

# 大学における専門的職員の活用の実態 把握に関する調査結果 (概要)

## 1 目的

各大学における高度な専門性を有する人材「専門的職員」(※)の活用の在り方に関する認識や実態等について把握し、今後の施策立案に資することを目的として、専門的職員の活用状況を情報収集する。

(※)本調査における「専門的職員」とは、調査票に掲げる24の職務(別添)について、当該職務に関する個人の高い専門性に着目して配置され、当該職務を主に担当している(複数の職務を担当している場合はエフォート率が概ね5割以上)大学職員を指す。

## 2 実施時期および方法

平成27年9月14日～10月2日

eメールによる調査票の発送及び回答票回収

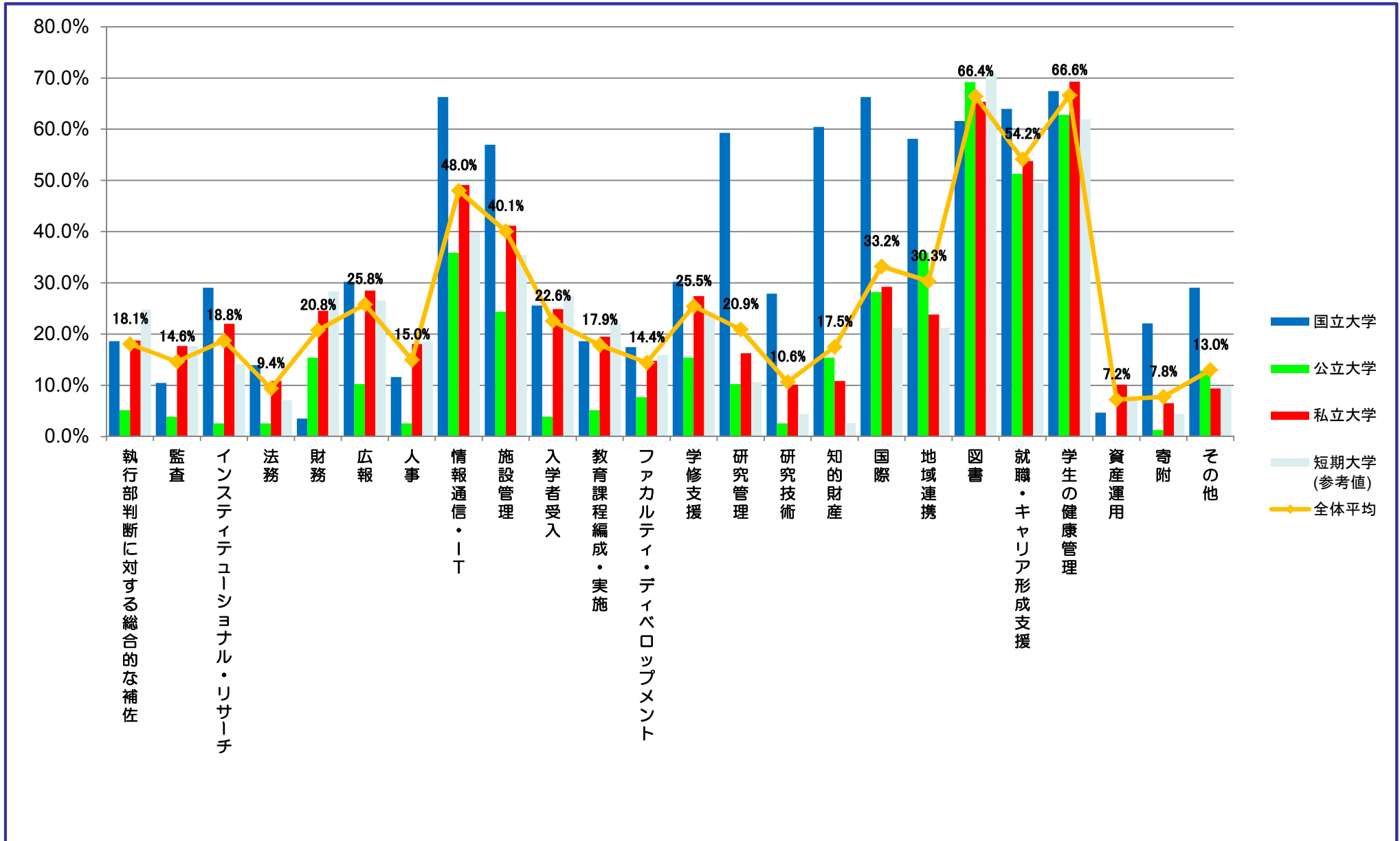
## 3 回答大学数

国立大学86大学、公立大学78大学、私立大学279大学、短期大学(公立・私立)116大学

# 1. 専門的職員の現状

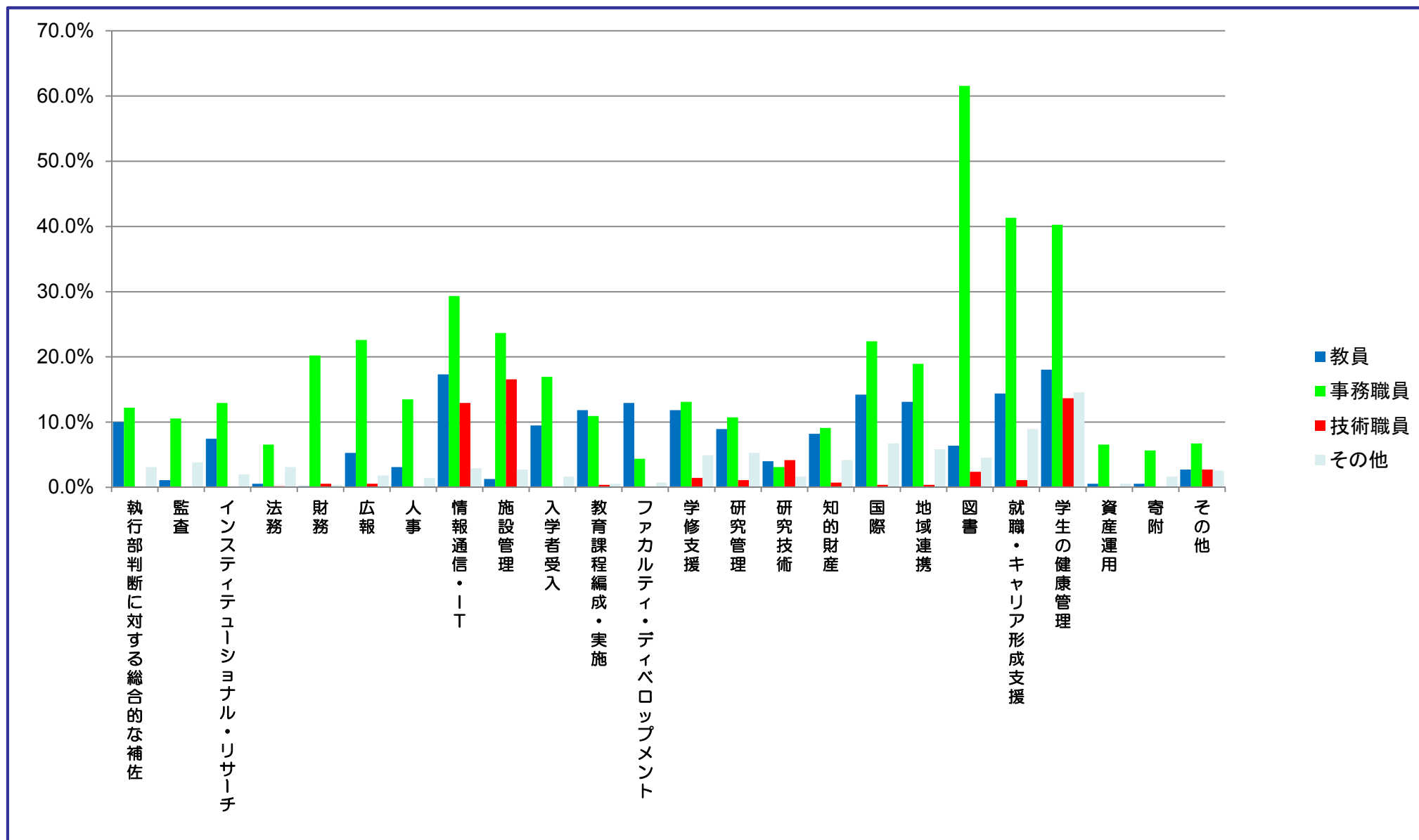
## ■ 専門的職員の配置状況(全体)

