

# 大学の教員組織の在り方について

< 審議のまとめ >

平成 17 年 1 月 24 日

中央教育審議会大学分科会

大学の教員組織の在り方に関する検討委員会

## < 目 次 >

背景・経緯について	1 頁
. 基本的な考え方について	3 頁
. 大学教員の職の在り方について	5 頁
1 . 新しい制度について	5 頁
2 . 助手について	5 頁
(1) 現状と課題	5 頁
(2) 自ら教育研究を行うことを主たる職務とする助教	7 頁
(3) 教育研究の補助を主たる職務とする助手	12 頁
3 . 助教授について	14 頁
(1) 現状と課題	14 頁
(2) 准教授の新設	14 頁
. 講座制・学科目制等の教員組織の在り方について	17 頁
1 . 現状と課題	17 頁
2 . 講座制・学科目制に代わる規定の新設	18 頁
. 制度改正が円滑かつ実効性をもって機能するために	19 頁
1 . 各大学における自主的な検討と取組	19 頁
2 . 各大学において制度改正が実施されるまでの期間	19 頁
3 . 助教等若手教員の活躍を通じた教育研究の活性化 促進のための環境作り	20 頁

## 背景・経緯について

### （背景）

大学教員の職の在り方など大学における教員組織の在り方は、従来より種々の場で検討課題として採り上げられてきた。近年においても、平成8年に、中央教育審議会大学分科会の前身である大学審議会において、大学教員の任期制について答申を行うに当たり、助手の職務内容や名称の見直し等を含めた教員組織の在り方について、今後、早期に検討を行う必要がある旨、指摘され、平成11年の大学審議会においても、助手制度の在り方等について一定の審議が行われている。

また、平成13年3月に閣議決定された科学技術基本計画においては、若手研究者の自律性の向上の観点から、研究に関し、優れた助教授・助手が教授から独立して活躍することができるよう、制度改正も視野に入れつつ、助教授・助手の位置付けの見直しを図ることとされている。

なお、こうした審議の経緯や内容については、広く公開されているとともに、各大学や大学関係団体においても、教員組織の在り方については様々な検討が行われてきており、既に種々の取組例も見られる。

### （審議の経緯）

平成13年4月に行われた文部科学大臣から中央教育審議会に対する「今後の高等教育改革の推進方策について」の諮問において、我が国の高等教育の国際競争力の更なる強化を図るため、高等教育制度全体の在り方を幅広く検討するに当たり、その一つとして、助教授・助手の位置付けをはじめ教育研究の活性化に資する教員組織の在り方についても検討することが求められている。

これを受け、一昨年（平成15年）10月に、高等専門学校も含めて、大学における助手、助教授等の教員の職の在り方や講座制・学科目制等の教員組織の在り方について審議するため、中央教育審議会大学分科会の下に「大学の教員組織の在り方に関する検討委員会」が設けられた。

本検討委員会においては、同年11月に第一回検討委員会を開催して以降、計13回にわたって審議を重ね、その審議の状況については適宜、文部科学省のホームページに掲載するなど、広く公開に努めてきた。

この間、昨年11月には、それまで審議されてきた論点とそれについての考え方を審議経過の中間的な整理として取りまとめ、文部科学省のホームページを通じて広く意見募集を行うとともに、全ての国公立の大学及び高等専門学校、無作為に抽出した助手や助教授の方々等に送付して意見を求め、更には、大学関係団体から直接ヒアリングを行ってきた。

また、本検討委員会が設置された大学分科会においても、「我が国の高等教

育の将来像（中間報告）」に、この審議経過の中間的な整理の概要について記述するとともに、この中間報告についても意見募集を行っている。

本検討委員会では、これらを通じて頂いた御意見等を踏まえつつ、更に審議を深め、本年1月、今後の大学の教員組織の在り方についての考え方を取りまとめたので、大学分科会に報告するものである。

## ．基本的な考え方について

### （検討の必要性）

今後の知識基盤社会において、我が国が、文化を継承しつつ新しい知識を創造することにより、国際的な競争力を持って持続的に発展していく上で、社会全体の基盤を形成する大学の役割は極めて重要であり、現在、各大学においては、より一層主体的・機動的に、質の高い教育研究活動を展開することができるよう、様々な大学改革が進められている。

このような大学改革を進めていく上で、大学における教授、助教授、助手といった構造的な大学教員の職の在り方や、講座制・学科目制等の教員組織の在り方は極めて重要な課題である。大学が、教育研究活動を通じて、人材育成や学術研究の両面において、本来の使命と役割を一層果たしていくために、この教員組織の在り方が、最も適切なものとなるよう見直しを図っていくことが必要である。

