

和歌山大学の将来を見据えた教育体制・組織及び教員組織について

(原 案)

平成25年7月10日

役員会原案了承

## I はじめに

現在の国立大学法人を取り囲む環境がこれまでになく厳しいことは、中長期展望委員会の報告書等に記載されていますので重複を避けますが、国立大学法人に対する社会的な役割の重要性はさらに増しています。文部科学省は、教員組織等の改革を含む教育体制の整備により、大学の機能強化を後押しするために、平成25年度予算で大学改革強化推進補助金や知（地）の拠点整備事業（【参考5】を参照）を準備しています。また、平成26年度の概算要求はすべて大学改革・機能強化に繋がっていることを前提としています。

つまり、大学改革・機能強化は日本の将来を担う教育への責任、成長につながる研究成果、地域の中核的な知の拠点形成事業、国際社会での日本の地位向上に必須の事業となっています。この改革は、全学の人的資源の積極的活用なくしては実現できません。そのためには、抜本的に教育体制及び組織の見直しも必要となっています。この改組では、現在の組織の良いところと弱点を見極め、垣根の低い組織を実現することで、人的資源の積極的活用を実現することが必須です。

さらに、社会（特に産業界）が求める人材の育成するためには従来の学部・研究科ごとの縦割りの教育及び研究により専門性を深めるだけでは不十分で、学部・研究領域を越えた学際的分野において広汎な問題解決能力を育成することが強く求められており、国立大学法人の役割として、社会を支える人材の輩出は大きな使命であることが再認識されています。このことをまず、全学の構成員の皆様にしかりと認識していただきたいと思ます。

この教員組織等の改革は、学内の教員力を発揮することで、教育力強化につながる機会となります。和歌山大学は4学部・研究科という小回りの利く組織規模を生かし、社会の要請に柔軟かつ迅速に対応できることを示し、その存在感を増す機会ともなります。

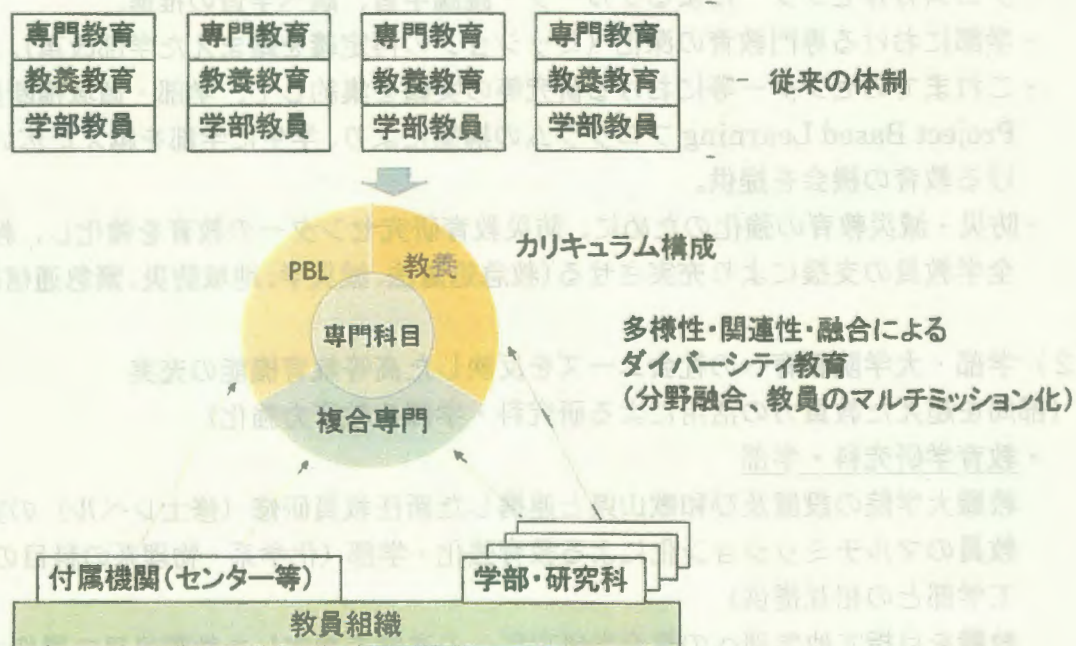
このため、平成25年4月から中長期展望委員会に引き続き、副学長を中心として和歌山大学の将来を見据えた教育体制はいかにあるべきか、その体制を円滑かつすみやかに構築するためにはどのような組織が必要かということについて議論を重ね、その具体案を検討してきました。昨年度からの中長期展望委員会での検討及びその報告書をも踏まえ、ここに「和歌山大学の将来を見据えた教育体制・組織及び教員組織について（原案）」を作成し、役員会の了承を得ましたので、皆様に公表するとともに、教育研究評議会等を通じて実現に向けてご意見等を伺い、学内理解に努め、その内容にさらに磨きをかけてまいりたいと考えています。間違かつ前向きなご意見等をお待ちしております。