● 現在の配置状況として、全体平均50%を超えているのは「学生の健康管理」「図書」「就職・キャリア形成支援」



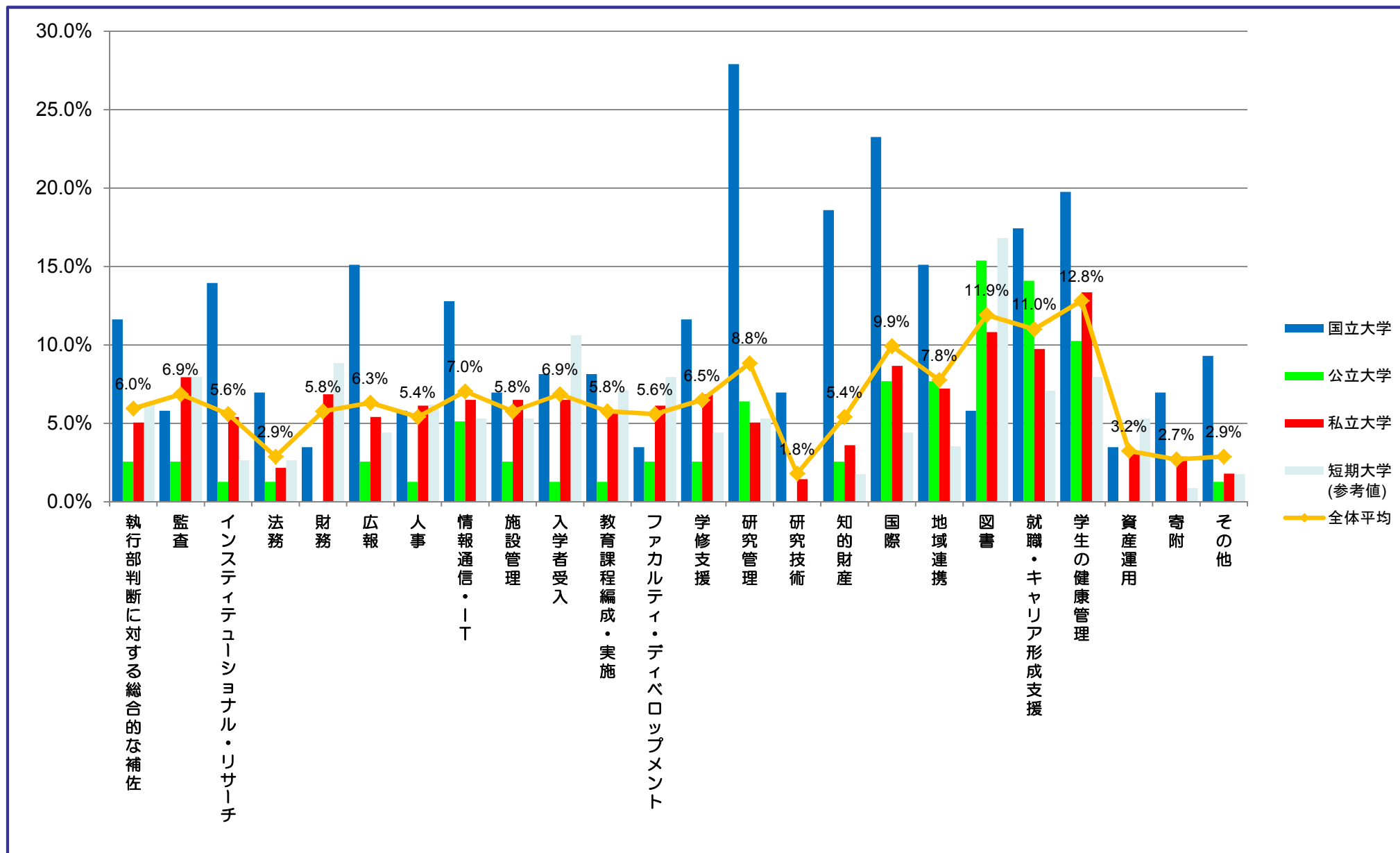
## 専門的職員の配置状況「職種別」

- 「教育課程編成・実施」「ファカルティ・ディベロップメント」「研究技術」を除き、いずれの職務についても事務職員の配置割合が高い



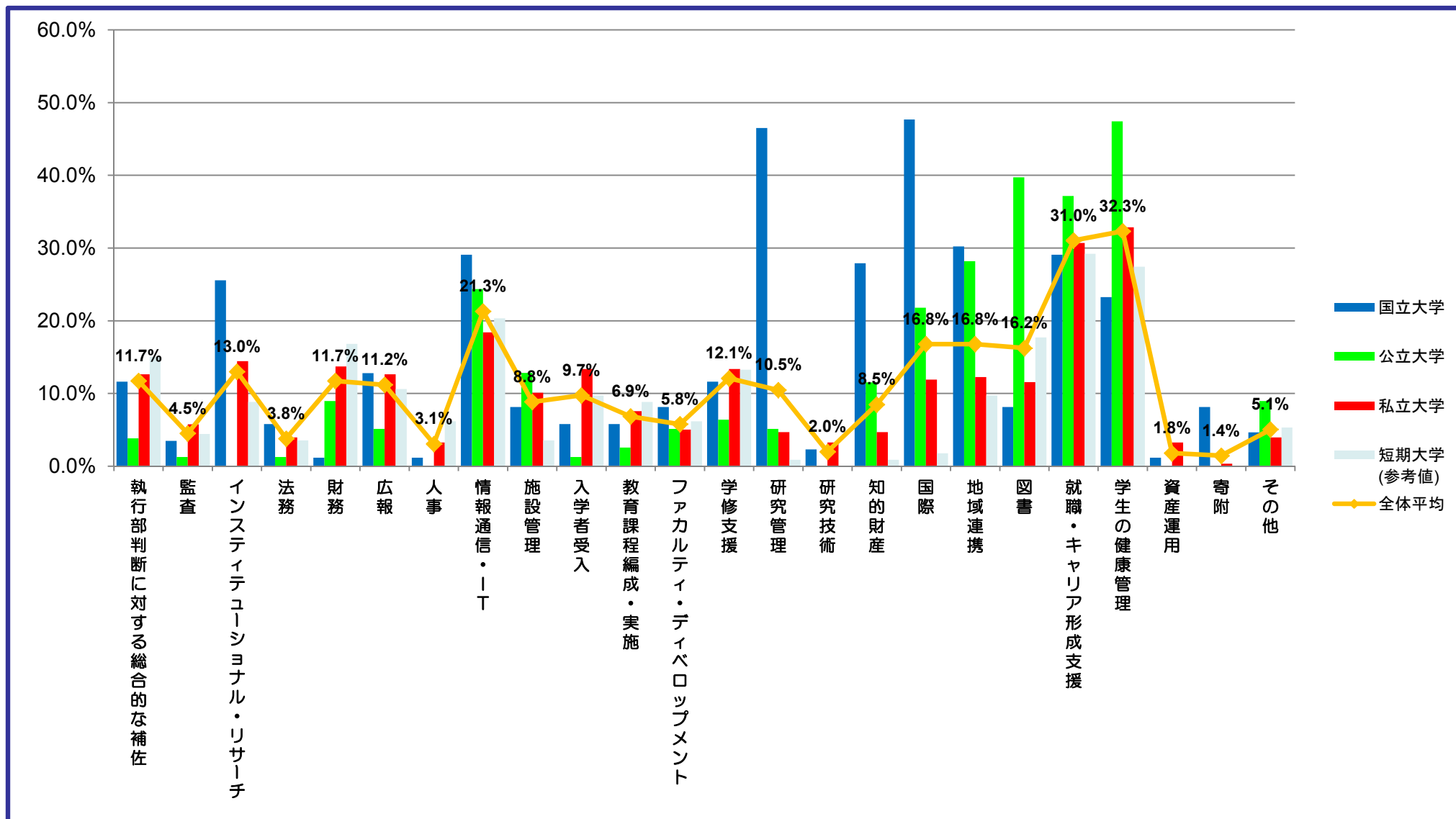
# 専門的職員に関する内部規則等の整備状況

- 全体平均において内部規則等の整備状況としては「学生の健康管理」「図書」「就職・キャリア形成支援」が上位



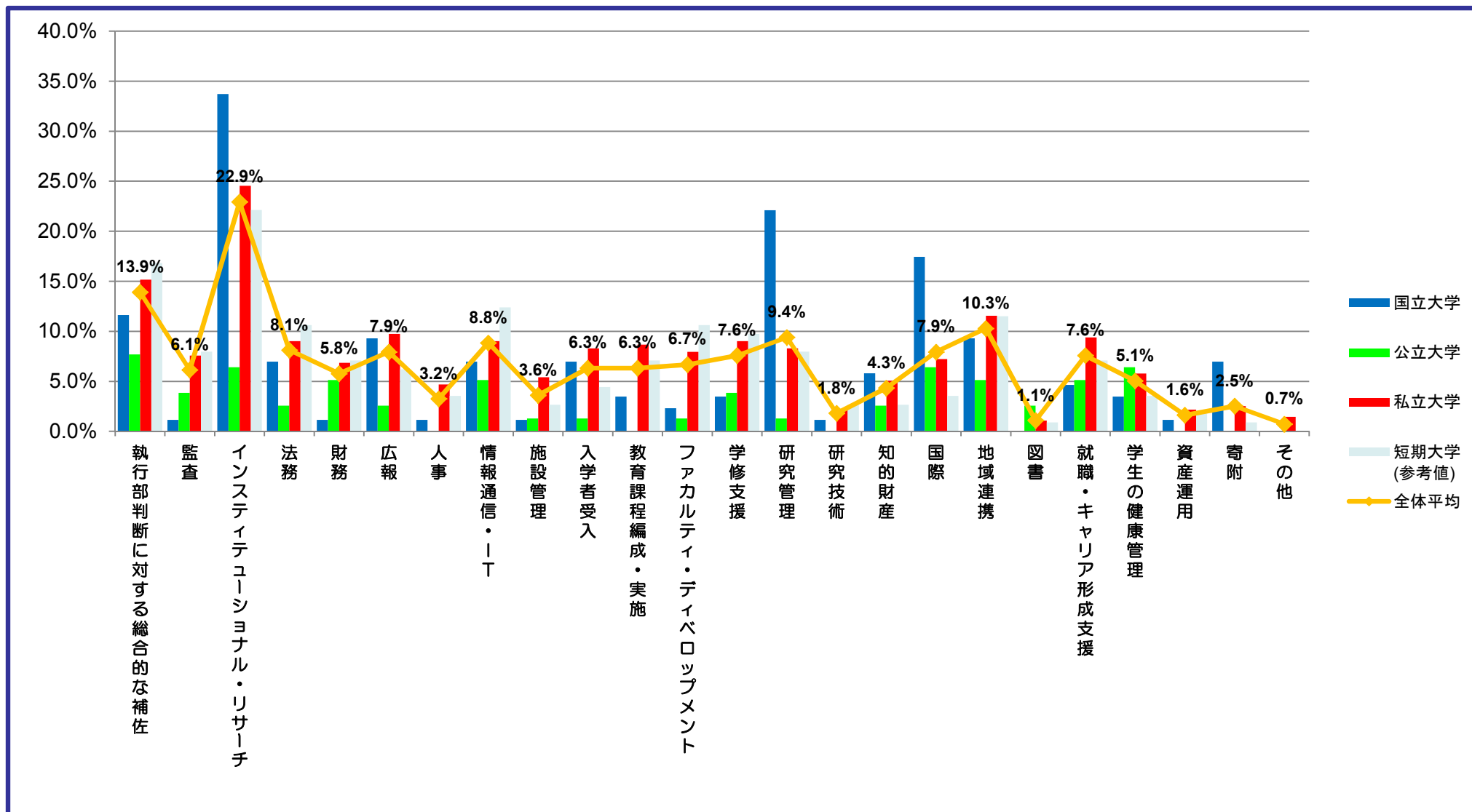
## ■ 現在配置していて特に重要と考える専門的職員

- 全体平均においては、現在配置していて特に重要と考える職務の上位として「学生の健康管理」「就職・キャリア形成支援」等の学生支援系、「情報通信・IT」があがっている
- ただし、設置主体別によって、重視する職務には差異が認められる



## 今後配置したい職務で特に重要と考える専門的職員

- 全体平均においては、今後配置したい職務で、特に重要と考えるものの上位として「インスティテューショナル・リサーチ」「執行部補佐」「地域連携」があがっている
- 他の設置主体と比較して国立大学は「インスティテューショナル・リサーチ」「研究管理」「国際」が特に高い

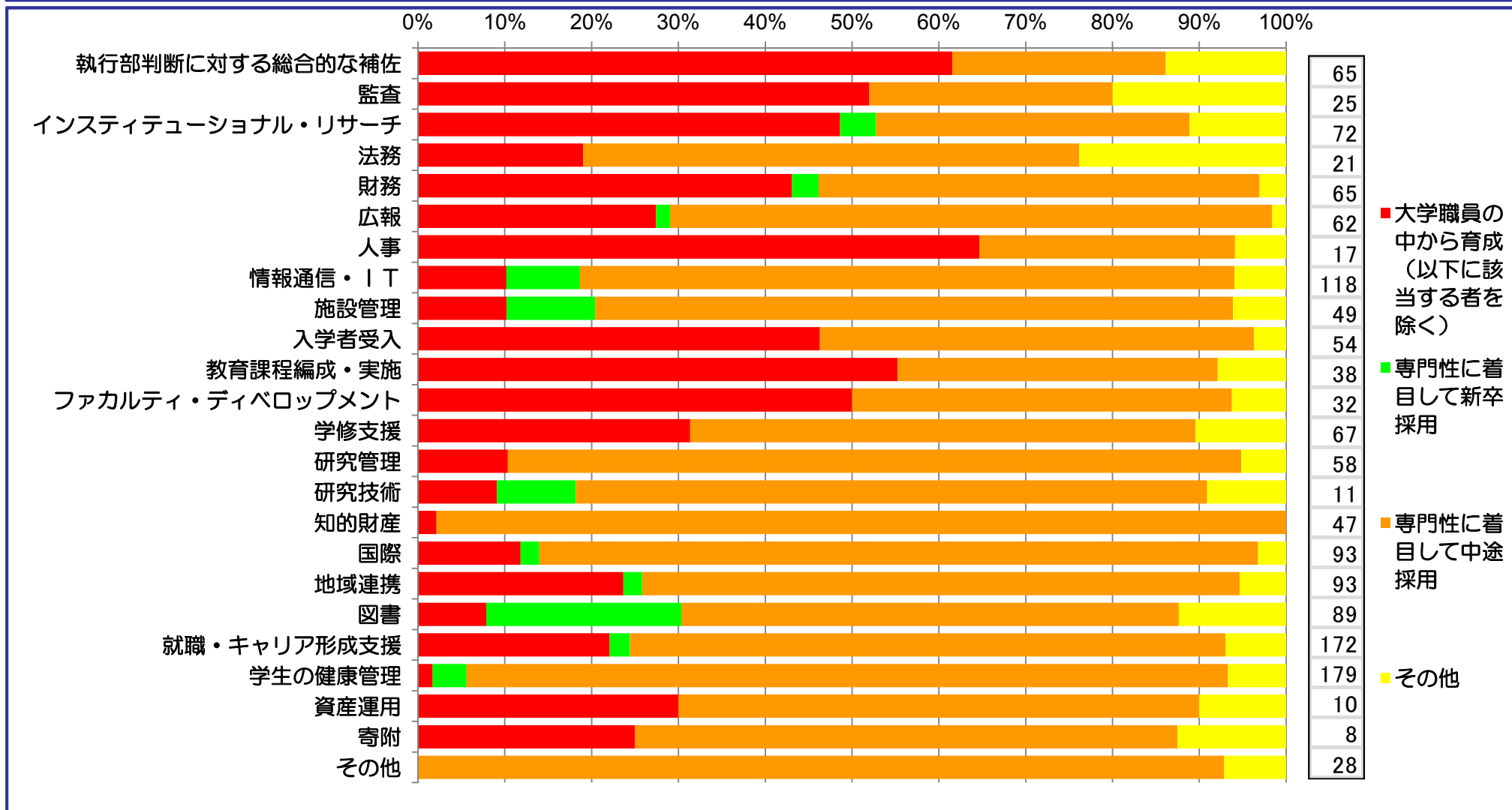


## 2. 専門的職員の資格・処遇等

### ■ 専門的職員の確保状況「職務別」

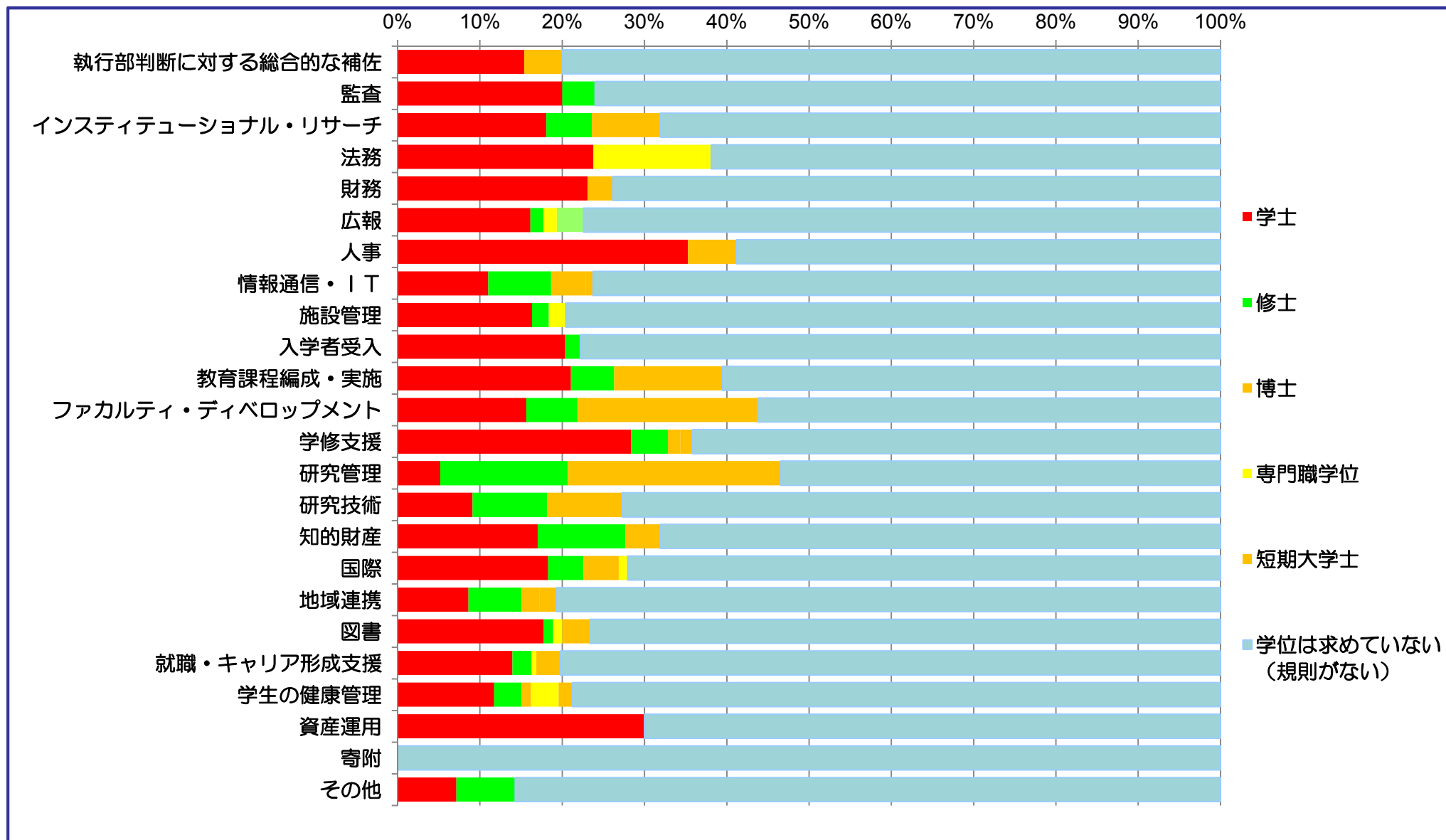
注)2. の調査結果については、現在配置している専門的職員のうち、大学運営上特に重要であると考える職務を3～5程度回答いただき、これを集計しており、全ての専門的職員の資格・処遇等について調査したものではない(回答の延べ数を本スライドのグラフの右に記載、以降同様)

