

大学教員の仕事 —教育と研究の両立をめぐる—

植木朝子

同志社大学学長

[キーワード] 大学教員、教学マネジメント、基幹教員制度、分業化

はじめに

本号の特集テーマ設定の目的は、昨年10月施行の大学設置基準等の改正に伴う基幹教員制度導入にあたり、大学教員とは何者か？ということを経験者から問い直し、大学教員の本質を再確認することにあると伺った。稿者に求められたのは、「学長という教学をマネージするという経営側から見る大学教員について、テーマに関し感じていること」の執筆である。

学長となると、教員の身分を離れて授業担当から外れる大学も多いが、私が所属する同志社大学は、学長も授業を担当している。数年前、学長から授業担当義務を外す議論があり、規程上は週8時間の授業担当義務がなくなっているが、その後も、本学の学長は8時間には満たないにしても、授業を持ち続けている。議論の過程では、学長という教学の最高責任者こそ授業を持つべきだ、という意見が多く出ており、私も強く同意するものである。

限られた経験からの個人的な記述になることを怖れるが、以下、一教員としての立場と学長としての立場との両面から、改めて大学教員の現状と今後について考えてみたい。

I. 大学教員の自己認識と現実

1. 研究への志向

大学教員の自己認識が高等学校までの教員の自己認

識と大きく異なるのは、自らを教育者と考える以上に研究者であると考えていることであろう。当然、大学教員も教育に携わる者であり、教育の重要性については強く意識されているものの、大学教員の国際調査(2007年CAP調査)によると、ドイツ・イギリスなどと同様、日本の教員は教育よりも研究に関心がある者の割合が高い⁽¹⁾。このように、大学教員は研究者としての自負を持っているし、実際の採用においても、研究業績が評価の中心になっているのが現状である。教育面の業績は、研究面の評価で行われるような論文○本、学会発表○回といった定量化が難しいため、明確な評価対象とはしにくく、高等学校や大学での教育経験があれば、加点要因になるという程度の扱いが多いように思われる。

2. 研究時間確保の難しさ

しかし、ひとたび大学に所属すれば、研究活動以外にかかる時間の割合が多く、その傾向は年々強まっている。よく引かれるデータであるが、文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」によると、大学等教員の職務活動時間における研究時間の割合は2002年調査から2018年調査まで以下のように推移し、一貫して減少し続けている。

2002年：46.5% 2008年：39.1% 2013年：35.5%
2018年：32.9%

一方、教育時間の割合は以下の通りで、研究時間の減少分が教育時間にそのまま加算されているわけではないことがわかる。

2002年：23.7% 2008年：26.9% 2013年：28.4%

2018年：28.5%

もっとも著しく増加しているのは、社会サービス活動の時間の割合であり、以下のようになっている。

2002年：9.8% 2008年：14.7% 2013年：19.1%
2018年：20.6%

この調査からすると、研究時間を圧迫しているのは社会サービス活動の時間ということになる⁽²⁾。大学に社会貢献が求められている時代の流れからは必然といえるが、研究時間を十分に確保できないことが、大学教員の理想とのギャップとしてつきつけられているのは確かである。

II. 教学マネジメント政策に対する大学教員の受け止めと改善策

1. 教育負担の一つとしての教学マネジメント政策

上記の調査結果とは異なるが、個人的には社会サービス活動よりも、教育活動に費やす時間が増している感覚があり、学長として学内諸会議を運営している中でも、そのような声を聞くことが多い。18歳人口が減少し、さまざまな種類の入学試験が実施される中で、大学には多様な学生が入学してくるようになった。また、障がい者に対する合理的配慮が義務化され、障がいのある学生への細やかな対応が求められるようになって、授業を担当する教員の負担はどうしても重くならざるを得ない。2020年からのコロナ禍は教育負担にさらに拍車をかけた。

