

九州大学の新しい教員組織の在り方に関する

Q a n d A

平成19年1月29日

企画部企画課

目 次

I 大学において配置する職種・職務内容

- 問 1 教授と准教授の職務の違いはなにか。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 問 2 講師及び助手の将来的な配置の必要性等について、教育研究の活性化及び若手
教員育成の観点から検討するとあるが、講師等の新規採用は抑制させることと
なるのか。・・ 1
- 問 3 留学生担当講師は、部局の判断により配置あるいは廃止することができるのか。・・・ 1
- 問 4 助教と助手の職務の違いはなにか。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 問 5 本学独自の職である「准助教」を何故、置くこととしたのか。・・・・・・・・ 2
- 問 6 准助教の職務内容は、どのようになるのか。・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II 各職種の資格要件・役割分担

- 問 7 助教授が准教授に就任する場合は、資格審査を行う必要があるのか。・・・・ 2
- 問 8 助教に就任する場合には、資格審査を行う必要があるのはなぜか。・・・・ 2
- 問 9 助教は、博士論文審査の主査と成り得るのか。・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 問 10 全学の会議や委員会の構成員に助教を加えることとなるのか。・・・・ 3
- 問 11 准助教に就任する場合は、資格審査を行う必要があるのか。・・・・ 3
- 問 12 准助教は、設置基準上の専任教員の数に含めることができるのか。・・・・ 3

III 現職者の取扱い

- 問 13 現在、任期制の適用がない助手が任期制の適用がある助教に就任する場合、
任期に同意しなければならないのか。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

IV 処遇等（給与・任期・定年等）

- 問 14 現在、任期が付されている教員が新制度下の職種に移行又は就任する場合の
任期の取り扱いはどのようになるのか。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 問 15 全学として助教に任期制を導入することとなるのか。・・・・・・・・ 4
- 問 16 現在、任期が付されている助手が、任期付きの助教に就任する場合は、任期
を継続することはできないのか。また、できない場合には、残任期間をもっ
て期限付雇用とすることはできるのか。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 問 17 准助教に任期を付すことができるのか。・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 問 18 本学独自の職である准助教となることで、経歴上の不利益や科研費等の申請
ができないといったことはないのか。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 問 19 助教、准助教及び助手の給与体系はどのようになるのか。・・・・ 4
- 問 20 助手に任期を付すことができるのか。・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

V キャリアパス

- 問 21 准助教となった者が、後に部局等の資格審査を経て助教に就任できるのか。・・・ 5

VI 教員の在り方（講座制・学科目制）

- 問 22 講座制・学科目制に関する規則が廃止されるが、新しい教員組織はどのよう
になるのか。・・ 5
- 問 23 大学院の研究院に置く部門・講座や専攻に置く講座等の内部組織の改編を行
う際、企画専門委員会の事前協議が必要となるが、この事前協議における企
画専門委員会の役割・権限はどのようになるのか。・・・・・・・・・・・・ 5

- 問 2 4 組織の新設改編等に関して概算要求や設置審査が必要な事例や学内のみの審議により行え組織改編等の事例について、説明願いたい。 6
- 問 2 5 専攻等毎に必要な設置基準上の専任教員数を確保することが難しくなるのではないか。 6
- 問 2 6 従来、教授・助教授（1講座）に対して、修士2名、博士1名などの算出係数があったが、今後、学生定員と専任教員数との基本的な関係はどのようになるのか。 6
- 問 2 7 部局において、各部門あるいは学科毎に講座制・学科目制とするかどうかの判断をしてもよいのか。 6

VII その他

- 問 2 8 三位一体の改革の理念・目的はなにか。 7
- 問 2 9 三位一体の改革を円滑に推進するための本部事務部を含めた事務部組織は、どのような体制になるのか。 7

I 本学において配置する職種・職務内容

問1 教授と准教授の職務の違いはなにか。

答 教授は、大学や学部等全体における教学面の運営全体について、第一次的な責任を担うに相応しい業績や資質能力を有すると認められた者とされている。また、准教授のうち、さらに研鑽を積み教授に相応しい実績等を有すると認められた者が教授に昇進すると考えられることから、教授に準じた業績や資質能力を有する者と位置付けるのが適当であるとされている。

