

**大学設置基準等に係る個別論点について
（設置認可、専任教員、学内組織等、
実務家教員等）**

(設置認可の性質)

- 国の設置認可は、大学及びその基本組織である学部等の新設・改廃について行うことを原則とし、大学設置・学校法人審議会において、
 - ① 教育研究上の理念など設置の趣旨が具体的かつ明確に示されているか
 - ② 設置の趣旨に照らし教育課程は適切であるか
 - ③ 教育課程を展開するのにふさわしい教員組織であり、かつ、校舎等施設・設備が質的にも量的にも十分であるかなどの観点を中心に審査が行われ、その答申を得て国において認可が行われている。

また、大学が主体的・機動的・弾力的に組織改編できるよう、平成15年度から学問分野を大きく変更しない学部等については届出とする弾力的な措置を講じている。
- 一方、これまでの中央教育審議会答申等において、「高等教育の質の保証は事後評価のみでは十分ではなく、事後評価までの情報の時間的懸隔に伴う大学等の選択のリスクを学習者の自己責任にのみ帰するのは適切でない」「学習者保護を図るための方策としても、一定の事前評価は必要」（「我が国の高等教育の将来像」（平成17年中央教育審議会答申））等の設置認可の役割・機能の重要性が指摘されている。【資料2-2、4～6ページ参照】

（設置認可に係る論点）

- ① 大学や学位分野を変更するような新たな学部等の設置認可に際しては、教育課程や教員組織、校舎等施設設備の確認がなされる仕組みとなっているが、設置認可制度の役割等の重要性も踏まえつつ、国が設置認可を行うという設置認可制度についてどのように考えるか。
- ② 適切に教育課程を実施する体制等を確認する観点から、教育課程を編成する単位（現行は学部等单位）で最低限必要となる教育資源（教員、施設設備）を確認するという基本的な仕組みについてどのように考えるか。
- ③ 学位分野を変更する場合※は、引き続き設置認可を要するという仕組みについてどのように考えるか。

※ 分野の変更等を判断する基準である学位の種類及び分野の変更等に関する基準（平成15年文部科学省告示第39号）【資料2-2、7ページ参照】で定める分野の種類（文学関係、教育学etc）については現状の種類のみでよいか。

専任教員について①

(「専任」の概念)

- 「専任」の概念は、従来、教育研究上必要な専攻分野を定め、その教育研究に必要な教員を置く講座制や、教育上必要な学科目を定め、その教育研究に必要な教員を置く学科目制において、専任の教授等が担当するとされるなど、教員組織における教育実施体制に関連して大学設置基準上規定されていた。

これら講座制・学科目制の規定は平成18年に廃止されており、現在は、大学の教員組織の基本原則となる一般的な事項として、各教員の役割分担や組織的連携体制の確保（大学設置基準第7条第2項）、個々の主要授業科目は原則として専任教員が担当すること（同令第10条第1項）等が規定されてい

る。

※教育組織関係規定の改正変遷【資料2-2、15～30ページ参照】

(「専任教員」の定義)

- 大学設置基準上の専任教員の規定は、設置基準制定時に「教員は、一の大学に限り、専任教員となるものとする。」とのみ規定され、その後、大学設置審査手続きの透明化を図る観点等から平成15年及び平成18年に一定の見直しが行われ、現行の規定に整理されている。

しかし、専任教員を判定する基準は未だ必ずしも明確ではなく、実態としては、設置認可審査において、授業担當時数や給与等を勘案して個々の教員の専任性の確認がなされている状況である。

※ なお、一般に、専任・兼任以外にも、本務・兼務、常勤・非常勤、有期・無期雇用など、教員の労働性について様々な用語・捉え方が存在。

(専任教員数)

- 専任教員数は、大学設置基準上、学生定員に応じた最低限必要な教員数を算定している。

平成3年の大綱化以前は必要教員数を「一般教育」「外国語」「保健体育」「専門教育」の授業科目毎に区分し、専門教育科目はさらに学部ごとに専任教員数を定めていたが、大綱化以降は、全学の教員が一体的に教育を実施しうよう、「当該大学に置く学部の種類に応じ定める数」と「大学全体の収容定員に応じ定める数」の合計数としている。

