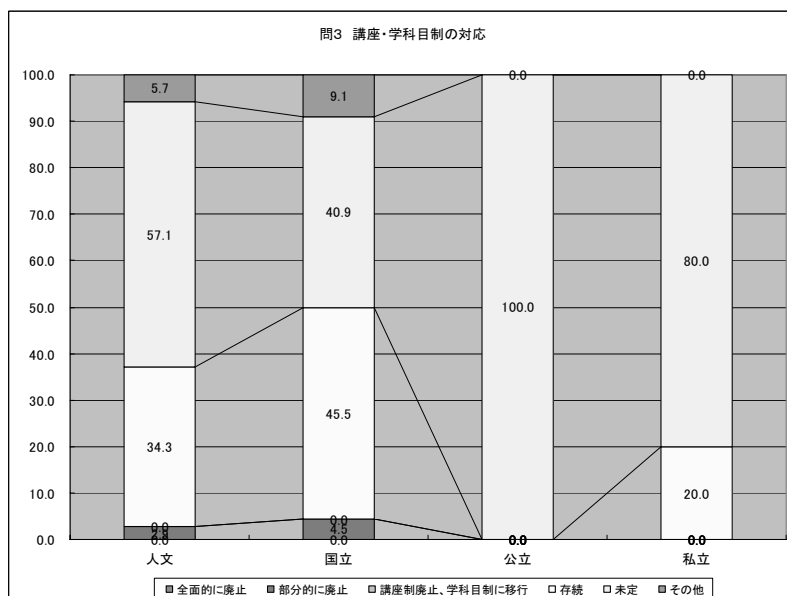


(2) 今後における講座/学科目制の採否（問3）

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%）。

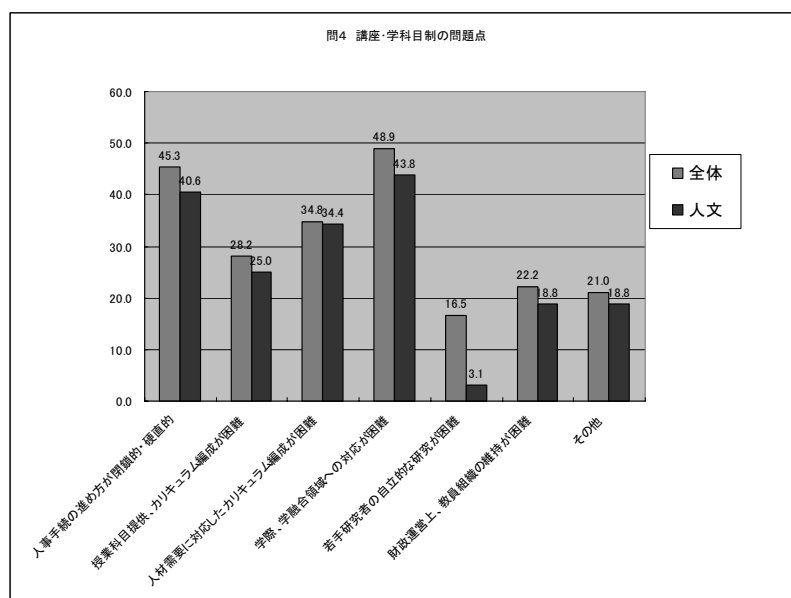


「国公私別版」では、国立大学において「存続」が 45.5%と高いが、公立大学、私立大学においては現段階では「未定」が非常に高くなっている。

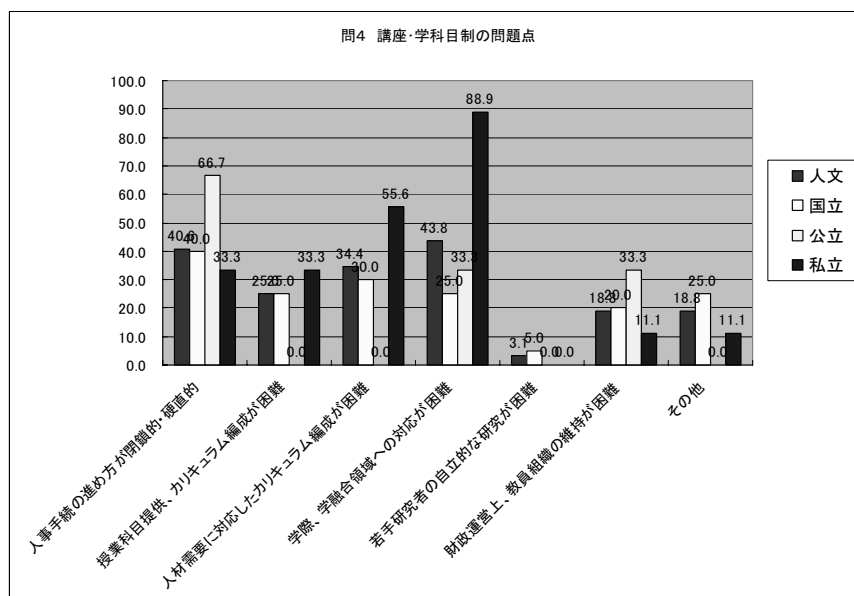


(3) 講座/学科目制の問題点（問4）

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。

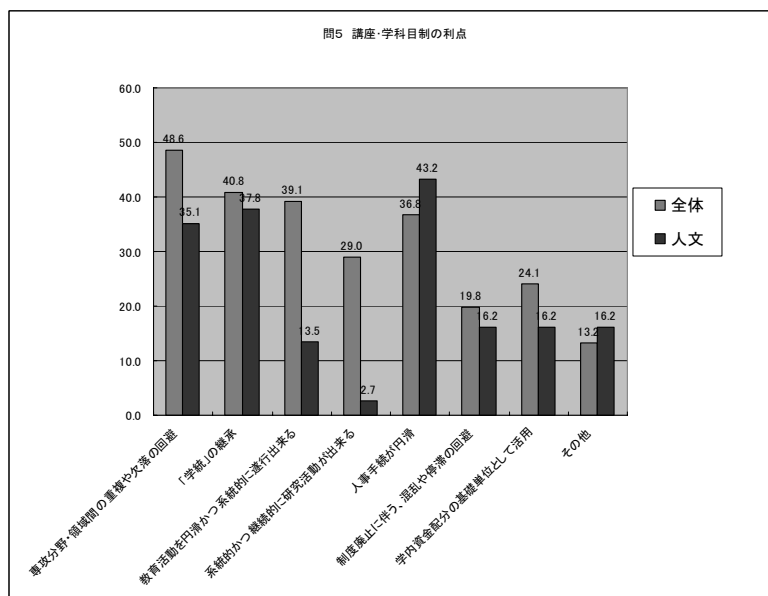


「国公私別版」に見られる特徴としては、私立大学の「学際・学融合領域への対応が困難」が 88.9%と他と比べて突出して高かった点があげられる。



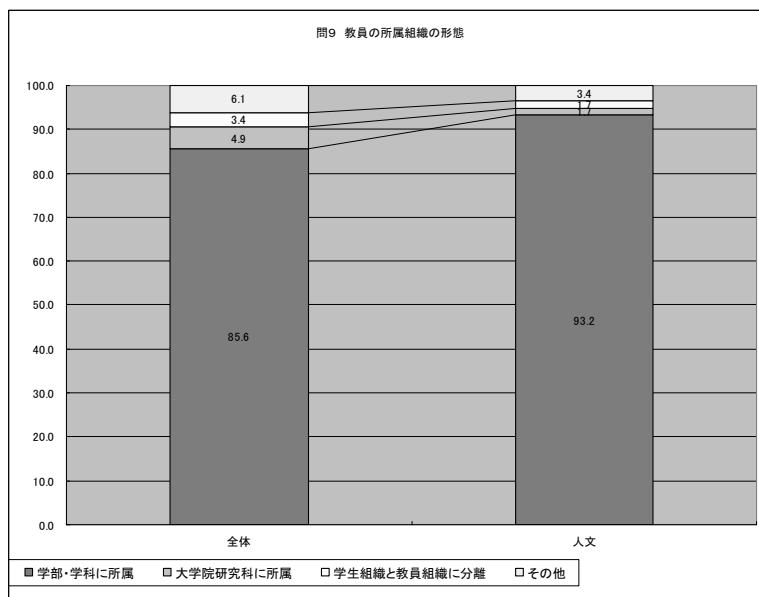
(4) 講座/学科目制の利点 (問5)

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）

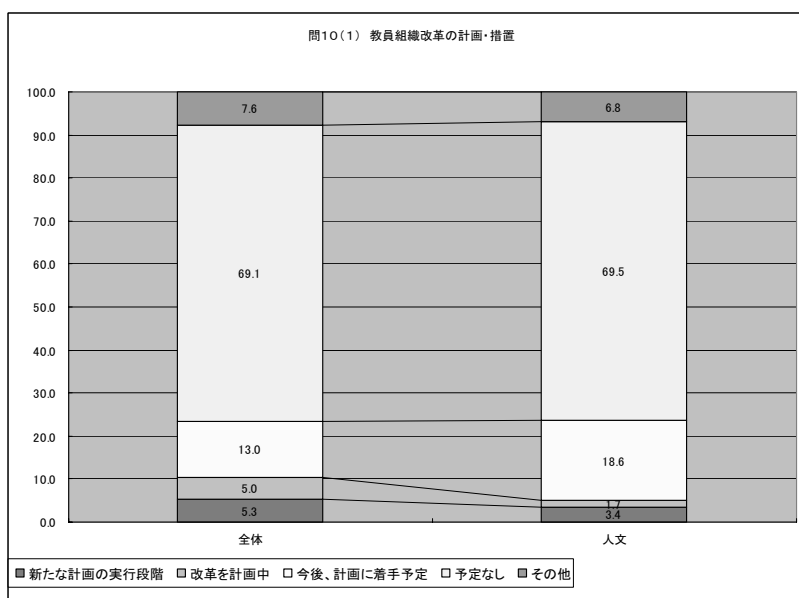
本項目の回答件数は、59 であり、いずれも講座/学科目制を採用していない部局であり、そのうち 49 は私立大学である。「全体との比較版」では、「学部・学科に所属」が 93.2%で全体版より高い数値を示している。「大学院研究科に所属」、「学生組織と教員組織に分離」しているとの回答は、国立大学でそれぞれ 1 つずつであった。



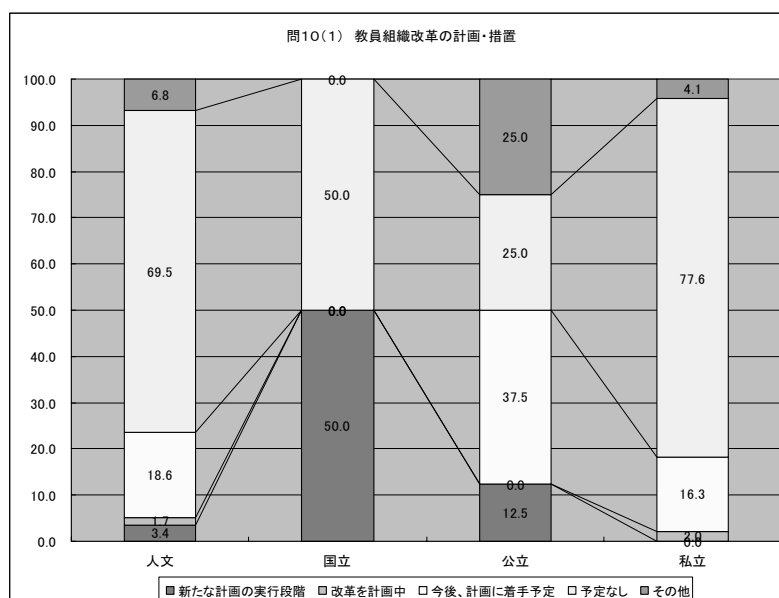
(6) 教員組織改革の措置・計画の状況（講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答）

（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。

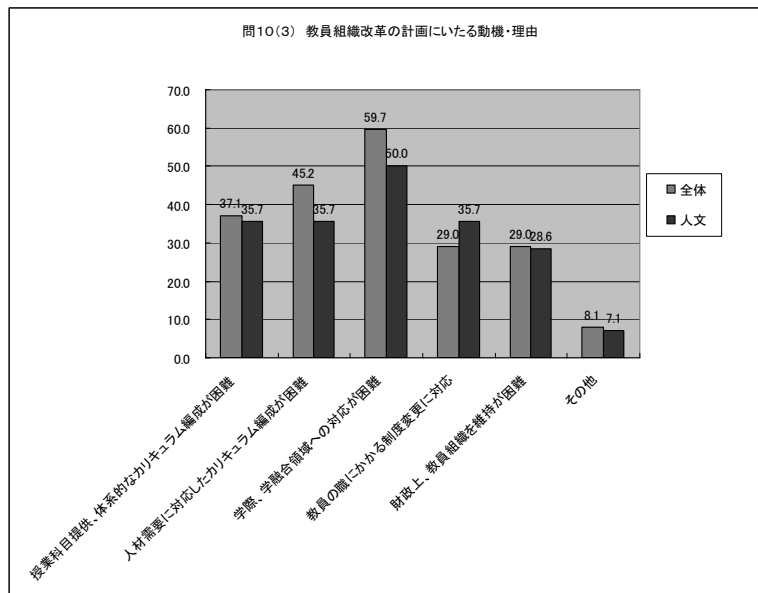


(7)教員組織改革計画について（問10（2））

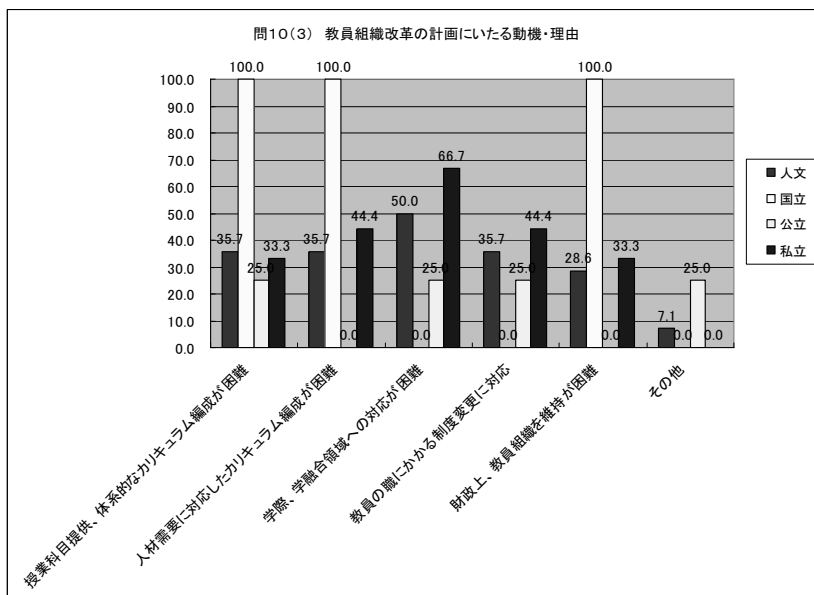
本項目に対する回答は、自由記述によるもので、15件の回答が寄せられた。「教育組織と教員組織（研究組織）を分離する方向で検討に着手している。」（国立大学人文系）、「学部間における再配置の検討。基盤教育センター設置にともなう異動。」（公立大学人文系）、「専門学教育の大学院の専攻と基礎研究の大学院の専攻を分け、基礎研究の大学院のコースを統合し、合わせて学部教育の学際性、総合性を強化する。」（国立大学教育（教育学）系）、「独立性の強い学科間の壁をできるだけ低くして、学科を横断して存在する専門分野の教員を新しい組織に再編したいと検討している。」（私立大学人文系）、「教員は学部所属だが、教育担当としては3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。そのうちのひとつでは、「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

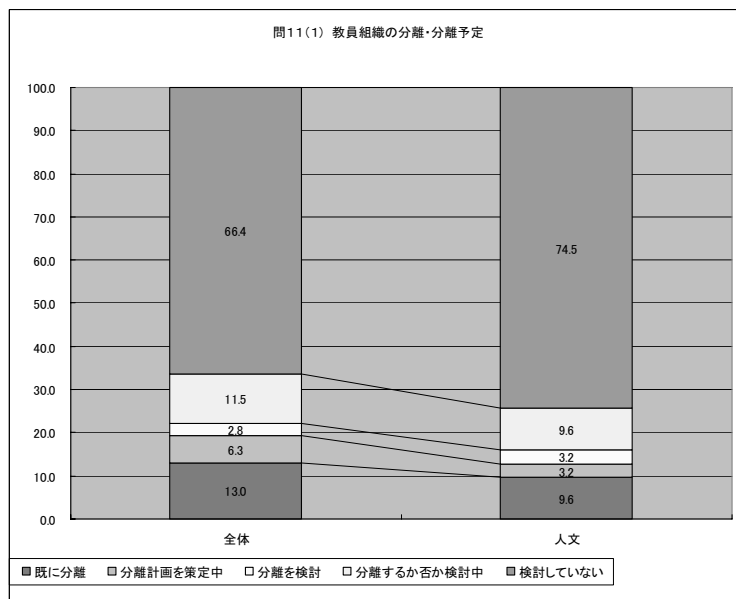
して行う必要があることを物語っているものと思われる。また、もう一件は、具体的な記述と言うよりは、選択肢の２．カリキュラム編成、３．学際領域への対応、５．財政運営をその動機としてあげたものであった。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

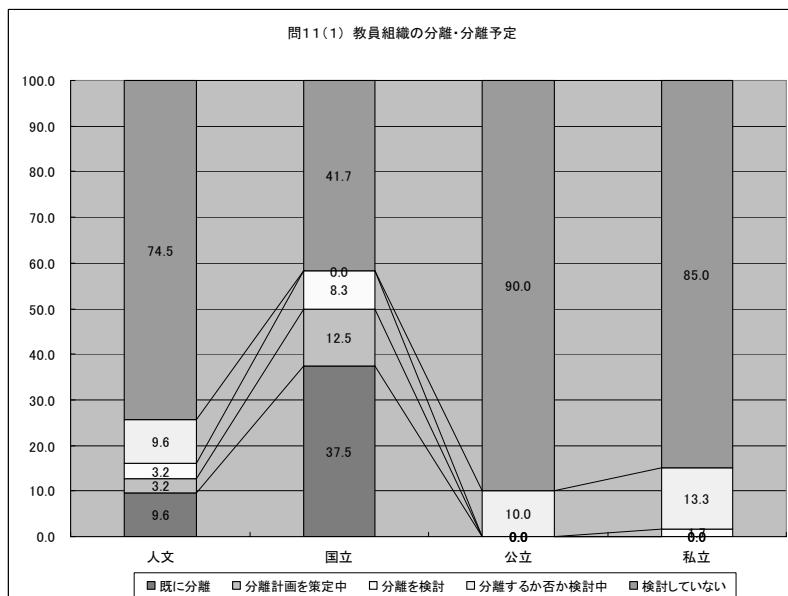
各部局に対し、回答を求めるに当り、ここにいる「教育組織」とは、「学生（の所属する）組織」、「研究組織」を「教員（の所属する）組織」というように、さしあたり理解するよう要請した。

(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があれば、「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、学生も学科に分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るだろう。」「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る。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るだろうが、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、旧講座でまとまろうとしたり、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。」といったように、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、制度改革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、学的基础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、タコソポ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正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。

柴田 正良（金沢大学 人間社会環境研究科長）
堀井 祐介（金沢大学 大学教育開発・支援センター助教授）

②教育（教員養成学系）に関するアンケート結果分析

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。

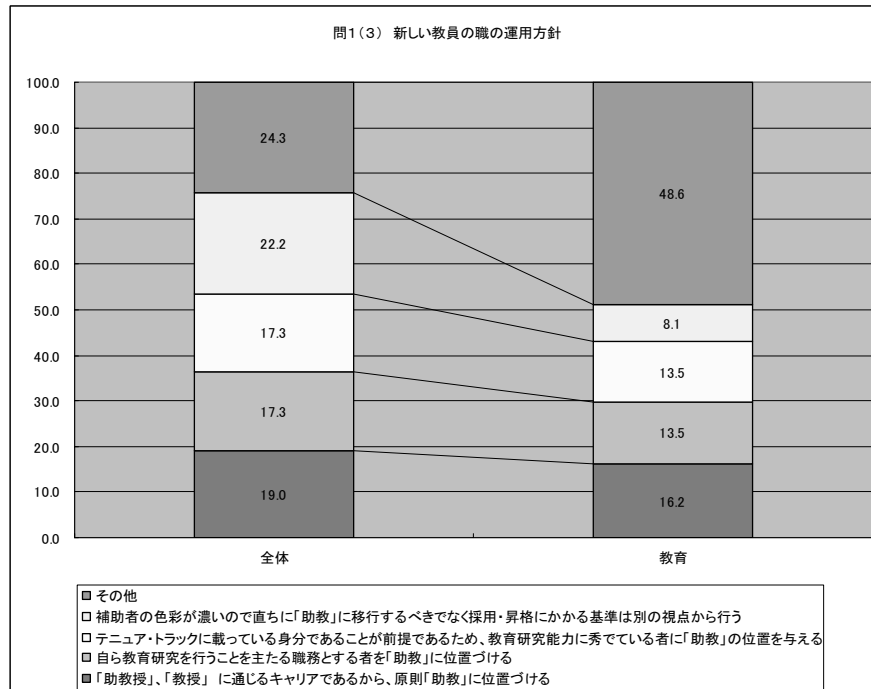
1. 教員の職について

(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）。

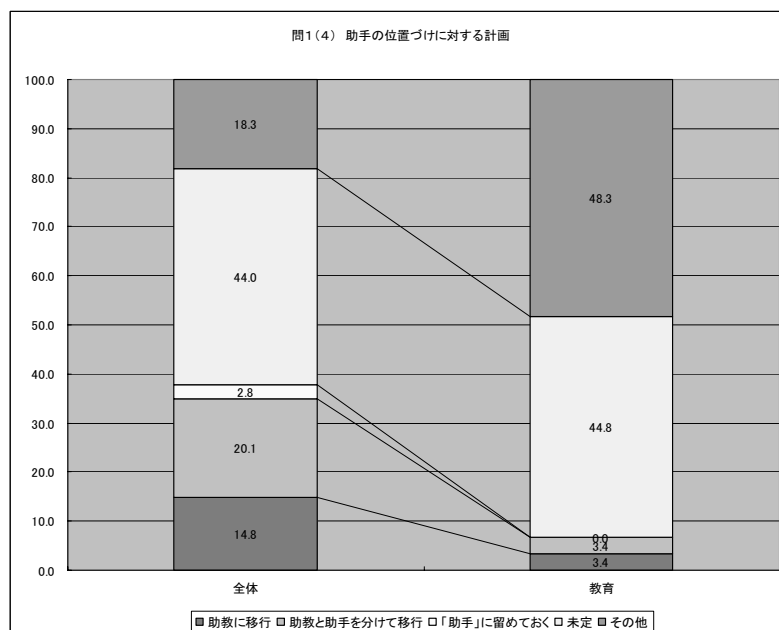
(2) 「助教」の職のあり方

「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ものをみると、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。

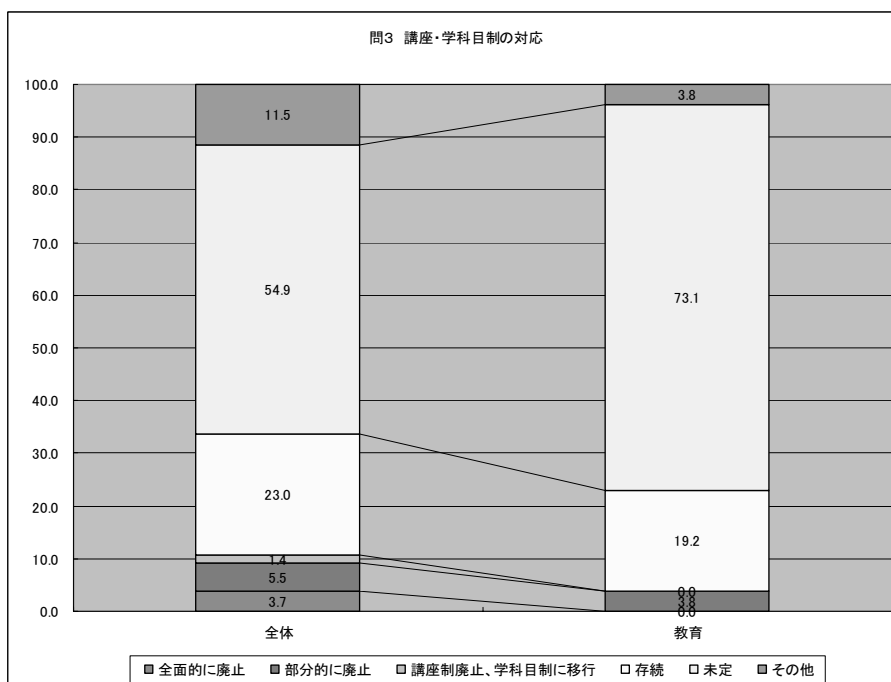
2. 講座/学科目制について

(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）。

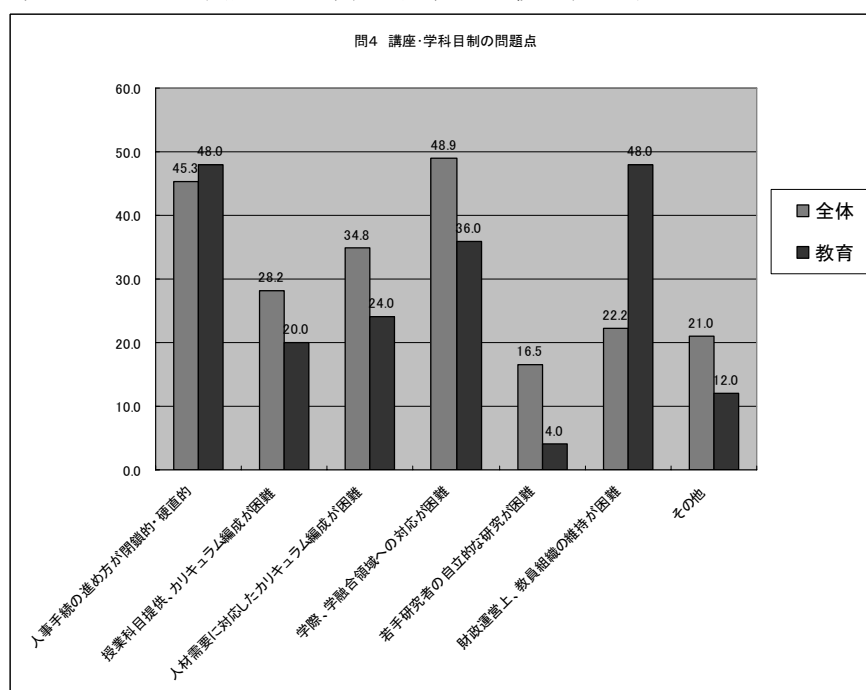
(2) 今後における講座/学科目制の採否

(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。



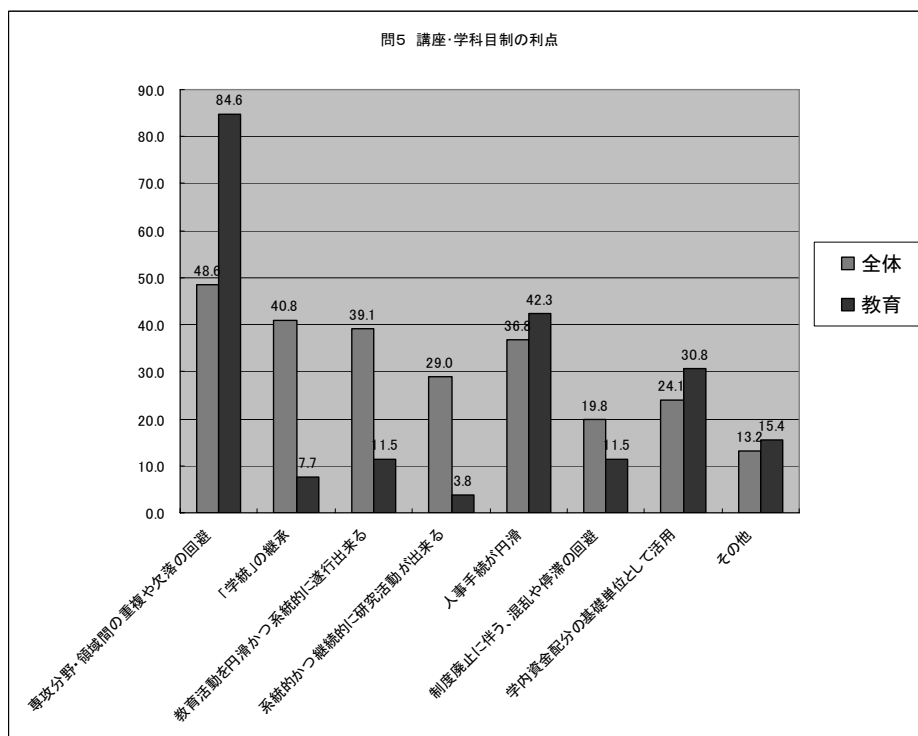
しかし、その一方で、「財政運営上、講座/学科目に基礎づけられた教員組織を維持していくのが困難」とする回答の割合が 48.0%と、大学全体と比べても、また他分野の中でもっとも高い数字を示していることは注目できる。これは教員免許法等に基づき、免許状付与のために基準に見合った形で教職科目及び教科教育などの（必修）専門科目を開設しかつ教員を配置しなければならないこと、また非教員養成課程（ゼロ免課程）の設置などに伴う人的・物的整備に対する制限があることなど、諸事情が大きく影響しての回答結果であると推測できる。

(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

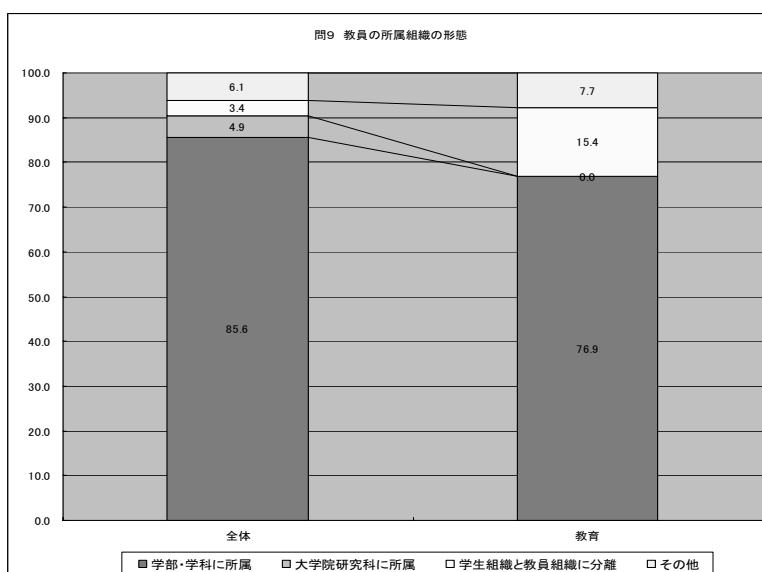
する回答が 84.6%で、＜大学全体＞の場合を大きく上回っていること、半面、『学統』の継承」や「系統的かつ継続的に研究活動が出来る」といった研究面に対する肯定的な評価がかなり低い率にとどまっている点が注目される。「教育活動を円滑かつ系統的に遂行できる」との回答が 11%と決して高くないが、各校種・各教科教員の養成という教育活動の側面で、講座/学科目の制度が一定の機能を果たしてきたことに留意する必要がある。