なお、学校教育法において、「学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」という点では、同様である。

問2 講師及び助手の将来的な配置の必要性等について、教育研究の活性化及び若手教員育成の観点から検討するとあるが、講師等の新規採用は抑制させることとなるのか。

答 学校教育法や大学設置基準等の改正の趣旨を踏まえ、各部局の教育研究活動等の一層の充実を図るために、講師あるいは助手を新たに採用することを妨げるものではないと考える。

問3 留学生担当講師は、部局の判断により配置あるいは廃止することができるのか。

答 留学生教育担当教員は、専門課程における留学生に対する基礎的・共通的な授業や必要に応じた外国語での専門教育等を行うことで措置されてきた経緯に鑑み、各部局での留学生教育に携わることが期待されている。

同時に、本学における留学生支援の全学的な協力者として留学生センターとの連携を図ることで、留学生問題への関わりを求められている。

ただし、法人化を受けて、より弾力的な運用により、各部局での専門性を活かした活動も当然認められるべきであるので、そのポストについては、部局の事情に応じた取り扱いを否定するものではないが、全学的な連携の観点から、各部局内での意見集約等の調整役として対応できるポストが望ましい。

問4 助教と助手の職務の違いはなにか。

答 助教は、自ら教育研究を行うことを主たる職務としており、大学設置基準等において、大学に最低限置く必要がある専任教員数に含めることができる。

助手は、自ら教育研究を行うことを主たる職務とせず、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ものとされている。

なお、文部科学省からの見解として、助手については、従来職務内容が曖昧であった助手を、主たる職務を自ら教育研究を行うこととする助教と、教育研究の補助とする助手に整理したことを踏まえ、教育研究を主たる職務とする助手を設けるようなことは、改正の趣旨にそぐわず、混乱を招きかねないため不適切であるとの考えが示された。

問5 本学独自の職である「准助教」を何故、置くこととしたのか。

答 准助教は、現行の助手について、資格審査の結果、助教への就任が困難な場合に、当該者を新助手（教務助手）とすることは、その業務内容や処遇が異なるために、不利益な取扱いとなるため、現行の助手の移行ポストとして設けるものである。

なお、准助教は、当該職員が在職している間、本学に置く職としている。

問6 准助教の職務内容は、どのようになるのか。

答 准助教の職務内容は、「教授及び准教授の職務を助ける」とした、改正前の学校教育法に定める助手の職務内容と同様とする。

従って、現行の助手が行える職務の範囲内で教育研究活動等を行うこととなる。

II 各職種の資格要件・役割分担

問7 助教授が准教授に就任する場合は、資格審査を行う必要があるのか。

答 准教授は、大学制度上、准教授のうち、さらに研鑽を積み教学面の運営全体についての第1次的な責務を担うにふさわしい業績や資質能力が認められた者が教授に昇進するものと考えられることから、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。

このことから、准教授は助教授の移行ポストと考えられることから、就任に際しては、資格審査を行う必要がない。

問8 助教に就任する場合には、資格審査を行う必要があるのはなぜか。

答 助教はこれまでの教員組織における教育研究活動の実態を踏まえ、新たに置かれるポストであり、現行の助手の移行ポストではないこと、また、助教は自ら教育を行うことができることから、その教育能力等を審査する必要がある。

問9 助教は、博士論文審査の主査と成り得るのか。

答 博士課程を担当する教員は、博士の学位（これに準ずる業績等を有する者を含む）、研究上の顕著な業績を有するとともに、担当する専門分野に関し、極めて高度の教育研究上の指導能力があると認められた者とされており、職種名のみをもって一概に判断される制度とはなっていない。

