

大学評価において教員・教員組織の 何を評価してきたのか —改正設置基準からみる今後の展望—

原 和 世

公益財団法人大学基準協会評価研究部長

中 村 安 希

公益財団法人大学基準協会
評価事業部評価第1課長

[キーワード] 大学設置基準、大学基準、専任教員、基幹教員、教員組織

はじめに

「学修者本位の大学教育の実現」を目的として、2022年10月に大学設置基準が改正された。改正大学設置基準では、「専任教員」という文言が消え、「基幹教員」という新たなカテゴリーの教員が誕生することとなった。今回の「評価を行うなかや大学基準等の議論のなかで扱ってきた教員や教員組織に関わる問題」をテーマにという執筆依頼に対し、力不足を自覚しつつ、本稿では、認証評価制度が導入されて以降、大学基準協会（以下「本協会」という。）が、大学教員をどのような視点で評価してきたのか、また、今回の改正により、今後注目すべき点や本協会の評価の展望を述べることにする。なお、本稿に示す見解は、すべて筆者個人の考えに基づくものであり、所属する組織を代表するものではないことをあらかじめお断りする。

1. 大学基準で示された教員・教員組織のあり方

まず、認証評価制度が導入された第1期（2004年度から2010年度）の大学基準をベースに、第2期（2011年度から2017年度）、第3期（2018年度から2024年度）の改定箇所、さらに、2025年度から始まる第4期の大学基準案を比較し、これまで本協会が教員・教員組織

のあり方について、どのように定義してきたのか見ていきたい。

第1期から第2期への大学基準の大きな改定ポイントは、評価基準、評価指標のスリム化を図り、内部質保証システムの構築を促した点であろう。その中で、教員組織に関する評価の主な変更点は4点である。1点目は、基準項目が「教員組織」から「教員・教員組織」となり、個々の教員の資質向上を図るためのファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の実施を求めたこと。2点目は、基準の定義において、その大学の「理念・目的を実現するため」とし、大学への意識改革を促すため、大学としての「教員像や教員組織の編制方針」を示すよう求めたこと。3点目は、教員の役割分担の下、組織的な連携を求め、教育研究に係る責任の所在を明確にするよう求めたこと。4点目は、第1期では「点検・評価項目」の一つであった教員の年齢構成を基準の解説に組み入れたこと。こうした改定点は、第1期の基準と比較し、基準の解説部分で大学に求める教員組織の理想をより明確に示したといえるだろう。

次に、第2期から第3期の大学基準全体の改定ポイントは、内部質保証システムの「構築」から「有効性」に向けてより大学における質保証活動を推進させるとともに、評価する側は、質保証活動が適切かつ有効に実施しているかを評価することを目指した点であろう。

第3期における「教育・教員組織」に関する主な変更

点は5点である。まず、大学の理念・目的に基づく教員組織の編制という概念への意識を向上させるため、基準本文において、「自ら掲げる」理念・目的と明示し、そのうえで第2期では、解説にのみ示していた教員の資質向上に関して基準本文に加えたこと。2点目は、教員像や教員組織の編制方針を学位授与方針や教育課程の編成・実施方針を結びつけるように促したこと。3点目は、ダイバーシティを考慮し、年齢構成と男女比だけでなく、教員の国際性を追加し、さらに組織ごとに「十分な」教員を配置することで、教育及び研究の成果を上げることを求めたこと。4点目は、教員の募集、採用、昇任等にあたっては、選考に関して透明性や公正性を図るため、明文化された基準や手続きに沿って実施することを求めたこと。5点目として、FD活動について、組織的かつ多面的な取り組みを求めるだけでなく、教育活動のほか、研究活動や社会貢献活動等の教員に必要な諸活動に係る資質向上を実施することを求め、さらにこれらの取り組みが教員の教育能力を向上させ、学習成果の分析を踏まえた教育課程の開発や改善に結びつくことを求めたことがあげられる。

そして、2025年度からの第4期の大学基準はどのように変わっていくのか。パブリック・コメント時に示された基本的な方向性として、次の6点が挙げられた⁽¹⁾。

1. 学習成果を軸に据えた内部質保証の重視とその実質性を問う評価
2. 大学の取り組みの有効性・達成度を重視する評価
3. オンライン教育の動向を踏まえた評価
4. 学生の意見を取り入れた評価
5. 特色ある取り組みの評価
6. 効果的・効率的な評価の実施

基準2「内部質保証」の解説部分では、教学マネジメントに関する内容を加え、学生の学習実態や学習上の成果に関する情報の公表の重要性を訴え、内部質保証システムの機能性を求めている。基準6「教員・教員組織」については、まず、本文において、「学習成果の達成につながる教育の実現」及び「大学として目指す研究

上の成果につながる」教員組織の整備を求めている。次に、解説部分でも、教育を担うにふさわしい教員を置くことを求めるとともに、今回の大学設置基準改正で示された「教育研究実施組織」に関連し、教員と職員との役割分担、責任の明確化と協働・連携することを求めている。また、教育研究活動を安定的に遂行するための教員人事の適切性を求める一文が追加されており、FDについても、教育の充実と学生の学習成果の向上につなげる活動であることが明示されている。