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、調査時点では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)

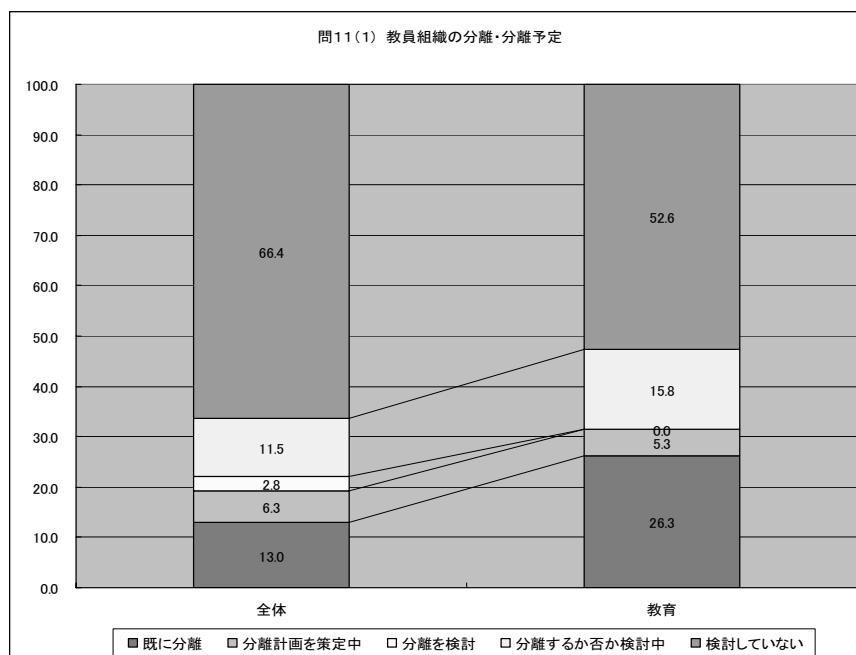
回答を寄せたもの（5 件）の中では、「教員の所属組織を教育研究院とし、具体的には学系一系列に所属する制度の実施段階にある」（国立大教育人間学部）という回答が注目されるものである。

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、教育研究の質を保障するための組織的取り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。

③社会・情報（文系）系に関するアンケート調査結果から

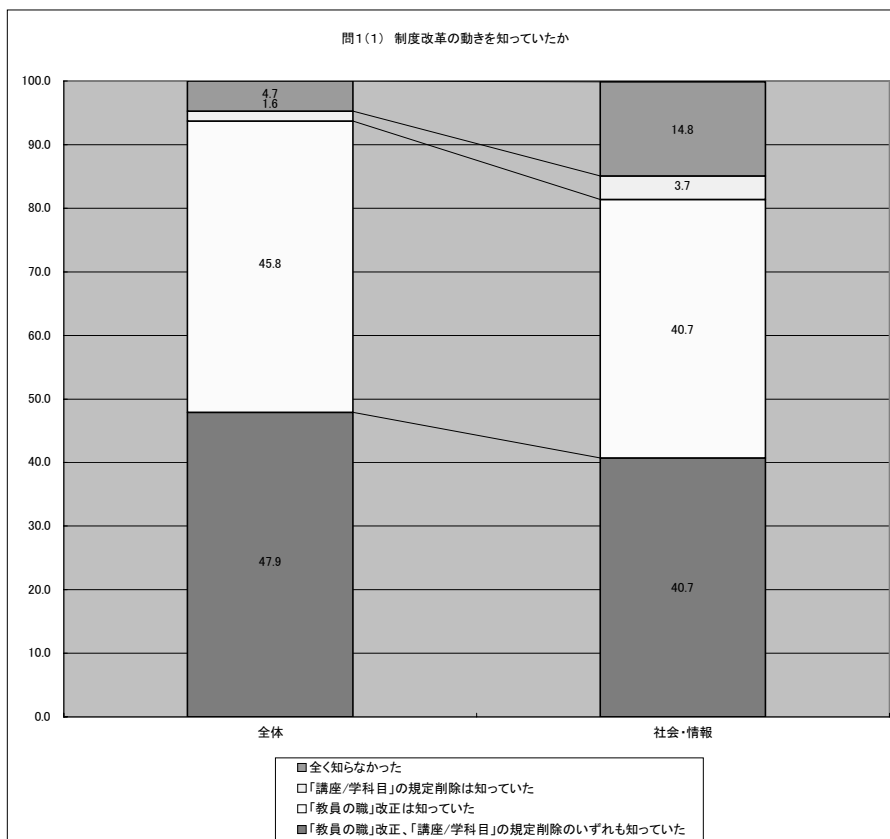
社会・情報（文系）の分野からのアンケート回答を、全学部で一括集計した結果（以下「大学全体」とよぶ）と比較し、さらに必要に応じて設置形態（国立、公立、私立）ごとに見ることによって、当該分野の特徴の抽出を試みる。

1. 「教員の職」について

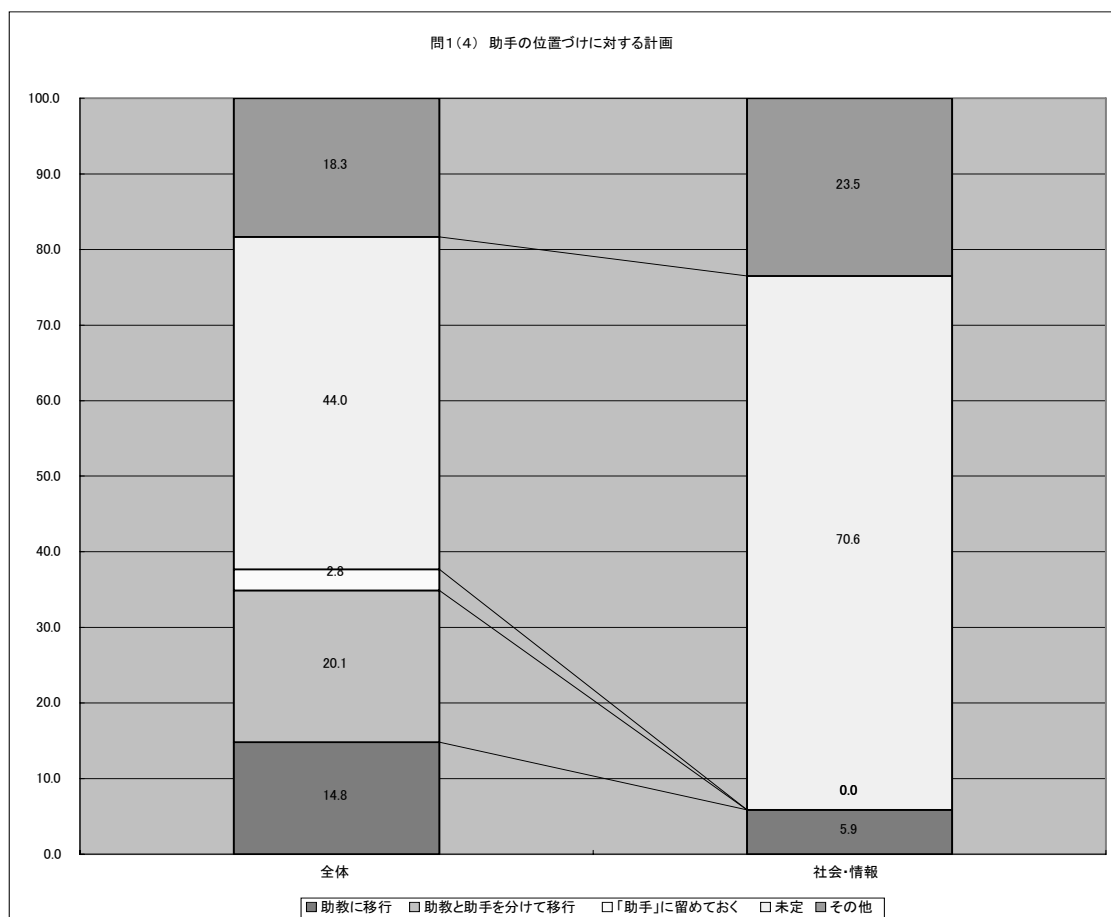
（問１（１）の回答数は２７である。設置形態ごとの内訳は、国立４、公立４、私立１９である。また％は回答率を示す。）

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)



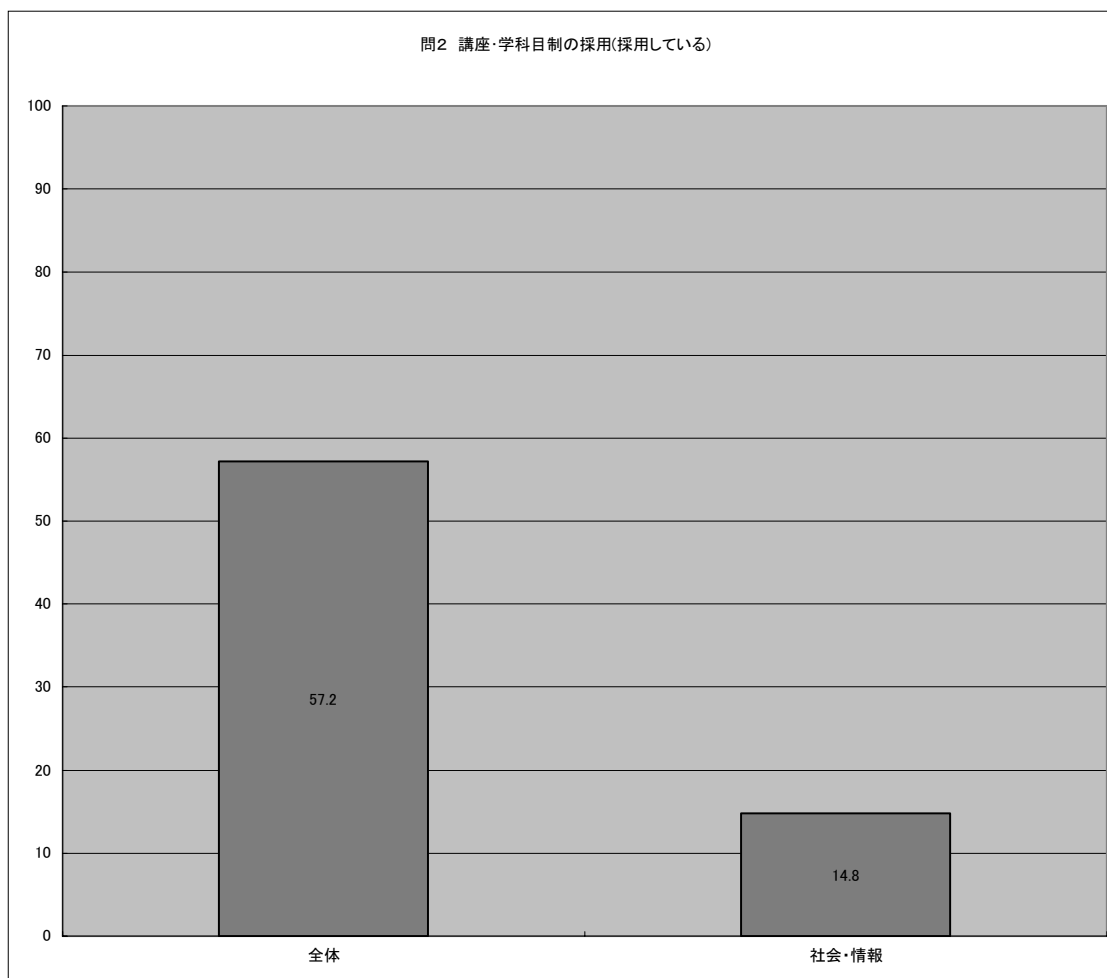
さらに、「助教」の新設に伴う現在の「専任講師」の取り扱いについて自由記述を求めたところ、検討中や未定などの回答を除き、実質的な回答は4件のみであった。「専任講師」の職位を残すものの「助教」または「准教授」への移行も考えるとの回答が3件、「助教」または「准教授」のどちらかに振り分けるとの回答が1件であった。

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 1 1 （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 1 2、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、特設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、本学部には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となりますが、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・経済・商学系に関するアンケート調査結果から

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。

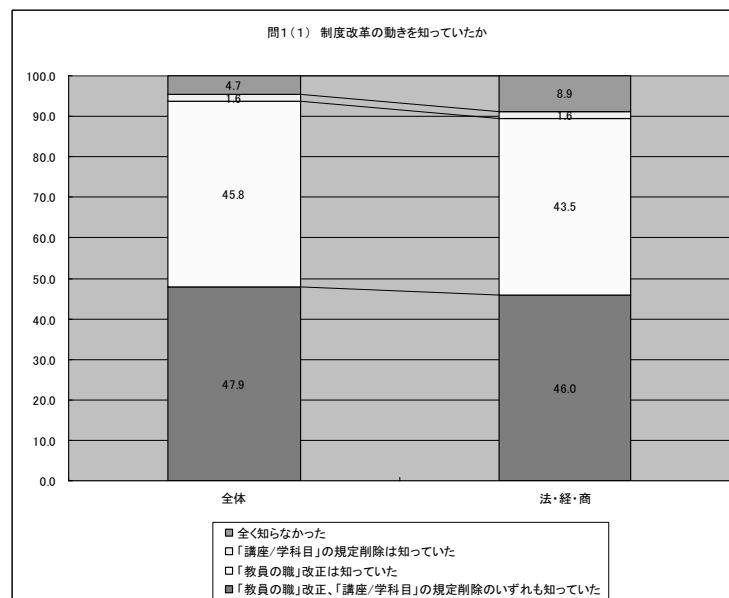
それぞれの学部の設置者別の内訳は、国立 28 (22.0%)、公立 7 (6.0%)、私立 91 (72.0%) であった。

1. 教員の職について

(1) 教員組織に関する制度改正の認知度

本項目の回答件数は、124 である。

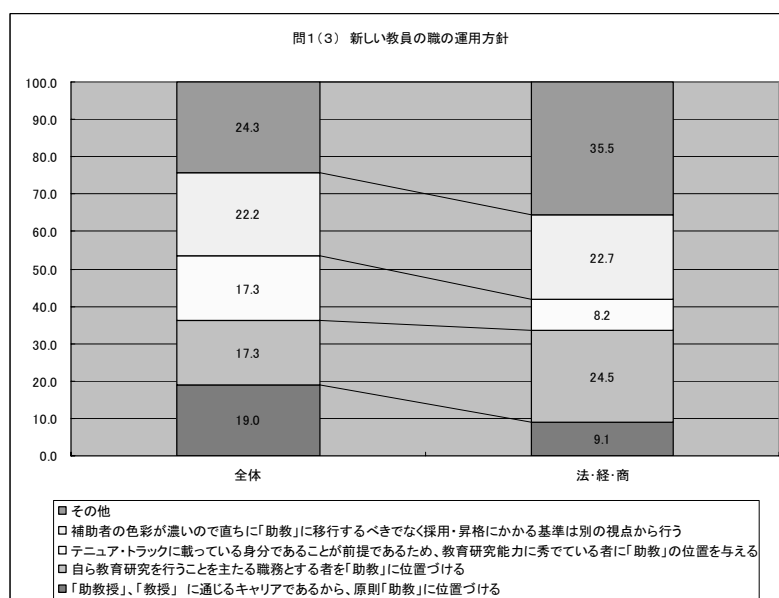
下のグラフ「問 1(1) 制度改革の動きを知っていたか」に拠れば、『教員の職』改正、『講座/学科目』の規定削除のいずれも知っていた」は、46.0%、『教員の職』改正は知っていた、『講座/学科目』の規定削除は知っていた」については、それぞれ 43.5%、1.6%で、＜大学全体＞分とほぼ同様の傾向を示していた。



(2) 「助教」の職のあり方

本項目の回答件数は、110 である。

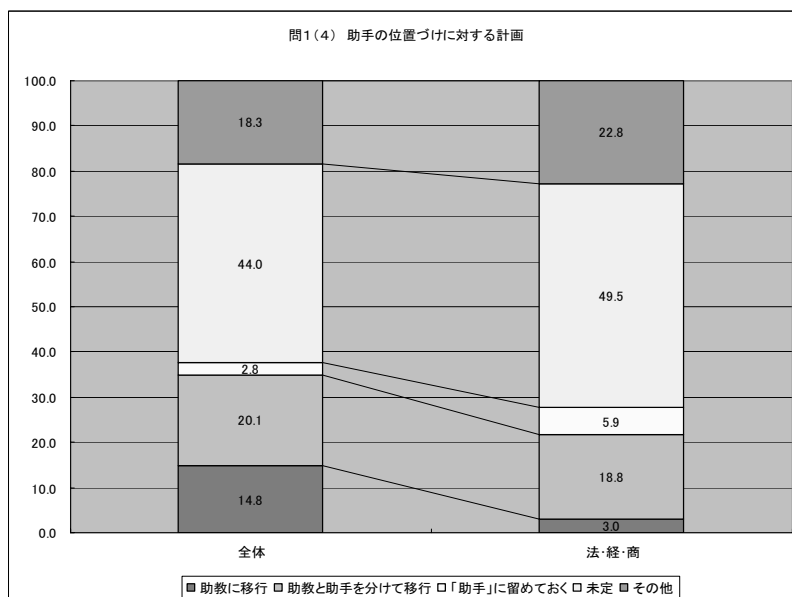
この項目については、＜大学全体＞分とは、異なる傾向を示していた。すなわち、下のグラフ「問 1(3) 新しい教員の職の運用方針」に拠れば、助手のうち「自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者に『助教』の位置を与える」が 24.5%と高い数値を示した一方で、「助手」は『助教授』『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける、「助教」は「テニユア・トラックに載っている身分であることが前提である」ため、助手のうち、「教育研究能力に秀でている者」にその地位を与えるとといった項目は、それぞれ 9.1%、8.2%と＜大学全体＞分と比べ、低い比率にとどまった。助手は、「補助者の色彩が濃いこと」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

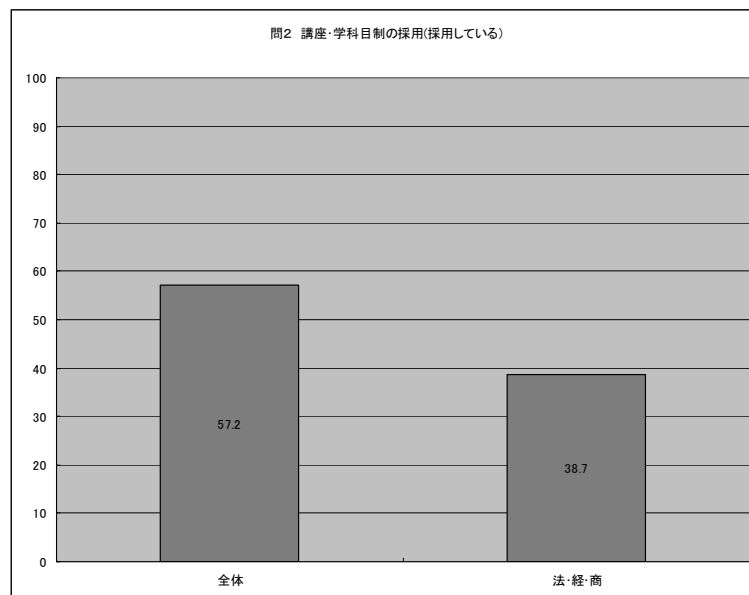
2. 講座/学科目制について

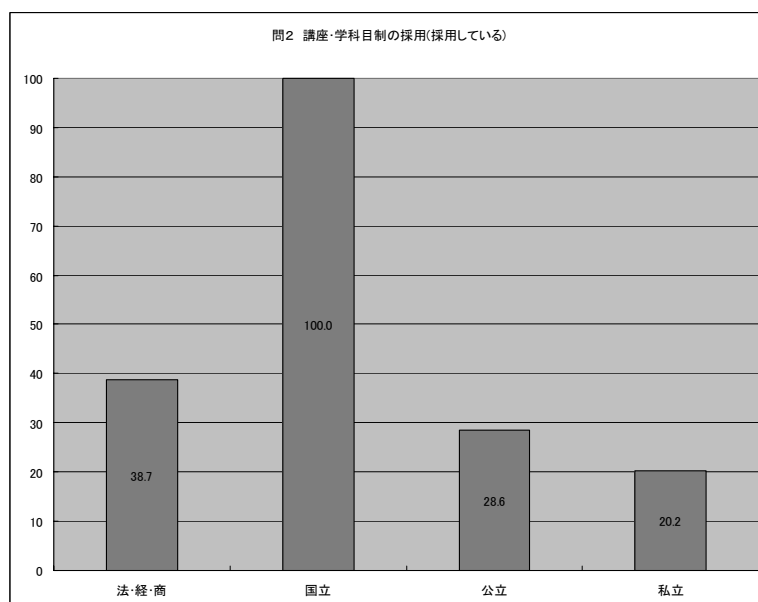
(1) 講座/学科目制の採用状況

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。





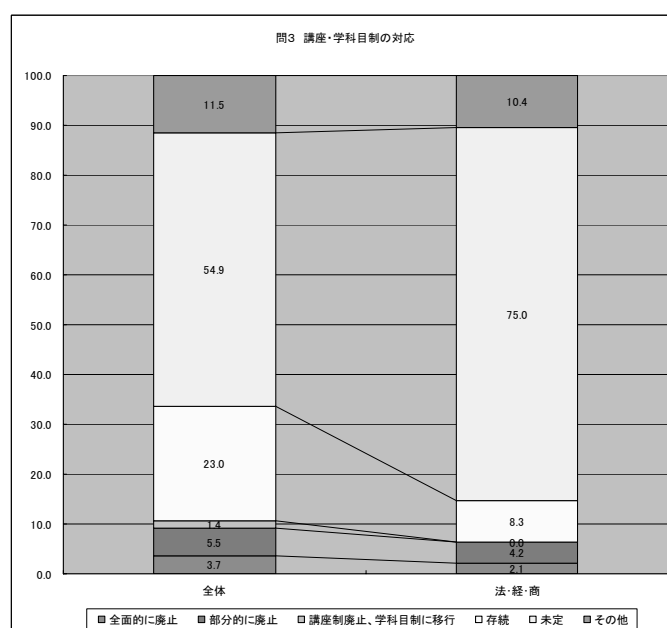
(2) 今後における講座/学科目制の採否

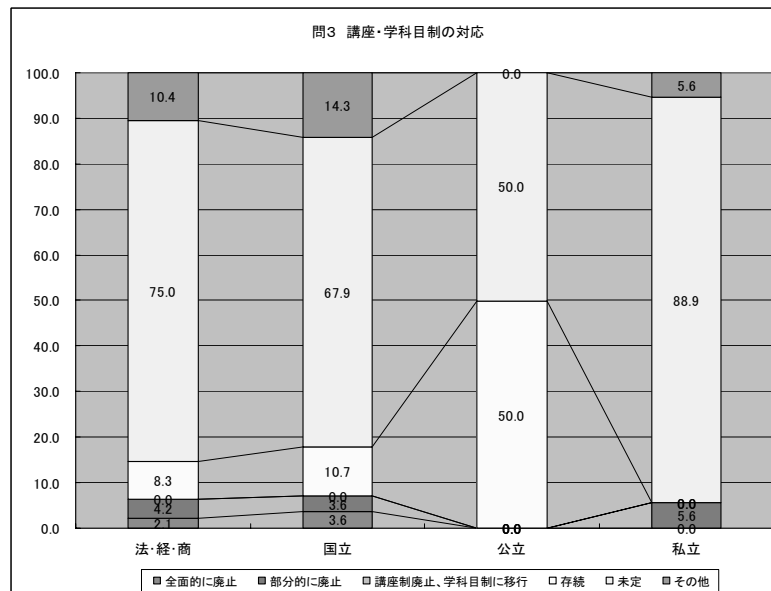
本項目の回答件数は 48 であり、①で講座/学科目制を採用している旨回答した部局の数に対応している。

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かねていることを示したものとえよう。

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。





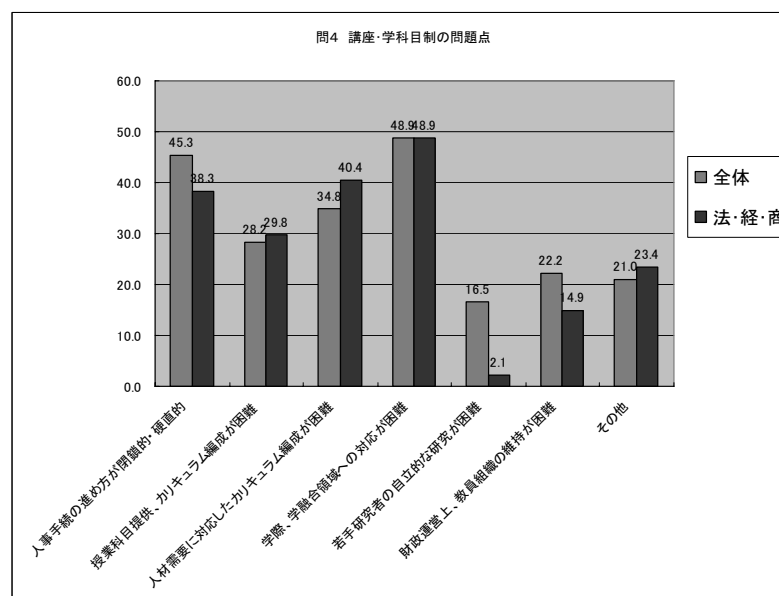
(3) 講座/学科目制の問題点

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 件程度存在した。



(4) 講座/学科目制の利点

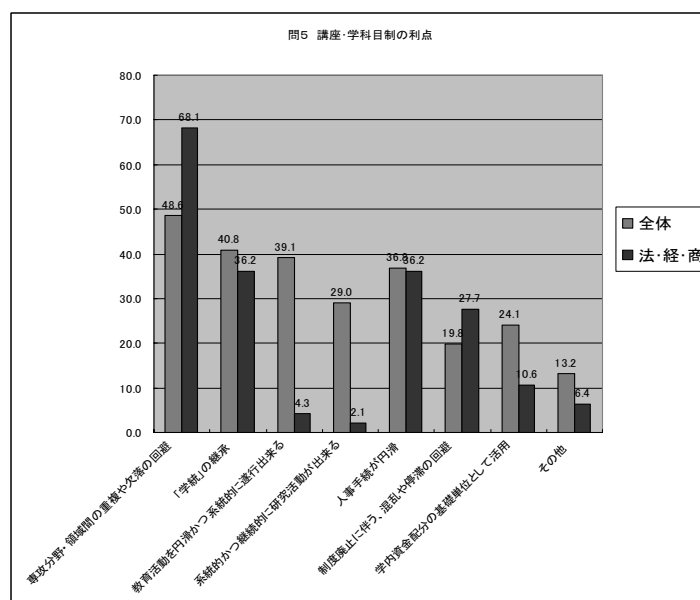
本項目の回答件数は、47 である。

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。

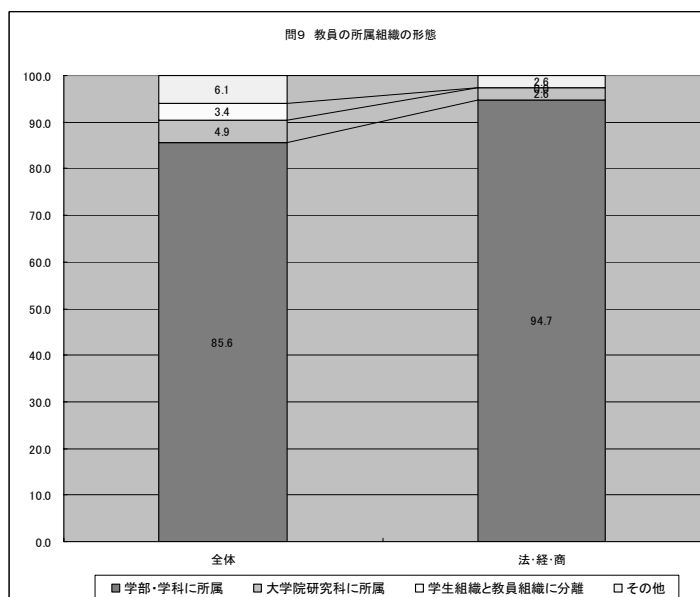
なお、＜大学全体＞分ほどの高い比率が示されていないとは言え、『学統』の継承」や「人事手続の円滑」化など、人事面での貢献度を評価する回答が相当程度占めたことに留意を要する（両項目共に、36.2%）。



(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。



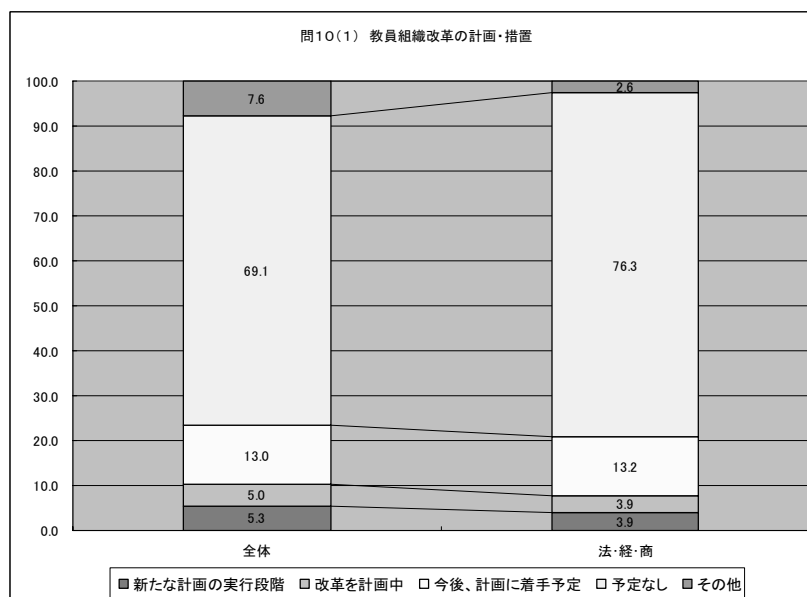
(6) 教員組織改革の措置・計画の状況（講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答）

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、各学部には本籍を持ち、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。

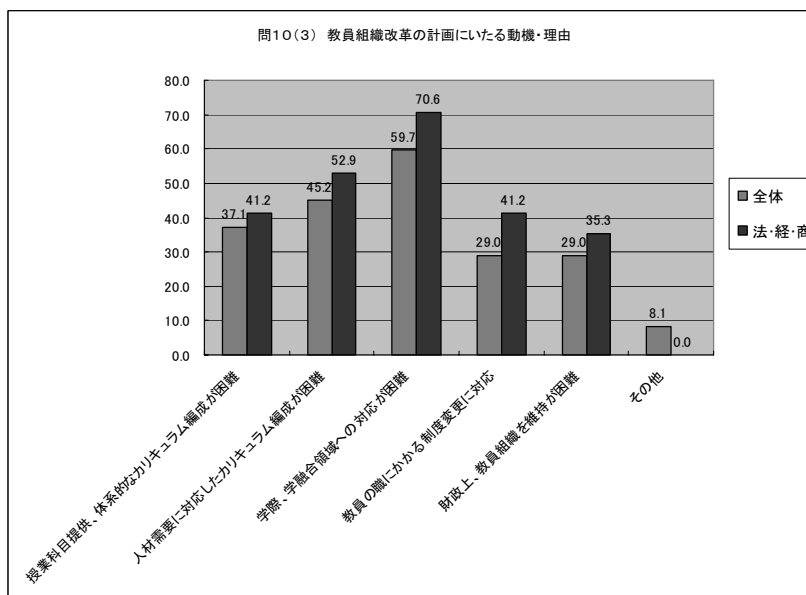
(8) 教員組織改革を計画するに至った動機・理由（⑥の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の回答が対象）

