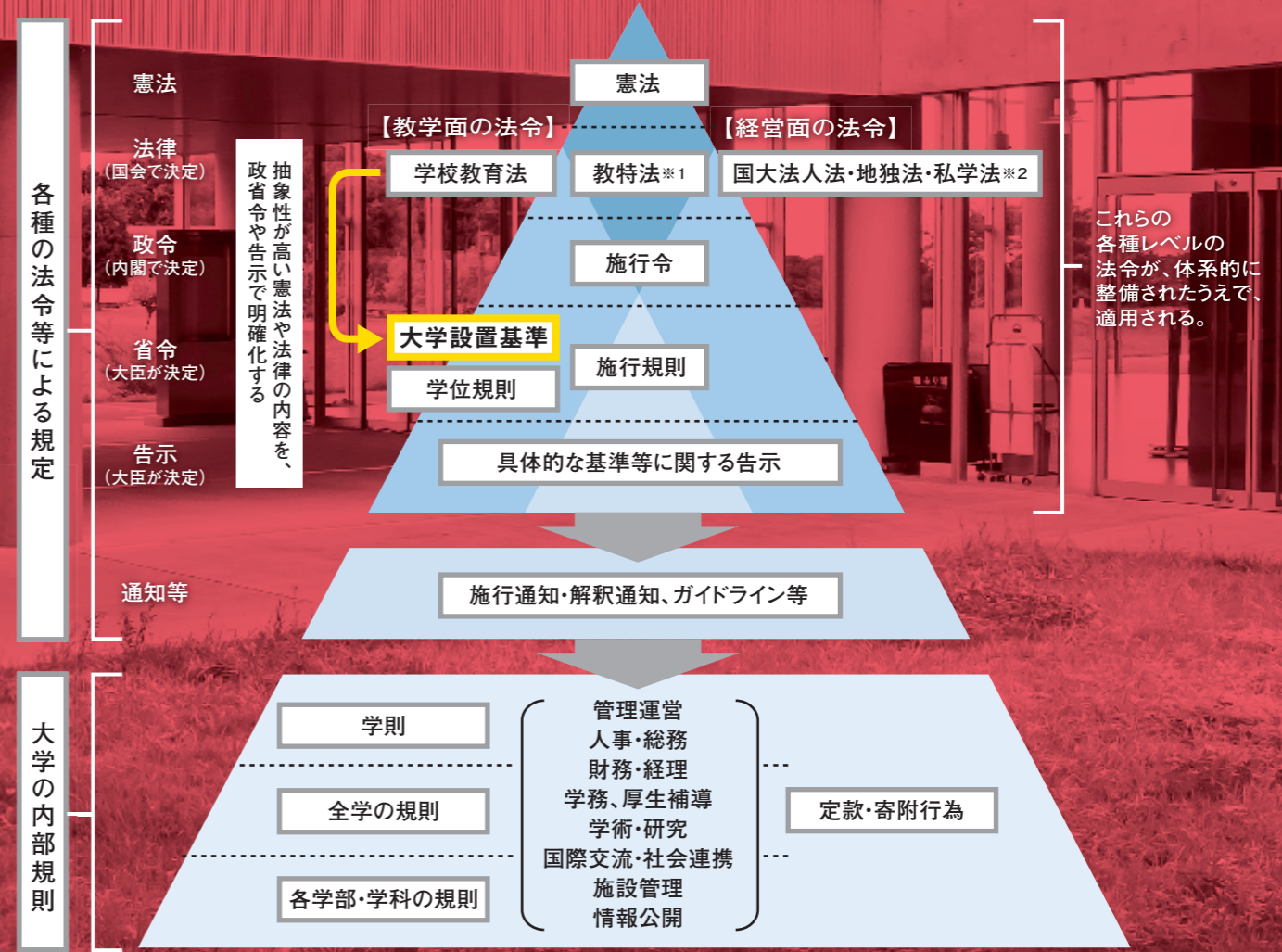


「対応」から「活用」へ 新・大学設置基準

2022年に、法律上の「大学」の最低基準を定める「大学設置基準」が改正された。
1991年の「大綱化」に次ぐ、大幅な改正による規制緩和で、
教育の自由度が格段に高まり、自学の理想の教育を追求しやすくなった。
日本の高等教育の常識を覆す「新しい大学づくり」のために、この規制緩和をどう改革に取り込むか。
その一助として、「新・基準」を読み解いてみよう。