2. 評価結果からみる教員・教員組織の現状

本章では、実際に本協会が出した評価結果から、大学の教員・教員組織に関してどのような改善を大学に求めてきたのか、見ていきたい。

(1) 第1期大学評価(2004年度～2010年度)

第1期の基準は15の基準から構成されており、そのうちの一つが「教員組織」に関する基準であった。第1期では、「大学は、教育研究を行うために、適切な教員組織を整備しなければならない。」とし、教員「組織」に焦点をあてていた。また、大学が自己点検・評価を行う際の「点検・評価項目」として、次の項目をあげていた。

教員組織

A群(大学もしくは学部・学科・大学院研究科が具備することが必須不可欠であるもの)

- ・学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教育組織の適切性
- ・主要な授業科目への専任教員の配置状況
- ・教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- ・教員組織の年齢構成の適切性

B群(必須不可欠とは言えないまでも具備することが高度に望まれるもの)

- ・教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

表1 大学基準の教員・教員組織に関する基準の改定状況(大学評価ハンドブック掲載の大学基準及びパブリック・コメント時に公表された大学基準案に基づき、筆者作成。)(下線分改定箇所)

第1期(2004年度～2010年度)	第2期(2011年度～2017年度)	第3期(2018年度～2024年度)	第4期(2025年度～)
<p>[教員組織]</p> <p>8 大学は、教育研究を行うために、適切な教員組織を整備しなければならない。</p>	<p>[教員・教員組織]</p> <p>3 大学は、その理念・目的を実現するために、求める教員像や教員組織の編制方針を明確にし、それに基づく教員組織を整備しなければならない。</p>	<p>[教員・教員組織]</p> <p>6 大学は、自ら掲げる理念・目的を実現するために、求める教員像や教員組織の編制方針を明確にし、それに基づく教員組織を適切に整備するとともに、<u>絶えず教員の資質向上に取り組まなければならない。</u></p>	<p>[教員・教員組織]</p> <p>6 大学は、自ら掲げる理念・目的を実現するために、求める教員像や教員組織の編制方針を明確にし、<u>学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につながる教員組織を適切に整備しなければならない。</u>また、<u>絶えず教員の資質向上に取り組まなければならない。</u></p>
<p>8 教員組織について</p> <p>大学は、学部・研究科等の教育課程、学生収容定員等に応じた教育研究に必要な規模の教員組織を設けるとともに、組織ごとに十分な教員を配置し、教育と研究の成果を十分に取めることに配慮する必要がある。</p> <p>また大学は、教員の募集、任免、昇任を適切に行うとともに、その地位の保障にも十分な配慮をする必要がある。教員の採用に際しては、広く国内外に人材を求め人事の活性化を図るとともに、明文化された基準と手続に従い、公正かつ適切な方法で採用を行わなければならない。その際、大学は高度の教育機関であるとともに、学術研究の中心機関でもある点を考慮し、人格、教育研究指導上の能力、教育業績、研究業績、学業および社会における活動実績等に留意して、候補者を選考する必要がある。また、男女共同参画社会の実現に向けて、教員の適正な男女比構成にも配慮することが重要である。</p>	<p>3 教員・教員組織について</p> <p>大学は、大学として求める教員像や教員組織の編制の方針を明確に定め、学部・研究科等の教育課程、学生収容定員等に応じた教育研究に必要な規模の教員組織を設けるとともに、組織ごとに十分な教員を配置し、教育と研究の成果を上げる必要がある。また、大学は、教員の適切な役割分担の下で、<u>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教員組織を編制する必要がある。</u></p> <p>大学は、教員の募集、採用、昇任等を適切に行うとともに、その地位の保障にも十分に配慮する必要がある。教員の採用に際しては、広く国内外に人材を求め人事の活性化を図るとともに、明文化された基準と手続に従い、公正かつ適切な方法で採用を行わなければならない。その際、大学は高度の教育機関であるとともに、学術研究の中心機関でもある点を考慮し、人格、教育研究指導上の能力、教育業績、研究業績、学業および社会における活動実績等に留意するとともに、男女共同参画社会の実現に向けて教員の適正な男女比構成にも配慮することが重要である。</p> <p>大学は、<u>教員の資質向上を図るために、組織的に、また、多面的に必要な措置を講じなければならない。</u></p>	<p>6 教員・教員組織について</p> <p>大学は、その理念・目的を実現するために、<u>学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を踏まえて、大学として求める教員像や各学部、研究科等の教員組織を編制するための方針を定め、その方針に沿って、学部、研究科等の教育課程、学生収容定員等に応じた教育研究に必要な規模の教員組織を設けなければならない。</u>その際、<u>教員の年齢構成に配慮するとともに、教員の国際性、男女比など教育研究上の必要性を踏まえた教員構成に配慮しながら、組織ごとに十分な教員を配置し、教育と研究の成果を上げる必要がある。</u>さらに、大学は、<u>教員の適切な役割分担のもと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教員組織を編制しなければならない。</u></p> <p>大学は、<u>教員の募集、採用、昇任等を明文化された基準及び手続に従い公正かつ適切な方法で行うとともに、その地位の保障にも十分に配慮する必要がある。</u>教員の募集、採用にあたっては、<u>広く国内外に人材を求め人事の活性化を図ることが必要である。</u>その際、<u>大学は高度の教育機関であるとともに、学術研究の中心機関でもある点を考慮し、人格、教育研究指導上の能力、教育業績、研究業績、学業や社会における活動実績等に留意して、候補者を選考しなければならない。</u></p> <p>大学は、<u>教員の資質向上を図るために、組織的かつ多面的にファカルティ・ディベロップメント(FD)活動に取り組まなければならない。</u>このFD活動を通じて、<u>教員の教育能力の向上、学習成果の分析を踏まえた教育課程の開発及び改善、教育効果を高める授業方法の改善等を図る必要がある。</u>また、<u>教育のみならず、教員の研究活動の活性化を図る取り組みや、社会貢献等の教員に求められる諸活動についてその資質向上を図る取り組みも必要である。</u>このほか大学は、<u>教育活動、研究活動、社会活動等に関する教員の業績を評価し、それらの活動の活性化を図らなければならない。</u></p> <p>大学は、<u>教員組織の適切性について定期的に点検・評価し、その結果を改善・向上に結びつける必要がある。</u></p>	<p>6 教員・教員組織について</p> <p>大学は、その理念・目的を実現するために、<u>学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を踏まえて、大学として求める教員像や各学部、研究科等の教員組織を編制するための方針を定め、その方針に沿って、学部、研究科等の教育課程、学生収容定員等に応じた教育研究に必要な規模の教員組織を設け、大学教育を担うにふさわしい教員を置くこと</u>によって、<u>学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていかななければならない。</u>また、<u>教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動の実現を図らなければならない。</u></p> <p>教育研究活動を安定的に遂行できるよう、<u>大学は教員人事を適切に行わなければならない。</u>そのため、<u>教員の募集、採用、昇任等においては、明文化された基準及び手続に従い公正かつ適切な方法で行うとともに、その地位の保障にも十分に配慮する必要がある。</u>また、<u>教員の募集、採用にあたっては、広く国内外に人材を求め人事の活性化を図ることが必要である。</u>その際、<u>大学が高度の教育機関であるとともに、学術研究の中心機関でもある点を考慮し、人格、教育研究指導上の能力、教育業績、研究業績、学業や社会における活動実績等に留意して、候補者を選考しなければならない。</u>このほか、<u>特定の範囲の年齢に偏ることのないよう教員の年齢構成に配慮することや、性別等の多様性に留意しながら教員人事を行っていくことが必要である。</u></p> <p>大学は、<u>教員の資質向上を図るために、組織的かつ多面的にファカルティ・ディベロップメント(FD)活動等に取り組まなければならない。</u>この活動を通じて、<u>教員の教育能力の向上、学習成果の分析を踏まえた教育課程の開発及び改善、教育効果を高める授業方法の改善等</u>を図り、<u>教育の充実と学生の学習成果の向上につなげる必要がある。</u>また、<u>教育のみならず、教員の研究活動の活性化を図る取り組みや、社会貢献等の教員に求められる諸活動についてその資質向上を図る取り組みも必要である。</u>このほか大学は、<u>教育活動、研究活動、社会活動等に関する教員の業績を評価し、それらの活動の活性化を図らなければならない。</u></p> <p>大学は、<u>教員組織の適切性について定期的に点検・評価し、その結果を改善・向上に結びつける必要がある。</u></p>

