

今後の大学設置基準改正の方向性について

1. SDの義務化や高度専門職の設置等

中央教育審議会大学分科会が示した「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」においては、以下のように提言されており、「SDの義務化」や「高度専門職の設置」等の制度改正が求められている。

「学長がリーダーシップを発揮していくためには、補佐体制の充実が必要であることから、IRや入学者選抜、教務、学生支援、人事や財務、広報等各分野に精通した「高度専門職」の設置や恒常的な大学事務職員のスキル向上のためのSDの義務化等、今後、必要な制度の整備について、法令改正を含めて検討すべきである。」

事務職員等の職能開発等については、平成20年に示された中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」においても提言が示されているところであり（参考資料参照）、これらを踏まえて、下記の論点について検討することとしたい。

【論点1：SDの義務化】

- 大学設置基準には、第25条の3として、以下の規定が設けられており、大学のFD（ファカルティ・ディベロップメント）に関する規定として理解されている。

（教育内容等の改善のための組織的な研修等）

第二十五条の三 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。

- しかしながら、本条については、
 - ①「授業の内容及び方法の改善」に限られており、例えば、アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの確立、ガバナンスのあり方、研究不正防止、ハラスメント防止等については、大学運営上の重要課題であるにも関わらず、法令上はFDの対象としては位置付けられていない。

②授業に直接携わる教員が念頭に置かれ、その他の職員（学長等の執行部、事務職員、技術職員等）は対象として想定されないといった課題が考えられる。

※我が国では、Staff Developmentは事務職員を対象にしたものとした理解が普及しているが、米国においては、教員や事務職員等の区別をせずに、職員全体を対象にした概念として理解されているとの指摘（舘昭教授）もある。

※また、「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」においても、「学長をはじめとする執行部や学部長等も、大学団体等が実施する研修に参加する等、不断の研鑽（けんさん）が求められる。」として、学長等の執行部を対象にした研修等の取組の必要性が指摘されている。

- そこで、具体的な内容については、各大学の主体的な判断を尊重しながらも、対象や内容をより広汎なものとした、資質向上に関する包括的な義務規定として改めることが必要ではないか。

【論点 2：事務組織の見直し】

- 大学設置基準第 4 1 条では、事務組織について、以下のような規定が設けられている。

（事務組織）

第四十一条 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事務組織を設けるものとする。

- しかしながら、現行規定では、事務組織の目的・役割について「事務を処理するため」「適当な事務組織を設ける」とされるにとどまり、必ずしも明確な定義や目的が規定されていなかった。
- そこで、事務組織の目的・役割や構成員について、学校教育法改正の趣旨も踏まえて、事務組織が、学長や学部長等を補佐して、大学の管理運営や教育研究の支援を行う組織であること等を明記するなどの見直しが必要ではないか。
 - ※なお、その際には、厚生補導の組織（第 4 2 条）等の関係規定との整理も必要。

【論点3：高度専門職の設置】

- 「高度専門職」については、例えば、「リサーチ・アドミニストレーター（URA）やインスティテューショナル・リサーチャー（IRer）、産学官連携コーディネーター」、「アドミッション・オフィサーやカリキュラム・コーディネーター」、「弁護士・弁理士等の資格保有者、広報人材、翻訳者」等の幅広い職種が想定されている。
- これらの「高度専門職」の多くは、米国の大学における専門的なスタッフが念頭に置かれているが、新たな制度を検討するにあたっては、終身雇用を前提として、流動性が低い我が国の雇用実態を踏まえて、我が国の制度に合致するように配慮することが必要と考えられる。
- この「高度専門職」を検討するにあたっては、下記の論点について整理しておく必要がある。

- ① 「高度専門職」の導入目的
(何のために高度専門職を導入するのか。)
- ② 「高度専門職」の定義
(何に関する高度の専門性なのか。法令等で定義を示すべきか、各大学の判断に委ねるべきか。)
- ③ 「高度専門職」の身分・処遇
(異なる俸給表を適用するのか、手当等で処遇するのか。)
- ④ 「高度専門職」の雇用形態・キャリアパス
(「高度専門職」のキャリアパスをどう考えるのか。正規職員を想定するのか、任期付き職員を想定するのか。)

- 例えば、「高度専門職」について、法令では概括的な基準を明記し、施行通知等で具体的な事例等を示した上で、最終的な判断は各大学に委ねることとしてはどうか。
また、「高度専門職」については、単に高度の専門性を有することだけでなく、高度の専門性を要する職種の経験、適性等も加味してはどうか。