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

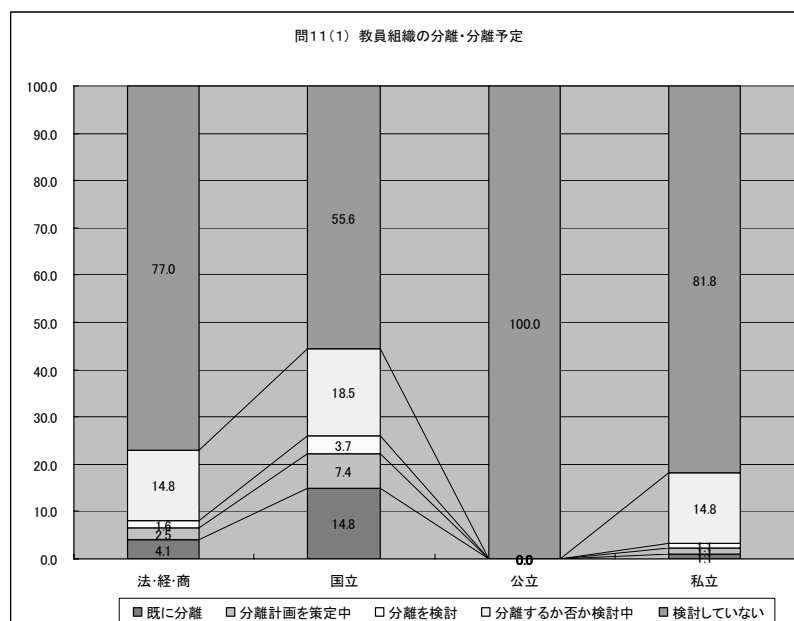
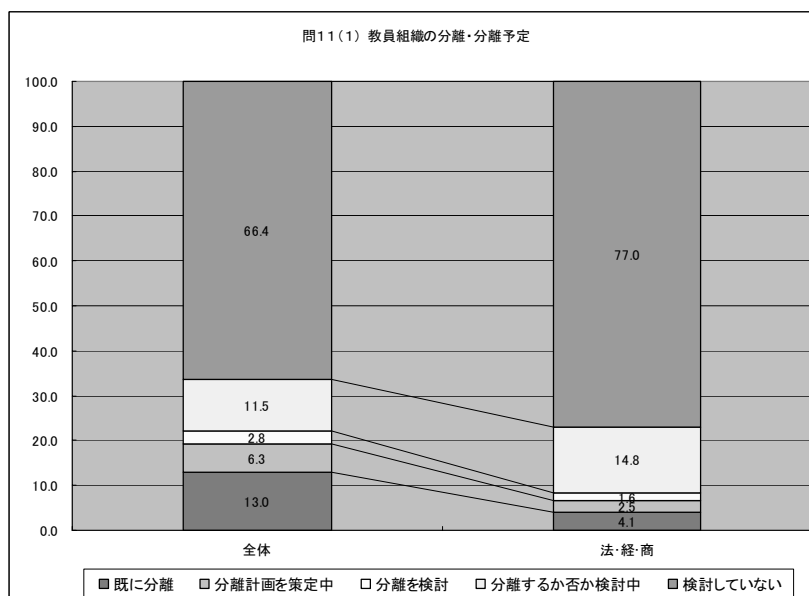
各部局に対し、回答を求めるに当り、ここにいう「教育組織」とは、「学生（の所属する）組織」、「研究組織」を「教員（の所属する）組織」というように、さしあたり理解するよう要請した。

(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ろう。



- (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える。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える」(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事が出来る。

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、制度改正のメリットを活かすことはできない」(私立大法学部)、「その時々々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たり、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かった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り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理学・工学・農学・水産・情報（理系）系に関するアンケート調査結果から

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。

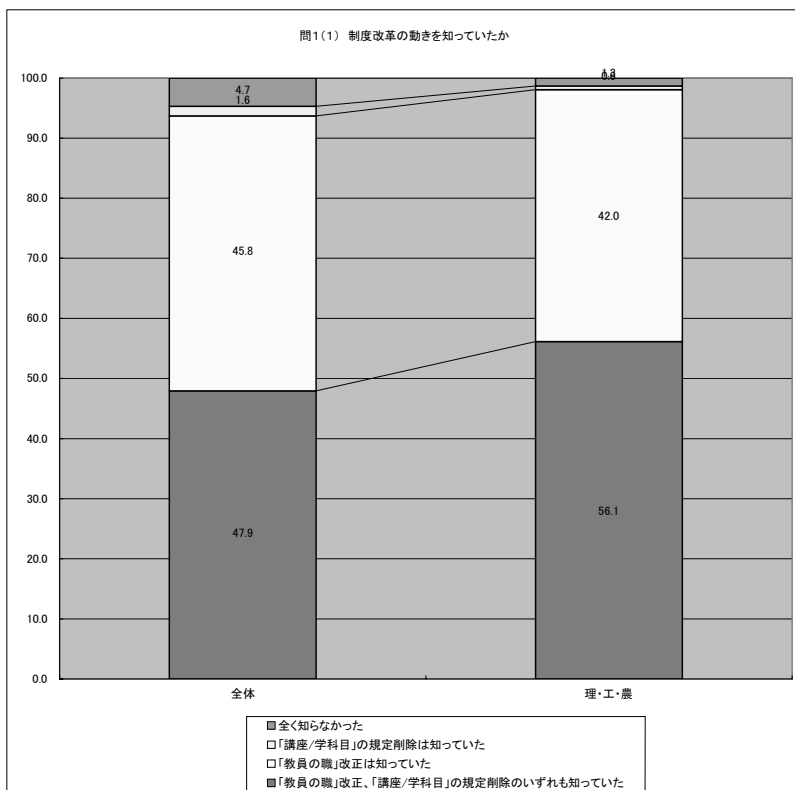
1. 「教員の職」について

（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。

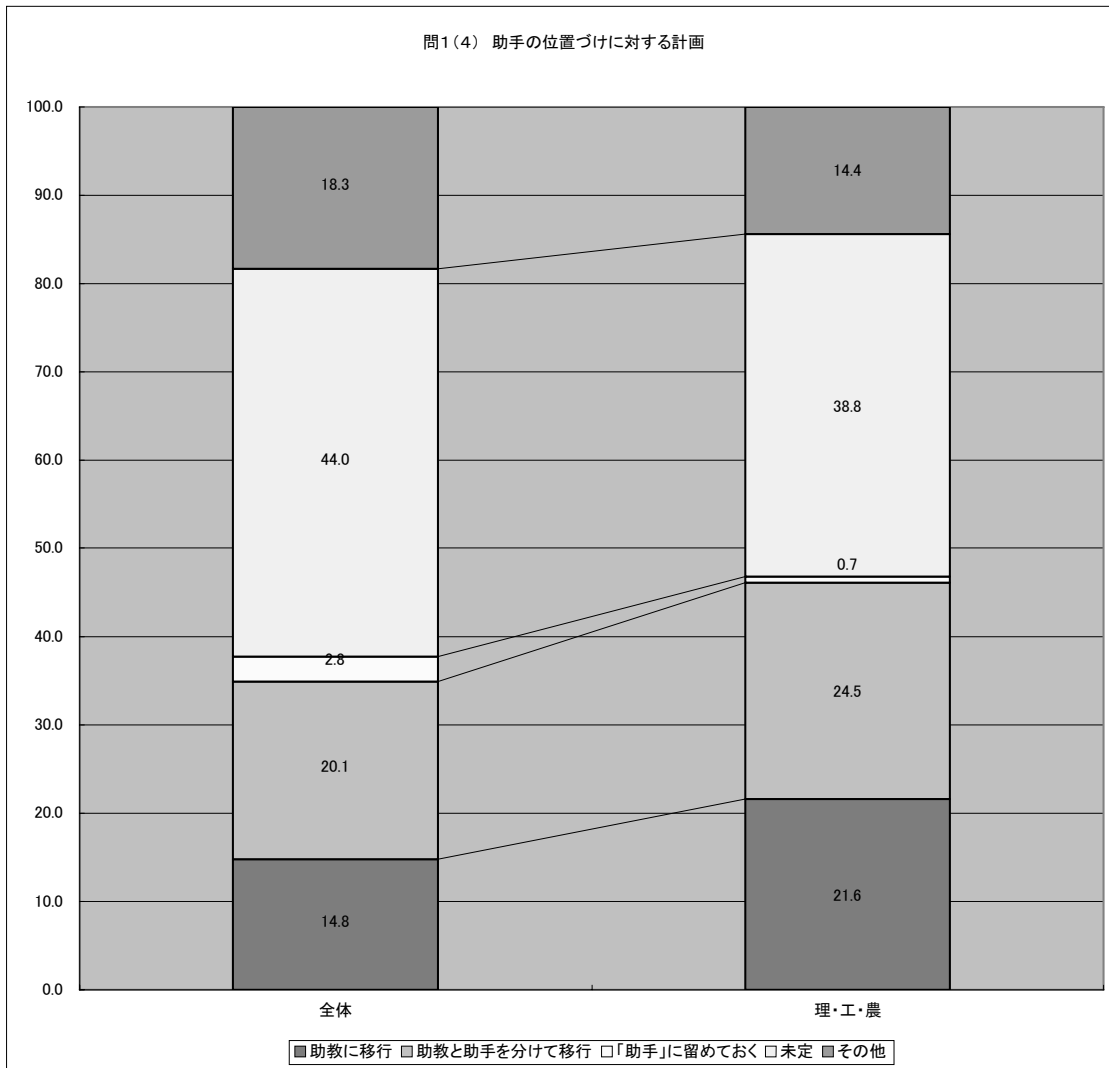
%は回答率を示す。）

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)



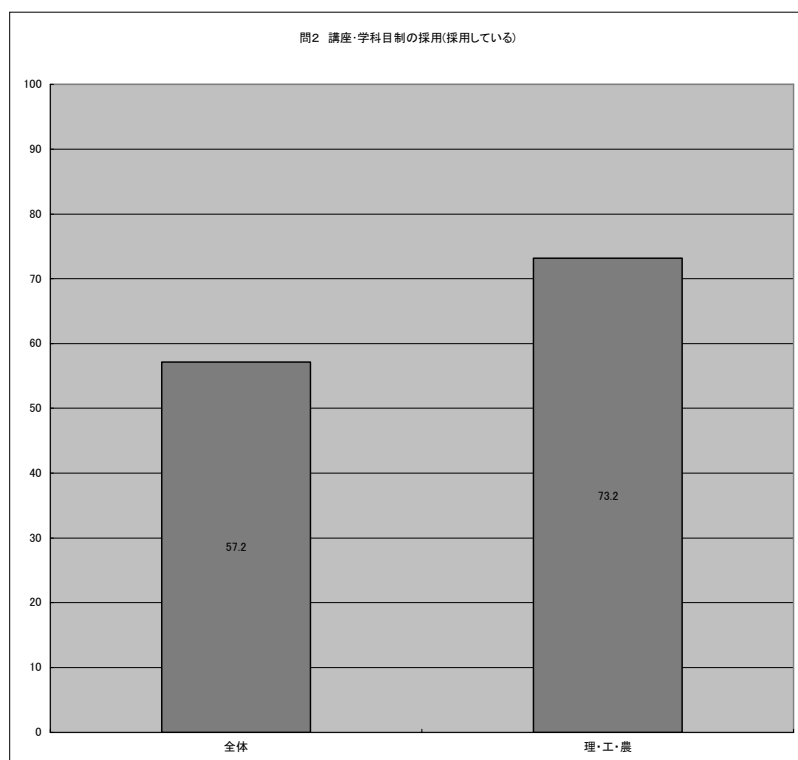
さらに、「助教」の新設に伴う現在の「専任講師」の取り扱いについて自由記述を求めたところ、検討中や未定などの回答を除き、実質的な回答を76件得た。「専任講師」の職位を残すものの「助教」または「准教授」への移行も考えるとの回答が6件あったが、ほとんどは、制度改革後は「助教」または「准教授」のどちらかに振り分けるとの回答であった。「専任講師」は「助手」と「助教授」の間に位置づけられた職階という認識が大勢を占めていると思われる。

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。

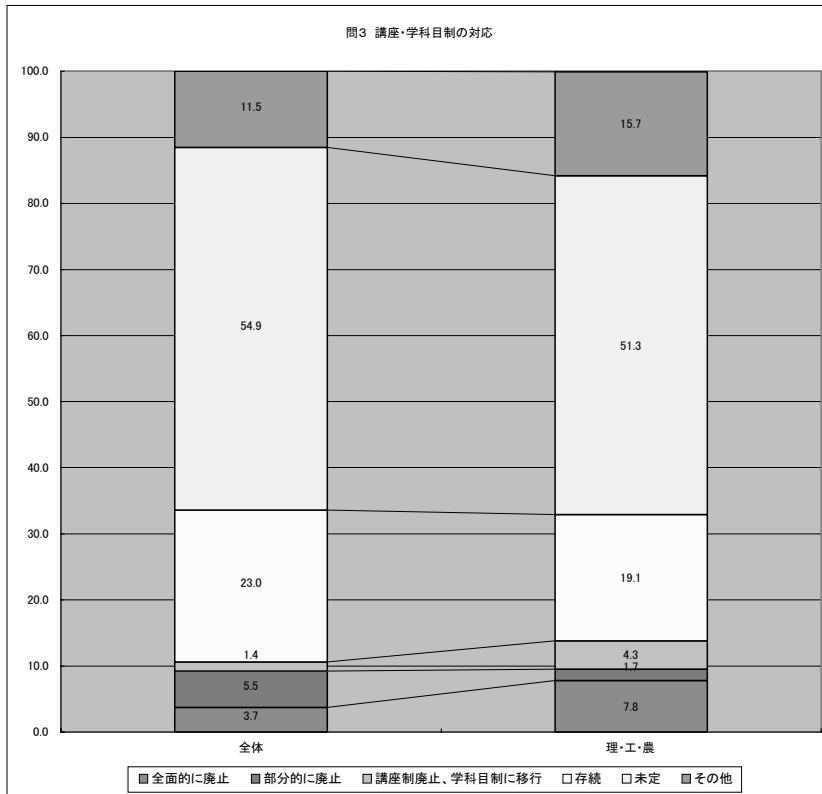
(図3)



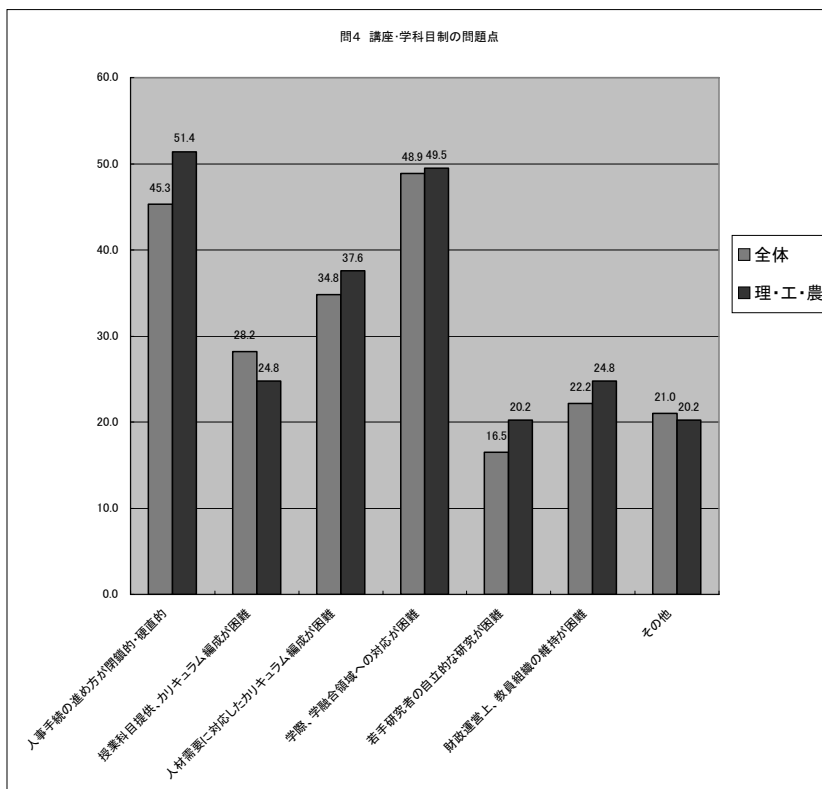
(1) 講座/学科目制を採用していると回答した場合(問2による)

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。

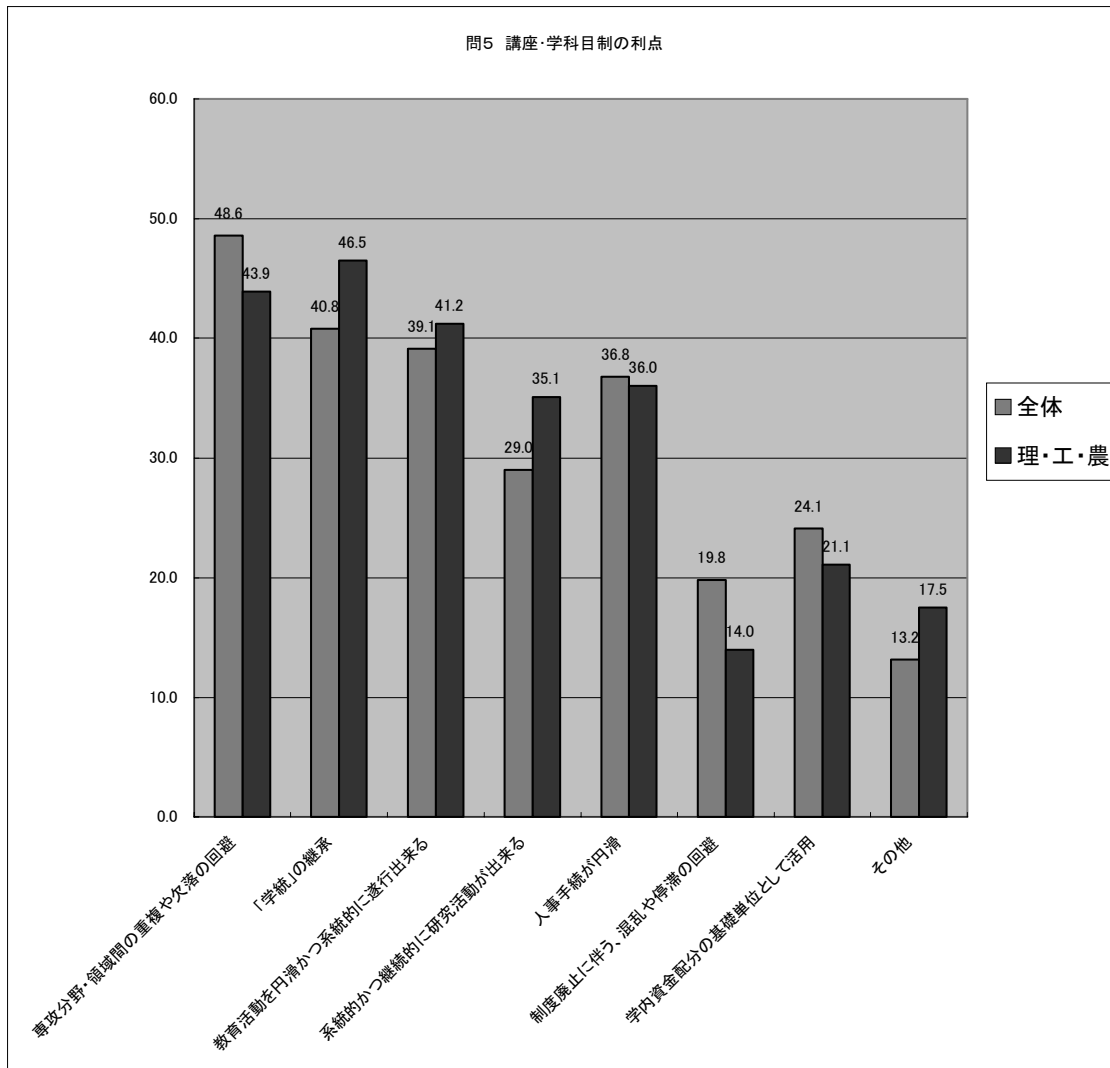
(図 4)



(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举してみると、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一元化と付随する人事の一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行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。

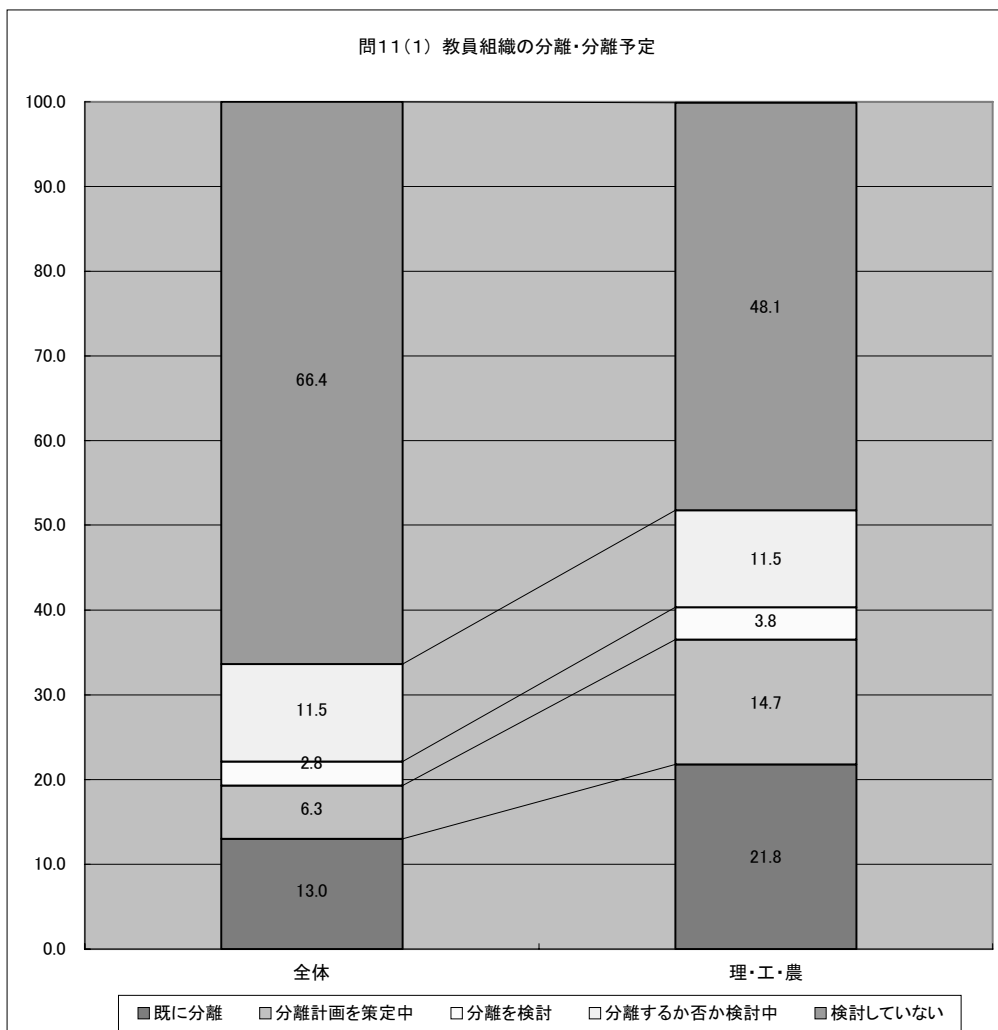
3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(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、制度改革による影響はほとんどないとする意見が複数あった。

山崎 光悦 (金沢大学 自然科学研究科教授・学長補佐)

西山 宣昭 (金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)

⑥医学・歯学・獣医学系に関するアンケート調査結果から

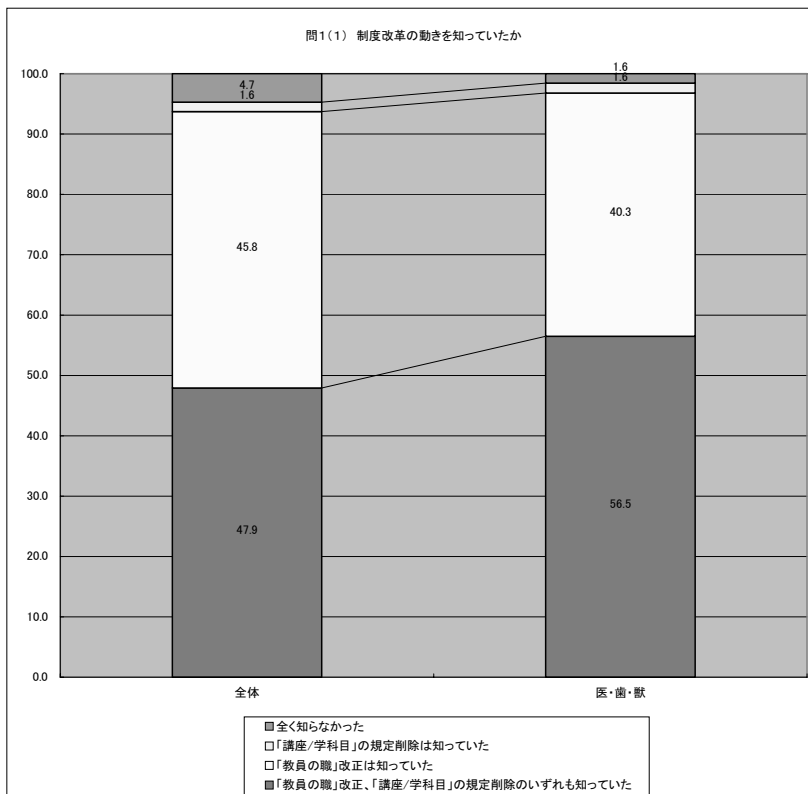
医学・歯学・獣医の学部からのアンケート回答を、全学部で一括集計した結果（以下「大学全体」とよぶ）と比較し、さらに設置形態（国立、公立、私立）ごとに見ることによって、当該分野の特徴の抽出を試みる。

1. 「教員の職」について

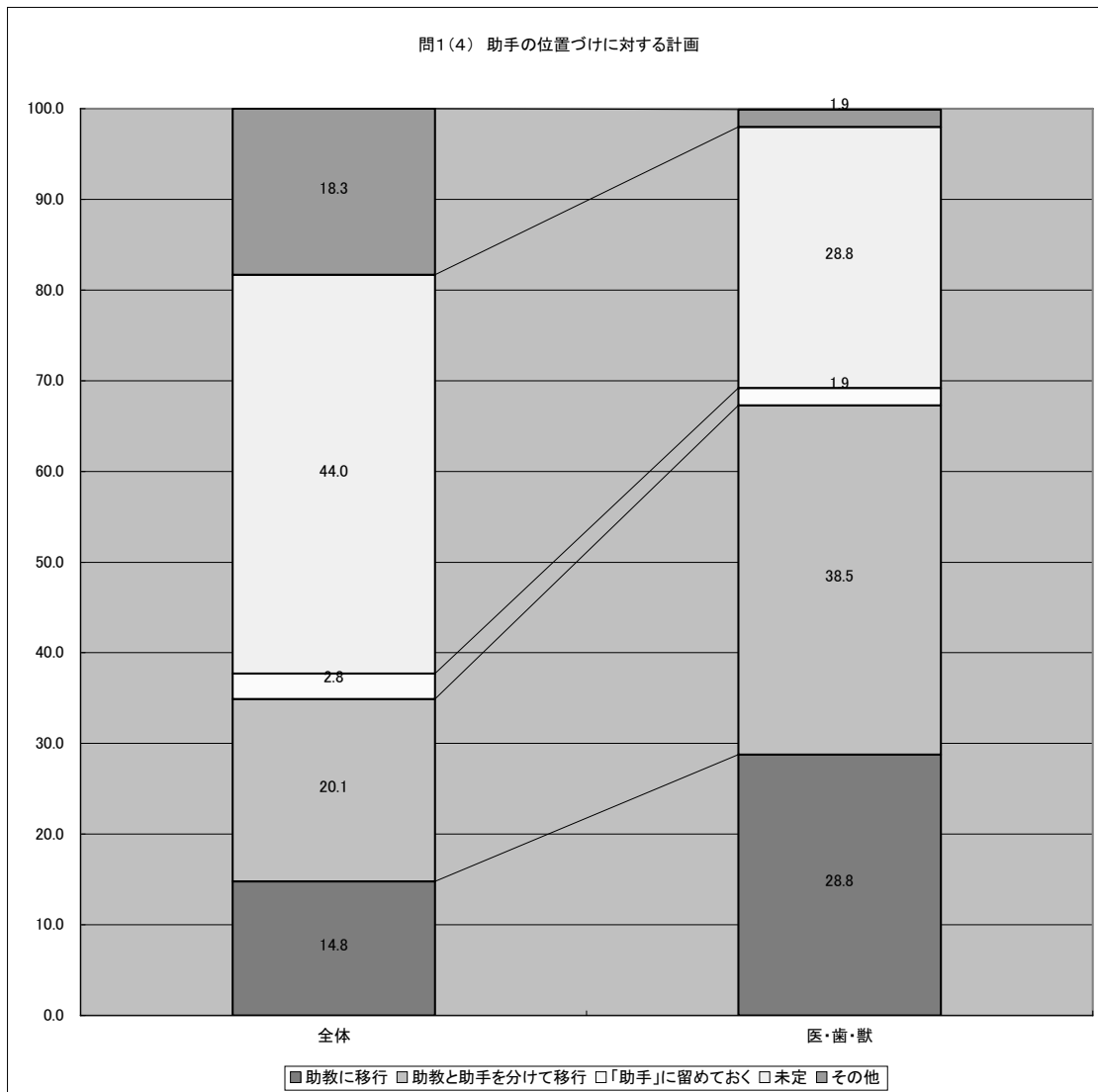
（問1（1）の回答数は62である。設置形態ごとの内訳は国立38、公立3、私立21である。
％は回答率を示す。）

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)