C群(具備することが一応望ましいとは言え「点検・評価項目」として採用するかどうかの判断を当該大学・学部・大学院研究科の裁量にゆだねることが適当であるもの)

- ・教員組織における社会人の受け入れ状況
- ・教員組織における外国人研究者の受け入れ状況
- ・教員組織における女性教員の占める割合

本協会は、認証評価制度が導入された2004年度から2006年度の3年間は、加盟判定審査と相互評価の2本立てで評価を行い、2007年度より、これらの評価を一本化して大学評価(機関別認証評価)として実施した。第1期では、324大学の評価を行い、基準8「教員組織」で、「改善」あるいは「必ず改善」するように指摘された大学は21大学、「助言」あるいは「一層の努力」が必要と指摘された大学は237大学であった⁽²⁾。その指摘内容をみると、大学設置基準や大学院設置基準上必要な専任教員数や教授数、研究指導教員数、研究指導補助教員数を満たしておらず、法令遵守に問題があるケースや大学院における研究指導担当教員に対する論文作成指導能力に関する審査の実施や研究指導の有無に関する明確な審査基準の整備を求めるケースなどが「勧告」として指摘されていた。また、「助言」「一層の努力」としては、以下のような指摘が見られた。

- ・専任教員一人あたりの学生数が多い
- ・専任教員の年齢構成においてある年齢層に偏りが見られる
- ・全開設授業科目に占める専任教員の担当比率が低い
- ・専任教員の担当授業時間数に偏りがみられる
- ・研究費の条件が規程上不明である
- ・教員の任命、昇格の基準が具体的に示されていない
- ・学生や教員の教育・研究をサポートするための人的資源が不足している等

よって、第1期では、評価を受けた大学の約7割が「教員組織」の基準において、改善すべき点があるとして指摘を受けていたことが明らかとなった。

(2) 第2期大学評価(2011年度～2017年度)