見直しに当たっては、このような大学の教員組織が、各分野における特性に応じて、教育研究を組織的に展開していくこと、若手教員を養成していくことの両面について、一定の重要な役割を果たしてきていることを踏まえる必要がある。

とりわけ、現在の大学の教員組織に関する制度については、分野によって実態は異なるものの、特に、研究面において、若手の大学教員が柔軟な発想を活かした研究活動を展開する上で、必ずしも適切なものではない等の指摘がある。大学が教育研究の活力を維持していくためには、若手の大学教員が自らの資質能力を十分に発揮することが極めて重要である。

また、学生の大学に対する需要の多様化、国際化の進展や情報通信技術の発展、e-learningの普及等が進む中、各大学が緩やかに機能別に分化しつつ、自ら選択した機能を十全に発揮するためには、入学者選抜、学生生活支援、国際交流、産学官連携等を含めた様々な分野において、専門的な知識や技術を持って教育研究活動を支援する体制を充実することが求められている。

このため、こうした点を中心に、今後の大学の教員組織の在り方について検討することが必要である。

### （具体的な検討の視点）

具体的には、

現在の助手の職務の実態に照らし、自ら教育研究を行うことを主たる職務としている若手教員について、その職務に相応する位置付けを行うという観点

助教授についても、その実態に相応する位置付けを行うという観点  
教育研究活動の組織的かつ効果的な実施や責任の所在の明確化の確保と

いう観点

国際的な通用性や人事の流動性の確保という観点

入学者選抜、学生生活支援等を含めた様々な分野において活躍する専門的人材の必要性が益々高まっているという観点

各大学が、それぞれの状況や理念に基づいて、多様に教員組織の在り方を設計することを可能にするという大学の自主性・自律性の確保という観点

等の観点から検討することが必要である。

(高等専門学校)

また、高等専門学校についても、今後とも応用力に富んだ実践的・創造的技術者等を養成する教育機関としての役割を果たす観点から、教員組織の在り方について検討が必要であり、大学の教員組織の在り方に係る見直しの趣旨が同じく高等専門学校の教員組織に関しても該当するものについては、同様に見直しを図ることが必要である。

## ．大学教員の職の在り方について

### 1．新しい制度について

現在の大学教員の基本的な職としては、教育研究を主たる職務とする職である教授及び助教授の２種類の職とともに、教育研究を主たる職務とするか又は教育研究補助を主たる職務とするかが必ずしも明瞭ではない助手が定められている。また、この他に、大学の判断により置くことができる職として講師が存在している。

この現行の制度を改正して、今後の大学教員の職としては、後述するように、教育研究を主たる職務とする職として教授、准教授及び助教の３種類の職を、教育研究の補助を行うことを主たる職務とする職として助手を定めるべきであると考え。なお、講師については、従来どおりとすることが適切と考えられる。

### 2．助手について

#### (1) 現状と課題

学校教育法上、現在の大学の助手の職務内容は、「教授及び助教授の職務を助ける」と定められている。

しかし、実際は、助手の教員組織における位置付けは曖昧である。将来の大学教員や研究者になることが期待される者、教育研究の補助を行う者、学科や研究室の事務を担う者等、様々な者が存在しており、しかも、例えば、将来の大学教員や研究者になることが期待される者として位置付けられていると同時に、教育研究の補助を行う者でもあるなど、複数の位置付けがなされていることが多い。

また、実際に助手が担っている職務の範囲も、各大学、各分野によって異なっており、また、自ら教育研究を行うこと、講義や演習等の準備、実験・演習の実演、大学院学生への日常的な指導等、実験における観測・測定、実験機器の制作、情報機器や実験機器の管理、附属病院における診療、教学面での連絡調整、学科や研究室の事務など様々な職務が含まれている。更に、一人の助手が日常的に複数の職務を担っている例も多い上、どの種類の職務をどの程度担っているかは、各分野、各大学はもとより各助手によっても異なっていることが多い。

(参考) 各分野等における状況

助手の実態が多様であることについて、理学系、工学系、農学系の分野、人文科学系、社会科学系、教育系の分野及び保健系（医学、歯学、薬学、看護等）の分野を例として、大まかに述べれば、以下のとおりである。

（注１）学校教育法第５２条の大学に関するもの。

（注２）教授、助教授、講師、助手の人数については、平成１３年１０月現在のもの（文部科学省調べによる。）

#### 【理学系、工学系、農学系の分野】

- ・ 理学、工学、農学の分野では、教授、助教授、講師、助手の構成比は比較的共通しており、助手の占める割合は、それぞれ２０％強（教授４０％強、助教授３０％弱、講師１０％弱）。また、国立大学では助手のうち約４０～５０％は大学院に所属。
- ・ 勤務時間の半数以上を割いて行っている職務が自らの研究や授業の担当である者が３分野とも８割～９割と多数を占めているが、工学系の分野では、授業・研究の補助に勤務時間の半数以上を割いて行っている者も約１７％存在している。
- ・ 実験系か非実験系か等分野によって状況が異なっており、助手を教育研究の補助を行う者と位置付けつつ、計画的・意図的な研究指導を行っていることが多い分野もあれば、既に独立した若手の大学教員・研究者として位置付けられている分野も存在する。

