



新しい教員組織への対応（三位一体の改革）

概 要

九州大学は、秀でた基礎研究を基盤に優れた人材の育成と新たな「知」の創造を通じて社会に貢献していくことを使命としています。この使命に基づき、本学では、教育の質を国際的に保証するとともに、常に未来の教育課題に挑戦する活力に満ちた世界最高水準の教育研究拠点であることを目標とし、不断に改革を続けています。

このような大学の理念の下、今般の学校教育法等の改正の趣旨を活かし、かつ、行革法に基づく総人件費削減などにも対応できるように学内制度の改革を行うことを決断しました。

改革を行うにあたっては、本学の持続的な発展の観点から、教育研究の根幹を成す部局の自主・自律性をより一層尊重していくことが重要と考えて、部局長のリーダーシップの下、積極的かつ自律的に改革が行えるように、「教員組織の編制」、「人員管理方式」及び「予算の学内配分方針」の三つの改革（三位一体の改革）を行います。

この改革を通じて、活力に富み国際競争力のある大学を構築していきたいと考えています。

■ 背 景

大学が人材育成と学術研究の両面において、本来の使命と役割をより積極的かつ効果的に果たしていくためには、現在の教員の職名・職務内容や国際通用性の観点から、大学教員の基本的な職として新たに「准教授」、「助教」を設けるとともに、大学が自ら教育研究の実施上の責任を明らかにしつつ、より自由に教員組織を設計できるように、講座制・学科目制に関する規定を削除するなど、学校教育法等の改正が行われました。

また、九州大学を取り巻く現状を見渡しますと、法人化以来、効率化係数などの厳しい算定ルールの適用によって運営費交付金が毎年削減されていきます。これに加えて行革法に基づく総人件費削減への対応を行わなければならない、大変厳しい財政運営を迫られています。

■ 内 容

このような状況において、本学が掲げる理念・目標を達成するには、大学は部局の自主的な組織改革や特色ある教育研究活動等を戦略的に支援し、学内資源の一層の選択と集中を行うことが必要となります。特に、本学の持続的な発展のためには、教育研究の根幹を成す部局の自主、自律性を尊重することが重要と考えました。

そこで、今般の学校教育法等の改正に沿った「九州大学の新しい教員組織」を整備するとともに、活力に富み国際競争力のある大学を構築していくために、各部局長のリーダーシップの下、積極的かつ自律的に改革が行いやすくするように「教員組織の編制」、「人員管理方式」及び「予算の学内配分方針」を見直すこととしました。

■ 効 果

1. 従来、講座や学科目に所属している教員の配置、講座等の構成、名称の変更などを行う際には、学内での審議機関の議を経て決定してきましたが、「教員組織の編制」の改革によって、学生定員や学位の種類等に変更が伴わない教員組織の改編については、学内での審議プロセスを大幅にスリム化し、部局の意志決定の迅速化を図りました。

次の「人員管理方式」の改革と相俟って、機動的に教育研究を展開していくことができるようになります。

2. 教員の人員管理については、従来、部局毎の人員数によって管理してきましたが、組織改革を含め部局の裁量による人員配置のやり繰りが行いにくいものでした。今回の「人員管理方式」の改革

によって、人件費管理を重視した方式に変更することで、部局の自主性・自律性の尊重と部局の裁量を拡大し、もって部局の組織改革や弾力化、活性化を図ります。

具体的には、各部局の職種ごとの配置人員数をポイント数値化し示すとともに、人件費を部局に提示することとなります。各部局は、このポイントと人件費の範囲内において、自由に職種ごとの教員数を部局の判断により決定することができるようになります。

3. 教員一人が年間の教育研究活動等を行うために必要となる予算については、従来、実験・非実験といった区分により部局間・職種間ごとに単価差がありました。この単価差を解消し、かつ、学校教育法等の改正に伴い新たに設ける助教等の職種へ対応するために「予算の学内配分方針」を改革することとなりました。

