

### 第3章 教員組織 - 編制配備状況 -

本章では、本研究科／学部における教員組織、人事（採用・昇任・転出）の現状と課題についてまず説明し、次いで、教員の教育研究活動及びその向上に関する定期的な評価制度等の実施状況と課題について述べる。

#### 3-1. 構成および人事

本研究科／学部は「生命・食料・環境」を標語として掲げ、分子・細胞レベルから生態系に及ぶ生命科学、物質循環系、さらには地域社会における人間の活動を対象とする広範な分野の教育・研究を展開している。前章で述べたように、このための体制として農学研究科は7つの専攻、農学部は6つの学科を編成している。教員はすべて研究科に所属し、学部を兼担する。学部専任の教員はいない。

研究科の教員は、199名の専任教員〈表3-1〉と16名の兼任（両任）教員、11名の年俸制特定教員（定員外）からなる。兼任教員の兼務先は、地球環境学堂、フィールド科学教育研究センター、物質－細胞統合システム拠点、国際高等教育院（平成25年度から1名）である。これらの兼任教員のうち、教授は専攻および研究科教授会の構成メンバーとなる。専攻長、研究科長等の役職の選出にあたっては選挙権をもつが被選挙権はもたない。

年俸制特定教員としては、6寄附講座や共同研究講座（2-2 参照）に合計10人が所属しており、また農学特別コースを担当する外国人教員1名がいる。これら以外に、3ヶ月から1年の任期で招へいする外国人研究員3名を採用している。これらの教員の中にはその業績に応じて教授の称号を付与される者があるが、専攻あるいは研究科教授会の構成メンバーとはならない。

各教員はそれぞれの専攻で実質的な教育研究機能単位である分野を構成する。各分野の教員配置数は教授、准教授、助教各1が標準であるが、教授と助教のみ配置されている場合もある。また、後述のように、現在の使用可能定員数の制限から、欠員を補充できていない分野が少なからずあり、准教授ポストを下位ポストに振り替えて使用している分野もある。

附属施設のうち農場の教員は農学専攻に所属して1つの分野を構成するが、牧場の教員（准教授）は現在のところ分野の運営には関わっていない。

教員の定年は、平成22年度までは63才であったが、23年度に64才に、25年度に65才に引き上げられた。一方で早期退職制度が導入され、25年度に1名の教授がこの制度を利用して退職した。平成25年4月1日現在の教員の年齢構成は、55才以上の教員が全体の29%、20～30才代の教員は22%を占める。この比率は3年前と大きくは変わっていない（それぞれ29%および20%）〈表3-2〉。

全教員に占める女性教員の比率は8%で、研究科教授会を構成する教授に限ると5%とかなり低い値になっている〈表3-1〉。

全教員のうち京都大学農学部出身者は71%である。学位取得者は全教員の94%で、その85%が本研究科から授与されている〈表3-3〉。このように自校出身者あるいは自校学位取得

者の比率はかなり高いが、一方で他部局・他研究機関等の勤務を経験した者は56%にのぼる<表3-4>。

研究科の各専攻・分野への教員の配置は、平成9年時点の配当定員（教授72、准教授79、講師1、助教103、合計255）に基づいて運用している。しかしその後の定員削減や他部局新設の際の定員供出、さらに全学的に実施されているシーリング（95%）の結果、現在研究科として使用できる配当定員は208となっており、現員の総数がこれ以下になった場合に採用を行うこととしている。

教員の採用は専攻ごとの平成9年時点の配当定員に対する充足率を計算し、もっとも低い専攻から順次行う。専攻内でどの分野・職階の教員を採用するかは、各専攻教授会が主体となって決定する。

教授、准教授、講師の選考・採用にあたっては、研究科教授会で慎重に審議を行い、投票により決定する（構成員の3分の2以上が出席する会議で3分の2以上の賛成を必要とする）。助教についても研究科教授会で審議し、承認を得ている。教授選考にあたっては「大学院農学研究科教授候補者選考内規」に基づき、教授6名以上で構成する教授候補者選考委員会を設置する。准教授・講師・助教については「准教授、講師及び助教候補者選考に関する申し合わせ」に基づき、それぞれの専攻において選考委員会を設置、候補者を決定する。