## II 教育体制及び教育組織改革のねらい

和歌山大学は、大学改革の主眼にダイバーシティ教育の推進を掲げます。

この目指すところは、学生に対しては、幅広い知識と教養を広げること、専門知識を深めることに加えて、多様な専門知識の基礎も身に付け、知識を関連付けて活用することで、変化する多様な社会に柔軟に対応し、困難な問題解決ができる教育を実施します。問題の解決策の知恵は、深い専門知識だけでは不十分であり、様々な観点から物事をとらえる素養と知識を関連・融合する力が必要です。教養教育では、多様な教養科目を準備するだけでなく、様々な分野の知識を連携して活用する問題解決型の講義やプロジェクト参画型の演習（PBL：Project Based Learning）を提供します。多様な専門知識の基礎では、専門分野の異なる教員の講義が受けられるような教育体制（複合専門教育コースの設置）をとります。教員組織から見たダイバーシティ教育の推進への対応は、教員のマルチミッション化（特定分野の教育だけでなく、複数の教育分野への専門知識の提供）を進めることで実現します。教育内容の多様性とその多様性を実現する多様な専門を持つ人材の活用が狙いです。また、教員組織改革は、ダイバーシティ教育推進のために、教養教育、学部・大学院教育、付属機関を強化するものとして位置づけます。

## 教員組織改革によるダイバーシティ教育の推進



# 教育のサイクル

学ぶ(教養・専門知識)

活用する(PBL・問題解決演習)

関連つける(広める・深める)

以下、現在と将来の各教育課程でのダイバーシティ教育の具体的な推進について確認します。

## (1) 学部教養教育における社会人力及び問題解決能力育成の強化

- ・「教養の森」センターの設置による教養教育改革の推進と全教員の教養教育への参加
- ・クロスカルセンターによるグループ・議論学習、調べ学習の推進。
- ・学部における専門教育の深化（ミッションの再定義を踏まえた学部改革）。
- ・これまでのセンター等における研究等の実績を集約して、学部・領域横断型の Project Based Learning プログラムの構築により、学生に学部を越えた広い領域における教育の機会を提供。
- ・防災・減災教育の強化のために、防災教育研究センターの教育を強化し、教養科目を全学教員の支援により充実させる（救急処置法、減災学、地域防災、緊急通信網など）。

## (2) 学部・大学院教育への社会ニーズを反映した高等教育機能の充実

(部局を超えた教員力の活用による研究科・学部の教育力強化)

### ・教育学研究科・学部

教職大学院の設置及び和歌山県と連携した新任教員研修（修士レベル）の実施。

教員のマルチミッション化による教育強化・学部（化学系・物理系の科目のシステム工学部との相互提供）

教職を目指す他学部への教育学研究科への進学を想定した教職科目の履修コース（すでに実施しているが、さらに、これを強化していくため、各学部のカリキュラムを工夫する）

### ・経済学研究科・学部

経済学研究科専攻の改組（農林ビジネス教育コースの設置とアグリビジネススクール

の開講)

教員のマルチミッション化による教育強化・研究科（サテライトに設置した経済学  
研究科の教育コースに全学から科目提供を実施している。また、農林ビジネス教育コ  
ースにも全学から教員の参画を推進している。）