※ なお、検討にあたっては、大学設置基準第38条第3項で、「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」とされており、本項との関係についても整理が必要である。

2. その他の検討課題

【論点1：障害を有する学生に対する合理的配慮】

- ・近年、各大学における様々な障害を有する学生の増加にともなって、入試や修学、学生生活等の様々な場面において、障害を有する学生に対する合理的配慮を行っていくことについて、大学設置基準においても、規定を設けるべきではないか。

※近年、障害者基本法の改正や障害者総合支援法・障害者差別解消法の制定、障害者の権利に関する条約の批准等が行われているところ。

【論点2：アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの策定】

- ・平成21年の中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」（答申）や平成24年の同「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（答申）等を踏まえて、入学者受入れの方針、学位授与の方針、教育課程の編成・実施の方針（いわゆる3つのポリシー）について、大学設置基準に明確な規定を設けるべきではないか。

※中央教育審議会高大接続特別部会において、高等学校教育、大学教育及び大学入学者選抜の一体的な改革について答申に向けた議論が行われているが、大学教育及び大学入学者選抜に関して、「アドミッション・ポリシー等の策定の義務化」等の制度改正についても指摘がなされているところ。

○「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（案）」（平成26年10月24日第21回高大接続特別部会資料より）

また、各大学においては、それぞれの強み、特色や社会的役割に応じたアドミッション・ポリシーが策定されることが必要である。国は、各大学におけるアドミッション・ポリシーの策定について法令上位置づけるよう検討すること。

また、各大学においては、大学教育を通じて学生にどのような力を身に付けさせて卒業させるか、そのためにどのような教育を実施するか、教育を実施するに当たってどのような学生を受け入れるのかという一貫した観点から、アドミッション・ポリシーと合わせて、学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針を策定することが必要であることから、これらの一体的な策定を法令上位置づけるよう検討すること。

※現行の大学設置基準には、入学者選抜や教育課程の編制に関する規定は設けられているが、大学としての方針の策定を求める規定とはなっていない。

○大学設置基準（昭和三十一年十月二十二日文部省令第二十八号）

（入学者選抜）

第二条の二 入学者の選抜は、公正かつ妥当な方法により、適切な体制を整えて行うものとする。

（教育課程の編成方針）

第十九条 大学は、当該大学、学部及び学科又は課程等の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設し、体系的に教育課程を編成するものとする。

2 教育課程の編成に当たっては、大学は、学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するよう適切に配慮しなければならない。

<参考資料>

中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」（答申）（抄）

第3章 学士課程教育の充実を支える学内の教職員の職能開発

2 大学職員の職能開発

(1) 現状と課題

①職能開発の重要性

(ア) 大学職員は、大学の管理運営に携わる、また、教員の教育研究活動を支援するなど、重要な役割を担っている。職員の学内での位置付け、職員と教員の関係については、国公立それぞれに状況が違うが、大学経営をめぐる課題が高度化・複雑化する中、職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント，SD）はますます重要となっている。

大学職員に関しては、教員一人当たりの職員数が低下していく傾向にある中（図表3-7～3-8）、個々の大学職員の質を高める必要性が一層大きくなっている。職員の間でも、大学院での学習を含め、自己啓発の重要性への意識が高まり、学会や職能団体の発足など、職能開発の推進に向けた機運が醸成されつつある（図表3-9）。

(イ) 高度化・複雑化する課題に対応していく職員として一般的に求められる資質・能力には、例えば、コミュニケーション能力、戦略的な企画能力やマネジメント能力、複数の業務領域での知見（総務、財務、人事、企画、教務、研究、社会連携、生涯学習など）、大学問題に関する基礎的な知識・理解などが挙げられる。

加えて、新たな職員業務として需要が生じてきているものとしては、インストラクショナル・デザイナーといった教育方法の改革の実践を支える人材が挙げられる。また、研究コーディネーター、学生生活支援ソーシャルワーカー、大学の諸活動に関する調査データを収集・分析し、経営を支援する職員といった多様な職種が考えられる。国際交流を重視する大学であれば、留学生受入れ等に関する専門性のある職員も必要となるろう。

