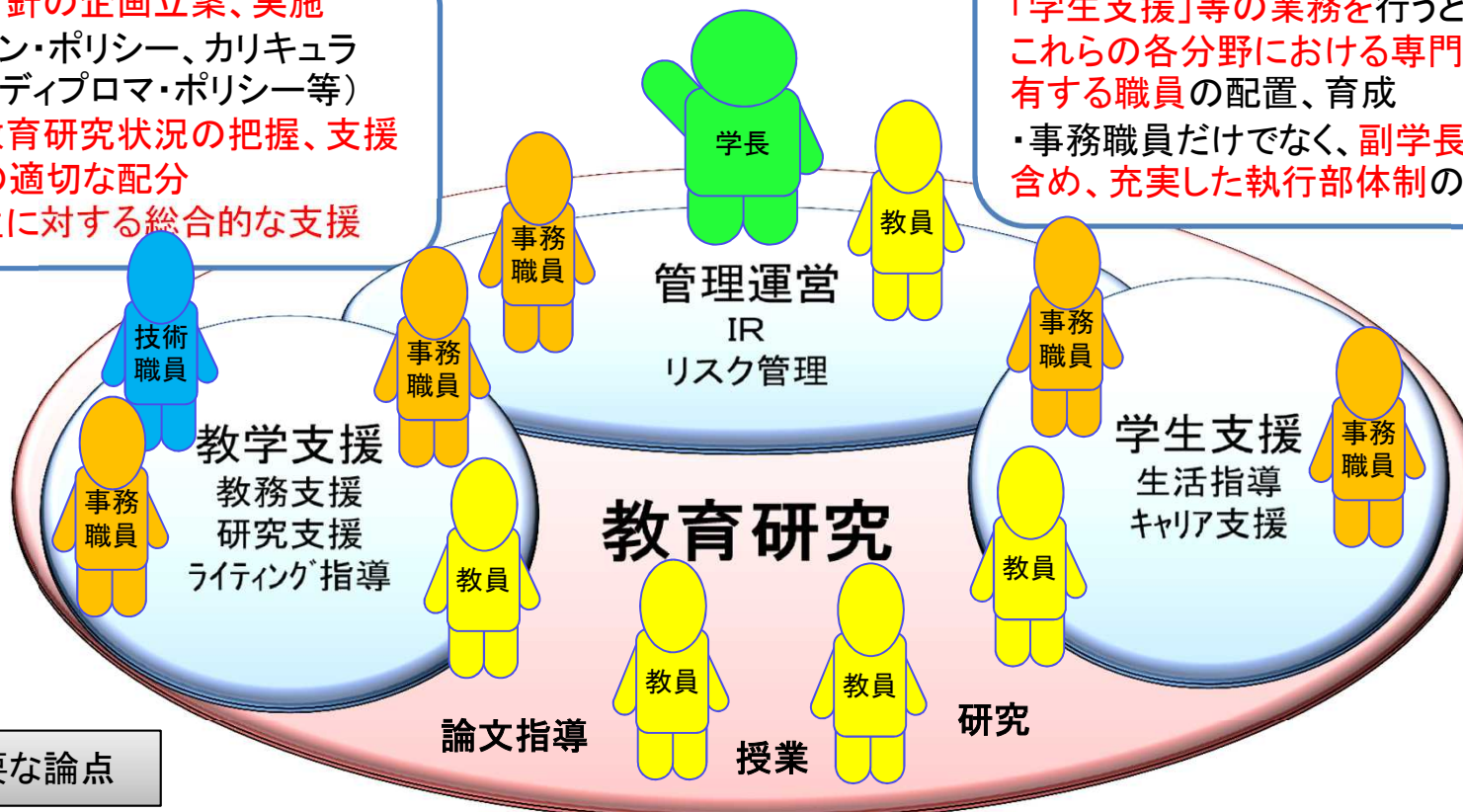


※平成27年4月1日より、学校教育法等の一部を改正する法律が施行される。

- 全学的な方針の企画立案、実施  
(アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー等)
- 全学的な教育研究状況の把握、支援
- 学内資源の適切な配分
- 多様な学生に対する総合的な支援

- ・大学運営上、「管理運営」「教学支援」「学生支援」等の業務を行うとともに、これらの各分野における専門的知見を有する職員の配置、育成
- ・事務職員だけでなく、副学長や教員も含め、充実した執行部体制の構築



検討が必要な論点

- ◆ 職員の資質向上 (FD、SD)  
→ 教員だけでなく、全ての教職員を対象とした、より幅の広い資質向上の取組が必要ではないか
- ◆ 「事務組織」の見直し  
→ 「事務組織」の目的、名称を含めた見直しが必要ではないか  
→ 構成員についても、各大学の実情に応じて、副学長や教員も含めた体制とすることを明示すべきではないか
- ◆ 「高度専門職」の設置  
→ 学長を補佐して管理運営や全学的な教学・学生支援に従事する専門的知見を有する職員の配置に関する各大学の取組を後押しすべきではないか