第2期の評価システムを構築する基本方針として、

①自主・自律を掲げる大学にとって、評価とは「されるもの」ではなく、自らの意思で「行うもの」であるという意識の定着を図る、②自己点検・評価の質を向上させ、自らの判断と責任において評価結果を改革・改善につなげる内部質保証システムの構築を支援する、③多岐に亘って設定されてきた従来の評価基準及び評価項目数を大幅に削減することで、大学にとっても評価機関にとっても、評価に係る負担を可能な限り軽減できるようにする、ことが掲げられた⁽³⁾。第2期において、本協会は、わが国の評価機関では最も早く「内部質保証システム」の構築を大学に求め、大学自身が自分たちの教育研究等の質を保証し、説明責任を果たすことの重要性への理解を求めた。また、評価項目を123から45、評価の視点も259から108に削減し、削除された評価の視点は、各大学が自己点検・評価する際の参考例として示すこととなった。実際の評価結果からは、基本方針に掲げた大学の意識改革、すなわち内部質保証システムの構築・定着に多くの大学が苦勞し、必ずしも本協会が意図した目標には近づけなかったと言えるだろう。

第2期の大学基準では、教員組織に関する基準が「教員・教員組織」に改定された。基準3「教員・教員組織」として、「大学は、その理念・目的を実現するために、求める教員像や教員組織の編制方針を明確にし、それに基づく教員組織を整備しなければならない」と定め、これは、教員組織全体だけでなく、個々の教員の資質向上も重要であることから、変更することとなった。「教員・教員組織」で改善を求められた大学は54大学(第2期において、本協会の評価を受けた大学は合計308大学)であった。その内容を指摘区分ごとに見ていくと、「改善勧告」では、第1期と同様に、大学設置基準や大学院設置基準で求められる専任教員数や教授数の不足、大学院における研究指導補助教員数の不足が指摘されている。これらに関し、第2期においても、最低基準である各設置基準を満たしていない大学が27大学もあった。また、「努力課題」では、以下のような指摘が見られた。

- ・特定の年齢層(特に60歳以上の教員)の割合が高い
- ・教員の選考や昇任に関する規程や基準の未整備

- ・職位ごとの資格基準の未整備
- ・教員の資質向上を図るための組織的な取り組みの活性化を求めること等

(3) 第3期大学評価 (2018年度～現在)

認証評価制度導入から15年が経過し、国の政策文書等でも内部質保証及び説明責任の重要性が度々強調されはじめ、さすがに大学関係者の理解が進んだであろうと本協会関係者は期待したはずである。しかし、第3期においても、内部質保証システムの適切性を真に評価することは困難な状況にある。その理由は後述するが、内部質保証システムの体制や関連規程の整備等の評価が多くならざるを得ない状況にある。

また、教員組織に関しては、今もなお、設置基準を満たしていない大学が皆無ではない。2018年度から2022年度までの評価結果において、基準6「教員・教員組織」に関し、教員不足による「是正勧告」を付したのは2大学となっている。この数だけを見ると限られたケースと思われるが、基準6「教員・教員組織」の概評にて評価前年度を含め、過去に不足が生じていた旨が記述されている事例は、2018年度には8件、2019年度には5件、2020年度には7件、2021年度には10件、2022年度には9件が該当している⁽⁴⁾。専任教員数等の設置基準上必要数の充足については、突発的事項によりやむを得ず不足が生じることもあるが、本来は基準数を充足しない年度がないよう、教員組織の編制をマネジメントしていくことが必要である。さらに、仮に大学や学部・研究科を設置する際に、設置基準上必要な教員数を満たしていない場合には、設置審査で認可を得ることはできないため、認証評価の役割の一つである設置時からの質の維持が出来ているかの確認の観点からも看過できない事態である。このような事態が生じないように管理することも大学の質保証の取り組みの一端ともいえるが、残念なことに第3期に入っても上記のような状況となっている。なお、「改善課題」で指摘された事項には、以下のような指摘が見られる。

- ・FDにおいて、教育改善以外の研究活動や社会貢献活動等に必要の教員の資質向上を図る取り組みが不十分

- ・大学院教育に関するテーマを扱ったFD、あるいは研究科・専攻・課程ごとでのFDが行われていない

ここで本項目の冒頭にて述べた内部質保証の機能性を真に評価することに関し、現状と課題を整理したい。2018年度より第3期を開始し、内部質保証の機能性を重視した評価を行うとともに、そのために学習成果の把握・評価の手法・指標等の開発・実践を求める評価を行っている。大学基準の基準2「内部質保証」では、「内部質保証の方針・手続の明示」「内部質保証体制の整備」「内部質保証システムの機能」「情報公開・説明責任」「内部質保証システムの適切性の点検・評価」の5つに大別した点検・評価項目を設けている。第3期の方向性に照らせば3つ目の「内部質保証システムの機能」が最重要ポイントになるが、2022年度の大学評価結果において、基準2「内部質保証」では4割強の大学に改善課題が付されている。その指摘の多くは、内部質保証体制における各種会議体の役割分担・連携が不明確である、内部質保証の推進に責任を負う組織による適切なマネジメントが行われていないというものである。すなわち、真に教育の質保証ができていくかという観点の前に、教育の質を保証するための恒常的・継続的プロセスが適切に構築できていないという課題が横たわっており、現状ではそれを超えられていない大学も多いため、第三者が質保証のメカニズムの機能性を評価するに至らないという課題がある。