この改革により、教育経費、研究経費、学生支援経費、施設等維持管理費というように予算の目的を明確化しました。これにより、各部局は予算の執行を配分総額の範囲内で弾力的に使用することが可能となります。

このように、各部局は長期的な将来の展望を見据え、自主・自律的に予算計画を立案することができるようになりました。

【お問い合わせ】

企画部企画課

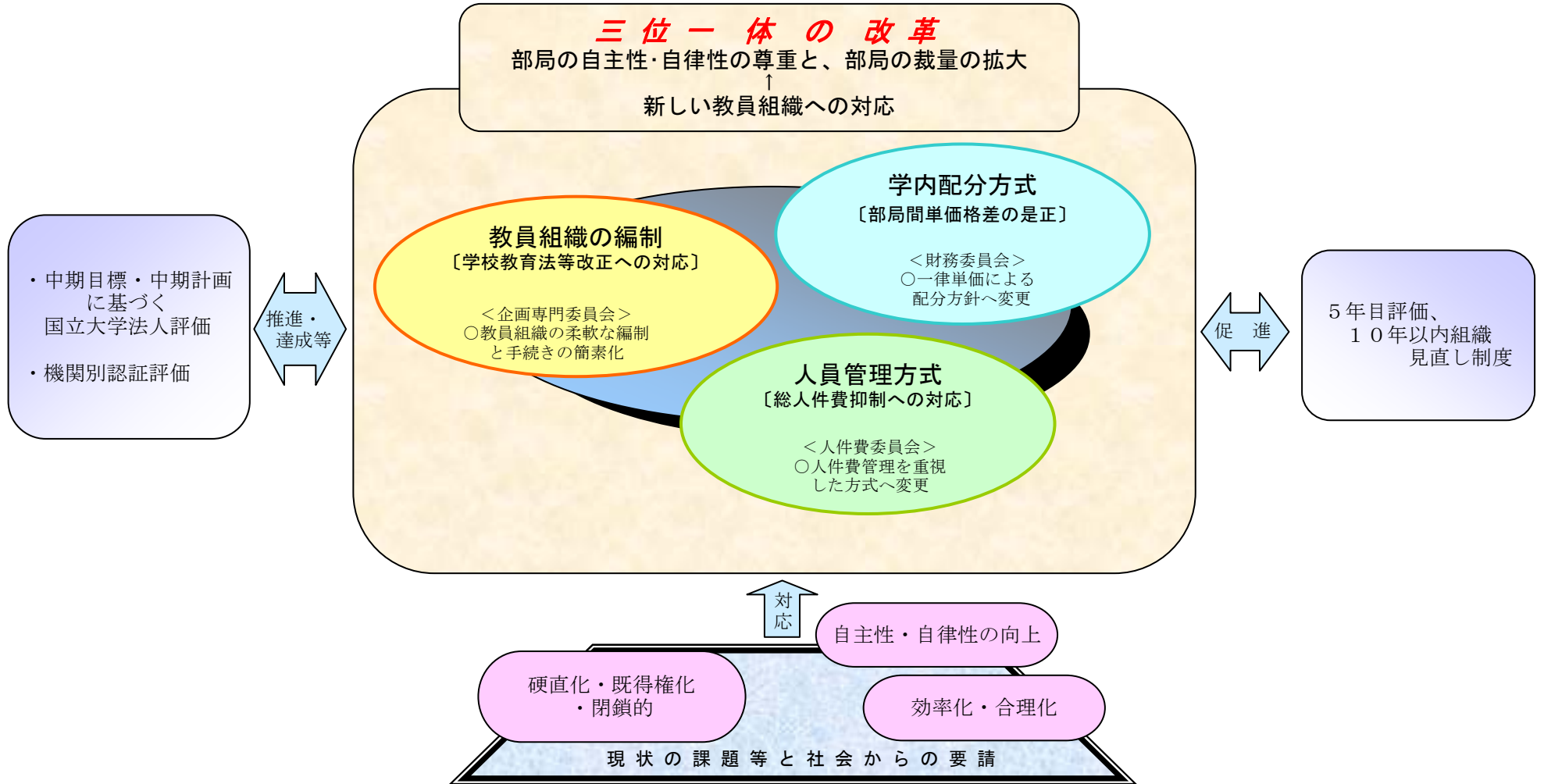
電話：092-642-2238

FAX：092-642-2242

Mail：kiksomu@jimu.kyushu-u.ac.jp

活力に富み国際競争力のある大学・大学院の構築に向けて

【九州大学における新しい運営体制】



教員組織の改編等に係る学内手続きの見直し【概要】

— 教育研究の進展等に応じた柔軟な組織編制や、部局の自主的・自律的な取組への対応 —

背景：大学設置基準等の改正(平成19年4月1日施行)

【改正の趣旨（講座制・学科目制に関する規定を削除）】

各大学において、それぞれの目的・理念に基づいて、各教員の役割の分担及び連携の組織的な体制が確保されることが必要であることから、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の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された。

なお、講座制・学科目制に関する規定の削除は、各大学が、これらを採用することを否定するものではなく、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、引き続きこれらを採用することも可能とされている。

【参考：本学における現行の教育研究組織】

○平成12年4月 学府・研究院制度を導入

学府及び研究院では大講座制、学部では太学科目制を採用

・学内規則

「九州大学学則」

本学に置く組織等として、学部及び学科、学府及び専攻、研究院及び部門、附属研究所、病院、附属図書館、健康科学センター、情報基盤センター、学内共同教育研究施設、学部等の附属施設、機構、推進室等及び事務組織を規定

「九州大学の講座及び学科目に関する規則」

本学の学部又は学科に置く学科目（医学部保健学科にあっては、講座。）並びに大学院の学府の専攻に置く講座及び研究院の部門に置く講座の種類その他必要な事項を規定

教員組織の改編等に係る学内手続きの見直し

大学設置基準等の改正を踏まえ、本学では、教育研究の活性化が図られるよう学府・研究院制度の基本的な仕組みは維持しながら、大学や学部等の目的を達成するための教員組織の改編等に係る学内手続きの見直しを行う。