#### 【人文科学系、社会科学系、教育系の分野】

- ・ 人文科学系、社会科学系及び教育系の分野では、教授、助教授、講師、助手のうち助手の占める割合が、３～５％（３つの分野とも、教授の占める割合は５０％を超える。）
- ・ 勤務時間の半数以上を割いている職務をみると、自らの研究や授業の担当である者が、人文科学系の分野では約７７％、社会科学系の分野では約３９％、教育系の分野では約５２％、授業・研究の補助である者が、人文科学系の分野では約１２％、社会科学系の分野では約２９％、教育系の分野では約３４％、学科・講座等の事務である者が、人文科学系の分野では約１１％、社会科学系の分野では約３２％、教育系の分野では約１４％となっており、大きく異なっている。

#### 【保健（医学、歯学、薬学、看護等）の分野】

- ・ 医学等の保健の分野では、教授、助教授、講師、助手のうち助手の占める割合は、５０％強と他の分野に比べて極めて多い。また、附属病院における診療も教育研究の一環であり、附属病院にも助手が配置

されていることから、附属病院を併せた助手の人数は、約2万4千人と全分野の助手の総数の約60%以上を占める。

- ・ 約60%の者が診療業務に最も多くの時間を割いている。医学及び歯学の分野では、助手の大部分は、将来の大学教員や研究者となることが期待される者と位置付けられている。

このように、各分野によって実態が多様であり、大学全体としてみた場合、助手の職の位置付けが曖昧であることは、特に、将来の大学教員や研究者を志し、自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者にとって、助手が将来の教授等につながる職として明確に位置付けられていない、自ら教育研究を行うこと以外に、教育研究の補助や学科や講座の事務等の様々な職務を行う一因となっている、自ら教育研究を行う大学教員と明確に位置付けられていないため授業科目の担当者になれない等の問題があり、不適切である。

また、学校教育法上の「助ける」という職務内容の規定も曖昧かつ抽象的であり、実態を適切に表すものではなく、助手という職名も、将来の大学教員や研究者になることが期待される者の職名としては、国際的に通用性を有するものではない。

このため、助手の職については、その職が意味し期待される教員組織における位置付けを明確にするために、職務内容等を勘案して区分することが必要である。すなわち、現在の助手を、自ら教育研究を行うことを主たる職務とし、将来の大学教員や研究者となることが期待される者として位置付ける職と、教育研究の補助を主たる職務とする職に明確に分けることが必要である。その上で、前者の自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者については、国際的な通用性等も踏まえつつ、その職名や職務内容を定めることが適当である。

## (2) 自ら教育研究を行うことを主たる職務とする助教

### 助教の新設及び職名

#### (助教の新設)

現行の助手のうち、自ら教育研究を行うことを主たる職務とする者については、その職務に相応する位置付け(職名、職務内容等)の新しい職(「助教」)を、学校教育法上に設けることが適当である。

#### (職名を助教とする考え方)

新しい職の職名については、大学の教員組織の一員として自ら教育研究を行うことを主たる職務とする若手教員の位置付けに相応している

こと、 現行の学校教育法上の各職の定着度や知名度、運用の実態等を勘案して社会的及び大学現場における混乱を招かないこと、 国語的・文化的な観点からできる限り自然な職名であること、 国際的な通用性の観点からも説明しやすいものであることなどを満たすとともに、法制度上の観点からの整理も必要である。なお、新しい職の職名については、広く意見を募集したところ、助教授、準講師などを含め様々な職名が候補として寄せられた。

本検討委員会においては、これらを総合的に勘案して、種々検討した結果、 大学の構造的な教員組織における若手教員としての位置付けを表すことができること、 新しい職名であり、現行制度上の各職との関係について混乱や混同を避けられること、 国語的・文化的な面から見ても、歴史的・社会的に一定の用例があること、 国際的に職名の意味内容を説明することが比較的容易にできること等を踏まえ、助教という職名が最も適当と考えられる。

#### 助教の職務内容

若手教員の養成においては、教育面と研究面の両方が重要であり、助教の主たる職務として学校教育法上に規定する職務内容としては、教育と研究の両方とすることが必要である。

このため、例えば、大学が担当させることが適切であると判断した授業科目を担当したり、大学院学生への研究指導に関わることができるなど、自ら教育研究を行うことを主たる職務とすることが適当である。なお、大学設置基準等上、大学に最低限置くことが必要な「専任教員」に含めることができるということが適当である。

