

将来に向けて教育研究拠点大学として生き残るための改革

—7.17 使用者情報提供「新たな教員人事制度」—

2026 年 7 月 17 日、新たな教員人事制度について、担当理事より説明がありました。すでに各部局での説明会などを通じて、教員の皆さまにも少しずつ共有されている内容かと思えます。

熊本大学は 2027 年 4 月に「学術院」および「人事委員会」を設置し、大学がめざす将来像である「教育研究拠点大学」を実現していく方針を示しました。少子化対策、大学院教育へのシフト、研究力の強化という 3 つの改革を進めるため、「新たな教員人事制度の在り方検討ワーキンググループ」で検討された結果が今回の制度案として取りまとめられています。

学術院制度と教員組織の再編

「学術院」は、すべての教員が所属する組織であり、教員の「本籍地」となります。教員は、研究を基盤とする 3 つの学域から各学部・大学院の教育、大学病院の業務へ配属される形となり、実質的な教職分離(教育組織と教員組織)が推進されます。教員は 3 つの学域(人文社会科学・自然科学・生命科学)のうち、専門系の学域に所属することになります。

専門系の学域に所属させるのは、研究大学として研究力を強化するための施策の一つです。部局間の壁をなくして学内での融合・共創を進めやすくするとともに、部局単位ではなく研究分野ごとに教員ポスト数の調整や教員選考・業績評価を行なう基礎単位とすることで、部局を横断した評価を可能にする狙いがあります。

また、教育研究支援業務のエフォートが 50%を超える教員については専門系学域には属さず、学術院内の「全学共通基盤域」に所属することになります。

(全学共通基盤域の関係部局：教育・学生支援機構、研究開発戦略本部、環境安全センター、保健センター、埋蔵文化財調査センター)

新たな人事管理体制

教員人事には「人事委員会」が別途設置され、中長期的な人事計画の策定やこれまで部局単位で固定されていた教員ポストを社会情勢の変化(成長分野の動向など)おうじて配分する仕組みが導入されます。これまで大学経営会議内で議論されていた内

容が独立した組織で扱われ、教員人事に関する事項のみを重点的に議論する体制となります。また、学術院内には「学術院会議」が設けられ、教員選考の基準確認、公募要領の評価、業績評価基準の策定などが全学的な視点で行なわれます。

助教への任期制導入

併せて 2027 年 4 月以降に採用される助教に任期制を適用することが説明されました。目的は、若手研究者の流動性を高め、多様なキャリアパスを経験させることで研究者としての自立を促すためとされています。その際、当該助教には研究領域が近い教員が「メンター」として配置され、外部資金獲得など自立した研究活動に向けた幅広い助言を受けられるとしています。

ただし、生命科学域臨床医学系(生命科学研究部(臨床系)・病院)および全学共通基盤域(左面の 5 部局)の助教については任期制の適用はありません。

組合の見解

組合は今回の説明を受け、新しい組織のもとで業績評価基準の策定などが行なわれる際、誰一人として不利益を被ることなく、すべての教員が公平に評価される制度となるような組織運用を求めました。各学域における業績評価基準の策定が進められていくため、詳細を待つ必要がありますが、教員一人ひとりが安心して力を発揮でき、研究・教育にやりがいを感じられる環境につながるよう、この制度案を継続して注視していきます。

	熊本大学教職員組合	
	No. 3 2026. 8. 27	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/