採用する人材を求めるにあたっては公募を原則とし、女性研究者の積極的な応募を期待している旨記載して、女性教員の採用拡大を図っている。しかし、採用そのものが減少する中、各専攻独自の調査に基づく採用がやや増加する傾向が認められる<表3-5>。このような傾向に対して、研究科長から注意喚起がなされている（平成25年度11月専攻長会議）。また必ずしも女性研究者の採用拡大にはつながっていない

## [分析評]

農学研究科・農学部の教員組織は、農学に関連する学術の広い範囲を十分カバーしており、教員採用にあたっては厳正な審査を行ってその質をチェックしながら優秀な人材の獲得に努めている。ただし前回の外部評価で指摘された京都大学出身の教員比率の高さは依然変わらず、教員の教育背景に関する多様性が低い傾向があるのは否めない。また女性教員の占める割合も前回の自己点検評価時からほとんど変わっていない。多様性の低さは他研究機関を経験した教員の比率が比較的高いことである程度補償されているが、引き続き改善の努力が必要である。しかし今回の評価点検対象期間中も全学的なシーリングが維持され、人事が停滞する傾向が続いており積極的な対応がとりにくい。この間、新規採用を促進するためのテニユアトラック制度の導入も一部検討されたが、現行制度との並行に関する調整困難から見送られている。

教員の停年延長により、高齢化による組織の活性低下が懸念されたが一定数の早期退職者があったことで影響は緩和されているといえる。しかし平成25年度に全学の新しい定員削減計画が示され、農学研究科も平成34年までに配当定員をさらに9.6%減らすことが求められ

ている。これにより教員組織は約 190 人の体制になるが、第 2 章で述べた教育研究体制は 250 人規模の教員配置を前提として設計されている。今後大きな定員増は望めない中、このギャップを埋めるための体制の再編を早急に進めていく必要がある。

なお平成 25 年度には京都大学全体の組織改革の骨子がまとめられ、今後、大学の教育研究組織と教員組織を分離する方向で進められることになった。ただし具体的な組織の策定は 26 年 10 月に発足した大学の新執行体制に引き継がれている。この改革は今後、国の財政がさらに厳しくなり国立大学の運営費交付金がさらに削減される見込みの中で、どのように教育研究の活性を維持していくかという観点から企画されたものであるが、実現までに議論すべき課題も多く新体制の発足にどの程度の時間を要するのか不透明である。農学研究科の体制再編は、この不確定な部分が多い全学の組織改革と歩調を合わせながら進めていく必要があり、難しい運営が求められる。

このような困難の中、少子化、さらには博士課程学生数の低下が進行中であり<表 4-8>、一部では優秀な若手研究者の確保も難しくなっている。将来の研究科・学部を支えさらに活性化する人材の育成に一層努める必要がある中で、持続的な展望のある組織づくりが何よりも重要である。

#### [資料]

○関連規程（選考、定員運用に関する申し合わせ、併任に関する申し合わせ） ○京都大学持続的発展を支える組織改革の骨子

### 3-2. 教育研究活動評価

平成 19 年に制定された「京都大学における教員評価の実施に関する規程」をうけて、平成 20 年に「大学院農学研究科教員評価実施要項」を策定した。ここには 3 年以上教授職にある者を対象に、教育・研究・運営・社会活動についての教員評価を実施することが定められており、最近では平成 23 年 3 月 31 日を基準日として教授 49 名を対象に実施された。改善・検討課題として、教員間の教育負担の偏りがあること、研究成果や社会貢献についても教員間にばらつきが大きいことが指摘されている。

また、京都大学の中期目標・中期計画に沿って、農学研究科でも行動計画ならびにその実行のための年度行動計画を立案し、毎年その進捗状況を検証している。このなかで、教育研究活動も評価している。