一方で、評価においても、アウトカム評価を目指している途上であり、方針の整備・方針に基づく体制の整備を中心としたプロセス評価の側面が強く、法令事項や形式的な部分での指摘が多くなる傾向にあるといえる。教員組織についても、本来は各大学が養成する人材像にふさわしい教育課程を編成し、その教育課程を支えるに適した教員組織を編制することが重要であり、そのために教員組織の編制方針を明示することを求めているものの、評価における実際として最低要件である設置基準上必要な教員数を満たしていない大学も存在する状況では、教員組織の編制方針に照らした評価が困難といえる。

(4) 専門職大学院認証評価における教員組織の評価

上記の各項目では機関別認証評価における教員・教員組織の評価について、各期の取り組みと課題を中心に述べてきたが、あわせて専門職大学院認証評価を通じて得られた専任教員に係る問題についても述べておきたい。

本協会では、2007年度に法科大学院認証評価を実施する機関となって以来、順次、評価を行う専門職大学院の分野を増やしていき、2023年度の時点では、9分野（法科、経営系、公共政策系、公衆衛生系、知的財産、グローバル・コミュニケーション系、デジタルコンテンツ系、広報・情報系、グローバル法務系）の専門職大学院認証評価を行っている⁽⁵⁾。この専門職大学院においては、法令において一定割合以上の実務家教員（専攻分野において5年以上の実務経験及び実務の能力を有する者）を配置することが義務付けられており、企業等で勤務する者についても、一定の条件を満たせば専任教員とみなして配置することが可能であり（みなし専任教員）、理論と実務の架橋を図ることを企図している⁽⁶⁾。また、5年以内に1度は専門職大学院認証評価を受けることが義務付けられており、機関別認証評価の申請サイクルが7年以内と定められていることに鑑みると、新設した大学の場合、先に専門職大学院認証評価を受けてから、機関別認証評価を受けることになるため、専門職大学院認証評価の結果では新たな事例や課題の宝庫であり、教員組織における新たな課題も多数見受けられる。

こうした課題は、専門職大学院認証評価の初期から認識されており、本協会では2011年度に「経営系専門職大学院のあり方に対する検討結果報告書—大学基準協会が実施する経営系専門職大学院認証評価の課題とその改善方策—」⁽⁷⁾を公表し、わが国の経営系専門職大学院及びビジネス教育の課題と第2期の経営系専門職大学院認証評価に向けた取り組みを示している。そのなかに、実務家教員に関する課題として、「実務家教員の役割及び位置づけ」を取り上げ、設置基準において最低割合のみが示されており、上限が設定されていないことから、「各専門職大学院によって、実務家教員の役割及び位置づけの解釈がさまざまであり、その人

数についても、研究者教員とのバランスに配慮されていないケースも見受けられる。」と述べている⁽⁸⁾。また、評価結果における提言からは、実務家教員のうち一定範囲内の人数であれば配置できる「みなし専任教員」には、年間で担当する授業科目の単位数が定められているものの、それ以外の専任教員にはそうした要件は定められておらず、実態として実務家教員として配置されている教員の多くが「みなし専任教員」の要件を満たさない状況であり、実質的には非常勤教員のような勤め方をしていることが課題として読み取れる⁽⁹⁾。

こうした専門職大学院認証評価の事例からは、実務家教員のような新たな大学教員の形態が登場したことにより、大学の専任教員にはどのような要件が求められているのかが曖昧であるという課題が見えてきたのではないだろうか。また、別の観点からみると、こうした教員組織の課題は、専門職大学院認証評価のように分野別にカリキュラムや授業と照らして各教員の業績等を検証した際に見えてきた課題であり、教育プログラムの質保証の観点から教員組織の適切性を評価しなければ、真の課題は見えてこないともいえるだろう。

3. 基幹教員制度はこれまでの専任教員に係る問題の解決となり得るのか

今後の大学評価を考えるにあたり、改正大学設置基準のポイントの一つである基幹教員制度について、私見を述べたい。

「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）」において、大学設置基準・設置認可審査の改善・充実の方向性が示され、そのなかの「客観性の確保」「先導性・先進性の確保（柔軟性の向上）」⁽¹⁰⁾として新たな大学教員の概念である基幹教員の導入が提示されている⁽¹¹⁾。すなわち、学修者にとっても社会にとっても、分かりやすい質保証の仕組みとするために、基幹教員制度が導入されたことになる。また、「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ことが必要であり、クロスアポイントメント等の多様な働き方が広がっていることから、これまでの「専任教員」のあり方・定義を見直すとしている。

しかし、制度設計において、複数の大学や学部で基幹教員となることも可能であり、旧来の1つの大学に常勤として在籍する教員を専任教員としていた概念とは全く異なる新たな概念であるため、必ずしも一般に分かりやすい制度となったとは言えないように思う。そこで、中央教育審議会大学分科会質保証システム部会での検討経緯を追いつつ、専任教員に係る問題の解決として基幹教員制度は有効なのかを考えてみたい。

