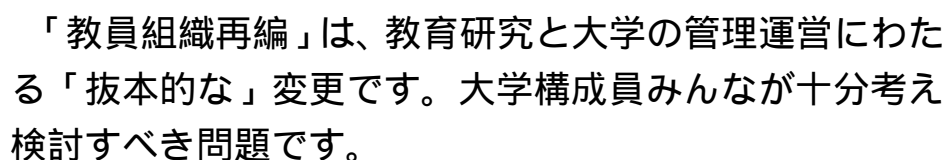


教員定員及び教員組織に関する構想図（案）



教育組織と教員組織の見直しには、教育の責任体制は重要です。魅力ある大学づくりには学部学生教育の充実が欠かせません。大学院進学率が増える現在、大学院教育のレベルアップにも学部教育の充実は不可欠です。

教育組織と教員組織の分離により教育研究機能がどのように強化されるのか、この案では見えません。学部教育の重視が必要とされる一方で、教育と教員組織の分離した学部教育では理解に苦しみます。

学生の教育は各学部の目的、目標のもとで行われてきました。そのため、各学部で類似した授業科目でも、目的、目標、学生の要望の違いからその内容は大きく異なります。これは学部を横断した一つの分野からみる

学生組織と教員組織の分離により学部教育の形骸化を懸念する声も多い。

互いの学問・教育を尊重する気風を

流動化定員

15%で大混乱

流動定員は、各系で一五%とされ、一 名以上になります。この数は定員削減の対応をはるかに越え、新しい事業の展開に重点がかけられることを意味します。

この数字のまま再編されるならば、既存分野の維持発展を抑圧し流動定員を捻出する問題と、脚光をあびる分野での流動定員の獲得という深刻な事態に直面します。前者の問題は既存分野の大幅な縮小もしくは廃止を意味し、後者では分野間での流動定員の争奪戦という事態が危惧されます。新規の教育研究は、大学の政策により決定され、外部資金誘導型の新規分野や国策に沿った分野が優先される可能性が高くなります。研究の内的動機から生まれた新分野を育成することは、これまで以上困難になります。今後、お互いの教育と学問を尊重する気風が大切になります。

また、縮小される分野では、教員転出後の不補充から、若手研究者の転出、流動化を結果として阻害します。それは、長期的にみると既存分野の教育研究の停滞にもつながります。



学問の自由と大学の自治をあずかる私たちのアカウンタビリティを教員組織一元化に対しても発揮したいものです。

教授会 教員会議の二重構造

教員組織の再編は、管理運営母体の大幅な変更を伴います。人事と予算は、新しく作られる「教員会議」で審議されます。教員組織が学内措置によるものであるため、形式的には学部教授会（教特法）の決定を必要としながら、実質的決定は「教員会議」という二重構造になります。これはどちらかの組織がバーチャル（仮想的）といって済むものではなく、矛盾した組織形態を抱えることになります。

教員会議で人事ができる？

やはり教特法が基本

このような体制で、議論をつくり責任をもった教育をするための人事を行うことができるか大いに疑問です。さらに、全学的な人事方針が実質的に「教員定員全学調整委員会」にゆだねられ、今回の「人事凍結」のように大学上層部の意向だけで人事がコントロールされる危惧があります。また、部局長、評議会の構成メンバーがどの教員組織を代表するものであるかという問題も顕在化し、新たに大学構成員自治のあり方が問われます。

人事凍結よりも 討議が大切

教員組織再編構想は、部局長会議にて示され、この構想をすすめるための二つの作業部会もメンバーが決まりました。そして、教員組織一元化が軌道に乗るまで、人事は原則として凍結されています。しかし、事は大学教育の根幹に関わる問題です。バーチャルな組織といって済ませる問題ではありません。この問題は、新潟大学の将来を見据え大学構成員みんなで考える問題であり、もっと議論が必要です。構想の決定と人事の凍結を連動させず、討議の機会を保障するよう要求します。

学校教育法

第59条 大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない。

教育公務員特例法

採用及び昇任の方法

第4条 5 教員の採用及び昇任のための選考は、評議会の議に基づき学長の定める基準により、教授会の議に基づき学長が行う。