

【図表2】高等教育政策と大学設置基準改正の流れ ※□は、特に転機となった答申等とそれを受けての改正の例

西暦	和暦	主な関連する中教審答申等や報告書、各団体の提言等	主な大学設置基準等の改正の例
1947	S22	大学基準協会設置、大学基準決定	
1956	S31		大学設置基準設定・公布(大学設置に必要・最低基準、認可後は継続的な水準向上に努める)
1986	S61	4月「教育改革に関する第二次答申」(答申)：大学教育の充実と個性化のための大学設置基準の大綱化・簡素化等、高等教育機関の多様化と連携、大学院の飛躍的充実と改革、ユニバーシティ・カウンシル<大学審議会>の創設	不透明な時代では試行錯誤しながら教育研究の発展を図っていくため基準は可能な限り緩やかなほうが望ましい
1991	H3	2月「大学教育の改善について」(答申)：大学設置基準上、授業科目区分を設けない、教育上の目的に照らして、必要な授業科目からなる教育課程を体系的に編成するとともに、幅広く深い教養、総合的な判断力を身に付けさせ、豊かな人間性を涵養することにも留意、卒業要件は最低の修得総単位数を記すと定める、自己点検・評価システムの導入など	【大綱化(規制緩和)】各大学で多様で特色あるカリキュラム設計が可能となるよう、授業科目、卒業要件、教員組織等に関する大学設置基準の規定を弾力化(開設授業科目の科目区分を一般教育、専門教育、外国語、保健体育等の廃止、科目区分別の最低修得単位数を廃止し、卒業に必要な総単位数のみ規定、必要専任教員数に係る科目区分を廃止等)各大学で特色あるカリキュラム設計が可能となるよう、学部種類の例示規定や授業科目区分規定を削除、教育課程編成方針規定や既修得単位の認定規定を追加、単位の計算方法弾力化、科目等履修生の制度化、教員組織等の規定を弾力化、自己点検・評価の努力義務化など
1995	H7	9月「大学運営の円滑化について」(答申)：学長・学部長等のリーダーシップの発揮、評議会、教授会の在り方、事務組織の在り方、開かれた大学運営(学生の声を聞くなど)等	
1997	H9	12月「高等教育の一層の改善について」(答申)：大学の理念・目標の明確化、教養教育の重要性の再確認、学習効果を高める工夫、準備学習・復習についての指示、成績評価に対する一層責任のある姿勢、教育活動の評価の在り方、学士の学位授与の基礎資格の付与など 12月「遠隔授業」の大学設置基準における取扱い等について」(答申)：テレビ会議システムを利用した「遠隔授業」を大学設置基準上に明確に規定、「遠隔授業」により修得できる単位数⇒124単位のうち30単位まで等	
1998	H10	10月「21世紀の大学像と今後の改革方針について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」(答申)：大学改革の4つの基本理念と具体的な改革方針を提言。①課題探求能力の育成—教育研究の質の向上— ②教育研究システムの柔軟進化—大学の自律性の確保— ③責任ある意思決定と実行—組織運営体制の整備— ④多面的な評価システムの確立—大学の個性化と教育研究の不断の改善—	多様なメディアを高度に利用した授業についての規定追加
1999	H11	3月「大学設置基準等の改正について」(答申)：「21世紀～」(答申)を受けた大学設置基準等改正要綱	自己点検・評価の実施とその結果の公表を義務化。外部検証や履修登録単位の上限設定の努力義務化、単位互換等による単位認定の拡大
2000	H12	6月「大学における学生生活の充実方策について」(廣中レポート)：学生中心の大学への転換に向けた主な具体策	
2001	H13		教員組織に関する規定の弾力化(独自の教員組織を設計可能)
2002	H14	8月「大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について」(答申)：大学・学部の設置認可制の見直しと届出制の導入、基準の一覧性を高め、明確化を図る観点から設置に係る審査の基準について、告示以上の法令に規定 第三者評価(適格認定)制度の導入、法令違反状態の大学に対する是正措置	基準は設置審査の最低基準という観点から、基準の一覧性を高め、明確化を図る
2003	H15	1月「大学設置基準等の改正について」(答申)：大学・学部等の名称、教員組織の年齢構成、学長・教授・助教授の資格など	【準則主義化(様々な法的問題点について、適用されるべき基準や解釈を明確に示す)】大学・学部の設置認可制の見直しと届出制の導入、基準の一覧性を高め、明確化を図る観点から、審議会内規において定めていた審査の基準について、告示以上の法令に規定するとともに、審議会内規を廃止
2005	H17	1月「我が国の高等教育の将来像」(答申)：大学の自らの選択による緩やかな機能分化、学位を与える「課程」中心の考え方へ再整理、入学者選抜・教育課程の改善、「出口管理」の強化等	
2006	H18		教員組織に関する規定の明確化(組織的な連携体制・責任の所在)と弾力化(講座制・学科目制に関する規定削除)、専任教員数等の規定明確化
2007	H19		校地・校舎自己所有要件弾力化の全国化
2008	H20	12月「学士課程教育の構築に向けて」(答申)：学士課程教育の方針、教職員の職能開発、質保証の仕組み強化、基盤となる財政支援	学部等の人材養成の目的・教育研究上の目的の制定及び公表義務化、単位の計算方法の明確化、FD義務化、シラバスの作成・成績評価基準明示の義務化
2009	H21		共同教育課程の制度化
2011	H23		キャリア教育実施の義務化
2012	H24	8月「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて—生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」(答申)：これからの社会像と能力、学士課程の質的転換、現状と学修時間、更なる課題等	
2014	H26	12月「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について」(答申)：高大接続改革	
2016	H28		教員と事務職員等の連携及び協働の規定追加
2017	H29		SDの義務化
2018	H30	11月「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」(答申)：学修者本位の教育への転換、多様性と柔軟性の確保、質保証の再構築(設置基準の抜本的見直し)	工学系の「課程制」導入、専門職大学の創設
2019	H31/ R1		「学部等連携課程」の導入、実務家教員の活用促進、履修証明プログラムへの単位付与導入
2021	R3	4月「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」(経団連)：ハイブリッド型教育の実施に係る環境整備、ハイブリッド型教育の質保証の強化、ハイブリッド型教育に応じたカリキュラム体系の再構築(大学設置基準の抜本的見直しも視野に、単位制度のあり方を検討)、国内外の大学との連携の推進・強化、定員管理の見直し	時代に即したのとして、時代の変化や情報技術の進歩、教育研究の進展を踏まえ抜本的に見直し必要
2022	R4	5月教育未来創造会議第一次提言「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について」(内閣官房) 3月「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)：国際通用性のある「教育研究の質」を確保するため、質保証システムについて、①最低限の水準を厳格に担保しつつ、②大学教育の多様性・先導性を向上させる方向で改善・充実を図っていく方向で見直し	【大幅な大学設置基準改正】総則等理念規定の明確化、教育研究実施組織等、基幹教員制度、指導補助者、多様な授業期間設定、単位の計算方法等、卒業要件の明確化、校地、校舎等の施設及び設備の規制緩和等、教育課程等に係る特例制度

*文部科学省公表の資料を基にBetween編集部にて作成

【図表1】大学にまつわる主な法令

種類	法令等	大学に関する主な規定事項
法律 (国会で決定)	教育基本法	【教育の理念や原則】学校の設置者/学校教育や大学、私立学校の役割等
	学校教育法	【学校制度】学校の範囲/設置者/設置基準/設置廃止等の認可…大学の目的/学部/修業年限/入学資格/学位/教職員/認証評価etc.
	国立大学法人法	【国立大学法人の設置、組織、運営】評価委員会/役員及び職員/経営協議会/業務/大学共同利用機関法人/中期目標/財務及び会計/指定国立大学法人等etc.
	地方独立行政法人法	【公立大学の設置、経営】名称/理事長・教員の任命/学長/経営審議機関、教育研究審議機関/中期目標/認証評価/設立認可etc.
	私立学校法	【私立大学の設置、経営】理事会/監事/評議員会/役員を選任/賠償責任/中期計画/財務情報/会計年度etc.
省令 (文科大臣が決定)	大学設置基準	【設置するうえでの最低基準】総則関係(趣旨、目的、入学者選抜等)/学内組織等(基本組織(学部等)、教職員関係、研修、基幹教員関係、教員資格/収容定員/施設等関係(校地面積、校舎面積、施設・設備等)/教育課程等(教育課程の編成方針・方法、単位制度、授業期間、授業を行う学生数、授業の方法(遠隔授業等)、単位授与、卒業要件、単位認定、長期履修、科目等履修、履修証明制度、特例等(学部等連係、共同教育課程、ジョイントディグリー他)、教育課程等の特例制度等
	学位規則	【学位の要件や授与の手続き】要件/種類/名称/手続等
文科大臣が決定	告示	具体的な基準等に関する決定事項を示すこと
	通知等	施行通知・解釈通知、ガイドライン等の連絡

*文部科学省資料を基にBetween編集部でまとめ

Q. 大学設置基準とは？

A. 大学設置にあたって求めらるる必要最低の基準を定めた省令。大学の設置、運営に係る法令は各種あり【図表1】、このうち「大学設置基準」は、大学を設置するための必要最低の基準を定めた文科省の省令だ。大学という学校制度について定めた法律「学校教育法」では第3条で「学校を設置しようとする者は、学校の種類に応じ、文部科学大臣の定める設備、編制その他に関する設置基準に従い、これを設置しなければならない」とされており、ここでいう「設置基準」が大学設置基準を指している。よって大学は、「教育研究上の基本組織」や「教員の資格」「収容定員」「教育課程」「卒業の要件等」「校地、校舎等の施設・設備」などの設置基準を下回らな

Q. 改正の経緯や背景は？

A. 中教審の答申を具現化するために改正された。大学設置基準が制定されたのは1956年。それ以降、時代の変化と中教審の答申等を反映し、改正を繰り返してきた。そのため、制度の理解度が各自で異なることも多い。「建設的な議論のためには、まず、構成員の認識をある程度揃えておく必要がある。その際、改正事項をミクロではなく、マクロで押さえたほうが理解しやすい」(宮林氏)。「図表2」は、これまでの改正の流れを中教審等の動きと合わせて年表化したものだ。例えば、1991年の「大綱化」では、「不透明な時代では、試行錯誤しながら教育研究の発展を図るため規制緩和を」という答申のもと、大幅な規制緩和(大綱化)が行われ、科目区分や区分ごとの最低修得単位数などが廃止になっ

なぜ改正？ 基幹教員と専任教員の違いは？

大学設置基準改正の「ココがわからない！」

そもそも大学設置基準とは？

1991年の「大綱化」、2003年の「準則主義化」以来の大幅な改正に至った背景やその意図、従来の制度との違いは何か。多くの大学の疑問に答える形で読み解いてみた。

いように運営し、その水準の向上に努めなければならない。



【図表4】大学設置基準の改正前後の違いと主な変更点

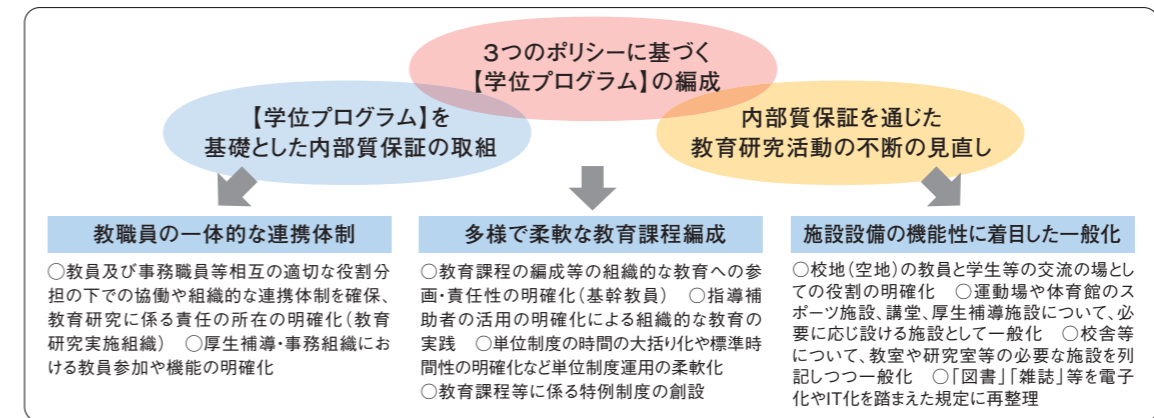
※色文字は改正箇所

分類	改正前	改正後	主な変更点
総則関係	趣旨／教育研究上の目的／入学者選抜等：第1条～第2条の3	趣旨／教育研究上の目的／入学者選抜等：第1条～第2条の2	
学内組織等	基本組織(学部等)：第3条～第6条	基本組織(学部等)：第3条～第6条	
	教員組織：第7条	教職員関係(教育研究実施組織／厚生補導組織／大学運営組織)：第7条	▶教育研究活動から、課外活動を含む厚生補導に教職協働で関わる仕組みを整備する
	事務組織：第41条他	研修(FD・SD)：第25条の3、第42条の3	▶担当教員だけでなく、チームに加わって授業運営を行う、TA・SA等に対する研修の義務化 ▶基幹教員＝定義は○学部所属ではなく、その学位プログラムに責任を持つという要件に ▶複数の大学・学部でも必要最低教員数に1/4まで参加が可能に
	研修(FD・SD)：第25条の3、第42条の3	授業科目担当(基幹教員定義)：第8条	
教員関係	専任教員 専任教員数：第12条～第13条	基幹教員数：第10条、別表第1・2	
	授業科目担当：第10条	教員資格：第12条～第17条	
	教員資格：第13条の2～第17条		
収容定員	収容定員(必要となる教育資源を算定)：第18条	収容定員(必要となる教育資源を算定)：第18条	
施設等関係	校地面積：第37条	校地面積：第37条	
	校舎面積：第37条の2	校舎面積：第37条の2	
	他の必置施設等(校舎等施設、運動場、体育館、図書館、機械・器具等)：第34条～第36条、第38条～第40条	施設・設備等(校地<教員・学生同士の交流等>、運動場等<必要に応じ設置>、校舎<教室、研究室、図書館、医務室、事務室その他必要な施設>、その他設備等<機械・器具等>)：第34条～第36条、第38条～第40条	▶校地(空地)＝教員と学生、学生同士の交流の場と規定 ▶運動場などは必ず設けなくてもよい ▶図書館の整備資料は電子ジャーナルも対象に、閲覧室等は必ず設けなくてもよい
教育課程等	教育課程の編成方針・方法：第19条～第20条	教育課程の編成方針・方法：第1条の3、第19条～第20条	▶3ポリシーに基づく教育課程の編成等や自己点検・評価、認証評価の結果を踏まえた不断の見直しを行うことを明確化
	単位制度(1単位45時間、講義・演習15時間～30時間、実験、実習・実技30時間～45時間等)：第21条の2	単位制度(1単位45時間標準、講義・演習・実験・実習・実技：おおむね15～45時間等)：第21条の2	▶1単位に必要な授業方法別の授業時間数は自由に決めてよい※1単位＝授業外学修も含め45時間は維持※医療関係職種養成所や教職課程は別途規定あり
	授業期間(1年35週、10・15週原則)：第22条～第23条	授業期間(1年35週/8・10・15週その他適切な期間)：第22条～第23条	▶授業期間は大学の判断で、10週や15週以外の多様な期間に設定可能に
	授業を行う学生数：第24条	授業を行う学生数：第24条	
	授業の方法(遠隔授業等)：第25条	授業の方法(遠隔授業等)：第25条	
	卒業要件(4年以上、124単位以上/遠隔60単位上限)：第32条	卒業要件(124単位以上+大学が定める要件/遠隔60単位上限)：第32条	▶厳密に丸4年間の在籍を求めるものではないことを明確化
	単位授与(試験)：第27条	単位授与(試験、その他適切な方法)：第27条	▶試験以外の評価方法でも単位認定できることを明確化
	単位認定(他大学、学校外学修、入学前修得)：第27条の3～第30条	単位認定(他大学、学校外学修、入学前修得)：第27条の3～第30条	
	長期履修、科目等履修、履修証明制度：第30条の2～第31条	長期履修、科目等履修、履修証明制度：第30条の2～第31条	
	特別等(学部等連係課程、共同教育課程、ジョイントディグリー他)：第42条の3の2、第43条～第49条、第50条～第56条	特別等(学部等連係、共同教育課程、ジョイントディグリー他)：第41条、第43条～第49条、第50条～第56条	▶内部質保証が機能していること等を前提に、申請し認定されれば、12の特例対象規定によらない先導的な取り組みが可能(学位プログラム単位)
教育課程等の特例制度(新設)等：第57条			
事前規制	新たな組織(大学、学部等)の設置：上記基準の各規定や関係法令等の適合可否について、設置認可審査や設置計画履行状況等調査等(AC)を実施	新たな組織(大学、学部等)の設置：上記基準の各規定や関係法令等の適合可否について、設置認可審査や設置計画履行状況等調査(AC)を実施	
事後チェック	設置後の組織(大学、学部等)の運営：自己点検・評価、認証評価(法令適合性の確認含む)、情報公表(義務及び奨励)	設置後の組織(大学、学部等)の運営：自己点検・評価、認証評価(法令適合性の確認含む)、情報公表(義務及び奨励)	▶認証評価で、「基幹教員数や個々の基幹教員の学位、教育・研究業績、経歴、所属、教育課程の編成その他の学部運営への参画状況、担当科目(主要/主要以外、単位数など)」を確認