・システム工学研究科・学部

学部改組による1学科複数コース制の導入。

教員のマルチミッション化による教育強化・研究科（経済学研究科がMOT教育に  
協力）

研究科の教育コースの強化（社会ニーズに対応したクラスター再編、グローバルエンジ  
ニアの育成強化、資格取得コース（建築士、環境計量士など）。

学外の研究者による学生教育強化としての連携大学院のさらなる充実）

教員のマルチミッション化による教育強化・学部（化学系・物理系の科目の教育学部  
との相互提供）

理系教員養成コースを複合専門教育コースとして設置（教育学部教員とシステム  
工学部教員からなる教育学研究科進学カリキュラムを提供する）

・観光学研究科・学部

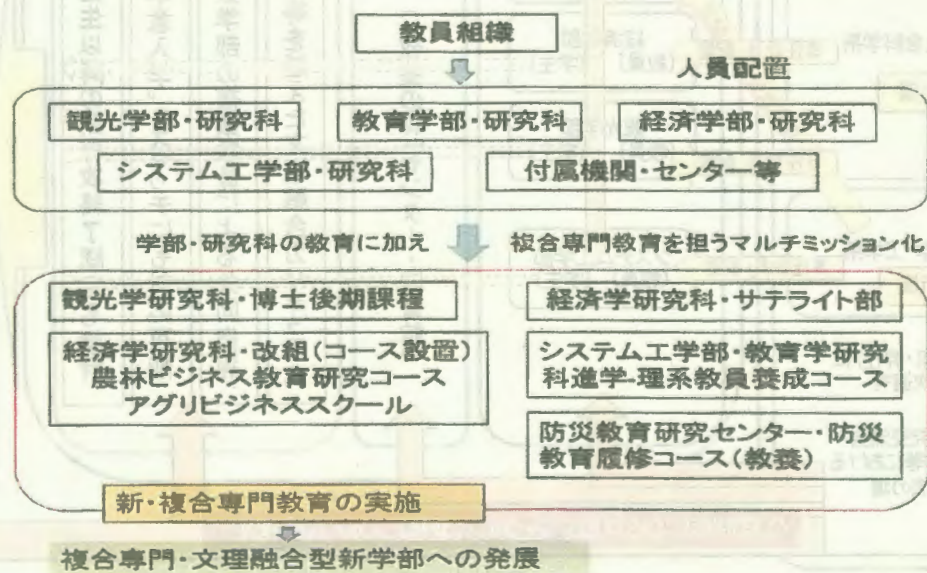
博士後期課程の設置、学部改組による1学科3コース制の導入、観光学教育研究セン  
ターの設置。

教員のマルチミッション化による教育強化・研究科（博士後期課程に経済学研究科と  
教育学研究科から兼担教員が参加）。

教員のマルチミッション化による教育強化・学部（他学部より科目提供）。

これらを総体として、社会が求めている人材、すなわち「主体的に考え、行動すること  
のできる学生」「多才で広汎な能力を有する学生」などの多様な知識とその知識を関連  
つけて問題を解決できる学生を育成する。

