

## 合評会『大学評価研究第22号』「基幹教員制度の創設経緯とその概要」

日 時:2024年01月20日(土)17:00~18:30

発表者:長山琢磨(学校法人東北学院職員)

### 1. 内容の概略

- 全体構成
  - I. 専任教員制度について
    - 1. 設置審の内規に基づく審査
    - 2. 設置認可審査の準則主義化以降の動向
  - II. 基幹教員制度について
    - 1. 質保証システム部会での審議
    - 2. 基幹教員の定義
    - 3. 教育課程の編成等への責任に係る要件
    - 4. 授業科目の担当に係る要件
    - 5. 複数の大学・学部における参入
    - 6. 基幹教員に係る情報公表と経過措置等
  - おわりに
- I. 専任教員制度について
  - 歴史的に、専任教員の判定基準が必ずしも具体的でなかった点は興味深い。[大学設置審査内規等の運用に関する申合せ\(平成3年8月6日大学設置・学校法人審議会大学設置分科会申合せ\)](#)は廃止されているが、専任教員制度を振り返る上で有益な情報。
  - そのほか、西田亀久夫編『大学設置の手びき』の「主要学科目と専任教員(P.26~27)」も参考になると思われる。
    - 主要学科目には、原則として、専任の担当教員をおくことが要求されるのは、その学科の教育研究が継続的に維持発展することを保証するためには当然のことである。すなわち『よい教員組織とは、適当な主要学科目について専任教員を有するとともに、全体としては、大学設置基準の別表第一から第三までの専任教員数の教員を、学科目の比重に応じて適切に配置したもの』であるといえよう。(中略)常識的には、その大学の教員として担当授業科目を分担するとともに、大学の研究室において研究に従事し、学生の学習上、または人間形成上の問題について相談に応じ指導を与えることができる条件を具備したものである。したがって、申請時において他の専任の職にある者については、それを離れてこちらの職に専念できることの保証が必要である。
- II. 基幹教員制度について
  - 基幹教員制度の解説。ここは[文科省公表資料](#)を端的にまとめた内容なので、特段コメントは無い。

### 2. 基幹教員制度の要点とは何か？

- 文科省資料では「教員が十分に養成されていない成長分野において、民間企業からの実務家教員の登用や、複数大学でのクロスアポイントメント等の進展が期待」とあるが、基幹教員制度は現在の高等教育政策が抱える大きなテーマである「[連携・統合](#)」を支える制度改正の一環である。

- また、「[新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について（審議まとめ）](#)」P.14では、「[学位プログラム](#)」に対応した各種基準等の改正について、以下の記載がある。
  - 「学位プログラム」は教員のみならず多様な役割や専門性を持つ職員が連携して実施するとともに、必要な体制を組織していくことが重要であり、現在は大学設置基準の様々な箇所に分散して規定されている教員や事務職員、各種組織に関する規定を一体的に再整理する。
- よって、基幹教員制度は「[連携・統合](#)」と「[学位プログラム](#)」に関連する高等教育政策との組み合わせが要点になっている。
  - [大学等連携推進法人制度](#)
    - 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」を受けて、大学間の連携を推進し、質の高い高等教育を実現するため、基準に適合した一般社団法人について、文部科学大臣が大学等連携推進法人として認定する制度を創設
    - 「連携開設科目」を運用する場合、基幹教員制度は適合的。
  - [地域活性化人材育成事業～SPARC～](#)
    - 地域社会のリソースを総結集し、個別大学の枠を超えた横断的なSTEAM教育を基盤とした教育プログラムを構築・実施し、事業の成果を元に学部等の再編を目指す取組を支援する事業
    - 上記の大学等連携推進法人の組成が申請要件に入っている。
  - [成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金による継続的支援](#)
    - デジタル・グリーン等の成長分野をけん引する高度専門人材の育成に向けて、意欲ある大学・高専が成長分野への学部転換等の改革を行うためには、大学・高専が予見可能性をもって取り組めるよう、基金を創設し、安定的で機動的かつ継続的な支援を行う。
    - 基金の採択による「学部等の転換等の改革」を行うためには、全学的に基幹教員制度への移行が必要。