また、大学教員の職制上、教授は、特定の授業科目の担当や研究指導等を行うだけでなく、教育研究方針の策定、教育課程の編成など、大学、学部等における教学面の運営全体についても第一次的な責務を担っている（最終的な権限と責任は学長にある）のに対し、助教は、一般に、大学や学部等の教学面の運営全体について、教授と同じ立場で責務を担うものではなく、大学、学部等によって定められた特定の事項（特定の専攻分野の授業科目の担当等）について責務を担うものとすべきである。

このため、学校教育法に、助教の主たる職務を規定するに当たっては、大学、学部等において定められた特定の事項について、自ら教育研究を行うことである旨、定めることが適当である。

#### （注1）「自ら教育研究を行うこと」について

大学、学部等が組織として決定した方針等の下、授業科目の担当や自ら研究目標を定めて研究を行う場合に限らず、研究プロジェクトの

中の一部を分担して（教授等の補助（観測・測定等）ではなく）研究を行う場合や、授業科目の一部を担当することも含まれる。また、医学や歯学等の分野においては、附属病院における診療も教育研究の一環であり、教育研究に含まれるものである（以下同じ。）

（注2）学校教育法上に規定される職務内容について

学校教育法上の職務内容についての規定は、一般的に、助教が担うこととなる主たる職務を規定するものである。このため、実際に、各大学において、助教が、どの程度、主たる職務である教育研究を行うこととなるか等、その具体的な職務内容は、各大学によって異なることはあり得る。また、助教の職務には、教育研究以外の職務も含まれ得る。

### 助教を設けた場合における教員の役割の分担及び連携の組織的な体制の確保

大学においては、

- a) 大学や分野によって、現在の助手等が大学院学生等に対して行っている日常的な指導等が、その育成において重要な役割を有しており、次代を担う若手の大学教員や研究者を育成するという観点からは、この機能、役割を担う者を確保することが必要である。
- b) 教学面、特に、教育課程の編成や授業科目の分担等の教育面においては、学生に対する体系的・効果的な教育を提供することが必要である。このためには、大学、学部等が組織として方針等を決定し、その方針等に従って役割の分担及び連携の下で組織的に行うことが不可欠である。
- c) 更に、入学者選抜に係る職務、附属病院における診療等のように、組織として、役割の分担及び連携の下、更には必要に応じて指揮・監督の下に組織的に行うことが必要な職務も存在している。

現行制度においては、これらの必要性が満たされるように、各大学が、法令上の諸規定を踏まえつつ、自らの権限と責任において、具体的な各教員が担当する役割や各教員間の関係、教員組織の具体的な編制等を定める仕組みとなっている。

このような組織的な体制に関する仕組みは、助教についても基本的に同様とすることが適当である。

したがって、今回の制度改正により、助教について、自ら教育研究を行うことを主たる職務とするとしても、大学、学部等が組織として方針等を定め、その方針等に従って、役割の分担及び連携の下で組織的に行わなければならないこと等について支障が生じないように、次のような措置を講じることが必要である。

ア．大学設置基準等において、各大学は、教育研究上の目的を達成するため、教育研究の実施に当たり、各教員の役割の分担及び連携の組織的な体制を確保し、かつ、責任の所在が明確になるよう教員組織を編制するものとする旨の規定を設ける。（後述「講座制・学科目制等の教員組織の在り方について」参照）。

イ．特に、大学院学生への教育については、各教員がそれぞれ役割の分担及び連携の下で組織的に行うことが必要である。

このため、ア．の大学設置基準等上の規定に加え、大学院設置基準に、各教員が役割の分担及び連携の下で、組織的に大学院学生の教育を行う体制を確保するよう教員組織を編制するものとする旨の規定を設ける。

### 助教の処遇

助教の処遇は、助教が行う職務の実態等に即し、各大学の判断により定めることが適当である。

なお、職務の実態が従前と変わらないなど、従来、助手の職務に属する職務を行っていた者が助教に就いた場合には、基本的に、処遇は変わらないものと考えられる。

### 助教のキャリアパス等

#### （助教のキャリアパス）

この助教は、制度上、将来、准教授、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であり、助教に就く者としては、例えば、大学院博士課程修了後、ポストドクター（PD）等を経た者などが想定される。このような点や若手の大学教員や研究者の養成の重要性を踏まえ、各大学においては、大学教員や研究者を志す優れた人材にとって、助教が自らの資質能力を十分に発揮できる活躍の場や一層の研鑽の場となるよう積極的に活用することが期待される。

これに関連して、各大学や分野によって実態は異なるが、大学の教員に優れた若い人材を確保するためには、若手が就く大学教員のポストを一定割合確保することが望まれ、特に、世界的研究・教育拠点の機能に重点を置く大学にあっては、この点に留意することが求められる。