農学研究科では教員の教育研究活動の報告として農学研究科/農学部年報「生命・食料・環境」を作成していたが、全学で教育研究活動データベースが整備されたこと、専攻や分野ごとに活動を紹介するホームページを充実させていることを考慮し、平成 24 年度からは研究科としてのとりまとめは行っていない。

また教育活動評価の一環として実施されてきた学生による学部授業科目のアンケート調査も、形骸化して適切な評価となっていないとの議論が農学部・農学研究科ファカルティ・ディベロップメント (FD) 委員会であり、方式の見直しを図るため、平成 24 年度で一旦中止す

ることとした。その間、FD委員会における検討を行い、様式を一部見直して、平成26年度から学部と大学院の原則として全授業科目で実施されている。

### [分析評]

教育活動評価としての、学生による授業評価アンケートは中断していたが、平成26年度から質問内容を改訂して再開している。一方で、評価方法としてアンケートという手法を用いることの適切性についてくりかえし教務委員会およびFD委員会で議論されているが、まだこれに代わる方法が見いだせないでいる。研究活動評価については、各研究分野において積極的な成果のとりまとめが行われホームページで公表に努めている。また全学レベルで定期的な評価も行われている。活動を改善するための取り組みは確実に行われていると言えるが、実際に評価がフィードバックされて改善につながっているかどうかを点検する仕組みをさらに整備していく必要がある。

### [資料]

○大学院農学研究科教員評価実施要項 ○第2回目の教員評価に係る教員活動状況報告書

### 3-3. 前回の外部評価における主なご指摘とその対応

○定員削減の中で教員数を確保することは困難であるが、研究分野などを統合整理して対応する必要がある。

○大学の法人化によって導入された95%のシーリングにより、欠員補充の教授のポストが直ちに補充できないというのは極めて憂慮すべき事態である。これと連動して若手教員の数が減少しており、我が国の先端を担う高度な技術を持った研究者の養成に赤信号が出ている状況といえる。京都大学だけの問題ではなかろうと思われるが、我が国を代表する大学における実情故、看過できない。早急に採用して教育研究分野の指導体制を構築するか、さもなければ准教授、助教も指導教官とする制度へ変換するか、教育研究分野の縮合が必要である。

上述のように、研究科の現行教育研究体制はもともと250名規模の教員配置を前提として設計され、以後の配当定員削減や他組織への定員供出に対しても、教員採用のローテーション方式をとることによって研究科全体でカバーしてきた。しかし平成25年度に示された新しい全学定員削減計画により、教員組織を約190名の体制とすることとなり、研究分野の統合整理さらには専攻の再編が急務となっている。一方で、大学全体の組織改革が進行中で、どのような体制になるのか現時点では不確定な要素が多い。研究科としては組織再編の必要性は認めながらも、全学の組織改革と歩調を合わせる必要があり、現時点では積極的に動きづらなのが実情である。

退職教員の補充がままならない事情をふまえ、平成19年度より大学院生の指導教員は教授以外に准教授、講師も担当できるよう変更している。

○准教授、講師、助教ともに年齢層が高くなっているが、その原因が教員数の抑制だけによるものなのか明らかにする必要がある。

定員削減によるところが大きいですが、本研究科／学部の良好な教育・研究環境により転出を躊躇する教員も多いことも一因である。

○女性教員の雇用に関する取り組みがなされているが、全学生に占める女子学生の割合が多くなっており、学生支援等などのためにも女性教員数をより積極的に増加させる対策を取るべきである。

○日本のみならず世界のリーディング大学として活動するためには、多様性という観点から、外国人を含め広く、価値観や文化の異なる人物を教員として採用することが望ましいと考える。

○若手の助教のほとんどが本学における学位を取得したものであり、人事面でかならずしも流動性、他大学との交流が実現していない。

○京都大学出身の教員比率が70%以上という数字は、当大学卒業後に他の研究機関等を経験のうえ当大学の教員に着任する比率が高いことを勘案しても、高すぎると言わざるを得ない。