*文部科学省「令和4年度大学設置基準の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」(2022年)、同解説動画を基にBetween編集部で作成

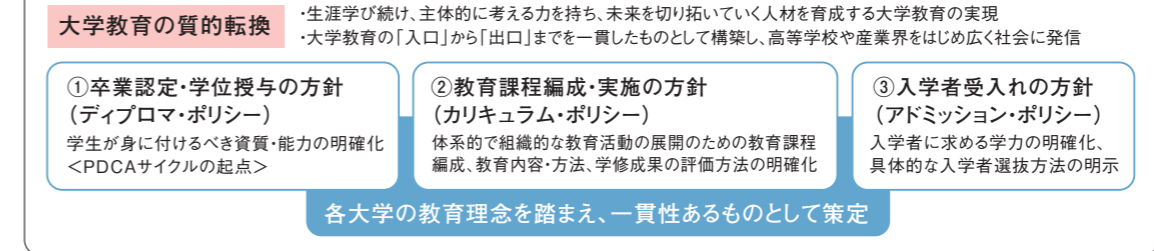
【図表3】文部科学省が解説する「大学設置基準改正の背景について」

今回の大学設置基準等の改正は、3ポリシーに基づく「学位プログラム」の編成とそれを基礎とした「内部質保証」による教育研究活動の不断の見直しの考え方を根幹としています。



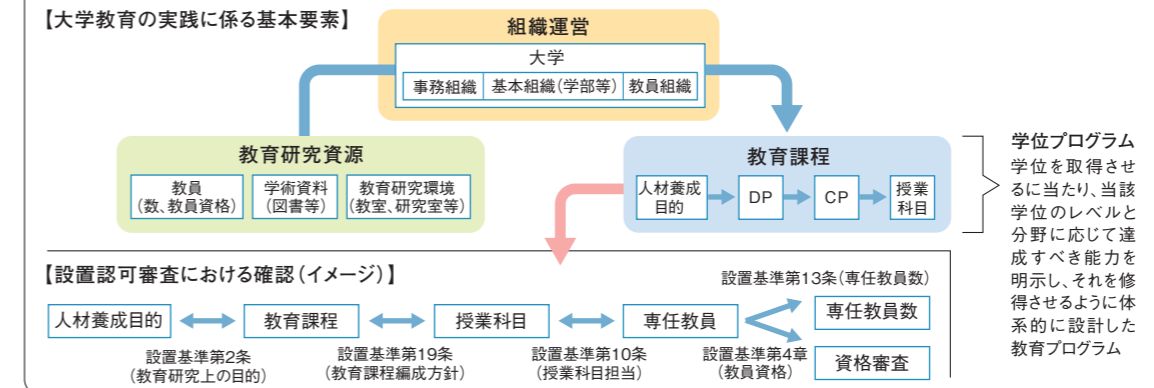
解説 改正のキーコンセプトは、学位プログラム。学位プログラムは、3つのポリシーに基づいて編成されるものであり、内部質保証は、学位プログラムを基礎として行われるべきことを、理念上明確にすること、「内部質保証」による教育研究活動の不断の見直し」が求められることを理念上明確にすることが改正全体の根幹。

大学教育の充実に向けたPDCAサイクルの確立



解説 2017年度より、3ポリシーの設定が法令上義務となったが、これらに基づく教育の実質化は必ずしも十分ではないという指摘もあり、改正を機に、3ポリシーの再検討も求められている。

3つのポリシーに基づく大学教育の実践に係る基本要素



解説 教育課程については、各大学等の人材養成目的に沿って策定したディプロマ・ポリシーに基づいて、カリキュラム・ポリシーを策定し、これに基づき、個々の授業科目を設定することが求められている。設置認可審査においても、それぞれの項目間での関連性、整合性等も踏まえた確認・指摘がなされる。

*文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」(2022年)、同解説動画を基にBetween編集部で作成(一部省略)

「学内組織等」と「教員関係」では、大きな変更が3つある。1つ目は、別々に設けていた教員組織と事務組織や、厚生補導の組織、教職協働の規定の一体化。教育研究活動から、課外活動を含む厚生補導は、教職協働による「教育研究実施組織」で関わることで定められた。文科省の解説では、これは新たな部署をつくることではな

Q. 改正で何が変わる?

A. 規制緩和により大学の裁量が拡大。問われる教育への姿勢。

今回の改正の特徴は、大幅な規制緩和による変更点が多いこと【図表4】。以下、主な変更点を見ていく。

「総則」に関しては3Pに基づく教育課程の編成等や自己点検・評価、認証評価の結果を踏まえた不断の見直しを行う旨が明確化された。

「学内組織等」と「教員関係」では、大きな変更が3つある。1つ目は、別々に設けていた教員組織と事務組織や、厚生補導の組織、教職協働の規定の一体化。教育研究活動から、課外活動を含む厚生補導は、教職協働による「教育研究実施組織」で関わることで定められた。文科省の解説では、これは新たな部署をつくることではな

シテイ・ポリシー」を策定し、神田外語大学は、「DPを見直しカリキュラム改革や質保証への取り組みを強化」している。新基準には、大学団体や有識者、産業界の意見、閣議決定なども反映されており、各大学が学修者本位の教育に転換できるか否かは、日本全体の関心事であると言える。

た。2003年の準則主義化では、最低限必要な客観的基準に再整理され、届出制度が導入されている。これら連続と続く「多様で特色ある教育を促す」規制緩和の流れの下、今回の改正の発端となったのが、2018年の*1グランドデザイン答申だ。「時代の変化や情報技術の進歩、大学教育の進展を踏まえ、(中略)抜本的に見直す必要がある」との提言を受け、質保証システム部会で審議を重ね、今般の改正に至ったが、実はその前に、基幹教員制度の布石となる、学科を超えた教員編成が可能で「工学系の課程制」(2018年)や、教員が他学部との兼務可能な「学部等連係課程」(2019年)も導入されている。

改正の狙いは、一言で言うと、文科省資料の副題にもなっている「学修者本位の大学教育の実現」のため。よって改正のキーコンセプトは学位プログラムの実質化だ【図表3】。学位プログラムは本来、3ポリシーを基に編成され、内部質保証により教育研究の不断の見直しが行われるものだが、その実質化が十分でない現状がある。文科省は、今回の改正を機に「3Pの再検討も求められている」としている。実際、今回取材した桐蔭横浜大学は、「大学全体のユニバー

*1「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」中央教育審議会

【図表6】新基準活用に向けた5つのステップ

ステップ	1 改正をマクロで理解する 教職が交ざるSDを実施	2 自学の課題解決に向けた改正基準 の生かし方を考える	3 中期計画に 反映する	4 必要に応じて 学則等を改定	5 改正基準を活用し、 改革を行う
ステップ					
内容	<ul style="list-style-type: none"> ▶背景やこれまでの高等教育政策の流れを押さえてマクロで見たほうが改正の本質を理解しやすい ▶設置基準や教育制度の理解は人により差があるので、建設的な議論のためにより確かに理解する研修は必須 ▶大学全体に影響が及ぶので、教務部だけでなく、管理部門の職員や教員、執行部も含めて参加を ▶外部にレクチャーを頼んだ方が特に執行部には受け入れられやすい傾向が 	<ul style="list-style-type: none"> ▶新基準への移行は、新設改組がきっかけになるので、それを想定して早めに検討を ▶補助金事業などの申請条件になる可能性もあることを想定しておく ▶次期幹部教職員によるワーキンググループで検討するとよい 	<ul style="list-style-type: none"> ▶2で検討したアイデアを盛り込んで中期計画を立てる ▶検討の結果、必要に応じて3Pの見直しや、教学マネジメント、内部品質保証の体制も整える 	<ul style="list-style-type: none"> ▶文科省の通知を参照し確認する(例：現在の1単位当たりの授業時間数や学年暦で教育効果は上がっているか等) ▶受審する認証評価機関の動きも注視しておく 	<ul style="list-style-type: none"> ▶学位プログラムごとに不断の見直しを行う ▶基幹教員制度については、教員のモチベーションが上がる丁寧なコミュニケーションや制度設計が必要 ▶教員の採用方法の見直しも検討を ▶基幹教員にまつわる情報公表の準備も忘れずに

* 取材を基にBetween編集部にて作成

【図表5】改正基準適用に向けた基本情報Q&A

対象は？	大学、高専、大学院、専門職大学、短大、専門職短大、専門職大学院、大学・短大通信教育 ※大学院、専門職大学院では「基幹教員制度」の導入はない											
いつから適用しなければならない？	申請・届出年度や開設年度	旧基準適用 / 新基準適用										
	2022年度(R4)改正基準施行前や施行時に届出・申請中	○ / ×										
	2023年度(R5)に行おうとする設置等の届出	選択可能										
	2024年度(R6)に行おうとする設置等の認可申請に係る審査や設置等の届出											
	2025年度(R7)に行おうとする設置等の認可の申請や届出	× / ○										
それ以降の認可申請や届出	× / ○											
適用の組織の範囲は？	一部の組織の設置等の認可申請や届出でも全学での適用が求められる											
差し当たって新設改組などの予定がない場合は？	設置等の認可申請や届出がない場合は、旧基準のままでもよい(切り替えの期限なし)											
直ちに学則を変更しないと法令違反になる？	今回の改正に合わせて学則改正の要否について検討する必要はあるが、直ちに改正しなくても、法令違反にはならない											
2024年度開設予定、収容定員増の大学で、改正基準で申請した大学一覧	<table border="1"> <tr> <td>下関市立大学</td> <td>データサイエンス学部データサイエンス学科開設</td> </tr> <tr> <td>金沢学院大学</td> <td>情報工学部情報工学科開設</td> </tr> <tr> <td>東邦大学</td> <td>薬学部の収容定員増による学則変更</td> </tr> <tr> <td>大和大学</td> <td>政治経済学部グローバルビジネス学科の収容定員増による学則変更</td> </tr> <tr> <td>高知健康科学大</td> <td>大学開設</td> </tr> </table>		下関市立大学	データサイエンス学部データサイエンス学科開設	金沢学院大学	情報工学部情報工学科開設	東邦大学	薬学部の収容定員増による学則変更	大和大学	政治経済学部グローバルビジネス学科の収容定員増による学則変更	高知健康科学大	大学開設
下関市立大学	データサイエンス学部データサイエンス学科開設											
金沢学院大学	情報工学部情報工学科開設											
東邦大学	薬学部の収容定員増による学則変更											
大和大学	政治経済学部グローバルビジネス学科の収容定員増による学則変更											
高知健康科学大	大学開設											

* 文部科学省資料や取材を基にBetween編集部で作成

く、「しくみ」を指していることに注意。2つ目は、TA・SAの授業分担の拡大だ。併せて研修も義務化されている。3つ目は、「1の大学に限り、専ら当該大学に従事」という専任教員制度が、「学位プログラムに責任を持つ」基幹教員制度に改められ、かつ常勤以外の教員も必要最低教員数に算入可能になった。「施設等関係」では、運動場等は必ず設けなくてもよく、図書館の資料は電子ジャーナルも対象になった。

「教育課程等」の主な変更点は6つ。1つ目は編成方針・方法について、3Pに基づく編成、自己点検・評価、認証評価の結果を踏まえた不断の見直しを行うことが明確化されたこと。教学マネジメントが実質義務化されたと言えらる。2つ目は、単位の計算方法の変更だ。「1単位あたり標準45時間の学修を必要」は変わらないが、授業方法別の時間数は大学が自由に決めてよい。3つ目として、授業期間も大学の判断により、10週、15週以外の多様な期間を設定できるようにになった。4つ目は卒業要件。「124単位以上を修得することのほか、大学が定めることとする」と変更され、厳密に丸4年間の在籍が求められるものではなくなった。5つ目は、単位の授与可申請や届出については、新旧いずれの基準でも選択できたが、2025年度以降については、新基準が一律に適用される。なお、経過措置として、設置等の認可申請や届出がない場合は、旧基準のままでも運営可能だ【図表5】。

Q. 改正後の基準を適用している大学事例は？

A 2024年度設置等で新基準を適用して申請した大学は5大学。現時点では網羅的な把握はされていないが、2024年度に設置等をするに当たり、新基準を適用して申請した大学はある【図表5】。

Q. どのタイミングで新基準に移行すべきか？

A 改組、もしくは基幹教員制度導入のタイミングが考えられる。2025年度以降設置等の申請や届出をする場合は、自動的に適用する必要があるが、それ以外の場合は、「既存組織外の教員を1/4まで必要最低教員数にカウントできる基幹教員制度を活用するなど、教員組織の大胆な見直しを図りたいときなど」(宮林氏)がある。例えば大阪電気通信大学は、2024年度より教員連続で

が、試験以外の方法でも認定できることを明確にしたこと。そして6つ目は、「特例制度」の新設だ。これは、大学が挑戦したい新しい教育があっても、設置基準がネックになる場合、申請し認定されれば、基準を超えた取り組みが可能になる制度だ。なお、「事後チェック」では、認証評価において基幹教員制度のことなどはチェックされるようになる。巻頭の宮林氏の言葉を借りれば、「リソースが乏しくてもアイデアさえあればゲームチェンジャーになれる好機」と言えるこの大幅な変更点のうち、多くの大学の関心が高い「基幹教員制度」「教育研究実施組織」「特例制度」「認証評価」については、P.18より詳しく解説する。

Q. いつからどこが適用される？

A 経過措置はあるが、今後の設置等認可の申請や届出は、全学で新基準が適用。

対象は大学だけでなく、短大、専門職大学、専門職短期大学、大学院、専門職大学院、高専も含む。そして、設置等の認可申請や届出をする場合は、既存学部を含め全学に適用しなくてはならない。2024年度開設までの設置等の認

学部開設とカリキュラム改革の予定があるため、2024年度から新基準を適用する。桐蔭横浜大学では、まず、「学部等連係課程制度」を利用して学環をつくり、基幹教員制度に向けて、異なる学部の教員兼務や連携体制を整えている。

Q. 新基準適用に向けた進め方は？

A まずは、背景や経緯を含め、新基準について全学で勉強会を。今般の改正は「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」が契機の一つであることから、どう「対応」「活用」するかは、中長期的な経営視点で考えよう。「教務だけ」「幹部だけ」の話にとどめず、全学で議論し、中期計画に反映させるためにも、教育の当事者である現場の教職員も含めて、新基準を正しく理解することから始めたい。【図表6】には、取材先の意見を基に新基準の建設的な活用に向けた進め方を5つのステップにまとめたので、参考にされたい。

時代の変化、社会ニーズに即した教育のアップデートは今後、間違いなく求められる。直近で改組を計画していなくても、学内で活用を協議しておく必要がある。

(新・設置基準)の捉え方・生かし方

新基準を思い切った改革の後押しとして
地学一体でDX・GX人材の育成に挑戦

この大学人に聞く!
共愛学園前橋国際大学 学長 大森昭生

学生数 / 1229人 学部 / 国際社会英語コミュニケーション、国際・情報経営、心理・人間文化、児童教育

成長分野けん引事業が
新基準活用のモデルに

大学設置基準は、「大学」として認められるための、最低限の基準に過ぎません。基準を満たすだけでは特色ある大学づくりはできないのです。本学はこれまで、学生や地域のために、チャレンジングな取り組みを積極的に行ってきました。よく他大学から「それは設置基準のどこに書いてある？」と聞かれますが、基準には書いていないこともあります。万一、文科省からとがめられたら学位授与の責任は大学にあります。もし間違いがあれば、見直せばいい。チャレンジ精神がないと、特色化はできないし、地方私大に学生は呼べません。私も一委員として基準改正について議論した質保証システム部会のメッセージは、「基準を守り教育の質を下支えしなうえて、より思い切った特色化

に挑戦を」でした。よって、改正基準の目玉は、教員組織の自由度を高める「基幹教員制度」と「特別制度」だと言えます。

成長分野けん引事業に選定された各大学は、制度のモデルケースとなることも期待されていると思います。特に地方部においては、DX・GX人材育成が急務です。資金力に乏しく、教員の数や専門分野も限られる本学のような地方小規模私大であっても、この長期伴走型支援事業を使えば、基幹教員制度の下、不足していると言われるDX・GX分野の教員を確保したり、特別制度を活用し、オンラインで都市部の大学と連携した授業を提供したりすることが可能になります。