一方、大学教育の質を向上させ、学修者本位の教育を実現するために、国レベルでの教学マネジメント政策が推進されている。2020年には中央教育審議会大学分科会により「教学マネジメント指針」が取りまとめられた。ここには、①「三つの方針」を通じた学修目標の具体化、②授業科目・教育課程の編成・実施、③学修成果・教育成果の把握・可視化、④教学マネジメントを支える基盤（FD・SDの高度化、教学IR体制の確立）、⑤情報公表の5点が謳われている。こうした教学マネジメント政策が大学現場でどのように受け止められているのか、2023年3月末に公益財団法人大学基準協会大学評価研究所教学マネジメントに関する調査研究部会より興味深い報告書が発行された⁽³⁾。それ

によると、教学マネジメント政策が大学教育の現場に浸透しているとは言い難く、DP等の作成・改訂や学習ポートフォリオの運用が関係教職員にとって形式的・受動的に対応する業務あるいは単なる作業として、重い負担感を持って捉えられている実態が浮かび上がっているのである。

2. 負担感から改善の実感へ

本報告書にはこの課題を解決するための複数の提言が記述されるが、稿者が特に興味深く受け止めたのは、「教育評価業務の簡素化・効率化」「大学執行部・部局長等・教職員間の率直で透明性の高いコミュニケーション」の2点である。

1点目に関しては、さらに具体的に「認証評価機関や国は、認証評価等の評価業務が形式主義的な完璧主義に陥っていないかといった観点から徹底的に見直し、簡素で実効性のある評価の在り方へ改革に取り組むべきである。例えば、大量の情報・データの提示やもっともらしい作文とポンチ絵よりも、内部質保証システムに基づく教育改善の具体的事例を求めることに重点を置くことも一案である」という提案がなされている。評価を受ける大学側としても、具体的事例を示すことは、改善の実感を持ちやすいものであり、負担感を軽減するものとして歓迎したい。

2点目は、学長として痛感する事項である。教学マネジメント政策を理解している執行部の役職者にとってはごく当然であることも一般教員には十分浸透しておらず、その必要性も伝わっていない。そのギャップを埋め、全学をあげて教育改善に取り組んでいくためには、執行部と各学部、そして、学部・学科内の教員同士の十分なコミュニケーションが欠かせない。教学マネジメントと直結するものではなく、FDの一環と位置付けられる取組であるが、コロナ禍において、同志社大学では、オンライン授業・オンデマンド授業の方法について、教員同士がアドバイスをし合えるような場をMicrosoftのTeams上に設けた。コロナ禍という特殊な状況下ではあったが、教育手法や成果の把握の仕方などについて積極的に意見交換がなされ、新しい教育の在り方を考える上で効果的であったと思う。

以上のように、一教員としては教学マネジメント政策への理解を自ら深めること、学長としては各教員の負担感を改善の実感に転換できるよう、コミュニケーションの機会を設けていくことが重要だと考える。

3. 新たな事態への対応

このところ、質問や依頼に対し、一見、自然で精緻な文章を作成できるChatGPTのような生成AI（人工知能）が注目を浴びている。

生成AIについては、すでに高等教育機関においてもその使用に関する議論が始まっており、レポートや論文作成での使用を禁止する大学もあれば、情報ツールとして使いこなすために積極的活用を試みる大学もある。

しかし、生成AIをどう取り扱うかということの前に、今、この事態において私たちがつきつけられているのは、大学での学びとは何か、学問とは何かという本質的な問いであろう。

すでに指摘されているように、生成AI作成のもっともらしい記述の中には、明らかな誤りもあり、自ら考える力が育たないばかりか、知識の習得の上でも問題がある。

大学での学びとは、学生がこれまでに培ってきたものに加えて、いっそう高度な思考力、判断力を養い、批判性や独自性を身につけるものである。生成AIの不適切な使用によって、それらを獲得する機会を逸してしまう危惧がある。学生には、著作権侵害や情報漏洩、誤情報の取り込みと発信など、生成AIの使用において注意すべき事項を伝え、生成AIの作成した文章をただ受け取るのではなく、大学での学びを通じて能動的に利用できる力をつけさせなければならない。