これらの業務には、学術的な経歴や素養が求められるものもあり、教員と職員という従来の区分にとらわれない組織体制の在り方を検討していくことも重要である。

(ウ) さらに、財務や教務などの伝統的な業務領域においても、期待される内容・水準は大きく変化しつつある。それぞれの大学において、新旧様々な業務について、職員に求められる能力とは何かを分析し、明確にし

ていくことが求められる。

②職員の職能開発の実質化と充実

(ア) 専門性を備えた大学職員や、管理運営に携わる上級職員を養成するには、各大学が学内外におけるSDの場や機会の充実に努めることが必要である。職員に求められる業務の高度化・複雑化に伴い、大学院等で専門的教育を受けた職員が相当程度いることが、職員と教員とが協働して実りある大学改革を実行する上で必要条件になってくる（図表3-10）。

(イ) なお、教職員の協働関係の確立という観点からは、FDやSDの場や機会を峻別する必要は無く、目的に応じて柔軟な取組をしていくことが望まれる。

(2) 改革の方向

(ア) 以上により、SDの推進に向けた環境整備が、重要な政策課題の一つとして位置付けられるべき時機にある。教員と職員との協働関係を一層強化するため、SDを推進して専門性の向上を図り、教育・経営など様々な面で、その積極的な参画を図っていくべきである。

(イ) ただし、我が国の大学をめぐっては、教育研究活動を支援する人材の量的な不足という問題があることにも留意する必要がある（図表3-11）。職員の質・量それぞれの課題について適切な対応をしなければ、大学改革を推進していく上での隘路となるおそれがある。

中央教育審議会大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について」（審議まとめ（抄））

Ⅲ 大学のガバナンス改革の推進について

2. 学長のリーダーシップの確立

(1) 学長補佐体制の強化

（高度専門職の安定的な採用・育成）

- また、学長がリーダーシップを発揮していくためには、大学執行部が、各学部・学科の教育研究の状況を的確に把握した上で、必要な支援を行ったり、あるいは、大学執行部自らが、全学的な具体的方針を打ち出したりしていくことが前提となる。そのためには、例えば、前者の例として、リサーチ・アドミニストレーター（URA）やインスティテューショナル・リサーチャー（IRer）、産学官連携コーディネーター等を、後者の例として、アドミッション・オフィサーやカリキュラム・コーデ

ィネーター等の人材を，大学本部が配置することが考えられる。また，その他にも，弁護士・弁理士等の資格保有者，広報人材，翻訳者等，高度な専門性を有する人材（「高度専門職」）を，各大学がその実情に応じて活用し，全学的な支援体制を構築していくことが重要である。

- これらの職員は，新たな職種となるため，これまでは競争的資金を原資とした任期付き採用となる例が多かった。しかしながら，こうした専門性を持った人材は，社会的要請を踏まえた大学改革の推進力として，執行部を直接支えることが期待され，安定的に採用・育成していくことが重要である。

(事務職員の高度化による教職協働の実現)

- 事務職員については，従前は，大学間の人事交流が活発であった国立大学も含めて，同一大学内での勤務が続き，様々な職務環境において新たな知識やノウハウを学ぶ機会が少なくなる傾向にあると指摘されている。また，2年程度の短期間で様々な部署を異動することが多いため，専門性の高いスタッフを養成していくことが困難との意見もある。
- 今後，各大学による一層の改革が求められる中，事務職員が教員と対等な立場での「教職協働」によって大学運営に参画することが重要であり，企画力・コミュニケーション力・語学力の向上，人事評価に応じた処遇，キャリアパスの構築等についてより組織的・計画的に実行していくことが求められる。例えば，国内外の他大学，大学団体，行政機関，独立行政法人，企業等での勤務経験を通じて幅広い視野を育成することや，社会人学生として大学院等で専門性を向上させることを積極的に推進すべきである。
- また，前述のURAやアドミッション・オフィサー，カリキュラム・コーディネーターをはじめとする，高度の専門性を有する職種や，事務職員等の経営参画能力を向上させるため，大学が組織的な研修・研究（スタッフ・ディベロップメント（SD））を実施することも重要である。

IV 国による大学ガバナンス改革の支援について

1. 制度改正を通じた支援

- 学長がリーダーシップを発揮していくためには，補佐体制の充実が必要であることから，IRや入学者選抜，教務，学生支援，人事や財務，広報等各分野に精通した「高度専門職」の設置や恒常的な大学事務職員

のスキル向上のためのSDの義務化等，今後，必要な制度の整備について，法令改正を含めて検討すべきである。