### マルチミッション化の具体例



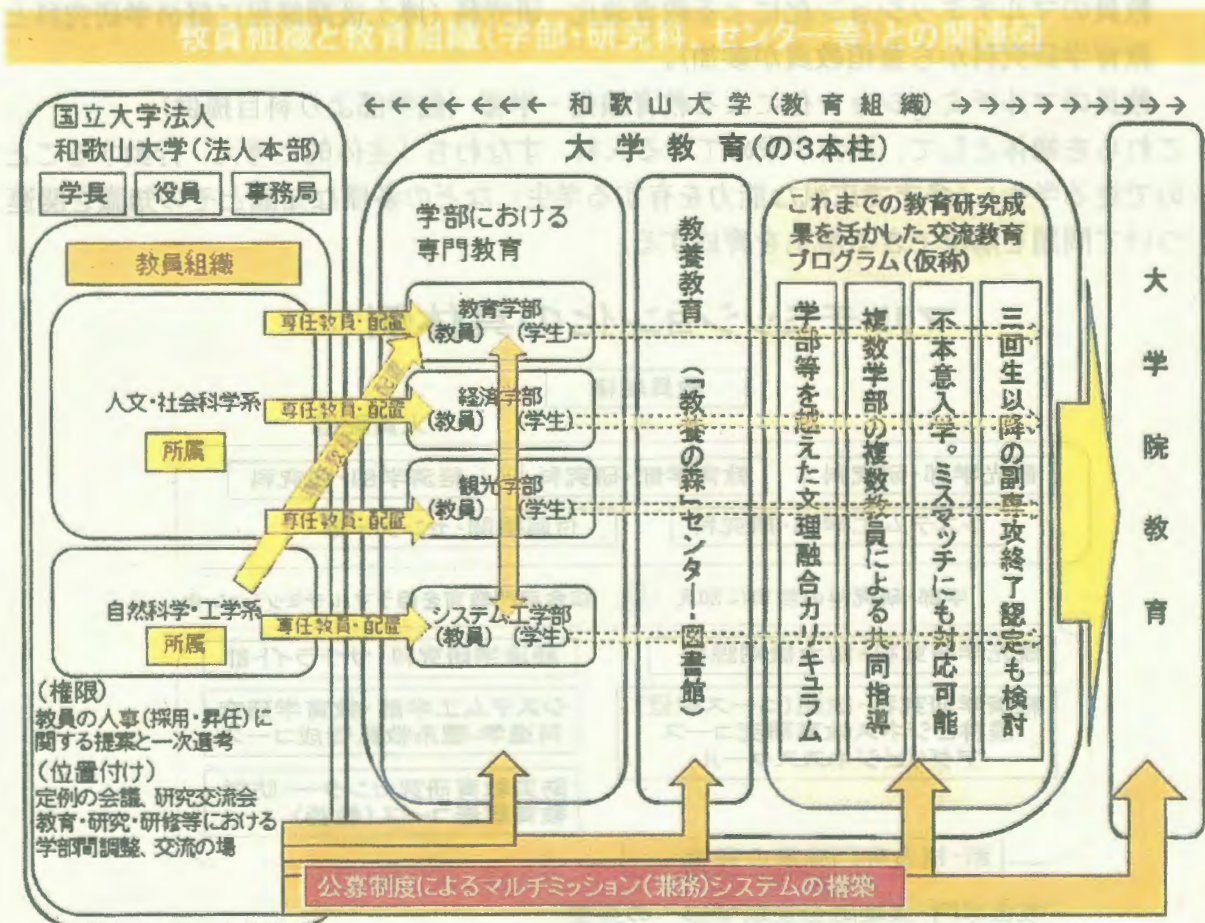
### Ⅲ 教員組織改革のねらい

上記Ⅱの教育体制及び教育組織を実現するために、現状の各学部等から教員組織を分離し、和歌山大学本部に教員組織を一元化し、専門分野及び担当業務により各学部等へ配置する形式とします。ただし、スペースマネジメントの問題や急激な改組による混乱を避けるため、当面、『新たな教員組織』は①教員人事（採用及び昇任）に関すること。②相互交流や共同研究の促進に関すること。③教育・研究・業務等における学部間調整。を行うための組織とし、教育課程に関することなどについては、従来どおり学部等において対応することとします。その際、下記の点の改革を進めます。

- (1) 学部間の垣根を低くし、人、情報、物、場所の交流・循環及び有効活用を図る。
- (2) 教員相互の交流（情報・研究）及び共同研究等を促進する。
- (3) 教員の意欲と希望により、学部教育以外の教育に柔軟かつ多様な対応（兼担など）が可能となる教員組織を再構築する。

重要なことは、国立大学法人の教職員が果たさなければならない責務と社会的役割を十分に認識し、新たなミッションに向けての『意識』を持つことです。各教員が狭い環境にのみとどまることなく、新たな教員組織に意欲的に参画し、常に高い視点で社会のニーズを強く意識していただきたい。これにより、ミッションの再定義を受けての各学部・研究科の教育力も強化も推進できます

【イメージ図】



#### IV 改革の効果

上記Ⅱ及びⅢのように、和歌山大学の活性化を図るとともに、20年後、30年後さらにその先を見据えた改革を実行することより、他に類を見ない特色ある地方国立大学へと変貌し、和歌山圏域における半永久的な存在価値を確立することが可能となります。

#### V 教員組織（事務組織改革も含む）の改革に向けて

中長期展望委員会第一次レポートに関する説明会、学部における意見聴取、教育研究評議会における意見聴取、パブリックコメント等を踏まえて、組織の二重構造・複雑化を避けつつ、柔軟かつ多様な取り組みが可能な教員組織の案を検討しました。

その内容はおおむね下記のとおりです。

- (1) 教員（特任教員を含む）及び職員は、基本的に「国立大学法人和歌山大学（本部）」に所属する。
- (2) 教員組織には教員の専門領域に応じた系またはユニットを置くが、あまり細分化せず、大括りのものとする。また、系またはユニットに組織の長を置き、専属の事務組織は置かず、業務内容に応じて各担当課が対応する。
- (3) 教員は担当する専門分野及び業務により、各学部及びセンター等の「専任教員」として配置されるが、その意欲と希望により、他の部局における教育及び業務を兼務（「兼担教員」及び「協力教員」）することができるものとする。
- (4) 「専任教員」及び「兼担教員」は学部教授会、センター運営委員会等の会議に出席するが、「協力教員」にはその必要はない。学部における各種委員会委員等には「専任教員」を充てるものとする。
- (5) 職員は担当する業務により、法人本部事務局の各課に配置される。従来の学部における支援事務は、総務課及び教務課に集約し、学部事務支援課（仮称）に改組したうえで、学部横断的かつ効率的に対応する。
- (6) 教員組織と学部教授会等との関係及び教員の採用、昇任に関する業務などその他の業務の流れをフローチャート化（例は次ページの【参考1】を参照）し、移行時及び移行後に混乱が生じないように努める。

#### VI 教員組織の権限と決定のプロセスの概略（詳細は別途マニュアル化する。）

- (1) 教員組織は教員の人事（採用及び昇任）の提案及び一次選考（専門性の審査）権限を有する。最終選考（人物重視）は全学人事委員会の権限とする。
- (2) 学部長、センター長等は教育課程の編成のために必要な教員配置の検討を依頼する。教員組織の系またはユニット長は、その依頼内容を精査し、真に必要と判断した場合には人事委員会に提案するとともに、学部・教育組織からなる選考委員会を設置して一次選考を行う。
- (3) 募集要項、選考要領等の作成及び一次選考については、学部長・センター長との意見調整のうえ、研究教育分野の条件と、全学的ミッションの条件の観点から公募選考するものとする。また、教員昇任時の審査は研究者データベースを使用することを前提