大学の教育・経営にまつわる法令とその関係



※1 教育公務員特例法 ※2 国立大学法人法、地方独立行政法人法、私立学校法

※「学校法人に関する法律等について」文部科学省高等教育局私学部参事官付(2016年8月23日)資料より

問題提起

問われる大学の存在意義と ゲームチェンジャー誕生への期待

教職一体での設置基準SD実施結果から

次々出される答申と たまっていく大学の宿題

私は東京都立大学で大学業務に携わる傍ら、名古屋大学高等教育研究センター教務系SD研究会で、多様なテーマのSDにも取り組んでいます。昨今は改正大学設

2008年に出された「学士課程答申」 で大学に求められた改善方策

- 卒業に当たっての学位授与の方針を具体化・明確化し積極的に公開
- 順次性のある体系的な教育課程を編成
- 学生の学習時間の実態を把握した上で、単位制度を実質化
- 成績評価基準を策定し、GPA等の客観的な評価基準を適用
- 大学と受験生のマッチングの観点から入学者受入れ方針を明確化
- 入試方式を点検し、適切な見直し
- 初年次教育の充実や高大連携を推進
- 教員、大学職員への研修の活性化と、教員業績評価での教育面の重視
- 自己点検・評価の確実な実施、分野別質保証の枠組みづくりのため
- 日本学術会議への審議依頼等の質保証の仕組みを強化
- 財政支援の強化と説明責任の徹底

*「学士課程答申」の主な改善方策 (Between編集部にてまとめ)

置基準に関する対応について、さまざまな大学にヒアリングを行いつつ、SDを実施しています。研修会などの冒頭で、私はしばしば答申名を隠し、2008年に出された*1「学士課程答申」を投影して、「これはいつの答申か?」と尋ねます。大半の参加者の答えは、「最近のもの」です。実際は15年以上も前から高等教育のあり方の転換が求められていたにもかかわらず、まだまだ変わっていない現状がここにあります。2018年の「グランドデザイン答申」では、学びの質保証の再構築を図るため、「①全学的な教学マネジメントの確立」「②学修成果の可視化と情報公表の促進」「③設置基準の見直し」「④認証評価制度の充実」という4つの方針が示されました。①②に関しては、2020年に教学マネジメント指針が出され、授業科目レベルの質

保証にまで言及されました。そして、2022年に大学設置基準等の改正がなされ、大学機関別認証評価の第4サイクルの基準も各評価機関から示され始めています。設置基準改正への対応のいくつかは、経過措置があるため、「まだ動き出さなくてよい」と考える大学も少なくないようです。しかし、2023年9月に文科大臣から中教審に「急速な少子化が進行する中で、将来社会を見据えた高等教育の在り方について(諮問)」が出され、そう遠くないタイミングで次の答申が取りまとめられるはずで、グランドデザイン答申で示された政策への対応を先延ばしにすると、新たに示される政策への対応も同時にこなさなければならなくなります。各大学はまず、教学マネジメントなど、先の答申で求められた要件が実質どこまで進捗しているのかを点検

し、未着手のものがあれば、速やかに取り組むべきでしょう。

アイデアさえあれば ゲームチェンジャーに

私は研修会などで話をするたびに、「今回の設置基準改正は、ゲームチェンジャーになれるチャンスです」と伝えていきます。例えば、基幹教員制度の導入や特例制度の活用等で、これまで自前でそそ

大学教務実践研究会事務局長
東京都立大学理系管理課長
宮林 常崇
みやばやしつねたか ●民間企業勤務を経て、公立大学法人首都大学東京(現:東京都立大学法人)へ入職。首都大学東京(現:東京都立大学)で計画・評価業務や教務企画等に従事した後、文部科学省へ出向。大学に戻り、URA室長、企画広報課長、東京都立産業技術大学院大学管理課長等を歴任。2023年4月から現職。