基幹教員制度はクロスアポイントメントと併せて使えば、企業から人材を集め、実社会と接する教育を充実させられるので、本学も注目しています。私立大学にはク

ロスアポイントメントの実施例が少ないため、契約のノウハウ、内容を調べているところです。

特別制度は、どんな手続きで何ができるようになるのかを見通す必要があるものの、今までにない教育を行える可能性は感じます。

地元の企業人と共に
人材流出を食い止める

本学が2026年度に新設予定のデジタル・グリーン学部が、成長分野けん引事業に選定されました。日本最先端のデジタル県をめぐす群馬県下の企業にとっても、DX・GX人材不足は喫緊の課題です。地元の大手IT企業と学部設計段階から手を組み、実践的な教育プログラムをつくるために、基幹教員制度や寄付講座を使って、企業人に一定数の科目を受け持ってもらおう想定です。ただ、こうした後押し的一方



取材・文 / 児山雄介、鈴木康介

●東北学院大学大学院文学研究科博士前期課程修了。1996年共愛学園に就任。2016年より現職。中計画部、同教育振興基本計画部、同質保証システム部会、同内閣官房地方創生大検大の施行状況の検討に委員を歴任。

学部設置の認可要件は厳格化されています。学生確保の見直しをはじめ、地方私大にとってはハードルが高く、正式に認可が下りるまで予断を許さない状況です。

県内国公立大学における情報系学部の倍率は7倍に上ります。地元の高校生が進学できず、東京への人材流出の要因にもなっています。彼らの受け皿となるのが、新学部の目標の一つ。新基準で広がった裁量を生かし、地元の企業、自治体と一体となって、県の未来を支える人材を育てるつもりです。

ココに注目!
基幹教員制度・企業人と共に教育を設計する機会が増え、地元に必要な人材を育てやすくなる。

4年間で身に付いた付加価値が評価される時代へ
大学と実社会をつなぐ教育アイデアを実現したい

この大学人に聞く!
神田外語大学 学長 宮内孝久

学生数 / 4246人 学部 / 外国語グローバルベテラーツ 大学院 / 言語科学

全入時代の今こそ
問われる質保証

日本では、大学教育を巡る3つの問題があります。1つ目は、大学を偏差値だけで評価していること。高校はむろん、企業でも偏差値の高い大学の学生採用が推奨されます。それは、大学教育に社会が期待していないことを示しています。しかし、人口減が進み、本格的な全入時代に突入すれば、偏差値は機能しなくなるでしょう。

偏差値ではなく人そのものを評価する、つまり、大学4年間で身に付けた付加価値を見る時代になるのではないかと。これは、そこに主眼を置いて改革にまい進してきた本学にとっては、朗報です。

2つ目は、大学と社会との距離です。キャンパス内での閉じられた学修だけで、変化する社会の中でどう生きるかを、判断できるようなになるでしょうか。民間企業から大学に転じた私は、もともと社会とつながる教育が必要だと、初年次教育で、キャリア教育と、現代の「そろばん」であるデータサイエンス教育を必修化しました。

3つ目の問題は、基準を守るだけの形式主義にとどまる質保証です。大学が教育で評価されたいのなら、この質保証に魂を込めるべきです。本学では、3ポリシーを抜本的に見直し、大幅なカリキュラム改革や教学マネジメントを推進しているところですが、

基幹教員制度の活用で
社会に開かれた大学へ

今般の設置基準改正は、変化を好まぬアカデミアの世界を変える大きなチャンスです。例えば基幹教員制度がよい例です。これからの社会に必要な分野は、実社会の人に教わる方が得策です。近隣の企業に声を掛け、週2回は大学で教えるような実務家教員を増やしたい。一方で、教養教育との往還も重要です。教養教育のプロ集団をつくり、他大学に派遣してもいいかもしれない。こういった構想の実現に、基幹教員制度は有用です。新制度下では、各教員の仕事のスコープを明確にした契約と、一定の基準で評価するマネジメントが求められますが、これにより、教員評価の改革が進むでしょう。教育に秀でていたり、希少な分野を教えることができたりする教員は引く手数多になり、人材流動性

の高い時代が来るはずですが、

本学はこの変化の波に乗って、国際経営データサイエンス学部(仮称)の新設を検討中です。ノウハウを積み重ねてきた語学教育と、ビジネス・データサイエンスを掛け合わせた文理融合型教育で、世界に通じる思考力の養成をめざします。ここにビジネスやデータサイエンスの実務家教員など、従来の大学教員らしくない教員を多数配置したい。基幹教員制度の特長が生きてくるでしょう。

日本の若者は自己肯定感が低いとよく言われますが、努力した分だけ身に付く語学を修めた本学の学生は、しっかりと自信を付けて巣立っています。事実、卒業時アンケートでは、本学の教育への満足度は9割を超えています。開学から36年が経った今、こうした卒業生が職員になり、常識にとらわれない大学づくりを進めてくれています。新基準を生かせるかはアイデア次第。頼れる職員がいる本学の未来は、明るいはずですが、

ココに注目!
特別制度・ぜひ活用したい。3人の副学長(うち1人は外国人教員)と毎月、自由な発想で活用の糸口を議論している。



●生まれ。学社就保。1950年早稲田大学経済学部に入学。1975年卒業後、三菱商事に入社。1997年取締役。2013年4月より現職。審分証部会代表。

*文部科学省「大学・高専機能強化支援事業」。デジタル・グリーン等の特定成長分野への学部等の転換を3000億円規模で支援する

（新・設置基準）の捉え方・生かし方

足しげく文科省に通い、意図を確認
設置基準と格闘した経験を生かす

この
大学人に
聞く！

開志専門職大学 事務局長 権瓶 拓也

学生数／624人 学部／事業創造情報、アーマンガ

「改正」以前に「新規」の
基準と対峙した開学時

文科省から新設置基準の事前説明を受けるや否や、教育の改善可能性について、教職員で議論を開始しました。設置基準と照らし合わせて自学の教育を考える習慣が根付いているのは、「専門職大学」という新たな学校種での開学の際、その設置基準と正面から向き合った経験を持つからです。

専門職大学が正式に制度化されたのは2017年。当時、*法人内で検討していた、専門性と実践

力を兼ね備えた地域人材育成のための学校設置構想と一致し、設置申請に向けて動き出しました。専門職大学・短大の制度化が決まったのが5月末、初年度の申請締め切りは10月末。構想を深めるには期間が短すぎると考え、翌年度の申請にしました。結果的に、この準備期間がとて重要であったと感じています。

課題を文科省に伝え
教育を共創する関係に

2020年度に2学部、2021年度に1学部の開設が認可されるまでは、手探りの道でした。グループ内に専門学校はあるものの、資格取得を目的とする職業教育が主で、教養や汎用的能力を含めて教育・育成する専門職大学とは質が異なります。2000年代に2度、大学の設置も経験していますが、新たな学校種となると、

先行例がありません。何ができて何ができないのか、毎月、文科省を訪ねて設置基準の解釈を確認しては、教育課程を見直す日々。厳しい指摘もありましたが、日本の教育を良い方向に変革していきたいという思いは私たちも文科省も同じだと考えています。教育の質効果を高めるアイデアを熱意を持って伝えると、まだ解釈が定まっていなかったところについて、適用範囲を検討してくれました。教員は公募せず、全国を駆け回ってのスカウト活動。本学の理念に共感してくれる人だけを集め、教育設計にも加わってもらいました。

開学5年目を迎え、再び設置基準と向き合い、まずは学部融合型のカリキュラム設置に向けて動いています。専門職大学の設置基準では授業形態の規則が緩和されたため、複数学部合同の授業を設けることにより、学生が学部キャンパスを超えて議論を交わし、切



●2005年4月NSGグループ入社。NCOOL新潟公務員法律専門学校にて教員を9年間勤務。2014年同専門学校事業創造大学院大学にてMBA取得。2017年専門職大学設置基準より開学。2020年より現職。

撮影／亀井宏昭

専門職大学の認可状況

開設年度	専門職大学数	
	申請	認可
2019	13	2
2020	15	7
2021	7	5
2022	2	1
2023	5	4

*文部科学省「開設予定大学等一覧」(各年度)

ココに注目！

「同時に授業を行う学生数は原則40人以下」の緩和・オンラインで行う、キャンパスを超えたディスカッションなどを検討中。

*新潟市に本部を置く。大学、高校、専門学校、塾などの教育機関のほか、医療・福祉、建設、農、飲食などの事業も多角的に展開

「社会との往還」の考え方は実学系大学には好機
教員のモチベーションを高める活用を

この
大学人に
聞く！

大阪電気通信大学 学長 塩田 邦成

学生数／5887人 学部／情報通信工、医療健康科学、総合情報 大学院／工学、医療福祉工学、総合情報学

改革に生かすべく
次年度より新基準適用へ

今回の改正の背景には、国が進めるデジタル化の流れと中教審の質保証システム部会で審議された「3つのポリシーに基づく教育の実質化」を求める動きがあります。これらを理解し、改正への「対応」だけでなく、教学改革とセットで受け止めるべきです。

文科政策が打ち出されるたびに、「改革にどう生かせるか」と

いう視点で議論することが重要です。本学では元々、2024年度の建築・デザイン学部の開設を皮切りに、数年間連続で学部新設とカリキュラム改革を予定していたので、新基準の適用も次年度からとし、改革を進めることにしました。例えば新カリキュラムでは、改正を利用して、長らく90分×15回のままだった授業時間・回数を、105分×13回へと変更します。これによりグループワークや学外活動が行いやすくなるほか、空いた2回分の授業期間を、補習や実習など多様な学修プログラムの提供や、教員の研究時間に充てることができます。これらは、現場の少ない教員から提案されていたもの、旧基準がネックになって実現しにくかったものです。従来限定的だったTAの授業への参画も、制度を見直して拡充することも可能になりました。

「対応」か「活用」か
大学が元気になるのは？

「基幹教員制度」については、教員数に余裕のない規模の大学は、対応的ではなく、「何ができるようになるのか」の観点から検討したほうがいいでしょう。質保証システム部会の審議まとめを読むと、この制度の本質は、「社会との人材の往還」を促すことのようにです。それならば、実学教育を旨とする本学にとってはメリットばかり。例えば、メーカーの開発現場や生産現場、ゲームの開発現場、医療現場などが往還対象として考えられます。待遇を理由に招聘が難しくなった著名なエンジニアやゲーム開発者など、現場で活躍する人材を招くことが可能になり、教員構成の幅が広がります。既存の専任教員については、なるべく基幹教員に移行できる体制を整備中です。例えば、共通教育

●1978年立命館大学文学部史学科卒業。2014年東京大学大学院教育学部修士課程修了。立命館大学平野局長、2022年大阪大学大学院教育学部教授、現職。



ココに注目！

基幹教員制度・各現場で活躍中の実務家教員を招聘しやすくなった。実学教育の拡充を図りたい。

（新・設置基準）の捉え方・生かし方

大学運営のプロに聞く！ 新基準の読み解き方

4大学の見解を
新設置基準の要諦を
6つの観点から読み解く

発展と淘汰の岐路に立つ今、
中期計画との連動を

大学の職員・教員の両方の経歴を持ち、中教審の委員を歴任した篠田氏に、
新基準を中期計画に生かし、教職一体で改革を進める術を聞く。



新設置基準を自学の改革に生かすには、その趣旨や背景を正しく捉える必要があります。押さえるべき観点を6つ挙げてみましょう。

- ①教育・授業に関する基準の柔軟化 遠隔授業や単位互換の上限など、多くの制限が特例によって緩和され、柔軟な教育システムづくりが可能になりました。大学間で得意な領域の授業を遠隔で提供し合う、地方学生がキャンパスに行かなくても都市部の大学に通える、インターンシップ中でも授業を受けられるなど、新たな可能性が広がります。
- ②急速に進むオンライン連携教育 国内他大学や海外大学の遠隔授業を相互に受講し、卒業単位として認定する取り組み、対面と遠隔か

ら学生が受講形態を選べるハイフレックス型授業など、オンラインを活用した新たな教育の流れが加速。工夫次第で教育の充実、特色化も期待できます。教員や学生の移動も最小限にでき、経費や負担の軽減につながるでしょう。

- ③特例制度の導入 教育の自由度を高める特例制度の導入は、将来的な設置基準の見直しを見据えた実証実験の意味合いもあります。国は、認定審査は厳しくし過ぎず、「導入のハードルは低いが、実施に一定の質を求める」制度をめざしているようです。改革の推進や特色化に、大いに活用すべきでしょう。
- ④基幹教員制度の新設 企業人や他大学の教員を在籍のまま自学の教員に登用できるこの制度には、文理融合・分野横断型の教育、AIやデータサイエンスなどの新たな分野の人材育成などを行いやす

くする狙いがあるようです。既設の学部でも、社会のニーズに合った実践的教育が可能になり、学部再編や特色の強化ができます。

- ⑤認証評価制度や情報公表制度の見直し 認証評価は内部質保証重視となり、学修成果の把握・評価の充実、自己評価結果による改善活動などを求めています。情報公表では強み、特色の積極的な発信が重視され、学修成果、教育成果など、教育の形だけではなく中身が問われています。
- ⑥職員の教育への組織的参画、教員・職員の連携 長年、職員が教育に口を出す行為はタブーとされてきましたが、法令上、教育は教職協働で行うべきと明記される歴史的变化が起きました。教員と職員が連携して教育の充実を進める力を育成する、教職一体型SDがあらためて注目されています【左ページ図表】。

以上6つの観点を核とする今回の基準改正は、改革の自由度を高めるものです。ということは、改革できる力がある大学は発展し、できない大学は淘汰される厳しい時代に足を踏み入れたという見方もできます。「大学発展の条件はつくった。あとは各大学の力で乗り切れ」という国からの通告とも取れるわけです。もちろん、政策誘導に追随するだけが生き残りの手段ではありません。この改正を生かし、自学のミッションを実現するための中期計画に、斬新な改革を盛り込めるかどうか、その力量が問われています。

改正を生かした改革は
中期計画の実質化から

発展と淘汰の岐路に立つ大学の未来は、あらゆるチャンス逃さず、改革の種を中期計画に組み込み、持続的に前進させられるかどうかにかかっています。その策定には3つの意義があります。

- 第1は、自学がめざす方向を示す旗印となり、全学一致の空気を生み出す点です。ベクトルの一致なしには、改革に構成員の力を集中させられません。
- 第2は、自学のポジション確立に向けた総合的なロードマップとしての意義です。教育・研究成果

や社会的評価の形成は、単年度単発の施策では得られません。

第3は、政策の重点を明確化する役割です。右肩下がりの限られた財政構造の中では、資源の「選択と集中」が不可欠だからです。中期計画に実効性をもたらすには、まず、計画の内容を学内に浸透させること。詳細を記したものと別々に、目標、アクションプラン、担当組織などを簡潔書きや図にまとめた1枚のシートを作成すると、教職員の理解が進みます。次に、痛みを恐れないこと。めざす大学像を実現しようとする過程では、前例が覆され、既得権がなくなり、負担が増える場面が少な

くありません。抵抗や反対も付いて回ります。そこにひるんで、議論の度に角が取れる利害調整型の改革に収まってしまつては、大きな発展は望めません。最後に、重点政策への人、物、金の集中投下です。今日、全ての分野に十分な資源を投じられる大学は少ないでしょう。ある分野で成果を生むには、廃止・縮小する分野を明確にする決断が求められます。批判や抵抗は免れませんが、ここにこそ経営幹部の責務があり、その真価が問われます。

使えるものは全て使う
攻めの姿勢が前進力に

P.12〜15の4大学には、いずれも設置基準の改正を発展のチャンスと捉える意思があり、他大学にも勇気を与えるはずだ。

共愛学園前橋国際大学は、新設予定のデジタル・グリーン学部で基幹教員制度を大いに活用し、企業で活躍する教員が受け持つ実践的な教育を強みにしようとしています。現場の最前線にいる実務担当者や研究者をそのまま教壇に招く手法は、学生の就業力育成や募集広報における今後のトレンドとなるでしょう。

神田外語大学も同様に、実社会

と大学教育を結びつけ、学生の實力、特に就業力を育てる取り組みを重視しています。新設置基準によって新たに可能になった取り組みを、設置構想中の国際経営データサイエンス学部（仮称）をはじめ、多様な局面で採り入れていくのではないのでしょうか。

開志専門職大学は、対面とオンラインを組み合わせた教育の推進に熱心です。コロナ禍をきっかけに企業内実習にオンラインを導入したほか、斬新な2学部合同の学部融合型カリキュラムも構築中とのこと。設置基準改正をはじめとする規制緩和を、先端分野で創造的に利用する発想こそが、他大学にない特色ある教育の実現につながります。

