

資 料

- I 大学教員の任期制について（答申）
—大学における教育研究の活性化のために—
- II 1996年度 筑波大学生 体力・運動能力測定値

大学教員の任期制について（答申）

—大学における教育研究の活性化のために—

文 部 省

本審議会は、創設時に文部大臣から、「大学等における教育研究の高度化、個性化及び活性化等のための具体的方策について」諮問を受けて以来、多岐にわたる高等教育改革の課題について調査審議を進め、逐次答申を行っている。

このうち、大学における教育研究の活発な展開に資するための組織運営の活性化の課題については、平成3年10月に組織運営部会を設置し、①教員の任期制の導入を含む教員の人事の活性化、②助手制度などの教員組織等の在り方、③大学評価の在り方、④大学と社会との連携・協力等の在り方、⑤大学運営の円滑化など、大学の組織運営に関する広範な課題について具体的に調査審議を行ってきた。

本審議会は、既に平成6年6月に「教員採用の改善について」及び平成7年9月に「大学運営の円滑化について」それぞれ答申を行ったところであり、各大学においては、これらの答申を踏まえて多様な取組がなされている。

これらの状況を踏まえつつ、さらに、大学における教育研究の活性化を一層図る観点から、大学教員の流動性を高めるための方策の一つとして、教員の任期制について組織運営部会において検討を重ね、平成7年9月に「大学教員の任期制について」審議の概要を総会に報告し、その後、関係団体の意見を聞くなどして審議を重ねてきた。

本審議会は、その結果に基づき、総会で更に審議を行い、このたび大学教員の任期制について結論を得たので、逐次答申の要請に応じ、ここに答申を行うものである。なお、助手制度をはじめとする教員組織の在り方等残された課題については、引き続き積極的に調査審議を進めることとしている。

1 大学における教育研究の活性化と教員の流動性

(1) 大学における教育研究の活性化

- ① 産業・就業構造の変化、技術革新の加速化、国民の価値観の多様化、国際化・情報化の進展等、社会の諸情勢は近年急激に変化しており、また、その変化の方向も複雑である。

このような時代に、我が国が引き続き社会の活力を維持していくためには、時代の変化に柔軟に対応し得る能力と、未知の分野を開拓していく創造性にあふれた人材を養成することが必要であり、人材養成と学術研究の中核を担う大学の役割はますます重要となってきた。

しかし、我が国の大学については、幅広い教養と専門知識を有する人材の養成や学術研究の推進を通じて、社会経済の発展に寄与してきたとの評価がある一方で、教育研究の現状に対して、学生のニーズや社会の要請を踏まえた教育が行われていない、国際的な競争に耐え得る水

(注) ファカルティ・ディベロップメント

教員が授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組の総称。FDと略して称されることもある。その意味するところは極めて広範にわたるが、具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などをあげることができる。

準の研究成果があがっていない等厳しい批判がある。

例えば、学生が自ら問題意識を持って主体的に学習に取り組む環境に乏しく、学生の知的好奇心を触発・持続させ得る充実した内容の授業科目やこれを担当する魅力ある教員が少ないこと、あるいは伝統的な学問分野の枠組みにとらわれた教育研究体制の下で、旧態依然たる内容の授業科目が存置され、社会の変化に対応した課題意識や問題解決能力を有する人材が養成されていないことなどの問題点が指摘されている。また、施設設備の老朽化や組織運営の硬直化など独創的な研究を推進するハード・ソフト両面の研究環境が醸成されていないこと、国際的に見て自由で競争的な雰囲気欠け、意欲的で能力のある若手研究者が企業や海外に流出し、大学離れが進みつつあることなどの指摘がある。

② こうした批判にこたえ、多様な課題に対応していくためには、大学改革を進め、大学における教育研究の活性化を推進することが喫緊の課題である。このため、各大学において、それぞれの理念・目的を明らかにし、自己点検評価等を行いつつ、学術研究の進展や学生のニーズ、社会の要請に対応した教育を行うとともに、国際的な競争の中で独創的な研究を推進することによって、地域社会や国際社会への貢献などの社会的責務を果たしていく必要がある。このような認識の下に、本審議会においては、大学における教育研究の活性化に資するため、大学設置基準の大綱化をはじめとする各種制度の弾力化、教育機能強化のためのシラバスの作成や学生による授業評価の実施、大学院の拡充による教育研究の高度化、大学運営の円滑化、教育研究環境の整備充実等について、幅広い提言を行ってきた。