質保証システム部会での検討概要を見ると、第2回(2020年7月31日開催)の主な意見概要⁽¹²⁾では、教員組織における男女教員比(女性教員の積極的な採用)についてのみ示されており、第3回(2020年8月31日開催)の主な意見概要⁽¹³⁾に「専任教員の柔軟性とクロスアポイントメントが明確に打ち出されてもよいのではないか」との意見が付されている。このことから、第10期の質保証システム部会では当初から専任教員 concepts を抜本的な改革が提示されていたわけではないものの、クロスアポイントメント等の活用を促す教員組織については、割と早い段階で意見が提示されていたことがわかる。また、同時に教員評価において研究業績が大きなポイントとなっているが、研究至上主義を見直していくことも必要であるとの意見が提示されている。この研究業績に比重をおいた取り組みについては、その後もいくつか意見が提示され、第10期の意見として大学教員は研究者であると同時に教育者であるため、研究業績だけを教員の業績とすることからの脱却の必要性が示されている⁽¹⁴⁾。

その後、第11期の質保証システム部会において、大学設置基準等に係る論点の1つとして専任教員の『専任』の概念や『専任教員』の定義がとりあげられ、大学設置審査手続きの見直しを除いては、大学設置基準制定時からの「教員は、一の大学に限り、専任教員となるものとする。」のみが専任教員の定義であり、専任教員を判定する基準は必ずしも明確でないことが課題として提示されている⁽¹⁵⁾。すなわち、基幹教員制度が誕生した背景には、①教員組織の柔軟化を図りクロスアポイントメント等による人的交流を促す、②専任教員では明らかにできなかった教員の定義を明らかにする、という2つの目的があったといえるだろう。前

者の目的については基幹教員制度と直結するものであり、その成果はこれからの各大学での取り組みにかかっているが、後者の目的である「専任教員とはなにか」の課題解決については疑問が残る。

わが国に存在する多くの大学においては、「専任教員」の暗黙知の概念が浸透しており、あまり問題にならなかった事案であるが、2002年の学校教育法の一部改正により創設された専門職大学院においては、株式会社立の大学や企業を母体とする私立大学が参入し、新たな形態の大学が誕生した。このこと自体は大学の市場活性化が図られるとともに、理論と実務の架橋教育のあり方を大学自らが考える契機にもなり、高度専門職業人教育の発展に寄与するものといえる。一方で、専門職大学院認証評価の結果を見ると、実務家教員の課題⁽¹⁶⁾とともに、専任教員として勤務している教員であっても、実態としては非常勤教員といえるような形態での勤務であり、専任教員の多くが大学運営面での責任が教授会参加を除いては、極めて限定的である旨が指摘されている⁽¹⁷⁾。こうした第三者評価を通じて、「大学における専任教員とはなにか」との議論が起き、授業担当時間や科目数についても法令においては明確な定義がなかったことが課題として明確になった。

この点において、今回の改正大学設置基準で定められた基幹教員制度では、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(助手を除く。)を基盤条件とし、条件のひとつに1年につき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ものが規定されたため、担当科目数に関する数値基準が示されたといえる。また、文部科学省の基幹教員に係るQ&A⁽¹⁸⁾には基幹教員の勤務日数や給与についても想定している具体額を示しているため、いくつかの事項については基幹教員に関する明確な数値基準を目安として示している。しかし、この条件を満たさずとも、当該学部の教育課程に係る主要授業科目を担当するもの(専ら当該大学の教育研究に従事するものに限る)であれば基幹教員となることができる。これについては、3つのポリシーとの関係等を踏まえて各大学等で判断するものであり、その際には、大学設置基準では授業

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を勘案するようにと文部科学省は説明している⁽¹⁹⁾。おそらく、必修科目であり、学位授与方針に示した知識・技能・態度等(学習成果)を修得するうえで重要な科目をイメージしているのだろうが、学生のニーズに応じて柔軟な履修を可能とすることに主眼をおいている教育プログラムでは、必修科目は限定的である場合も多い。また、専門職大学院認証評価の結果において、実務に必要なスキルを身につけることに重点を置いた教育を展開しており、学問分野に基礎を置かない分野の場合に専門職大学院自らが教育のコアとなる科目を明確に打ち出すよう求める指摘がある⁽²⁰⁾。ことに鑑みると、主要授業科目がそう簡単に第三者に分かるように明確になるとは考えにくい。

大学設置基準の改正において、旧基準で専任教員と定められていた事項が基幹教員に変わったように見受けられるが、そうではなくわが国の大学の教員概念を根本から改めたものであるといえる。すなわち、これまで「専任教員」という言葉に含まれていた、大学に常勤で雇用され教育研究活動に従事する教員という曖昧模範とした共有認識を廃止し、大学に居る教員には教育課程の編成や学部の運営に責任を負い、主要授業科目を担当する、あるいは1年に8単位以上の授業科目を担当する教員(基幹教員)とそれ以外の教員の大きく言えば2区分がある、それは常勤・非常勤などの勤務形態に因らないというものなのだろう。したがって、これまでの長い年月で培われた概念を捨てて考えるべきなのだろうが、そもそも上記にあげたような課題の根底にある「専任教員とはなにか」に答える形ではなく、反対に「大学の教員」の幅が広がり、現段階においては不明というよりも、不安に思う点が多い。