大阪電気通信大学は、教育の特色である「社会との往還」を、新設置基準により急速させる意向のようです。法改正を深く分析し、使えるところは全て使っていこうという攻めの姿勢は、今後ますます厳しくなる募集環境を切り開く最大の力になります。

今回、取り上げられた4大学には、自学の教育の強みを光らせる活用への意思が見られます。多くの大学で、教職一体の組織を編制し、自学の発展に向けて改革を着実に推進させてほしいものです。

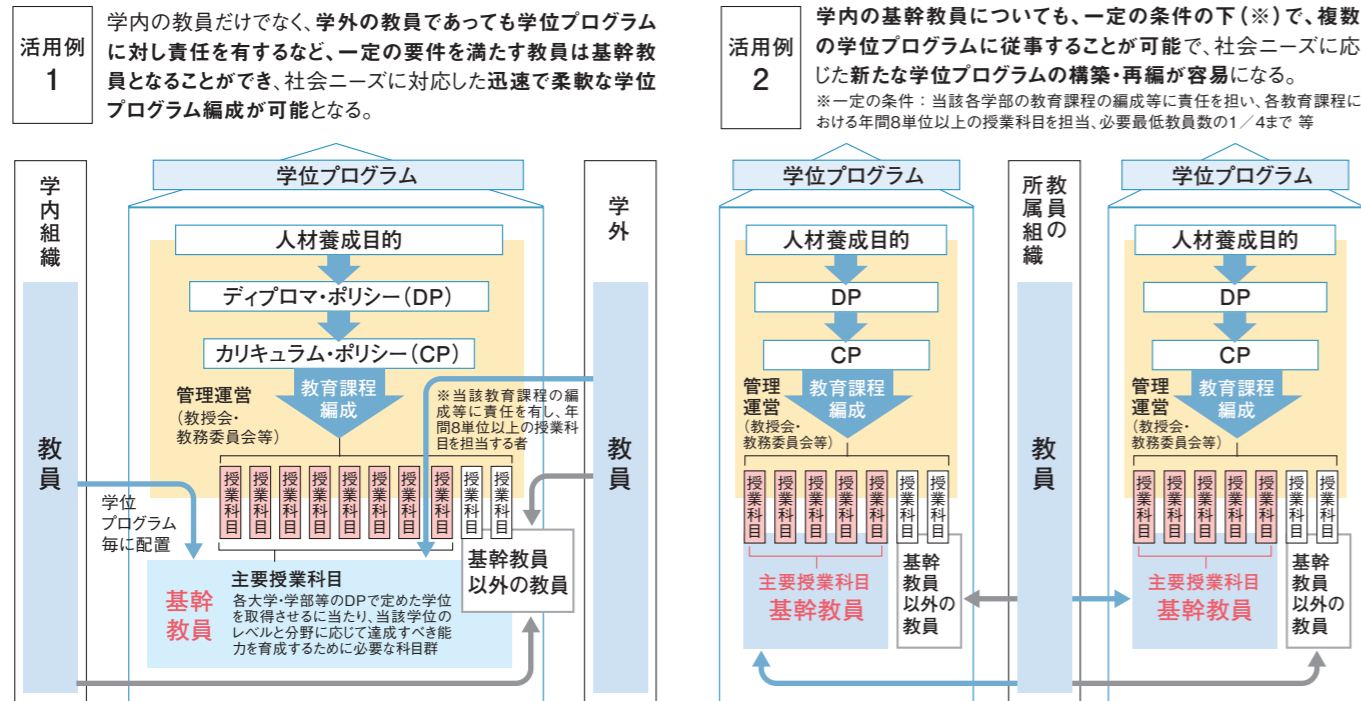
改革を推進する教職一体型SDの研修体系

教育研究実施組織において、教職一体で教育改革を推進するには、力量向上を図るSD研修が必要だ。その重要な柱を紹介する。

- (1)人材育成目標と研修方針の明確化 研修の第一歩として、人材育成目標の達成、教育の質向上が大学の最重要課題であることを全学に共有する。前提として、人材育成目標は、中期計画、事業計画、教育方針、研修方針に明記しておく。
- (2)改革の実践(OJD*)をSDの中核に 実際に改革に携わる取り組みそのものを研修の中核とする。自身の業務の中から改革課題を見つけ出して解決策を企画、提案し、実施をマネジメントする。これらのプロセスの中に、調査、分析、学習などの研修計画を組み込む。
- (3)体系的研修制度の確立 (2)の実践的研修の整備と並び、知識面の研修を体系化する。自学の基礎知識(戦略、組織運営、財政、教学)、大学制度の知識(運営の基礎、法制度、高等教育行政)のほか、教員は大学に関する専門知識、職員は分掌業務の専門知識(資格、学位、経験を含む)を習得する。
- (4)教職協働のチームを組織する 教職一体型の改革行動を根付かせるために、(2)の実践的研修では、教職混成のプロジェクトチームやワーキンググループを積極的に組織する。学部や課の縦割り型運営からの脱却、現場発で課題解決を行う文化の形成、メンバーの視野の拡大などが期待できる。
- (5)評価・改善システムの整備 改革方針を組織目標、個人目標にブレークダウンしたうえで、達成度を評価するシステム(目標管理制度、人事考課制度、教育評価・教員評価制度など)を整備する。評価の結果、問題点があれば改善するしくみも必要。

*On the Job Developmentの略。実務を通じた人材育成。育成対象者は、高い業務目標を掲げ、主体的に挑戦する

【図表3】基幹教員制度の活用例



*文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」(2022年)

【図表5】基幹教員について 公表すべき情報

- 基幹教員の数 (専ら自学に従事する教員とそれ以外の内訳も)
- 各基幹教員が有する学位
- 教育研究等の業績
- 主要授業科目の担当の有無や単位数
- 教育課程の編成その他の学部の運営への参画の状況

※複数の大学等で基幹教員となる教員の勤務先の公表は望ましい
 ※各基幹教員が必要最低教員数に算入されているかは公表は求めない
 ※基幹教員以外の教員に係る情報も公開

*文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」(2022年)を基にBetween編集部でまとめ

【図表4】基幹教員制度活用による教育・経営上のメリットと課題

考えられるメリット	課題
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 学生にとって魅力的なプログラム構築に必要な教員を集めやすくなり、学修者本位の教育の実現に役立つ <input type="checkbox"/> 人材確保が難しい分野や、自学で手薄な分野の教員、企業や自治体等の実務家教員など多様な教員をそろえやすい <input type="checkbox"/> 重要な科目担当の専任教員が他大学に転職後も引き続き関わってもらいやすくなる <input type="checkbox"/> 必要最低教員数を所属組織ではなく、授業や会議など、教育課程の編成や運営へ実質的に参画しているかでカウントするので、めざす教育や社会のニーズに応じた大胆な教員組織の見直ししやすい <input type="checkbox"/> 給与や社会保険料を各所属機関でシェアできたり、必要最低教員数に1/4まで他機関勤務の教員も算入できたりするので、人件費を抑制しやすい <input type="checkbox"/> 教員自身にとっても異なる大学での勤務は、自分の教育研究の幅を広げることになる 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 関連規程の見直し、新設、人事制度の見直しが必要 <input type="checkbox"/> 各教員によりエフォートが異なりやすいため、教員との契約は一律の条件ではなく個別対応になりやすい <input type="checkbox"/> 基幹教員については情報公開が必要なため、そのためのコストや手間が増える(教務と人事の連携も必須) <input type="checkbox"/> 基幹教員の要件に必要な会議に新たな教員が加わることで、手当等の経費が上がることもある <input type="checkbox"/> 教員に対するコミュニケーション次第では、労働問題になる可能性もある <input type="checkbox"/> 他大学や企業等のクロスアポイントメント教員の受け入れサポート制度が必要

*特集記事で取材した大学関係者の話をまとめ、Between編集部で作成

この制度は必要最低教員数の算定において、要件を満たせば、4分の1まで他学部、他大学、学外人材の算入が可能になり、さまざまな活用例が想定されている【図表3】。今回取材した大学関係者が挙げるメリットや課題を【図表4】に示した。主なメリットは、①「教教分離」により、文理融合教育など、学生にとってより魅力的なプログラム構築に必要な教員を組織をまたいで集めやすくなる、②教員人材のシェアができるため、人材が手薄な分野の教員確保がしやすくなる、③人材のシェアにより、社会や地域と連携した教育をしたい場合、企業等から実務家教員を招聘しやすくなる、④主要科目を担う教員が他大学に転職しても、転職先が認めれば、引き続き自学で教育を担ってもらえる、⑤他大学や企業等と兼務教員の場合、給与等が案分できる。「専任教員をそのまま基幹教員へ読み替えてもよいが、学修者本位の教育をめざすならうまく活用したい。その際、教員がいる学部に学生を集めるのではなく、学生にとって魅力的なプログラムに必要な教員を集めるという発想の転換が必要」(桐蔭横浜大学)。なお、複数大学での勤務は教員自身の教育研究の幅を広げるメリットもある。

【図表1】基幹教員制度の改正前と改正後の動き

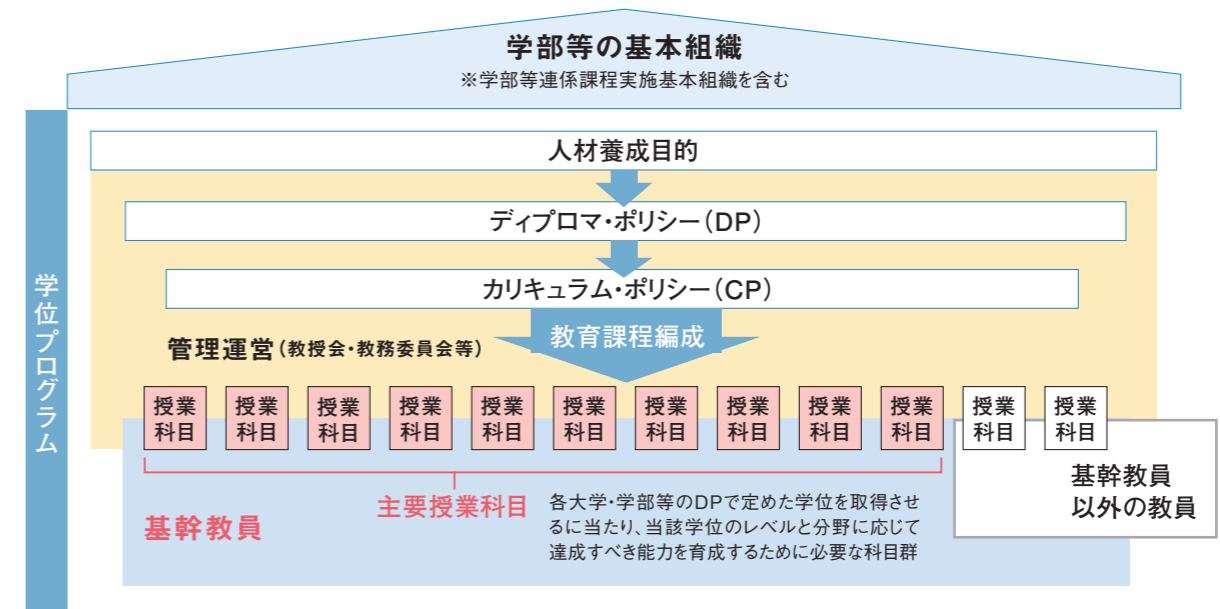
改正前	審議まとめでの提言	改正後
基準上「一の大学に限り、専任教員となる」「専ら当該大学における教育研究に従事する」としか定められておらず、各大学にとって専任教員としての登用では、慎重に判断せざるを得ない面があった。	「一の大学に限り」という「専任教員」の概念を「基幹教員」(仮称)と改め、設置基準上最低限必要な教員の数の算定に当たり一定以上の授業科目を担当する常勤以外の教員について一定の範囲まで算入を認めることを提言。	従前の設置認可審査における専任教員の考え方等も踏まえながら「基幹教員」として定義を明確化するとともに、必要最低教員数の算定においては、複数の大学・学部での算入も可能(4分の1まで)とすることなどを規定。 →教員が十分に養成されていない成長分野等において、民間企業からの実務家教員の登用の促進や、複数大学等でのクロスアポイントメント等の進展を期待。

何をすべきか?

- 基幹教員制度への移行方針、活用法、時期等を決める
- 教員向けに基幹教員制度の趣旨や自学の方針などを丁寧に伝える
- 学位プログラムごとに非常勤を含む教員の授業科目と単位数、参加会議等の一覧をつくる
- 変更、新設すべき規程を洗い出し、変更する
- 教員管理と教務を接続させる
- 学部運営にまつわる会議の内容と構成員の整理
- 自学での主要授業科目の定義を明確にし、選定(必要に応じてDPの見直しも)
- 必要最低教員数をカウントする

*文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」(2022年)や取材を基にBetween編集部でまとめ

【図表2】専任教員から基幹教員に改める理由～学位プログラムに係る教員の責任性の明確化



*文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」(2022年)

基幹教員制度とは?

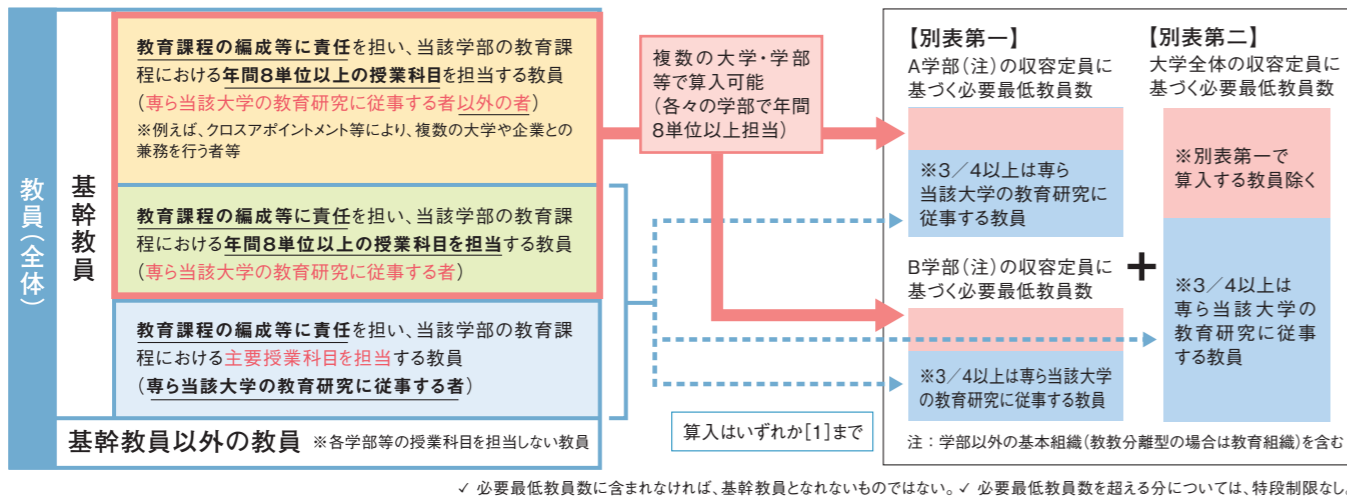
Q. なぜ基幹教員制度が設けられたのか?

