

教員の人材確保とその定着化について

出口正義

人文社会科学研究科教授 社会科学専攻長 社会科学系長

1. はじめに

私は、現在、人文社会科学研究科社会科学専攻に所属している。前身は社会科学研究科（法学・政治学・経済学・社会学の四つの専攻で構成されていた。）であるが、2001年の大学院の改組再編により、人文系の研究科と統合し、人文社会科学研究科の発足とともに社会科学専攻となり今日に至っている。ただ、改組再編により新たに発足した現代文化・公共政策専攻に政治学専攻が吸収されたために、社会科学専攻は、法学・経済学・社会学の三つの分野で構成されることになった。社会科学研究科がそのままの実体で社会科学専攻に移行したわけではない。私は、社会科学研究科の時代から研究指導担当教員として13年間、この間、研究科長1年間、専攻長4年間の役職を務めてきた。以下、大学院教育の現場での経験から、社会科学専攻の研究指導体制の問題の一端を中心に、その現状と課題につ

いて述べてみたい。

2. 社会科学の重要性

一般に、社会科学の任務は、人間社会に生起するさまざまな社会現象・問題について、法学・政治学・経済学・社会学の学問的方法論を通してその背景・本質を理論的に解き明かすとともに一定の解決策を提示するという実践的なものである。時代や社会がいかに変化しようとも、右の学問分野を基本とする社会科学の任務の重要性、すなわち社会的要請（ニーズ）は普遍的であり、人間社会の複雑化・高度化の進展により一層社会科学の存在意義が増すことになろう。現在、社会科学の研究・教育の場は大学であり、人間社会の幸福と平和を実現するために大学の果たす役割は大きい。私の所属する社会科学専攻もまたその役割の一端を担うものであり、構成員であるすべての教員がその自覚のもとに日々研究教育

に努力しているのである。

3. 他大学への転出者の増加

さて、社会科学専攻1年目は順調なスタートを切ったが、その後の3年間で、11名の研究指導担当教員（いわゆる大学設置審で認定された〇合教員）が停年（教授3名）および他大学への転出（教授6名、助教授2名）により筑波大学を去った。転出者の内訳は、法学3名、経済学3名、社会学2名である。停年者は別として、転出者8名という数は、社会科学専攻の研究指導担当教員の半数を超えたものであり、研究指導體制の崩壊が懸念される事態になったのである。現在は、その後の懸命な努力により陣容の整備が進み、危機的状況を脱しつつあるが、採用・昇格人事に費やされる各分野の教授の負担は大変なものがあり、院生の受け入れ・指導の上でその損失は免れない。

4. 転出の背景

この多数の転出者の事態がまったくの一時的・特殊なものかどうか、私にはそのように思われない。筑波大学に赴任して20年を超えるが、約30年前の社会科学研究科の発足当時には、研究科内部の紛争が原因で多数の転出者があったこともあると聞いており、またその後も多かれ少なかれ人材の流動化が見られたところである。しかし、

現在社会科学専攻内部に紛争的なものではなく、3年間で8名の転出が専攻の内在的要因を背景としているとは思えない。専攻外の外在的要因がその背景にあると見るのが適切であろう。

たとえば、法学3名の転出についてはロースクールとの関係が考えられる。しかし、一般に、日本の法学者の中で、「法をこの国の血肉と化し、法の支配の理念を日本の社会のすみずみまで貫徹させ、権力や財力の前に国民が泣き寝入りをしたり、あきらめてしまうような社会でなく、法律で認められた国民の権利と自由を『言葉と理』の力によって守ることのできる社会の実現を目指す」という、司法制度改革審議会の理想に共鳴して、自らの利害を顧みず、高い『志』を持ってロースクールに参加した人がどれだけいたであろうか。法学教員の転出がロースクールの発足を契機としたことは確かであるが、本当の理由および背景は他の5名の転出者と同様ではないと思われる。

一般的にいえば、転出者は筑波大学よりも他大学により大きな魅力を感じたからであり、逆に見れば、転出者を思いとどませる何かは社会科学専攻を含めた国立法人筑波大学には無かったからであるといえるであろう。具体的にいえば、筑波大学の研究・教育の将来像（理念・理想）、筑波大学における社会科学分野の位置づけないしに