4. 機関別認証評価で基幹教員をどう評価するのか

以前、本協会では分野別認証評価と機関別認証評価のあり方について、「教育課程や教員組織等については、分野別認証評価の評価事項とするとともに機関別認証評価の事項ともする。ただし、分野別認証評価においては、教育内容や教員の科目適合性の評価などよ

り具体的、直接的なアプローチをとるのに対し、後者では、法令等の最低要件の充足状況のほか、質保証のための大学としての営為(例えば、学位授与方針等の方針の明確性、方針と教育活動等の一貫性、そして組織的な検証と必要に応じて改善を図る体制・手続の有無とその実態、適切な情報公表)に着目し、より間接的なアプローチをとることが適当である⁽²¹⁾という見解を示している。また、「機関別認証評価において教育課程や教員組織等については間接的なアプローチがとられ、直接的に内容が評価されることはない。」とし、「ただし、分野別評価の対象とならない一般の学部・研究科についても、その質保証は求められる。したがって、教育プログラムごとの質保証を大学に求め、その事実の提示を評価の前提とすることで、教育活動について質保証する認証評価の実質性を担保するのが適当である。」⁽²²⁾と述べている。

第3期では、①大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか、②教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため適切に教員組織を編制しているか、③教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか、④ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか、⑤教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取組を行っているか、の観点から評価を行っている。これらの観点からもわかると思うが、教員個人の適切性を評価することはしていない。それは、内部質保証の観点から大学自身が行うことであるという考えに基づいているからである。

今回の改正大学設置基準や昨今公表された答申や審議まとめ等を踏まえ、教員が教えたいように教える時代ではなく、学位プログラムのなかの1つの授業科目として、どういう内容でどういう方法で授業を行うのか、「教育に責任をもつ組織」がデザインすることが重要であり、大学は意識を変えることを改めて求められていると考える。

基幹教員制度を採用する大学では、「基幹教員」をど

う定義づけているか、学位プログラムを構成する授業科目のなかで、どれが主要授業科目としているのかを具体的に説明することが必要であろう。また、指導補助者を置いている大学では、その役割及び授業科目での活用方法のみならず、指導補助者に対する研修の内容、有効性を説明することも求められるだろう。さらに、基幹教員は、他学部あるいは他大学でも基幹教員としてカウントすることができるため、大学では、その確認を行わなければならないほか、大学間のエフォート管理が求められるだろう。

機関別認証評価において、個々の基幹教員の適切性を評価することはないだろうし、直接確認するのは実質的にも不可能である。すなわち、基幹教員の質（個人の資質、配置の適切性等）は大学自身で証明するものであり、そうしたことも含めて「内部質保証」を恒常的・継続的に機能させていくこと、説明責任を果たすことが必要であることを意味している。

大学設置基準の改正により、各大学の裁量が広がったといえる。これに伴い、大学自身が設計した通りに運営されていることをどういう方法で確認しているか、また改善するために定期的に見直しを行い、実際に改善につながっているかを確認することで、内部質保証システムが機能しているかを評価するのが、本協会が目指す大学評価になるだろう。すなわち、機関別認証評価においては、専任教員であろうと基幹教員であろうとその詳細を評価することはせず、その教員が科目を教えるに相応しいか否かは大学自身が適切な基準及び方法で判断することを求めており、それが「内部質保証」の肝である。

個人的には、改正大学設置基準で求められている基幹教員数や教授数を評価機関が設置基準の別表を見ながら、確認することからは脱したほうが良いと考える。大学設置基準は当然「設置」する際の基準であるものであり、これを認証評価で確認しろというのは、正直違和感がある。最低基準である設置基準を満たしていない大学は、まずは法令を満たしてから認証評価を受けるようにしてもらいたいと思うのは叶わぬ夢だろうか。法令要件を満たせず、その重要性を理解できない大学において、果たして内部質保証が機能している

とすることはできるのだろうか。

おわりに

内部質保証に重点的に評価することが義務付けられ、さらに改正大学設置基準においても、「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」と明記された。本協会では、第2期より、内部質保証システムの構築を求め、自己点検・評価が適切に行われ、改善につながっているかを確認する評価を目指していた。しかし、実務を担当した筆者にとって、「改善につながっているか」を確認するというよりは、内部質保証のための組織、規程、手続等の整備状況を確認することが評価の中心になっているのではと危惧する。

今回の大学設置基準の改正を受けて、認証評価機関の役割が一層重要になると指摘する研究者等が多い。しかし、わが国の認証評価制度には改善すべき課題があり、それはプログラム評価の欠如である。現在、専門職大学院、専門職大学、専門職短期大学といった特定の形態で設置されている大学・短期大学・大学院のみに対し、分野別で認証評価機関による外部評価を受けることを法令で義務付けている。他方、工学、医学、歯学、薬学、獣医学、看護学など一部の学問分野においては、任意の評価団体によるプログラム評価が実施されているが、機関別認証評価と任意のプログラム評価との関係性が十分に整理されていない。さらに、上述以外の分野の第三者評価を行う評価機関・団体は存在していないため、これらの教育プログラムの質は、大学自身が証明するしかなく、「学修者本位の大学教育の実現」に向けて解決すべき課題は少なくない。海外の例を見ると、プログラム評価を受けたのち、機関別評価を受けるケース⁽²³⁾や、以前はプログラム評価を法令で定めていたものの、各プログラムの質が一定程度に保たれていることが確認できたため、大学の負担軽減のためプログラム評価を任意とした例⁽²⁴⁾もある。