とし、各教員の入力を促す。

- (4) 教員組織においては、定例の会議及び研究交流会において情報の交流の促進に努めるとともに、教育・研究・業務等における異なる制度の学部間調整を行う。
- (5) 教員組織の教員は、配置された学部及びセンターにおける教育・研究活動はもちろんのこと、意欲と希望により、所属以外の教育組織における教育及び業務等を兼ねて担当することができる。
- (6) 上記(5)の兼務は原則として公募によるものとし、公募・選考・許可については、教員組織及び人事委員会が行う。

#### VI-2 平成26年4月における新規採用(欠員補充)に関する特例(案)

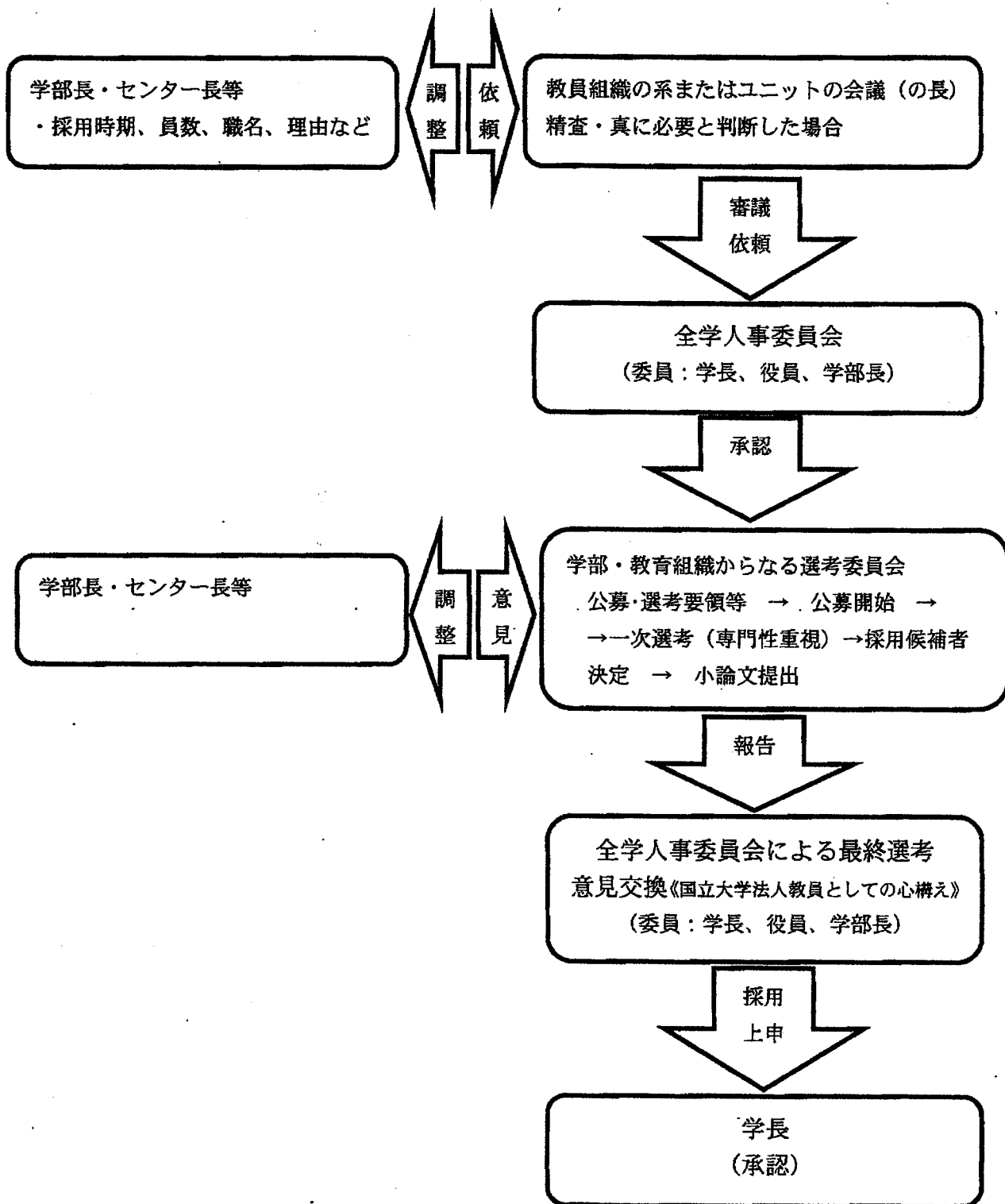
- (1) 学部長は、従来の教員採用計画書に添えて、「ミッションの再定義」などを踏まえた学部及び研究科の改組に関するレポートを学長あて提出する。
- (2) 平成25年8(?)月を目途に、担当副学長による『新たな教員組織』設置準備委員会(仮称)を設置し、学部長から提出のあった採用計画書及び改組レポートについて、全学的ミッションとの関連性(兼担が可能かどうかを含む)及び同一専門分野における教員の適性数など詳細な審査を行い、採用計画案を策定し、人事委員会に提出する。
- (3) 人事委員会において、採用計画の適否を検討・昇任する。
- (4) 募集要項、選考要領等の作成及び一次選考については、学部長との意見調整のうえ、準備委員会が行うものとする。
- (5) 最終選考は、人事委員会が行う。