※教員組織改編等の学内手続き見直しイメージ・・・別紙1

【学内手続きの見直しに伴う効果】

大学や学部等の目的を達成するための教育研究の更なる活性化

- ・教育研究の質の保証を図りつつ、教育研究の進展等に応じた柔軟な教員組織の編制による、機動的な教育研究の展開

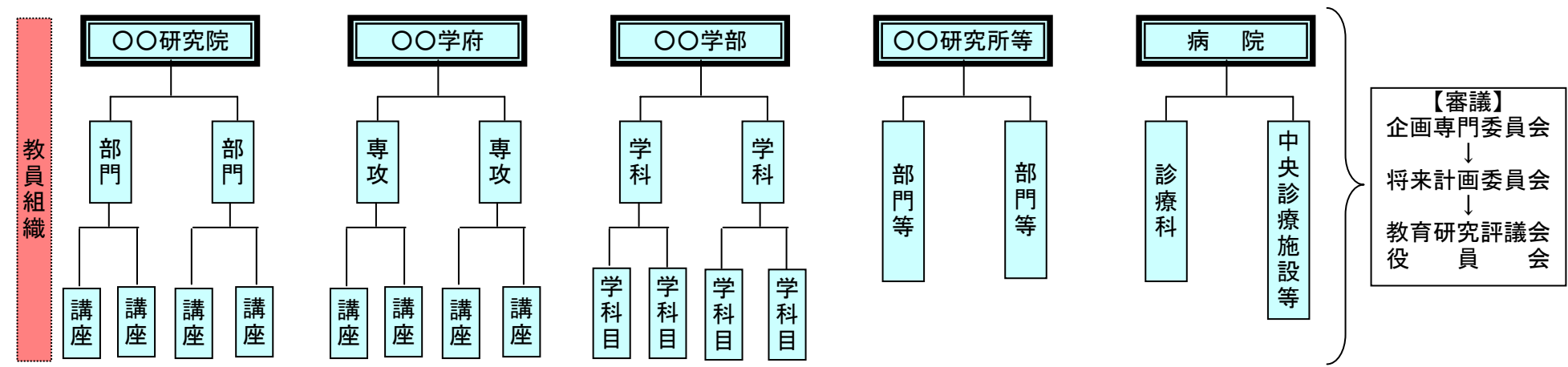
部局長のリーダーシップに基づいた部局の自主的・自立的な取組の促進

- ・教員組織編制に係る意思決定の迅速化と、業務負担の軽減

学内組織改編等手続きの見直しイメージ

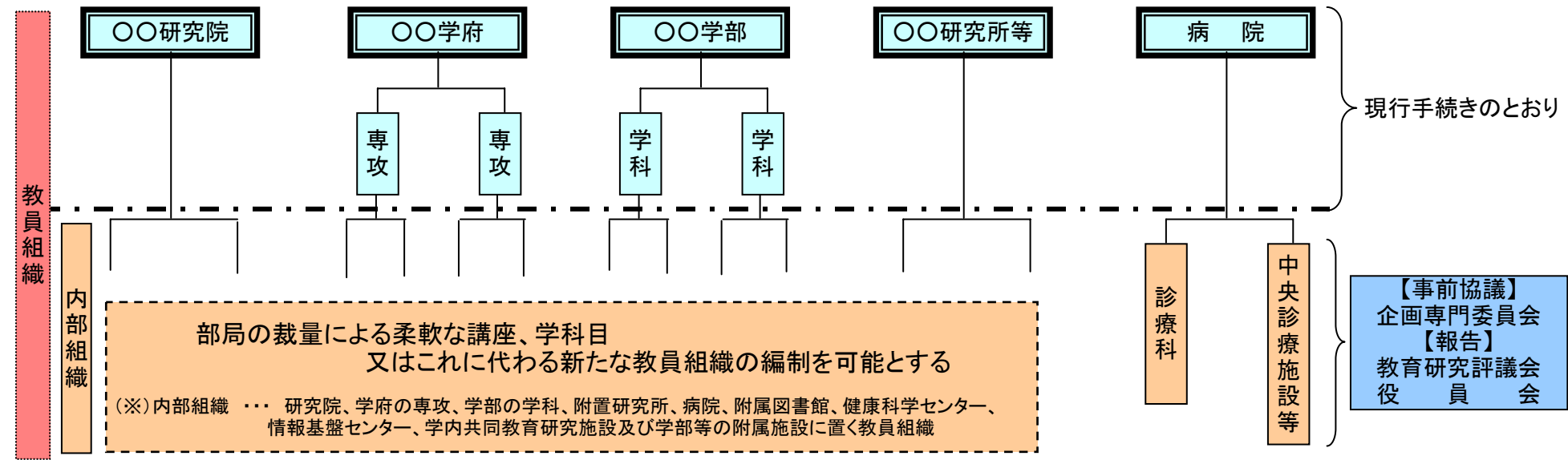
【学生定員及び学位の変更並びに経費要求を伴わない組織改編】

現行の学内組織改編等の手続き



※「九州大学学則」及び「九州大学の講座及び学科目に関する規則」により組織等を規定

見直し後の学内組織改編等の手続き



※破線以下は、その教員組織の編制方針(配置人員の範囲内)を企画専門委員会へ事前協議(現在の学内審議用の書式)を行った後、教授会(学府・研究院・学部企画調整協議会での協議を含む)等での承認をもって行う。