A. 学位プログラムに対する教員の責任性を明確にするため。基幹教員制度【図表1】の狙いは、文科省によるとズバリ「3Pに基づく学位プログラムに責任を持つ教員組織にするための学修者本位の教育への転換に向けた教員の意識改革」だ【図表2】。これまでも概念上はそうだったが、実質化を図るべく、その定義を法令上、明確化した。つまり、海外の制度を参考にしたものではなく、あくまでも「中教審の議論や設置審査での実態の積み重ねの結果」(文科省)だ。その布石として、今改正以前に、2018年には「工学系の課程制」が、2019年には「学部等連係課程」が導入され、学位プログラムに合わせ学部学科を超えた教員編制ができるようになっていく。すでにこれらの制度を利用し、工学部教育改革や、学環を設ける大学も出始めている。

Q. 教育・経営上のメリットと課題は?

A. めざす教育に合わせた大胆な教員組織編制と教員人材の確保が可能になる。

【図表10】必要最低教員数の算出方法について



【図表11】基幹教員の必要最低教員数の算出について(複数機関間)

基幹教員の要件	A大学経済学部			B大学商学部			算入方法
	①教育課程等の責任	②(A)主要科目専ら従事	②(B)年間8単位以上	①教育課程等の責任	②(A)主要科目専ら従事	②(B)年間8単位以上	
ケース1	○	○	×	×	△	×	◆A大学(経)→3/4以上の「専ら…従事する教員」の数に算入
ケース2	○	○	×	○	△	○	◆A大学(経)→3/4以上の「専ら…従事する教員」の数に算入 ◆B大学(商)→1/4以内の複数算入枠に算入
ケース3	○	○	○	○	△	○	◆A大学(経)→3/4以上の「専ら…従事する教員」の数に算入又は1/4以内の複数算入枠に算入 ◆B大学(商)→1/4以内の複数算入枠に算入
ケース4 ^{*1}	○	×	○	○	×	○	◆A大学(経)→1/4以内の複数算入枠に算入 ◆B大学(商)→1/4以内の複数算入枠に算入

*1 企業等に専ら従事し、いずれの大学にも専ら従事しない場合 ※複数算入枠に理論上の上限はないが、適切な教育研究活動等が行われるよう教員のエフォート管理に注意が必要。

【図表12】基幹教員の必要最低教員数の算出について(同一大学内)

・同一大学内の一の学部で「専ら…従事する教員」として算入した場合、仮に要件を満たしていても、他の学部で必要最低教員数に含まれる基幹教員として算入することはできない。
・「専ら…従事する教員」に当たるかどうかは、学部単位ではなく、大学単位で判断することに注意が必要。

基幹教員の要件	A大学						算入方法
	理学部			農学部			
	①教育課程等の責任	②(A)主要科目専ら従事	②(B)年間8単位以上	①教育課程等の責任	②(A)主要科目専ら従事	②(B)年間8単位以上	
ケース1	○	○	×	×	○	×	◆理学部→3/4以上の「専ら…従事する教員」の数に算入
ケース2	○	○	×	○	○	○	◆理学部又は農学部のいずれか一の学部→3/4以上の「専ら…従事する教員」の数に算入 ※理学部において「専ら…従事する教員」の数に算入し、農学部において複数算入枠に算入することは不可
ケース3	○	○	○	○	○	○	◆理学部又は農学部のいずれか一の学部→3/4以上の「専ら…従事する教員」の数に算入 又は◆理学部及び農学部の両学部→1/4以内の複数算入枠に算入 ※理学部又は農学部において「専ら…従事する教員」の数に算入し、他方の学部で複数算入枠に算入することは不可

*【図表10、11、12】：文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」を基にBetween編集部で一部加工

Q. 必要最低教員数への算入の仕方は?

A. 基幹教員がどの要件を満たしているかで算入の仕方が異なる。

【図表10】のピンクの線で囲った「年間8単位以上の授業科目を担当する教員」は複数の大学・学部で4分の1まで算入可能。ブルーの線で囲った専任教員として算入する場合、主要授業科目を担当であれ、年間8単位以上の授業科目を担当であれ、1つの学部ないし1つの大学の必要最低教員数にしか算入できない。学部の必要最低教員数に算入した教員は、大学全体の必要最低教員数に重複してカウントできない。ケース別の算入方法の詳細は【図表11、12】で確認を。

*2「専ら当該大学の教育研究に従事する者(一の大学でフルタイム雇用されている)」

【図表7】「教育課程の編成その他の学部運営について責任を担う」の要件

- 教授会や教務委員会等の、教育課程の編成や学生の入学、卒業及び課程の修了、学位の授与等についての審議を行う会議に、構成員として直接かつ実質的に参画
- 上記いずれかの会議体で構成員として参画している(全会議への参画は必須ではない)
- 教養教育の教授会への参画は、その教育が学位プログラムの一部を構成するのら要件に合う
- 会議で意見を述べるだけではなく、あくまで構成員としての参画が条件

【図表6】専任教員と基幹教員の定義の違い

	専任教員	基幹教員(①及び、②のA・Bいずれかの要件を満たす)
定義	一の大学に限り、専ら当該大学における教育研究に従事する教員のみ	会議 ①教育課程の編成その他の学部の運営について責任を担う教員※1 科目 ②A：当該学部の教育課程における主要授業科目を担当する教員(専ら当該大学の教育研究に従事する者に限る※2)、またはB：当該学部の教育課程における年間8単位以上の授業科目を担当する教員
例) 法学部の教員の定義	法学部に所属している	法学部の運営に責任を持ち、法学部の主要授業科目または年間8単位以上の授業を担当

※1：教授会や教務委員会など当該学部の教育課程の編成等について審議を行う会議に参画する者等を想定
※2：一の大学でフルタイム雇用されている者等(月額報酬20万円以上)を想定

【図表9】「主要授業科目」の要件と決める手順

- 文科省の要件**
- 学生に学位を取得させるに当たり、当該学位のレベルと分野に応じて達成すべき能力を育成するために必要な科目群
 - 大学設置基準上、授業科目は「必修科目、選択科目及び自由科目に分けて教育課程を編成する」こととされていることも踏まえる
 - DP、CP等に基づくこれらの区分別の科目の位置付けも勘案する
 - DPで定めた学位の取得に必要な、当該学位のレベルと分野に応じて達成すべき能力を育成するために必要な科目群
 - 各大学・学部等で整理・判断し、説明ができる

- 手順**
- ① 文科省の通知を参照し、自学の主要授業科目の定義を決める
 - ② 各学位プログラムのDPと、授業科目の関係を整理する。その際、DP達成度合いを確認する科目やその方法も考慮する(学修成果の可視化)
 - ③ 主要授業科目を決定し、なぜ、その科目が主要なのかを学内外に説明できるようにしておく
- ※この作業を通じて、DPや開講科目そのもの、学修成果の可視化のしかたを見直す必要がある場合もある ※基幹教員の情報公表上、どれが主要授業科目なのか、確認できるような形で、明記・公表することが望ましい

*【図表6、7、8、9】：文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」や同省「令和4年度大学設置基準等の改正に係るQ&A」と取材を参考にBetween編集部でまとめ

Q. 専任教員と基幹教員の違いは?

A. 基幹教員は2つの要件を満たす必要がある。

専任教員は「一の大学に限り、専任教員となる」「専ら当該大学における教育研究に従事する」としか定められていなかったが、基幹教員は、「学位プログラムに責任を担う」とされ、「会議」と「科目」が具体的な要件として明記されている【図表6】。会議については、「当該学部の教育課程の編成等について審議を行う会議」に、構成員として参画していること(①)。会議の具体的な要件は文科省から例示されており、例えば教養教育の

一方で、「教務と人事管理システムの連携など管理コストや、基幹教員についての情報公開【P. 19 図表5】にまつわるコストは増える。人件費は、下がることもあるが、場合によっては会議手当などが増え、上がることもある。新制度への移行は、当事者である教員の理解納得があってこそ。制度改正されたタイミングの方が学内で説明を始めやすい」(宮林氏)。

Q. 主要授業科目は どう決めればいいのか?

A. 大学自身がDPを軸に設定。合理的な説明が求められる。

主要授業科目とは、「大学・学部がDPで定めた学位を授与するに当たり、その学部のレベルと分野に応じて達成すべき能力を育成するために必要な科目群」を指し、「3Pや学位プログラムとの一貫性、到達目標が明確ならおのずと決まるはず」(文科省)。「必修」

会議でも、それが学位プログラムの一部なら認められる【図表7】。そのうえで、次の「科目」の要件のいずれかを満たす必要がある。一つは要件②Aの「主要授業科目を担当する」(ただし「専ら当該大学の教育研究に従事する者に限る」)、または、要件②Bの「年間8単位以上の当該学部の教育課程に係る授業科目を担当する」こと。この場合、科目は主要授業科目でなくてもよく、要件①を満たしていれば、他大学や他学部の教員、学外から招聘した実務家教員でも基幹教員にできる。「サバティカルの教員の扱い」など、悩ましいケースについては、文科省の資料を基に、基幹教員にあたるかどうかをまとめた【図表8】。

クロスアポイントメント教員に聞く!

—2大学で教えることになったきっかけは?

私は2012年から福島大学に所属しています。交通政策・交通計画が専門で、2019年頃から前橋市の交通政策にも関わってきました。その縁があって、前橋市から「市の都市政策と教育にも携わってほしい」と声がかかり、前橋工科大学でも教員として働くようになりました。交通政策は文理両方の側面からアプローチできる分野です。福島大学では経済経営学類の学生に教えていますが、前橋工科大学は工学系のみの単科大学。昨今、文系の学生にもまちづくりのコンサルタント志望者が始まっており、それには経済の視点だけではなく、工学系の視点も求められるため、特性が異なる学生同士の交流の機会をつくりたいという考えもあり、オファーを受けました。

—それぞれの大学での業務とエフォートは?

本務校である福島大学が6、前橋工科大学が4という業務割合です。福島大学は水・木・金曜勤務で、授業のコマ数、学内の業務分担は前年度と変わらず、学類のアドミッションオフィサーも務めています。ただ、即時対応しなければならない細かな業務や、月・火曜に発生する業務からは担当を外してもらっています。前橋工科大学での主な任務は、群馬県と前橋市の交通政策の高度化です。月・火は前橋に赴き、県や市の関係者、民間のベンダーが参加する会議に参加するほか、都市計画や交通を専門とする研究室に参加し、学生、大学院生の指導補助を行っています。

クロスアポイントメントによる2大学での業務概要

業務	福島大学 経済経営学類	前橋工科大学
エフォート	6(週3勤務)*本務校(業務量は変更なし)	4(週2勤務)
教育・研究	基盤教育科目2コマ、専門科目3コマ、卒業指導、院生指導	前橋市の地域交通の再構築と高度化の推進の研究業務。
運営業務	所属学類のアドミッションオフィサー	なし
給与・社会保険料・手当等	4割分は前橋工科大が福島大に納め、福島大より一括支給。福島大にはクロスアポイントメント手当あり。交通費は各大学より支給。	
評価	あり	なし

教育・研究の幅が広がり、教員自身にとってのメリットも大

福島大学
経済経営学類准教授 /
前橋工科大学
学術研究院特任准教授

吉田 樹



—給与や社会保険料などの扱いは?

給与や手当、社会保険料は福島大学からまとめて支払われます。このうち4割分を前橋工科大学が福島大学に負担金を支払う形です。教員評価は福島大学のルールに基づいて評価されます。なお、福島大学にはクロスアポイントメント手当制度があり、条件が整えば手当として加算される場合もあります。

—複数の大学で働く自身のメリットは?

教育・研究の可能性が広がりました。教育面では、合同ゼミ発表会を実施したところ、双方の学生にとって刺激になったようです。研究面については、福島大学では院に進む者が少ないため、研究論文は単著が多くなりますが、院生が多い前橋工科大学に関わることで、彼らと協力しながら研究を進められ、幅が広がりました。交通政策は課題が多く、理系・文系双方の視点で産学官連携にて取り組むべき分野です。しかし、研究者は少ないため、今後、クロスアポイントメント制度による兼任が求められる分野かもしれません。課題は、福島大学の学生へのケアです。直接会う機会が減るので、不在中はオンラインツールを活用して、対応しています。

—大学や他教員へのアドバイスを

私の場合、前橋工科大学に同じ学会の教員がいるので、職員の手助けもあり、比較的受け込みやすかったものの、受け入れ側の大学には他機関から来た教員が孤立しない体制が求められると思います。また、他大学で教育・研究をする時間が増えれば、本務校の他の教員の負担が増える可能性があり、本務校の大学側の理解も必要になります。教員自身も同僚に快く協力してもらえよう、心遣いや感謝を示すことが大切です。

よび文科省からガイドラインが出ている。協定書の雛形も公開されているので、一から考える必要はない。また、多くの国立大学では導入済みなので、参考にしたいたい【図表13、14、上記コラム】。

Q: 制度移行にあたり注意すべきことは?

A: 教員への丁寧な説明とエフォートや契約管理をしっかり。教員により所属先やコミットメントの度合いが多様になるので、エフォート管理や契約は各人異なる。入試などの校務については、これまでは「学部の教員だから」という考えで、分担することが当たり前だったのが、所属組織によらない制度になるため、「誰がどのような権限で担うか見直し、ルールの改正も必要」(宮林氏)。実務家教員や他大学と兼務の教員については、自学や大学のルール、文化を学んだり能力開発の研修のほか、自学になじむための工夫や相談先の用意も検討したい。

すべきことや課題は【P. 18 図表1】、【P. 19 図表4】にまとめている。学則改定等に先立ち、教員に改正の趣旨と内容、大学の考えを丁寧に説明し、周知・理解を促すことが重要だ。

【図表14】クロスアポイントメントに必要な手続きと手続きの流れ

■ 必要な手続き

	大学等の調整	企業の調整
規程の創設	クロスアポイントメントに関する学内規程を創設し、組織間の協定書案を作成する。	—
協定の協議	組織間でクロスアポイントメントの目的や企業でのテーマ・従事内容に応じた期間、従事比率、身分(肩書き等)を調整して、クロスアポイントメントの協定内容を定める。	—
制度運用	組織間協定に基づいて、労働契約を結ぶ。	組織間協定に基づいて、労働契約を結ぶ。

■ 手続きの流れ

	大学等の調整	企業の調整
規程等の整備	規程等の創設等	規程等の創設等
組織間の調整	組織間で具体的なクロスアポイントメントの計画の構想 従事内容・研究テーマの設定、研究者等の人選 協定内容等の調整 労働条件の調整	—
組織内の調整	事前調整	事前調整
諸条件・協定内容等について合意・決定	諸条件・協定内容等について合意・決定	—
実施に向けての準備	送り出しの準備 及び 受け入れの準備 実施に関する報道発表(必要に応じて)	—

*【図表13、14】: 文部科学省「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点追補版」(2020年)を基にBetween編集部で一部加工

【図表13】クロスアポイントメント制度と兼業、共同研究の整理

	クロスアポイントメント制度	兼業	共同研究(契約)
概要	研究者が両組織の立場で問題なく研究に従事できる環境を構築。組織間でのクロスアポイントメント協定により従事比率や社会保険の支払い者を取り決め、研究者はそれぞれの機関と個別に労働契約を結ぶ	収入を得るために本務以外の仕事を行うこと。働き方改革の一環としてH29「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定	主に共同研究を行う両組織間における成果の共有の取り決め(共同研究契約)を行う
手続き	両組織のクロスアポイントメント協定の締結および各組織と個人間の雇用契約が必要	一般的には、各機関の規程等に沿って、従事時間、業務内容、利益相反の有無などの申出が求められる。副業・兼業における労働時間や収入等を報告	共同研究契約の締結のみ
業務時間	従事比率を協定内で設定可能	原則として本業の業務時間外のみ(本業に支障がないように実施することが必要)	取り決め無し(本業の業務時間内)
業務環境	協定の内容次第で双方の組織の研究設備の利用や機微情報等にアクセス可	大学等のリソースは兼業業務で使用することはできない	大学業務として実施共同研究先のリソースの利用には制限がある
知財の扱い	組織間協定で取り決め可能	組織間の定めがなく、個人と組織間で定める場合がある	組織間の契約で取り決め可能
収入	組織間協定で給与のインセンティブ設計が可能	兼業先の収入が追加収入になる	共同研究の成果が所属機関でどのように評価されるかによる

【図表15】成長分野けん引事業選定校のうち、クロスアポイントメント制度利用による実務家教員確保意向のある大学例

	電気通信大学	富山大学	名古屋市立大学	滋賀大学	鳥羽商船高等専門学校
実務家教員の役割	Kaggle Master のデータサイエンティストによる機械学習やプログラミングに関する授業科目のほか、インターンシップ(データ分析のスキル向上)を担当。	AIの基礎理論・応用学習、CPS、IoT、セキュリティ、デジタル認証などのほか、マーケティング機能との連携や商品化・事業化に関連する授業科目を担当。	データサイエンティストとしての実践力を養うためDS実践やDSアナリシス実践に関する授業科目のほか、インターンシップにおいて実務家による直接的な学生指導を担当。	AIを活用したイノベーション領域の科目群や、デジタルデザイン・ソーシャルデザインなどの応用領域における専門知識や提案力等に関する指導を担当。	KDDI等の民間企業の技術職による定期的な講義のほか、海事・海運分野におけるデジタルスマートシップなど最新の技術動向やスキルの習得を担当。
確保・活用の方策	大手IT企業からデータサイエンティストを教授等に招へいするほか、富士通、IBM、Google 等の連携企業からクロスアポイントメント制度を活用して採用。	クロスアポイントメント制度を活用して実務家教員を採用する予定であり、富山県内のインテック先端技術研究所を中心に、連携企業等から受入。	地元の経済団体などを介した公募広報を計画しており、クロスアポイントメント制度を活用するほか、実務家教員養成プログラム事業との連携により確保。	クロスアポイントメント制度を活用した学外人材の参画、共同研究企業との併任による特任教員の確保、インダストリアルアドバイザーとして企業人を任命。	AI分野やサイバーセキュリティ系の実務経験者の公募(高専卒業生含む)や、地元情報系企業とのクロスアポイントメント制度の活用、インターンシップでの企業内教員の配置。

*文部科学省「産学連携によるデジタル人材育成について(実務家教員の確保・活用等)」(2023年)を基にBetween編集部でまとめ

Q: 基幹教員制度を導入済みの事例はあるか?