- 「専門性に着目して中途採用」が最大の割合を占める職務が高い。
- 内部職員から育成の割合が高いのは、「人事」「執行部判断に対する総合的な補佐」「教育課程編成・実施」
- 中途採用からの割合が特に高いのは、「知的財産」「学生の健康管理」「研究管理」



# 専門的職員に求める学位「職務別」

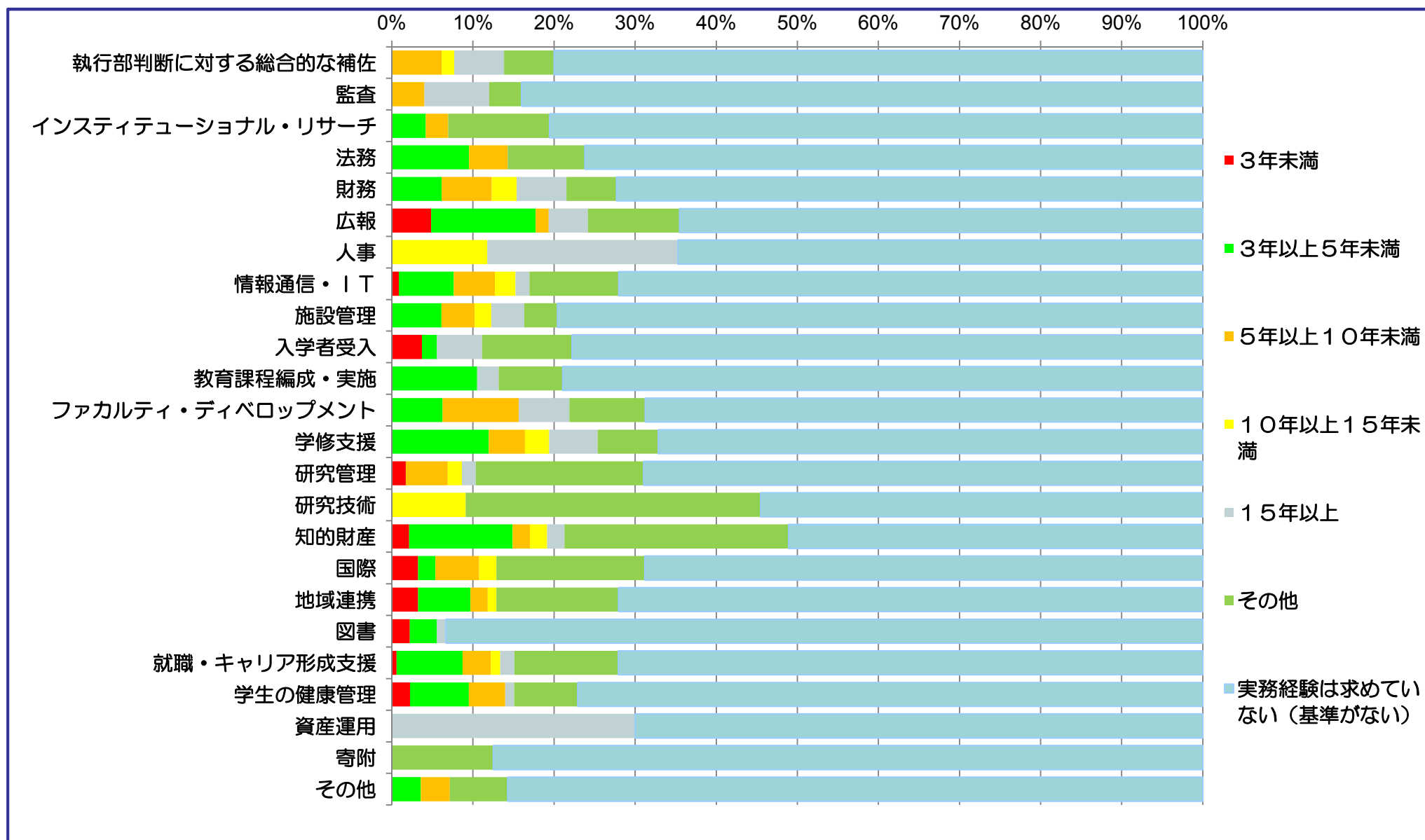
- いずれの職務においても「学位は求めている(規則がない)」とする割合が最も高い
- 採用基準等に学位を求める職務の上位：「研究管理」「ファイカルティ・ディベロップメント(FD)」「人事」「教育課程編成・実施」「法務」





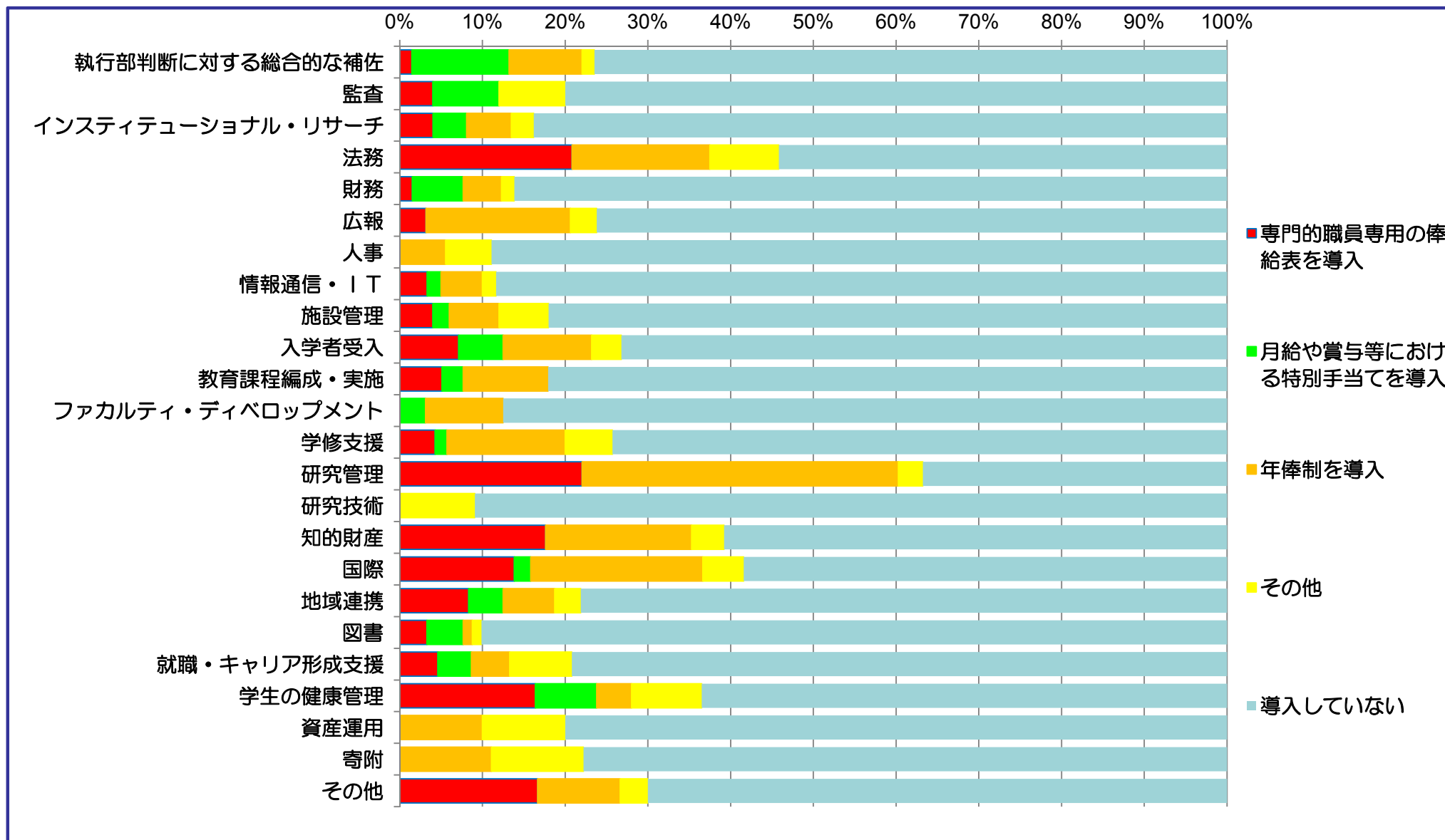
## 専門的職員に求める実務経験「職務別」

- いずれの職務においても「実務経験は求めていない(基準がない)」とする割合が最も高い
- 採用基準等に実務経験を求める職務の上位:「知的財産」「研究技術」「広報」「人事」「学修支援」



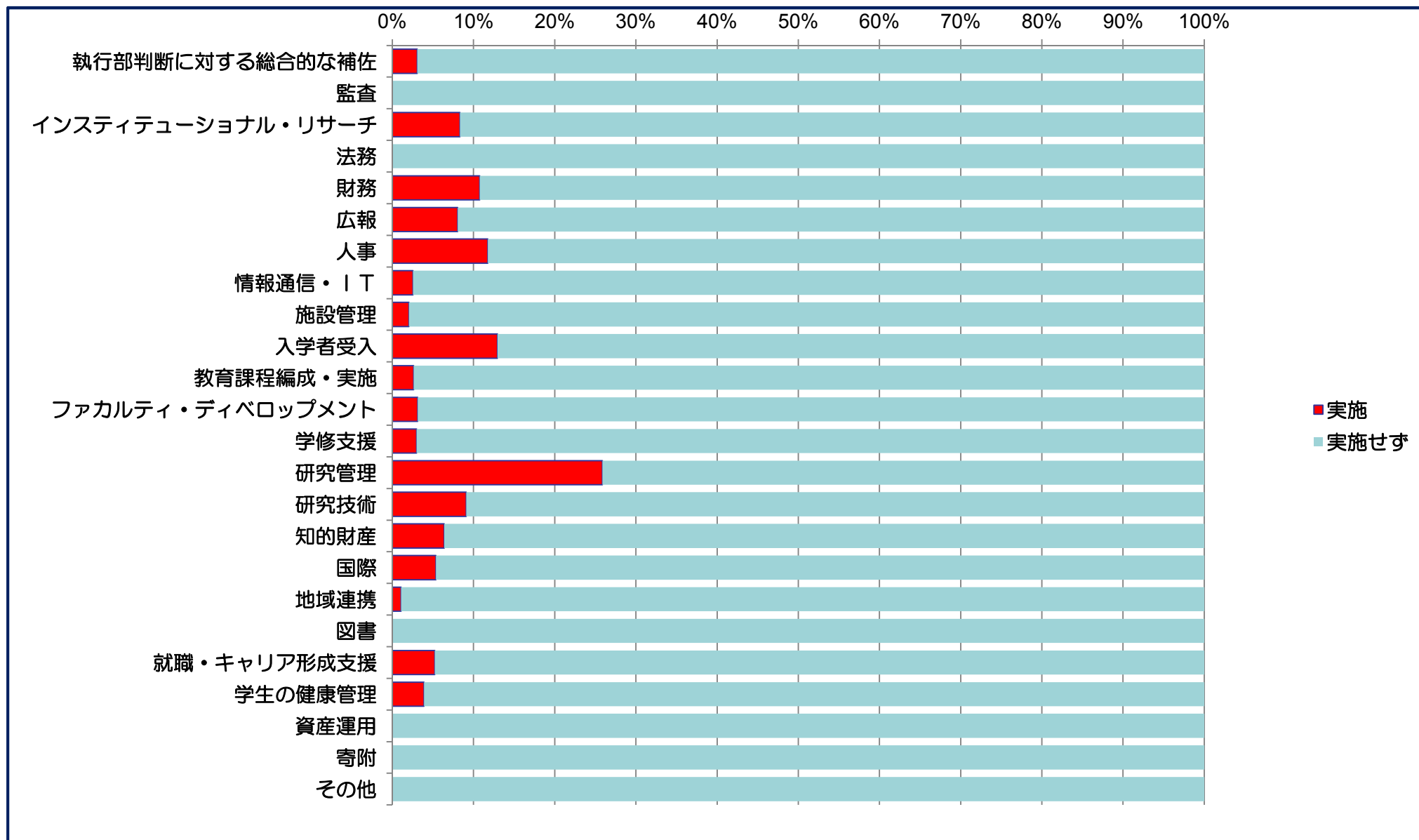
## 特別の給与制度「職務別」

- 「研究管理」以外では、特別の給与制度を「導入していない」とする割合が最も高い
- 特別の給与制度を導入する割合が高い職務の上位: 「研究管理」「法務」「国際」「知的財産」「学生の健康管理」