③ 各大学が教育研究の活性化を図り、多様な発展を遂げていく上で、大学教員の果たす役割は特に大きい。大学教員については、優れた人材を確保するとともに、多様な経歴・経験を持つ者が切磋琢磨し、その能力を高め、教育研究を活性化させることが重要である。このためには、採用方法の工夫とともに採用後の流動性を高めることが必要である。教員の流動性が高まり、異なる経験や発想を持つ多様な人材が交流して、相互に学問的刺激を与え合ったり批判し合ったりすることは、教員の教育研究能力を高める上で有効である。

我が国の大学教員の人事については、大学や学問分野によっては自校出身者の比率が高く、他校等との人材交流も乏しいことが指摘されている。同質者の間ではとかく発想が似通ったものとなり、また相互の批判や競争の機会も少なくなり、教育研究が低調になりがちである。さらに、若手教員については、人事の停滞などの影響もあり、長期にわたって特定の教授等の研究テーマ・方針などに拘束されて、その柔軟な発想を教育研究に生かすことが困難な状況も指摘されている。

また、大学の置かれた状況が異なるので諸外国の大学との明確な比較は難しい面があるが、アメリカやドイツなどの大学の状況を見ると、出身大学で教員として採用される場合にも、いったん他大学で教育研究に従事したり、キャリア形成の過程で大学等を異動する 경우가多く、教員の流動性は概して高い。このことが、これらの国の大学における教育研究の活性化、高度化につながっているとの指摘もあることを考えると、我が国の大学においても、教員の流動性を一層高めていくことが肝要である。

(2) 教員の流動性を高める取組の現状

以上のような観点から、各大学においては、教員の流動性を高めるため、教員採用の改善や教育研究組織・体制の工夫等が図られつつある。

①採用の改善

本審議会では、「教員採用の改善について」の答申で、教員の採用の在り方に関し、多様な経歴・経験を有する者の採用、社会人の採用、公募制の活用等について提言したところである。これを受けて各大学においては、教員採用の改善が図られつつある。

ア．学外の専門家の積極的登用

大学教員に多様な経歴・経験等を持つ優れた人材を確保するため、制度的には、教員の資格を弾力化し社会人の教員への採用を促進したり、国公文大学においても外国人を教授等に採用できるようにするなどの対応がとられてきた。各大学においては、これらの制度を活用し、産官学を通じ広く人材を求める工夫が行われてきている。国立試験研究機関や企業の研究者はもとより、国際協力、企業経営等をはじめとする実務経験者を含めた大学外の多様な人材が登用されつつあり、平成3年度間にこれら大学外から採用された教員は、国公私立の4年制大学を通じて、2,800人弱となっている。これは、昭和60年度間の実績である約2,400人強と比べると増加しているものの、採用・転入者に占める比率を見ると、いずれも25%前後で大きな変化はない。

イ．公募制の活用

教員の流動性を高め、優れた人材を確保する方法として、教員採用に当たって、公募制を活用する大学が増えている。国公私立の4年制大学における公募による教員採用の状況について、平成元年度と6年度を比較すると、他大学等への推薦依頼、学会誌への掲載、新聞への掲載等の方法により採用された者は、年間約1,700人足らずから約2,400人余りへと増加している。しかし、近年の採用・転入者数が11,000～12,000人前後で推移していることを考えると、公募制の活用ははまだ2割程度に過ぎず、また、公募制が実質的に機能しているかどうかについて、問題点も指摘されている。

②弾力的な教育研究組織・体制の工夫

ア．大講座化の進展

従来、教員人事をめぐっては、細分化された専門分野の教授、助教授、助手で構成する教育研究組織である「講座」の閉鎖性が問題点として指摘されてきた。しかし、近年、学術研究の進展や複合的・学際的な分野に対応するために、関連する複数の専門分野の教員が同一組織内で相互に学問的な刺激を与え合うことが重要になっており、教育研究上の必要に応じて、大講座を編制する大学が増加している。例えば、国立大学の場合、平成8年度までに90大学277学部で大講座化が進んでいる。