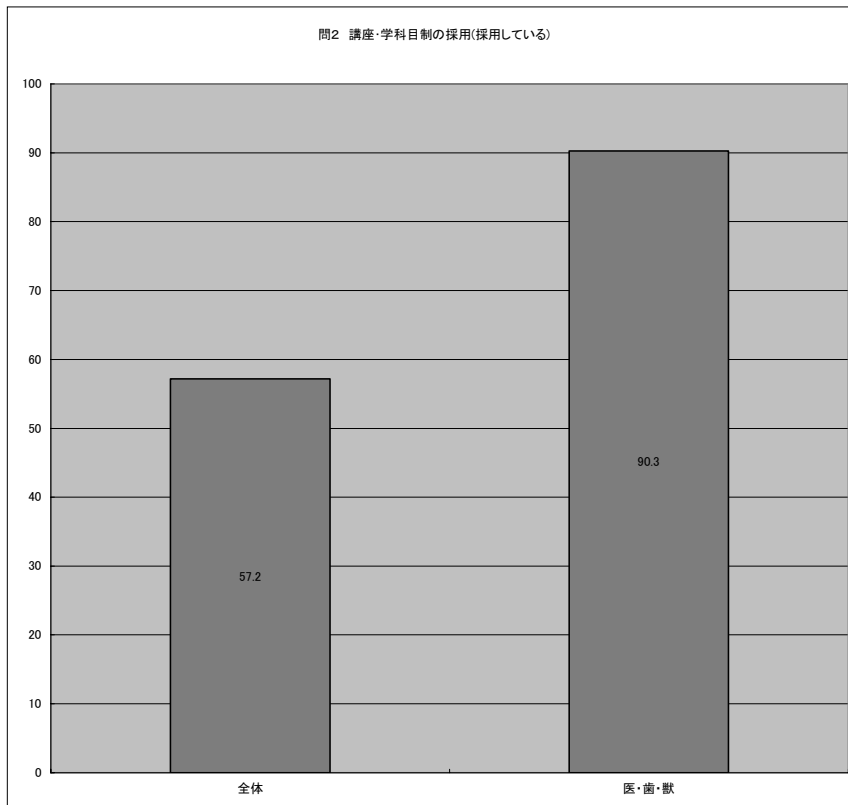
さらに、「助教」の新設に伴う現在の「専任講師」の取り扱いについて自由記述を求めたところ、得られた回答 64 件のうち、専任講師の職階は残す（助教または准教授への割り振りも含める）が 21 件、職階を廃止し助教、准教授に割り振りが 10 件、検討中ほか 33 件となり、医歯獣においては専任講師の職階の存続が検討されている。

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。

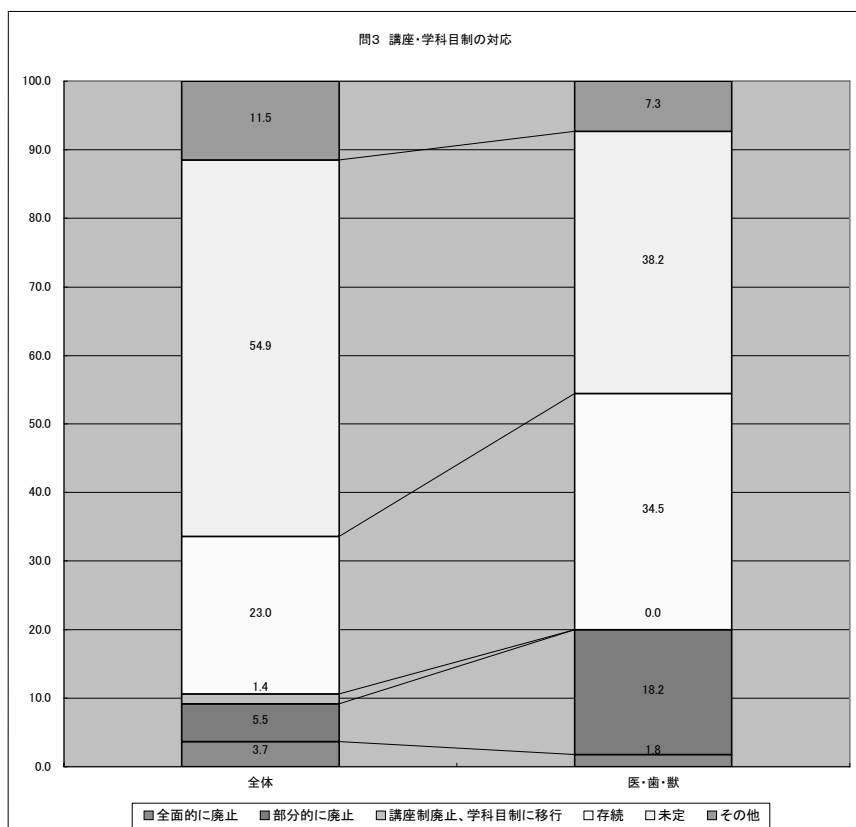
(図 3)



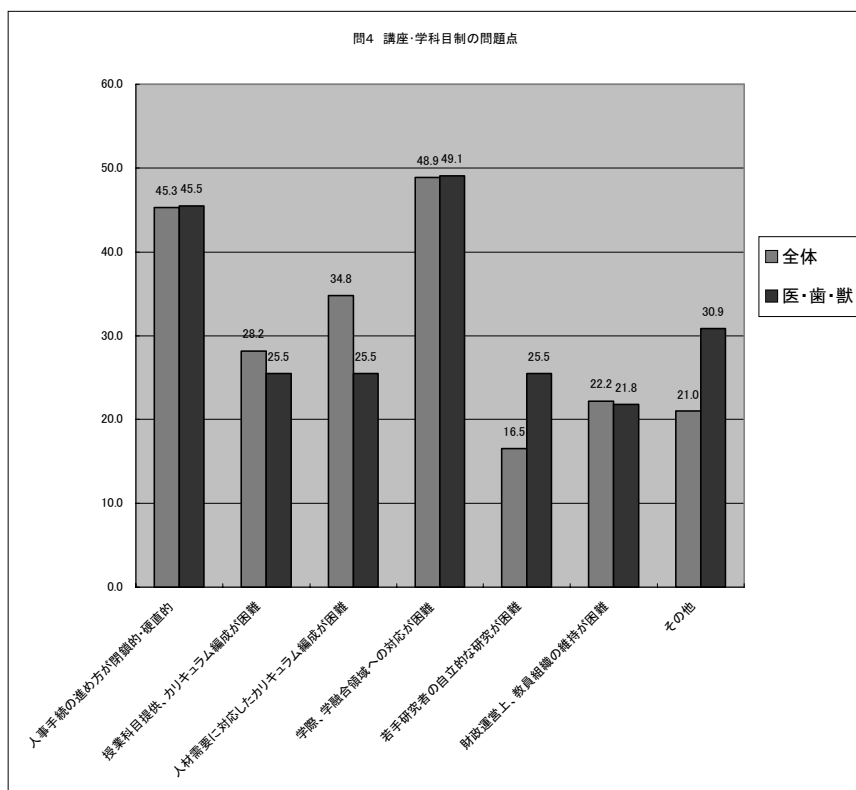
(1) 講座/学科目制を採用していると回答した場合（問2による）

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。

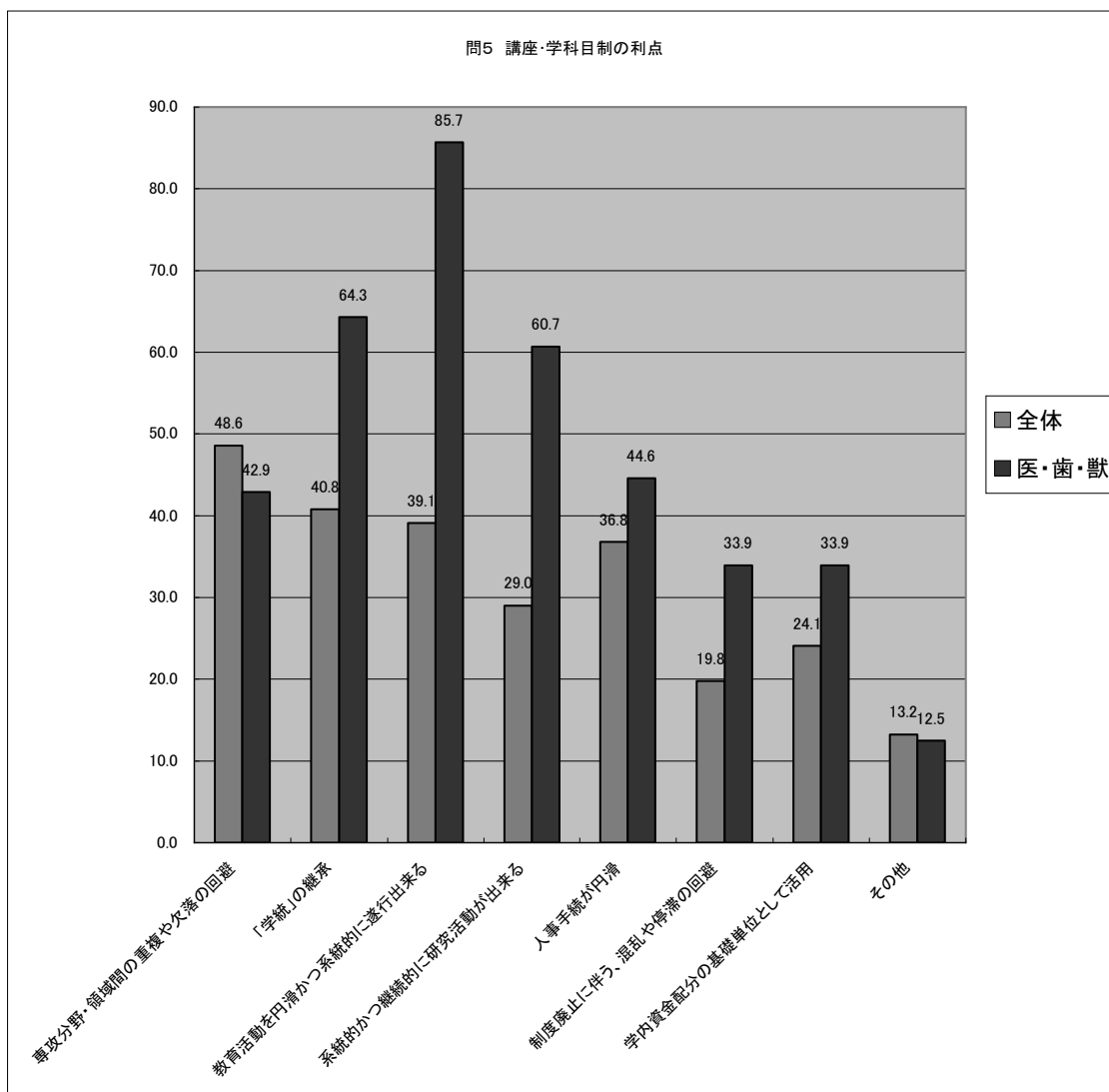
(図 4)



(図 5)



(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。

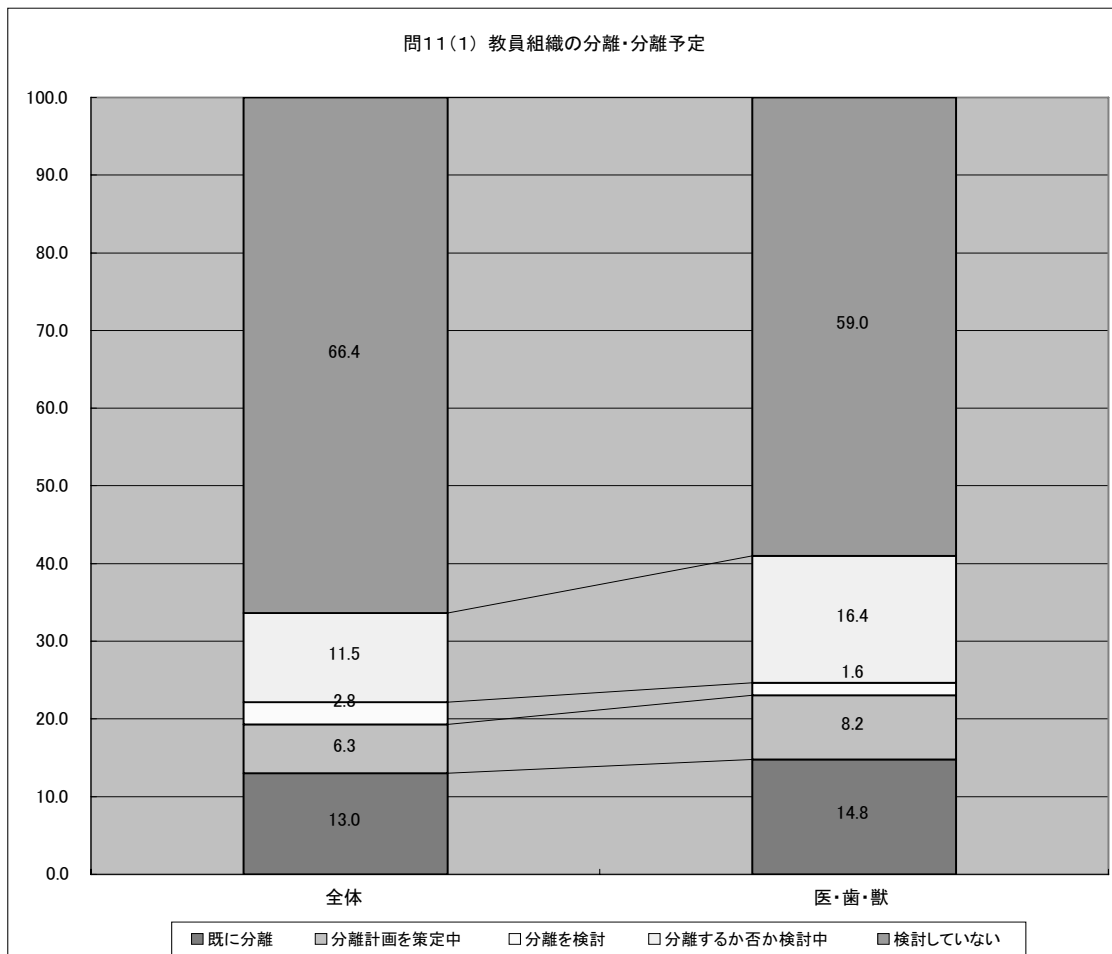
3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

（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

(図 7)



なっており、国立でやや検討が進んでいるが、私立では85.7%と高い割合を示し検討がほとんど進んでいない。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・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。

(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。

山本 博(金沢大学 医学系研究科教授)

西山 宣昭(金沢大学 大学教育開発・支援センター教授)

⑦薬学・保健学・看護学系に関するアンケート調査結果から

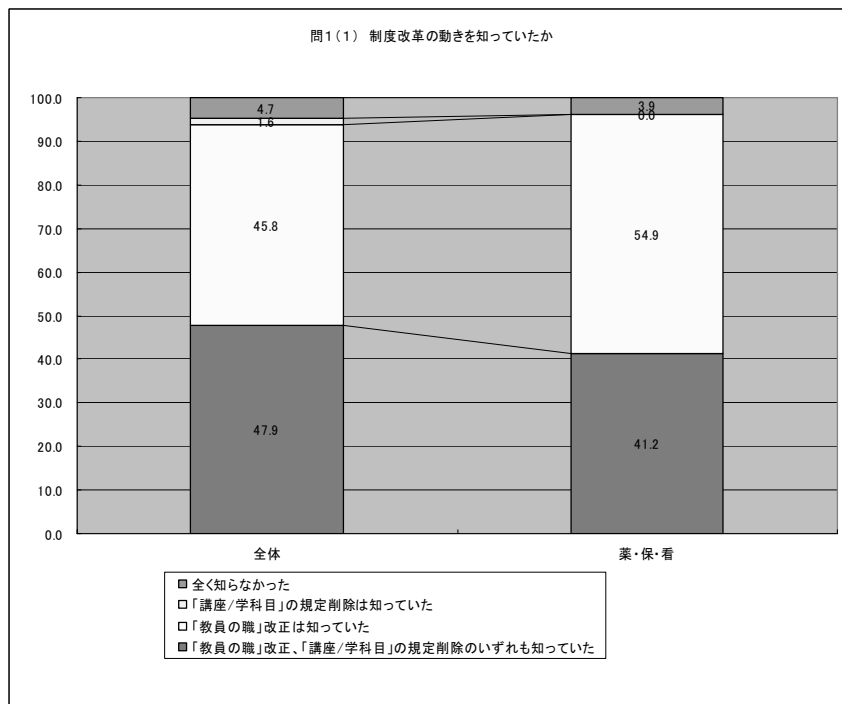
薬学・保健学・看護学系からのアンケート回答を、全学部で一括集計した結果（以下「大学全体」とよぶ）と比較し、さらに設置形態（国立、公立、私立）ごとに見ることによって、当該分野の特徴の抽出を試みる。

1. 「教員の職」について

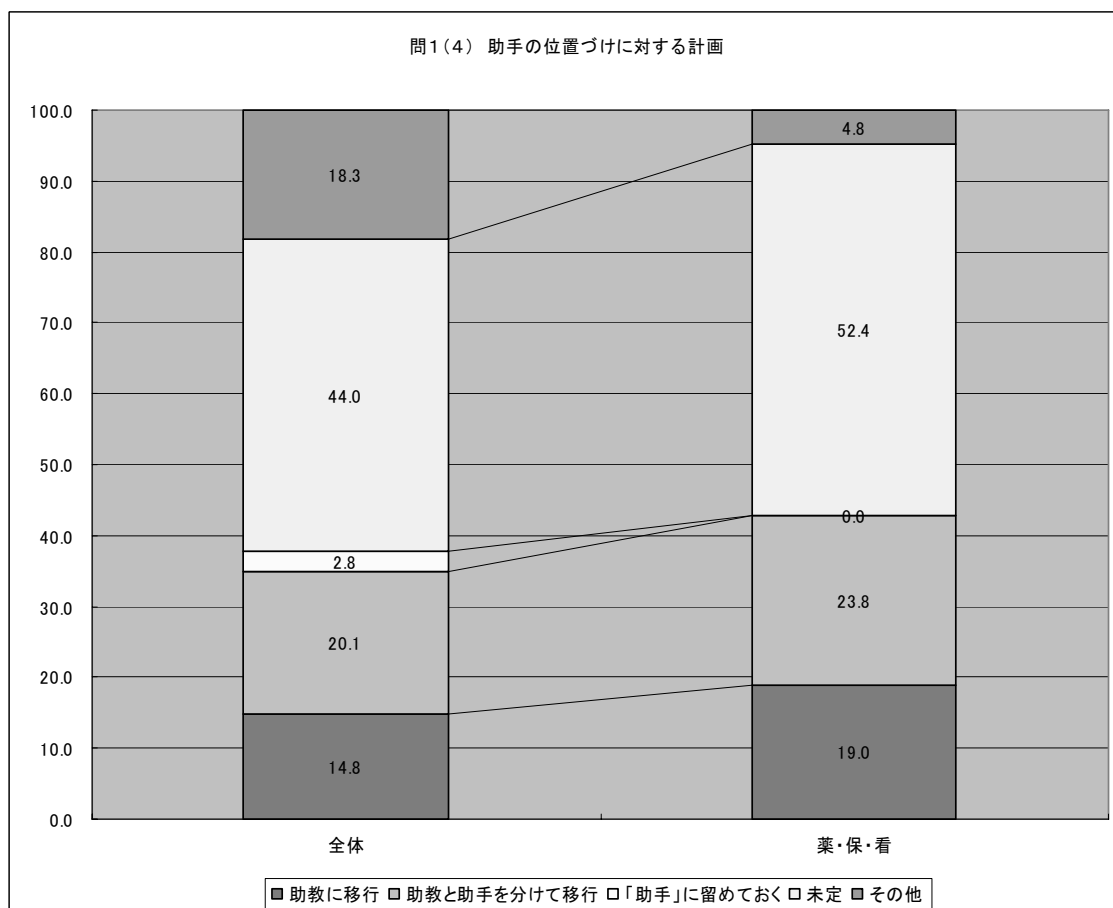
（問1（1）の回答数は51である。設置形態ごとの内訳は国立10、公立13、私立28である。％は回答率を示す。）

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)



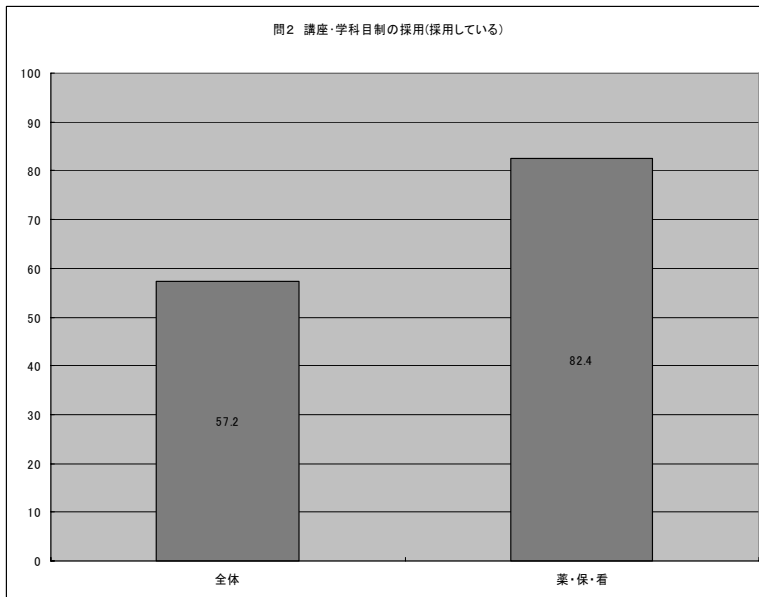
さらに、「助教」の新設に伴う現在の「専任講師」の取り扱いについて自由記述を求めたところ、検討中や未定などの回答を除き、実質的な回答を24件得た。「専任講師」の職位を残すものの「助教」または「准教授」への移行も考えるとの回答が6件、残りは制度改革後「助教」または「准教授」のどちらかに振り分けるとの回答であった。

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。

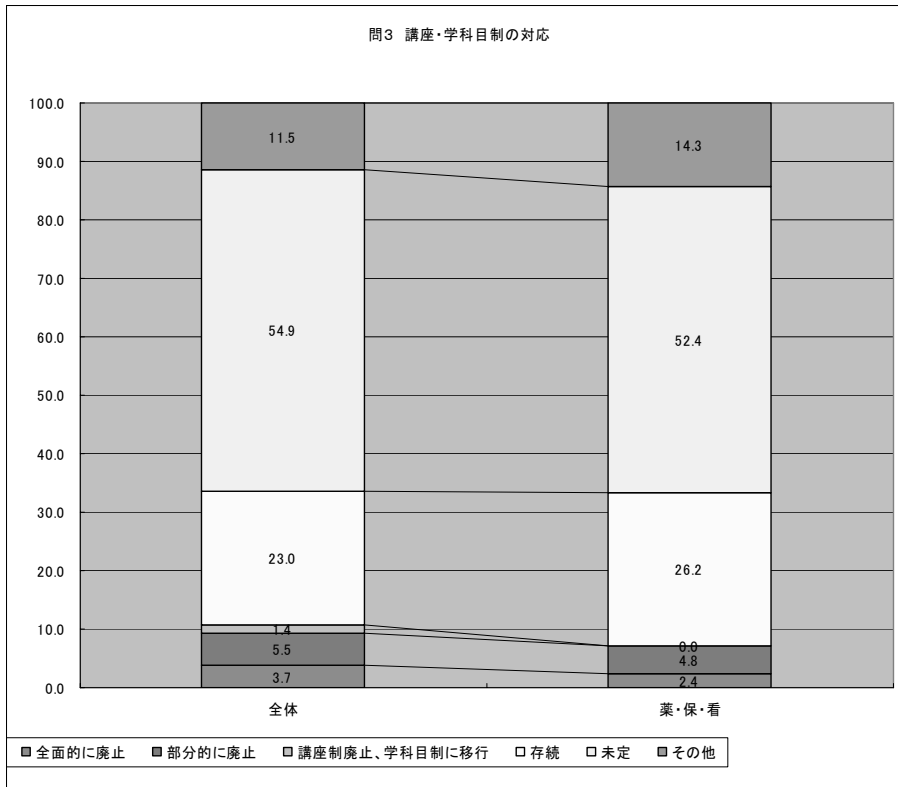
(図3)



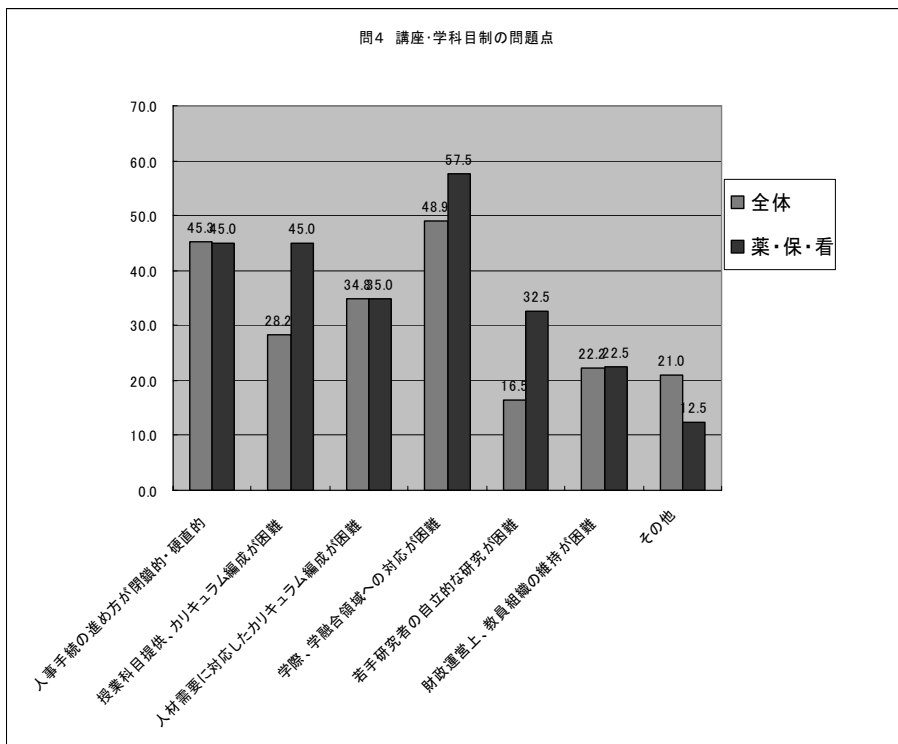
(1) 講座/学科目制を採用していると回答した場合(問2による)

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。

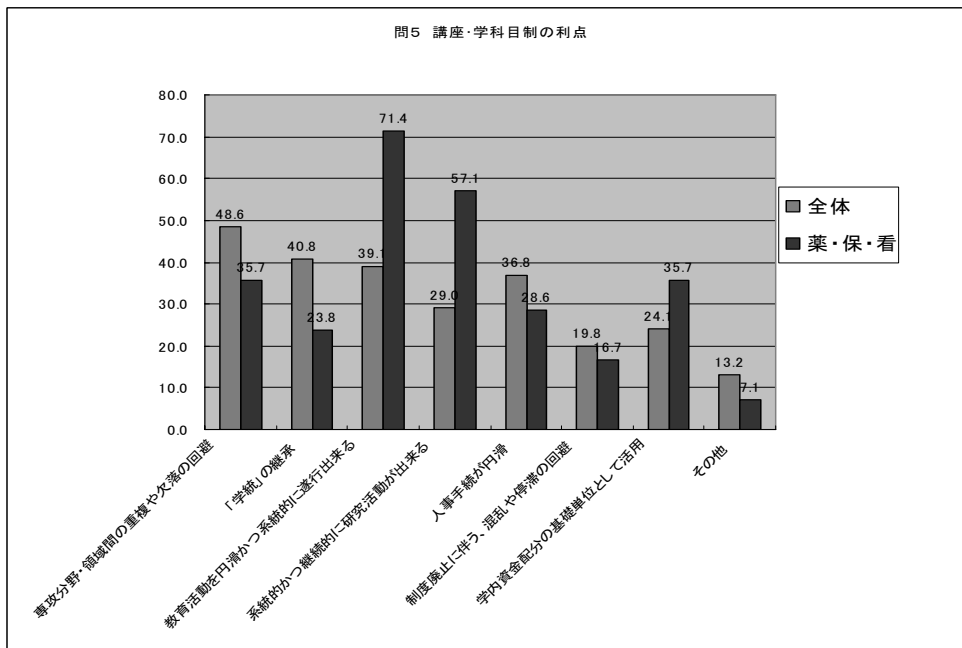
(図 4)



(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）

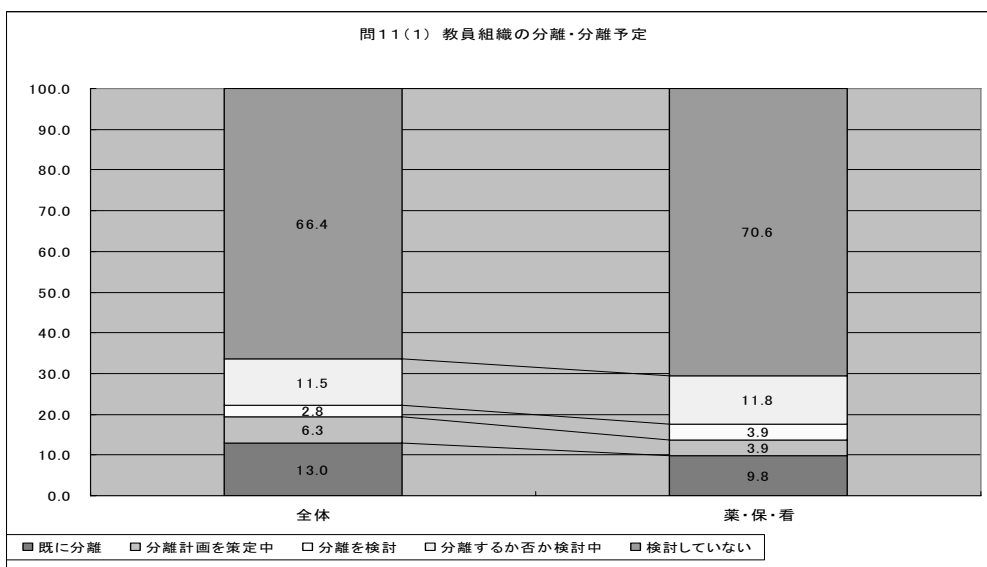
このケースを設置形態別で見ると国立0件、公立4件、私立5件となっている。教員の所属組織の形態についての設問では、9件すべてにおいて「学部・学科に所属している」と答えている。さらに教員組織の改革の計画があるかどうかについての設問では、上記9件中8件が「当面、そうしたことは予定していない」と答えている。教員組織の改革の計画についての自由記述を求める設問に対する回答もなかった。

3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(問11(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。