#### （任期制等の活用）

大学制度の歴史的展開の中で、大学教員に関してテニユア（終身在職権）制度が発展してきており、例えば、米国では、大学院を修了し、研究員等として経験を積んだ後に、アシスタント・プロフェッサー（assistant professor）等として任期付の契約で雇用され（2～3年程度）、このアシスタント・プロフェッサー等の期間に実績を積み、アソシエイト・

プロフェッサー（associate professor）への昇進時又はアソシエイト・プロフェッサー在職期間中に審査を経て、テニユアの取得が決定される仕組みが採られている。

我が国においても、国際的な通用性の観点や、優秀な人材の適切な確保や人材の流動性向上を図る観点から、各大学においては、助教に期間を定めた雇用（任期制）や昇進のための審査を定期的に行う再審制など、一定期間ごとに適性や資質能力を審査する制度を導入することや、あるいは、助教からの准教授等への昇進に当たっては、公募制とすること等により学内昇進を原則として行わない制度を導入することなども考えられる。これらの制度を導入するかどうかは、各大学が、それぞれの実情や各分野の特性に応じて、適切に判断するものであるが、助教がキャリアパスの一段階に位置付けられるものであることから、一般に、このような制度が積極的に活用されることが望まれる。また、採用や昇進等に当たっては、責任の所在を明確にするとともに、手続の透明性を確保しつつ、相応しい資質能力を有するか否かについて公正かつ厳格な教員評価を行うことが必要である。

#### 助教の資格

助教は自ら教育研究を行うことを主たる職務とし、授業科目を担当することができることから、教授等と同様に大学における教育を担当するに相応しい教育上の能力を有すると認められることが必要である。

また、大学教員のキャリアパスの一段階に位置付けられることから、研究上の能力として、少なくとも基本的に修士又は専門職学位の資格を求めることが適当である。

#### 助教は大学に置かなければならないこととするかどうか

将来、大学教員や研究者になることが期待される者を養成することが大学の重要な責務の一つであることや、大学の教育研究の活力を維持していく上で若手教員が自らの資質能力を十分に発揮することが必要であることに鑑みれば、基本的には、大学には、助教を置かなければならないこととするのが適当である。

ただし、今後、各大学が緩やかに機能分化していくものと考えられることや、各分野によって大学教員のキャリアパスの状況は多様であること等を踏まえ、全ての大学や全ての学部には必ず助教を置かなければならないこととせず、各大学の方針や各分野の実情等によっては置かないことができることとすべきである。

### (3) 教育研究の補助を主たる職務とする助手

#### 助手の位置付け及び職名

現行の助手が担っている職務のうち、教育研究の補助は、大学教員が教育研究に集中できる環境を醸成する上で極めて重要である。このため、助教を設けた後も、教育研究の補助を主たる職務とする助手を学校教育法上に規定することが適当である。

職名については、教育研究の補助を主たる職務とするという位置付けに相応していること、現行の学校教育法上の各職の定着度や知名度、運用の実態等を勘案して社会的及び大学現場における混乱を招かないこと、国語的・文化的な観点からできる限り自然なものであることなどを満たすとともに、法制度上の観点からの整理も必要である。また、職名について広く意見を募集した結果、副手、教育研究支援職員などの職名も候補として寄せられたが、現行どおり助手とするものが多かった。

本検討委員会においては、これらを総合的に勘案し、種々検討を行ったが、その結果、現行の助手という職名は教育研究の補助を主たる職務とするという位置付けに即したものであること、現行どおりの職名とするときには他の職との間で混乱や混同が生じないこと等を踏まえ、現行どおり助手とすることが最も適当と考えられる。なお、職務内容については、所属する組織の教育研究活動を補助することが主たる職務である点を端的に表したものとすることが適当であると考えられるものである。

#### 助手の職務内容

助手の主たる職務は、教育研究の補助とすることが適当である。具体的には、

- ア．講義・演習・実験・実習の補助（講義等のための教材作成の補助、教授等の指示の下に行う実験の実演、実験機器・薬品等の準備、教育面での連絡調整など）
- イ．研究の補助（観測・測定、実験機器・観測機器等の管理、研究面での連絡調整など）

など、自ら教育研究を行うことを主たる職務とするものではないが、教育研究に関する専門的な知識・技術等に基づいて、教育研究活動を直接補助することを主たる職務とする職とすることが適当である。