イ．客員ポスト等の整備

近年、実社会での経験や最先端の研究動向を踏まえた教育研究の必要性が高まっていることなどから、当該大学以外の人材を非常勤講師として招聘^{しょうへい}するために、客員ポストを設ける例が増えている。また、大学院が、国立試験研究機関や民間の研究機関等と協定を結んで、学生の

研究指導等教育研究面での連携協力を組織的に実施する連携大学院も整備されつつある。

ウ. 弾力的な組織の編制

時限を定めて研究組織を設置したり、特定のテーマごとに学部等既存の組織を超えて研究者のチームを編制するなどして、学術研究の進展や企業等の共同研究に迅速に対応できる弾力的な組織運営を行う例がある。

③期間を限って教育研究に携わる者の増加

ア. ポスト・ドクトラル・フェローシップの整備

近年、若手研究者を一定期間研究に専念させ、創造性に富んだ研究者の養成・確保に資することを目的として、日本学術振興会の特別研究員をはじめとする多様なポスト・ドクトラル・フェローシップが整備されており、こうした期間を限った研究機会を積極的に活用しようとする意欲のある優秀な人材が、毎年多数応募してきている。このようなフェローシップは、今後、政府の「ポストドクター等1万人支援計画」の推進によって一層広がり、これら若い人材を中心に流動性が高まっていくものと考えられる。

イ. 期間を区切った教育研究の実施

既に幾つかの私立大学においては、学問分野の特性や教育の理念・目標等を踏まえ、学内の規則等に基づいて、教育研究能力の育成の視点から助手など若手教員を中心に任期を付けて採用したり、外部の優れた人材を「特任教授」等の名称で任期を付けて招聘しているところがある。その場合、任期を付けて教員を採用するに当たって、1年契約を基本としてこれを何度か更新する方法や、教員の雇用を保障する期間として、例えば3年といった期間を定める方法をとっている例が見られる。

また、国公立大学においても、該当大学における教育研究期間の目安を示し、その期間経過後には他大学へ異動するなどの取組を行っているところがある。

このように、教員の流動性の向上に関して、多様な取組が行われてはいるが、まだまだ不十分であり、また、こうした取組については、大学や学問分野によって差異がある。その結果、大学全体を通して見た場合、例えば、教員の自校出身者が占める比率については、最近10年間を通じてほとんど変化が見られないなど、教員の流動性は必ずしも高くない。このため、今後とも、各大学において教員の流動性を高めるための一層の工夫と努力が必要である。

2 大学教員の任期制

(1) 教員の流動性向上と任期制導入の意義

①教員の流動性向上による教育研究の活性化

以上のように、大学教員の流動性を高めることが必要であるが、そのための一方策として、大学教員に任期制を導入できるようにすることは、国内外を問わず、他の大学や研究機関等との人材交流を一層促進することとなり、教員自身の能力を高め、大学における教育研究の活性化を図る上で、極めて大きな意義を持つものである。

また、大学教員の人事については、いったん教員に採用された後は、業績評価がなされない

まま、年功序列的な人事が行われ、教育研究が低調となることなども指摘されている。任期制を導入することにより、任期満了後、他の大学、研究機関、企業等に採用される場合には、採用に当たっての審査を受けることが必要となり、また、再任を認める場合には、再任するかどうかの判断に当たって、それまでの任期中の教員の業績評価を行うことが必要となる。これらの審査の際には、各教員が任期中十分な教育研究等の業績をあげていること、あるいはその間の教育研究活動の内容を明らかにすることが求められることとなる。こうしたことを通じて、教員の教育研究が活性化することが期待される。

さらに、近年、実社会における経験を生かした実践的な教育研究や、最先端の技術開発現場の情報等を取り入れた教育研究を推進することの必要性が指摘されており、産官学を通じた人材の交流を促進することが重要となっている。加えて、人文社会系と理工系が融合した学際的な教育研究などの必要性が高まるとともに、期限を限った教育研究のプロジェクトを共同で行う形態の増加や国際交流の進展などから、外部から優れた人材を一定期間招聘することを含めて、教員の流動性を高めることが求められており、任期制の導入は、このような教育研究上の要請にこたえる有効な手段と考えられる。