よって、博士課程の論文審査の主査になり得るかどうかはあくまでも個々人の能力に委ねられることとなる。

なお、助教は、准教授、教授へつながるキャリアパスの最初の段階に位置付けられることを踏まえ、上記のような資質を有しているかどうか、教授会等で慎重に検討願いたい。

問10 全学の会議や委員会の構成員に助教を加えることとなるのか。

答 全学の会議や委員会は、部局の運営全般に責任を担う部局長等で構成されており、また、教員のうちから指名される委員については、各委員会等で定められるものである。

なお、助教は、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）について責任を担うべきものであり、大学や学部等の教学面の運営全体について第一次的な責任を有する教授とは自ずとその立場は異なるものとする。

問11 准助教に就任する場合は、資格審査を行う必要があるのか。

答 准助教は、現行の助手が資格審査の結果、助教への就任が困難な場合に、当該者を新助手（教務助手）とすることは、その業務内容や処遇が異なるために、不利益な取扱いとなるため、現行の助手の移行ポストとして設けるものである。

このため、当該移行者に資格審査は必要ないと考える。

問12 准助教は、設置基準上の専任教員の数に含めることができるのか。

答 准助教は、現在の助手と同様の職務内容としていることや本学独自の職であることから、設置基準で定める専任教員の数に含めることができない。

Ⅲ 現職者の取扱い

問13 現在、任期制の適用がない助手が任期制の適用がある助教に就任する場合、任期に同意しなければならないのか。

答 当該任期付雇用に同意しない助手については、当該助教ポストに就くことができないため、准助教として雇用することとなる。

Ⅳ 処遇等（給与・任期・定年等）

問14 現在、任期が付されている教員が新制度下の職種に移行又は就任する場合の任期の取り扱いはどのようなになるのか。

答 任期を定めて雇用（以下「任期付雇用」という。）されている助教授が、任期付雇用の准教授に移行する場合は、当該任期は引き続くこととなる。

任期付雇用の助手が、任期付雇用の助教に就任する場合は、新たなポストへの就任のため、当該任期は引き続かないこととなる。また、准助教に移行する場合は、任期法が適用されないため、任期を付すことはできない。

問15 全学として助教に任期制を導入することとなるのか。

答 任期制の導入については、中期目標・中期計画に示したとおり、「各分野の教育研究の特性に配慮しつつ」推進するものであり、その導入に当たっては、各部署の判断によることとなる。

なお、助教は准教授・教授につながるキャリアパスの出発点と位置付けられることから、流動化によって多様な経験を積み、自らの資質向上を図ることが重要と考える。

問16 現在、任期が付されている助手が、任期付きの助教に就任する場合は、任期を継続することはできないのか。

また、できない場合には、残任期間をもって期限付雇用とすることはできるのか。

答 助教はこれまでの教員組織における教育研究活動の実態を踏まえ、新たに置かれるポストであり、現行の助手の移行ポストではないことに留意願いたい。

従って、現行制度の助手は、平成19年3月31日をもって制度上なくなる職であり、その任期についてもこれをもって終了することになる。

さらに、助教は新たなポストであるため、現行の助手の任期の残任期間を助教の任期とすることはできないものである。

また、期限付き雇用は、労働基準法14条に基づくもので、一定の事業の完了等その適用は限定的に取り扱うものとされており、現行の助手の任期の残任期間を、個々に助教の雇用期限とすることは法の趣旨から難しいと考える。

問17 准助教に任期を付すことができるのか。

答 准助教は、本学に置く独自の職であることから、任期法が適用されないため、当該ポストに任期を付すことはできない。

問18 本学独自の職である准助教となることで、経歴上の不利益や科研費等の申請ができないといったことはないのか。

答 本学の関係規則において、准助教は本学の教員の職であること、教授及び准教授の職務を助ける職であることを規定することとしている。

なお、准助教は任期法上の教員と見なされないのではなく、同法が適用されない職（ポスト）であり、不利益となるものではない。

また、研究費等の応募資格については、個々の事業毎に異なるものの、一般的には本学の常勤の教員（研究者）であれば応募する資格を有するものである。現在、研究を行っている大多数の助手については、科研費に応募するための研究者番号を既に取得している。