### 3. 基幹教員制度のケーススタディ（共愛学園前橋国際大学）

- 「成長分野をけん引する大学・高専の機能強化に向けた基金による継続的支援」を活用し、2026年度に「デジタル・グリーン学部」を開設予定
  - [大学・高専機能強化支援事業（学部再編等による特定成長分野への転換等に係る支援）【支援1】事業概要（共愛学園前橋国際大学）](#)
- 計画を支える仕組み
  - [官民協働の産学官連携「めぶく。プラットフォーム 前橋」](#)
  - [デジタル田園都市国家構想を踏まえた「デジタルグリーンシティ前橋」](#)
  - [先進的な教育プログラム、新学部等を牽引する教員の招聘](#)
- 大森昭生学長のリーダーシップ
  - 共愛学園前橋国際大学での実績
    - 筆者は2017年度に東北大学履修証明プログラム「アカデミック・リーダー育成プログラム」の国内大学調査で、地方小規模大学でありながら優れた教育実践の仕組みづくりを目の当たりにした。
  - 高等教育政策との関わり
    - 大森学長は中央教育審議会大学分科会、同分科会教学マネジメント特別委員会、質保証システム部会及び教育振興基本計画部会などに委員として参画し、高等教育政策に深く関与している。

- 地方創生、地域との関わり
  - 内閣官房地方創生に資する魅力ある地方大学の実現に向けた検討会議委員なども務めている。
- 基幹教員制度の活用には、先に挙げた高等教育政策を踏まえた「**連携・統合**」と「**学位プログラム**」の導入を見据えて、複数の政策を組み合わせながら改組等を進めることを前提にして大学改革を進めることが求められている。共愛学園前橋国際大学のケースは学長自らが高等教育政策に深く関与しているが故に成立している側面もある。

#### 4. 基幹教員の活用方策

- そもそも活用が難しい？
  - 共愛学園前橋国際大学のように地域と一体となった教学運営は、仕組み作りから時間をかけて進める必要があるため、大森昭生学長の手腕によるところが大きい。容易に他大学が模倣できるものではない（優れたアカデミック・リーダーが不可欠）。
  - 基幹教員制度は、柔軟な学位プログラム編成を可能とする教学組織への転換が背景にある。基幹教員は「学位プログラムへの責任性」を基軸として要件等が整理されており、教教分離の採用など、教育目的に適う教員組織編制が必要。しかし、それを具現化するためには前述のとおり優れたリーダーとそれを支える職員が必要。
- 基幹教員数の算定が煩雑？
  - 2022年の審議まとめにあった「より客観性のある分かりやすい基準とする。」とは現時点で判断することは難しい。
  - 大学設置基準を実装する手段が「大学設置認可申請」の各種様式である。このため、基幹教員制度を理解するためには、どのように様式上で表現されるのかを明らかにする必要がある、

| 記号区分  | 教員の区分                                                                                                                |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基(主専) | a. 基幹教員のうち、専ら当該学部等の教育研究に従事する者であって、主要授業科目を担当するもの                                                                      |
| 基(専)  | b. 基幹教員のうち、専ら当該学部等の教育研究に従事する者であって、年間8単位以上の授業科目を担当するもの(aに該当する者を除く)                                                    |
| 基(専他) | c. 基幹教員のうち、専ら当該大学の教育研究に従事する者であって、年間8単位以上の授業科目を担当するもの(a又はbに該当する者を除く)                                                  |
| 基(他)  | d. 基幹教員のうち、専ら当該大学の教育研究に従事する者以外の者又は当該大学の教育研究に従事し、かつ専ら当該大学の複数の学部等で教育研究に従事する者であって、年間8単位以上の授業科目を担当するもの(a, b又はcに該当する者を除く) |