（注）ア又はイのいずれかの職務を主たる職務とする場合も、ア及びイの双方の職務を主たる職務とする場合もあり得る。

#### 助手の処遇

助手の処遇は、これまでの経緯や実際に助手が行う職務の実態も踏まえつつ、各大学の判断により定めることが適当である。

なお、職務の実態が従前と変わらないなど、従来、助手の職務に属する職務を行っていた者については、基本的に、処遇は変わらないものと考えられる。

### 助手のキャリアパス

従来より、助手の配置状況や職務の在り方は、各大学や各分野によって多様であり、近時、教育研究を補助する者として、ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等が増加するとともに、競争的資金の間接経費によって大学が雇用し得る余地が増えたことから、教育研究の補助を主たる職務とする者としての助手の配置や職務内容の在り方は、今後、一層多様化していくことが予想される。

このため、助手に就いている者の将来の処遇や職業能力の開発、将来の他の職への転換等を含めたキャリアパスについては、各大学や各分野の実情に応じて、各大学において判断することが適当である。

例えば、各大学の判断によって、主任助手など、教育研究を補助することを主たる職務とする職について独自の体系を設けることや、近時、情報化・国際化への対応や入学者選抜等の専門性の高い職務が益々拡大していることから、専門性の高い職務を担う職を設け、助手との間で人事交流を行うことなども考えられる。

なお、助手のキャリアパスとしては主として上述のようなものが考えられるが、助手の職に就いている個々人について、その適性や資質能力に基づき、各大学の判断によって准教授、助教等に採用されることも十分考えられる。

### 助手の資格

現行の助手と同じ資格とすることが適当である。

### 助手は大学に置かなければならないこととするかどうか

教育研究の補助の重要性に鑑み、基本的には、大学には、助手を置かなければならないこととすべきであるが、各大学の方針や各分野の実情等によっては、置かないことができることとすることが適当である。

例えば、現在も、全ての助手が自ら教育研究を行うことを主たる職務としており、教育研究の補助は他の職員等が担っている場合には、現行の全ての助手は助教とし、助手を置かないこととすることなどが考えられる。

### 3 . 助教授について

#### (1) 現状と課題

学校教育法上、助教授の職務内容は「教授の職務を助ける」と規定されている。これは、助教授は教育研究を行うことを通じて、教授の教育研究を助けることを意味するものであるが、職名から必ずしもそのような理解が十分得られていないという指摘や、大学や分野によっては、実態にそぐわない状況が見られるという指摘がある。また、我が国の助教授の職にある者にとって、助教授という職名は、直訳すると assistant professor であり、国際的通用性からみて必ずしも適切なものとは言い難い。

このため、助教授について、このような職務の実態に相応する位置付けを行うという観点から、また、国際的な通用性の観点から、職名や職務内容を見直すことが必要である。

#### (2) 准教授の新設

##### 准教授の職名・職務内容

助教授の実態や国際的な通用性の観点から、「教授の職務を助ける」ことを主たる職務とする現在の助教授に替えて、「学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」ことを主たる職務とする「准教授」を設けることが適当である。

大学制度上、この准教授のうち、更に研鑽を積み、大学や学部等全体における教学面の運営全体についての第一次的な責務を担う（最終的な権限と責任は学長にある。）に相応しい業績や資質能力が認められた者が昇進して教授になると考えられ、准教授は、教授に準じた業績や資質能力を有するものと位置付けることが適当である。また、一般に、助教等から直ちに教授に採用するよりも、一度、准教授に採用して、一定期間、学生への教育等当該大学における教育研究に従事させた後に教育研究上の業績や資質能力を改めて評価し、教授に相応しいと認められた場合に、教授に昇進させることを基本とする仕組みは、優れた人材の確保に資するものと考えられる。

このような趣旨によるものであるため、この准教授の主たる職務に関する学校教育法上の規定振りは、教授と同じものとする一方、教授とは待遇やそれに関連した任用上の資格要件が異なる職とすべきである。

また、教授と異なり、教授会の最低限必要な構成員ではなく、加えることができる職とするなど、各大学の実情等によって、教学面の運営における責任の度合いが教授と異なることがあり得る職とすべきである。

## 准教授の処遇

准教授が行う職務の実態等に即し、各大学の判断により定めることが適当であるが、従来、助教授として従事していた職務と実態が変わらない場合には、基本的に、処遇も変わらないものと考えられる。

## 准教授を設けた場合における教員の役割の分担及び連携の組織的な体制の確保

今回の制度改正により、准教授について、教授と同じく「学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」ことを主たる職務にするとしても、助教について前述したように、大学、学部等には、大学院学生等への教育、教育課程の編成・授業科目の担当、プロジェクト研究の推進、入学者選抜、附属病院における診療等、大学、学部等が組織として決定した方針等に従い、役割の分担及び連携の下、組織的に行わなければならない職務が存在している。

現行制度上においては、これらの必要性を満たすよう、各大学が、法令上の諸規定を踏まえつつ、自らの権限と責任において、具体的な各教員が担当する役割や各教員間の関係、教員組織の具体的な編制を定める仕組みとなっており、このような組織的な体制に関する仕組みは准教授についても基本的に同様とすることが適当である。