問19 助教、准助教及び助手の給与体系はどのようになるのか。

答 助教については、教育職2級とし、職員給与規程に定める支給要件を満たす者

には、その者の大学院担当状況に応じた調整数による調整額を支給する。

准助教については、現在の処遇を保障するために教育職2級とする。また、部局において引き続き学生の指導を命じる必要があると判断した場合については、職員給与規程に定める支給要件を満たす者には、現行と同様の調整数1による調整額を支給する。

新助手については、職務内容に鑑み教育職1級とするとともに、その職務内容から学生の指導には従事しないと考えるため、大学院手当は支給されない。

問20 助手に任期を付すことができるのか。

答 新助手については、その職務内容（その所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事）から、当該ポストのみに任期を付すことはできない。

しかしながら、例えば、当該講座の複数又は全ての教員ポストに任期を付すというように組織として導入することは可能である。

V キャリアパス

問21 准助教となった者が、後に部局等の資格審査を経て助教に就任できるのか。

答 准助教の職にある者が、さらに研鑽を積み助教にふさわしい業績や資質能力を有し、部局の資格審査の結果、助教と認められた場合には、助教に就任することは可能である。

VI 教員組織の在り方（講座制・学科目制）

問22 講座制・学科目制に関する規則が廃止されるが、新しい教員組織はどのようなになるのか。

答 三位一体の改革においても、講座・学科目制を引き続き採用することを否定するものではなく、寧ろ、部局が講座・学科目制によらない新しい教員組織の編制を計画される場合にも柔軟に対応できる仕組みを提案したものである。

また、学府・研究院制度の下における新しい教員組織のモデルについては、他大学の検討状況等を収集・開示するとともに、企画専門委員会においても、新たな教員組織の編制を希望する部局の計画等を踏まえて検討を行うこととする。

問23 大学院の研究院に置く部門・講座や専攻に置く講座等の内部組織の改編を行う際、企画専門委員会の事前協議が必要となるが、この事前協議における企画専門委員会の役割・権限はどのようなになるのか。

答 企画専門委員会における事前協議については、教員組織の編制方針に関して、部局が定める将来構想等との整合性などを確認するとともに、必要に応じて認証評価等に適合した助言等を行うこととしている。

なお、教員組織の編制そのものの是非を審議するものでない。

問24 組織の新設改編等に関して概算要求や設置審査が必要な事例や学内のみの審議により行える組織改編等の事例について、説明願いたい。

答 学士・修士・博士等の課程毎の総定員や全学の教職員の算定上限員数の変更が生じるなど、運営費交付金の算定に影響がある場合には、概算要求が必要となる。

また、学部・大学院の設置、専攻及び課程の設置等を行い際には、文部科学大臣の認可が必要となり、設置審査を受けることとなる。

今回の三位一体の改革により、概算要求及び設置審査を受ける必要がない組織の新設改編等のうち、研究院に置く部門や専攻に置く講座等の変更については、企画専門委員会の事前協議を経て部局の教授会等で決定することができることとなった。

なお、別紙に記載しているとおり、特に、教育組織（学部、学府）に関しては、設置審査と密接に関連するため、必ず事前に企画部企画課と相談の上、手続きを進めるよう留意願いたい。

問25 専攻等毎に必要な設置基準上の専任教員数を確保することが難しくなるのではないか。

答 運営費交付金における人件費の積算については、法人化前の教職員の数が基礎となっている。その内、学部学生数及び大学院学生数等に基づき、設置基準に準拠した教員の数として、平成19年度においては、学部担当教員数を784人、大学院担当教員を524人と算出している。

なお、設置基準に準拠した教員に係る人件費については、効率化係数の対象とはなっていないが、「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の対象となっている。

<参考：大学全体の教員数 2,331人（H18.5.1現員）>

問26 従来、教授・助教授（1講座）に対して、修士2名、博士1名などの算出係数があったが、今後、学生定員と専任教員数との基本的な関係はどのようになるのか。

答 教員数と学生数との関係については、設置基準に定められているとおりである。

例えば、大学院の修士課程での研究指導教員一人当たりの学生の収容定員の上限は、人文社会科学系では20人、自然科学系では14人となる。博士課程での研究指導教員一人当たりの学生の収容定員の上限は、人文社会科学系では12人、自然科学系では9人となっている。