#### VI-3 全学的ミッションの観点から当面補充すべき専任教員について(案)

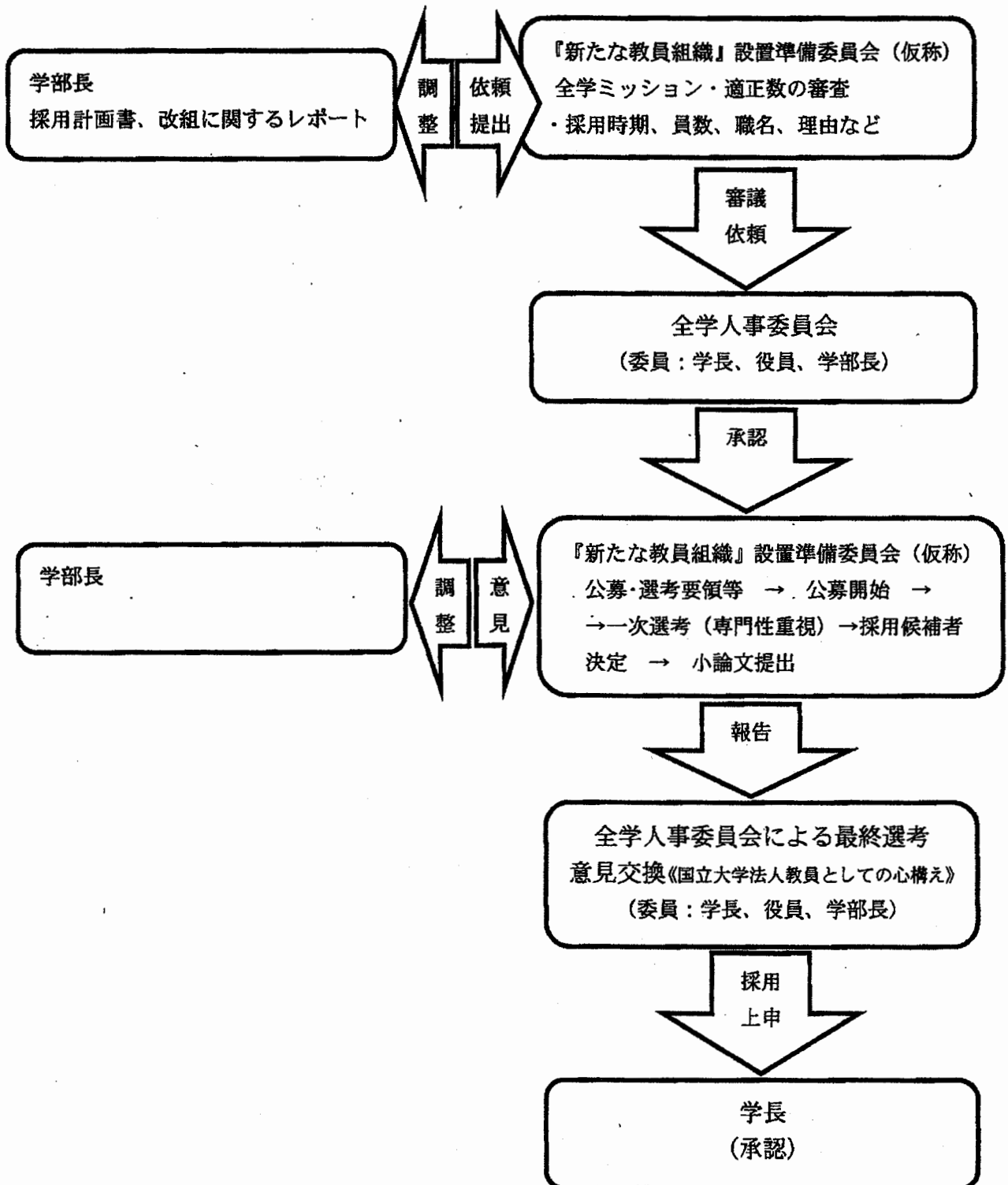
- (1) 「教養の森」センターを専ら担当する専任教員または専ら担当する専任教員を学部から再配置した場合の後任補充
- (2) 経済学部、観光学部を中心として、全学のグローバル教育の充実に資するための外国人教員
- (3) アドミッションオフィス(仮称・設置検討中)を専ら担当する専任教員または専ら担当する専任教員を学部から再配置した場合の後任補充
- (4) その他