②多様な経験を通じた若手教員の育成

大学教員には、教育者としての側面と研究者としての側面があるが、教員としてのスタートの時期に、異なる経験や発想を持つ人材と交流したり、多様な経験を積むことは、その後のキャリア形成にとって大きな意味を持ち得るものと考えられる。任期制の導入により、一定期間ある機関で教育研究に従事した上で、更に他の機関をも経験し得ることとなることから、教員としての創造的な能力と、幅の広い視野が養われ、若手教員の育成に資することとなると考えられる。

大学教員の任期制に関しては、既に、本年7月に閣議決定された科学技術基本計画において、本審議会の結論を踏まえて所要の整備等を行うこととされているほか、8月の人事院の勧告時の報告でも、本審議会等の検討結果等を踏まえて適切に対処することとされているところである。また、本年7月の学術審議会の建議「21世紀に向けての研究者の養成・確保について」においても、任期制の導入など研究者の流動性を高める措置が望まれる旨提言されている。なお、国立試験研究機関等の研究公務員については、科学技術基本計画において任期制を導入することとされ、また、前述の人事院の報告においても、研究活動の活性化を図る観点から、新たな雇用の仕組みとして、一定の場合での任期制の導入の必要性が指摘されるとともに、給与や勤務形態を含めた具体的な検討が行われることが明らかにされている。

(2) 基本的方向

①選択的任期制

以上のような観点から、大学の教員について任期を付けることができるようにしておく必要があると考えられる。その際、各大学や学問分野ごとに実状が異なること、また、日本社会全体の人材の流動性の実態などを踏まえて、大学教員に任期制を導入するに当たっては、各大学の判断により任期制を導入し得る「選択的任期制」とし、導入の範囲や任期の期間についても、各大学の判断に委ねることが適切である。

②法制整備等の考え方

大学教員に任期制を導入するに当たっては、大学において、教員研究上の必要性に基づき任期を付けることが適切であると判断した場合には、制度的にそのような対応ができるようにしておく必要がある。期間を区切った教育研究の実施については、前に述べたように様々な形態が見られるところであるが、今後、国公立を通じて、以下のように大学教員に任期制を導入するためには、公務員関連法制や労働関係法制等との関係を明らかにし、制度面を含め、所要の措置を講じることが必要である。

(3) 任期制の具体的な在り方

各大学において実際に任期制を導入する場合には、大学の教育理念や実状等を踏まえ、各大学の判断により、どのような任期制を導入するかを決定できるようにしておく必要がある。

したがって、法令上は大綱的事項のみを規定し、具体的な運用については、教員の流動性を高めることによって教育研究の活性化を図るという任期制の趣旨を踏まえて、各大学において定めることとするのが適切である。その際、恣意的な運用を避けるため、任期制の導入方法や基準等を十分検討し、学内規則等で明確にしておくことが必要である。

ア. 任期制の対象教員

任期制の対象教員については、制度上は、教授から助手まですべての職を対象とし得ることとし、その旨を法令上明文化することが適切である。
実際にどの職に導入するかは、各大学が判断することとする。

なお、特に、若手教員の育成の観点から、助手への任期制の導入は重要であると思われる。

また、大学の判断で、例えば教授や助教授については任期を付さないこととしたり、一定の任期満了後は、評価に基づき、任期を定めず、定年まで在職を認めるような運用も妨げない。

イ. 任期制を導入する単位、導入の方法

(ア) 任期制を導入する単位については、法令上特に定めず、各大学の判断に委ねることが適切である。その際、運用が恣意的にならないようにするとともに、教育研究の活性化等の観点から、基本的にはあらかじめ一定の組織（原則として学部・学科等）を単位として職を指定し、その職に就く者に対して任期を付けることとするのが適切である。

指定された職に就く者全員に任期を付けることを原則とするが、学部や学科によっては、性格の異なる多様な専門分野の教員が共存していること、大講座化が進んでいることや助手については職務内容が多様であることなどから、同一組織の同じ職の中でも、その一部

について任期を付けないような運用も妨げない。

同一組織の同じ職に任期付きの教員と任期を付けない教員がいることとなる場合には、原則として、恣意的な運用を避ける観点から、任期を付けることとする教員の範囲を、教員の専門分野・職務内容などにより、あらかじめ定めておくこととするのが適切である。