高田 重男（金沢大学 医学系研究科教授）

西山 宣昭（金沢大学 大学教育開発・支援センター教授）

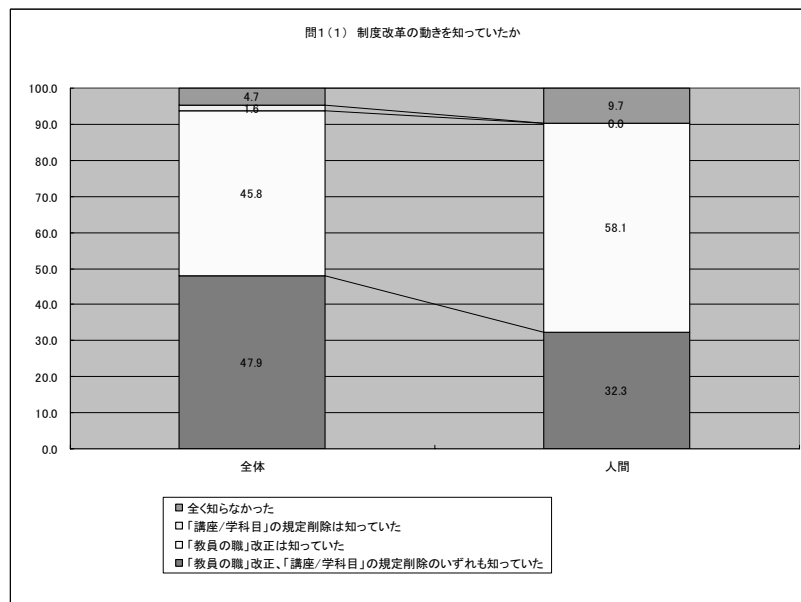
⑧人間・生活科学系に関するアンケート調査分析

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革の認知度

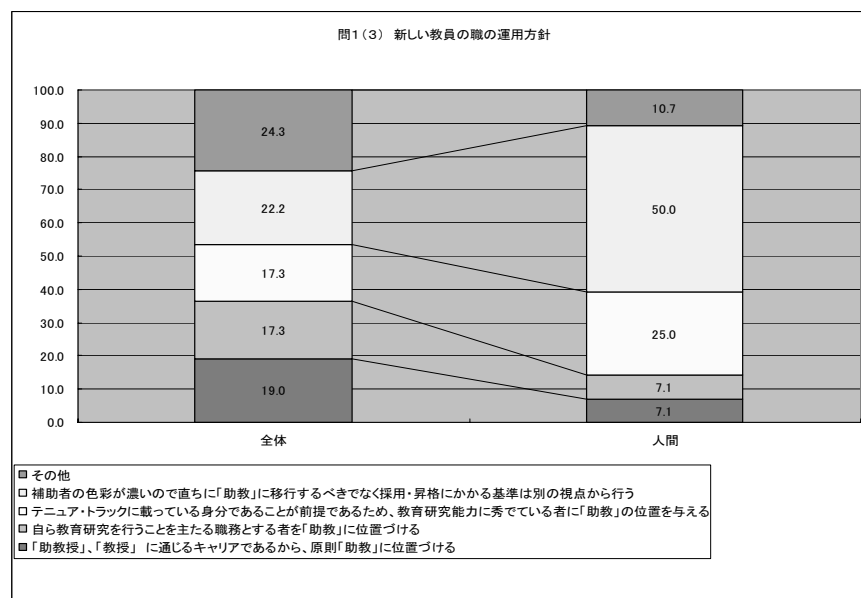
「制度改革の動きを知っていたか」尋ねてみたところ、「『教員の職』改正、『講座/学科目』の規定削除のいずれも知っていた」が 32.3%で、＜大学全体＞に比べ少し値が小さく、「『教員の職』改正は知っていた」は 58.1%と割合が大きく、人間・生活科学系では教員の職に関わる改革により関心を示していることが伺える。また、「全く知らなかった」という回答も約 1 割存在していることも目に付く（回答数は 31）。



(2) 「助教」の職のあり方

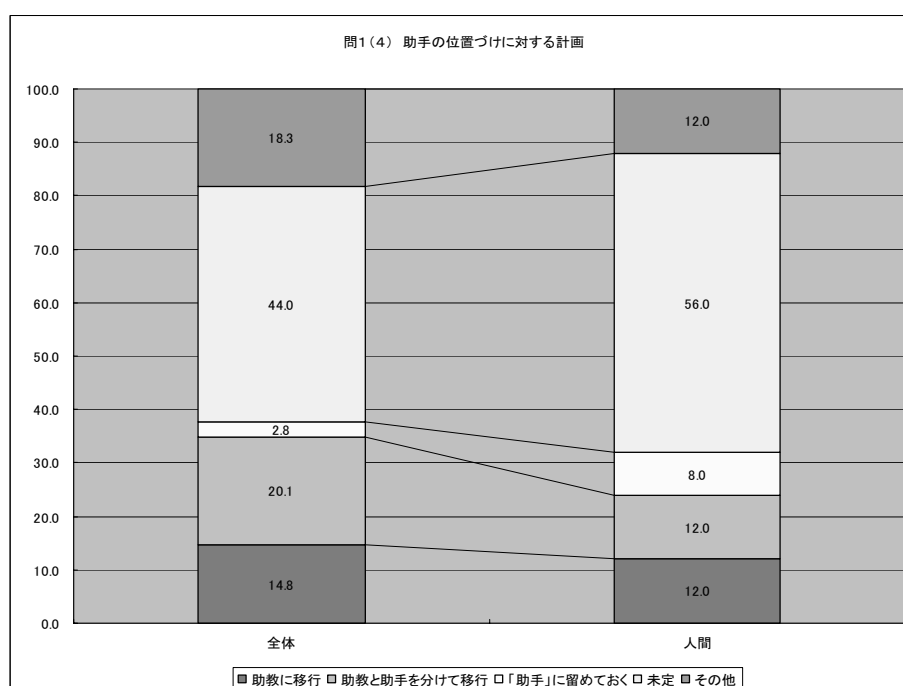
「新しい教員の職をどのように運用すべきであると考えているか」を尋ねてみると、＜大学全体＞とかなり異なる傾向を示していた。すなわち、「『助手』は『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける」、「助手のうち自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者を『助教』の位置に位置づける」が軒並み 10%以下の低い値である一方（いずれも 7.1%）、「『助教』は「テニユア・トラックに載っている身分であることが前提である以上、助手の中で教育研究能力に秀でている者にその地位を与える」という項目で 25%と＜大学全体＞に比べ多少増加している。

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・助教のどちらかに処遇」（私立大）する方向のどちらか 2 つに分けることができる。

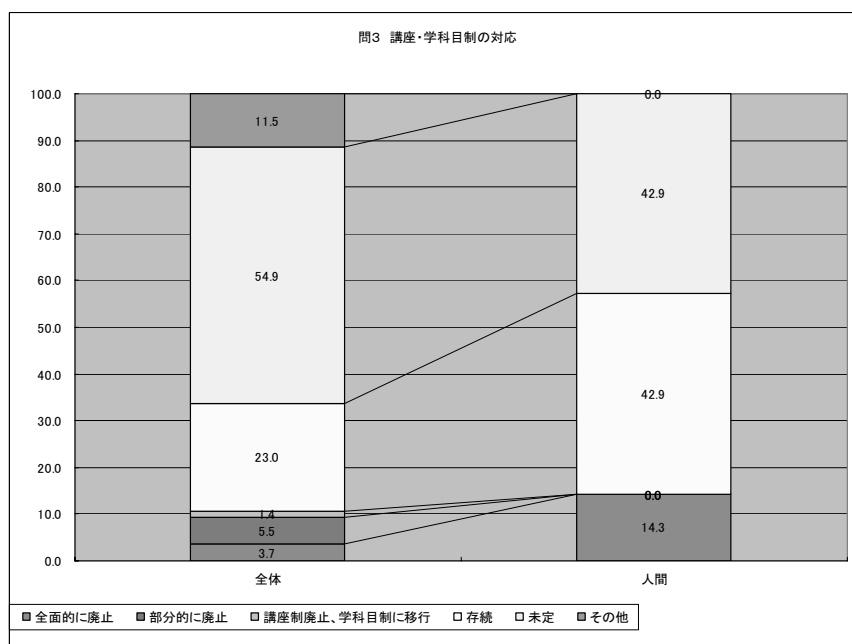
2. 講座/学科目制について

(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）。

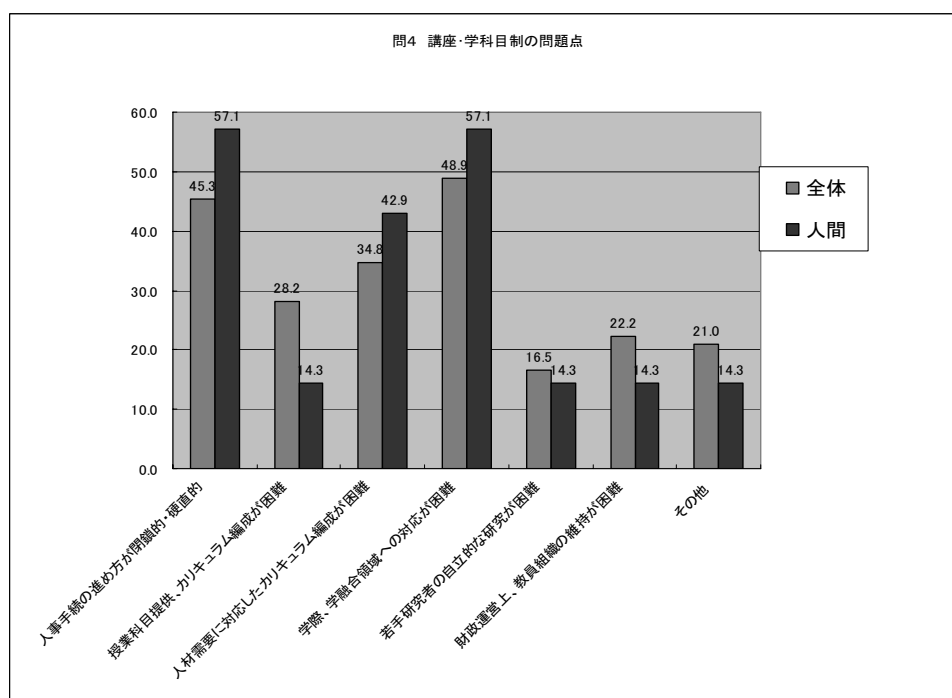
(2) 今後における講座/学科目制の採否

(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。



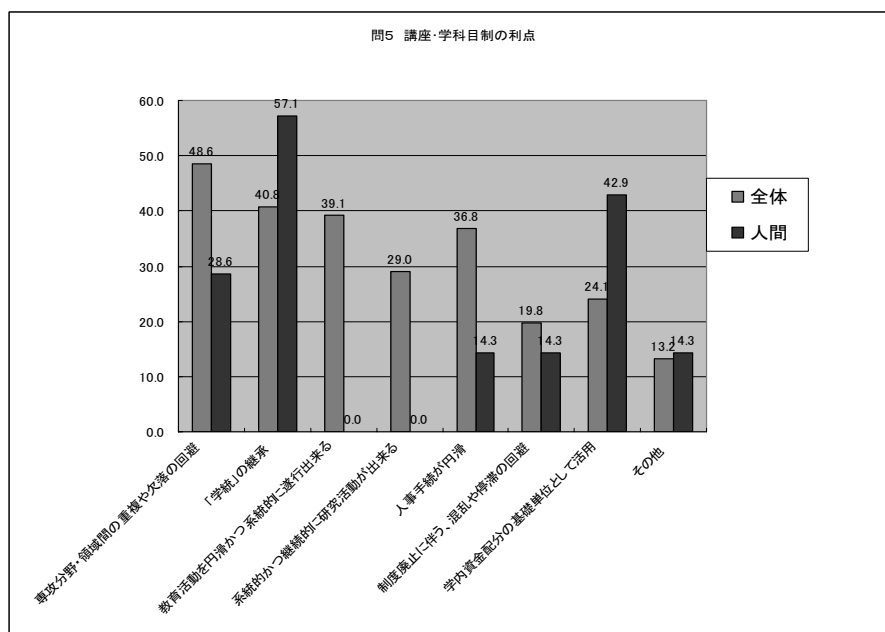
(3) 講座/学科目制の問題点

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。



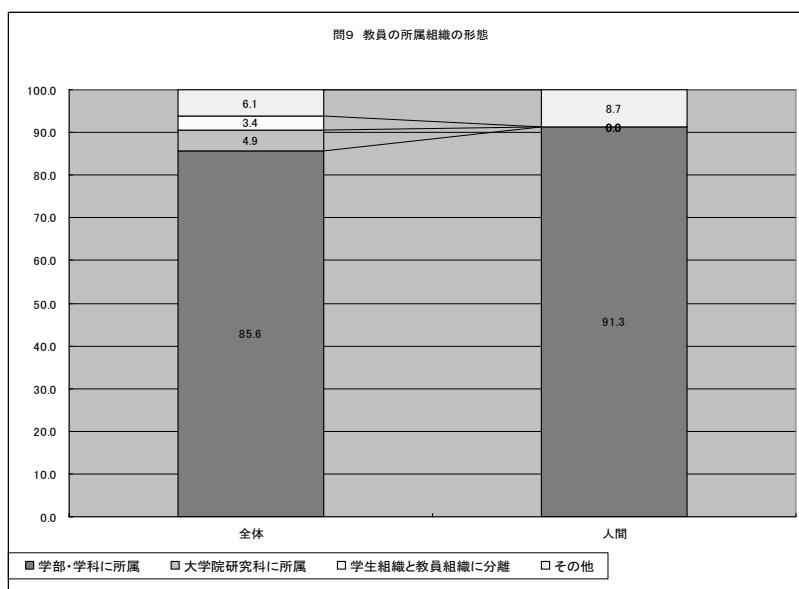
(4) 講座/学科目制の利点

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）。

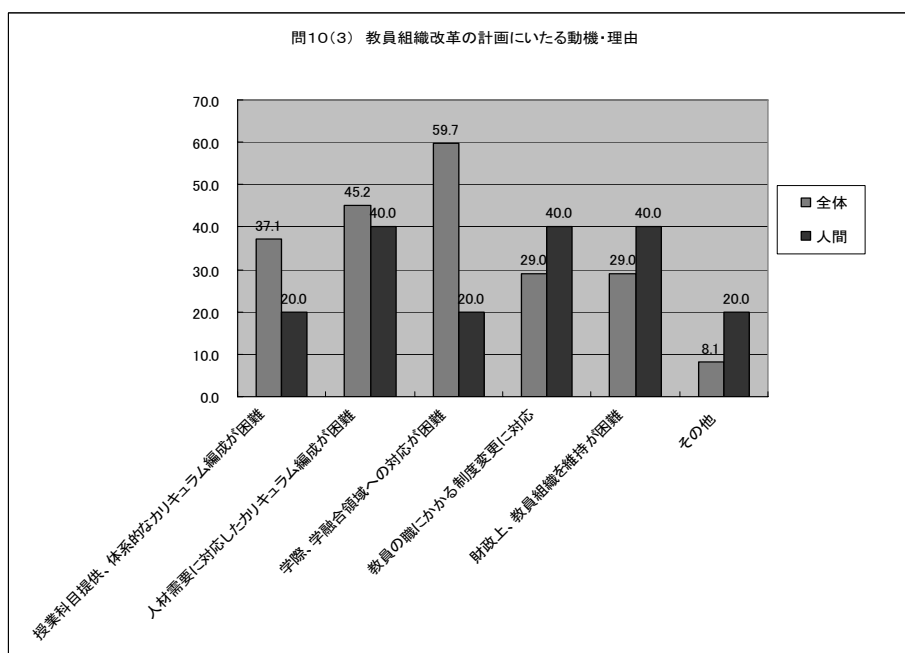
(7) 教員組織改革の措置・計画の内容（(6)の項目のうち、「新たな計画の実行段階」、「改革を計画中」、「今後計画に着手予定」と「回答」した部局の回答が対象）

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・理由に挙げるところが多かった（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。

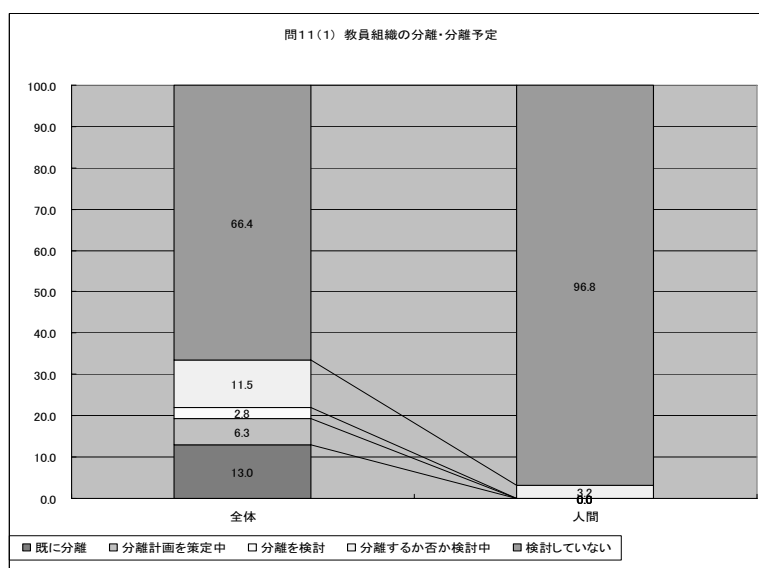


3. 「教育組織」と「研究組織」の分離について

(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しての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・支援センター助教授）

⑨芸術・体育学系に関するアンケート調査から

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%) であつた。

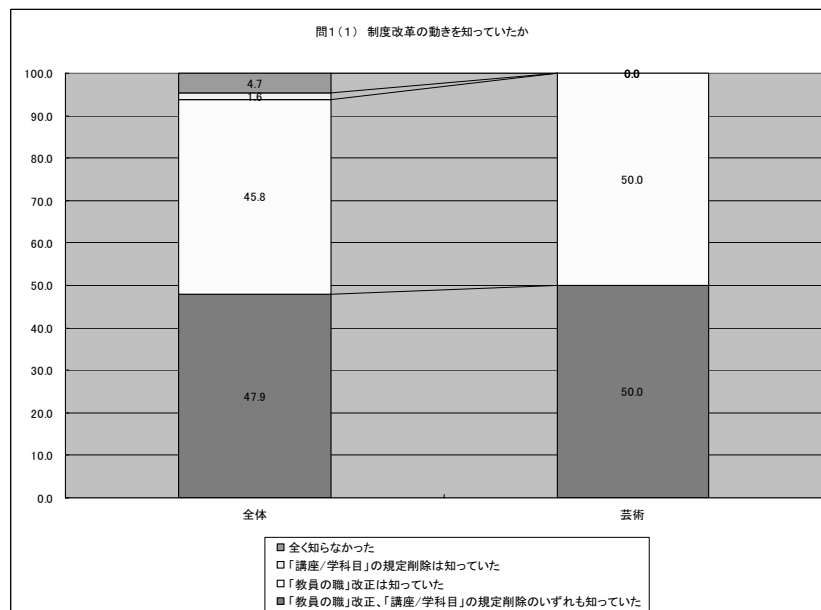
1. 教員の職について

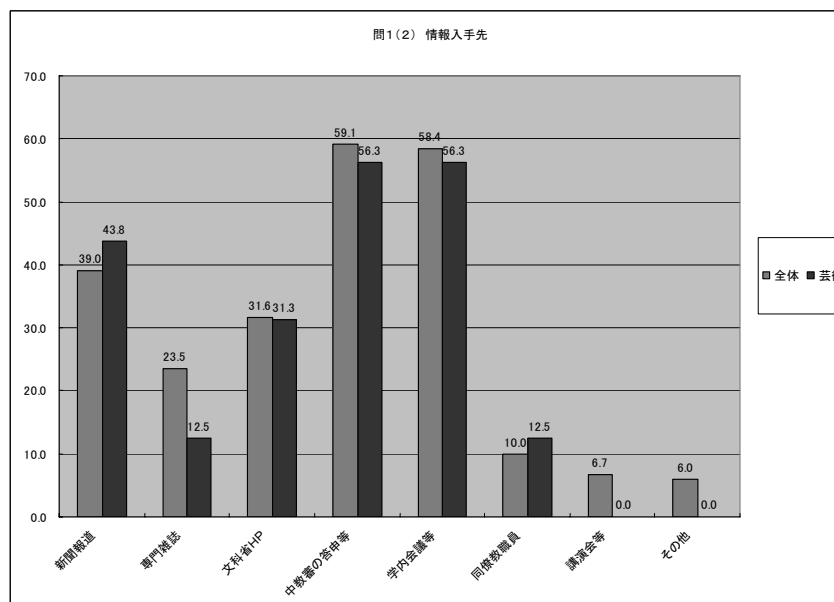
(1) 教員組織に関する制度改正の認知度

本項目の回答件数は 16 である。

下のグラフ「問 1(1)制度改正の動きを知っていたか」に拠れば、「1.『教員の職』制度改正、「講座/学科目」の規定削除のいずれも知っていた」、「2. 制度改正は知っていた」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. 制度改正は知っていた」が 100%、公立・私立ともに「1. いずれも知っていた」及び「2. 制度改正は知っていた」が併せて 100%であり、認知度の高さを示している

制度改正の情報入手先は、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

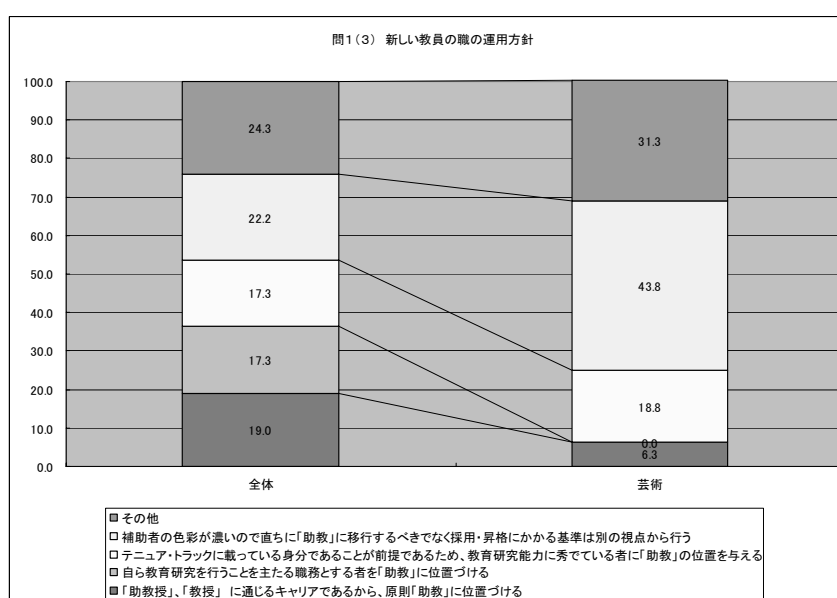
本項目の回答件数は 16 である。

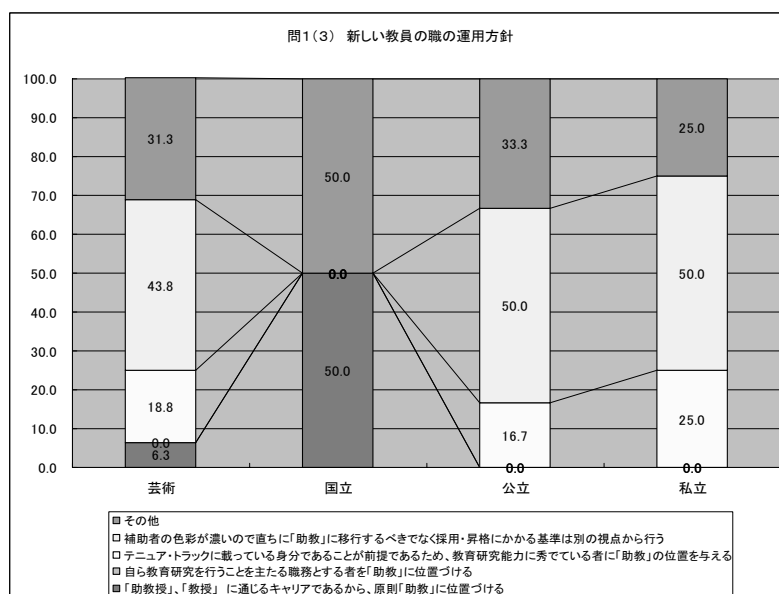
この項目については国立と公立・私立とは全く異なる数値を示している。下のグラフ「問 1(3)新しい教員の職の運用方針」に拠れば、国立系は「1.『助教授』、『教授』に通じるキャリアであるから、原則『助教』に位置づける」としたのが 50%、公立、私立は 0%であった。

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。





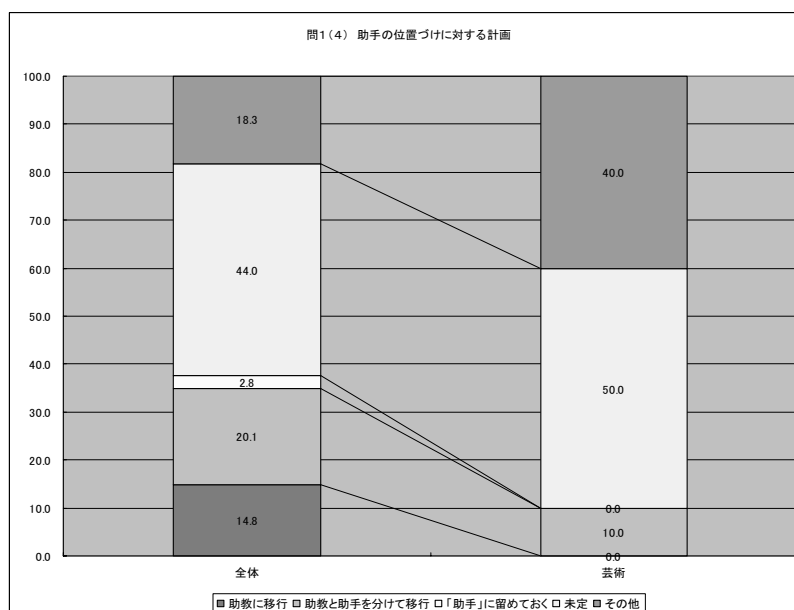
(3) 「助手」の位置づけに対する計画

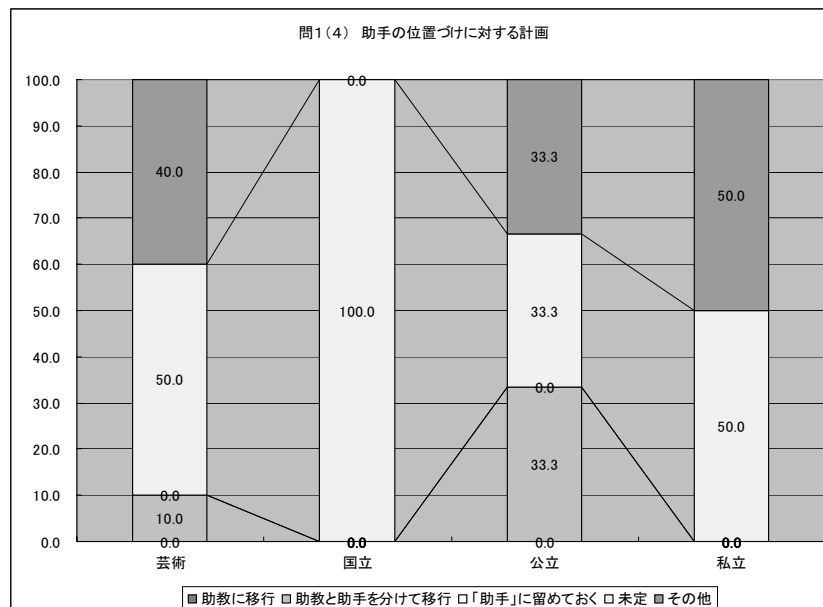
本項目の回答件数は 10 である。

国立、公立、私立ともに助手を助教に移行させるかという問に関しては 0%回答であった。また「助手に留めておく」は国公私立すべて同じく 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。

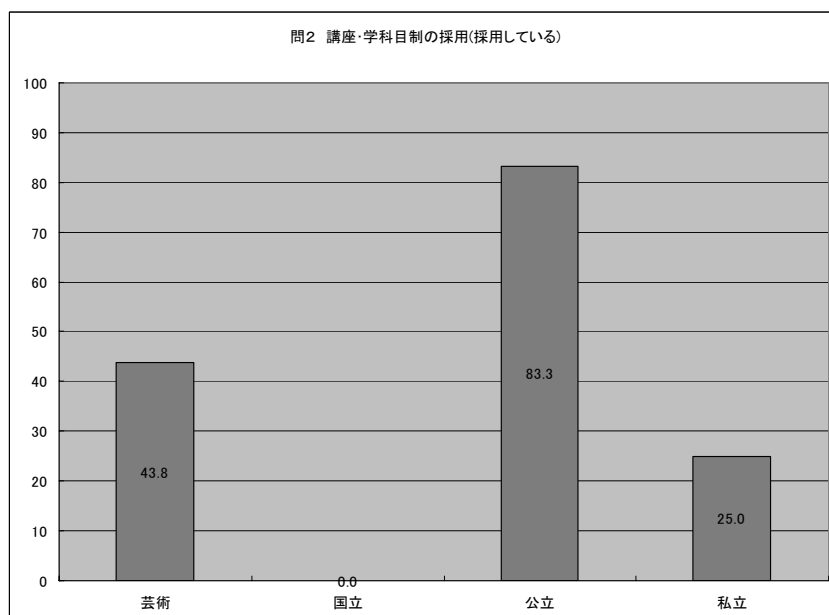
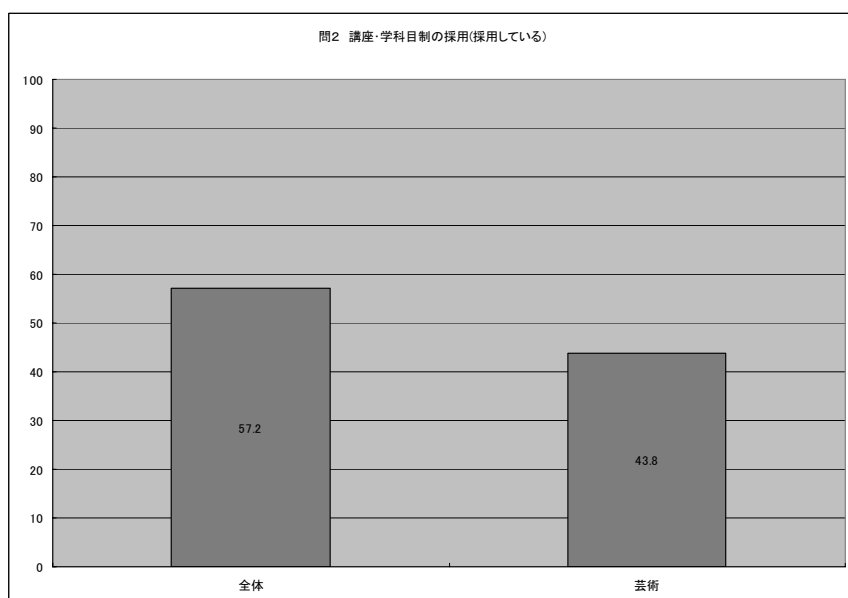
2. 講座/学科目制について

