

「高度専門職」のあり方と必要性

2014.12.5 立命館大学 西川幸穂

1. 大学をめぐる環境の変化と大学「高度専門職」

- ・国民や社会の負託に応える大学のあり方とそれを支える人的体制整備の必要性
- ・教員・職員の二分論を超え、大学に求められる機能を担う体制づくりの視点
- ・大学「高度専門職」と大学アドミニストレータの育成との関係

→大学「高度専門性」を有する人材確保・育成の必要性

2. 大学「高度専門職」の定義（試論）

- ・「専門性」とは、
「個々人が社会の中で、特に仕事に関する面で、立脚することができる一定範囲の知的領域のことである。それは学問分野である必要はなく、経理・財務、人事・労務、営業、商品開発、医療、都市開発などの仕事分野であってもよい・・・」（本田由紀氏「多元化する『能力』と日本社会」2005、NTT 出版）

- ・「専門性」と「特殊性」（固有性）から見た大学「（高度）専門性」（大久保幸夫氏）

- ・「ステイタス・プロフェSSIONナル」と「ビジネス・プロフェSSIONナル」

→したがって、今次議論されている「高度専門職」の定義の明確化が必要

「担当する大学運営、教育・研究を遂行するために必要な専門性を有する者」

*専門職大学院修了者あるいは社会一般に認知されている高度専門職と同義ではない

3. 大学「高度専門職」に期待されること

(1)要件

- ・大学マネジメントやガバナンスについて、深い理解があること
- ・当該分野において専門性を有しており、大学において一定の業務経験があること
- ・学長のリーダーシップ発揮や教育の質向上に寄与することを目的に業務にあたること

(2)留意点

- ・各大学において、必要とされる「高度専門職」は異なることー各大学の意向を尊重
- ・人件費を押し上げる要素としないことー現行職員（一部教員）業務の再構築
- ・「大学で組織的に働く」ということに理解があることーマネジメントのしやすさ

4. 誰が大学「高度専門職」を担うかー「外部から登用」と「職員からの育成」の関係

(1)外部登用の意義ー高い専門性、一定程度の実務経験、大学内育成の難しさ

(2)外部登用の問題点ー人件費の押上げ、大学の特（殊）性の理解、モチベーション維持

(3)職員からの育成との関係ー職員のキャリアデザインとしての設定

→①職員が大学「高度専門職」を担えるように人事制度やSDを整備する、②現行の職員では担えない分野について、外部から大学「高度専門職」を採用する、③全体としての配置計画は各大学の経営判断とする。

5. 大学設置基準に記述することの意味

- ・「高度専門職」を明記するとするならば、①職員のキャリア形成の方向として受け止められるように記述すること、②大学の事情を踏まえて配置することができるものとする、③SDは「高度専門職」養成を含むこととし、人事制度セットで各大学が検討するように方向づけること、が重要。

- ・設置基準第38条の3に「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」との記載がある。司書等を想定したものとするが、これにならない、「大学運営、教育・研究を遂行するために必要な専門的職員その他の専任職員を置くものとする」という趣旨の記載も考えられる。

(以上)