このため、准教授の新設に際しても、こうした職務の遂行について、誤解や支障が生じないように、大学設置基準等において、教育研究の実施上、各教員の役割の分担及び連携の組織的な体制を確保し、かつ、責任の所在が明確になるよう教員組織を編制するものとする旨の規定を設けること等が必要である。

## 准教授の資格

現行の助教授と同じものとするのが適当である。

なお、現行の課程制大学院制度においては、博士の学位が、専攻分野について研究者として自立して研究活動を行い、又は高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を身に付けた者に対して授与されるものであることに鑑み、今後、博士の学位授与の状況等を踏まえながら、准教授の教員資格を基本的に博士の学位を有するよう位置付けることについても検討すべきである。

## 准教授は大学に置かなければならないこととするかどうか

前述した准教授の職を設ける趣旨に鑑みれば、基本的には、大学には、准教授を置かなければならないこととするが、各大学の方針や各分野の実

情等が多様であることに鑑み、各大学の方針や各分野の実情等によっては、置かないことができることとすべきである。

## ．講座制・学科目制等の教員組織の在り方について

### 1．現状と課題

#### (講座制の経緯)

講座制は、大学内の教育研究の責任体制を確立し、教授の各専攻分野における責任を明確にして当該分野における教育研究を深く究めることなどを目的として導入されたものであり、学科目制は講座制を採らない学部の内部組織を明確にするために導入されたものである。

大学が組織的に教育研究を行っていくためには、各教員の役割の分担及び連携の組織的な体制を確保するとともに、責任の所在を明確化することが不可欠であり、講座制や学科目制は、かかる趣旨を実現する役割を担ってきた。

しかし、特に、国立大学においては、従来の講座制や学科目制は、その新設・廃止・変更には法令や予算上の一連の手續を要するなど、国の行財政上の仕組みによる制約と相俟って、人事、予算、教学面等の様々な側面において硬直的・閉鎖的な運用を招き、教育研究の進展等に応じた柔軟な組織編制や、各大学の自主的・自律的な取組を阻害しているとの指摘がなされてきた。

このため、平成13年には、大学設置基準の改正が行われることとなり、講座制や学科目制以外の教員組織を編制することも可能となった。

#### (制度改正の趣旨)

今日、私立大学では、一部を除き、講座制や学科目制以外の教員組織が設けられている例が多く、国立大学においても、従来の講座制・学科目制とは異なった多様な教員組織となってきた。

しかし、一部には、依然として、講座制・学科目制について、硬直的・閉鎖的な運用に陥っている例も見られ、平成13年の制度改正の趣旨が十分浸透していないとの指摘がなされている。

このため、今後、各大学が個性化・特色化を図っていくためには、平成13年の制度改正の趣旨を更に進めることが必要である。

一方、現在、各大学においては、全学的な教養教育の実施、シラバスの作成、学生による授業評価、ファカルティ・ディプロップメント(FD)等、大学全体としての取組が進められている。

このような大学全体として取組を効果的に推進するためには、各大学において、それぞれの目的・理念に基づいて、全学的に、各教員の役割の分担及び連携の組織的体制が確保されることが必要である。

また、学生や学外に対して、各大学において教育上の責任の所在を明確に示すことも不可欠である。

更に、前述のように、助教や准教授を設け、教育研究を主たる職務とする

としても、大学には、組織として方針等を決定し、その方針等に従って、役割を分担し、連携の下で組織的に行わなければならない職務等が存在し、このような職務の遂行に支障が生じないようにすることが必要である。

## 2. 講座制・学科目制に代わる規定の新設

現在の大学設置基準では、講座制又は学科目制を原則とするような趣旨の規定となっており、講座制又は学科目制について詳細に定めている。

このため、平成13年の大学設置基準等の改正の趣旨である柔軟かつ機動的な教育研究の展開を実現することや、今日の教員組織の多様化の趨勢への対応等の観点からは、これらの規定を削除することが適切である。

大学設置基準等上には、教員組織の基本となる一般的な在り方として、

教育研究上の目的を達成するため、必要な教員を置くこととし、主たる授業科目は原則として専任の教授、准教授が担当すべきであること

大学は、それぞれの教育研究上の目的を達成するために、教授、准教授、助教等の全ての教員について、役割の分担及び連携の組織的な体制が確保され、かつ、責任の所在が明確であるよう教員組織を編制するものとするを定めることとし、具体的な教員組織の編制は、各大学において、当該大学や学部等の目的を達成するため教育研究の活性化が図られるよう、自由に設計できることとすべきである。