定員減の中、新規採用が思うようにできない現状では、教員の若返り、女性教員増、外国人教員採用、教員の教育背景の多様化を積極的に進めていくのは困難であるが、競争的資金や外部資金獲得による特定教員の採用なども取り入れながら、引き続き改善に努めたい。

○教育研究活動評価については適切に行われているが、しかし、その評価をどのようにフィードバックしているのか明らかでない。

フィードバックのあり方については、今回の自己点検評価においても引き続き課題とされている。なかなか妙案が見当たらないのが実情であるが、平成26年から教員給与の年俸制が導入されることとなり、業績評価を反映させた給与制度の設計が進められている。これに対応した新たな教員評価システムについて、全学人事制度検討委員会による検討が開始された。

〈表 3-1〉 農学研究科教員の配置

区分	教授	准教授	講師	助教	合計
農学専攻	8 (1)	5 (1)	5 (1)	8 (1)	26 (3)
森林科学専攻	8	5	2 (1)	9 (1)	24 (2)
応用生命科学専攻	10 (1)	8		16 (1)	34 (2)
応用生物科学専攻	12	11		13 (2)	36 (2)
地域環境科学専攻	12	9 (1)	2	10 (2)	33 (3)
生物資源経済学専攻	7 (1)	5	1	5 (1)	18 (2)
食品生物科学専攻	6	5		10 (1)	21 (1)
牧場		1			1
農場	1	1		4	6 (1)
合計	64 (3)	50 (2)	10 (1)	75 (10)	199 (16)

平成 25 年 4 月 1 日現在

括弧内は女性数

〈表 3-2〉 農学研究科／農学部教員の年齢構成

年齢区分	教授	准教授	講師	助教	合計
60 歳以上	21	2		3	26
59～55	22	9			31
54～50	13	16	3	1	33
49～45	6	9	2	19	36
44～40	1	12	2	16	31
39～35	1	2	1	19	23
34～30			2	14	16
30 歳未満				3	3
合計	64	50	10	75	199

平成 25 年 4 月 1 日現在

〈表 3-3〉 農学研究科／農学部教員の学歴

区分	教授	准教授	講師	助教	合計
大学（学部）					
本学農学部	47	34	9	52	142
本学他学部	3	2		6	11
他大学農・水産学部	11	10		13	34
他大学他学部	3	4	1	4	12
計	64	50	10	75	199
大学院修士課程					
本学大学院農学研究科	48	36	8	65	157
本学大学院他研究科	4	3		2	9
国内の他大学大学院	4	9	1	7	21
国外の大学院	1				1
計	57	48	9	74	188
大学院博士課程（単位取得、退学含む）					
本学大学院農学研究科	40	37	7	61	145
本学大学院他研究科	3	3		3	9
国内の他大学大学院	2	2	1	5	10
国外の大学院	2	1			3
計	47	43	8	69	167
学位の取得					
本学大学院農学研究科	55	41	9	55	160
本学大学院他研究科	3	3		3	9
国内の他大学大学院	3	5	1	4	13
国外の大学院	3	1		1	5
計	64	50	10	63	187

平成 25 年 4 月 1 日現在

〈表 3-4〉 農学研究科／農学部教員の職歴（他研究機関などでの勤務経験）

区分	教授	准教授	講師	助教	合計
他部局・他研究機関などの勤務経験者					
本学の他部局	5	4		8	17
国内の他大学	27	15	1	5	48
国外の他大学	2		1	5	8
国立の研究機関	6	3	1	3	13
公立の研究機関	1			2	3
企業など私的研究機関	5	6	1	7	19
その他	1		1	2	4
計	47	28	5	32	112
本学農学研究科／農学部のみ	17	22	5	43	87
合計	64	50	10	75	199

平成 25 年 4 月 1 日現在

各個人につき主要なもの 1 件のみ記載

表 3-5 教員採用数

	教授	准教授	講師	助教
平成 23 年度	0	1 (0)	3 (0)	3 (0)
平成 24 年度	7 (6)	3 (1)	4 (1)	8 (1)
平成 25 年度	7 (5)	5 (3)	0	8 (1)

昇任、他部局からの配置換を含む

括弧内は公募によるもの