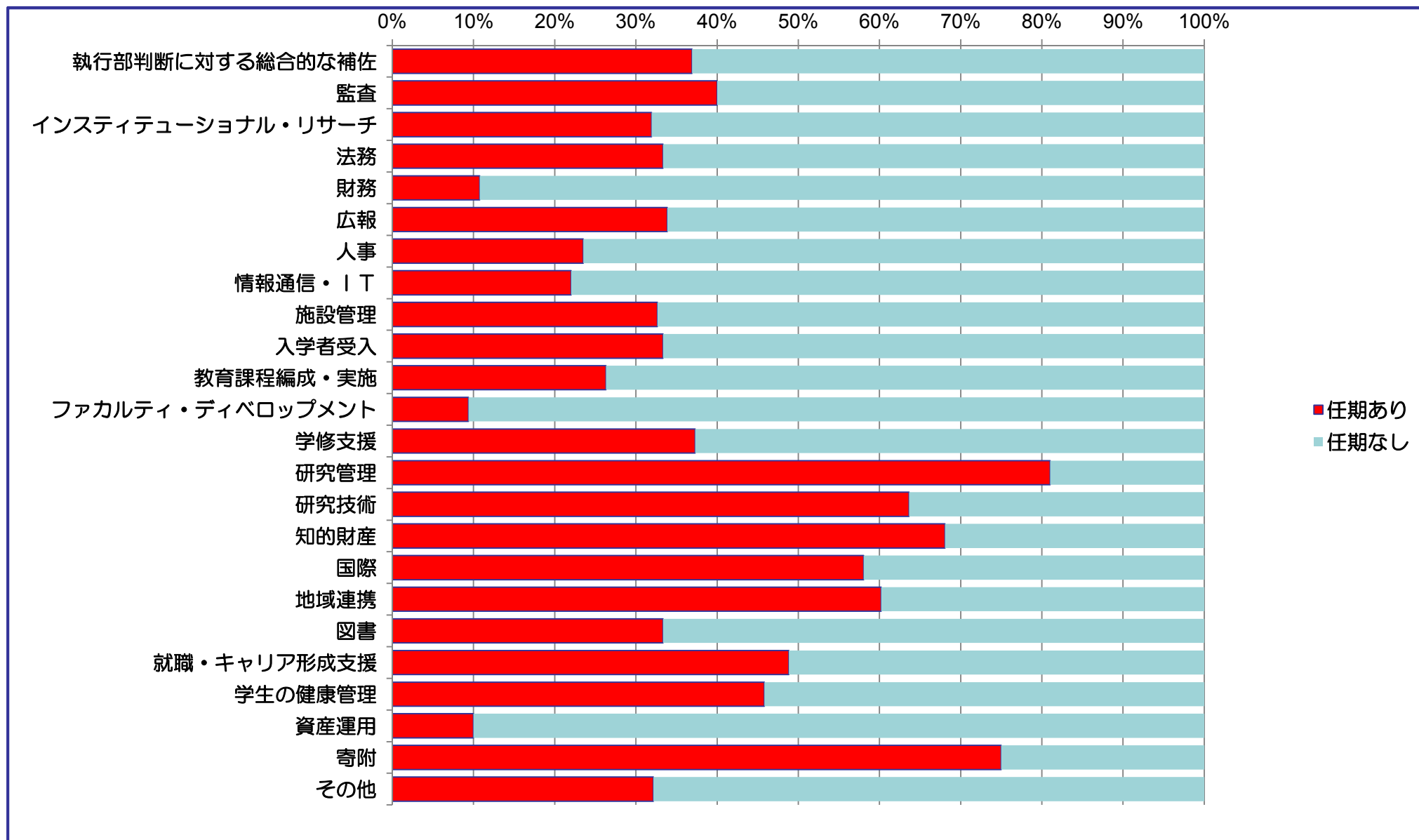
## ■ 専門的職員に特化した評価「職務別」

- いずれの職務においても、専門的職員に特化した評価は「実施せず」の割合が高い
- 専門的職員に特化した評価を実施する職務の上位:「研究管理」「入学者受入」「人事」「財務」