※学科及び専攻の教育を責任もって担当する研究院等を規則で明確化する。

※部局は教員組織について、内規で定めるとともに学内外に公表する。

※大学は、設置基準上の職種別の専任教員数を各部局からの報告により確認等を行い、必要に応じて助言等を行う。

教員の人員（人件費）管理について[概要]

I 導入の趣旨

平成19年度実施の新しい教員組織を契機に、現行の人員管理方式から、人件費管理を重視した方式へ変更することにより、部局の自主性・自律性の尊重と部局の裁量を拡大し、もって部局の組織改革や弾力化、活性化を図ろうとするものである。

II 導入の背景

- 1 現行の教員の人員（人件費）管理は、法人化前の定員管理と同様、全学的に職種別の人員数により行っており、組織改革を含め、部局の裁量による人員配置のやり繰りを行う等のインセンティブに欠ける方式となっていること。
- 2 法人化後の国立大学の財務運営は、非常に厳しいものとなっており、特に人件費については、効率化係数による削減、「行政改革の重要方針」（H17.12.24閣議決定）に基づく総人件費削減への対応等から厳しさを増す一方であり、さらには地域手当の支給率の引き上げへの対応等から、現在の凍結率（5%）では維持できないこと。

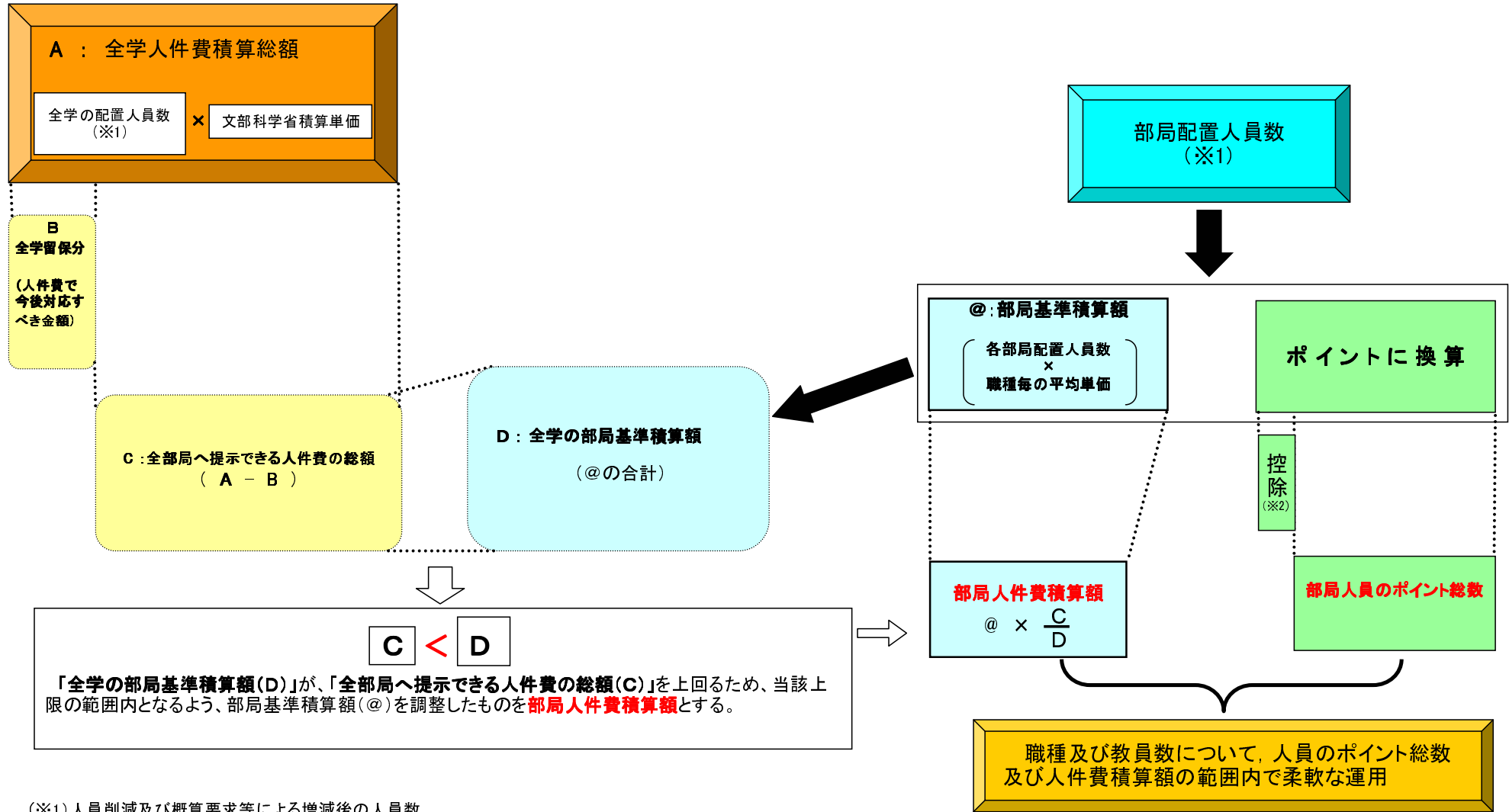
III 新たな管理方式

- 1 部局別に「人員のポイント総数」と「人件費積算額」を設定する人件費管理方式とする。