A: 2024年度に開設・定員増の大学の一部であり。現時点では本格導入した大学は見られない。しかし、2024年度開設・収容定員増を予定する5大学(P.10)、2025年度の改組準備中の大阪電気通信大学では前倒しして導入予定だ。*成長分野けん引事業に採択された大学の中には、クロスアポイントメントを使った教員確保を表明している大学もある【図表15】。千葉商科大学は、他大学へ転職する主要科目担当だった教員について、転職先の大学と協議し、「基幹教員1号」になってもらったという。

Q: クロスアポイントメント制度を整えるには?

A: 国立大の制度や経産省、文科省のガイドラインを基にしよう。学外の教員を基幹教員とする場合、クロスアポイントメントの規程の整備が必要だ。個人が本務に支障がない範囲で行う兼業とは異なり、組織同士の協定と雇用者との個別契約が必要だからだ。クロスアポイントメントの手順や契約の事例などについては、経産省お

*大学・高専機能強化支援事業(成長分野けん引する大学・高専の機能強化に向けた基金)

【図表3】各大学や大学関係者の教育研究実施組織に対する考え・取り組み例

大学	教育研究実施組織に関わる取り組み例	
共愛学園前橋国際大学 (P.12)	新しい組織を設置せよという趣旨ではないので、すでに教職一体のガバナンスが確立している本学においては、学内規程を整備するだけでよいと考えている。教職協働の一例が、大学運営の方向性など最重要事項を審議する会議体であるスタッフ会議。教員、職員、嘱託スタッフ・委託スタッフなど、大学運営に関わる全人員が参加し、役職混合のグループに分かれて重要案件を討議する。また、学生、教務、就職、入試などの業務は教員、職員一体の「センター」「グループ」という組織単位で担い、リーダーも教員、職員の区別なく選出している。	
神田外語大学 (P.13)	大学運営に関して、本学は伝統的に経営陣や職員が経営の意思決定を行ってきた。例えば、中期経営計画の策定は法人が担うため、教員に計画が十分に浸透していなかった。私学法改正を機に教職協働で進める体制に改め、教員の大学運営への参画を推進している。	新体制では副学長と学長補佐(教員各3人)の役割分担を明確にし、新たに設置した「執行部会議」で、大学運営について学長の諮問に応じるものとした。また、教授会をはじめ、教員が参加する各種会議の機能と位置付けを明確にし、教員の意思を大学運営に反映させている。
大阪電気通信大学 (P.15)	求められているのは教職協働の実質化だ。職員も大学運営の主体であるという自覚を高める必要がある。本学では、まず、採用活動の時点で、経営人材としての職員像を明確にして募集。入社後は定期的な上長との面談を実施し、本人が設定した目標に応じて育成や評価を	行うようにしている。重要な改革案件を30代の若手職員に任せるなど、運営の要に職員を配置するケースも増えている。教員とのコミュニケーションを活性化させようと、2022年に竣工した新棟では、壁のない各フロアに全研究室と全事務組織を集めた。
桐蔭横浜大学 (P.36~37)	学務部、学生部といった各部署のあり方を、教員を長とする分掌体制から、教員と職員それぞれを長とするセクション体制に改めた。これにより、各部署の代表が参加する意思決定の会議に職員も参加。現在は、職員が教員の指示を待たずに動けるように、意識改革を促している。	設置基準では、学生の厚生補導を組織的に行うよう求めている。2023年度から本格実施している準正課の「CANDLEプログラム」は、学生が職員と協働して大学の課題解決に向けた「業務」に取り組むもの。学生の成長機会であると同時に、職員が教育に参画する機会でもある。
京都橘大学 (P.38~39)	職員がカリキュラムのたたき台をつくり、教員がもむというように、教育においても教職協働が当たり前になっている。現状、特別な規程がない状態でうまくいっているだけに、教員、職員の役割をあえて明文化すると良好なバランスが崩れる懸念があり、規程の作成は慎重に行いたい。	現体制の基礎ができたのは2005年。それまで、改革の議論は諮問機関が行っていたが、これを学長主催の委員会が行う形に変更。併せて事務局も、改革の政策を各部署がバラバラに受け持っていた体制を改め、統合的に政策を担う部署として企画部門と広報部門を独立させた。

大学関係者	教育研究実施組織に対する考え	
宮林 常崇 (P.3~5)	教職協働の実質化を促すこの改正は、自学の運営上の課題を解決するトリガーになり得るだろう。「教員、職員間の関係における課題を洗い出し、対応策を検討する」という取り組みに、学内を巻き込むきっかけとして使える。改正から時間が経ってしまうと、きっかけとしての効力が弱くなる。	なってしまうので、使うのであれば早いほうがいいだろう。学内規程にどのような文言を記せば「教員と職員の間を一体的に規定」したことになるのかに迷う場合は、すでに対応している他大学の学則等は参考になる。将来的には、認証評価の結果も参考になるだろう。
篠田 道夫 (P.16~17)	現場で教育実務、学修支援を担う職員の実行力なしには教育や大学改革は進まない。職員の教育参画が法令に明記されたことは、教員のみによる教学運営からの転換につながる歴史的な変化だと言える。この変化を前に各大学が試されているのは、ガバナ	ンスだ。「教職協働」が当たり前になった今でも、職員が教育や大学運営に提案・意見を十分に言えない大学もある。実際に職員に権限を与え、意思決定に参画させる組織改革を断行できるか、勝負どころを迎えている。トップや幹部のリーダーシップが問われる。

すでに教職協働による大学運営が円滑になされているなら、新たな施策は必要ない。だが、教員と職員間に分断があったり、職員が意思決定の一票を持っていないかったりする大学は、【図表1】に示すように、教育研究活動、学生の厚生補導、大学運営のそれぞれについて、教職員の配置、役割が組織的かつ効果的になっていないかを見直そう。そのうえで、改めるべき点や、明文化されていない点が見つかれば、学内規程に反映する。

現段階での大学の取り組み例や識者の見解を【図表3】に挙げた。この改正は「自学の運営上の課題を解決するトリガーになり得る」(宮林氏)が、篠田氏の指摘のとおり、多くの大学の意思決定は教員が優位であるため、職員の役割の明確化と権限移譲、大学運営に関する意思決定への参画がポイントだろう。「各業務のリーダーは教職の区別なく選出するほか、重要事項の審議は、全スタッフが参加する会議で検討」(共愛学園前橋国際大学)、「従来、教員が各分掌の長だったのを改めて職員の長も設け、意思決定会議にも職員が参画」(桐蔭横浜大学)、「施策の立案補佐、遂行指示を専門とする事務組織を設置」(京都橘大学)などの取り組みが参考になる。

【図表1】「教育研究実施組織」規定の経緯と大学がすべきこと

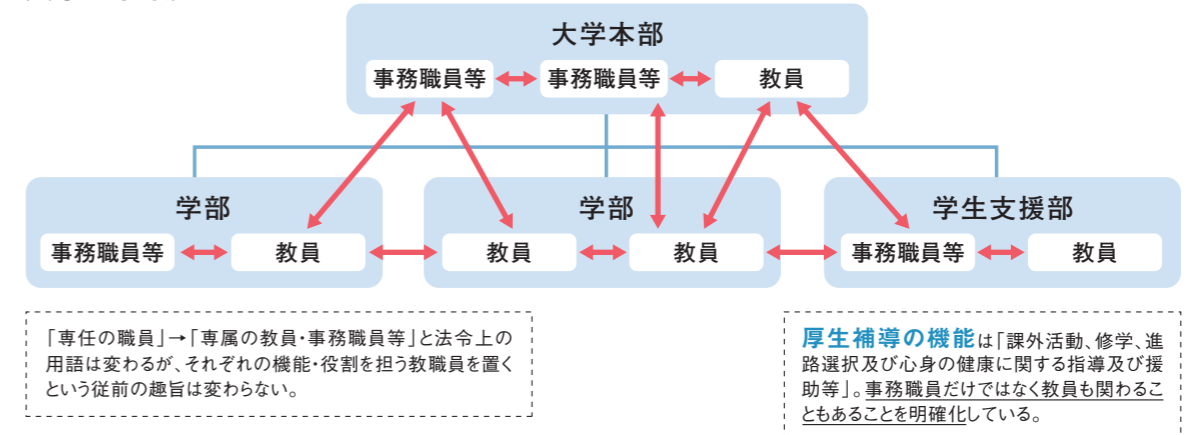
改正前	審議まとめでの提言	改正後
第7条(要旨) 大学は、教育研究上の目的を達成するため、必要な教員を置く。教員の役割分担の下で連携体制を確保し、責任の所在が明確になるように教員組織を編制する。 第41条(要旨) 大学は、その事務を遂行するため、専任の職員を置く事務組織を設ける。	分散して規定されている、教員や事務職員、各種組織に関する規定を、一体的に再整理することなどが提言された。	第7条(要旨) 大学は、教育研究上の目的を達成するため、必要な教員及び事務職員等からなる教育研究実施組織を編制する。編制にあたっては、教員及び事務職員等相互の役割分担の下での協働や連携体制を確保し、責任の所在を明確にする。課外活動や進路選択等の学生指導、人事や広報等の大学運営業務に、専属の教員又は事務職員等を置く組織を設ける。 旧第41条は削除

何をすべきか?

- 教育研究は、教員だけでなく「教員+職員」での編制にて、実施する。
- 教員と事務職員のそれぞれの役割と責任を明確にし、連携体制をとる。
- 学生の課外活動、修学、進路選択、心身の健康に関する指導・援助等の厚生補導を行うために、専属の教員又は事務職員を置く。
- 大学運営に係る企画立案、学外連携、人事、総務、財務、広報、情報システム、施設・設備の整備などの業務を行う専属の教員又は事務職員を置く。

*文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」(2022年)を参考にBetween編集部にて作成

【図表2】「教育研究実施組織」等の改正による大学の組織イメージ



*文部科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」(2022年)を参考にBetween編集部にて作成

教育研究実施組織とは？

Q. 狙いは何か?
A. 教職協働を実質化すること。
 「学生の厚生補導の拡充や社会と連携する教育等が求められる中、これらを担う事務組織の役割が大きくなり、教員と職員が協働して大学の組織機能を高めていくことが不可欠になっている。そのため、教員、職員別々に規定していたものを一体化した」(文科省)のが、教育研究実施組織だ。職員出身で、大阪電気通信大学の学長を務める塩田氏によると、「この10年の中教審の流れからすると、教職協働を実質化するということだろう。職員の位置付けが高められたと理解している。職員は運営の主体であることを自覚し、業務水準を上げていく必要がある」。実際に新基準では、教職協働を前提に、学内の体制や、教員、職員の役割を見直すよう求めている。

Q. 何をすればいい?
A. 体制を見直して教職協働の実質化を図り、規程上に明文化する。
 ○○部、○○委員会のような組織(Organization)の設置ではなく、教育研究を行う大学全体の体制、しくみ(System)の整備を求めている点に注意しよう【図表2】。

【図表4】特例制度を使った先導的な取組の構想イメージ

めざす教育	特例対象規定	文科省提示のモデルケース
グローバル人材育成 ミネルバ大学*2の国内版をイメージ。既存の国内サテライト施設なども活用して、国内の複数地域を周りながら、国際的視野を育む。	第32条第5項 「遠隔授業の60単位上限」の緩和を申請	モデルケース① 同時双方向型オンライン授業を活用 ▶国内複数地域、および海外留学先でフィールドワークを行い、地方での社会課題解決に必要な国際性、地域性、課題発見力・解決力を育てる。 ▶「各国・地域の学生が現地から参加し、発表・協議を行う演習」「各国・地域に滞在中の学生も参加するメインキャンパスでの講義」等の遠隔授業を実施。
成長分野の人材育成 成長分野（データサイエンス、カーボンニュートラル等）に強みを持つ大学と連携。先方大学の科目を自学の科目とみなし、より多様な教育を提供する。	第19条第1項 「授業科目の自ら開設の原則」の緩和を申請	モデルケース② 学修の多様化・深化×大学間連携 ▶文／理、一般／専門教育を問わず多様な科目を提供し、学生の科目選択の幅を広げる。 ▶連携先の大学の科目を連携開設科目と位置付け、卒業要件となる修得単位数に算入する（大学等連携推進法人、複数大学設置法人の枠組みは使わない）。
地方創生 距離の離れた複数大学が連携し、「国内交換留学」のようなしくみを創設。学生を派遣し合い、各地域で関係人口（地域と多様にかかわる人々）を増やす。	第32条第5項 「遠隔授業の60単位上限」 第19条第1項 「授業科目の自ら開設の原則」の緩和を申請	モデルケース①②を併用 ▶「各地域の学生が現地から参加し、発表・協議を行う演習」「各地域に滞在中の学生も参加するメインキャンパスでの講義」等の遠隔授業を実施。 ▶「留学」先の大学の科目を連携開設科目と位置付け、卒業要件となる修得単位数に算入する（大学等連携推進法人、複数大学設置法人の枠組みは使わない）。

*文科科学省「大学設置基準等における教育課程等に係る特例制度の申請・審査（令和5年度）について」（2023年）を参考にBetween編集部にて作成

【図表5】特例制度の申請スケジュールイメージ

年	2024 (R6)				2025 (R7)				2026 (R8)
	春	夏	秋	冬	春	夏	秋	冬	春
学部等の設置を伴わない	申請 (3月)	審査	認定						取組開始 (4月)
	特例制度の申請は取組み開始の遅くとも1年前を目安に								
学部等の設置を伴う	申請 (3月～9月)			審査	認定				取組開始 (4月)
					申請 (3月)	審査	認可 (8月)		学部等開設 (4月)
特例制度の申請は設置認可申請の半年～1年前を目安に									

*文科科学省「大学設置基準等における教育課程等に係る特例制度の申請・審査（令和5年度）について」（2023年）を参考にBetween編集部にて作成

Q. 特例制度の対象は？

A. 12の規定が対象、学位プログラム単位での申請・認可が必要。

まず、文科大臣に申請して認められると適用される特例対象規定は【図表2】の条項に限定される。この中から1つ、または複数を指定して申請する。申請は学位プログラム単位で、申請した期間内に限って特例が認められる【図表3】。期間を区切るのは、文科省が設置基準の改善に向けて検証を行うためだという。【図表4】は、文科省が示した想定モデルケースだ。めざす教育実現に向け、遠隔授業の単位上限を緩和し、国内外を移動しながら遠隔授業をフル活用して学ぶケース①、授業科目を自学で開設する原則を緩和し、他大学の科目を大幅に取り込むケース②がある。モデルケースに沿った計画は審査が簡易化されるため、準備期間の短縮が期待できる。

これらの例を頭に入れたうえで各大学が行いたいのは、制約がなければ何をしたいのか、アイデアを広げることだろう【図表1】。「特例を申請しなくても実質的には総授業数の概ね4分の3までは遠隔授業にできるし、他大学の授業を取り込むには大学等連携推進法人制度もある」（宮林氏）。申請あり

*2 アメリカの私立大学。特定のキャンパスを持たず、学生が世界7都市を移動しながら遠隔授業を受講する特徴的な教育で知られる

【図表1】特例制度設置の経緯と、設置を受けて大学がすべきこと

改正前	審議まとめでの提言	改正後
複数大学による共同教育課程等、特定の課程を除き、設置基準上の規定について特例を認める制度は存在せず。	「大学の創意工夫に基づく取組を促進し、今後の大学設置基準の改善につなげるため、内部質保証等の体制が十分機能していることを前提に、教育課程等に係る特例を認める制度を新設する」	第57条(要旨) 先導的な取組と、適切な内部質保証や情報公表等を行っているとして文科大臣が認めた大学は、大学設置基準の一部の条項(特例対象規定)について、条項の範囲外の取組を認める。

何をすべきか？

- 新基準や常識を抜きにして、挑戦してみたい教育の案出しをする。
- 新基準の範囲でも可能な案と、可能でない案に仕分けする。
- 仕分けの結果、新基準下では難しいが、やってみたい案があれば申請する。

*文科科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」（2022年）を参考にBetween編集部にて作成

【図表2】特例対象規定

条項	内容
第19条第1項	授業科目の自ら開設の原則
第22条	1年間の授業期間
第28条・第29条第2項・第30条第4項	単位互換等の60単位上限
第32条第5項	遠隔授業の60単位上限
第32条第6項	連携開設科目に係る30単位上限
第37条・第37条の2	校地・校舎面積基準
第41条第3項	学部等連係課程実施基本組織に係る校舎面積等 ※基幹教員数に係る部分を除く
第42条の8	入学前の実務経験を通じて修得した実践的な能力についての単位認定
第45条第1項から第3項まで	共同学科に係る卒業要件の単位修得要件
第47条・第48条	共同学科に係る校地・校舎面積
第52条第2項・第54条第1項・第2項	国際連携学科の共同開設科目に係る単位修得要件
第56条の6・第56条の7第2項若しくは第3項	共同国際連携教育課程の場合の国際連携学科に係る校地・校舎面積

*文科科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」（2022年）を参考にBetween編集部にて作成

【図表3】特例対象となる組織等、期間等

対象組織等	学位プログラム単位で申請(学部、学科、課程又は学部以外の基本組織が最小単位) ※大学院は対象外 ※新設大学は、対象外(認証評価の適合認定が要件のため)、新設学部等は申請可能 ※複数大学等での連携による共同申請可能	対象期間	大学等が申請し、認定された期間(上限なし)
		対象規定	【図表2】参照
		申請期間	2023年度以降は随時受付 ※2022年度は第一次、第二次の締切があった

*文科科学省「令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～」（2022年）や同省Q&Aを参考にBetween編集部にて作成

Q. 特例制度の目的は？

A. 先導的な取り組みの促進と、今後の設置基準改正の参考材料。

本制度の「特例」は、「設置基準外の取組の認定」を指す【図表1】。文科省が挙げる目的は2つ。1つは、「基準によらない先導的な取組の促進」。型にとらわれない発想で、新たな教育モデルを手掛ける大学を後押しする。もう1つは、「今後の大学設置基準改善のため」。今般の改正も、実質、一部の大学の先導的な取り組みの「追認」という側面もあり、補助金はないが、新しい教育を試すには有用な制度だ。しかし、申請件数は*1現状3件。大学の注目度は高いとは言えない。そもそも改正項目自体で大幅な規制緩和がなされているため、特例を活用するまでには至らない大学が多いのかもしれない。一方で、申請に前向きな大学もある。「新設予定のデジタル・グリーン学部では、本学が現在扱っていない分野の科目も必要。他大学のDX・GX関連科目を自学で受講させるとなれば、申請検討の余地がある（共愛学園前橋国際大学）。「柔軟なアイデアが許容される新設置基準の、象徴のような制度。学長、副学長が有効な活用方法を模索している」（神田外語大学）。

*1 2024年1月時点

特例制度とは？

文科省に聞く!