(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。

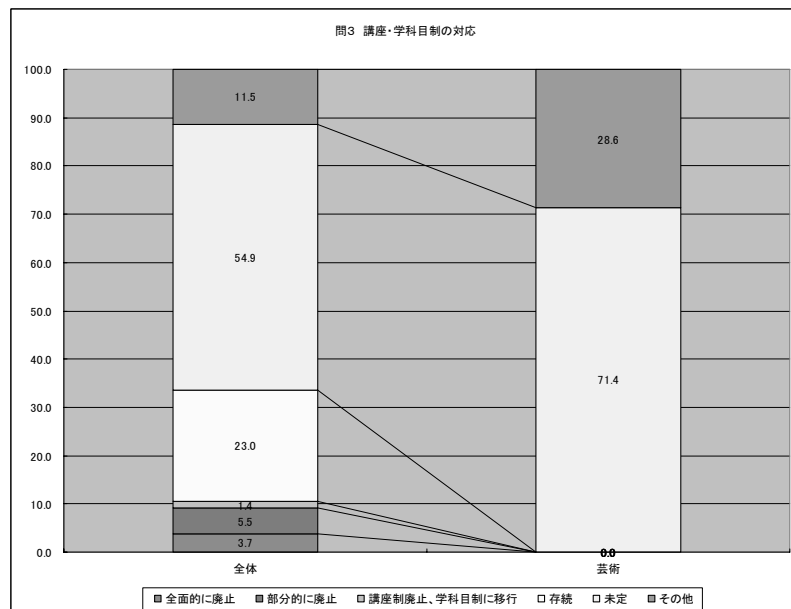


(2) 今後における講座/学科目制の採否

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

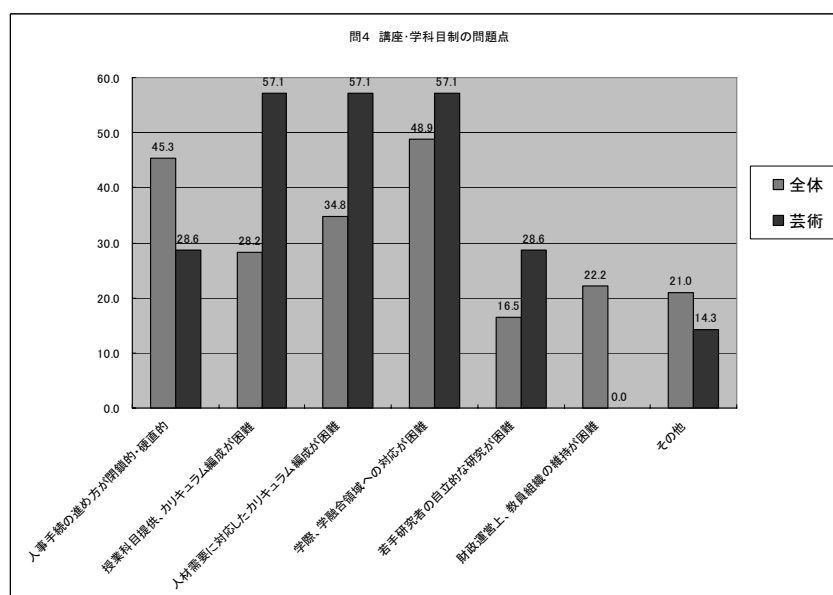
本項目に対する回答件数は7である。なお、国立大学は芸術・体育系では講座/学科目制を採用していないので下のグラフは公立・私立のみの数値である。それに拠れば、大学全体では「採用、昇格等、人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」が45.3%であり、それに対して芸術・体育系は28.6%と低い数値である。

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。

下のグラフに拠れば、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。

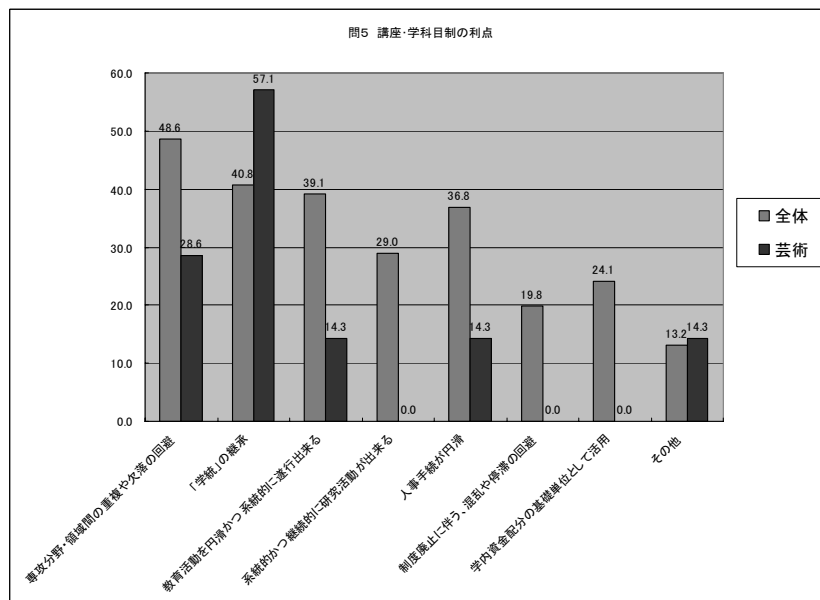
さらに「3. 講座等を統轄する教授の指揮・指導の下に、日常の教育活動を円滑かつ系統的に遂行していく」、「5.『学』の継承に十分配慮しつつ、人事手続を円滑に勤める上でこの制度が有効である」とした数値がそれぞれ14.3%である。

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。

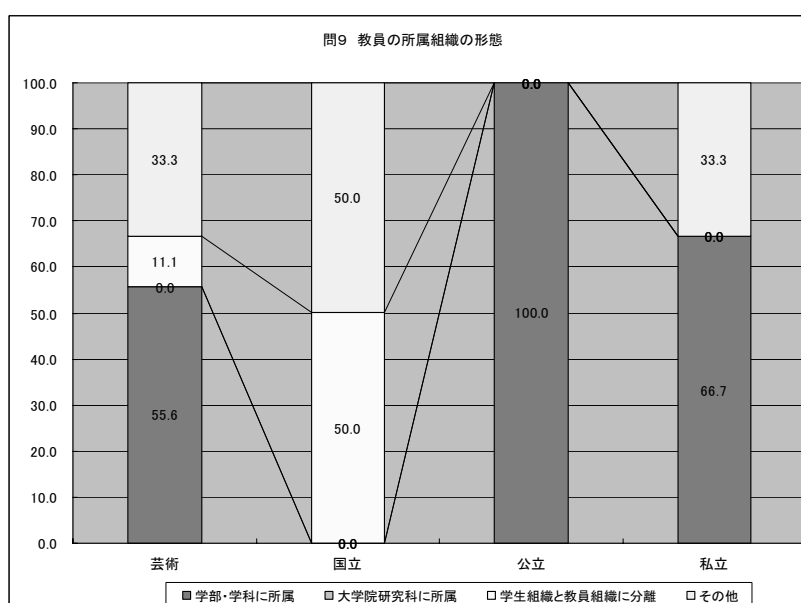
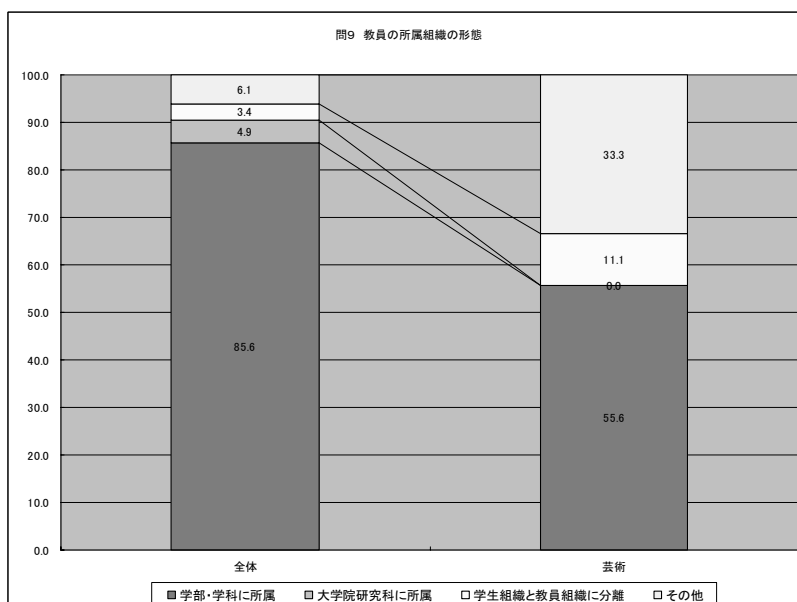


(5) 教員の所属組織の形態（講座/学科目制を採用していない部局に限定された回答）

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。

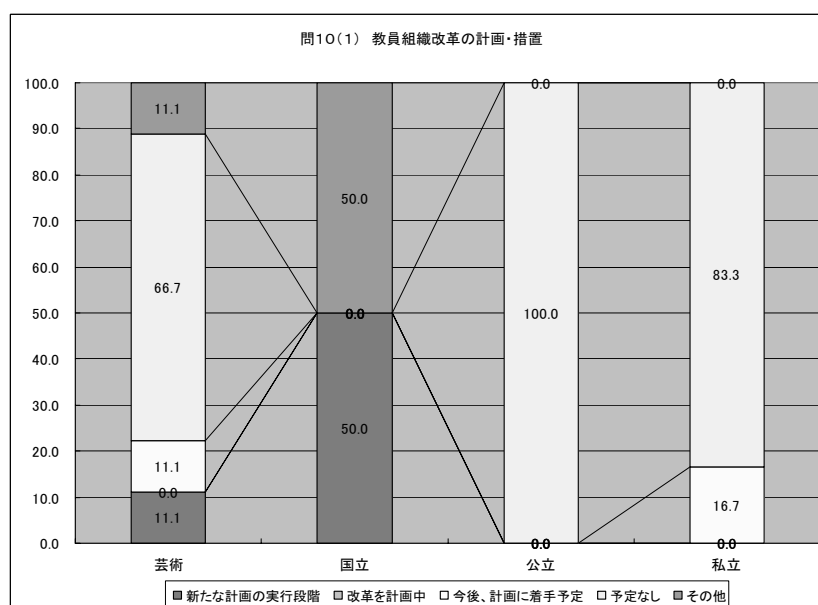
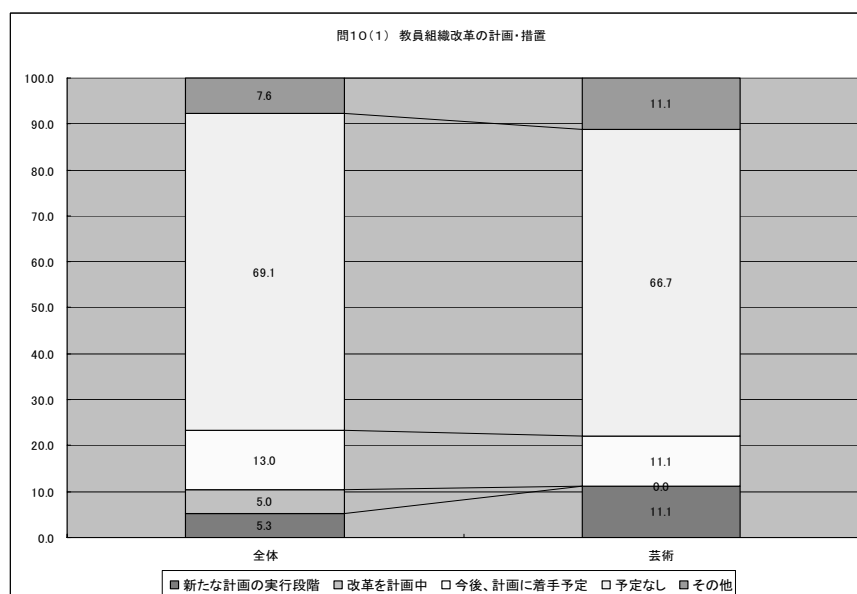
また、「2. 大学院研究科に所属」する教員は国公立ともに0%であった。国立大学では「原則2（大学院研究科に所属）であるが、DC担当していない教員が多く、学系所属が継続し、やや混乱も見られる」と言った記述や「教員は学部所属しており、大学院研究科と兼担している者も多くいる」（公立大学）という記述が示すとおり、芸術・体育系で大学院を持つ大学は、学部・学科に所属しながら研究者養成も兼ねていることを示すものであろう。また、自由記述として教員が「学部と大学院を一体化させた芸術院に所属」（私立大学）した回答もあった。



(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」していなく、内訳を見ると、特に公立は 100%、私立は 83. 3%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、教員は学部には所属し、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。



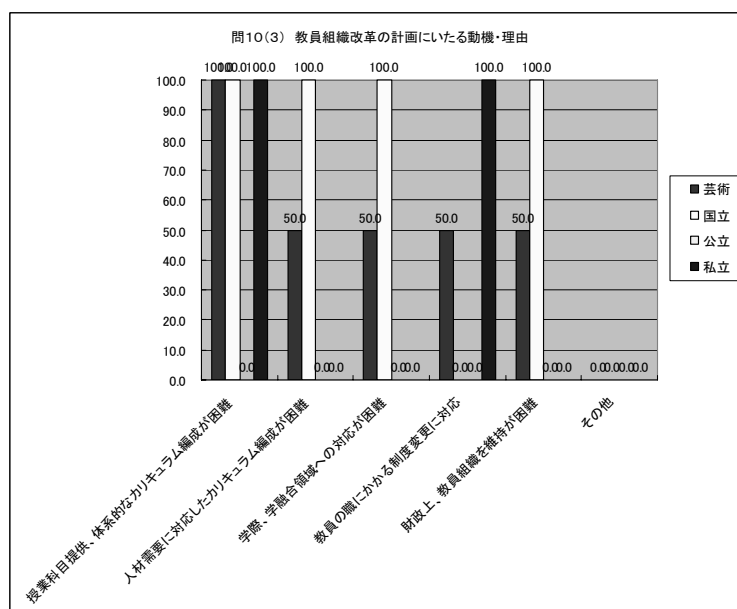
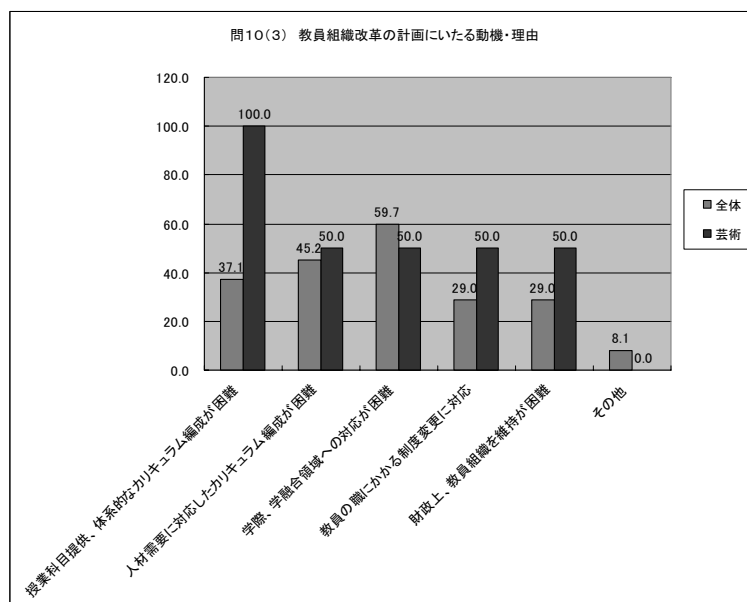
(7) 教員組織改革の計画にいたる動機・理由

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。

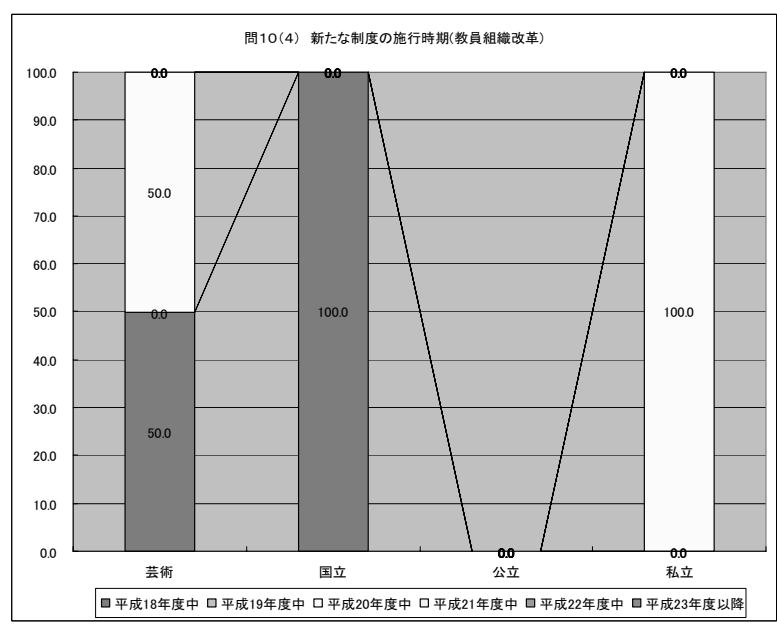
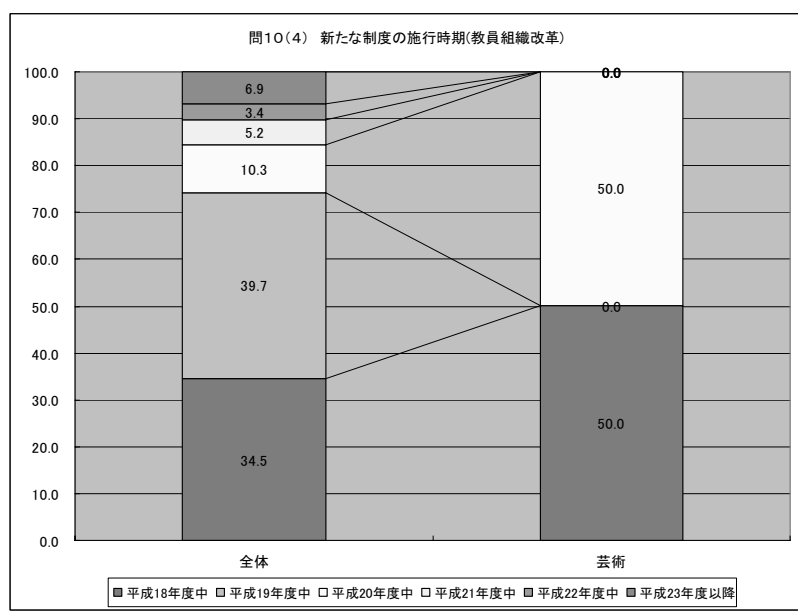
この項目に対する回答は、大学全体と芸術・体育系はかなり異なったものとなっている。大学全体では「1.」に対する回答に関しては37.1%、特に国立大が100%とした「5.」に対する回答は大学全体で29.0%となっている。



(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

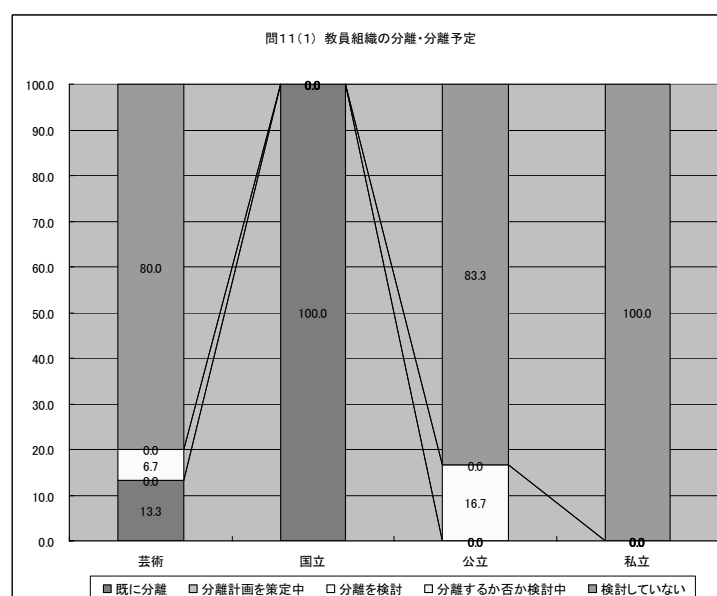
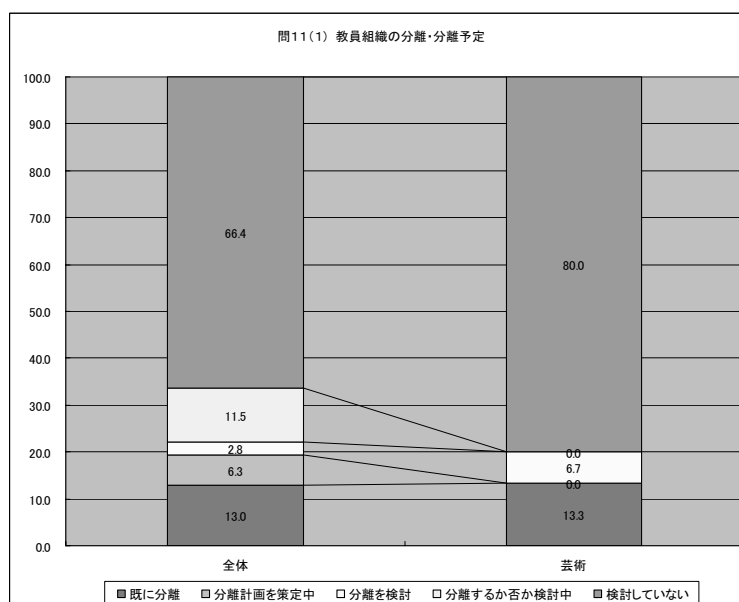
本項目に対する回答件数は15である。

「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 学科で教員は学部には所属、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)

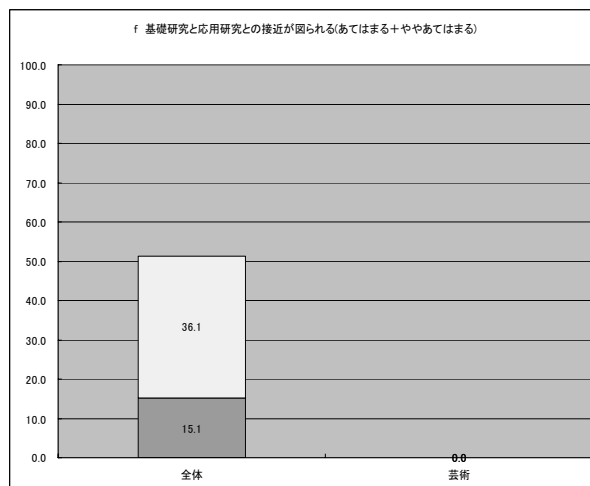
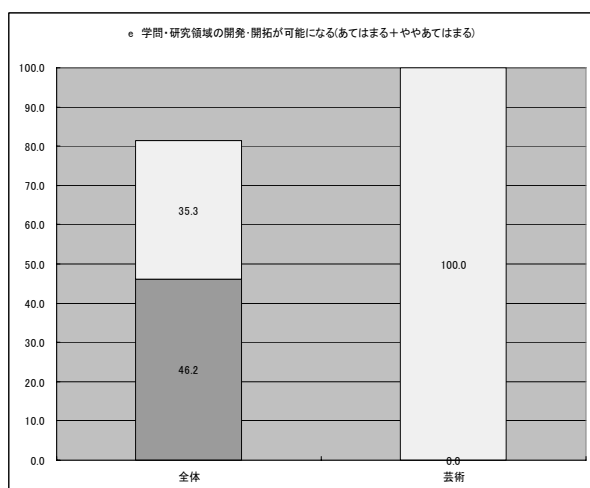
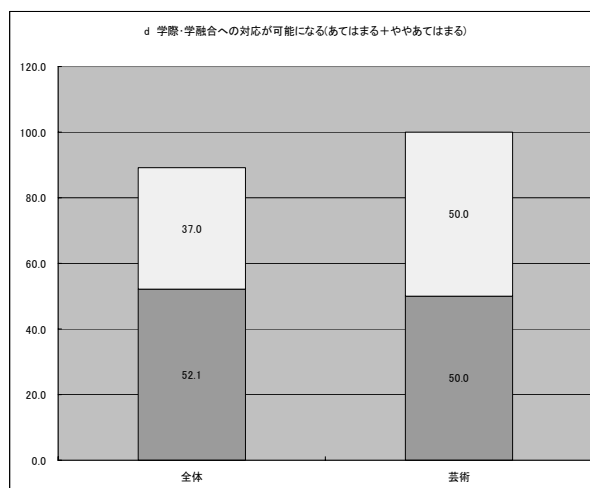
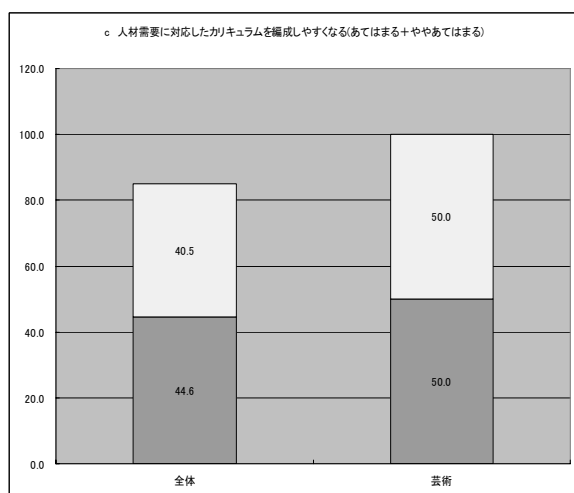
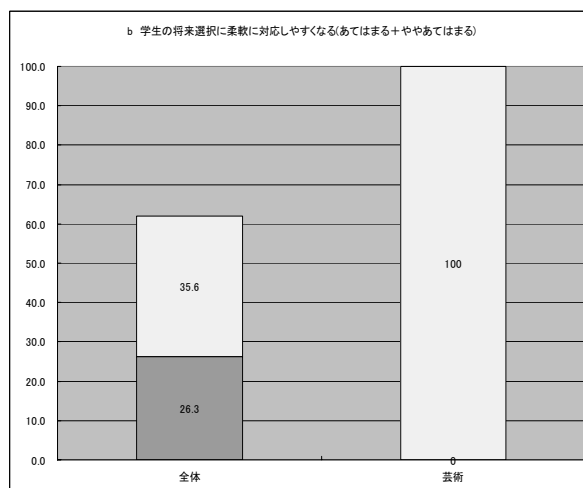
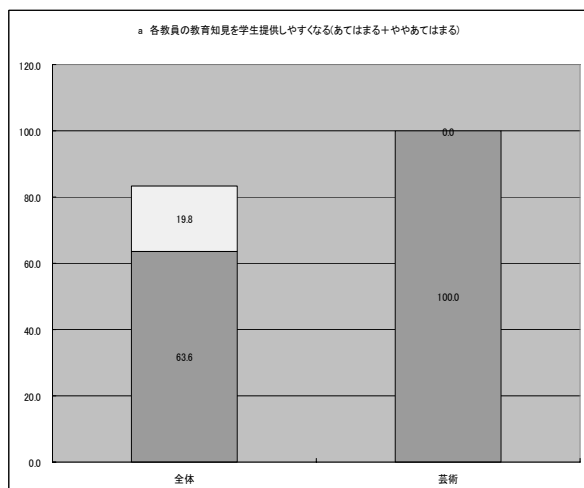
本項目に関しては、国立の芸術・体育系のみの回答になるが、(1)の項目での回答が「1. 既に分離」、「3. 分離を検討」に集中している。

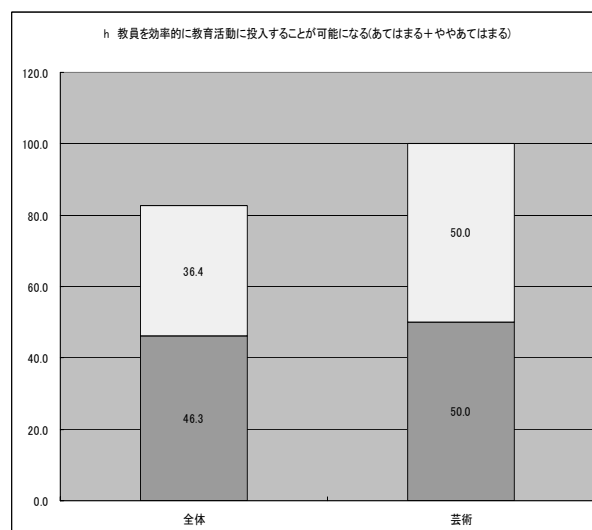
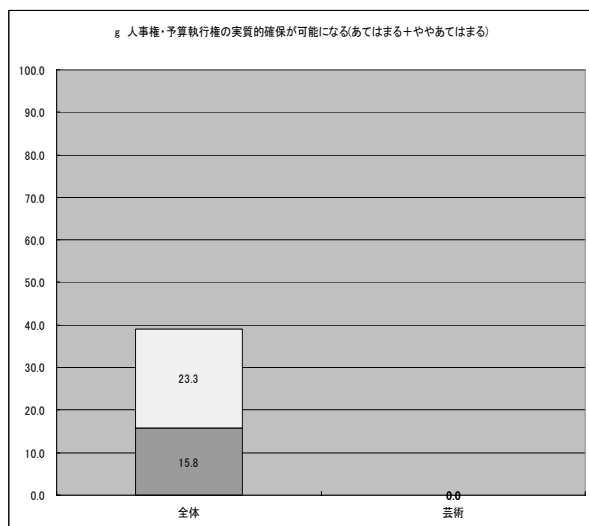
その中で「研究組織から教育組織に出向させ教育活動を展開させることにより、各教員の専攻する教育研究上の知見を、学部・学科の壁を越えたより広範なスケールで学生に提供していくことが可能となる」としたのは100%であり、大学全体でも人文、教育、総合以外は分離の効果を積極的に評価している。

「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」としたのは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」としたのは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、制度改革後への懸念」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、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(ビュッ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った考え方が示され、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、国立は採用しておらず、この数値はもっぱら公立大学に集中している。私立も他の学部比に比して低いものの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（東京女子体育大学助教授）

⑩総合系に関するアンケート調査から

総合学系に対し、全体として、アンケート調査票を 28 発送した。
回収できたのは、9 で回答率 32.1%であった。

それぞれの学部を設置者別の内訳は、国立 8 (88.9%)、公立 0 (0%)、私立 1 (8.3%) であった。

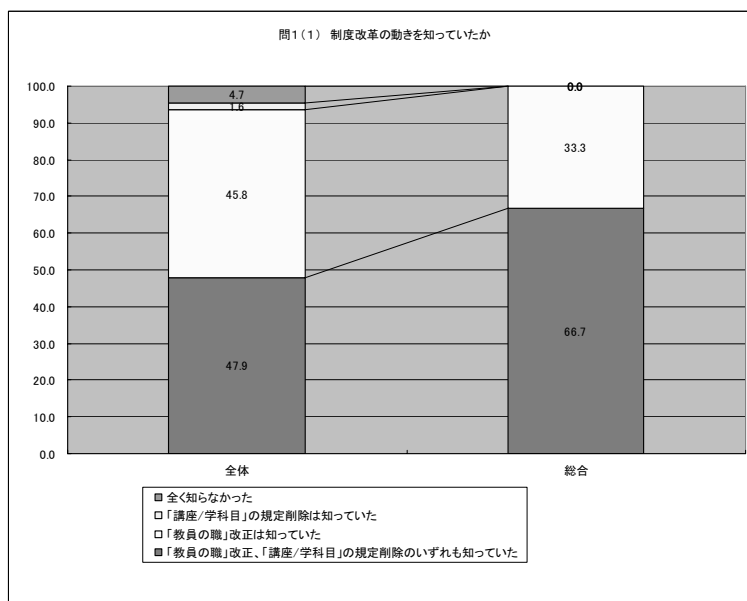
1. 教員の職について

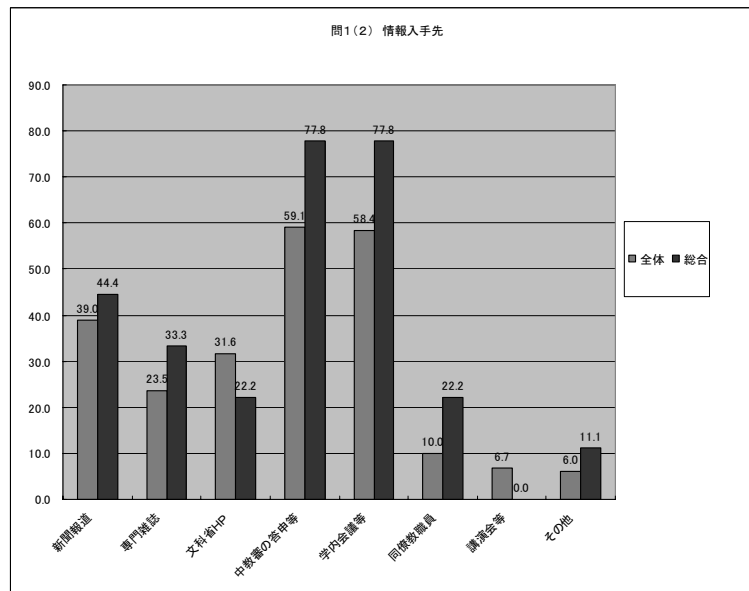
(1) 教員組織に関する制度改革の認知度

本項目の回答件数は 9 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」が 66.7%と大学全体(47.9%)より高い数値である。「2.制度改革は知っていた」は 33.3%であり、併せると教員組織に関する制度改革認識は 100%に近く、認知度の高さを示している。内訳では私立は 100%が「規定削除はいずれも知っていた」という数値を示している。