※ なお、平成3年の大綱化の際、入学定員に基づく算定から、途中年次からの編入学定員を含めた「収容定員」に基づく算定へ変更。

- また、「当該大学に置く学部の種類に応じ定める数」を規定する別表第一の備考において、「教員数の半数以上は原則として教授」とされている。

大学設置基準制定以前の大学基準協会が定めた大学基準において「講座は専任の教授が担当することを原則とする。」「兼任教授、助教授、講師が担任又は分担する講座の総数は全講座の半数を超えることはできない。」と規定されており、昭和31年の大学設置基準の制定時も「このように定める教員数は、教授、助教授または講師の数を示し、その合計数の半数以上は原則として教授とする」として規定され、現在もその考え方が維持されている。

※教育組織関係規定の改正変遷【資料2-2、15～30ページ参照】

(組織的な教育実施体制)

- 学修者本位の教育を実現するため、過多となる授業科目数や科目の内容の重複見直しなどの教育課程の体系化、個々の教員の責任による授業科目設定から教員全体の主体的な参画による組織的な教育の実施、全学的な教学マネジメントの確立等の重要性について、これまでの中央教育審議会答申等で累次の指摘がなされてきた。
※関連答申等【資料2-2、37~44ページ参照】

※ 近年でも、「教学マネジメント指針」(令和2年1月大学分科会)において、各大学に対し、学長のリーダーシップの下、学位プログラム毎に教学マネジメントを確立することを求めており、教育課程の編成は、はじめに個々の授業科目があるのではなく、「卒業認定・学位授与の方針」の達成のために「教育課程編成・実施の方針」に基づき組織的に行う必要性等の指摘がなされている。

- 現行の大学設置基準では、「大学は、教育研究の実施に当たり、教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制を確保し、教育研究に係る責任の所在が明確になるように教員組織を編成する」(同令第7条第2項)、「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」(同令第19条第1項)、「大学は、教育上主要と認める授業科目については原則として専任の教授又は准教授に、・・・担当させる」(同令第10条第1項)などとされているが、どの学内組織が何を担うかなどの関係性等については必ずしも明確となっていない。

また、全学的な教学マネジメントを行う上では事務組織も重要な役割を担うことが期待されており、「大学は、その事務を遂行するため、専任の職員を置く適当な事務組織をもうけるものとする」(同令第41条)等と規定されているが、教育課程の編成・実施における具体的な役割は必ずしも明確とはなっていない。

※教育組織関係規定、事務組織関係規定の改正変遷【資料2-2、15~30、32・33ページ参照】⁶

（専任教員に係る論点①）

- 「専任」の判断基準は現在も明確ではなく、また、講座制等の教員組織を前提とした仕組みは基準上既に廃止されていることを踏まえ、「専任」の概念から転換し、最低限の教育資源としての教員数を算定する観点から、より客観的な定義に見直す方向としてはどうか。
- その際、教育の安定性・継続性や組織運営上の必要性の観点から常勤性を考慮するとともに、ICT技術の進展に鑑み、他大学を本務とする非常勤教員もチームの一員として授業を行うことが想定されることから、実際に教育を担当する業務量に基づく柔軟な算定方法が行えるよう定義を見直してはどうか。

（見直し例） ※参考：教員に関するデータ【資料2-2、10~12ページ参照】

- ✓ 本務（常勤）教員で原則整理するとともに、兼務（非常勤）教員についてもフルタイム換算（例：本務教員の平均担当授業時数を基準にする 等）し、教員数を算定
- ✓ 「主として教育に従事する教員」として整理し、年間一定単位以上の授業科目を担当する人数で整理（例：専門職大学設置基準第36条第3項のみなし専任教員規定【資料2-2、13ページ参照】
等

専任教員・専任教員数について⑤（論点）

第9回資料4-2より
(タイトル等修正)

（専任教員に係る論点②）

- 併せて、個々の授業科目を一人の専任教員が担当するという科目主義的な考え方から、組織的かつ体系的な教育課程編成の下で、必要となる授業科目の開設やチームとして教育を実践する体制※に転換していく方向で見直しを検討してはどうか。

※ 教員だけではなく、TA（ティーチング・アシスタント）やSA（スチューデント・アシスタント）などの教育補助者も参画する組織的な教育実施体制が考えられるか

（専任教員数に係る論点）

※教員数に係る別表は、資料2-2、26～28ページ参照

- 専任教員数の基準についても整理が必要か。

（見直し例）

- ✓ （各分野別の教育に必要な教員数等には大きな変更はないという考え方を取る場合）現行の別表で求めている教員数をそのまま活用
- ✓ 各分野別に改めて審議し、別表を再整理（※その場合、分野別審議をどのような形で行うか）
- ✓ 卒業修了に責任を持つ体制の確保という観点から、指導可能な学生数の上限値を基準として定め、学生数に比例的に最低教員数を算定（現行制度でも、別表で定める収容定員以上の場合は超過分に応じて比例的に算定（収容定員400人（一学年100人）につき専任教員3人）