- 2 毎年度、各部局の職種毎の配置人員数をポイント数値化し、その合計数から一定の凍結ポイントを控除した数を「部局人員のポイント総数」として提示し、併せて、各部局の配置人員数に基づき算出した部局基準積算額を調整し、「部局人件費積算額」として提示する。
- 3 各部局は、職種及び教員数について、「部局人員のポイント総数」及び「部局人件費積算額」の範囲内で柔軟に運用できることとする。
- 4 現在員の状況等により、「部局人員のポイント総数」又は「部局人件費積算額」を超えて運用せざるを得ないと認められる場合は、「全学留保分」により調整することとするが、原則として、今中期計画期間末（平成21年度末）までには、「部局人員のポイント総数」及び「部局人件費積算額」以内となるよう、部局において人事計画を策定することとする。

IV 全学留保分（人件費で今後対応すべき金額）及びポイントの控除

- 1 現行の管理方式では、財務上の課題や全学管理人員等の全学的課題への対応については、大学全体でやり繰りが可能であったが、人件費管理を重視した方式へ変更した場合、これらの人件費で今後対応すべき事項については、「全学留保分」として、部局に提示する前に確保する。
- 2 「部局人員のポイント総数」算出の際は、次の割合に相当するポイントを控除する。
 - ① 現在実施している、財務上の課題対応及び全学管理人員の「基礎数」に係る凍結分5%相当に対応するポイント
 - ② 全学管理人員の「運用数」に対応する部局配置人員の約2%相当に対応するポイント※ ②については、激変緩和措置として、今中期計画期間末までの3年で除し、平成19年度から平成21年度までの間、1年あたり0.67%相当に対応するポイントを控除することとする。