こうした新たな状況の中で、学修成果をどう把握するかはいっそう困難になっている。特にレポートでの成績評価においては、教員側の課題の出し方に工夫が求められる。今後は固定された成果物による評価よりも、成果物を作成するプロセスの評価が重視されるべきであろう。アクティブ・ラーニングの重要性がさらに増すことが予想される。

Ⅲ. 教育と研究の両立

1. あるべき姿と現実

Iで述べたように、大学教員の多くは、教育よりも研究に関心を持っているが、先に引いた大学教員の国際調査(2007年CAP調査)において、日本の教員は「研究活動は教育活動を補強する」と回答した割合が高く、また、別の調査では、多くが「教員が教育能力を獲得する上で、研究活動の経験が有効である」と回答しており、大学教員自身が教育と研究のつながりを重視していることが窺われる⁽⁴⁾。

また、大学外の人々も教育と研究を両立する働き方が大学教員にふさわしいと判断する傾向が強い⁽⁵⁾。

このように、自他ともに、教育と研究を一体不可分のものとするのが、大学教員の理想的な姿であると捉えられている一方で、上記国際調査では、日本の教員の52%が、「教育と研究の両立は困難」と回答しており、また、葛城浩一によれば、ボーダーフリー大学においては、教育と研究の両立という大学教授職の理念に対し、4人に1人の教員が疑問を呈している、あるいは積極的には肯定していないという⁽⁶⁾。

2. 大学教員の分業化

こうした現状を踏まえ、中央教育審議会大学分科会「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について」⁽⁷⁾は、大学は教育と研究いずれの役割をも果たすことで社会に貢献することが期待されるとしながらも、大学の個性や特色に照らして、いずれかの役割を特に重視して取り組むことも考えられるとし、「教員における教育と研究のバランスの考え方を各大学において柔軟に取り扱うことができるという観点から、例えば、教育を重視する教員(ティーチング・プロフェッサー)や研究を重視する教員(リサーチ・プロフェッサー)などに役割を分化するという仕組みの導入等について検討することも考えられる」と述べている。ただ、この点については、細分化された役割を担う教員は不安定な身分に置かれやすく、分業化された大学教員に相対的に低い社会的評価が与えられる可能性が高い状況下においては、不本意あるいは不適切な分業によって大学

教員のキャリアが細分化し、固定化されることを防ぐ格別な配慮が必要だと指摘されている。具体的には、教育をまったく担当しない教員、研究をまったく行わない教員といったような形での厳格な分業化を避け、相対的に教育を重点的に担う教員、研究を重点的に担う教員、といったような形での緩やかな役割分担に止めるべきだと提案がなされているところである⁽⁸⁾。

3. 一人の教員の中での時期によるバランス変化

私事で恐縮であるが、私自身、非常勤も含めてこれまでに勤めた大学の中で、自らの研究をほぼそのまま授業で話すことができるところのごく限られていた。しかし、何か新しいことを話そうとすれば、研究を止めるわけにはいかない。ある教員を教育重点型、別の教員を研究重点型として位置付けるのではなく、一人の大学教員が、ある時期（たとえばサバティカル休暇中）には研究重点型、ある時期（たとえば教職課程担当時）には教育重点型といったように、時期によってバランスを変えつつ、過度な負担のない形で教育・研究を両立させていくのが望ましい在り方ではないだろうか。負担軽減という観点からは抜本的な解決にならないことは認識しているが、初等中等教育機関の教員でなく、研究所の研究員でもない、大学教員としての誇りは教育・研究を有機的に結びつけ、学生に還元できるよう、二つを共に担うことにあると私は考える。