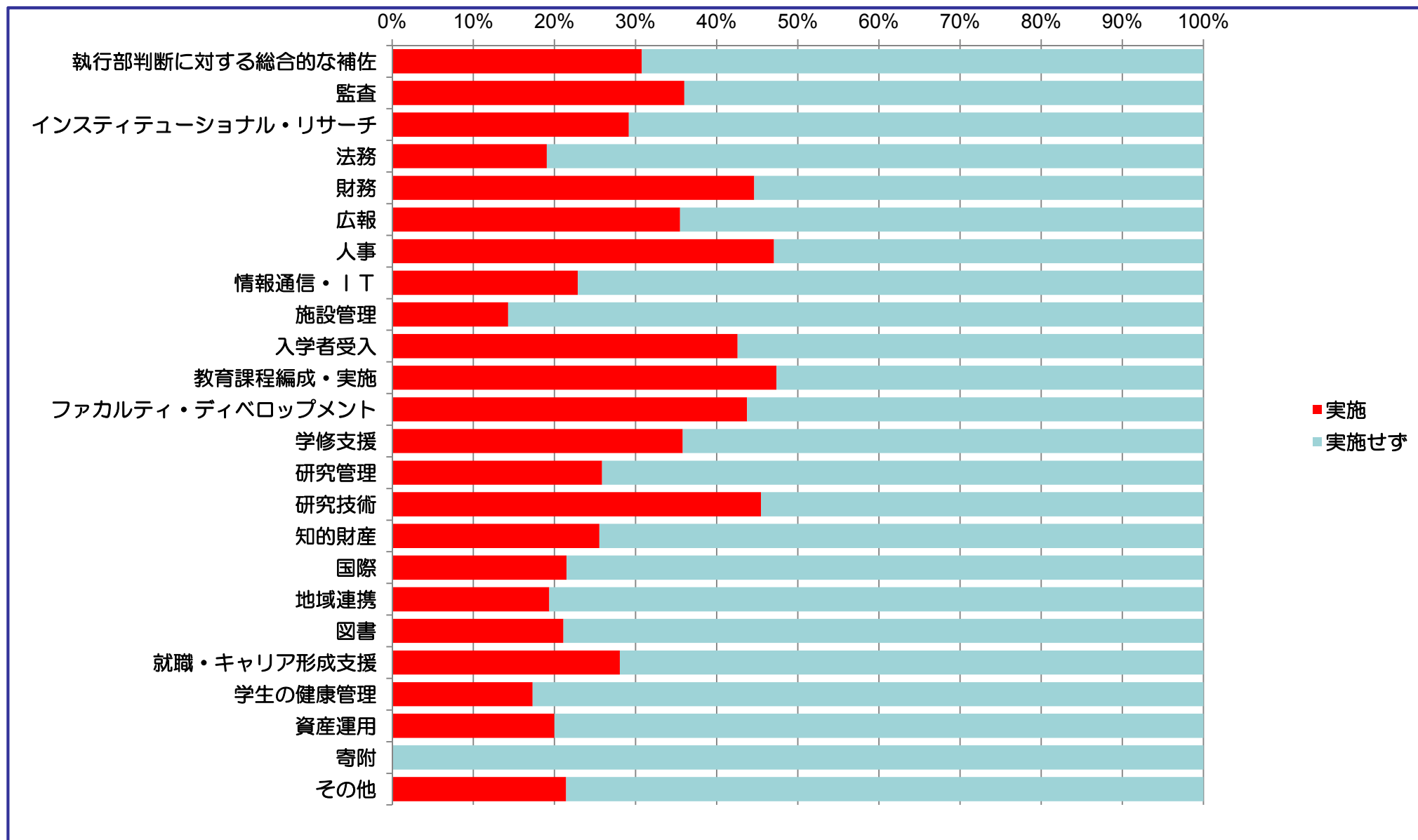
## ■ 任期の有無「職務別」

● 任期制を採用する職務の上位：「研究管理」「寄附」「知的財産」「研究技術」「地域連携」「国際」



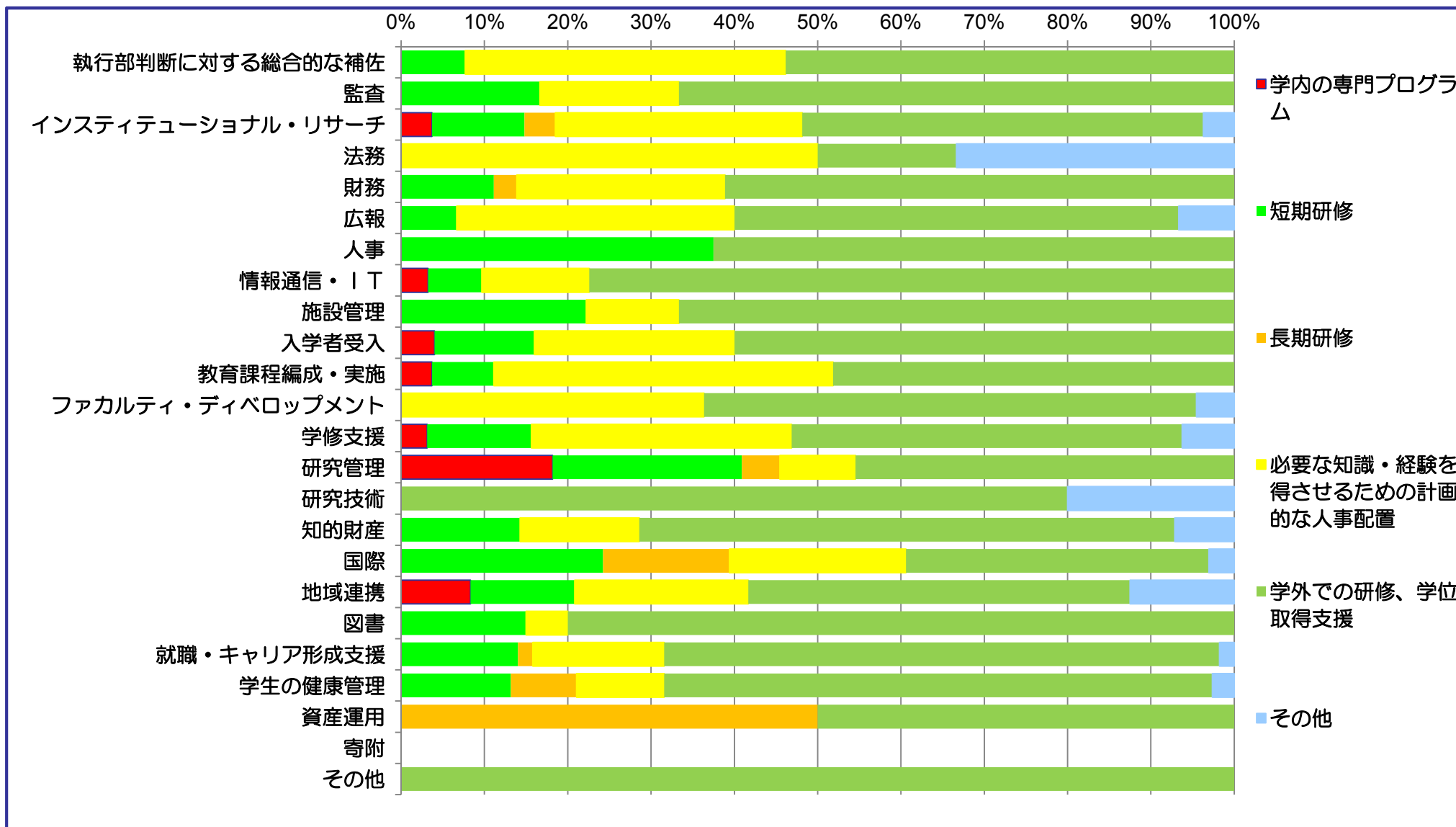
## ■ 専門的職員育成のための取組の有無「職務別」

● 専門的職員の育成を実施する職務の上位:「教育課程編成・実施」「人事」「研究技術」「財務」「FD」



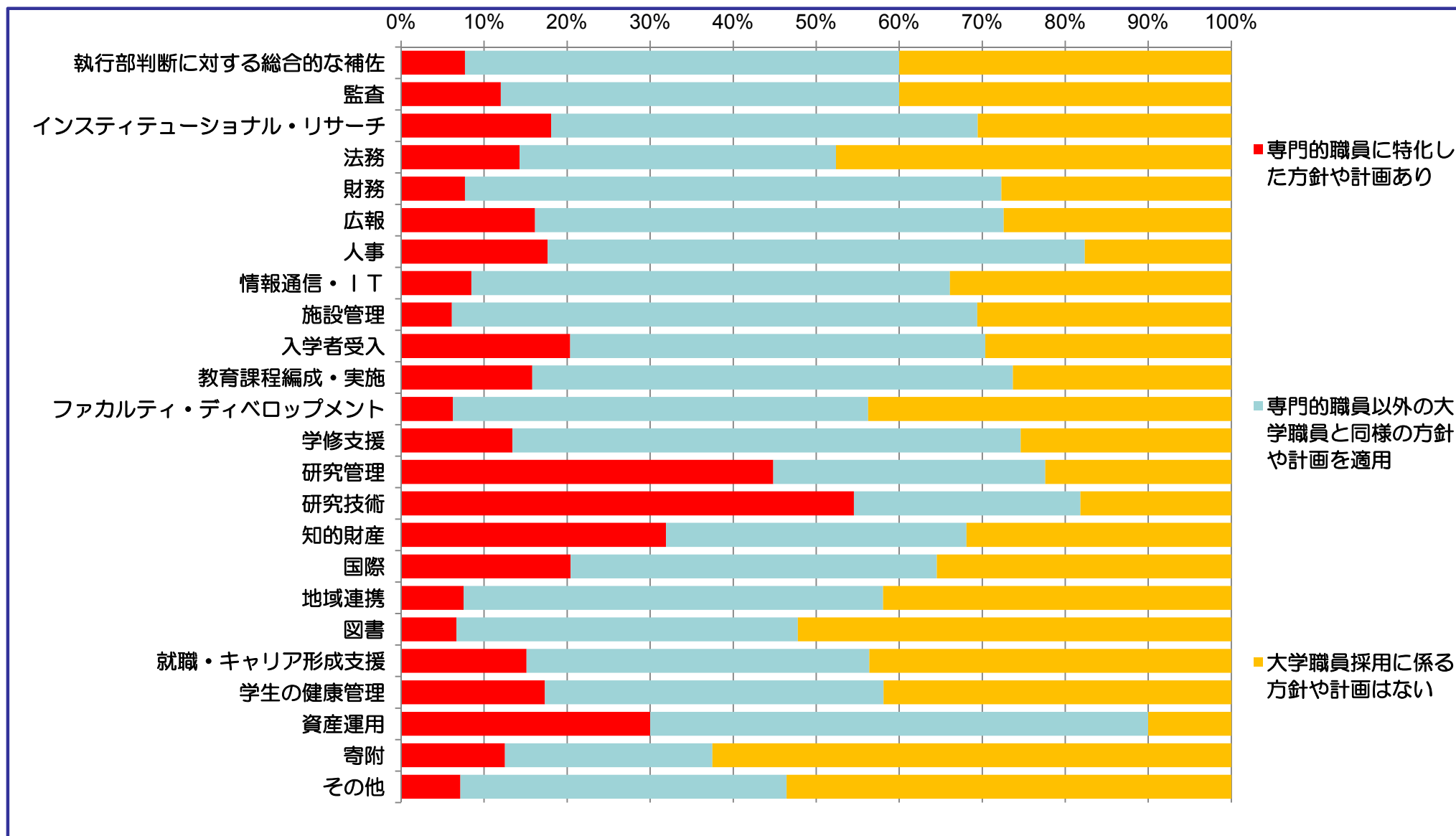
# 専門的職員育成のための取組の具体的方策「職務別」

- 学内専門プログラム実施の上位:「研究管理」「地域連携」
- 短期研修実施の上位:「人事」「研究管理」「国際」 長期研修実施の上位:「資産運用」「国際」「学生の健康管理」
- 計画的な人事配置実施の上位:「法務」「教育課程編成・実施」「執行部補佐」
- 学外での研修や学位取得等支援実施の上位:「図書」「研究技術」「情報通信・IT」



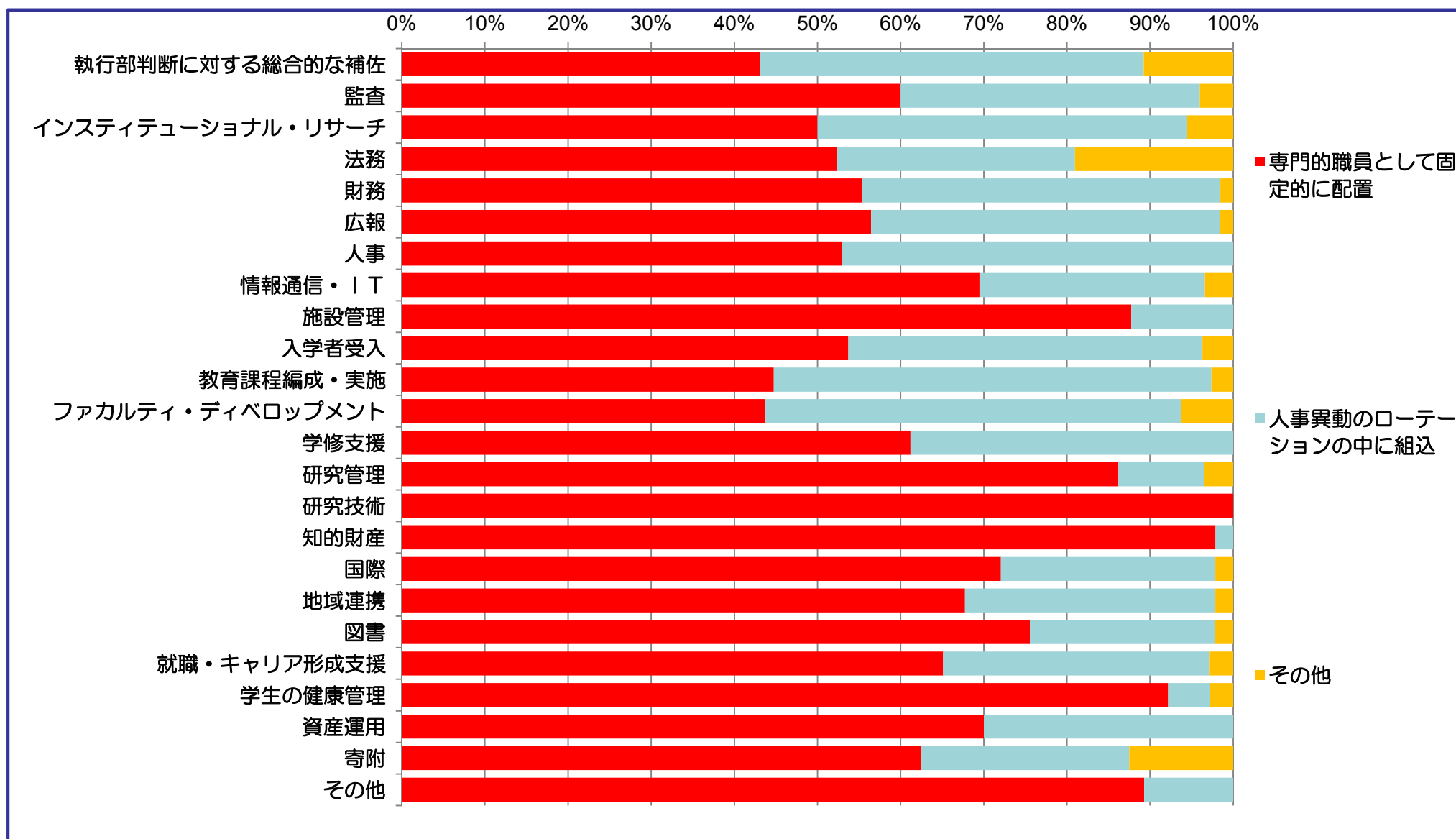
## ■ 専門的職員の採用等の方針や計画の有無「職務別」

- 「専門的職員に特化した方針や計画あり」が50%を超えている職務は「研究技術」のみ
- 「専門的職員特化型の採用等の方針・計画」を有する職務の上位: 「研究技術」「研究管理」「知的財産」「資産運用」
- 「大学職員一般と同様の採用等の方針・計画」を有する職務の上位: 「人事」「財務」「施設管理」



## 専門的職員の配置方法「職務別」

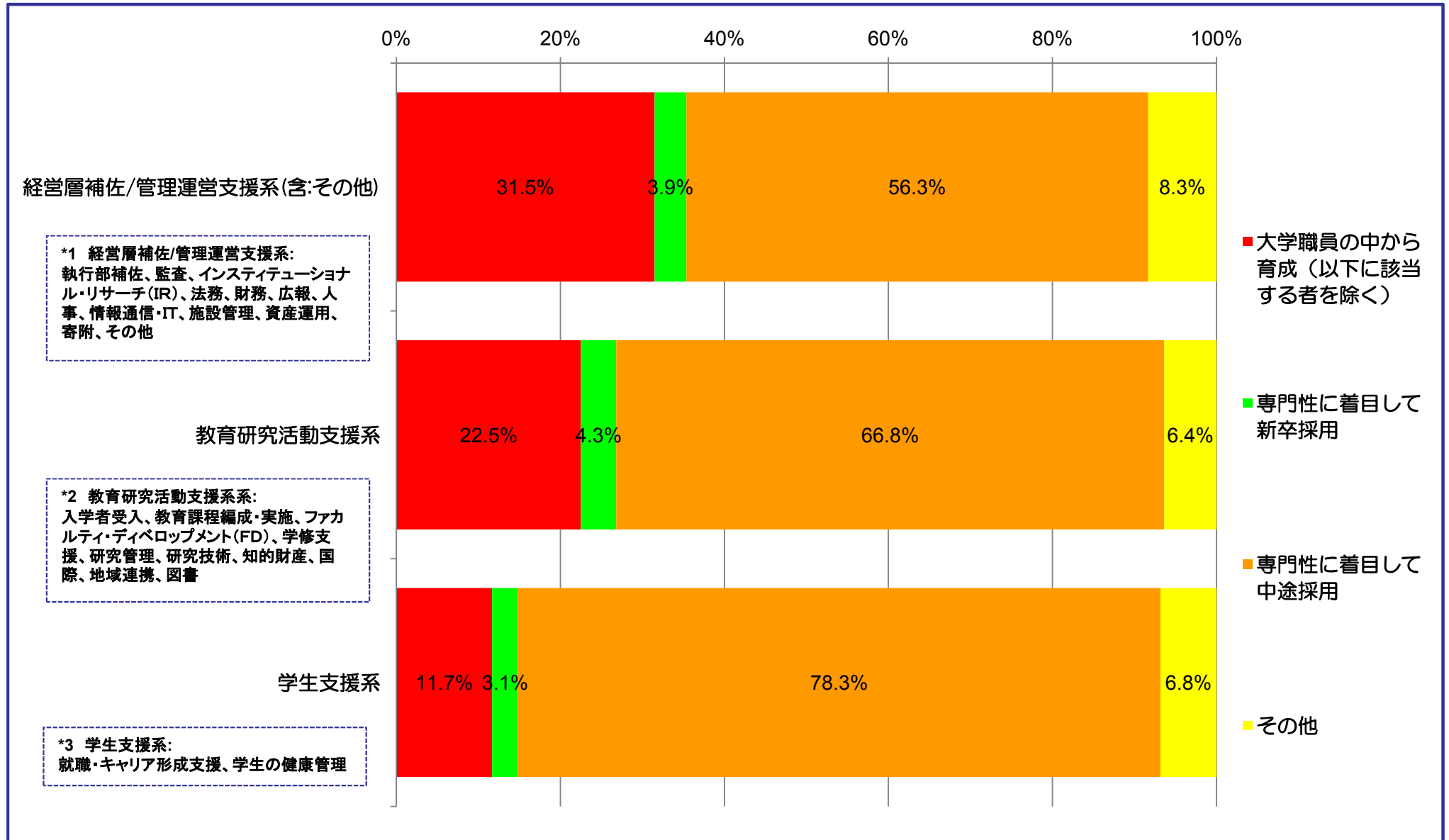
- 「専門的職員として固定的に配置」の割合が最も高い職務が多数を占める
- 「専門的職員を固定的に配置」する職務の上位: 「研究技術」「知的財産」「学生の健康管理」
- 「人事ローテーション」システムにのせて配置する職務の上位: 「教育課程編成・実施」「FD」「人事」





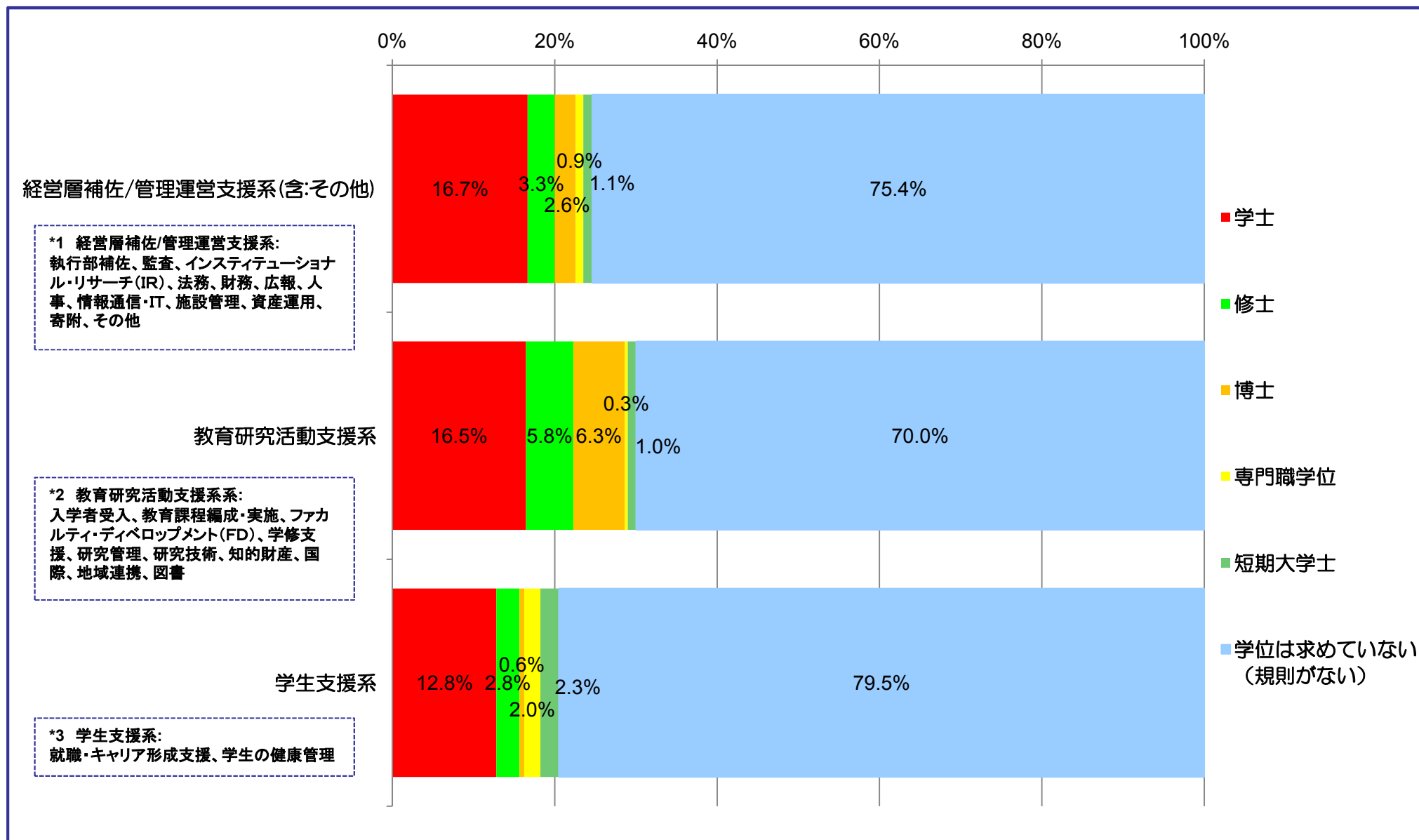
## 専門的職員の確保状況(参考)