(組織的な教育実施体制)

- 学修者本位の教育を実現するため、過多となる授業科目数や科目の内容の重複見直しなどの教育課程の体系化、個々の教員の責任による授業科目設定から教員全体の主体的な参画による組織的な教育の実施、全学的な教学マネジメントの確立等の重要性について、これまでの中央教育審議会答申等で累次の指摘がなされてきた。
※関連答申等【資料2-2、37~44ページ参照】

※ 近年でも、「教学マネジメント指針」(令和2年1月大学分科会)において、各大学に対し、学長のリーダーシップの下、学位プログラム毎に教学マネジメントを確立することを求めており、教育課程の編成は、はじめに個々の授業科目があるのではなく、「卒業認定・学位授与の方針」の達成のために「教育課程編成・実施の方針」に基づき組織的に行う必要性等の指摘がなされている。

- 現行の大学設置基準では、「大学は、教育研究の実施に当たり、教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制を確保し、教育研究に係る責任の所在が明確になるように教員組織を編成する」(同令第7条第2項)、「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」(同令第19条第1項)、「大学は、教育上主要と認める授業科目については原則として専任の教授又は准教授に、・・・担当させる」(同令第10条第1項)などとされているが、どの学内組織が何を担うかなどの関係性等については必ずしも明確となっていない。

また、全学的な教学マネジメントを行う上では事務組織も重要な役割を担うことが期待されており、「大学は、その事務を遂行するため、専任の職員を置く適当な事務組織をもうけるものとする」(同令第41条)等と規定されているが、教育課程の編成・実施における具体的な役割は必ずしも明確とはなっていない。

学内組織等について②

(組織的・体系的な教育改善に係る課題)

- 三つの方針※の達成状況に関し、大学全体で点検・評価を行う大学は約8割あり、半数以上の大学はカリキュラム編成上の様々な工夫が行われている。

※ 平成29年度より、全ての大学において、①卒業認定・学位授与の方針、②教育課程編成・実施の方針、③入学者受入れの方針、の3つの方針を一貫性あるものとして策定し、公表する義務が課されている。

三つの方針の達成状況を点検・評価している大学 **77.8%(H30)**

シラバス作成にあたり、担当教員以外が検討・修正する機会を設定 **87.6%(H30)**

カリキュラムの体系性を明確化する観点からの検討・結果の反映 **73.6%(H30)**

人材養成目的や学位授与方針等とカリキュラムの整合性を考慮 **82.4%(H30)**

ナンバリングの実施 **53.5%(H30)**

教える内容の重複を避けるための教員間で授業科目の内容調整 **65.5%(H30)**

履修系統図（カリキュラムマップ等）の活用 **76.1%(H30)**

カリキュラム編成に当たり、事務職員が参画する仕組みの設定 **76.1%(H30)**

学内組織等について③

(組織的・体系的な教育課程の編成等を行う体制に係る課題)

- 全学的な方針による組織的な教育を全学部等で展開できている大学は約半数。教学マネジメントとして実施するための体制整備等も一定の割合で行われるなど広がりを見せているが、必ずしもすべての大学に十分浸透しているとはいえない。

全学で授業科目を連携・関連させ、組織的な教育を展開している **49.3%(H30)**

明確な教育目標の設定とこれに基づく体系的な教育課程の構築 **73.2%(H30)**

教育改善に関するPDCAサイクルの確立 **53.5%(H30)**

学修状況の分析や教育改善を支援する体制の構築 **54.8%(H30)**

教員間での教育改善に関する認識の共有 **69.3%(H30)**

学長を中心とする運営体制の確立（学長補佐体制等） **74.6%(H30)**

教育目標等とカリキュラムとの整合性を検証する全学的委員会設置 **45.1%(H30)**

教学マネジメントのための教職協同体制の構築 **43.4%(H30)**

学内組織等について④

(事務組織の役割・位置付けに係る課題)

- 教職員の協同の取組はほぼすべての大学で行われているが、取組内容には偏りがあり、教育方針の立案・推進や諸政策の立案などは割合として低い傾向。
- IR専門担当部署等を設ける大学も広がっているが、専任で担当する教職員は限定的。