わが国においては、大学が授与する学位の名称は自由であり、設計当初から学問分野が多すぎることもあり、教育プログラムに対する第三者評価の義務化を当

初は専門職大学院に絞ったため、こうした背景も踏まえると、おそらく今後大学に対してプログラム評価を法令で義務付けることはないだろう。また、評価機関として活動するには、基準の策定能力、評価を運営する評価者・事務局の確保等のコストがかかることから、数多ある学位ごとの評価基準を策定し、プログラム評価を実施する評価機関が立ち上がるとは思えない。それゆえに、専門分野別での教育の質は大学自身が保証するしかなく、こうした側面からも、今後はさらに「内部質保証」の実質性が問われてくるであろうし、そうした流れは必然であると考えられる。

【注】

- (1) パブリック・コメント実施要領(大学) 大学基準協会ホームページ「お知らせ」ページ(2023年3月アクセス)(現在は掲載なし)
- (2) 大学基準協会ホームページ「評価結果の検索」ページ。<https://www.juaa.or.jp/search/>(2023年6月28日アクセス)
- (3) 「大学評価ハンドブック 2011(平成23)年度申請大学用」大学基準協会、平成22年4月26日発刊。
- (4) 大学基準協会ホームページ「評価結果の検索」ページ。各大学の評価結果の概評から確認。
- (5) 大学基準協会ホームページ「沿革」ページ。<https://www.juaa.or.jp/outline/history/>(2023年7月19日アクセス)
- (6) 専門職大学院設置基準(令和5年6月15日改正)第5条第4項、専門職大学院に関し必要な事項について定める件(平成15年文部科学省告示第53号)第2条
- (7) 大学基準協会「経営系専門職大学院のあり方に対する検討結果報告書—大学基準協会が実施する経営系専門職大学院認証評価の課題とその改善方策—」(2011年1月28日) <https://www.juaa.or.jp/research/document/>
- (8) 大学基準協会「経営系専門職大学院のあり方に対する検討結果報告書—大学基準協会が実施する経営系専門職大学院認証評価の課題とその改善方策—」(2011年1月28日) 3頁
- (9) 2012年度の大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価結果(ビジネス・ブレイクスルー大学大学院経営学研究科グローバルイノベーション専攻) 2頁(総評)より
- (10) 「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)」において改善・充実の方向性として、①客観性の確保、②透明性の向上、③先導性・先進性の確保(柔軟性の向上)、④厳格性の担保が4つの視座として示されている。
- (11) 「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)」(令和4年3月18日、中央教育審議会大学分科会質保証システム部会) 15～16頁
- (12) https://www.mext.go.jp/content/20200731-mxt_koutou01-000009147_01.pdf (4頁)
- (13) https://www.mext.go.jp/content/20200831-mxt_koutou01-000009680_01.pdf (7頁)
- (14) 質保証システム部会(第8回)2021年6月15日開催・配付資料、参考資料2「第10期大学分科会質保証システム部会の主な意見の概要」11～12頁
- (15) 質保証システム部会(第9回)2021年7月7日開催・配付資料、資料4.2「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)」4頁
- (16) 大学基準協会「経営系専門職大学院のあり方に対する検討結果報告書—大学基準協会が実施する経営系専門職大学院認証評価の課題とその改善方策—」(2011年1月28日) 3頁にて、専門職大学院設置基準では概ね5年以上の実務経験を有する実務家教員は3割(法科大学院では2割、教職大学院では4割)以上の配置を求めているものの、上限はないことから、現実にアカデミックな背景を持たない実務家教員のみで構成されている経営系専門職大学院があり、理論と実務の架橋教育を支える教員組織として課題があるとしている。
- (17) 2012年度の大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価結果(ビジネス・ブレイクスルー大学大学院経営学研究科グローバルイノベーション専攻)において、当該専攻における「専任教員」に関する課題の1つとして指摘している。

- (18) https://www.mext.go.jp/mext_02034.html#q8
Q11 回答
- (19) https://www.mext.go.jp/mext_02034.html#q8
Q15 回答
- (20) 2021年度の大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価結果（事業構想大学院大学事業構想研究科事業構想専攻）、広報・情報系専門職大学院認証評価結果（社会情報大学院大学広報・情報研究科広報・情報専攻）において、教育課程、教員組織等の多岐にわたる課題の根本として指摘している。
- (21) 大学基準協会「認証評価制度の今後の在り方について—認証評価の効果的・効率的運用に受けて—（提案）」（2018年3月16日）
- (22) 大学基準協会「認証評価制度の今後の在り方について—認証評価の効果的・効率的運用に受けて—（提案）」（2018年3月16日）
- (23) 工藤潤、早田幸政、原和世「マレーシアにおける高等教育質保証—MQAとマレーシア高等教育機関の訪問調査報告」『大学評価研究』第18号、大学基準協会、2019年、63～88頁。
- (24) 原和世「台湾における大学評価」『教学マネジメントと内部質保証の実質化』、東信堂、2021年、277～302頁。