*1 「学士課程教育の構築に向けて(答申)」 *2 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」

取材・文/本間学 撮影/岸隆子

学内での新基準活用の進め方5つのポイント

	対応で終わり、改革に活かしにくいパターン	新基準を活用し、経営に活かすためのポイント	期待される学内の変化
1 高等教育政策への向き合い方	<input type="checkbox"/> 高等教育政策の背景を読み解いたり、理解する機会がない <input type="checkbox"/> 補助金獲得自体が目的化し、攻略法だけは長けている。補助期間が過ぎると施策も終了し、大学改革につながりにくい <input type="checkbox"/> 政策への対応は項目を箇条書きし、1対1で対応	<input type="checkbox"/> 政策の背景を読み解いて理解する場を定期的に設定し、自学の理念や経営にどう活かすかという視点で向き合う <input type="checkbox"/> 申請する補助金事業も改革に活かせるかという視点で検討する	<p>▶ DPはこのままでいいのか?とその見直しや、実質化についての建設的な議論が起きる</p> <p>▶ 人口減や社会の変化の中での、自学ならではの生き残り戦略と計画が立てやすくなる</p> <p>▶ 教員と職員の意見交換が活発化し、施策の選択と集中が決めやすくなる</p>
2 執行部の新基準に対する認識	<input type="checkbox"/> 「教務マター」だと思いついて、「経営課題」との認識がなく、新基準について深く理解する意欲も乏しい <input type="checkbox"/> 近々、新設改組もなく、移行措置もあるため、新基準への適用は先送り	<input type="checkbox"/> 「経営課題」と捉え、まず執行部や幹部職員が率先して新基準の理解に努め、中期計画等に活かす <small>*学外講師のレクチャーのほうに幹部に響きやすい傾向も</small> <input type="checkbox"/> 近々新設改組の予定はなくても、自学の改革や経営改善に活かすために先んじて取り組む <small>*基幹教員制度については、改正された今こそ学内で議論を始めやすいタイミング</small>	
3 改革意識	<input type="checkbox"/> 思い切った改革は「お金がない」「意欲のある教職員がいない」「法令で規制されているからできない」という認識で消極的	<input type="checkbox"/> 教育資源のシェアができるようになったことを活用し「お金をかけない」改革アイデアを、現場の教職員中心によるワーキングなどで議論する	
4 新基準の担当	<input type="checkbox"/> 「教務部」等特定部署のみが対応に頭を悩ます。他部署が新基準について理解したり、連携したりする動きがない	<input type="checkbox"/> その大学ならではの教育のあり方でそれぞれの改正項目の活用有無が左右されるので、執行部や幹部教職員で議論する <input type="checkbox"/> 基幹教員制度への移行は、「教務部」だけでなく、「人事部」「総務部」との連携が必須	
5 現場の教員の巻き込み	<input type="checkbox"/> 新基準の周知・理解の機会がない <input type="checkbox"/> 授業時間数の考え方をはじめ、大学教育に関する制度の理解が人により異なり、議論がかみ合わない	<input type="checkbox"/> 大学設置基準に対する認識を一旦リセットして共通理解を得るために、現場の教員も参加する教職一体でのSDを行う <input type="checkbox"/> 建設的な議論のため、特に人により思い込みの多い「単位制度」などは誤解を解いておく	

*宮林氏の取材内容を基にBetween編集部でまとめ

「情報公開」「質保証」前提の規制緩和。問われるのは大学の「説明力」

なければならなかった教育資源をシェアできるようになりました。アイデアさえあれば、お金をかけずに新しい教育ができる好機であり、小規模な大学でも、思い切ったチャレンジができるようになったのです。

多くの大学は基幹教員制度に注目していますが、私は、単位制度や卒業認定に係るルールの変更にも目を向けるべきだと思っています。改正事項の中には定期試験以外の多様な学修評価の方法による単位の授与など、実態として以前から行われていたことの追認といった改正もあるので、通知を丁寧に理解することが求められます。

このような規制緩和による「アメ」がある一方で、「ムチ」もあります。その一つは情報公開です。基幹教員制度を導入すると、主要な授業科目を明確にして、基幹教員の要件を満たしていることがわかる情報を公開しなければいけません。サバティカルなどにより基幹教員の要件を満たせなくなった教員が出れば、必要最低教員数に不足がないか、その都度確認をしなければなりません。教務だけでは