(イ) また、上記(ア)のようにあらかじめ指定した職に就く者に任期を付けるだけでなく、特定の講座や教育研究プロジェクトの担当教員を、大学外部から、任期を定めて、教授、助教授として招聘できるよう、そのような人材を採用する場合に限って任期を付けることができることとするのが適切である。

なお、現職の教員に任期制を導入する場合は、国公立大学にあつては、任期を付けるものとして指定された職に昇任、転任する場合など任用の際に、また、私立大学にあつては、学校法人と教員が合意の上、新たに期間を定めた労働契約を締結することにより、任期を付けることができることとするのが適切である。

ウ. 導入を決定する機関

(ア) 任期制の導入は、国公立大学の場合は、評議会の議に基づき学長（単科大学の場合は教授会の議に基づき学長。）が決定するものとし、その旨を法令上明文化することが適切である。

(イ) 私立大学の場合、任期制の導入については、学校法人と教員との労働契約にかかわるものであり、最終的に理事会において決定する事柄ではあるが、任期制を導入するに当たっては教育研究に従事する教員の理解を得ることが大切であり、各大学で、教育研究上の必要性等について、学長等教学側の意見を十分踏まえて行うことが適切である。

導入の決定に当たっては、任期制導入の単位、方法のほか、任期の期間、再任の取扱い等について明確にしておく必要がある。また、決定した内容を変更する場合には、決定の際と同様の手続を経ることとするのが適切である。

エ. 任期の期間

任期の期間については、学問分野や職等によって事情が異なることなどを考慮し、各大学において定めることとする。この場合、例えば教授、助教授、助手という職ごとに異なる任期を付けることができることとするのが適切である。

任期の期間を定めるに当たっては、教育研究の継続性や、教員の流動性を高めるという任期制導入の意義を踏まえて決定する必要がある。また、教員の教育研究の質を高める観

点から、任期の途中で評価を行い、その結果を当該教員にフィードバックすることも有意義であることに留意して、期間を設定することが望ましい。

なお、組織的な教育、研究指導等を強化することによって、任期満了により教員が異動しても、教育面の継続性を保つことは可能であると考えられる。また、研究面においても、最終的な成果だけではなく、途中経過を明らかにし、これに対する適切な評価を工夫することにより、任期制の下で長期的な研究を推進していくことができるものと考えられる。

オ. 再任の取扱い等

大学の判断により、任期満了者の再任を妨げない運用も、逆に再任を認めない運用も可能とする。

任期制を導入するに当たっては、再任を妨げないものであるか否か（再生を妨げない場合には、必要に応じて再任後の任期の期間）をあらかじめ決定しておくこととするのが適切である。

その際、任期制は、教員の流動性を高めることにより、教育研究の活性化を図ることを目的とするものであることから、他大学や研究機関、企業等との交流をできるだけ促す方向で、制度が運用されることが望ましい。

また、再任を妨げない場合、個々の教員について再任の可否を判断するに当たっては、再任とは再びその職に採用するということであることから、通常の採用手続に基づき、選考を行うことになる（国公立大学の場合、教員の選考は教授会の議に基づき学長が行う。）ので、採用時にこの旨本人に明示しておくことが求められる。再任審査の時期等については、当該教員の円滑な異動という観点にも十分配慮した上で定める必要がある。

なお、任期制を導入するに当たっては、任期を付して任用された国立大学教員の離職後の営利企業への就職制限の取扱いについて、適切な配慮がなされることが望ましい。

(4) 教員の業績評価の在り方

- ① 任期制の導入の有無にかかわらず、教育研究の活性化を図る上で、採用時や昇任時をはじめとして、教員の業績評価が適時に、かつ適切に行われることが重要である。特に、任期制の導入によって、任期満了後、他の大学等に採用されたり、当該大学で再任・昇任させる場合など、業績評価の機会が増えることとなるので、従来にも増して、信頼性と妥当性のある評価システムを各大学で確立することが大切である。教員が任期満了後に新しい職場に異動するに当たり評価されるのは、以前の勤務場所における教育研究等の業績であるため、その評価が適切になされることは、以前の勤務場所での任期中の教育研究等への専念を確かなものとする上でも重要である。
- ② 業績評価に当たっては、大学教員が教育者と研究者の両方の側面を有していることを踏まえて、各大学において評価の在り方を工夫することが肝要である。「教員採用の改善について」の答申において既に提言したとおり、学生に対する教育機能（課外活動の指導等を含む）の充実が求められる今日、これまで以上に教育能力、教育意欲、教育上の優れた業績等について積極