4. 基幹教員制度の導入

冒頭にふれたように、昨年10月施行の大学設置基準等の改正で、基幹教員制度が導入されることとなった。この制度は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や複数大学等でのクロスアポイントメント等による人材確保を期待して導入するものとされている⁽⁹⁾。さまざまな立場の教員を採用し、分業化も視野に入れたものと考えられ、柔軟な教育プログラム構築には有効なものといえるが、留意すべき点も多いように思われる。先に紹介した教学マネジメントに関する調査研究報告書⁽¹⁰⁾によれば、DPに向かって組織的に教育を行うことに困難を感じている教員も多くおり、その理由の一つに、

アカデミックの価値観を共有していない実務家教員の存在が挙げられている。価値観の共有を進めるためには、教員同士がより一層密にコミュニケーションをとることが必要であろう。

もう一つ大きな課題は、建学の精神や教育理念の共有である。大学設置基準の改正では、成長分野の教育が念頭に置かれているが、大学の教育すべての根底には、その大学の建学の精神や教育理念がある（べきである）。民間企業や他大学所属の教員にも十分な理解を求める必要がある。今般の教育政策全般において、成長分野に関する実践的な力をつける教育を重視するあまり、多くの大学（特に私立大学）が掲げる建学の精神がなおざりにされるのを危惧するところである。たとえば、新島襄は、同志社英学校の設定について、「其目的とする所は、独り普通の英学を教授するのみならず、其徳性を涵養し、其品行を高尚ならしめ、其精神を正大ならしめんことを勉め、独り技芸才能ある人物を教育するに止まらず、所謂良心を手腕に運用するの人物を出さん事を勉めたりき」と述べ、知育のみならず徳育の重要性を強調している。教育に携わる者すべてが、よって立つべき基盤を共有していくことを忘れてはならないだろう。

IV. 一人一人ハ大切ナリを体現するダイバーシティ推進を

1. ダイバーシティ推進のための制度設計

同志社大学の創立者新島襄は、同志社創立10周年記念式典において、彼の欧米旅行中に退学処分に処せられた7人の学生たちのことを思い、涙ながらに「諸君ヨ、一人ハ大切ナリ、一人ハ大切ナリ」と語った。現在、学長としての最重要課題にダイバーシティ推進を掲げているが、その根底には新島のこの言葉がある。構成員一人一人が「自分は大切にされている」と感じられるキャンパスを作るために、具体的にダイバーシティ推進に取り組んでいきたいと考えている。

先に、一教員として、教育・研究双方を担えることを誇りに思うと述べたが、しかし、学長という立場としては、精神論を振り回すのではなく、大学構成員一人一人のワーク・ライフ・バランスを考慮して、働き

方改革に取り組みなければならないことは言を俟たない。本学では、2021年10月から、新たに教員への復帰支援制度を設けた。本学における研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善・整備の一環として、出産・育児・介護により研究活動が中断した研究者が職場復帰を果たし、研究の停滞を取り戻すことを目的に設けた「研究者に対する復帰支援制度（同志社大学国内研究員）」がそれであり、専任教員が自身のキャリア形成の一環として、育児介護休業等（産前産後休暇、育児休業又は介護休業）に続けて、一定の期間（1カ月以上6カ月以内）通常の職務を離れ、国内において研究または調査に専念するための制度である。

また、現在、育児中、介護中の教員に対して、研究をサポートする人員の配置（両立支援制度）についても検討しているところである。こうした制度が、教員の負担軽減に少しでも寄与することを願う。

2. ダイバーシティ・マインドの醸成

以上のようなさまざまな支援制度の導入はもちろん重要であるが、それを支えるものとしてより一層重要なのは、多様な背景や価値観を持つ他者を受け入れる寛容さである。そうしたダイバーシティ・マインドを醸成するための教育・啓発を行っていかなければならない。より困難な状況にあるマイノリティ理解のためには、マジョリティ特権に気づく必要があり、構成員が少しずつ譲り合うことで組織全体の持続性を高めていかねばならないだろう。