一大学設置基準改正の狙いは?

学修者本位の教育への転換と社会に開かれた質保証システムを重視する従来の改正の流れを引き継ぎながら、最低限の水準を厳格に担保しつつ、「客観性、わかりやすさ」「学修／教育成果の可視化のしやすさ」「先導性、制度運用の柔軟性」を向上させることが狙いです。少子化、デジタル化等の社会変化、また入学者の多様化に対応するために、各大学は自学の教育を不断に見直し、新たな形に展開させていくことと思います。新設置基準は、そうした各大学ならではの取り組みを、これまで以上に実現しやすくするものです。

一基準改正で大幅に規制が緩和されたのに、さらに自由度を高める「特例制度」を設けた理由は?

設置基準は、高等教育への社会ニーズを考えたときに、全大学が満たすべき基準です。つまり「規制緩和」は、将来の社会変化に大学が対応するには、それだけ柔軟な対応が必要であろうという判断でもあります。それでも、より先進的な改革で社会の期待に応えようとするれば、基準が足かせになることもあるでしょう。内部質保証を確立したうえで、時代に応じて教育を大きく変えたいという大学の声を反映して、特例制度を設けました。

一部の基準の緩和により優れた事例が生まれ、その事例に汎用性があるならば、現基準に改善の余地があると言えます。特に遠隔授業についてはコロナ禍以降急速に広まったこともあり、今後の設置基準改正の参考となる事例の誕生に期待しています。

【図表8】認定後に提出すべき2種の報告書

報告書	頻度・時期	備考
実施状況報告書	年1回、毎年度の終了後3か月以内	Webサイトで公表している場合はそのURLでも可
教育効果検証報告書	認定期間中1回、終了後3か月以内	報告書を作成し文科大臣に提出

※記載事項等は、第1サイクルの申請状況を踏まえ、運営委員会で審議、決定

文部科学省 高等教育局
大学教育・入試課 法規係長

森岡 文子

もりおかふみこ ●2019年文部科学省入省。研究振興局振興企画課学術企画室、科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室などを経て、2023年より現職。



一申請や問い合わせの状況は?

意向調査では、申請予定52校、今後検討が400校と、一定の関心を確認できました【図表7】。一方、2024年1月現在で申請3件、問い合わせが4件なのは、まだ制度の理解や具体策の検討が進行中であるほか、補助金が出ないことも影響しているのかもしれませんが。特例制度は大学自身がめざす教育研究を実施しやすくするための恒常的な制度であり、補助金により国からスポット的に予算を割くことはなじまないと考えています。なお、申請中の3件は、大学と改善・修正のやり取りをしているところで、認定の可否や時期は未定です。

一全国の大学にメッセージを。

設置基準は、大学が大学としての機能を果たすための必須条件です。基準に沿って取り組みを見直すことにより、自学の社会におけるポジションをあらためて位置付けるきっかけにしてほしいと思います。その過程で、基準を超えた取り組みが必要になれば、特例制度の活用をお勧めします。Zoomによる相談や、直接ご説明に伺うこともできます。よくわからない、興味があるという段階でも、ご遠慮なくお問い合わせください。

「特例制度」を設けた理由は? 大学に自由で自律的な取り組みを促したい

【図表7】特例制度の意向調査結果

意向	計	大学	専門職大学	短期大学	高等専門学校
2022年度申請予定	5	4	0	0	1
2023年度以降2~3年のうちに申請	47	44	0	2	1
今後検討(時期未定)	400	301	7	63	29
なし	236	142	2	78	14
計(回答率)	688(59%)	491(62%)	9(60%)	143(46%)	45(79%)

調査期間：2022年11月30日~2023年1月31日 回答数：688件

*【図表7、8】文部科学省「大学設置基準等における教育課程等に係る特例制度の申請・審査(令和5年度)について」(2023年)を参考にBetween編集部にて作成

撮影 / 亀井宏昭

Q 認定後すべき事は? A 学則変更、2種の報告書作成。特例制度の適用に伴う取り組みが自学の既存の学則にそぐわない場合、学則変更の手続きを行う。文科省に対しては、「実施状況報告書」「教育効果検証報告書」を提出する必要がある【図表8】。状況の記録、効果測定の計画立案を進めたい。両書類に記載すべき内容は、今後、運営委員会から発表される予定だ。認定後に計画を変更する際は、文科省に届け出る。変更範囲が、取り組み対象の学位プログラムや特例対象規定に及ぶ場合、再審査を受ける。取り組み中に期間延長を申請する場合も再審査となる。

Q 申請・認定の要件は? A 2つの要件がある【図表6】。①の機関要件は、質保証、情報公表、健全な運営を求められるもの。申請対象の学位プログラムだけでなく、大学全体として満たしていることを書面で説明する。②の取り組み自体の要件は、目的、内容、計画、先進性などが問われる。中教審大学分科会に設置された特例制度の運営委員会が審査し、内容によって面接審査や、改善点等の指摘・書類再提出の工程を挟む場合もある。先進的と認められる取り組みの基準はないため、先のモデルケースを参照し、事前相談を活用するとともに、認定事例が出た際は内容に注目したい。なく、大学全体として満たしていることを書面で説明する。

【図表6】特例の認定に必要な2つの要件まとめ

①機関としての要件

要件	詳細
<input type="checkbox"/> 自己点検評価・見直しの体制が十分整備されていること	内部質保証の体制整備について、自学のWebサイト掲載情報等を提出。認証評価で改善等が指摘されている場合には、当該指摘と対応状況も提出
<input type="checkbox"/> 教育研究活動等の状況を積極的に公表していること	「教学マネジメント指針」の情報公表事項の例を参考に、特に積極的に行っている情報公表の内容を記載
<input type="checkbox"/> 申請日の直近の認証評価において適合認定(分野別認証評価を除く)を受けていること	
<input type="checkbox"/> 申請の日前五年以内に次のいずれにも該当しないこと ①法令の規定、寄附行為、定款等に違反したこと ②財政状況が健全でなくなったこと ③教育条件・管理運営が適正に欠けに至ったこと	①役員等の個人の法令違反のうち業務に関連するもの、労働基準法違反も含め、事業者として適用される全ての法令が対象／一時的な基準違反で改善等が認められれば欠格事由としない ②修学支援新制度における「経営要件」を満たさない状態 ③不適正な管理運営により私学助成が全額不交付となった場合などを想定

*文部科学省「大学設置基準等における教育課程等に係る特例制度の申請・審査(令和5年度)について」(2023年)や同省Q&Aを基にBetween編集部にて作成

②先導的な取組に係る要件(申請計画書の記載事項)

確認1 記載すべき内容が明らかにされているか	確認2 記載項目横断的に確認するポイント
申請目的	※大学等が養成しようとする人材の在り方等に照らし、先導的な教育の実施により期待される効果に触れつつ、目指すべき姿を明らかにして記載すること。
先導的な教育を行う学部等	※先導的な教育を行う学部等の名称を記載すること。当該学部等が複数にわたる場合は、当該学部等の名称を全て記載すること。
先導的な教育において、その全部又は一部によらないこととする特例対象規定	※特例対象規定の条項(例：大学設置基準第32条第5項)を記載すること。
先導的な教育の実施内容	※大学等が行おうとする先導的な教育について、教育課程編成の基本的な考え方のほか、授業科目や教育活動の概要、教員等も含めた教育実施体制の確保、成績評価の際の留意点等の観点から、具体的に記載すること。
先導的な教育の実施が、当該先導的な教育を行わない場合に比して教育研究水準の向上に資する取組である根拠	※先導的な教育の実施が、申請目的を達成する上で、必要不可欠又はその効果的・効率的な実施に当たり合理的であり、大学の教育研究水準の向上に資することを具体的に記載すること。 ※特例対象規定の規制緩和が、先導的な教育を行う上で、必要不可欠又はその効果的・効率的な実施に当たり合理的であることを具体的に記載すること。
学生に対する適切な配慮のための具体的な措置	※先導的な教育の実施について、あらかじめ、学生募集の際に適切に周知や在学生に対する丁寧な説明を行うことや、実施後も学生からの意見聴取や相談受けの仕組みを整備すること等の配慮措置を具体的に記載すること。 ※特例対象規定の規制緩和に対する学生保護の観点も記載すること。
実施予定期間	※「期間」だけでなく「始期」及び「終期」も記載すること。 ※学部等の設置認可の申請を予定している場合には、開設希望年度とともにその旨を記載すること。
先導的な教育の実施を通じて得られる教育効果の検証に係る計画	※あらかじめ、検証の実施に係るスケジュールのほか、教育効果・成果の測定方法、測定指標等を掲げること。 ※可能な限り定量的な達成目標を設定すること。 ※先導的な教育の取組に係るPDCAサイクルを機能させるための考え方(内部質保証)を記載すること。

*文部科学省「大学設置基準等における教育課程等に係る特例制度の申請・審査(令和5年度)について」(2023年)を基にBetween編集部にて作成

Q 取り組みの1年前までに申請。 A 申請は随時受け付け。審査期間は申請内容によるが、文科省は遅くとも取り組み開始1年前の申請を求める【P.27図表5】。加えて申請前の*3事前相談を勧めている。新規に設置する学部等の場合は、特例制度と設置認可、それぞれの申請が必要だ。学部新設の場合、設置認可申請の半年~1年前まで(2026年度新設の学部であれば、2024年9月まで)に特例制度に申請する。なお、認定前でも、直接的な学生募集行為(募集要項の配布等)を除けば、*4広報は行ってよい。

Q 申請・認定の要件は? A 2つの要件がある【図表6】。①の機関要件は、質保証、情報公表、健全な運営を求められるもの。申請対象の学位プログラムだけでなく、大学全体として満たしていることを書面で説明する。②の取り組み自体の要件は、目的、内容、計画、先進性などが問われる。中教審大学分科会に設置された特例制度の運営委員会が審査し、内容によって面接審査や、改善点等の指摘・書類再提出の工程を挟む場合もある。先進的と認められる取り組みの基準はないため、先のモデルケースを参照し、事前相談を活用するとともに、認定事例が出た際は内容に注目したい。

Q 申請スケジュールは? A 取り組みの1年前までに申請。申請は随時受け付け。審査期間は申請内容によるが、文科省は遅くとも取り組み開始1年前の申請を求める【P.27図表5】。加えて申請前の*3事前相談を勧めている。新規に設置する学部等の場合は、特例制度と設置認可、それぞれの申請が必要だ。学部新設の場合、設置認可申請の半年~1年前まで(2026年度新設の学部であれば、2024年9月まで)に特例制度に申請する。なお、認定前でも、直接的な学生募集行為(募集要項の配布等)を除けば、*4広報は行ってよい。

Q 申請スケジュールは? A 取り組みの1年前までに申請。申請は随時受け付け。審査期間は申請内容によるが、文科省は遅くとも取り組み開始1年前の申請を求める【P.27図表5】。加えて申請前の*3事前相談を勧めている。新規に設置する学部等の場合は、特例制度と設置認可、それぞれの申請が必要だ。学部新設の場合、設置認可申請の半年~1年前まで(2026年度新設の学部であれば、2024年9月まで)に特例制度に申請する。なお、認定前でも、直接的な学生募集行為(募集要項の配布等)を除けば、*4広報は行ってよい。

Q 申請スケジュールは? A 取り組みの1年前までに申請。申請は随時受け付け。審査期間は申請内容によるが、文科省は遅くとも取り組み開始1年前の申請を求める【P.27図表5】。加えて申請前の*3事前相談を勧めている。新規に設置する学部等の場合は、特例制度と設置認可、それぞれの申請が必要だ。学部新設の場合、設置認可申請の半年~1年前まで(2026年度新設の学部であれば、2024年9月まで)に特例制度に申請する。なお、認定前でも、直接的な学生募集行為(募集要項の配布等)を除けば、*4広報は行ってよい。

*3 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/web_soudan.html

*4 特例制度に申請中であり、内容に変更があり得ることを明確に示す必要がある

学部設置認可への影響

【図表1】学部設置認可申請（2025年度以降開設）に関わる主なポイント

教育課程	入学者選抜及び教育課程の編成について3つのポリシーに基づき行うとともに、自己点検・評価、及び認証評価の結果をふまえ、 教育研究活動について不断の見直しを行うこと に努める。
基幹教員	新設学部以外の学部等においても、 一斉に本規定を適用 する。 ※設置後、教員の数、各教員が有する学位、業績、担当授業科目に係る状況などの情報や、専ら当該大学の教育研究に従事する教員か否かの区別を公表する。
校地、校舎等施設	体育館や講堂などの厚生補導施設は必要に応じて整備。教育研究上必要となる教室、研究室(共同)、図書館、医務室、事務室を備えることは必須。図書館に閲覧室、整理室は備えなくてもよい。
認可要件基準	申請する年度の収容定員充足率が規模ごとの基準値内であること、 収容定員充足率が全ての学部で5割を上回っていること が必要。

*文部科学省による通知をBetween編集部にて抜粋・加工

【図表2】私立大学等の学部等設置認可における学生確保の見通し（提出書類）の変更まとめ

観点	求められる主なデータや説明
1 18歳人口の中長期的な動向	学生募集地域の設定の妥当性について、学校基本調査のデータ(出身高校の所在地別入学者数)及び自学や他大学等の実績も用いて、どの都道府県からの程度の進学者が見込まれるか等を説明
2 既設学部の定員充足状況	今後の定員充足の見通し(学科ごとに直近5年間の選抜方法ごとの志願者数、受験者数、合格者数[そのうち追加合格者数]、辞退者数、入学者数について延べ人数と実人数を整理し、入学定員充足率、歩留率を示す)／申請時点で収容定員充足率7割未満の学科等がある場合は、原因を分析したうえで新設学部の定員設定の合理性について説明
3 既設学部・学科の学生募集活動の実績と効果	近接する学問分野を持つ既設学部・学科に関する分析(過去2年間のオープンキャンパスや各種説明会の参加者数、そのうち受験対象者数、そのうち受験者数、そのうち入学者数を整理し、受験率や入学率を算出。資料請求者についても入学につながった割合を分析、高校訪問の計画と実施体制、訪問エリアや学校数等の目標、ホームページのアクセス数、SNSの登録者数や配信数に関する計画、目標なども)／新設学部の学生募集活動の方針と戦略、実施計画・目標と、新設学部と同様の取り組みをした場合に見込まれる入学者数を、取り組みごとに説明
4 競合校の定員充足状況分析	自学の優位性について、教育内容と方法、入試(実施時期や入学手続き時期等)、学生納付金・奨学制度、取得可能な資格等の観点から競合校との比較分析／学校種や定員規模、学問分野、学生募集地域、ターゲットとする受験生の学力層などの類似性の観点から、「なぜその大学を競合に選んだか」の説明／競合校の過去3年間の志願状況(志願者数、受験者数、合格者数、入学者数、定員充足率)に自学の優位性に関する分析も踏まえ新設学部の定員を充足できることを説明
5 高校生対象のアンケート	<p>▶客観的なエビデンスとなるよう、調査実施の要件や必須の設問項目を示し、「実際のターゲット層の新設学部への入学意向」を確認するためのクロス集計(「学部開設時期や学生募集地域とアンケート対象者の進学時期、居住地域を合致させる」「回答者に対し、学部・学科名、養成する人材像やアドミッション・ポリシー、設置場所・アクセス、学生納付金、競合する大学やその学部・学科名などの情報を明示する」)</p> <p>▶選択肢による設問必須事項 ①卒業後の希望進路(選択肢：大学、短大、専門学校、就職...等)*専門学校や就職を選んだ者は以降の設問から除外 ②進学を希望する大学等の設置者(選択肢：国立、公立、私立) ③興味のある学問分野(選択肢：学校基本調査の学科系統分類表の中分類から選択。新設学部該当するものがない場合は選択肢を追加できる。複数選択可) ④新設学部の受験を希望するか(設問：〇〇大学〇〇学部〇〇学科が開設された場合、受験を希望しますか。[選択肢：第一志望として受験する、第二志望として受験する、第三志望以降として受験する、受験しない])*「受験しない」と回答した者は④の設問から除外 ⑤新設学部合格した場合に入学するか(設問：〇〇大学〇〇学部〇〇学科を受験して合格した場合、入学を希望しますか。[選択肢：入学する、志望順位が上位の他の志望校が不合格の場合に入学する、入学しない])。 >これらの設問に対する回答については、クロス集計で「私立四年制大学志望で〇〇系統に興味がある」高校生のうち、自学の新設学部を「受験し、合格したら入学する」と答えた人数を算出し、学生確保の見通しとして示す必要がある</p>