的に評価することが必要である。教育面の評価については、各大学が様々な工夫を行う中でその基準や方法を確立していくことが基本ではあるが、例えば、担当する授業、学生等に対する教育研究指導、教材・教育課程等の開発、学生の厚生補導といった項目について、多面的に評価することが大切である。その際、授業担当時数、休講の状況、対象が学部学生か大学院生かといったものから、同僚の評価、学生による授業評価、論文指導の状況、ファカルティ・ディベロップメント（注）への参加といった質・量両面のデータを活用することが考えられる。また、研究面の評価に当たっても、博士の学位に限らず、研究歴や業績等を広く評価の対象とすることが求められる。特に、任期制の導入によって、限られた期間内に一定のまとまりのある成果をあげることにのみ意を注ぎ長期的な視野に立った研究がおろそかにされることのないよう、研究途上の業績等も含めた広い意味での研究業績を考慮するとともに、論文の多寡ではなく、その質を重視した評価の方法を工夫することが重要である。さらに、教育や研究の面以外にも、管理運営や地域社会への貢献といった能力や業績についても適切に評価していくことが求められる。なお、評価の客観性を高める観点から、必要に応じて、当該大学以外の者に意見を求めることなども有意義である。

これらのことは、日頃から各大学において積極的に対応すべき課題であるが、任期制の導入を契機として、より具体的な検討が進められることを期待したい。

- ③ また、任期制を導入しない教育研究組織や職についても、例えば、業績評価の基準を公表した上で、すべての教員を対象として定期的に審査を行い、その結果を教育研究の活性化に結び付けていく等一層の改善努力が不可欠である。なお、近年、各大学の自己点検・評価の一環として、個々の教員の業績を公表する例が出てきていることは意義のあることであり、今後の一層の取組が望まれる。

3 関連施策の推進

教員の流動性を高めるためにどのような方法を採用するかは、各大学がその理念・目的等との関係において自主的に判断すべきことであり、任期制もそのための一方策である。教員の流動性向上のための取組については、各大学における多様な工夫や努力が必要であると同時に、国においても、その阻害要因を取り除き、任期制をはじめとする各種の取組が真に大学における教育研究の活性化に生かされるよう、積極的に支援していくことが肝要である。このため、当面、以下のような方策を推進していくことが求められる。

(1) 教育研究環境の整備充実

- ① 教員が大学等の間を異動する場合、同一専門分野であっても研究テーマなどが異なるために、異動先の大学において自分に適した教育研究環境（文献や施設・設備等）が整備されるまでに時間がかかるなどのため、異動後の教育研究を円滑に進める上で配慮を要することがある。また、民間の研究機関等の学外から優秀な人材を採用する場合には、研究費を含む教育研究環境の整備について特に配慮することが必要である。

欧米等の大学においては、他大学等から教員を採用するに当たって、当該教員が異動後速やかに快適な環境の下で教育研究に従事できるように、特別な資金を用意して、必要に応じて研究設備の整備や研究費の提供等を行っている場合がある。

任期制が導入されれば、現在以上に、教員が大学や民間の研究機関等の間を異動する機会が増加することが予想されるが、我が国においても、任期制による場合に限らず、教員の異動を円滑化するために、民間の研究機関等から教員を採用する場合に教育研究環境を整備するための資金を提供できるよう、必要な措置を講じるべきである。また、こうした措置によって各大学の教育研究基盤が充実されることは、我が国全体の教育研究の活性化を促進する上で重要である。

- ② 大学院における教育や研究指導については、研究テーマの設定や論文作成が、特定の指導教官との密接な関係の下で行われる傾向がある。その場合には、教育、研究指導に係る学生の継続性に配慮して、教員が事実上異動しにくいことがあると言われている。

このため、本年10月の「大学院の教育研究の質的向上に関する審議のまとめ」の報告においても提言しているように、各大学において、複数指導教員制の採用など指導方法の改善を図るとともに、単位互換や研究指導委託の制度の活用等を図り、教員の異動による大学院教員への影響を少なくすることが大切である。

