

2 教員人事

2.1 平成15年度の全学的目標

平成15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。

- 1 法人化後を見据え、本学の将来設計に則った教員の適正配置について基本方針を立案する。
- 2 法人化後の全学的な教員選考方針を具体的に検討する。
- 3 法人化後の全学的な教員業績評価の方法を具体的に検討する。その際に、教育・管理運営業務等の積極的な評価方法も視野に入れる。
- 4 優秀な教員を確保するために、公募制導入の一層の拡大を図る。また、教員の流動性を高めるために、任期制導入を推進する。
- 5 前年度に引き続き、適切で効率的な教員人事選考の方策を探り、人事選考の迅速化を図る。

2.2 全学的目標の実施状況

1 法人化後の教員人事

法人化後の教員配置方針、教員選考手順及び教員業績評価方法については、評議会の下に設けられた法人化準備委員会で検討され、その結果が評議会です承された。同準備委員会における検討に際しては、必要に応じて人事委員会で原案や意見を提出した。

2 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15年度に選考した専任教員数は248名（教授68名、助教授72名、講師77名、助手31名）であった。この数は本学教員数の約15%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62%、助教授人事で37%、講師人事で54%であった。応募者数のベスト3は、数学分野講師人事の106名、無機物理化学分野教授人事の80名、物理化学分野教授人事の80名であった。一方、学内昇任の方針を立てて進めた人事の割合は、教授人事で22%、助教授人事で35%、講師人事で13%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、新規採用者と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15年度におけるその割合は、教授人事で46%、助教授人事で57%、講師人事で89%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16年3月に在職中の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26%、7%、計33%、助教授で7%、31%、計38%、講師で1%、49%、計50%、助手で1%、43%、計44%である。平成15年度に任用した教員におけるこれら最終学歴者の割合は、それぞれ、教授人事で24%、22%、計47%、助教授人事で0%、43%、講師人事で0%、42%、助手人事で0%、60%であった。

3 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Ⅱ種）は、従来と同様に、学内プロジェクト研究と平成15年度からスタートした比較市民社会・国家・文化特別プロジェクトを対象に配置した。さらに、21世紀COEプログラム及び特色ある大学教育支援プログラムに採択された組織に、3年期限で特別教員配置（第Ⅱ種）を行った。

教育研究組織の新設に伴う教員配置に関しては、法科大学院、芸術研究科世界遺産専攻及び北アフリカ研究セン

ターの設置のために、教員枠の振り替えや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15年度も改善がみられなかった。

4 任期制の導入

平成15年度に新たに任期制を導入した組織はなかった。

5 人事手続きの合理化・簡素化

平成16年4月から博士課程研究科を中心とした部局人事委員会で、実質的に教員人事が行えるようにした。

6 その他

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。平成15年度の人事のうち、研究業績以外の業績に重点を置いた評価により選考された教員数は、平成14年度と同じ8名（教授6名、助教授2名）であった。

講師の選考について平成14年度に、予備審査と専門委員会が適切かつ厳正に行われていると判断された場合は、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ことにした。平成15年度の講師選考で専門委員長の出席を省略したのは76件のうち54件（71%）であった。なお、専門委員長が出席した理由の大部分は、専門家の立場から説明が必要なためであった。

本学の専任教員のうち女性教員の割合は、教授で6%、助教授で11%、講師で15%である。平成15年度に任用した教員のうち女性教員は、教授で12%、助教授で19%、講師で15%であった。

2.3 人事委員会の活動

人事委員会総会と専門委員会

人事委員会総会を24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。

平成15年度に任用を決定した教員数は、併任・客員教員43名を含めて、290名であった。総会の付託を受けて教員の選考審査を行う専門委員会を259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。

2.4 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15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46%（昨年47%）、助教授人事で57%（昨年23%）、講師人事で89%（昨年87%）であった。この割合が昨年に比べて助教授で増加したのが目立つ。本学では教員の流動化率が高く、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15年度に選考された教員のうち、最終学歴が筑波大学である教員の割合は、昨年にくらべて教授で大幅な増加がみられた（教授10%→22%、助教授38%→43%、講師41%→42%、助手53%→60%）。このことは、本学卒業生が順調に育っ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。

2 適正な教員配置

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。平成15年度に法人化準備委員会でそのようなシステム案を作成した。

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。残念ながら平成15年度は任期制を新たに導入した組織はなかった。法人化に伴い大学教員等の任期に関する法律が改正され、任期の上限が5年となったことの影響が大きい。しかし、一部の組織で、講師を任期付きとし、助教授、教授をテニユアとすることが検討されている。今後、テニユアトラックとテニユアの制度を導入し、かつ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。