

2 教員人事

2.1 平成14年度の全学的目標

平成14年度の年次計画における教員人事の全学的目標は、以下のとおりであった。

広く内外に人材を求め、高度で多様な教育・研究に対応できる教員人事を積極的に進める。

このことの実現に向けて平成14年度は、次の具体的な計画を立てた。

- 1 全学的観点から将来を展望しつつ、教育・研究のニーズに沿った適正な教員配置を行う。
- 2 新たに定められた業績評価の多様化の方針に従って人事を行う。さらに、教員人事における管理運営業務等の評価方法についても検討を進める。
- 3 教育・研究の活性化を図るためには、教員の流動性拡大の措置を講じる必要がある。このことの実現に向けて、任期制の導入を積極的に推進する。
- 4 人事選考の迅速化を図るため、引き続き人事手順の見直しを行う。その際、各組織の実情を考慮するとともに、人事委員会のあり方そのものについても将来への展望に立って検討を加える。

2.2 全学的目標の実施状況

1 優秀な教員の確保

教員選考における公募制人事の割合は、本学が広く内外に優秀な人材を求めているかどうかを判断するための指標として役立つ。平成14年度に選考した専任教員数は233名（教授50名，助教授68名，講師74名，助手41名，旧図書館情報大学及び医療技術短期大学部から移行してきた教員を除く）であった。この数は本学教員数の約14%に相当する。このうち、公募による人事の割合は、教授人事で23.5%，助教授人事で46.4%，講師人事で40.9%であった。応募者数のベスト3は、数学分野助教授人事の65名，生化学分野助教授人事の56名，フランス文学分野助教授人事の44名であった。一方、学内昇任の方針のもとに進めた人事の割合は、教授人事で45.1%，助教授人事で34.8%，講師人事で12.1%であった。残りは、限られた範囲からの推薦など、その他の募集形態による教員人事である。

新たに選考された教員のうち、新規採用者その他の国立機関からの転任者を合わせた教員の割合は、広く人材を求めているかどうかの指標として役立つばかりでなく、教員流動化率の指標としても有用である。平成14年度におけるその割合は、教授人事で47%，助教授人事で23%，講師人事で87%であった。

日本と米国では大学教員の流動性や市場開放の状況が異なるが、米国では研究大学のほとんどが、自校出身者を2割以下に留める政策をとっているという。平成15年3月に在職の本学教員については、最終学歴が東京教育大学あるいは筑波大学である教員の割合は、それぞれ、教授で27%，5%，計32%，助教授で10%，30%，計40%，講師で1%，49%，計50%，助手で1%，47%，計48%である。平成14年度任用の教員におけるこれらの最終学歴者の割合は、教授人事で20%，10%，計30%，助教授人事で2%，38%，計40%，講師人事で0%，41%，助手人事で0%，53%であった。

2 適正な教員配置

教育研究の高度化・活性化を目的とした特別教員配置（第 種）は、従来と同様に、学内プロジェクト研究と平成15年度からスタートする比較市民社会・国家・文化特別プロジェクトを対象に配置した。さらに平成14年度は試行的に、21世紀COEプログラム採択、多額の競争的外部資金獲得による高額の間接経費導入、及び高い業績評価による超大型の競争的外部資金獲得も対象に加え、3年期限で特別教員配置（第 種）を行った。

研究組織の新設に伴う教員配置に関しては、学際物質科学研究センターの設置のために、8教員枠を関連組織から同センターに振り替えた。さらに、修士課程研究科専攻の新設を目指した、期限付きの特別教員配置を行った。

一方、教育のニーズ、学生のニーズに対応して、教員配置枠の組織間、学問分野間の移動を行う必要がある教育研究組織に関しては、平成14年度も改善がみられなかった。

3 業績評価基準の多様化を生かした人事

平成13年度に教員人事評価基準の多様化に係る指針を作成し、教育・研究の多様化に対応した人事ができるようにした。このことに伴い今年度、複数の発議組織において新たに具体的な評価基準が作成され、研究業績以外の業績に重点を置いた評価により8名（教授4名、助教授2名、講師1名、助手1名）が選考され、教員配置目的に合った優れた人材が任用された。

4 任期制の導入

平成14年4月1日に、基礎医学系と生命科学動物資源センターの全教員ポストに任期制を導入した。基礎医学系ではすでに任用されている教員のほぼ全員に、生命科学動物資源センターでは全員に任期制を適用した。また、研究専従枠の一部を任期付きポストとした。このことにより、任期付き若手教員が、科学技術振興調整費の若手対象プロジェクトに応募できるようになった。これらの結果、本学教員の任期付きポストは、平成13年度の0.9%に比べて平成14年度は5.7%に増加した。