【参考1】平成26年4月以降の教員採用に関するフローチャートの案



【参考2】平成26年4月における特例のフローチャート（案）



## VII 教員組織改革に期待する効果

- (1) 閉鎖的な教員組織から柔軟かつ多様で前向きな行動を取ることが可能な教員組織への変貌。
- (2) 社会が求める人材育成の強化と社会貢献度の向上。
- (3) 教育環境の改善と共同研究の促進。
- (4) 新たな発想とそれにもとづく新プロジェクトの誕生

## VIII 教員組織の評価

### (1) 組織の評価方法の検討

教職員アンケート、学生アンケート、自己点検・外部評価、志願者・就職・進学等に関する各種データ、企業アンケートなど

### (2) 評価結果の反映

外部有識者による評価委員会を開催し、上記の評価の結果、2年以上うまく機能していないと判断される部分については、その都度、見直しを行う。

なお、基本システムについては第3期中期目標・中期計画期間は維持する必要がある。

## IX 移行プロセス

平成25年5月上旬	中長期展望委員会最終報告を踏まえた教員組織等の原案のたたき 合作成
5月中旬	他大学の状況等調査
7月	役員会にて原案了承、教育研究評議会にて原案報告・意見聴取
8月末	教員組織等の案確定
7, 8, 9月	実施に向けた意見調整及び組織の名称、教員の配置案、システムの の検討
10月	必要な規則・規程の改正準備
11, 12月	移行マニュアル、移行後の事務マニュアル作成・調整
平成26年1, 2月	実施に向けた説明会→質問事項取りまとめ→マニュアル修正
3月	移行作業（書類の引っ越し？看板書き換え？など）

平成26年4月 教員組織及び事務組織の改組実施

【参考3】他大学の動向

教員組織を分離している国立大学法人について、いわゆる財務諸表上の分類のHグループを中心として、その他、京都大学、筑波大学、滋賀大学等の状況を調査する予定。以下、現時点での調査結果を報告します。

教員組織改革に関する国立大学法人における事例

名 称	横浜国立大学（Hグループ）
規模等	4学部5研究科（教員数）585（入学定員）学部1677大学院984
実施年度	平成25年4月1日（国際社会科学研究院・学府の場合）
目 的	社会的ニーズ・研究教育分野の変化に対応可能な研究と教育を効果的に実施するため、「研究院」（教員・研究組織）「学府」（教育組織）に分離した。
概 要	<p>大学院改組（国際社会科学研究院 前期5専攻、後期4専攻→前期・後期3専攻）に伴い、「研究院」（教員・研究組織）「学府」（教育組織）に分離した。</p> <p>「研究院」はグローバル新時代の社会的ニーズに対応するための、国際性と融合性を志向した高度な専門的研究を行う教員組織。経済学・経営学・国際経済法学という社会科学系3分野において高水準かつ先端的研究を行うとともに3分野横断的な研究プロジェクトを組織し機動的かつ機能的に研究活動を推進する。「学府」は博士前期・後期一貫型の経済学・経営学・国際経済法学の3専攻に統合し、学府共通科目群や英語による教育プログラムにより、融合性と国際性のある実践教育を強化し、グローバル新時代に求められる人材を養成する。</p>
教員組織の役割等	研究院に研究院教授会（代議委員会）を置くとともに、その下に研究企画調整委員会を置き、人、予算、連携の窓口（学内他研究院、外国大学、自治体、企業等）、研究の社会ニーズ把握、学内環境を調整し、組織的研究を推進する。
メリット	平成25年4月1日改組のため、現在はまだ何とも言えない。 （今後、工学府・環境情報学府・都市イノベーション学府について聴取する予定）
デメリット	平成25年4月1日改組のため、現在はまだ何とも言えない。 （今後、工学府・環境情報学府・都市イノベーション学府について聴取する予定）
特記事項	従来から、工学府・環境情報学府・都市イノベーション学府において、同様の形態の組織を有しており、社会的なニーズに応えるために社会科学系分野においても本制度を導入した。