一方で、社会にも教員自身の中にも、教職を聖職と考へ、学生のためには自分を犠牲にしても尽くすべきだという呪縛が多かれ少なかれ存在している。「教学マネジメント指針」においても、「大学は教職員、校地や施設設備等を資源として用いて教育活動を行うことになるが、これらの資源は無尽蔵に存在するわけではない。教員は教育以外に、研究や社会貢献に関する活動、様々な学内業務等にも携わっている」として、教員の負担に配慮を求めているが、「学修者本位」「学修者目線」が繰り返し謳われる中で、学生ファーストの考え方が強調され過ぎているきらいもある。教員が

教育負担を訴えることに罪悪感を持つような状況は望ましいことではないので、まずは一人一人がバランスのとれた働き方ができるような雰囲気醸成し、大学全体で具体策に取り組んでいかなければならない。

まとめ

以上、大学教員は、極端な分業化には慎重になるべきこと、自己の計画の中で教育・研究のバランスを柔軟に変えながらできる限り教育・研究の両立を目指すべきこと、経営側はその両立に際しては、教学マネジメントが負担とならないようにすべきこと、具体的な支援策の導入とそれを支えるダイバーシティ・マインドの醸成につとめるべきこと、多様な教員に建学の精神、教育理念が共有されるよう留意することを述べてきた。

財政面や学生の多様化など、さまざまな制約や困難の中で、大学教員の抱える課題の抜本的な解決策はなかなか見いだせないが、教育の質の向上と教員の研究時間確保を目的とした、本学の新たな取組について紹介して稿を閉じたい。

本学は2024年度から、新たな学年暦を導入する。現在の授業は、半期15週で構成されており、教室での面接授業が基本であるが、2024年度からの新たな学年暦では、通常の教室での授業は13週の授業期間に受講し、残り2週分の授業はオンデマンドで受講することを基本とする。初回の授業は履修登録期間中に視聴するため、学生が授業内容をよりよく理解でき、登録取り消しなどのミスマッチを防ぐことができる。

オンデマンド授業を取り入れることで、いわゆる夏休み・春休み期間が長くなり、フィールドワーク、各種実習、インターンシップ、ボランティア活動等新たな主体的な学びの機会が生まれ、海外留学プログラムの充実や本学で展開される留学生プログラムへの参加機会の増加が期待できる。

このように、いわゆる夏休み・春休み期間が長くなることで、学生は多様な学びの機会を得、教員はまとまった研究時間を確保できるという利点がある。

コロナ禍ではICT技術活用が大きく進んだ。これらのICT技術を効果的に活用した遠隔授業を、教室

での面接授業と組み合わせることで、新たな学びを実現し、教員の負担軽減にもつなげていきたいと考えている。

【注】

- (1) 「主として研究」「どちらかといえば研究」に関心があると回答した割合が71%にのぼっている(中央教育審議会大学分科会「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について～教育研究機能の高度化を支える教職員と組織マネジメント～(審議まとめ)」2021年2月9日)。
- (2) ちなみに、学内事務などに費やす時間については、2002年：19.9% 2008年：19.3% 2013年：17.5% 2018年：18.0%と推移し、若干減ってきている。
- (3) 『教学マネジメントに関する調査研究報告書～大学の現場の実態分析と教員・学生に届く実質化の提言～』。
- (4) 2015年度文部科学省委託調査「大学教員の教育活動・教育能力の評価の在り方に関する調査研究」(2016年3月)。注⁽¹⁾審議まとめに紹介されている。
- (5) 丸山和昭・佐藤万知・杉原真晃・立石慎治「教育と研究の分業と大学教員としての「ふさわしさ」—大卒者ウェブ調査の結果から—」(『名古屋高等教育研究』第20号 2020年3月)。
- (6) 葛城浩一「教育と研究の両立という大学教授職の理念に疑問を呈している教員とは—ボーダーフリー大学に着目して—」(『大学論集』48 2016年3月)。
- (7) 注⁽¹⁾審議まとめ。
- (8) 注⁽⁵⁾論文。
- (9) 「文部科学省令和4年度大学設置基準等の改正に係るQ&A」。
- (10) 注⁽³⁾報告書。