*文部科学省資料を基にBetween編集部にてまとめ

Q. 2025年度以降の学部設置は何が変わる?

A. 新設学部だけでなく全学の教育と経営の再構築が求められる。2025年度以降に学部等を開設する大学には、新設置基準が適用される(P.10【図表2】参照)。手続き内容をまとめた「手引」を参考にされたい。中でも私立大学では2025年度設置の学部から、^{*2}認可要件基準や^{*3}審査基準の改正も適用されるため、各制度を理解したうえで準備が必要だ。

新設置基準では、ルールの緩和と厳格化の両観点から学修者本位の教育の実現をめざしている。教員配置や施設設備整備の自由度が増す一方、教学マネジメントの実質化が求められる点に留意して学部設計をしたい【図表1】。

押さえるべきは、基幹教員制度が既存学部も適用になること。新学部の構想とともに、全学の教員組織なども再構築する必要がある。さらに、認可要件基準の改正により、既存学部にも収容定員充足率5割以下の学部があると認可されない規定が設けられた【図表1】。また、審査基準の改正では、新学部が十分な学生を集められるという根拠を、客観的なデータをそろえて示す責務が生じている【図表2】。

*1 文部科学省「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)」(2024年改訂)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ninka/1422217_00010.htm
*2 大学、短期大学及び高等専門学校等の設置等に係る認可の基準
*3 学校法人の寄附行為及び寄附行為の変更の認可に関する審査基準

新学部の広報にとどまらず
自学の存在意義の再定義を

文科省が進めるDX・GX等成長分野への学部転換に向けた支援事業に、多くの大学が申請しています。今回の新基準での学部新設は、大学全体の存在意義を見つめ直し、特色を明らかにするチャンスでしょう。

その一方、自学に合った学生の確保が、より一層、重要になります。そこで、これからの新設広報のポイントを5つにまとめました。

①学部新設時こそが全学リブランディングのチャンス

なぜ、その学部を設置するのか。それは、大学全体の教育設計にも関わることです。総合大学への発展をめざす、文理融合教育をしやすいなど、さまざまなケースがあるでしょう。いずれにしても、新基準適用によって大学全体が新たな一歩を踏み出します。これを機に、新規市場開拓に向け、「大学ブランドの向上・浸透」をも意識した広報にすることをお勧めします。

②「社会的意義」の追求により学部の価値を明確化

新基準による規制緩和により、文理融合、遠隔授業など、新しい教育を取り入れる学部が次々と生まれる中、単に「新学部設置」だけでは、高校生の入学意欲はかき立てられません。自学が設置する意義、地域にとってのメリット、既存学部との違いについて、新学部の教員と広報部署の職員とで十分に議論しましょう。このプロ

新しい市場獲得に向けた
これからの新設広報5つのポイント

(株)進研アド
エリアプランニング部チーフプランナー

吉良 直子

きらなおこ ● 広告会社勤務後、2012年(株)進研アド入社。教育情報センターにて市場分析に従事後、コミュニケーションプランナーとして東京、東北、北海道エリアの大学の魅力や教育力の可視化を支援。



セスにより、学部のコア価値が言語化され、教員にとって教育の方向性が明確化する効果も期待できます。

③入学者像を描いてターゲット設定

ターゲットをセグメントした後、具体的なペルソナ(入学してほしい人の居住地、価値観、ライフスタイル、志向など)を想定します。左下の広告の例のように、同じ心理学でも、理系からアプローチしたい層(愛知学院大学)、人に寄り添いたい層(同朋大学)など、ペルソナによって、広報の表現は違います。

④実績がない学部だからこそ「納得感」が大事

新学部の特色が複数あっても、あえて1つに絞り込みます。ビジュアルやコピーがシャープになってメッセージ性が強まり、ターゲットに伝わりやすいからです。

新学部はターゲットに知られていないため、一方的に言いたいことを発信するのではなく、SNSなどでつながりをつくりコミュニケーションを重ねることが求められます。その後、対面での会話や体験活動を通して、新学部の世界観に対する納得感を醸成します。

⑤設置2年前からの動き出しが肝要

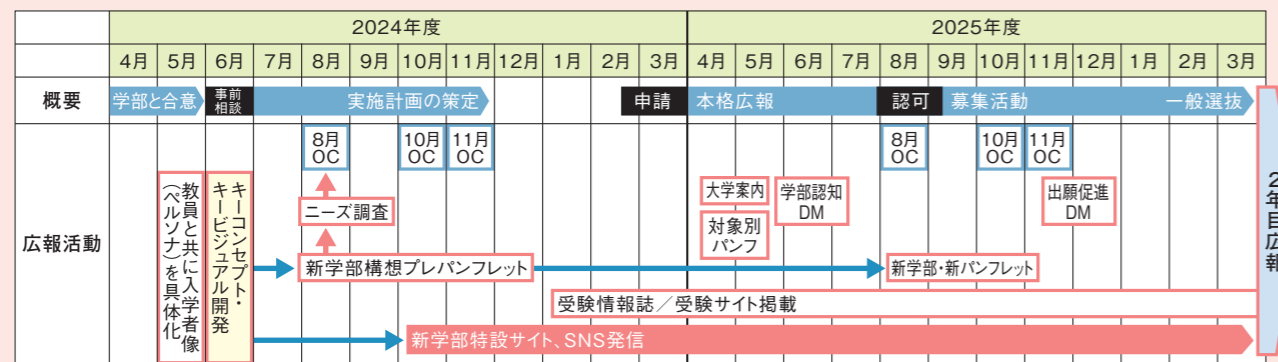
広報は2年前には始めます【図表3】。新たな教育の認知を図るのに時間がかかるだけでなく、ターゲットである高2生の多くは夏のオープンキャンパスに参加するからです。「学生確保の見通し」の厳格化で、調査で入学希望者数を集めるのに、この機を逃す手はありません。

教育内容の構想と新学部広報とをセットで考え、新学部広報だけでなく、自学のリブランディング、市場開拓に役立ることこそ、これからの新設広報のあり方と言えるのではないのでしょうか。



同じ「心理学」でも、ペルソナ(募集したい学生像=共感する受験者)が異なる

【図表3】新設学部広報スケジュールのモデル(2026年度開設)



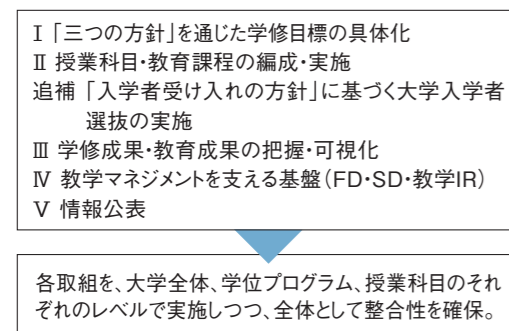
認証評価への影響

【図表1】各認証評価機関の新基準対応一覧(予定)

	大学基準協会	日本高等教育評価機構	大学改革支援・学位授与機構	大学教育質保証・評価センター	大学・短期大学基準協会	
(1) 改正された大学設置基準への対応方針	「大学基準は大学としてのあるべき姿を定めてきた」という考え方を基礎に置きながら、新しい時代の要請として必要なことは大学基準の改定で対応(例えば、教育研究実施組織に関する規定追加をふまえ、教職協働について定めてきた従来の内容を補強)。各論的なことは評価項目や評価の視点で対応していく。	改正された大学設置基準は、一部を除き、これまでの一律の基準が弾力化され、大学自身の考えで基準を設定できるようになっている。設置基準改正後に変更等があった場合は、大学の考え方を確認したうえで評価を行うこととなり、当機構の評価基準等は変更せずに法令等の遵守状況一覧などで対応している。	認証評価は関係法令により大学設置基準等の適合状況を確認するよう求められているため、大学設置基準等の改正があれば随時分析項目の調整等を行っている。今般の改正も同様に対応する。	法令適合性を扱う基準1に関して、参照する法令を改正に則して改めた。	資料として求める「法令遵守状況一覧」において確認している。	
(2) 主な改正項目に関する評価のポイント	① 教育研究実施組織	今回の設置基準の改正は、組織機能の明確化や教員と事務職員等相互の役割分担、協働、責任の明確化を目的としたものであり、新たな組織を学内に設けることを求めるものではないが、大学が個別に対応して、組織改編されているのであれば、その経緯などを含めて評価する。	今般改正の趣旨である教員と事務職員等の適切な役割分担・連携体制の確保に関しては従前より分析項目を設定しており、引き続き同様に評価を行う。	教員及び事務職員等相互の適切な役割分担の下での協働や組織的な連携体制の確保状況等を確認する。	学習成果の獲得に向けて教職員の役割や責任を規定しているかを確認予定。	
	② 基幹教員	学習成果の達成につながる教育や大学としてめざす研究上の成果につながる教員組織であることが原則。そのため、設置基準上必要な教員数等の充足はもとより、各教員の担当授業科目の適切性や各教員の学内外の業務状況、授業担当時間数の適切性について把握・管理していること等を評価する。学部内において果たしている責任なども重要なポイント。	経過措置があるため、2022、2023年度に当機構で評価を受けている大学については、基幹教員への移行はなかった。今後、基幹教員への移行があった場合は、主要授業科目の考え方や各学位プログラムに責任を持つ教員の定義を確認したうえで、法令上必要な教員数のチェックなどは提出されたデータや自己点検・評価書での記載等で確認し、評価する。	基本的には従来の専任教員と同様に、設置基準に定める教員数、採用・昇任・評価に関すること等を確認する。なお、基幹教員に係る情報公表に関しては、専任教員について確認していた事項(教育研究業績や学位の情報等)に加え、学部運営への参画状況、授業科目の担当状況(主要授業科目担当の有無、担当授業単位数など)、他機関における兼務状況等も併せて確認する。	法令上求められる教員数を確認する。その際、基幹教員の要件への大学としての対応、考え方、情報公表の状況等を確認する。	認証評価機関の共通様式(大学の概要等)を用いて、設置基準を満たしているか(基幹教員の要件、員数、必要事項の公表等)を確認する。
	③ 指導補助者	ティーチング・アシスタント(TA)等の指導補助者が果たす役割、授業担当教員との責任関係・指導計画を明確にし、それにふさわしい条件設定と適した研修の実施が必要。これらを総合して適切に運用されているかを評価する。	設置基準改正前から、当機構では主に基準2において、授業をはじめ、学生の指導の補助役として、TAなどについて自己点検・評価を求めている。今後は、指導補助者への研修の実施状況を確認したうえで引き続き法令に沿って評価する。	指導補助者に授業の一部を担当させている場合は、その定義・業務内容や採用等に係る手続きが規定されていること、配置状況、活用状況のほか、教員を除く指導補助者に対して必要な研修が行われていることを確認する。	指導補助者については、関連する規程等の組織的な定めおよび活動状況、必要な研修の実施状況について確認する。	教育課程編成・実施の方針に基づき、指導補助者を配置している場合、適切に運用しているか、必要な研修を実施しているかを確認予定。
	④ 教育課程等に関する特例制度	特例制度を活用する場合は、申請計画書や教育効果の検証に係る計画を大学から資料として提出してもらう。制度の概要だけでなく、実際の教育効果や運用上の問題点等の有無等も必ず自己点検・評価することを大学には求める。それに基づいて教育の妥当性を評価する。	基本的には認定された内容に沿って運営しているかの確認になる。単位に関する事柄も含めて特色・特徴がある取り組みとして、成果が出ているもの、他大学の模範となるものなどについては、評価時の「優れた点」として取り上げることが可能とする。	特例の認定を受けている学部等について、特例の対象となる設置基準の規定に関する教育研究活動等(授業科目の開設や単位互換の上限の設定など)が認定内容に沿った状況となっていることを確認する。	特例制度の認定を受け活用している場合には、制度の運用の適切性、情報公表の状況を確認する。	法令、学則等に基づき適切に運用しているかを確認予定。
(3) 内部質保証の評価の変更点	内部質保証の機能性を重視した評価に変わりはない。また、新たに質保証活動に学生の意見や外部からの評価を取り入れること等を大学には求めている。学位の質保証の必要性という観点から、プログラム評価(教育課程及びその内容、教育方法の自己点検・評価)に関する評価の視点も増やした。	大学設置基準等の順守状況をふまえて、3つのポリシーを起点とする教育の質保証と中期的な計画をふまえた大学全体の質保証が双方にわたってできているかどうかを、これまで同様に自己点検・評価を求めていく予定であり、特に内部質保証における変更点はない。	特になし	大学設置基準の改正を受けての変更はないが、大学による自己点検評価や認証評価の結果をふまえた改善の取り組みを実効性あるものとするため、受審大学に対する助言や支援の機能が同時に果たせるような評価のあり方について、会員大学等との対話をもとに、引き続き研究しなければならないと考えている。	自己点検・評価の実施体制を確立し、全教職員が関与し、その結果を改善に活用しているかを引き続き確認する。	

*各団体へのヒアリングを基にBetween編集部でまとめ

【図表2】教学マネジメントの確立



*文部科学省「教学マネジメント指針」(追補)より抜粋

【図表1】は、設置基準改正への対応を各認証評価機関に聞き、その内容をまとめたものだ。改正項目に関する評価のポイントについて、自学が受審する機関の回答を確認された。認証評価が大学設置基準への適合性を確認することに変わりはなく、新基準では、より一層、学修者本位の教育の実質化が問われるようになっていく。教学マネジメントを確立し、さらなる向上を図りたい【図表2】。認証評価の受審は、事後チェックというゴールではなく、その結果を改善するためのスタートだと捉えよう。

【図表1】は、設置基準改正への対応を各認証評価機関に聞き、その内容をまとめたものだ。改正項目に関する評価のポイントについて、自学が受審する機関の回答を確認された。認証評価が大学設置基準への適合性を確認することに変わりはなく、新基準では、より一層、学修者本位の教育の実質化が問われるようになっていく。教学マネジメントを確立し、さらなる向上を図りたい【図表2】。認証評価の受審は、事後チェックというゴールではなく、その結果を改善するためのスタートだと捉えよう。

また、認証評価で確認するものとして、情報公表状況も含まれている。基幹教員制度を導入した大学は、基幹教員に関する情報(基幹教員数や基幹教員の学位、教育研究等の業績、所属、教育課程の編成その他の学部の運営等)への参画が求められている。また、認証評価で確認するものとして、情報公表状況も含まれている。基幹教員制度を導入した大学は、基幹教員に関する情報(基幹教員数や基幹教員の学位、教育研究等の業績、所属、教育課程の編成その他の学部の運営等)への参画が求められている。

Q 大学設置基準の改正は認証評価にどう影響する?
 A 教育研究の質向上に向け、認証評価結果の活用が求められる。設置前に「基準を満たしているか」を確認する設置審査に対して、大学、学部が完成年度を迎えた後、「基準が引き続き守られているか」「教育研究が適切に行われているか」をチェックするのが認証評価だ。設置基準の改正は認証評価にどう影響するのだろうか。
 改正後の大学設置基準第1条には、「大学は、この省令で定める設置基準より低下した状態にならないようにすることはもとより、(中略)点検及び評価の結果並びに認証評価の結果を踏まえ、教育研究活動等について不断の見直しを行うことにより、その水準の向上を図ることに努めなければならない」と太字の内容が加えられた。各大学が教育研究の向上を常に図るために、認証評価の結果の活用が求められる。

* 学校教育法第九十九条第一項の点検及び評価