

困った人事 -岡山大学医学部の大学院化で- 2021-2-8

組織の活性化には適正な良い人事が必須だということは、いまさら言う必要もないと思います。でも、大学では困る人事制度があるのです。

私が岡山大学の医学部長の時（1999-2001）、医学部を大学院化しました。その背景には、1990 年始め頃から日本の高等教育の充実化が叫ばれ、その一環として4年制大学の大学院大学化が始まりました。1999 年 4 月に医学部長に就任した時、すでに旧制帝大系の大学の医学部は大学院化していましたし、同年 4 月には東京医科歯科大学も大学院大学に転換されました。

私も急遽、岡山大学医学部の大学院化に着手したのですが、困ったのは人事でした。それは、大学院医学部が 2002 年に発足予定とすると、そのあとの4年後まで（この間を学年進行中と言います）の教授を決めて文科省に申請しなければならないことです。4年先の人事？大難題です。

新設の大学であれば、学年進行中の4年間の教員を確保して、学生の授業を担保する必要があると言えますが、今回の既存の医学部を転換して医学部の教員を大学院医学部に移すような場合は、なにも4年先まで決める必要はないと思います。確かに、学年進行中に定年や転出で辞める教授がいるのですが、でも、補充に困ることはありません。従来の医学部で教授の欠員ができた場合、全国公募でスムーズに後任が選ばれ、学生の授業に支障が起きたことはありません。

学年進行中の人事の問題点を挙げれば以下ようになります。

1) 人事の硬直化、2) 数年後の教授を約束された教員の安心感、たるみ、3) 教授を目指して努力していたが、選考にもれた教員の働く意欲の低下 などで

す。そもそも、大学の活性化のために大学の大学院化が進められましたが、現在、その効果が出ているのでしょうか。看板の書き換えだけに終わっている感じが

す。文科省は既存の学部を転換しての大学院化にも大学新設扱いの規定をそのまま適用して、著しく柔軟性に欠けています。ただ、規定を金科玉条として、馬鹿の一つ覚えです。組織の活性化のために柔軟に考える教育。まず文科省からと考えますが。