教員組織改革に関する国立大学法人における事例

名 称	お茶の水女子大学 (Hグループ)
規模等	3学部1研究科 (教員数) 221 (入学定員) 学部 482、大学院 295
実施年度	平成19年4月1日 (学則・規則改正等は19年1月)
目 的	21世紀の学問が研究面でも実用面でも学際性が求められ、高度な細分化が進み、従来の縦割りの教育組織では対応できなくなっていることを踏まえ、本学人間文化研究科が培ってきた文理融合・学際教育の特色を生かすには、学際的な教育単位を固定するのではなく、研究・教育上の課題に応じて弾力的な教育研究体制をとる必要がある。このため、教育と研究とが緊密な有機体として活動することを目的とし、全学の大学院担当資格をもつ教員がすべて単一の大学院組織に所属することにより、大学院はもとより、高等学校課程から大学院博士後期課程までも見通した高密度で一貫性のある大学教育 (21世紀型大学院組織) を創出する。
概 要	大学院改組 (人間文化創成科学研究科) に伴い、大学院に研究院 (教員・研究組織と教育院 (教育組織) とに分離し、教員はすべて研究院に配置され、教育院における教育を担当するとともに、学部・センターを担当 (兼担) する。 研究院は、基幹部門 (文化科学系、人間科学系、自然・応用科学系) と先端融合部門からなる。教育院は従来の7専攻を5専攻に集約した。
教員組織の役割等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究院長は人間文化創成科学研究科長をもって充てる。</li> <li>・ 各系には系長を置く。</li> <li>・ 系には系会議を置き下記の事項を審議する。             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 教員の採用及び昇任の候補者に関する事項</li> <li>(2) 系選出の各種委員会委員に関する事項</li> <li>(3) 研究計画に関する事項</li> <li>(4) その他系の研究及び運営に関する事項</li> </ol> </li> <li>・ 教育に関する役割等は、学部等に会議を置いて担当。</li> </ul>
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他の研究分野との交流が促進され、新しい発想やプロジェクトが生まれやすい環境となった。</li> <li>・ 大学院の教官ということでステータスが向上した。</li> </ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組織及び会議は増えたが、従来から会議は多すぎるとの感があり、大幅に弊害が生じてはいない。</li> </ul>
特記事項	従来から、文理融合や学際教育を特色としているため、教員の兼担が多くみられた。そのため、今回の組織改革において大きな変化や混乱は生じていない。学内の理解も比較的スムーズに得ることができた。

## 【参考4】中期計画、行動宣言、和歌山大学物語における関連事項

### (第二期中期計画)

#### II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

##### I 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

###### [教育研究組織の見直し]

- ・ 大学院の構成やその定員についての適正化を進めるとともに、その他の教育研究組織についても見直しを行う。

###### [資源配分]

- ・ 機動的、効果的、戦略的な予算編成を推進する。

###### [人事制度]

- ・ 教員の欠員補充にあたって、計画的に優秀な人材を採用する仕組みを強化する。
- ・ 職員の資質向上のため、私立大学・企業などへの派遣研修や学内研修制度など多様な職員研修を導入する。

### (行動宣言2011-2013)

#### I 時代と社会が求める深い教養と、他者とともに問題解決に取り組むことのできる実践力をもつ人間を育てます。

- ① 和歌山大学は、学生が子ども期から青年期に至る学習体験、生活体験等から生ずる人間形成上の諸課題をかかえていることを認識し、専門家になるための教育と同時に人間になるための教育が不可欠であると考え、この観点から本学における教育を編成します。
- ② 和歌山大学は、学生の現状と、時代と社会が求める人間像を踏まえ、教養教育の内容を編成し、また常に改善する努力を重ねていきます。
- ③ 和歌山大学は、教養教育の実施に責任を持って当たる組織を確立し、教員の自主性を尊重し多様性を生かしながら、「人間になるための教育」に向けて協働の実践を行います。
- ④ 和歌山大学は、教養教育の一環として学生の異文化・異世界体験プログラムを整えます。

#### VI 大学構成員のやる気を高め、持続的に自己改革する組織をつくります。

- ① 和歌山大学を、学びを求める学生・大学院生、真理・真実を究めることを求める教員、学びと研究の支援を生き甲斐とする職員などの真の「コミュニティ」にします。
- ② 和歌山大学人は、私たちの大学という組織、職場、仕事そのものを研究の対象とし、英知を結集して絶えざるイノベーションを実施します。
- ③ 和歌山大学は、全学的ビジョンとミッションの観点から、学部、大学院等教育組織、センター等共同教育研究組織、事務系組織を点検し、今日の大学改革の動向にも学び、改革を進めます。

### (行動宣言2013-2015)

#### I これまでの研究成果の蓄積及び専門教育の深化と連動しつつ、時代と社会が求める深い教養と、自ら考え、自ら行動し、他者とともに問題解決に取り組むことのできる実践力を