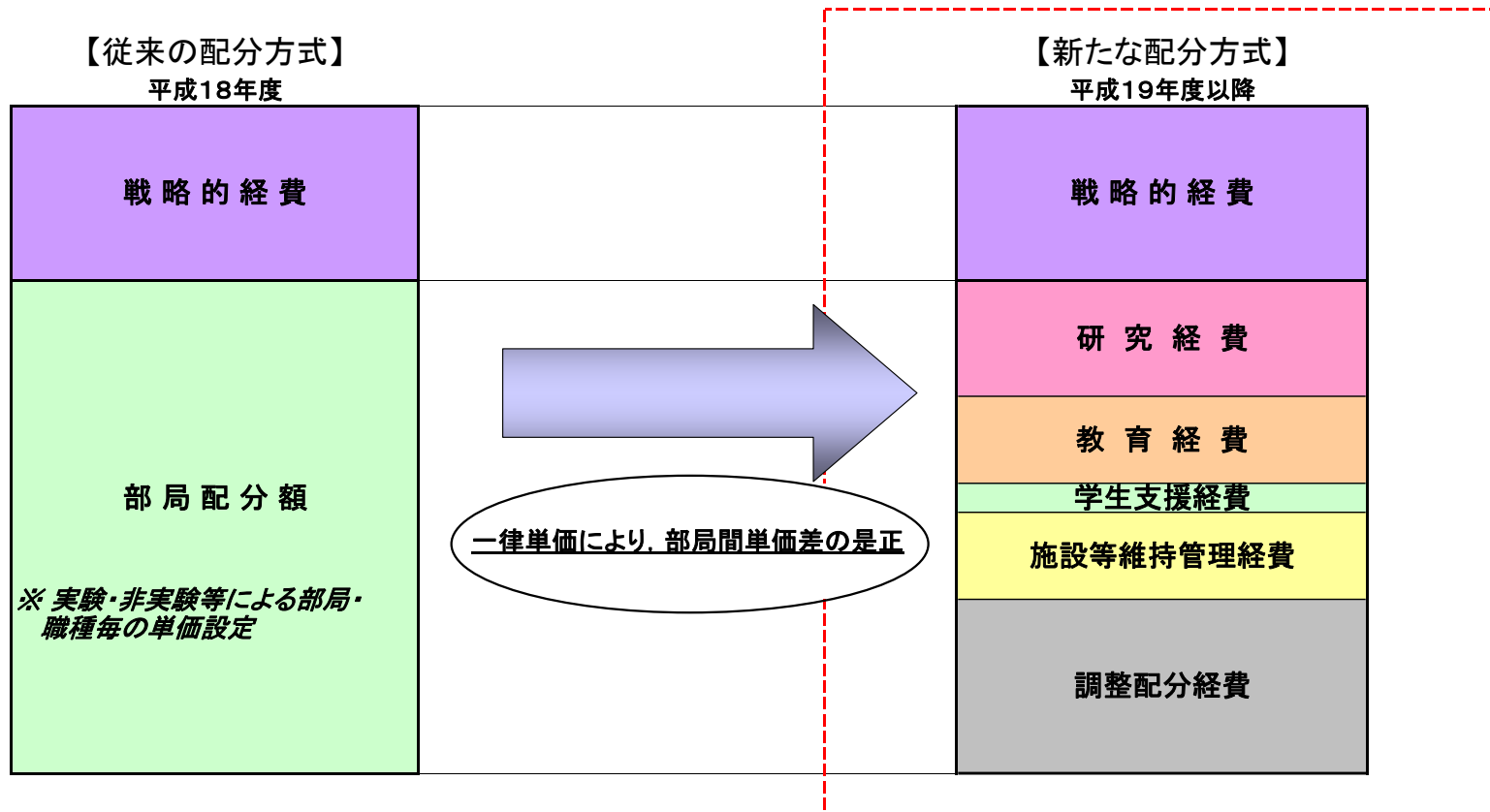
教員の人員(人件費)管理イメージ図



(※1) 人員削減及び概算要求等による増減後の人員数
 (※2) 現行の5%凍結及び全学管理人員の運用数に相当するポイント

新たな学内配分方式について

【配分イメージ】



【配分方式】

- ・ COEの構築を目指す先端的・学術的分野の教育研究等の活性化を図るための戦略的経費を確保
- ・ 基盤的な教育研究等を支えるための標準的な積算区分として、「研究経費」、「教育経費」、「学生支援経費」、「施設等維持管理経費」を明確化
- ・ 部局の将来構想に柔軟に対応するため、部局・職種毎の単価設定を廃止し、一律単価に員数、施設面積を乗じ算出
- ・ 部局の運営に支障を来さぬよう「調整配分経費」を配分
- ・ 運用にあたっては、部局の将来構想等を踏まえ、配分総額の範囲において弾力的に使用可能