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同じく 77.8%であった。内訳でみると私立は文部科学省のホームページからの情報入手が 100%となっている。



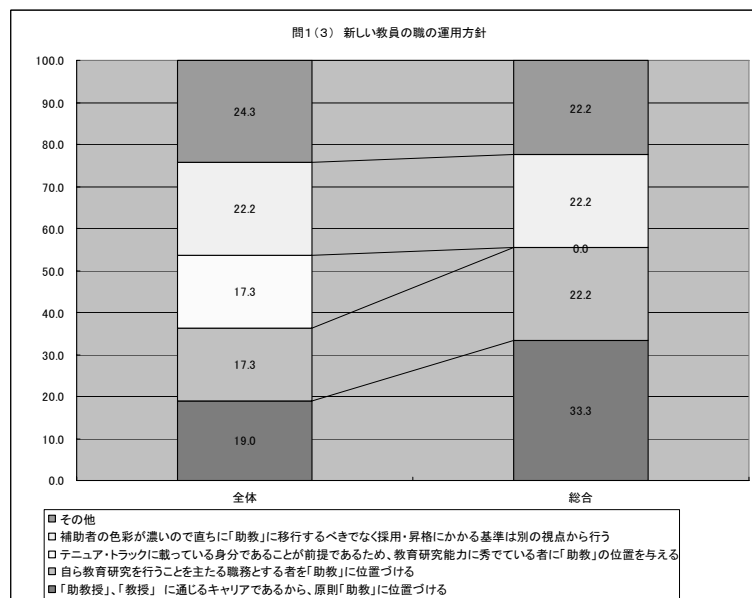


(2) 「助教」の職のあり方

本項目の回答件数は9である。

下のグラフ「問1(3)新しい教員の職の運用方針」に拠れば、「1. 原則『助教』に位置づける」としたのが33.3%、「2. 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としたのが22.2%である。「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」が22.2%であるが、中でも私立はこの「4. 別の視点からおこなわれるべきである」が100%となっている。

その他の自由記述は、「現在助手ポスト0（定削のため）であり、運用についてはこれから検討することになっている。」（国立大学）という回答があった。

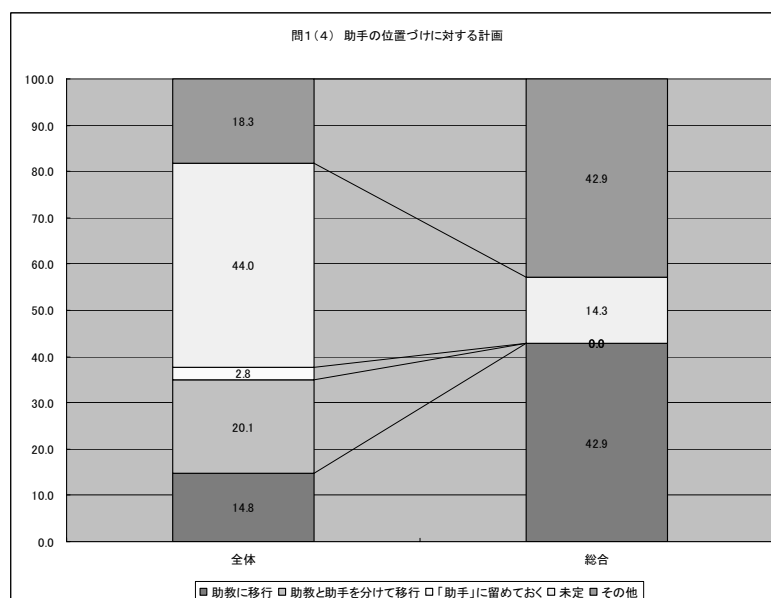


(3) 「助手」の位置づけに対する計画

本項目の回答件数は7である。

本項目は国立だけからの回答である。「助教に移行させる」が42.9%、その他42.9%、未定が14.3%であった。

その他の記述では、「本学部には助手のいわゆる「定員」も現員もいないので検討していない。」、「現在助手はいないし、将来とも予定はない」という回答があった。



(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あり、7件の回答数である。

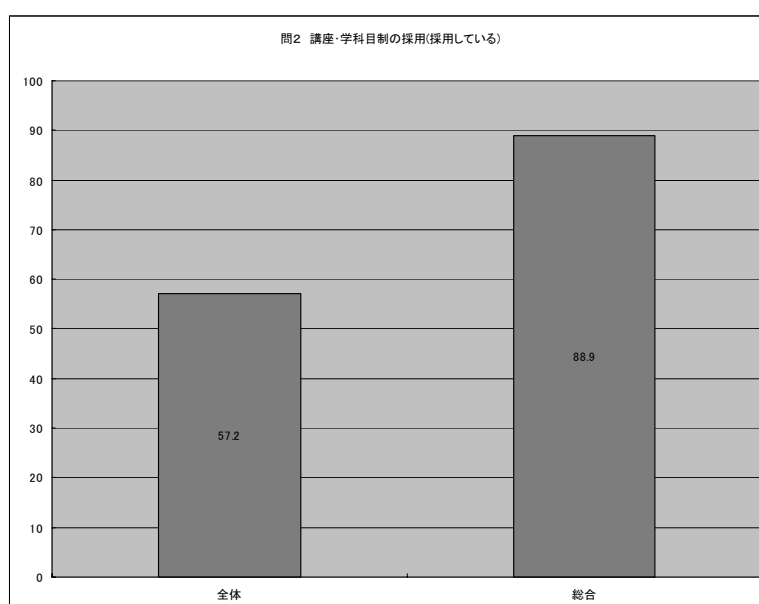
「具体的に検討していない」、「検討中。方向は定まっていない」等の回答がある中で「準教授、助教のどちらかのポストに割り振ることになるが、助教のケースが多くなると予想される」や「現在、学校教育法の改正に伴う人事制度を検討する人事制度検討WGが大学及び独自に学部内にも設置され」ており検討をしているが「専任講師は準教授に位置づけることも考えられる。」、「準教授に昇格させることを検討する」という「昇格」への姿勢を示している。また、「特定に教育目的（例：留学生担当）利用のために残したい」という記述もあった。

2. 講座/学科目制について

(1) 講座/学科目制の採用状況

本項目の回答件数は9である。

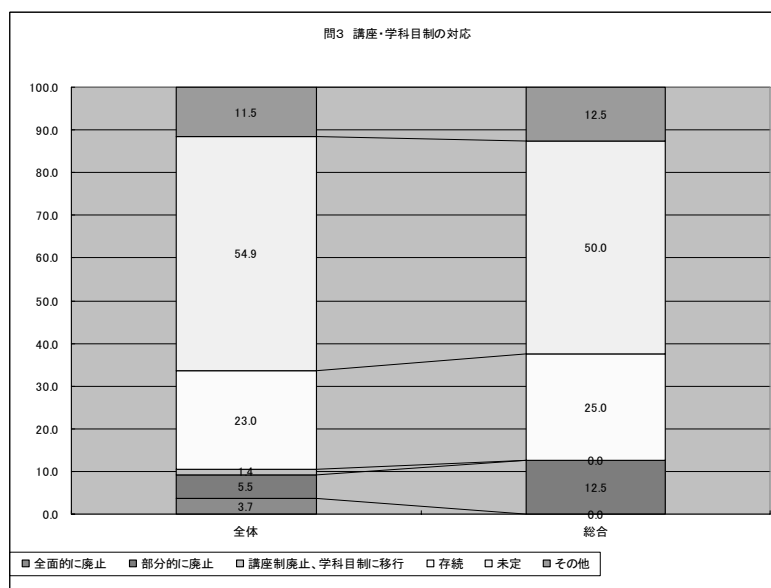
下のグラフに示す通り、「1. 採用している」が大学全体より高く 88.8%となり、内訳は国立 100%が採用し、私立は 100%が採用していない。



(2) 今後における講座/学科目制の採否

今後の対応については 50%が未定であるが、存続 25%、全面的に廃止、部分的に廃止がともに 12. 5%である。

自由記述では、「本学部は現在、大学院部局化を計画中で現在の大講座制を見直す必要がある」という回答があった。



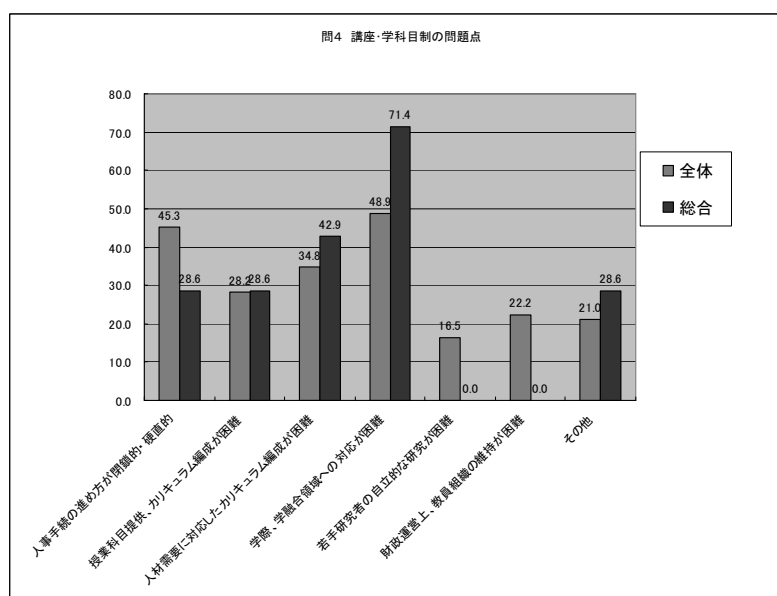
(3) 講座/学科目制の問題点

本項目に対する回答件数は 7 である。

講座/学科目制は「学際、学融合領域への対応が困難」という数値が一番高く 71. 4%である。次に高い数値が「授業科目提供、カリキュラム編成が困難」の 42. 9%となっている。この二つの数値が大学全体と比べても高いのは、総合学部の学問的特徴を表しているものと思われる。

「授業科目提供、カリキュラム編成が困難」とであるという問題点は大学全体とほぼ同じ数値である。

また、その他の自由記述では「大講座で教員の相互協力、共同研究の体制として運用している。運用面において問題は生じていない。」「特に問題点は感じていない」という回答が寄せられた。



(4) 講座/学科目制の利点

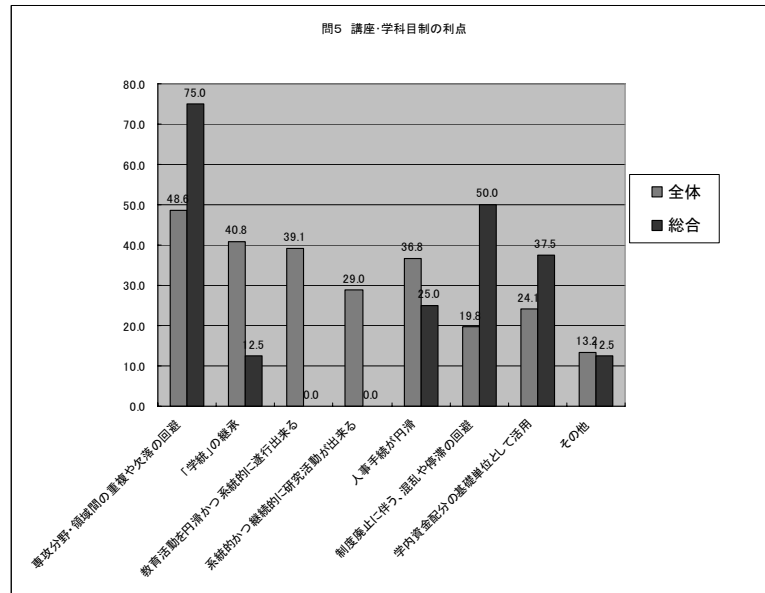
本項目に対する回答件数は 8 である。

下のグラフに拠れば、大学全体では 48. 6%が「専攻分野・領域間の重複や分野の欠落」が出来ることを利点としてあげているのに対して、総合は 75. 0%と高い数値を示している。逆に「学統の継承」は 12. 5%と大学全体の 40. 8%と比べても低い。また、外部資金の獲得、系統的かつ継続的研究活動

ができるは、ともに 0%である。

「制度廃止に伴う、混乱や停滞の回避」が大学全体より高く 50%を示している。これは制度廃止による混乱を懸念しているというと考え方ができる。

自由記述では、「教育分野に多様性を持たせることができ幅広い授業を編成できる。」という回答が寄せられた。



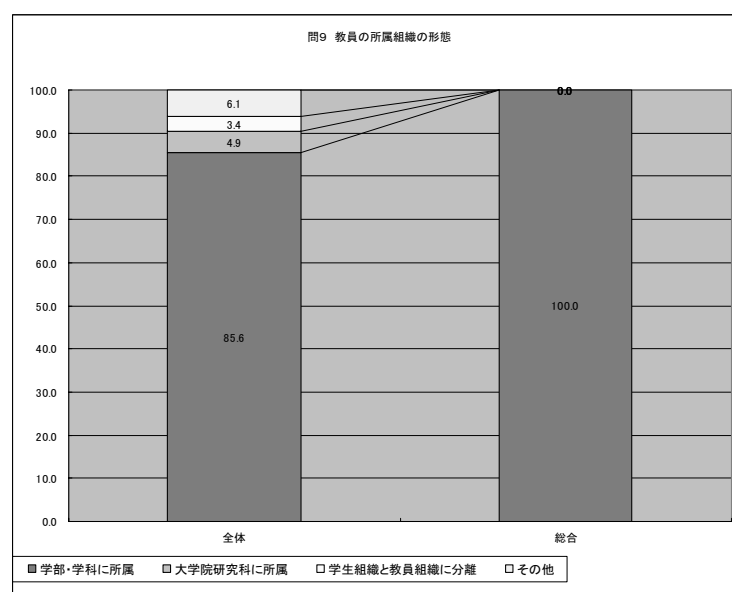
(5) 教員の所属組織の形態及び教員組織改革の措置・計画の状況

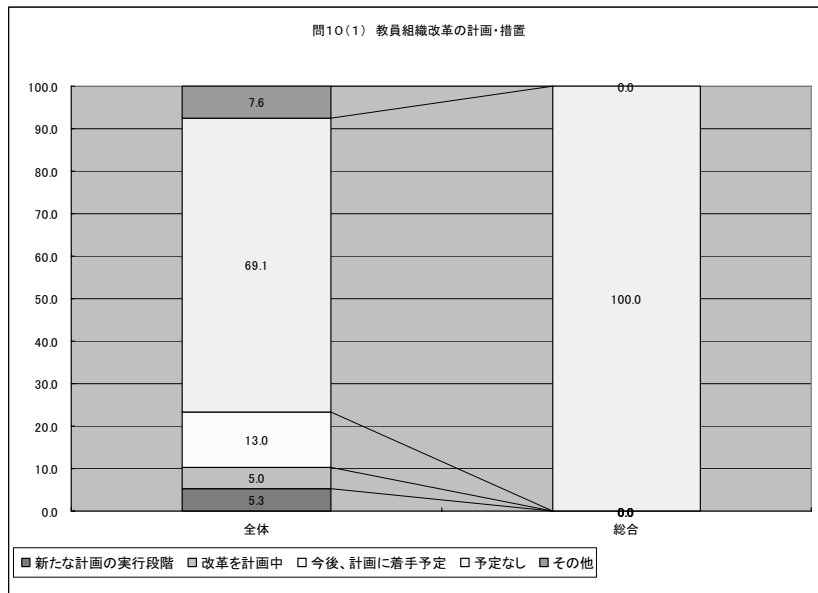
本項目に対する回答件数は 1 である。

回答は私立からだけで、100%が学部・学科に所属している。大学全体では 85. 6%が学部・学科に所属し、大学院研究科に所属が 4. 9%、学生組織と教員組織に分離が 3. 4%、その他が 6. 1%となっている。

本項目に回答してきた大学は、教員組織改革の措置・計画については当面予定していないと回答を寄せてきた。

大学全体でも、予定なしが 69. 1%であり、制度改革に伴う組織変更はすぐに対応できないという大学組織の特色がある。大学全体では、新たな計画の実行段階にあるが 5. 3%、改革を計画中が 5. 0%、今後、計画に着手予定が 13. 0%、その他が 7. 6%となっている。





(6) 教員組織改革の計画にいたる動機・理由

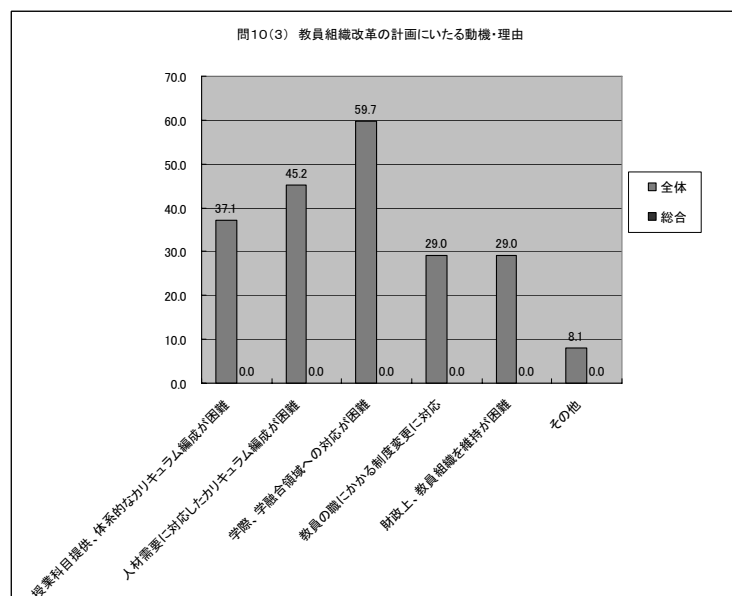
本項目に対する回答件数は 0 である。

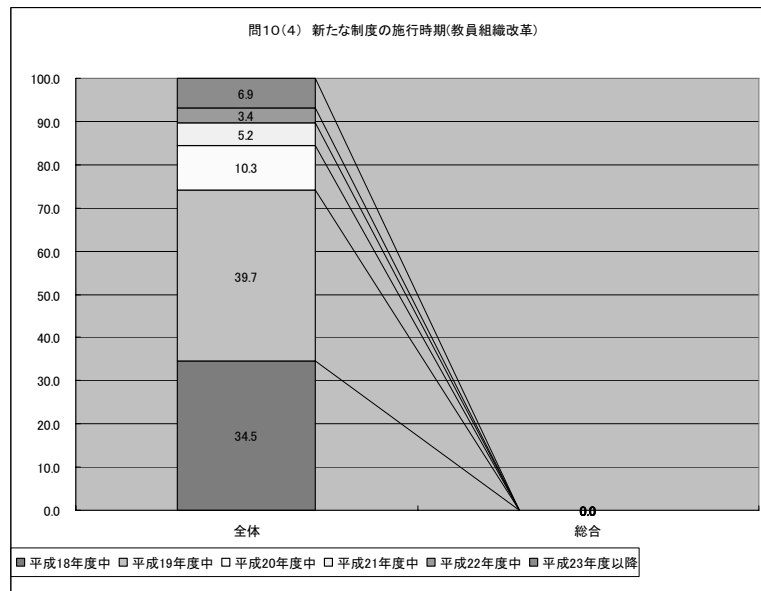
大学全体では、改革にいたる動機を「学際領域、学融合領域への柔軟な対応が困難」が 59.7%。「人材需要に対応したカリキュラム編成が困難」が 45.2%と高い数値を示している。次いで「授業科目提供、体系的なカリキュラム編成が困難」が 37.1%となっており、大学全体では、時代の変化に対応しようする姿勢が読み取れる。

(7) 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 0。

大学全体では、平成 19 年度中が最も多く、39.7%、次いで 18 年度中が 34.5%と比較的早い取り組みを行っている。一方、約四分の一の大学が平成 20 年度以降に施行する計画をとっている。





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9である。

「検討は行っていない」が66.7%と高く、次いで「分離を検討」しているが22.2%、「既に、両者を分離」しているが11.1%である。

大学全体でも、66.4%が検討をしておらず、総合系と同様の数値を表している。総合系大学と大学全体で大きく違うのは、大学全体が「分離を検討」しているとしたのが2.8%と低い数値であることである。

また、自由記述で、具体的には未定だが「大学院部局化の際に、研究部と教育部に分離すること」を計画しているという回答が国立大学から寄せられた。

(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)

教員組織と研究組織への分離は、各教員の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ことが可能となると肯定的に回答した数値は、半数を超えている。しかし、大学全体の63.6%が「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」が19.8%となっているの比べると総合系は低い数値である。

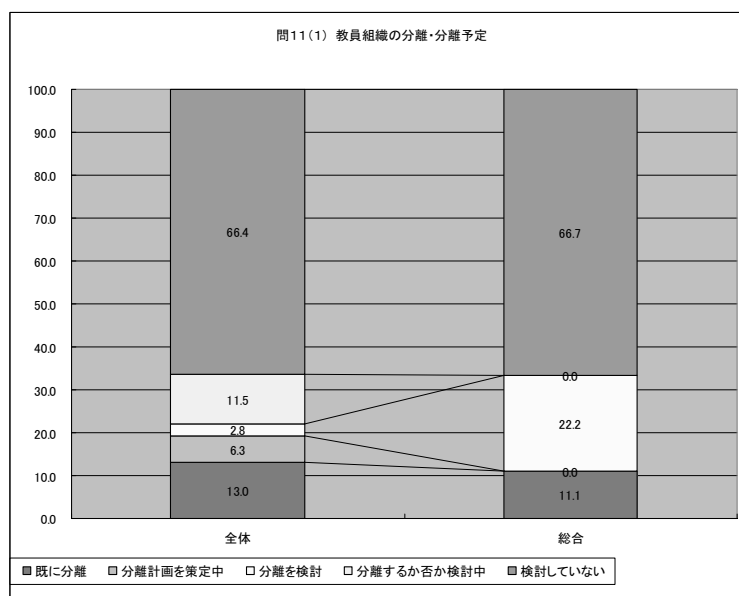
さらに、「制度設計が可能に」になるかという問に関して、「どちらかといえばあてはまらない」、「あてはまらない」と否定的な回答が各33.3%となっている。この数値は、人的構成、財政などの問題を懸念しながら、制度設計に至るまでの学内合意の難しさを示すものと思われる。

分離によって「社会需要に対応したカリキュラム編成」が可能になるかという問には「どちらかといえばあてはまる」が66.7%であり、あてはまらないが33.3%という回答が寄せられた。

以下、「学際領域、学融合領域への柔軟な対応」、「新たな社会要請に対応した学問開発」、「基礎研究と、応用的・実践的研究の接近が図られる」か、という問に関しても否定的な回答が多かった。

一方、教員を研究組織に所属させることについて、「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」が「どちらかといえばあてはまる」とした回答が100%。限られた数の教員をより効果的に投入できるという回答が、「あてはまる」66.7%、「どちらかといえばあてはまる」が33.3%と組織分離に期待感をにじます数値となっている。

分離計画の内容・方向に関する自由記述では、「研究部に教員を配置し、そこから教育部（大学院後期・前期）学部、全学共通へと出向することを計画している（国立大学）。という回答が寄せられている。



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

本項目に対する回答は、自由記述によるものだが8の回答が寄せられた。8の回答からは、「一、制度改革への懸念」、「二、制度改革への期待感と対応への取り組み」、「三、影響はない」といった分け方が出来る。

「一、懸念」を示す記述には、「学部全体の科目編成の変動が予想されるが、学問の体系的・系統性の確保が困難となる可能性がある。」(国立大学方法文学部)、「従来、教員の採用は、昇格に際し、専門的研究・教育の能力が問題とされたが、『専門分野』『主要学科目』という言葉が制度上消えることとなり、教員が何を基準に評価されるかが不明確になることが懸念される。」(国立大学人文社会学部)などがあった。

また、「極めて大きな改革ですが、推進しなければなりません。既得権を守る守旧派の強い抵抗が考えられますが、改革するしかありません。」という学内事情から懸念を示しながらも対応への強い決意を示す国立大学総合科学部からの記述もあった。

「二、制度改革への期待感と対応への取り組み」グループでは、制度改革は「助教が教育を担当することにより演習科目や実験科目の充実が期待できる。」(国立大学総合人間学部)。「実務家教員の採用など、より柔軟な人事が可能になると思われる。」(国立大学総合科学部)といった人事面からの期待をする回答が寄せられた。

また、このカテゴリーに入れるのは評価が分かれるところであるが、「他の大学でも同様と思われるが本学でも競争と評価に耐えうる大学として、全学的視点からの教員配置の必要性が指摘されている。その仕組みとして、学部から一定の割合で全学に「定員」を抛出するやり方が行われているが学部内の運用は限界に近い。教員の戦略的配置のため、学部教員組織の弾力化がより強く求められていると思われる。」(国立大学法文学部)といった現状認識を示す回答もあった。

「三、影響はない」という回答には、「直接的な影響はない。しかし教員名称の変更に伴い、教員の評価システムが導入されていくのが自然の流れだと思う。」(私立大学総合政策学部)。

5. 本章の総括

総合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

・国立大学から寄せられた回答では現在助手制度を採用していないが、制度改正に伴い、助教についての考え方は、原則『助教』に位置づける、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とした回答が半数に達した。

専任講師に関しては準教授に昇格させるといった回答や、準教授か助教に振り分けると回答もあったが、現時点での対応は助教への振り分けを予想していた。

助教に関して検討をしていない大学もあり、今後のためにもシミュレーションだけでも行っておくことも一考かと思われる。

(2) 講座/学科目制について

回答を寄せてきた国立大学は 88.9%が講座制/学科目制を採用しており、存続か廃止かでは、部分的に廃止、存続が約三分の一強、未定が半数であった。

講座/学科目制の問題点に関しては、この制度が「学際、学融合領域への対応が困難」であるという認識を示し、総合系の学問形態の苦悩がそのまま回答に現れている。

一方、利点としては「専攻分野・領域間の重複や欠落の回避」が 75%を示し、こちらの回答は総合系のもつ特色を示している。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離について

組織分離に関しては、学生への対応では肯定的になり、教育・研究面では否定的な回答に分かれた。回答が分かれたのは、社会の要請する人材需要に対応したカリキュラムの編成に肯定的としたのが半数以上、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・開拓には否定的な回答が半数以上あったことである。

人事権、予算執行権面では教員を研究組織に所属させる方が有利であると総合系では捉えており、大学全体の数値と大きな差があるのも、この学系の特色である。

(4) 教員に係る制度がもたらす中・長期的影響

影響に関しては、人事面からの問題が指摘されたが、一方で、本制度改革を積極的にとらえ、改革への強い決意を示す記述もあった。例えば、人事への影響に関しては、

- ・学問の体系性・系統性の確保が困難となる可能性がある。
- ・教員が何を基準に評価されるかが不明確になることが懸念される。
- ・既得権を守る守旧派の強い抵抗が考えられますが、改革するしかありません。

といった記述からは学内合意形成の困難さが想像できるが、制度改正に伴う対応の遅れは社会が求める大学への期待から取り残されることを、関係者は十分に把握しておかなければならないことを示すのではないだろうか。

一方、制度改正に伴い積極的に学内改革を行う取り組みを示している大学もあり、以下のような大学の記述は、若手研究者等々に期待感をもたせるのではないだろうか。

- ・助教が教育を担当できることにより演習科目や実験科目の充実が期待できる。
- ・実務家教員の採用など、より柔軟な人事が可能になると思われる。

入澤 充（東京女子体育大学助教授）

⑪その他に関するアンケート調査から

その他の学部に対し全体として、アンケート調査票を7 発送した。
回収できたのは、3 で回答率 42.9%であった。

それぞれの学部の設置者別の内訳は、国立 3（100%）、公立 0（0%）、私立 0（0%）であった。

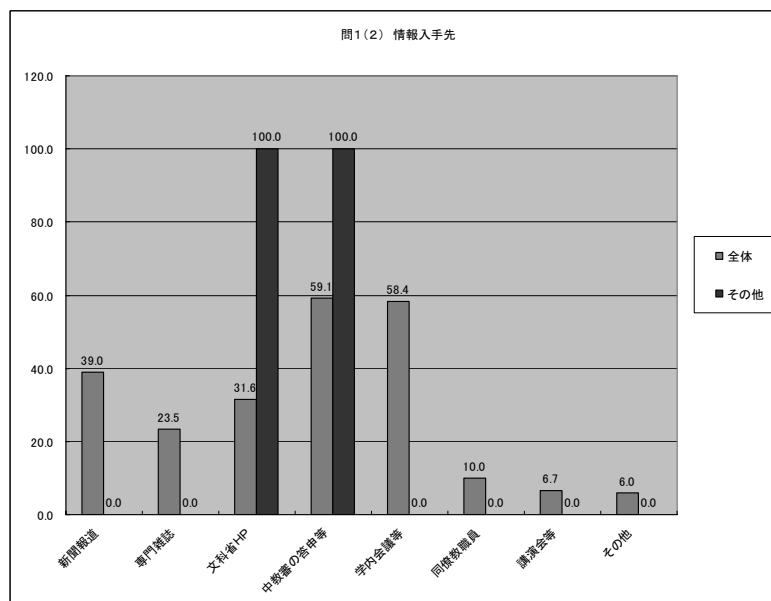
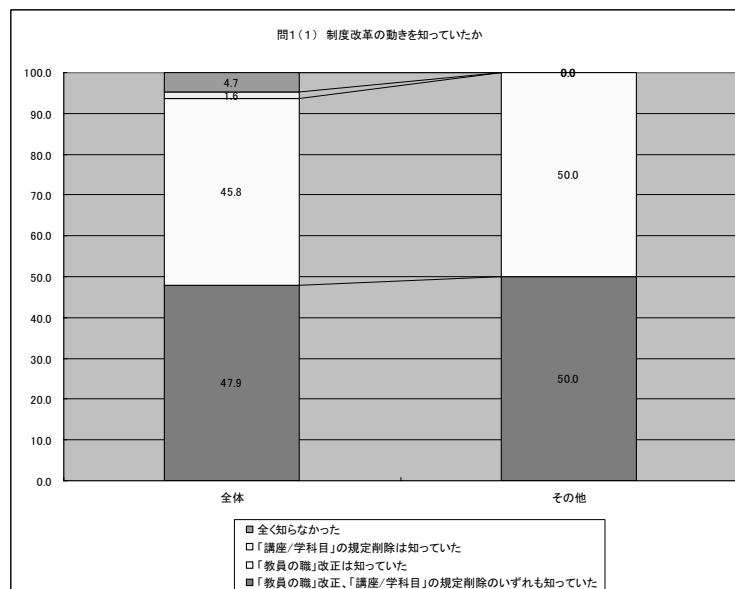
1. 教員の職について