5 人事手続きの合理化・簡素化

講師任用の人事手続きを簡素化した。すなわち、発議組織の長から人事委員会に要望があり、かつ専門委員会出席の総会委員が予備審査と専門委員会が適切かつ厳正に行われたと認めて、専門委員会委員長の総会出席を要しないと判断した場合、当該専門委員会委員長の総会出席を省略することができるようにした。この制度を導入した平成14年9月以降、講師人事が54件実施されたが、この制度を適用して専門委員会委員長が総会出席を省略した人事は38件（70%）にのぼった。

2.3 人事委員会の活動

1 人事委員会総会と専門委員会

人事委員会総会を22回開催し、教員人事の方針及び各教員の任用に係る選考について審議した。教員人事の方針に関する主な審議事項は、前述の講師人事における人事専門委員会委員長の総会出席省略、教育研究の高度化・拠点形成のための特別教員配置、研究専従枠への任期制導入、及び後述の教員の定年年齢についてである。

平成14年度に任用を決めた教官数は、併任・客員教員28名を含めて、261名であった。このため、総会の付託を受けて教員の任用に係る選考審査を行う専門委員会を220設置し、個々の教員人事について専門の立場から審査した。

2 教員の定年年齢について

評議会から審議付託を受けている教員の定年年齢について、引き続き審議した。平成15年1月に評議会に第2次中間報告を行って意見を聞いた。さらに全学系長、センター長に意見を求めるとともに、2月に全学説明会を開催して広く学内から意見を聴取した。2月末に「大学教員等の任期に関する法律」の改正の方向がはっきりしてきたことから、その内容も踏まえ、さらに全学の意見を参考にして、慎重に審議を進めている。

2.4 自己評価と課題

1 優秀な教員の確保

優秀な教員を確保するための全国レベルあるいは外国も含めた公募による人事は、かなり普及してきているが、まだ、発議組織間や職種間で大きな片寄りがみられる。このことは、その裏返しである学内昇任人事についても言えることで、学内昇任人事が目立つ発議組織が散見された。

平成14年度に選考された教員のうち新規採用者及び他の国立機関からの転任者の割合は、合わせて教授人事で47%（昨年39%）、助教授人事で23%（昨年22%）、講師人事で87%（昨年80%）であった。この割合が昨年に比

べて教授で増加したのが目立つ。教授、講師については流動化率がかなり高く、広く人材を求めている傾向があると言えるかもしれない。しかしこの点についても発議組織による違いが大きい。

平成14年度に選考された教員のうち、最終学歴が東京教育大学または筑波大学である教員の割合は、昨年にくらべてやや減少の傾向がみられた（教授34% 30%，助教授44% 40%，講師55% 41%，助手64% 53%）。このことは、広く人材を求めるようになってきていることを示唆している可能性がある。

いずれにせよ、学内昇任が多く、自校出身者の割合の高い発議組織については、当該組織で特に優れた人材が育っているためなのか、公募による優秀な人材の確保を十分に行っていないためなのか、よく分析する必要がある。後者が主要な理由の組織・分野は、教員人事のあり方を大幅に改善する必要がある。

2 適正な教員配置

平成14年度は試行的に、21世紀COEプログラムを採択された組織や多額の競争的外部資金を獲得した組織などに、特別教員配置を行った。ねらいは、教育研究の高度化と拠点形成である。本学は以前から教員枠の一部を重点配分してきたが、いままでの方法を見直して一層の改善を図ることも重要である。

教育のニーズや学生のニーズに合った教員配置の点で問題のある教育組織については、ほとんど改善がみられなかった。最大の問題は、学系の権限が強いことである。適正な教員配置については、法人化や将来設計の具現化を契機に、抜本的に問題を解決し、適正配置を実施しやすいシステムを構築する必要がある。

3 任期制の導入

教員の流動性の拡大はわが国の大学の重要課題である。その実現のために重要な人事方針は、任期制の導入である。平成14年度に基礎医学系と生命科学動物資源センターの全教員ポストに任期制が導入されたことは、大きな意義がある。さらに、研究専従枠の一部も任期付きとした。このことにより、期限付きで配置していた特別教員配置を、実態に即して正式な任期制ポストとすることができた。これらの制度の導入により、任期付きポストはかなり増えたが、全学的にはまだ少数である。今後、テニュアトラックとテニュアの制度を導入して、任期制ポストを増やし、一層の教育研究の高度化や教員の流動性の拡大を図る必要がある。