教職協同に関する取組を実施している
大学 **95.0%(H30)**

(教職協同に関する取組分野)
就職支援・進路指導 **75.5%(H30)**

(教職協同に関する取組分野)
学生募集活動 **82.9%(H30)**

(教職協同に関する取組分野)
各種委員会への合同参画 **80.9%(H30)**

(教職協同に関する取組分野)
教育方針の立案や推進 **57.7%(H30)**

(教職協同に関する取組分野)
大学の諸政策の立案 **61.4%(H30)**

全学的なIRを専門で担当する部署の設置 (委員会方式含む) **69.9%(H30)**
専門担当部署 41.8% 教職員併任による委員会方式 28.1%

IR部署に専任教員設置 **12.5%(H30)**

IR部署に専任職員設置 **32.2%(H30)**

学内組織等について⑤

(教学マネジメントの確立に資する好事例)

- 組織的・体系的な教育を実践するためには、個々の教員がバラバラに教育を行うのではなく、教員・職員含めた全学的な連携・協力体制を構築し、教育目的に沿って教育課程の編成・運営・検証・見直しを行っていくことで実現。

■ 機関レベル（理念・目的とDP）、プログラムレベル（DPとカリキュラム、授業設計等）、科目レベル（授業設計等と成績評価）でアセスメント・プランを策定し、それに基づく定量的な目標設定と点検・評価を実施【立命館大学】

→ 明確な指標等に基づく目標設定・評価など「評価文化」の定着や評価負担の軽減にもつながる

■ DPに則った形で各学群・専攻プログラム等のカリキュラムマップを作成。同マップに則った学生に向けた履修モデルの作成・提示やアドバイザー制度による履修指導等を実施【桜美林大学】

→ 開設科目の偏りの把握やカリキュラム調整が可能に。学生の履修モデル活用や学生・教員間のコミュニケーションを促進
今後学修記録等からの課題早期発見やアドバイザー等からの積極的支援の可能性も

■ 教育点検評価として、学生の学習活動（アンケート等から把握）、学生への教育活動（成績評価や留年率・進学率、プロジェクト成果、内定率等から把握）を教学IRの中で分析し、部長会等を通じて教育改善を検討、FD・SDを通じて実施【金沢工業大学】

→ IR活動の一環として、学習活動・教育活動の結果・成果の定量化・分析が行われ、教育点検評価の枠組みでPDCAサイクルを形成し、教育活動の改善に反映

■ 学生の主体的学習を推進するため、クォーター制、科目のスリム化、CAP制の厳格化、講義演習形式の科目増加などの施策を実施【東京都市大学】

→ 週2回同一科目の授業の受講、科目数のスリム化（2014年比で約150科目削減）、1日に講義と演習を組み合わせるなどの教育効果を高める授業設計により、学生の教育満足度向上や自学自習時間が増加

学内組織等について⑥（論点）

（学内組織等に係る論点①）

- 内部質保証の実質化に向け、大学全体で組織的・体系的な教育課程の編成、運営、検証及び見直しが行われることが必要ではないか。そのための体制の在り方としてどのようなことが考えられるか。また、大学の業務が複雑化・多様化する中で、事務組織・事務職員の役割・位置付けについても一体的に見直すべきではないか。
- 個々の授業科目を一人の専任教員が担当するという科目主義的な考え方から、組織的かつ体系的な教育課程編成の下で、必要となる授業科目の開設やチームとして教育を実践する体制に転換していく方向で見直しを検討してはどうか。【再掲】

（例）

※関連条文【資料2-2、61～63ページ参照】

- ・ 教員と事務職員等の協働により教育研究活動を全学的・組織的に運営するという理念が明確化されるよう、例えば、教員組織（第7条）、事務組織（第41条他）、教職協働（第2条の3）や教育課程編成（第19条他）等に係る関係規定を一体的に再整理してはどうか
- ・ 教員や事務職員等のスキルの高度化や専門性の向上に向けたSD、FDの充実を図るため、国、大学団体、大学等が担う役割としてどのようなことが考えられるか。
- ・ 管理運営（IR等）、教学支援（教務支援、研究支援、入試業務等）、学生支援（キャリア支援等）などにおいて、一定の高度性・専門性が求められる業務があること、役割分担や協働等による教職員の負担軽減などを図る観点等から、大学の規模や必要性に応じ、専門的に対応する組織や担当する教員・事務職員等を置くよう努める旨規定してはどうか。