なお、講座制や学科目制に関する規定を削除するとしても、このことは、講座制や学科目制を採ることを否定するものではない。硬直的・閉鎖的な運用に陥らないよう必要な工夫や配慮を行った上で、各大学において、自らの方針や分野の実情等に基づき適切であると判断した場合には、講座制や学科目制を採ることもあってよいと考えられる。

また、事後の認証評価に当たって、講座制・学科目制に代えて新設する上記の規定の趣旨を踏まえ、各大学において、当該大学、学部等の教育研究上の目的を達成する上で、適切な教員組織が編制されているかどうかについて評価することが重要であると考えられる。

## ．制度改正が円滑かつ実効性をもって機能するために

### 1．各大学における自主的な検討と取組

現行制度においては、大学教員の職の在り方や講座制・学科目制等の教員組織の在り方は、学校教育法や大学設置基準等の法令によって、大学制度としての共通の大枠が定められ、それらを踏まえつつ、各大学が、自らの権限と責任において、具体的な各教員の役割や、教授、助教授、助手等の各教員間の関係、教員組織の具体的な編制等を定める仕組みとなっている。

本報告が示す制度改正案は、長年、助手等に係る見直しが求められてきた経緯を踏まえたものであるが、その手法は、各大学が、それぞれの理念や実情に基づいて多様に教員組織を設計することを可能にするという大学の自主性・自律性の確保という観点から、教員組織に関する大枠である学校教育法や大学設置基準等を改めようとするものであり、基本的に、各大学の裁量が現行制度以上に広がることを意図している。すなわち、准教授や助教について、教育研究を行うことを主たる職務とする職であるという位置付けを明確化し、その上で具体的な各教員の関係や組織編制等については各大学の裁量に委ねようとするものである。

したがって、本制度改正によって、従来、行われてきた組織的な体制や教員相互の連携協力に支障が生じるような運用に陥ってはならないことは当然であり、また、既に述べたように、各大学や各分野の実情に応じて、連携協力や指導・支援、診療等の職務については必要に応じて指揮監督が必要であることは言うまでもない。

この制度改正が円滑かつ実効性をもって機能するためには、各大学が、制度改正の趣旨を活かして自ら創意工夫を凝らし、積極的に取り組むことが必要である。本検討委員会としては、各大学において、真摯な検討と取組が行われ、教育研究の活性化等が図られることを切に期待する。

### 2．各大学において制度改正が実施されるまでの期間

これまでも、大学の中には、助手制度の在り方等の大学教員の職の在り方や講座制・学科目制等の教員組織の在り方について検討を重ね、既に種々の取組を行っている例も多々見られる一方で、多くの点で学内における検討を待つ例もあるなど、検討状況や取組状況は各大学によっても異なる状況が見られる。また、分野によっても実情が異なっており、検討や取組に必要な時間も異なるものと考えられる。

このため、本制度改正が実施されるには、このような多様性を踏まえ、各大学が所要の検討や取組を行えるよう、適切な準備期間を置くことに配慮することが望まれる。

これに関連して、今回、意見募集において各大学や教職員から寄せられた意見等を見ると、学校教育法上の大学教員の職の在り方と、各大学における個々の教職員の具体的な処遇（例えば、従来からの経緯や位置付けを踏まえて、給料表をどうするか、定年の取扱いをどうするか等）の関係についての理解が必ずしも十分浸透していない状況も見られた。文部科学省においては、学校教育法や大学設置基準等の規定は大学制度としての共通の大枠を定めたものであり、個々の教職員の具体的な処遇は、各大学において、関係法令の諸規定を踏まえつつ、各々の方針や実情、経緯等を勘案して定めるものであること等について、各大学における今後の検討や対応に資するよう、情報の提供や運用等に関する説明に十分意を用いることを求めたい。

### 3. 助教等若手教員の活躍を通じた教育研究の活性化促進のための環境作り

各大学において、今回の制度改革を踏まえた取組が、若手教員の活躍等による大学全体の教育研究の活性化に、一層つながりやすくなるよう、支援措置の充実を図っていくことが求められる。

例えば、研究教育拠点の形成支援に係る審査において、助教等若手教員が活躍できる環境作りを考慮すること、助教等に就いた若手教員が自らの資質能力を十分に発揮できるように、若手教員が利用できる競争的資金（研究費）の充実やスタート・アップも含めた教育研究活動のために必要な環境（研究費、設備の確保等）の整備、若手教員に配慮した組織的な教育研究を展開するための施設マネジメントへの支援等について、検討していくことが望まれる。

本検討委員会としては、学校教育法や大学設置基準等の制度改革、各大学における自主的な教員組織の編制、若手教員の活躍を通じた教育研究の活性化を促す支援措置などが相互に相俟って、今回の改正が一層実効性あるものとなり、大学において質の高い教育研究活動が展開されることを強く期待する。