- 経営層補佐/管理運営支援系については他の支援系職員に比較して内部職員の育成により確保する割合が高い傾向
- 学生支援系については専門性に着目して外部より中途採用の割合が高い傾向



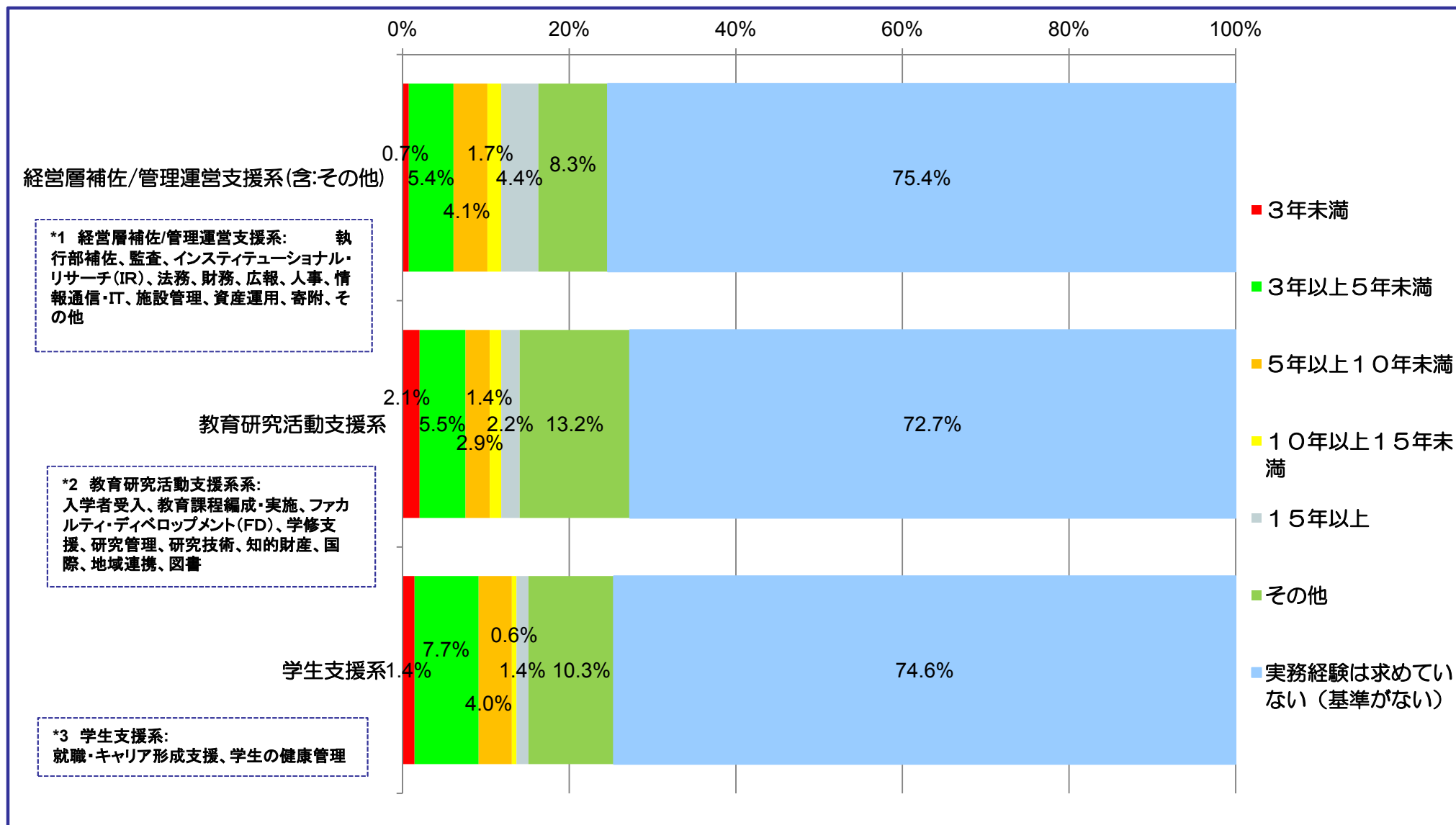
## 専門的職員に求める学位(参考)

- いずれの支援系においても、「学位は求めている(規則がない)」とする割合が最も高い
- 教育研究活動支援系については、採用時等における「求める学位」を規程する割合が高い傾向にある



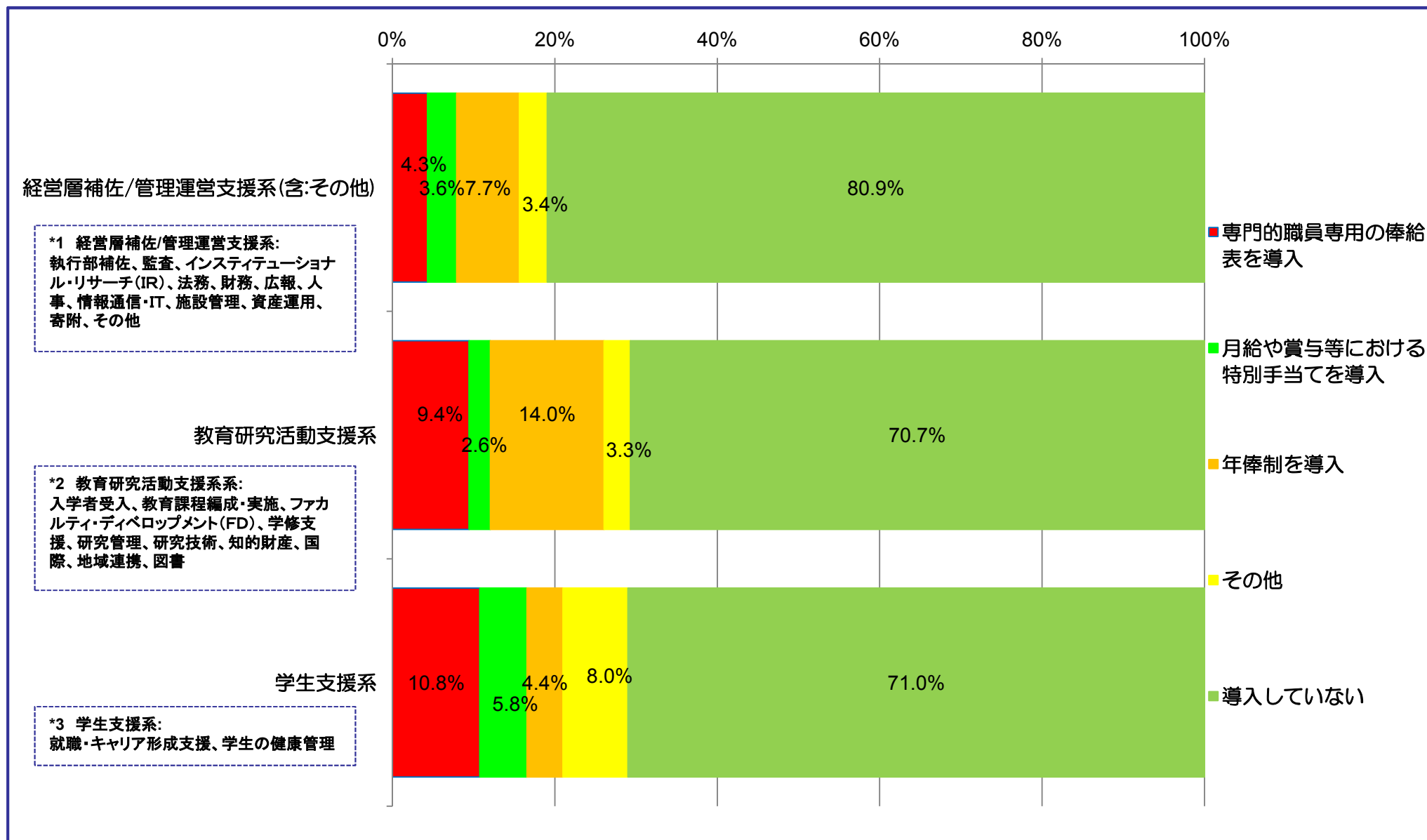
## 専門的職員に求める実務経験(参考)

- いずれの支援系においても、「実務経験は求めていない(基準がない)」とする割合が最も高い
- 「その他」については「具体的経験年数は定めないが、実務経験を有すこと、あるいは年数も含めて総合的に判断」するなどとするものが多い



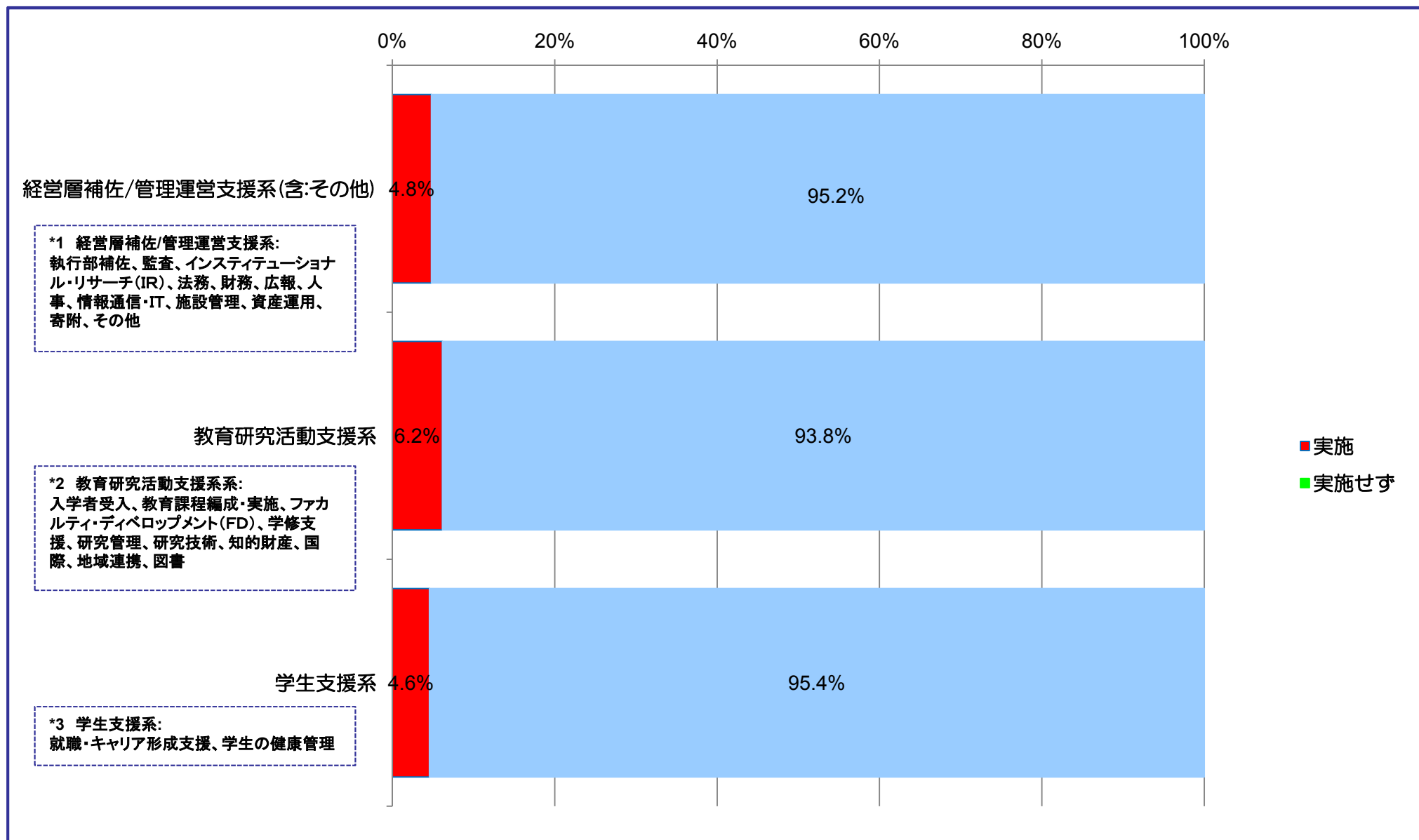
## 特別の給与制度(参考)

- いずれの支援系においても、特別の給与制度を「導入していない」とする割合が最も高い
- 教育研究活動支援系、学生支援系については、専門的職員専用の俸給表を導入する大学が1割前後