り方および将来の展望が必ずしも一人ひとりの教員の心のうちに内在化されていないこと、また研究・教育のための人的・物的条件の悪化、給与の減少・停年条件の不透明等を含む各教員の将来の人生設計への不安などの現実的利害がその背景として考えられるであろう。

5. 筑波大学の戦略的課題

転出者が多いことは、裏返せば社会科学専攻には潜在的に優れた教員が多いということに外ならない。実際、転出したほとんどの教員は各学問分野において著名な人ばかりであり、若手研究者の2人も将来を大いに期待されている人である。また、自らの研究活動だけでなく、院生の引き受け指導に大変熱心で人間性においても優れた方ばかりであっただけに、非常に残念であった。

研究・教育費の削減、給与等の減少、停年問題の不透明、教授昇格のハードルの高さ、教員の事務処理等の負担増による研究・教育環境の悪化、大学全体の組織運営の不透明感、安定感のない組織に対する不安感の中で、他大学の魅力に惹かれるのはやむをえないであろう。これが他専攻には見られない社会科学専攻に特有の問題なのかどうか、私にはそうは思われない。企業は「人」なり、また筑波大学も教員・職員を含めた

「人」である。少子化・法人化の時代を迎え、大学間競争がますます激しくなる時代において、筑波大学の最大の戦略的課題は、優れた人材の確保とその定着化である。大学の管理運営組織や研究・教育組織の改組再編は、その理念が教職員に共有されて初めて実効的な制度として機能する。他大学等の動きに追随し、目先の変化に迎合する奇をてらうようなことでは、教職員の「やる気」を失わせ、とりわけ教員の転出を招くことにもなる。法人となった以上、法人としての筑波大学の独自性が発揮されなければならない。現在および将来の時代を見据えた人材の確保とその定着化を図るための戦略の良し悪しが、筑波大学の命運を決するといっても過言ではないであろう。研究・教育者として優れた人材を確保し、長期にわたり存分にその能力を発揮してもらえるためにはどうしたらよいか、その諸条件の大胆な改革・改善が必要である。

6. 現場との信頼関係の重要性

この戦略的課題は、一専攻・一研究科でなしうるものではない。法人としての筑波大学の管理運営に責任のある人および会議体がなしうることであり、それらの者は法人、すなわち全教職員および学生に対してなさねばならない義務と責任を負っている。法人組織の管理運営に責任ある者の重要

な仕事は、研究・教育の現場の状況について十分かつ正確な情報を得て、現場の動きを的確に知ることである。研究・教育の現場にどういう人がいて何をしているのか、その人が当該組織、筑波大学および社会にとってどのような存在かなどをつぶさに知る必要がある。その際、書面や他人の情報に頼らず、可能な限り直接面談し自らの目で確かめることが大事である。とくに研究・教育上、転出されては困る人は誰かを見極めて、直接話をするのである。そのことによりその人は大学における存在感を感じとり、自分が大学にとり必要な人材であることを自覚する。そこに人と人との信頼関係が生まれる。それがひいては組織に対する信頼を醸成し、大学に対する強い絆を生み出すであろう。組織の責任者ほど現場に近くなければならない。なぜなら、自らの組織における存在感と信頼関係ほど、人材の定着化に有効なものはないと思われるからである。

7. おわりに

最後に、最近、私が感銘を受けた論文の一節を引用する。

「そもそも国立大学の『法人化』とは一体なんであったのか。……大学はあげて産学協同、金儲けの場になり、国際化の名のもとに、理工科系の成果の競い合い、ノー

ベル賞を競い、金(かね)になる特許を奨励し、成果主義の名のもとにニンジンを鼻の前にさげた馬の如く競走させようとする。金をえさに教授たちは鞭を打たれて追い立てられているのではないか。」(小田滋「30年ぶりの帰国で見た日本の国立大学——国立大学法人のかかえる問題——」日本学士院紀要59巻2号109頁(平成16年9月))。

筑波大学の現状が仮にこのようなものであれば大変残念としか言いようがないが、そうでないこと、またそうならないことを信じている。

(でぐち まさよし/商法)