なく、人事、総務も巻き込むがかりな仕事になります。

2つ目のムチは、出口の質保証です。卒業要件から「4年以上在学」という条件が削除された一方、「大学が定める」という文言が加えられました。改正の説明資料の冒頭にはDPを中心とした内部質保証の概略図が掲載されており、DPにこだわる姿勢が読み取れます。これは、「自ら設定したDPに魂を入れ、それを達成できるよう、質保証を」というメッセージではないでしょうか。

「規制緩和のもと、新しい教育をやっている。ただし、その教育効果を説明できれば」——学修成果を可視化し、教育効果を言いきれる大学こそが、ゲームチェンジャーになれるでしょう。

教職が交ざるSDで互いの誤解の解消を

大学関係者にヒアリングする中で、改正への対応に関する課題も見えてきました。特に感じるのは、よくも悪くもペーパーワーク慣れしてしまっている大学が増えてき

ているということです。認証評価への対応や補助金事業への申請などを通して、「こう書けば指摘されない」「これで点数が稼げる」という、ある意味、ゲーム攻略のような書類仕事になっていないでしょうか。政策動向をしつかり読み解き、自学の改革に活用しようという姿勢が薄れてきているように感じます。

改正事項への大学の姿勢は大きく3つに分かれているようです。1つ目は、「自分たちにはまだ関係ない」と考え、他大学の様子を見ている大学。2つ目は、改正事項を表にまとめて各項目に1対1対応で対処しようとする大学。これは、「木を見て森を見ず」になりかねません。3つ目は、改正を背景から理解し、全体を捉えて自学の経営につなげようとする大学です。3つ目の大学の特徴は、職員が元気なこと。自分の言葉で意見を語り、活発に質問を投げかけてくる職員が何人もいるのです。

職員力向上のためには、やはり、SDが重要です。優秀な職員が1人か2人いる状態ではなく、組織全体に高等教育政策への関心や理解が広がるのが不可欠です。研修で得た知識は、それを活かす場があつてこそです。「人材がない」と嘆く声を耳にしますが、実

際は人材はいても、学内に実践の場を与えられていないだけということもあります。

SDというと職員研修をイメージしがちですが、設置基準対応の議論は、教育の当事者である教員を交えるべきです。われわれが取り組んでいるSDでも、教職一体のワークショップをメニューの一つとして設けています。共に議論する中で互いの事情がわかり、長年の誤解が解けることもあります。「これはやるべきだ」「今はやらなくてもいい」など、優先順位について話しやすくなり、大学業務の選択と集中につながります。

特に教育に関しては、自身の経験を基に解釈しがちです。「こうでなくてはいけない」という思い込みも少なくありません。誤解を解くためにも、今回の改正について教職で学ぶSDの実施をお勧めしたい。一度、頭の中をニュートラルな状態にしてから、新たな教育につながるアイデアを出し合うとよいでしょう。

新基準活用の議論は「自学らしさ」から

教職協働で出たアイデアをいつどのように実行に移すかは、中期計画等で具体化する事柄、つまり

経営の仕事です。設置基準改正への対応は「教務マター」ではなく、「経営課題」です。教育をより自由にデザインできるようにした今、各大学は自らの存在意義に向き合わざるを得ません。なぜなら、今まで「授業時間数」や「教員数」といった量的な要件での質保証が、「自学ならではの」DP達成に向け、各々の判断で自学の教育を工夫し、それがより良い教育であることを自ら説明する、つまり、質的な質保証へと転換したからです。

私立大学には、「建学の精神」があります。今こそ「自学らしさ」とは何か、考えてみてはどうでしょうか。「課外活動も充実した教育をしたい」「地域の特徴を活かした教育を軸にすべき」——このようなこだわりがあつてこそ、はじめて規制緩和を利用した「自学」ならではの教育のあり方の議論が進みます。

「余力がない」という声も聞きますが、18歳人口の減少が加速化し、いくつかの大学ではすでに経営統合が進んでいます。経営存続のためには、高校生はもちろん、留学生や社会人も引きつける、特色ある自学ならではの教育が、今以上に求められているのは明らかです。