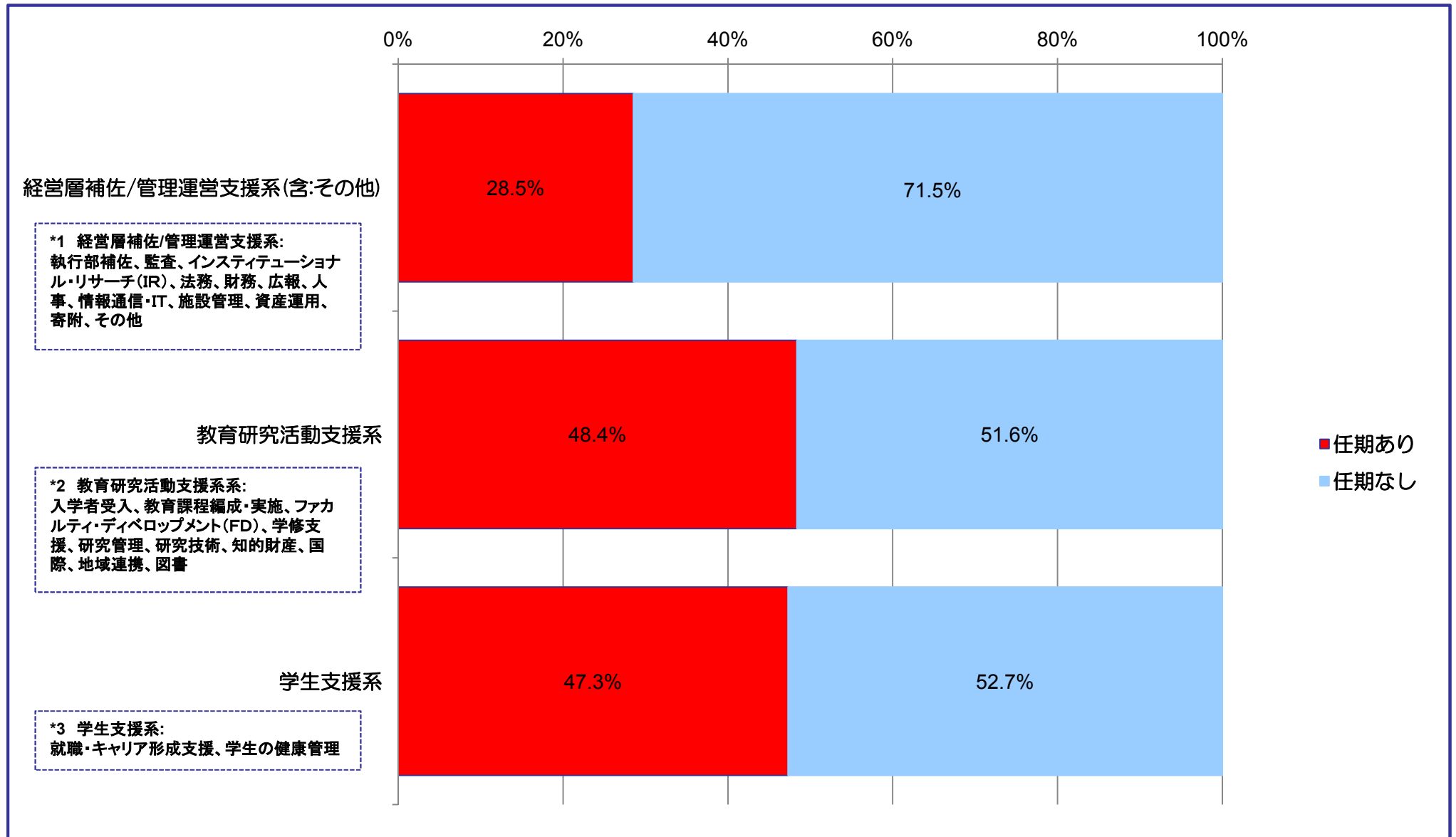
## 専門的職員に特化した評価(参考)

- いずれの支援系においても、専門的職員に特化した評価は「実施せず」の割合が高い



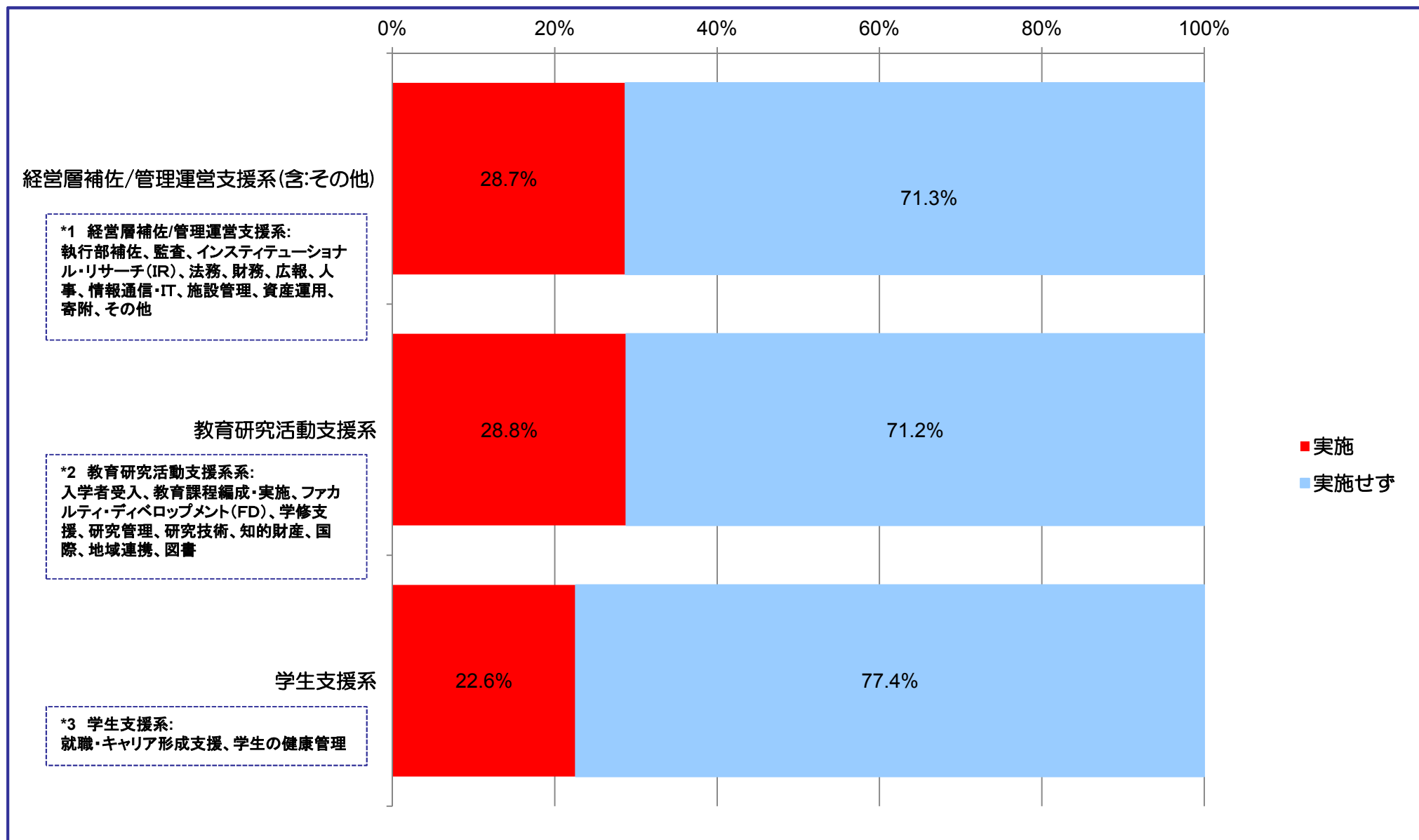
## 任期の有無(参考)

- 教育研究活動支援系、学生支援系については約半数が「任期あり」となっている
- 経営層補佐/管理運営支援系は3割弱が「任期あり」となっている



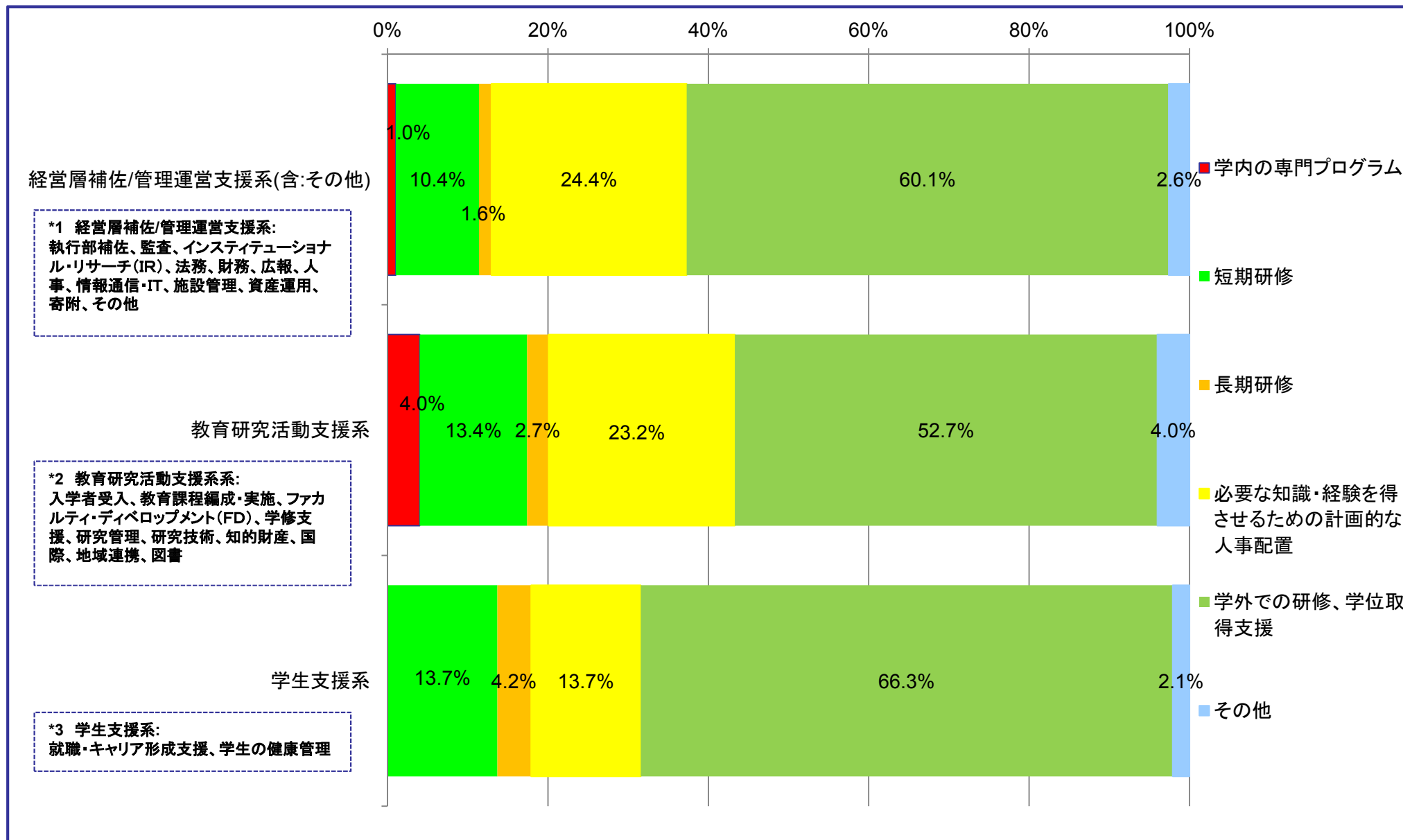
## 専門的職員育成のための取組の有無(参考)

- いずれの支援系においても、専門的職員の育成のための取組を「実施せず」とする割合が最も高い



## 専門的職員育成の具体的方策(参考)

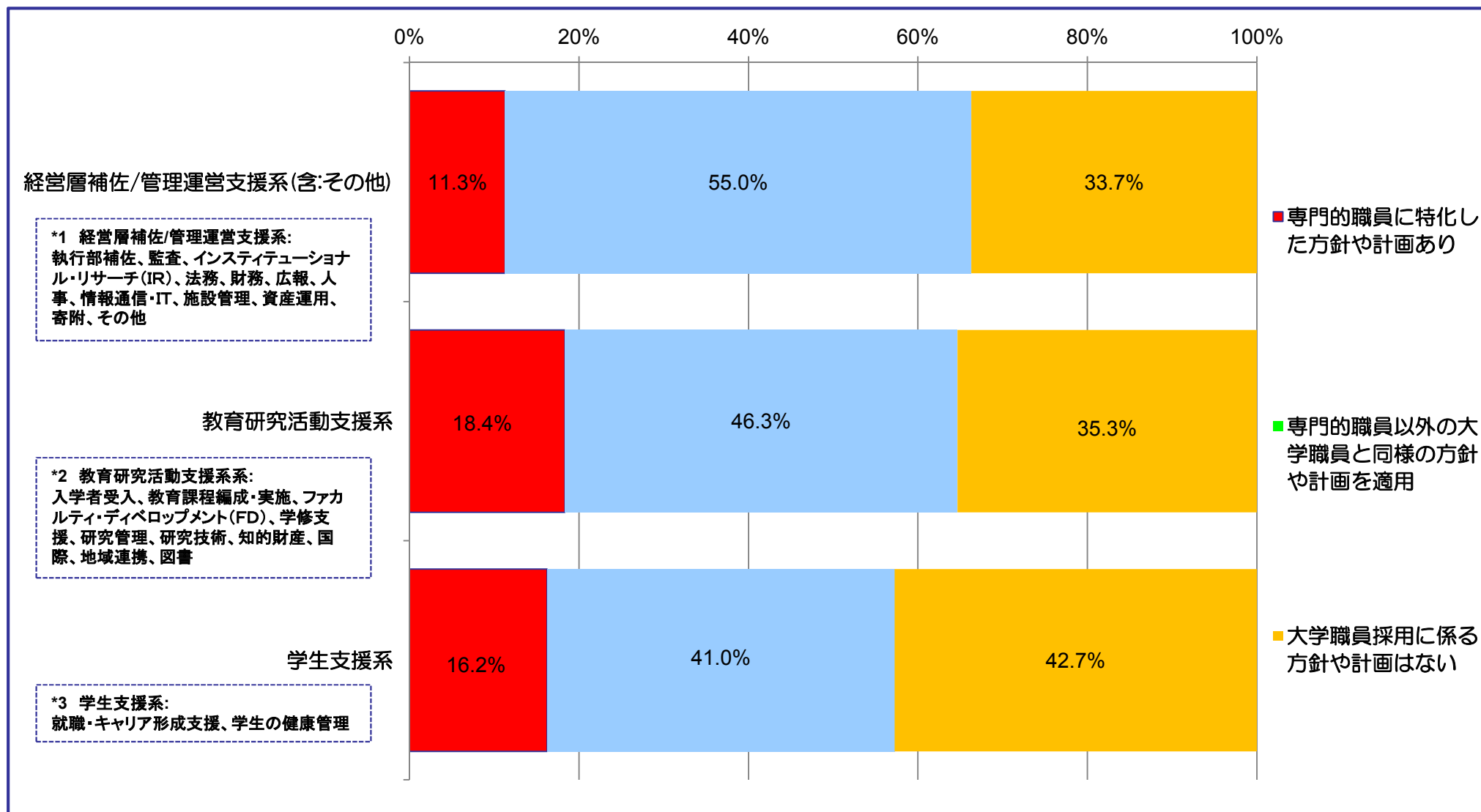
- いずれの支援系においても、「学外での研修、学位取得等に対する支援」とする割合が最も高い