なお、法人化以降は、上記に示している設置基準を踏まえ、より一層学生の需要や修了後の進路等を総合的に判断し、決定していくこととなる。

問27 部局において、各部門あるいは学科毎に講座制・学科目制とするかどうかの判断をしてもよいのか。

答 部局の教授会等の審議により、各部門、専攻、学科毎に講座・学科目制を採用するかどうかを決定することは可能である。

VII その他

問28 三位一体の改革の理念・目的はなにか。

答 大学が組織的に教育研究を行っていくためには、各教員の役割分担や責任の所在を明確にすることが不可欠であり、講座制や学科目制は、このような趣旨を実現する役割を担ってきた。しかし、国立大学時代においては、講座制や学科目制は、その新設・廃止等には法令や予算上の一連の手続きを要するなど、国の行財政上の仕組みによる制度と相俟って、人事、予算、教学等の様々な側面において硬直的・閉鎖的な運用を招いていたとの指摘を受けていた。また、法人化に伴い、社会からは一層の効率化・合理化が強く要請されている。

さらに、本学を取り巻く現状を鑑みると、法人化以来、効率化係数・経営改善係数などの厳しい算定ルール適用により運営費交付金が毎年削減されており、外部資金の獲得や経費節減などの努力を重ねてきているが、大変厳しい財政運営を迫られている。行革法による総人件費削減や新キャンパス移転事業経費の捻出など、中長期的な課題も山積している。

このような状況において本学は、秀でた基礎研究を基盤に、優れた人材の育成と新たな「知」の創造を通して社会に貢献していくことを使命とし、世界最高水準の研究拠点を目指すとともに、教育の質を国際的に保証し、常に未来の教育課題に挑戦する活力に満ちた大学であることを目標とし、不断に変革し続ける必要がある。

そのため、本学は全学的な観点から、部局の自主的な組織改革や先進的あるいは特色ある教育研究活動等の取り組みについて戦略的に支援していくとともに、「5年目評価、10年以内組織見直し」制度との関連の中で、学府・研究院制度を活用した部局横断型の組織再編を行うなど、学内資源の一層の選択と集中について、引き続き関係委員会において検討を行う。一方、各部局は本学の目標に基づき、部局長のリーダーシップの下、積極的かつ自律的に改革していくことが重要である。

今回の提案は、部局の裁量権を拡大し、各部局の明確な将来構想に基づいた組織再編や教育研究活動等を行ないやすくするため、「教員組織の編成」、「人員管理方式」及び「予算の学内配分方針」の見直しを「三位一体の改革」として提示している。この改革を通じて、活力に富み国際競争力のある九州大学を構築していくこととしたい。

問29 三位一体の改革を円滑に推進するための本部事務局を含めた事務部組織は、どのような体制になるのか。

答 大学・部局の改革は、教員と事務職員が車の両輪として、一致協力しながら推進していくことが基本となる。

今回の「教員組織の編成」、「人員管理方式」及び「予算の学内配分方式」の見直しを行う三位一体の改革を円滑に推進する上でも、教員と事務職員との一層の連携強化を図ることが重要である。

そのため、本部事務局と部局との緊密な協力体制が不可欠であることから、本改革に関する支援等については、本部事務局全体として、部局へのバックアップ体制を強化する。

具体的な支援方策として、企画部企画課を本部事務局の窓口と位置づけ、ワン

ストップ体制を構築する。さらに、各部局が本改革を円滑に推進するために必要となる情報（他大学での取組み状況等）や各種データ（各部局の給与支給状況等）を定期的に送付するなど、きめ細かい支援を行う。

また、事務職員の資質の向上に資するための研修を引き続き実施するとともに、特に今後は、優れた企画・立案能力等を有する職員を育成するための研修を重点的に実施する。

なお、部局を含めた事務組織については、「事務機構の在り方検討委員会」等において、大学の経営戦略に基づく業務の選択と集中を図る観点から、業務の効率化・合理化、業務量の平準化等を検討する。

<連絡先>

企画部企画課 TEL 2238 FAX 2242

e-mail kiksomu@jimu.kyushu-u.ac.jp