(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 2 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』制度改革、「講座/学科目」の規定削除のいずれも知っていたが 50.0%と大学全体（47.9%）より若干高い数値である。「制度改革は知っていた」も 50.0%であり、併せると教員組織に関する制度改革認識は 100%であり、認知度の高さを示している。

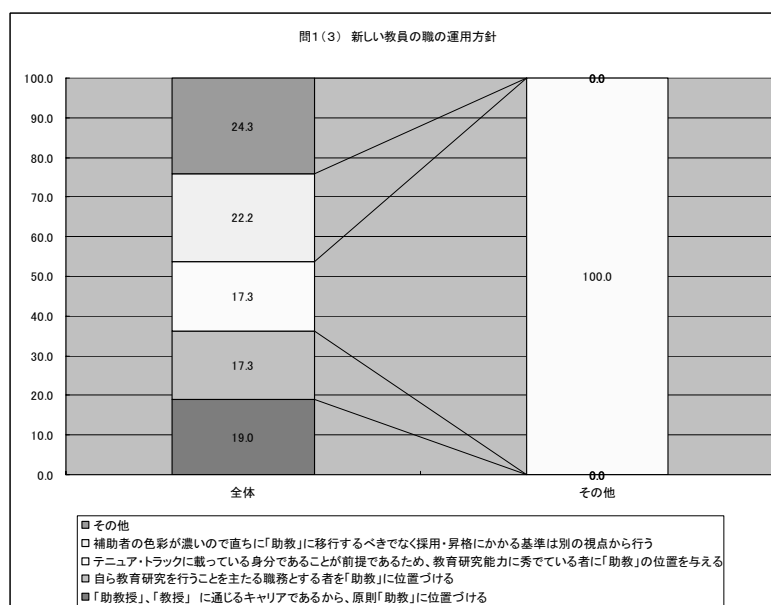
制度改革の情報入手先は、下記グラフが示す通り、中央教育審議会答申、文部科学省のホームページからの情報入手が各 100%となっている。



(2) 「助教」の職のあり方

本項目の回答件数は2である。

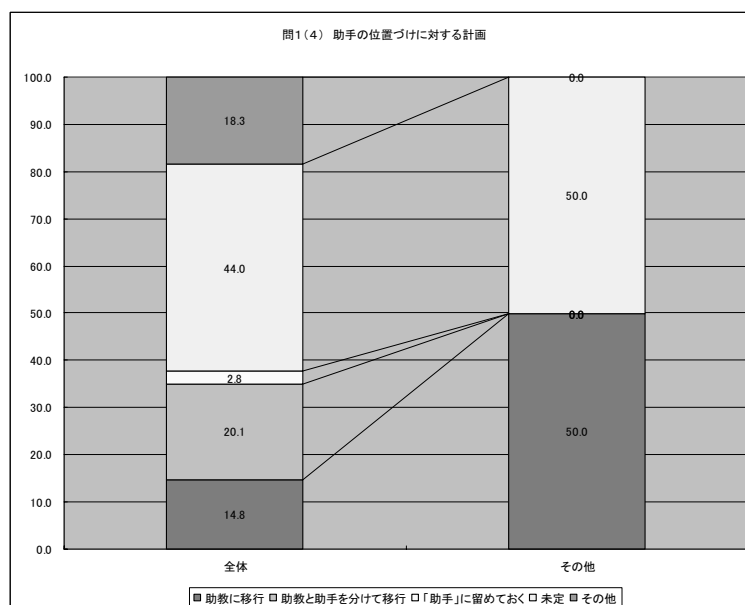
下のグラフ「問1(3)新しい教員の職の運用方針」に拠れば、「テニュア・トラックに載っている身分であることが前提であるため、教育研究能力に秀でている者に「助教」の位置を与える」としたのが100%であり、大学全体の17.3%と大きな差がある。



(3) 「助手」の位置づけに対する計画

本項目の回答件数は2である。

「助教に移行させる」が50.0%、未定が50%となっている。この項目でも大学全体で助教に移行させるという数値の14.8%に対して、制度改定を積極的に捉えていることがわかる。



(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であり、1件の回答数である。

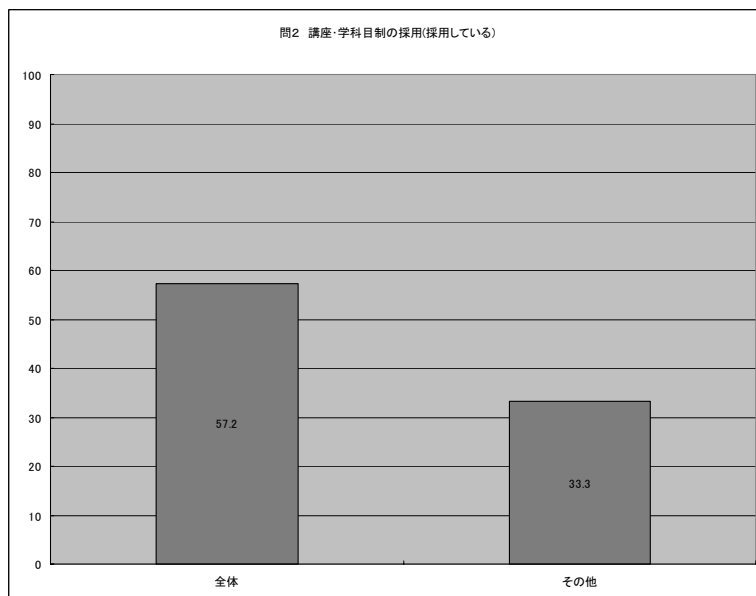
「現時点では専任講師の処遇は検討中である。」(国立大学)という回答が寄せられた。

2. 講座/学科目制について

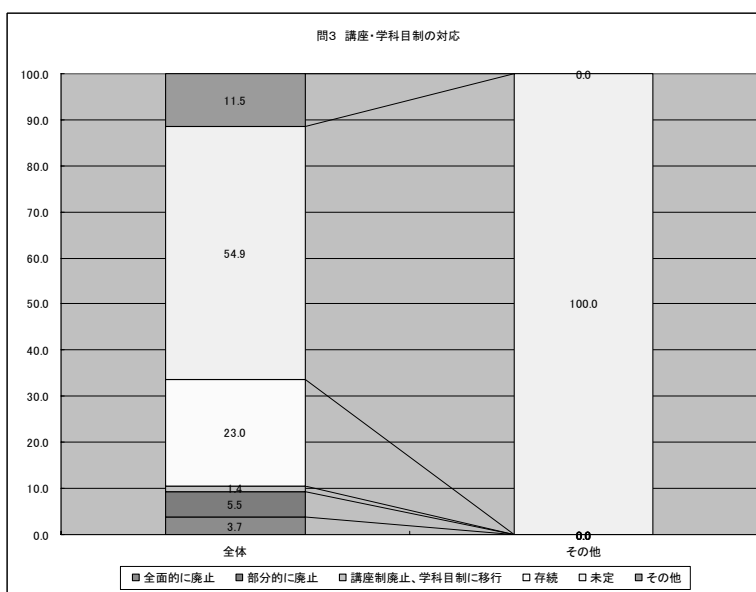
(1) 講座/学科目制の採用状況

本項目の回答件数は3である。

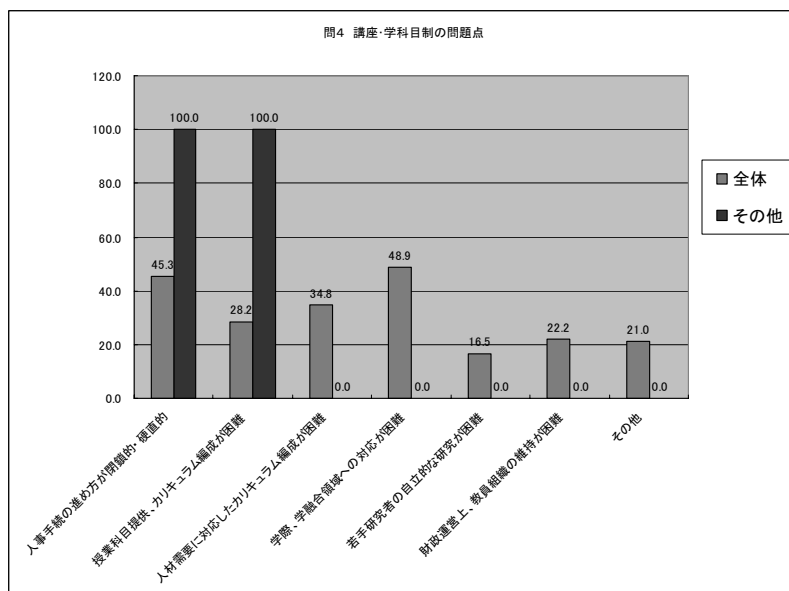
下のグラフに示す通り、「採用している」が33.3%、「採用していない」が66.7%である。これは大学全体の57.2%が採用しているのと比べても低い数値である。



(2) 今後における講座/学科目制の採否
 今後の対応については 100%が未定である。



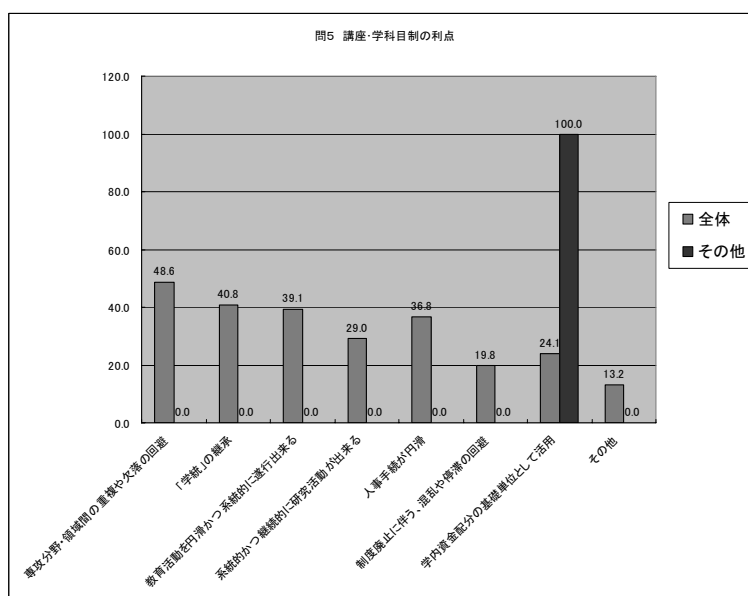
(3) 講座/学科目制の問題点
 本項目に対する回答件数は 1 である。
 講座/学科目制は「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」、「体系的で一貫したカリキュラム編成が困難」
 がともに 100%となっている。



(4) 講座/学科目制の利点

本項目に対する回答件数は1である。

下のグラフに拠れば、「学内資金の配分の基礎単位として活用」が100%と予算獲得には講座/学科目が有利であるという認識を示している。本項目が大学全体の24.1%に比して極めて高い数値である。



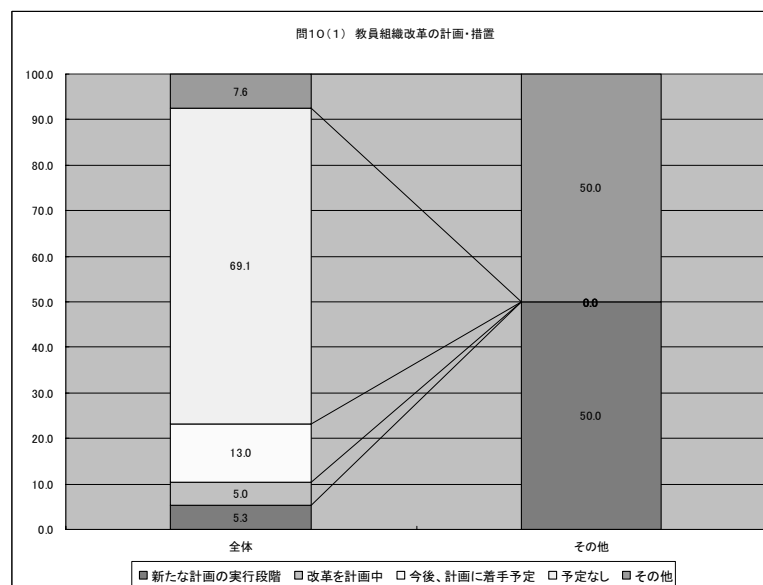
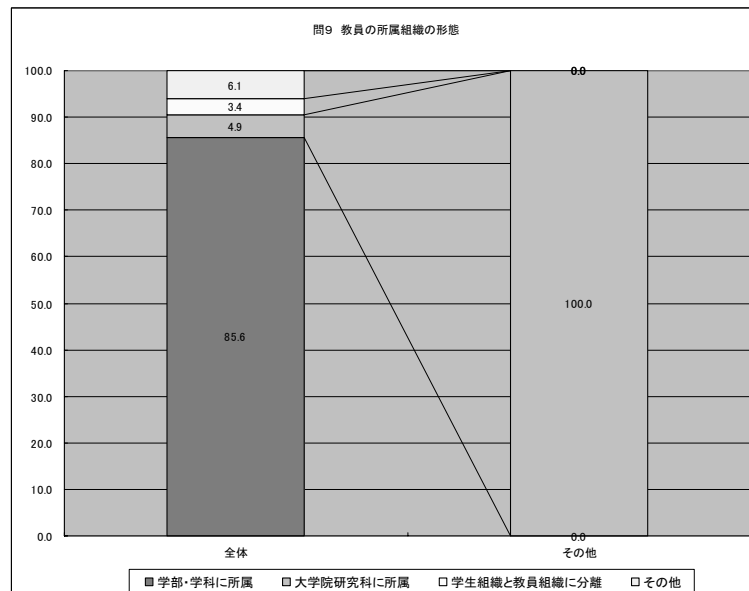
(5) 教員の所属組織の形態及び教員組織改革の措置・計画の状況

本項目に対する回答件数は1である。

教員は、大学院に所属しているが100%で、組織改革への対応については、「新たな計画の実行段階」が50%、その他が50%となっている。

なお、その他での自由記述では、「創立（1973年）以来講座制をとっていない。」（国立大学）、「教員組織として研究分野でまとめた学系があったが、教員の所属を大学院研究科に変更した。学系は教員の評価を行う組織として機能させる予定。」（国立大学）という回答が寄せられた。

問10（2）の自由記述では、「すべての教員は大学研究科に所属しており、教員は講座制でなく各自独立している。」（国立大学）と示されていた。



(6) 教員組織改革の計画にいたる動機・理由

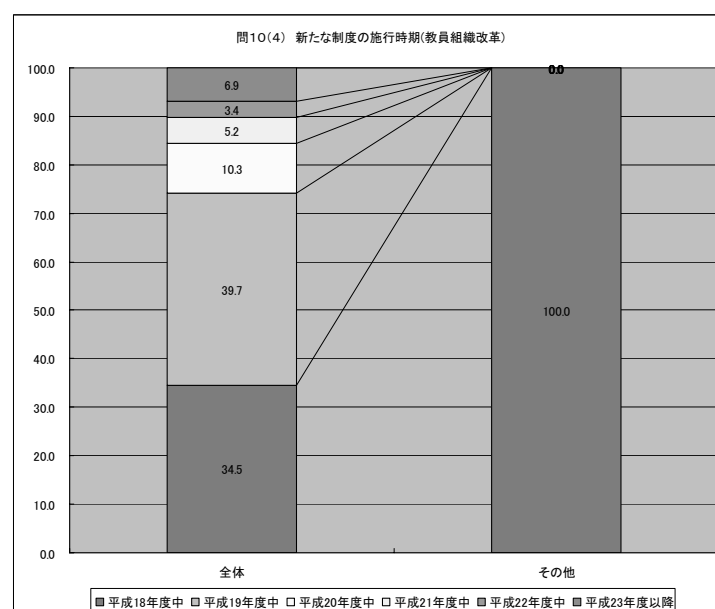
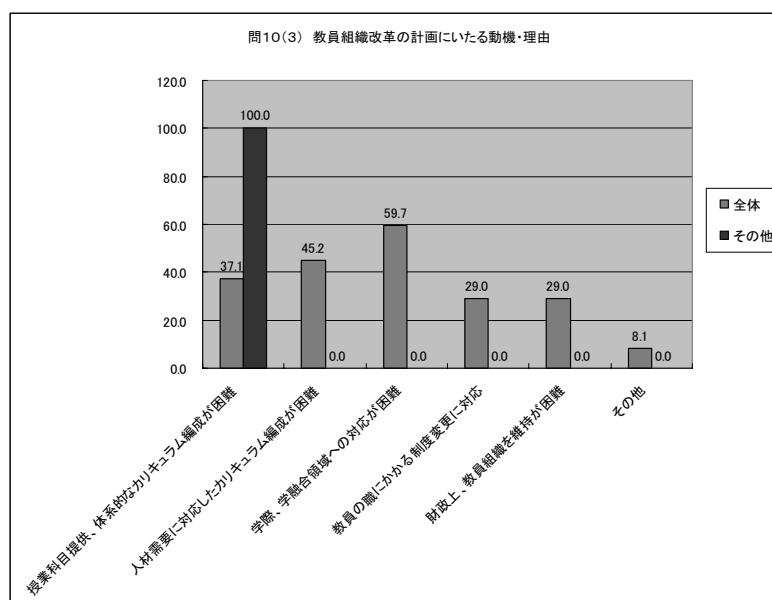
本項目に対する回答件数は1である。

大学全体では、改革にいたる動機を「授業科目提供、体系的なカリキュラム編成が困難」であるかとしたのが100%と大学全体の37.1%に比べても高い数値である。

(7) 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1。

平成18年度中に改革を施行するとしたのが100%と、大学全体では、平成18年度中が34.5%であるのに対して早い取り組みをしていることがわかる。



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3である。

大学全体では、66.4%が分離を検討していないが、その他系では100%が「既に、両者を分離」している。大学全体の既に分離をしている数値13.0%に比して高い数値である。

また、100%が新たな制度に関しては執行済みである。

(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」、「分離を策定中」、「分離を検討」と「回答」した部局の回答が対象)

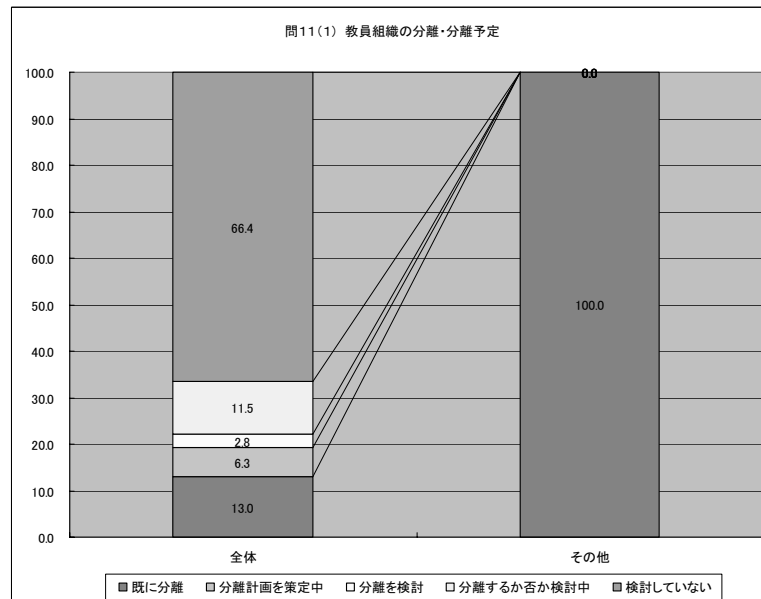
この項目に関しては、創立当時から分離している、あるいは改革を進める中で分離をしてきて実績のある大学からの回答である。

分離は「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できる」が66.7%と高く、そのようなことはあてはまらないが33.3%である。以下、分離することにより、「制度設計が可能」(あてはまる33.3%、どちらかといえばあてはまる33.3%)、「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易い」(あてはまる66.7%)、「学際領域、学融合領域への柔軟な対応が可能となる」(あてはまる66.7%)、「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」(あてはまる 66. 7%、「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できる」(あてはまる 33. 3%、どちらかといえば、あてはまる 66. 7%) と肯定的に答えた数値が高いのが特徴であろう。

反対に「基礎研究と、応用的・実践的研究の接近が図られる」は、あてはまらない、どちらかという
とあてはまないと回答したのがそれぞれ 33. 3%、「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」はあてはまらない 33. 3%、どちらかといえば、あてはまらないが 66. 7%と否定的な回答が寄せられた。

分離計画の内容・方向に関する自由記述では、「大綱化のときに、教養部を残したが 6 年一貫教育の体制をとり、学生は医学部医学科あるいは歯学部歯学科に属し (4 年の保健衛生学科および口腔保健学科の学生も同じ)、教養部は教員組織となった。研究単位の教員組織というより教育担当の組織であるが。」(国立大学)、という回答が寄せられている。



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
本項目に対する回答は、自由記述によるものだが 1 の回答が寄せられた。

「講座/学科目の枠がなくなること、かなり自由度をもって教育課程に見合った人事の配置ができるようになるだろう。そのためかえってある種の力関係で、偏りが生じる可能性もある。大学、学部のしっかりとした教育のミッションを打ち立て、それに従ってカリキュラムを編成するという原則を確立する必要があるだろう。」(国立大学教養部) という回答が寄せられた。

5. 本章の総括

(1) 教員の職について

- ・「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、教育研究能力に秀でている者に「助教」の位置を与える」。
- ・助教に移行させるが 50. 0%、未定が 50%となっている、と回答を寄せてきた大学の助教の位置づけに関しての意識はほぼ明確である。

(2) 講座/学科目制について

その他系では採用している大学は少数で、設立当時から採用していない大学からの回答は、問題点として講座/学科目制は、「人事手続の進め方が閉鎖的・硬直的」、「体系的で一貫したカリキュラム編成が困難」であるという認識を示している。利点としては、「学内資金の配分の基礎単位として活用」することができるという回答があった。

(3) 「教育組織」と「研究組織」の分離について

その他系で分類した大学は、分離に関して肯定的な数値が高い。分離のメリット・デメリットに関しては、上記3.(2)の項で示したように、学生、社会ニーズへの対応が可能となるという点をメリットとして上げているが、デメリットに関しては、研究内容の接近、人事予算といった面をあげている。

いずれにしても、現在の多くの大学において組織分離がなされていない状況（66.4%）であることから、分離を既に実施しているその他系の大学の特色は際だっているといえよう。

(4) 教員に係る制度がもたらす中・長期的影響

回答を寄せてきた大学の中には既に改革を終え、新たな課題検討に入るのであろうが、制度改正は人事配置面やカリキュラム編成での自由度がもたらされるという期待感を寄せている大学もある。

大学という非営利機関では、いっそうの改革を行い、社会や学生のニーズに対応することが教育研究の充実になるという使命を持つことが今後の重要な視点であろう。

入澤 充（東京女子体育大学助教授）

5. 「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

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		

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ー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、博士前期課程にあっては、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、博士後期課程にあっては、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

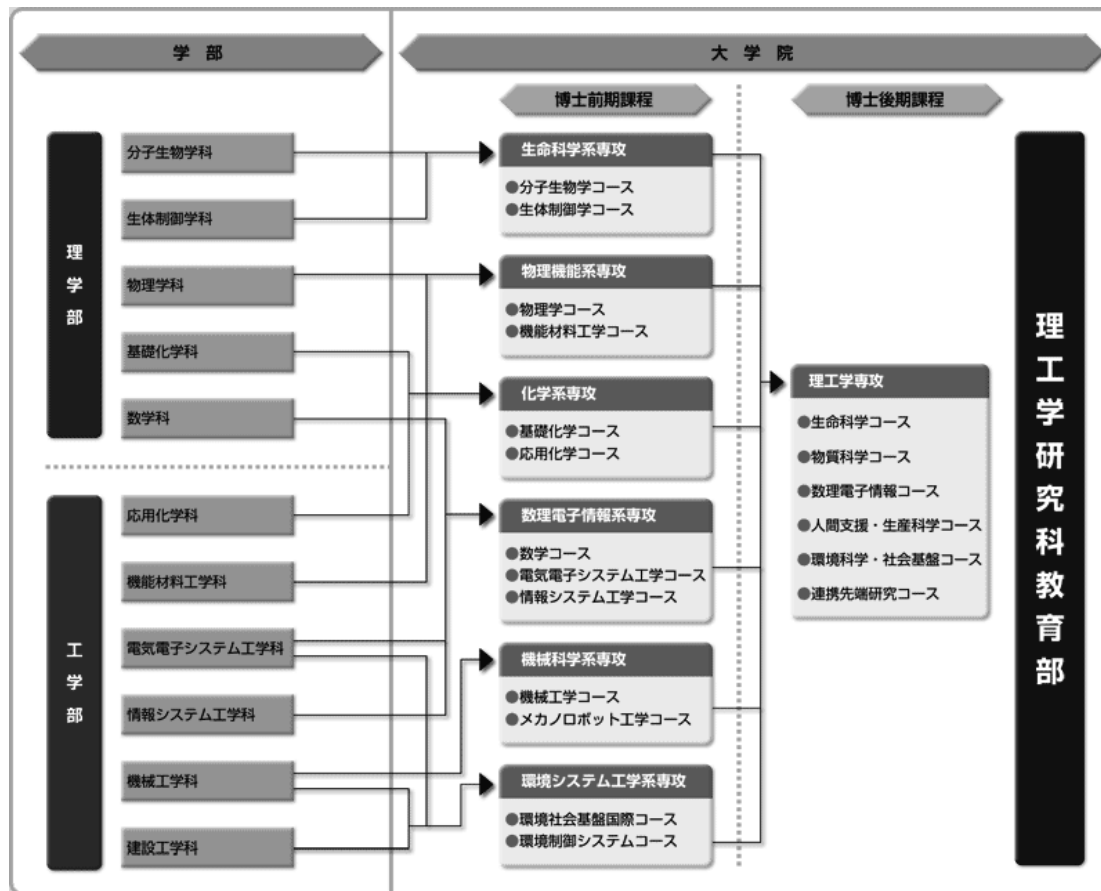
埼玉大学における教員の所属に関する改革は、理学部、工学部、理工学研究科からまず着手された。今回の改革については、理学部、工学部では重なる専門領域もあるとはいえ、基本的に全く違う学問分野であり、1つの教員組織の中で両学部において同じ価値観の共有を目指すのに時間がかかったとのことである。今後、文系においてもこうした改革が期待されるが、文系を1つにまとめるのは理工系よりもやや難しい感があるとしている。

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発揮し、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

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
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		吉永 祥二 総務部企画課課長
			南里 善久 総務部企画課大学改革班長

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、松岡数充理事（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、系主担当講座を決め、系主担当講座は、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、原則として系主担当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、系主担当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

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
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		

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・理学院と生命科学院・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方向性が出たときに、中教審の答申が出たとのことであった。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・支援センター助教授）

④茨城大学

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
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		

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、教員は学部にも所属していた。

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も所属している。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になった。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こととなった。

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ると、学科の縛りがなくなるため、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ーその2（評議会資料）

堀井 祐介（金沢大学 大学教育開発・支援センター助教授）

⑤福島大学

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
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		嶋原 喜一 総務課課長補佐

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、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、調査の前半部分で嶋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」）という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んでいくのか、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」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できること。
- ・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考ええる。

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）

⑥名古屋工業大学

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
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		今枝 正仁 総務部企画課長

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力が大きかったが、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正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思われる。

西山 宣昭（金沢大学 大学研究開発・支援センター教授）

⑦北見工業大学

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
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
			佐々木 克孝 副学長
	西山助教授		大島 俊之 副学長

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 大学研究開発・支援センター教授）

(2) 平成 18 年度実施分

①新潟大学

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
			角野 修 総務部企画課長
	田川評価室次長		春川 訓容 総務部企画課専門職員

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

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

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
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
			橋川 洋一郎 総務部秘書課法規係長

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い。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. 従来の体制

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

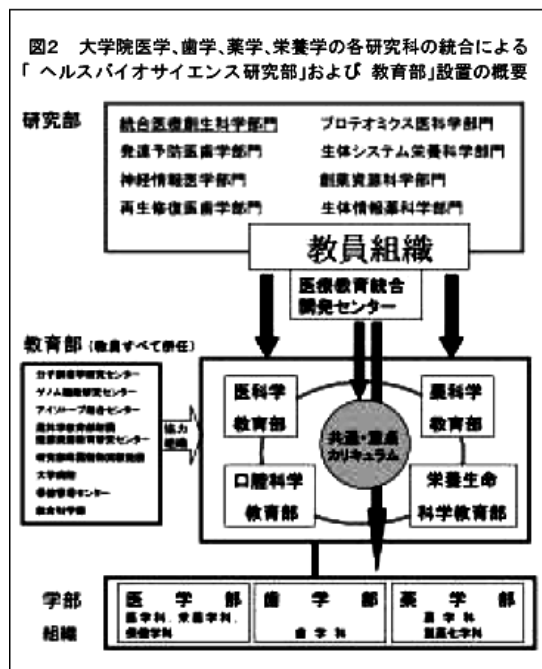
組織改革の取組みは、平成 14 年秋から当時の学部長を中心に、統合大学院の設立構想が生まれたことに端を発する。設置に向けた文部科学省との交渉を重ねつつ、総合的な練り直しを行った後、医学研究科における独立専攻のプロテオミクス医科学専攻設置（平成 14 年）を足場に、平成 16 年の法人化にあたり、地方大学であっても研究重視化（部局化）を目指し、「生命科学系の大学院としての生き残りを賭け」て、医学・歯学・薬学・栄養学の 4 研究科を統合再編（重点化）した。これにより、「医科学教育部」（3 専攻）、「口腔科学教育部」（1 専攻）、「薬科学教育部」（2 専攻）、「栄養生命科学教育部」（1 専攻）および「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・支援センター助教授）

③横浜市立大学

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
横浜市立大学	羽田教授	平成 18 年 9 月 25 日 15:00-16:30	馬來 國弼 理事・副学長
			渡邊 昇 経営企画室担当課長
	工藤大学評価・研究部主幹		白柳 康夫 経営企画室担当課長補佐

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連関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連関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。

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%が横浜市の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ものであるが、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）