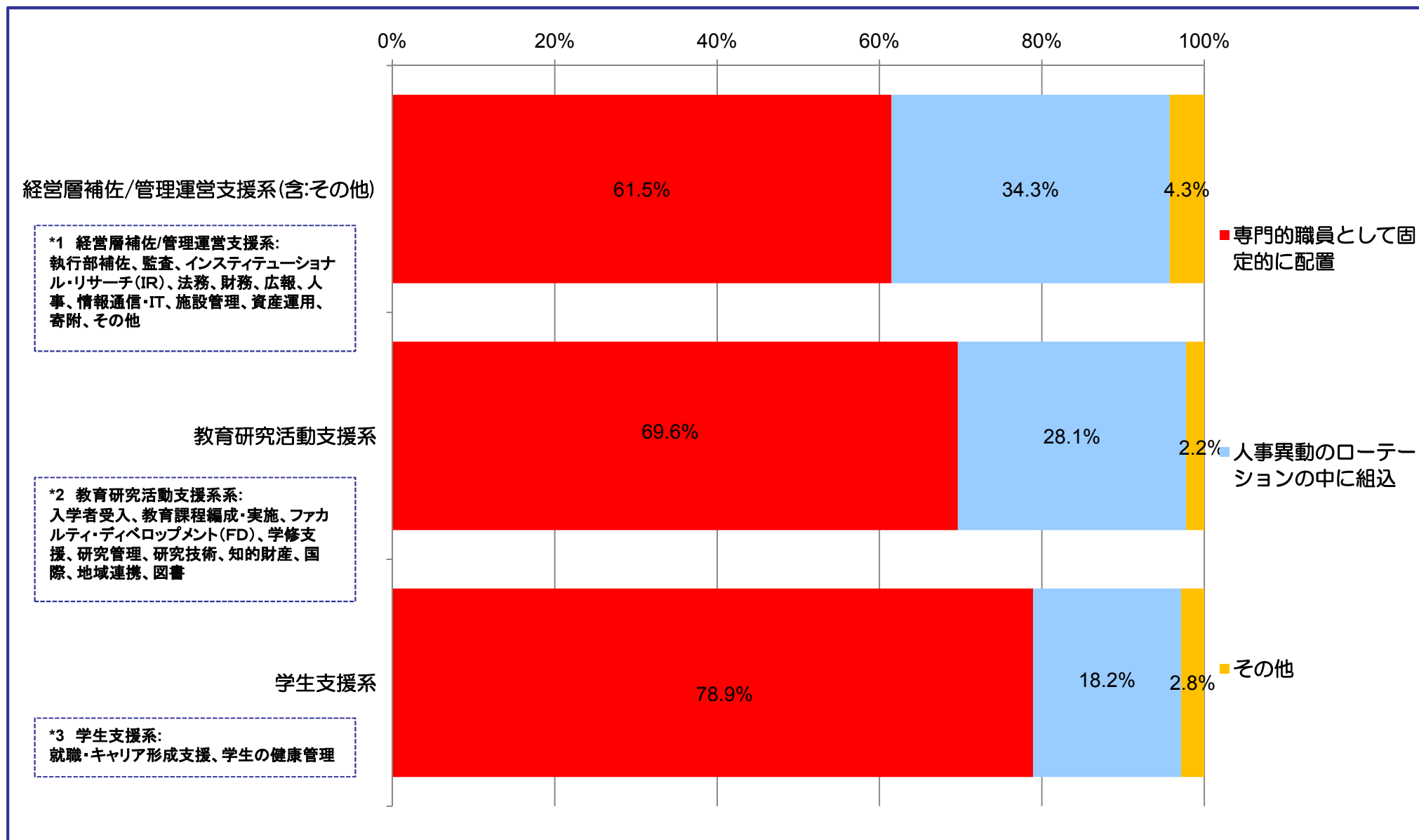
## ■ 専門的職員の採用等の方針や計画の有無(参考)

- 経営層補佐/管理運営支援系においては、「大学職員一般と同様の採用等の方針・計画」とする割合が最も高い
- 教育研究活動支援系においては、「大学職員一般と同様の採用等の方針・計画」とする割合が最も高い
- 学生支援系においては、「大学職員採用に関する方針・計画がない」とする割合が最も高い



## 専門的職員の配置方法(参考)

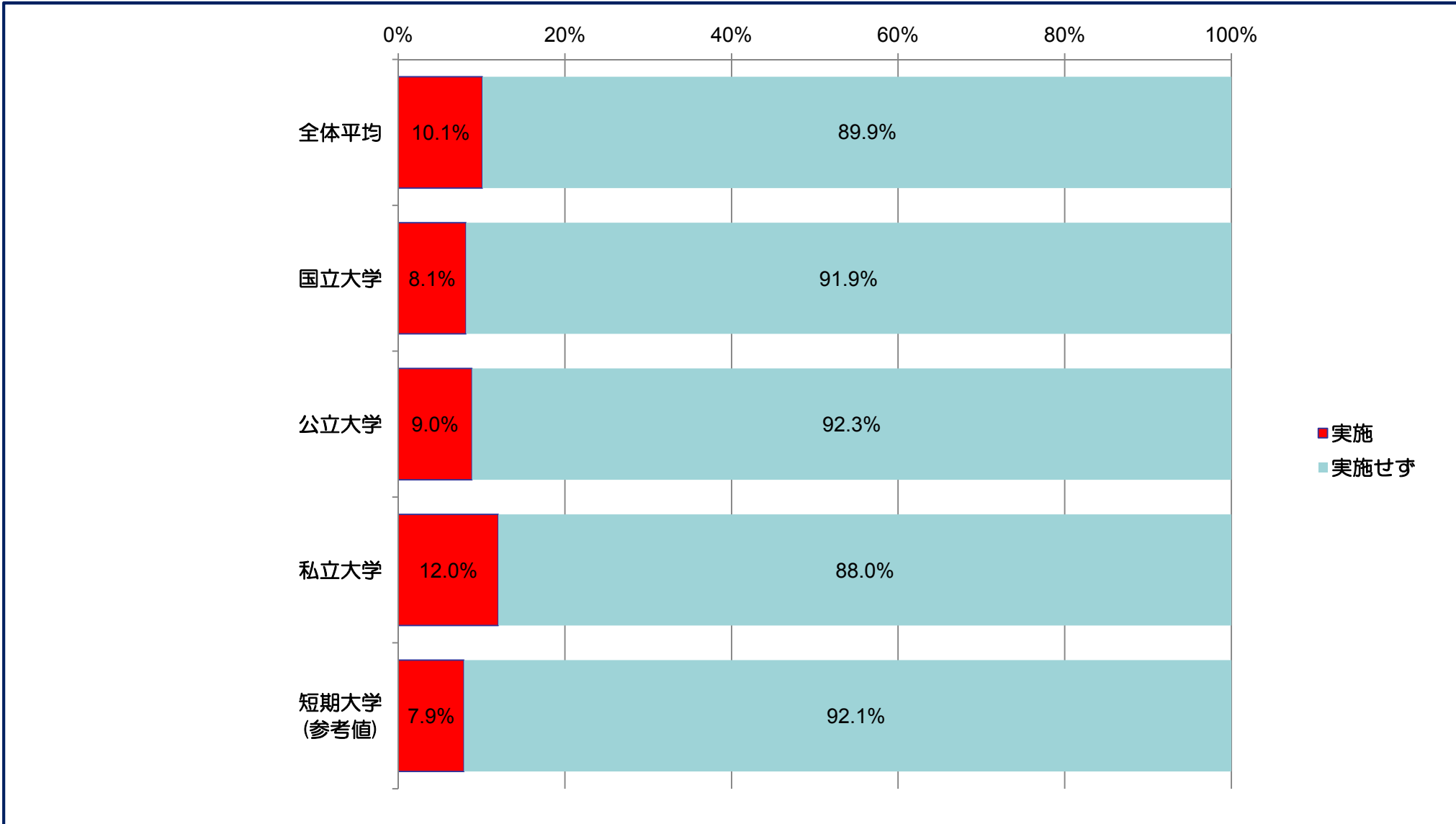
- いずれの支援系においても、「専門的職員として固定的に配置」とする割合が最も高い



### 3. 大学の経営を担う人材の育成

#### ■ 将来の大学の経営を担う人材育成の有無「設置主体別」

● 将来的に執行部として大学の経営を担う職務に就き得るものを計画的に育成するための取組を行っている大学は1割程度



出典: 文部科学省「大学における専門的職員の活用の実態把握に関する調査」

**I. 大学の経営層の補佐に関わる職務****1 執行部による判断等を大学経営全体の視点から総合的に補佐する職務**

(下記Ⅱ～Ⅴに掲げる職務を除く。)

**2 監査(※)**

(※)「監査」とは、監事による大学の監査業務を補佐する職務を指す。

**Ⅱ. 大学の管理運営に関わる職務****3 インスティテューショナル・リサーチ(IR)(※1) 4 法務(※2) 5 財務(※3)****6 広報(※4) 7 人事(※5) 8 情報通信・IT(※6) 9 施設管理(※7)**

(※1)「インスティテューショナル・リサーチ(IR)」とは、大学の組織や教育研究等に関する情報を収集・分析することで、学内の意思決定や改善活動の支援や、外部に対する説明責任を果たす職務を指す。

(※2)「法務」とは、大学における法令・司法等に関する職務を指す。

(※3)「財務」とは、大学の会計・予算・税等に関する職務を指す。その他に記載する22・23に関する職務を除く。

(※4)「広報」とは、大学の教育研究等についての情報発信等に関する職務を指す。

(※5)「人事」とは、大学職員の採用・異動・退職等、人材育成、人事制度の構築・管理、福利厚生(大学職員のメンタルヘルスに関する職務を含む。)等に関する職務を指す。

(※6)「情報通信・IT」とは、大学の教育研究に関する情報システム管理、情報セキュリティ、大学の情報基盤整備等に関する職務を指す。

(※7)「施設管理」とは、大学の土地・建物の維持管理、衛生管理、安全管理等に関する職務を指す。

**Ⅲ. 大学の教育研究活動に関わる職務****10 入学者受入(※1) 11 教育課程編成・実施(※2)****12 ファカルティ・ディベロップメント(FD)(※3) 13 学修支援(※4)****14 研究管理(※5) 15 研究技術(※6) 16 知的財産(※7) 17 国際(※8)****18 地域連携(※9) 19 図書(※10)**

(※1)「入学者受入」とは、大学の入学者受入方針の策定、当該方針を踏まえた具体的な入学者選抜方法の企画立案・調査研究・広報戦略や入試等の管理に関する職務を指す。具体的な職名として、アドミッション・オフィサー等が想定される。

(※2)「教育課程編成・実施」とは、大学における教育課程編成・実施等の方針の策定やその管理に関する職務を指す。具体的な職名として、カリキュラム・コーディネーター等が想定される。

(※3)「ファカルティ・ディベロップメント(FD)」とは、教員が授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な研修又は研究に関する職務を指す。具体的な職名として、ファカルティ・ディベロッパー等が想定される。

(※4)「学修支援」とは、学生の学修の状況に応じて行われる支援に関する職務を指す。具体的な職名として、アカデミック・アドバイザー等が想定される。

(※5)「研究管理」とは、大学の研究活動全体のマネジメントに関する職務を指す。具体的な職名として、リサーチ・アドミニストレーター(URA)等が想定される。

(※6)「研究技術」とは、大学の研究に関わる技術的業務や知的基盤整備に関する職務を指す。具体的な職名として、サイエンステクニシャン等が想定される。

(※7)「知的財産」とは、大学の知的財産の管理に関する職務を指す。

(※8)「国際」とは、諸外国の大学との教育研究の交流方針の策定やその実施に関する職務を指す。また、留学生の受入・派遣等に関する職務を含む。具体的な職名として、国際交流コーディネーター等が想定される。

(※9)「地域連携」とは、大学と当該大学の存する地域の自治体や企業等との連携に関する職務を指す。具体的な職名として、地域連携コーディネーター等が想定される。

(※10)「図書」とは、大学の図書館を中心とした学術情報の活用や管理に関する職務を指す。具体的な職名として、図書館司書等が想定される。

**Ⅳ. 大学の学生支援に関わる職務****20 就職・キャリア形成支援(※1) 21 学生の健康管理(※2)**

(※1)「就職・キャリア形成支援」とは、学生の企業等への就労に関する職務や支援や学生のキャリア形成支援に関する職務を指す。具体的な職名として、キャリアカウンセラー等が想定される。

(※2)「学生の健康管理」とは、学生の疾病の予防や健康の保持増進に関する職務を指す。また、学生のメンタルヘルスに関する職務を含む。

**Ⅴ. その他****22 資産運用(※1) 23 寄附(※2) 24 その他(※3)**

(※1)「資産運用」とは、大学における資産運用に関する職務を指す。

(※2)「寄付」とは、大学に対する寄附の募集等に関する職務を指す。

(※3)該当ある場合、回答票の「専門的職員 通番対応表」シートに、具体的な職務名と職務内容を御記入ください。