(2) 教員採用に関する情報提供の充実等

大学教員の採用については、形式的には公募制がとられていても、その情報の流通が十分でないために、結果として閉鎖的な人事が行われている場合もあると言われている。こうした問題を解消するためには、教員採用に関する情報を各大学が積極的に発信することが重要である。その意味において、近年、学会誌など従来の方法だけではなく、インターネットを活用した教員募集を試みる大学が出てきていることは、有意義である。

公募制を実質的に推進していくためには、こうした各大学の積極的な取組を促す一方で、組織的に情報を収集・提供していくことが重要である。また、任期制の導入に当たり、任期の満了する教員が異動先を確保する上でも、教員採用情報の流通を促進することが必要である。このため、「教員採用の改善について」の答申で提言したように、学術情報センターにおいて、研究者ディレクトリデータベースの情報検索サービスを引き続き充実するとともに、各大学における教員の採用に関する情報の収集・提供システムを整備することなどにより、教員、研究者に関する情報や、教員採用関連の情報の流通を一層促進していくことが求められる。

なお、大学教員に占める女性の割合が低い現状を踏まえ、各大学においては、女性の教員への積極的な採用に配慮していく必要がある。

(3) 若手教員の発想を生かした教育研究の推進

若い人材の大学教員としての能力を伸ばすとともに、大学における教育研究の活力を維持していく上で、若手教員が独自の発想に基づいて、教育研究に従事できるようにすることが必要である。

このため、講座等若手教員が所属する組織においては、これら若手教員が、その柔軟な発想を生かした教育研究を展開できるように、職務分担の見直しを含めて環境を整備することが望まれる。また、国においても、科学研究費補助金をはじめ若手教員が利用できる研究費を充実して、独創的な研究を助長していくことが肝要である。とりわけ、若手教員の任期制が人材の育成という面で重要な役割を果たすことを考えた場合、任期付き教員が意欲的に研究に取り組

むことができるよう、必要な研究費を確保することは、極めて重要である。

なお、助手の職務内容、名称の見直し等を含めた教員組織の在り方については、今後、本審議会として早期に検討を行う必要があると考える。

(4) 教員の処遇の改善

国公立大学については、私立大学や民間の研究機関等から優れた人材を採用する際の給与が、前職で得ていた給与を下回る場合があることなどが指摘されている。近年、優れた人材を確保し、研究活動の活性化を図るために、その業績等に応じた処遇に向けての措置が進められつつあるが、業績評価の基準・方法等を工夫しつつ、引き続き適切な給与上の取扱いが図られることが重要である。

また、任期制が制度として導入された場合、優れた人材を確保する上で、教育研究環境の充実だけでなく、給与面においても何らかのインセンティブを工夫することが望ましい。その際、別途任期制の導入が予定されている国立試験研究機関等における任期付き研究公務員に対する給与上の措置とのバランスにも配慮して検討する必要がある。

(5) 産官学の交流の促進

大学教員が、国立試験研究機関や民間等において研究、指導等に従事することは、異なる経験・発想を有する者との交流や多様な経験を積む機会の増加につながることから、大学における教育研究を活性化させる上で有意義である。

この意味で、科学技術基本計画において、(a)国立大学と民間との共同研究を積極的に進めることとし、民間研究施設等でも共同研究に従事できる場合を拡大するなど、共同研究に係る規程等を見直すこと、(b)国立大学の教員が研究休職により民間において国との共同研究等に参画する場合の休職期間の退職手当算定上の取扱いを検討すること、また、(c)国の研究者の勤務時間外の民間等での研究、指導等への従事に係る兼業の許可について、同様な運用に努めるものとし、そのため、各省庁において、その必要に応じ、当該の研究者と兼業先との間に特別の利害関係又はその発生のおそれがなく、かつ、職務の遂行に支障がない場合には、原則として許可できることを明確化するなどの措置を講じること、等が盛り込まれたことは望ましい方向である。

これらの諸点については、科学技術の振興とともに大学における各分野の教育研究の活性化にも資することから、適切な対応が図られる必要がある。公私立大学についても、民間等との交流の促進に関連する施策が講じられることが望ましい。