- 専門職の配置は、これからの大学にとって重要。
- URAのような高度専門職の場合、事務職員扱いでは時間外労働や超過勤務の問題が生じる。教員と同様の活動するということであれば、文部科学省が厚生労働省とも相談して、裁量労働制の対象としていくことが必要ではないか。
- 大学設置申請においても、教員と事務職員にしか着目されていないのではないかと。教育面・運営面も含めて、大学におけるアドミニストレーターの役割を、しっかりと位置付けるようにして欲しい。
- 私学事業団が行っているアンケート調査においても、事務職員が大学経営にもっと関わっていくべきとの結果が出ており、是非進めて欲しい。
- 教授法を学んだ職員が、教員に授業方法を指導している大学の取組み事例もある。国立大学も含めて、こういった職員を活用したシステムの活用を期待する。
- 教員は本来教育研究に従事するものだが、現に大学運営業務を担っている人もいる。新しい職種として位置付けて整理すべきではないか。
- 裁量労働制を含めて、専門職が力を発揮できるような制度を作って欲しい。
- 方向性について、反対の意見は全くなかったと思う。
- 人事労務等に関する問題はあると思うが、是非、迅速に検討を進めていただきたい。

○裁量労働制(専門業務型)

労働基準法に基づいて、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として、法令等により定められた業務の中から、対象となる業務を労使協定で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間を労働したものとみなす制度。

導入する事業場ごとに、次の全ての事項について、書面による労使協定において定めることが必要。

1 対象業務(法令等で定められた19業務)(抜粋)

①新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務

※助教(主として研究業務に従事する者)、助手が対象となる。

③新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送番組の製作のための取材若しくは編集の業務

④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務

⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務

⑫学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)

※当該業務は、学校教育法に規定する大学の教授、准教授又は講師の業務をいう。

⑭弁護士業務

2 みなし労働時間

3 対象業務を遂行する手段及び時間配分の決定等に関し、対象業務に従事する労働者に具体的な指示をしないこと。

4 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況の把握方法と把握した労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置の具体的内容

5 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容

6 有効期間

7 (略)

## 各論点に関する現行制度と課題

### ◆ 職員の資質向上 (FD、SD)

→授業の改善に関する教員向けの研修だけでなく、全ての教職員を対象とするとともに、内容的にも、より幅の広い資質向上の取組が必要ではないか

○大学設置基準

第25条の3 大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

### ◆ 「事務組織」の見直し

→「事務組織」の目的、名称を含めた見直しが必要ではないか

→また、構成員についても、各大学の実情に応じて、副学長や教員も含めた体制とすることを明示すべきではないか

○大学設置基準

第41条 大学は、その事務を処理するため、専任の職員を置く適当な組織を設けるものとする。

### ◆ 「高度専門職」の設置

→学長を補佐して管理運営や全学的な教学・学生支援業務(アドミッション・オフィサーやURA、インスティテューショナル・リサーチャー等)を行う専門的知見を有する職員の配置に関する各大学の取組を後押しすべきではないか。

○学校教育法

第92条 大学には学長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならない。(但書略)

2 大学には、前項のほか、副学長、学部長、講師、技術職員その他必要な職員を置くことができる。

3～10 (略)

○大学設置基準

第7条 大学は、その教育研究上の目的を達成するため、教育研究組織の規模並びに授与する学位の種類及び分野に応じ、必要な教員を置くものとする。

2～4 (略)

第38条3 図書館には、その機能を十分に発揮させるために必要な専門的職員その他の専任の職員を置くものとする。

【職員の資質向上(SD)義務】

大学は、その職員の資質の向上を図るための研修についての計画を企画し、実施するものとする。

【大学運営組織・専門的職員】

- ①大学は、学長、学部長その他の組織の長を補佐し、当該大学の管理運営、教育研究活動の支援、学生の厚生補導その他の業務を行う組織(以下「大学運営組織」という。)を設けるものとする。
- ②大学運営組織には、専任の事務職員を置くものとする。
- ③大学運営組織には、業務上の必要に応じて、副学長、教員、技術職員又は大学運営組織の機能を十分に発揮させるために必要な専門的職員を置くものとする。

【国が策定する「専門的職員」の明確化】

上記で想定される「専門的職員」の具体的な内容については、文部科学省においてガイドライン等を策定し、分野ごと(①管理運営、②教育研究活動支援、③学生の厚生補導)に具体的な事例を示す。(学位、技能団体による認定、国家資格)

## 大学教育部会におけるこれまでの主なご意見

### ◆大学教育部会における議論の経緯

昨年10月以降、4回にわたり議論。うち1回は有識者からのヒアリングを実施した。

#### ○「高度専門職」の定義をどう考えるか。

- ・大学運営に関する専門性か、それとも一般的な専門性か。
- ・多様な職種を「高度専門職」としてまとめられるか。
- ・大学間での流動性を確保するためには、統一的な基準が必要ではないか。
- ・企業がCSRの専門家を置いているように、例えば、大学に地域連携の専門職を置いていく等の新しい観点が必要なのではないか。
- ・分野別の専門職とする場合、外部の労働市場が整備されない限り、学内で異動が困難な閉ざされた職種になってしまう懸念はないか。

#### ○「高度専門職」を制度的に位置付けることについて。

##### (制度的に位置付けることの意義)

- ・制度化することで、職能団体の形成などが後押しされるのではないか。
- ・政策的に一定の誘導が必要ではないか。

##### (大学の自主性の尊重)

- ・法令上は最低限の要件を示し、大学の実情に合わせて判断すべきではないか。
- ・大学での配置を義務化すべきではない。設置基準等で規定せずに、通達等で示せば足りるのではないか。

##### (環境整備の状況)

- ・人材育成や教育訓練の受け皿がない中では時期尚早ではないか。
- ・採用やキャリアパス、処遇が明確になっていないのではないか。
- ・私学助成など含めて、国が普及、定着させていくことが必要ではないか。
- ・URAなど既に一定の人材が育っている分野もある。

#### ○OSDについて

- ・具体的にどのような事項を扱うかを示すなど、積極的に進めていくべき。