学内組織等について⑦（論点）

（学内組織等に係る論点②）

- その際、教員だけではなく、T A（ティーチング・アシスタント）やS A（スチューデント・アシスタント）などの教育補助者も参画する組織的な教育実施体制が考えられるか【再掲】

（例）

- ・ 大学設置基準上、教育を補助する者について明示的に規定してはどうか

※ メディア告示（平成13年文部科学省告示第51号）において、教員以外の指導者として「指導補助者」が規定されるなど、法令上位置づけられている例は存在。

- 学修者本位の観点から、大学教育における学生の関わり方についてどのように考えるか

（学生参加の例）

- ・ 学生による授業アンケート結果を組織的に検討し、授業内容に反映する機会を設定
- ・ 学生企画型もしくは学生が参加する授業運営委員会を置く授業科目を開設

（参考）※次回以降、教育課程関係の審議の際併せて検討

- 学生の卒業時のスキル・能力の明確化や卒業・成績要件の厳格化、学修時間の増加など、授業の実質化を図るためにどのような方策が必要か。

その際、学生が有する時間には限りがある（学修、アルバイト、課外活動、就職活動等）ことから、実現性・実効性ある方策としてどのようなことが考えられるか。

教員の在り方について①

(専任教員における実務家教員の取扱い)

- 専門職大学では、設置基準上、理論と実務の架橋を図り、実践的な教育を行う観点から、必要専任教員数の4割以上は「実務家教員」であることが必要。
 - ➔ 専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経験かつ高度の実務能力を有する者（企業現場の最新の活きた知識や新たな価値を創造するための考え方を教授）
- また、必要専任実務家教員数の2分の1以上は「研究能力を併せ有する実務家教員」であることが必要。
 - ➔ 大学等での教員歴、修士以上の学位、企業等での研究上の業績のいずれかを有する者
 - ➔ 企業等の現場で現に取り扱われる活きた知識・技能等を教授する役割を期待して、必要専任実務家教員数の2分の1以内は「みなし専任教員」で足りる
- 理論に精通した研究者教員も配置し、研究者と実務家の両方から理論と実践をバランスよく教授（おおむね6割まで）
 - ※科目適合性がある方であれば、実務家教員が理論系科目を担当することも支障ない。

(出典) 「専門職大学等の設置構想のポイント」 (令和3年5月文部科学省)
https://www.mext.go.jp/content/20210331-mxt_senmon01-100001394_02.pdf

教員の在り方について②

(実務家教員の実務の実績)

- 「**実務家教員**」の要件として、経験年数だけでなく、担当する授業科目の専攻分野において高度の実務の能力を有する者であるかどうか、具体的な実務の業績を示すことが必要。
- 専門学校での教員歴そのものは実務の業績としても取り扱われないが、当該教員が、業界の実務者に対する指導等を行っている、実務者に広く用いられるテキスト等を執筆しているといった場合には、それらの業績が実務の業績として評価されうる。
- 「**研究能力を併せ有する実務家教員**」の「**企業等での研究上の業績**」については、著書、論文等の学術上の業績を必ずしも求めるものではなく、実務上の実践知識を形式知化、あるいは構造化・理論化し、様々な形で発表した業績などが含まれる。

(出典) 「専門職大学等の設置構想のポイント」(令和3年5月文部科学省)
https://www.mext.go.jp/content/20210331-mxt_senmon01-100001394_02.pdf

- なお、大学においても、専門職学科に関し専門職大学と同様の規定がなされているとともに、一般の学部等においても実務家教員が1年につき6単位以上の授業科目を担当する場合には教育課程の編成について責任を担うこととするよう努めることとされるなど、実務家教員の位置づけが規定されている。

教員の在り方について③（論点）

（実務家教員の定義に係る課題）

- 設置認可申請・審査の過程において、以下の指摘・課題が存在
 - ✓実務家の研究実績に係る定義に関し、申請者側との共通認識が十分でない。
 - ・分野（例えば、理容、美容、調理等）によっては、実務家で研究をしている方がイメージしにくい。
 - ✓実務家の実務の実績に係る定義に関し、申請者側との共通認識が十分でない。
 - ・専門学校での教育実績は実務の実績として取り扱われないが、業界の実務者へのIT研修は含まれるなど、実務の実績の考え方がわかりにくい。

（論点）

- 大学・専門職大学における実務家教員の定義の明確化を図る観点から、設置認可の教員審査における業績の考え方についてどのような整理が考えられるか。

（例）教員審査における実務家教員の業績の考え方をより具体的に明示