

問題提起

研究力の向上こそ教育力の礎に

中教審での議論から

2021年2月、中央教育審議会大学分科会から出された「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について(審議まとめ)」。大学の研究力強化にとって課題である教員に課せられた役割の見直しやそのマネジメントについて、同分科会の永田会長が、議論をふまえた考えを述べる。

今日見つけた発見が明日の授業の論議に

学校教育法上の大学の役割である「教育」「研究」「社会貢献」は互いが深く絡まりあい、分けて考えることはできないものです。それぞれ別個に取り組んでも、大学が抱える課題は決して解決しないでしょう。

高等教育が初等中等教育と異なるのは、学習指導要領がない点です。教える内容が全国共通ではなく各大学に任されているのはある意味当然で、それは大学が、昨日研究者が発見したことを、今日学生と共に考える場だからです。既存の知識を前提に、まだ社会が知らない発見についてなぜそうなるのかを、教員と学生が同じ学徒として探究するのが本来の大学教育です。したがって、常に研究の視点で教員が知識を咀嚼し、学生に教えていく大学においては、研究

と教育は不可分です。だからこそ、昨今の研究力の低下は、教育力の低下に直結します。

日本の研究力の低下は、人と時間の「量」が原因です。研究力はシンプルに、研究の総量に比例します。「一人ひとりが研究の質を少しずつ高めれば」というのは机上の空論で、多くの研究者が、多くの時間をかけて、多くの論文を生み出して初めて、総体としての研究力が高まります。

「量」を増やすために必要なのは、資金です。日本の大学には研究費が少ないから人が雇えず、ポストも空かない。就くポストがないから、研究者をめざす学生も増えない。さらに、教員には教育や大学運営の仕事が割り振られる。教育や大学運営は目の前の学生が相手だから待たせるわけにいかず、削るのは必然的に研究時間になります。研究力が下がって当然でしょう。研究費については、10

兆円規模の大学ファンドをはじめ、ようやく改善される兆しが出てきたのは明るい材料だと言えます。

研究時間を生むための組織マネジメントを

研究力向上に向けて現状、各大学ができるのは、教員が研究を後回しにせざるを得ない環境を改善する組織マネジメントです【図表】。大学運営や教育の業務の割り振りや学部・学科や教員の自主性に任せるのではなく、権限をマネジメント層に集約するほか、職員への移譲を進める必要があります。

併せて、会議時間の削減や役割分担の見直し、業務の効率化も図るべきでしょう。例えば入試の作問のような時間のかかる業務などは、第一線の現役研究者に任せる

文部科学省中央教育審議会
大学分科会長
筑波大学 学長
永田 恭介
ながたきょうすけ ●1976年
東京大学薬学部卒業。1981
年同大学院薬学専攻科
博士課程修了。2001年筑波
大学基礎医学系教授。2013
年同大学学長。現在、国立大
学協会会長、大学基準協会
長などを務める。



べき業務でしようか。

教育面で実現したいのは、科目数の削減です。多くの大学ではよかれと思って科目を拡充してきた結果、数が膨れ上がり、大学全体として教育に割く時間がかさんでいる実態があります。教員個人によった科目ではなく、組織として提供する学位プログラムという考え方に切り替え、科目を厳選した機能的なカリキュラムを組めば、結果的に研究時間は増え、教育力は上がります。筑波大学の芸術専門学群では、科目の精選に加え、研究室の運営への関わりがより深

【図表】教育研究機能の高度化を支える教職員の在り方と組織マネジメントの方向性
～中教審「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について(審議まとめ)」より抜粋

項目	ポイント	主な具体策
教育と研究を一体不可分とした人材育成の在り方	チームとして取り組む	●教員中心に細分化された授業科目の統合等 ●教員間の連携、チーム・ティーチング ●TAの役割強化による教員の負担軽減やRAの活用、技術職員・URAの育成・配置 など
教育研究を担う大学教職員の在り方	ダイバーシティ、評価の実質化、高度専門職人材の役割の明確化	●教員募集で求める人材像を明示し、教員組織のダイバーシティを実現 ●大学のミッション実現のため教員の業績を適正に把握・評価し、結果を活用 ●教員評価に教育業績、研究指導実績も入れる など ●高度専門職人材(URA等)の役割の明確化など、真の教職協働を実現
大学運営を担う事務職員への期待	職員の役割の明確化とマネジメント層への参画推進	●職員の資質・能力の向上 ●職員の役割を明確化し、マネジメント層の中核人材へ ●職員自らの意識改革と高度化・専門性向上 など
大学教育のニューノーマル	コロナ禍の経験を活かした新たな時代の大学教育へ転換	●授業科目の精選・統合、反転授業など密度の濃い教育内容・方法に変革 ●一方向の講義スタイルから議論し考える学習スタイルへ ●ハイブリッド型授業による教育方法の確立・定着 など
組織マネジメントの確立・推進	ビジョンや将来計画を共有し、組織全体でマネジメント確立。時間マネジメントの観点も必要	●教員の管理運営業務の見直し、会議運営・体制や事務作業等の改善・効率化、職務分担の明確化など ●アカデミア中心から職員など多様な構成員によるダイバーシティマネジメントへ ●活動全体を横断的・俯瞰的に捉えた「大学運営IR体制」を構築 など

人文社会系や地域での研究の価値と期待

い3年次の専門科目は若手研究者に割り振り、ペテランが1・2年次の科目を担当するという役割分担を行うことによつて、システムティックなプログラムの提供に取り組んでいます。

研究力という理工系が着目されがちですが、私は人文社会系に強い期待を持っています。理工系の研究対象が何億年も前から続く自然の摂理であるのに対し、人文社会系の研究対象は文明発生以降の直近数千年に過ぎません。不確実性が高まる現代社会において、より新しい時代を研究する人文社会系こそ、未来を語る力があると考えます。

日常生活に近い位置で研究している特徴を生かすには、アカデミア内だけに閉じず、社会に向けて発信することがより重要です。新聞、テレビ、雑誌などの取材、執筆依頼に積極的に応じるほか、専門書のエッセンスをわかりやすくまとめた新書を出すような方法もあります。大学側も、メディアに向けて各分野の専門家を紹介するコメンテーターガイドを作成したり、メディア出演を社会貢献と

して人事評価に反映したりと、これらの活動をバックアップすべきでしょう。

社会に顔を向けた研究活動という点では、理工系も含めて、地域との関係を深めることも重要です。特に地方において大学は、教育、医療、産業など、生活インフラの中核を担う存在。地域の困り事を解決する研究はいくらあってもいいはず。加えて研究者はアカデミアを通じて世界各国とつながっているため、地域を世界と結びつける窓口にもなり得ます。例えば地場産業の製薬に力点を置き、地元人材を送り出してきた富山大学は今、コロナウイルスの抗体研究で世界の注目を集めています。

現状、日本の大学の研究は残念ながら、教員がとことん探究できるとは言い難い、苦しい環境にあります。大学として組織マネジメントの改革に取り組み、個々が伸び伸び研究できる環境を用意してこそ、教育の種が生まれ、学生の成長にも寄与できるはず。ヒト、カネ、時間のリソースが不足する状況下では簡単ではありませんが、努力、工夫を続けていく先に、このような研究と教育の両輪の理想があることを忘れてはいけません。

取材・文 / 見山雄介 撮影 / 坂井公秋