- 上記は設置基準に基づき、大学設置認可申請で使用する手引の「[基本計画書\(別記様式第2号\(その1の1\)\)](#)」と、「[教員の氏名等\(別記様式第3号\(その2の1\)\)](#)」の表示内容を統合したものである。
- 上記4区分と職位別に分けて、全教員について基幹教員のどの区分に該当するのか、判定を行わなければならない。また、助手と上記枠組みに入らない教員として「基幹教員以外の教員」は別に区分される。加えて、「専ら当該大学の教育研究に従事する者以外の者」は複数の大学・学部等で必要最低教員数の1/4に算入が可能である。「教育課程の編成等の意思決定に係る会議等への参画状況」のチェックも併せて必要。
- 以上、運用には、全教員の区分、人数構成、設置基準別表の必要最低教員数を明らかにした教員組織表を作成し、最低水準を下回らない適切な運用とモニタリングが必要である。また、基幹教員の状況は情報公表が必要であるため、基幹教員制度の適切な活用には大学設置基準の解釈を的確に理解し、制度設計をシミュレーションできることが前提になる。
- 日本私大教連中央執行委員会(2022)、光本滋(2023)による批判的検討
  - 日本私大協連の主張
    - 「基幹教員」制度に関する大学設置基準改正案は、とりわけ私立大学教員の身分を著しく不安定にし、教育・研究・労働条件の劣化を招き、教育基本法、学校教育法が定める大学の根幹を歪めるものである。強く撤回を求めるものである。
  - 光本の主張
    - 大学に専属しない教員の増加を招くことは確実。
    - 大学に専属しない基幹教員が教育課程の編制にも責任を持つようにすることは、学外者による教育課程の統制を招く危険がある。
    - 基幹教員は人員削減の手段ともなりかねない。
- どうすれば「適切に」活用できるようになるのか？
  - ①政策の動向把握、②制度の変化と内容の的確な把握、③各大学個別のビジョンを描くアカデミックリーダーの存在、④実装に関わる職員の力量形成(大学設置基準をはじめとする制度・法規の適切な理解、新制度が組織内で浸透するための方策)を担保する組織体制の整備。
  - これらが揃わないと実現が難しいように思われる。
- そのほかに気になる雑多な点
  - 学外の基幹教員のエフォートを含む雇用管理(クロスアポイントメントでも雇用保険はエフォートが多い大学が持つなど雇用管理で負担増?)
  - 主要授業科目は各大学が設定して良いこととなったが、授与する学位分野との整合性など一定の指針は国が示すべきか?

## 5. 参考資料

- [文部科学省\(2023\)大学の設置等に係る提出書類の作成の手引\(令和7年度開設用\)](#)
- [宮林常崇\(2023\)「教務が理解しておきたい法令と最新政策動向」,SPODフォーラム2023](#)
- [光本滋\(2023\)大学設置基準の改正は、キャンパスに何をもたらすのか,京都大学職員組合セミナー](#)
- [日本私大教連中央執行委員会\(2022\)大学設置基準改正案に対する見解](#)
- [中央教育審議会大学分科会質保証システム部会\(2022\)「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について」\(審議まとめ\)](#)

## 6. 資料提出後に気づいたこと

- [20220930【4文科高926号】大学の設置等の認可の申請及び届出に係る手続等に関する規則の一部を改正する省令の公布について\(通知\)](#)
  - 改正後大学設置基準に対応した設置審査様式の変更についての通知

## 7. 合評会の議論を踏まえた「基幹教員制度の導入手順(3ステップ)」

- 導入の前に議論すべきこと
  - 3つの方針の見直し
  - 基本型の学位プログラムの策定
    - 学位を与えるに必要な科目を配置したコアとなる履修モデルの策定。ここにはない科目は主要授業科目とは認められない。
    - 上記と合わせて主要授業科目を設定
  - 基幹教員の検討
    - 主要授業科目は持っているか、科目適合性は客観的に見て十分か
- 機関内の学士課程の全学位プログラムで「主要授業科目」を特定する。
- 機関内の全基幹教員を特定する。特定作業には「[基本計画書\(別記様式第2号\(その1の1\)\)](#)」と、「[教員の氏名等\(別記様式第3号\(その2の1\)\)](#)」を活用する。
  - 基幹教員基礎データで各基幹教員の属性を一覧化する
    - 教員の氏名
    - 保有学位
    - 職位
    - 基幹教員分類の区分
    - 会議への参画状況区分
- 特定した基幹教員の属性及び区分に応じ、大学設置基準別表第1、第2に振り分けて教員組織表を作成する。
  - 「専ら当該大学の教育研究に従事する者以外の者」は別表第1、第2において4分の1まで参入が可能だが、同一人物を別表第1、第2の両方に計上することはできないことに注意。