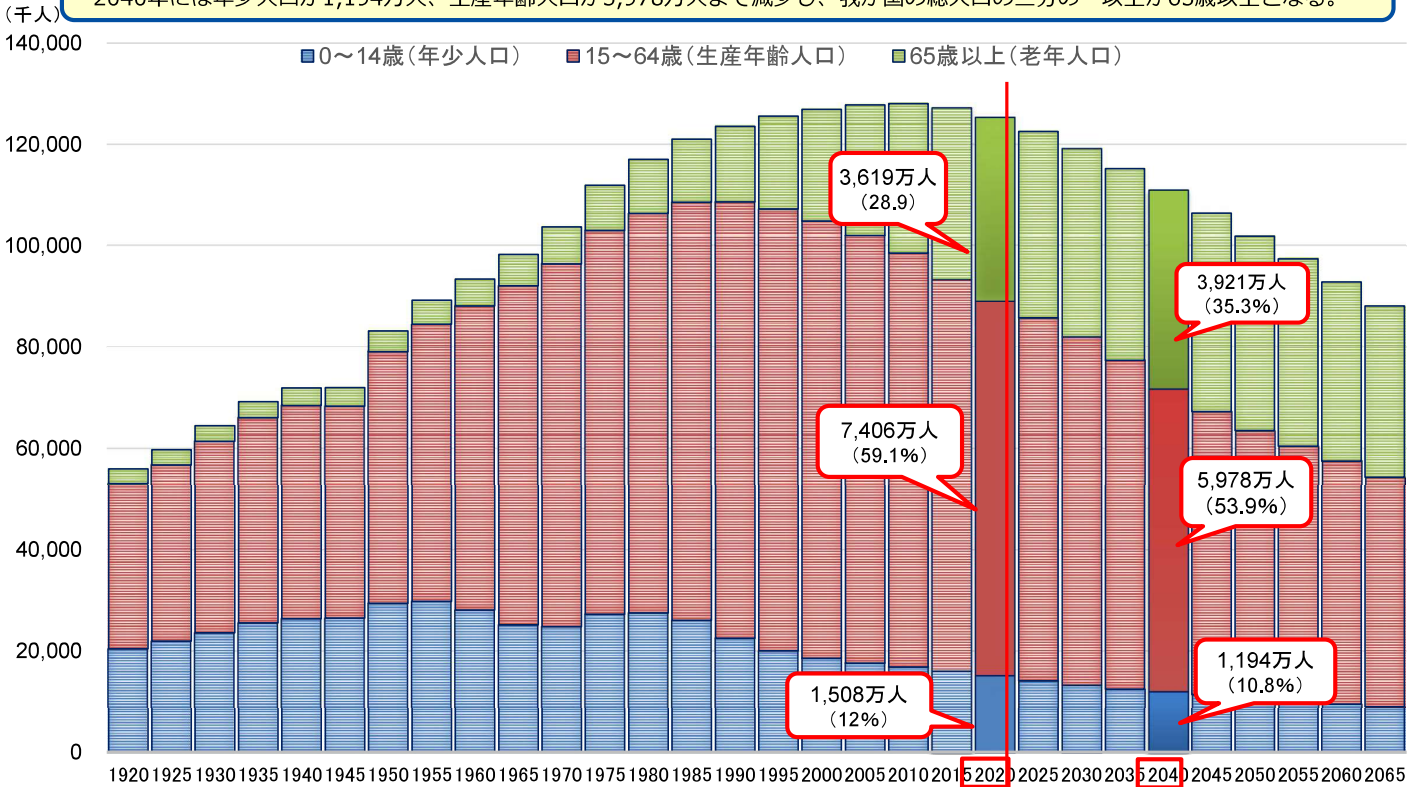


# 人口の推移と将来推計

国立社会保障・人口問題研究所の予測では、少子高齢化の進行により、2040年には年少人口が1,194万人、生産年齢人口が5,978万人まで減少し、我が国の総人口の三分の一以上が65歳以上となる。

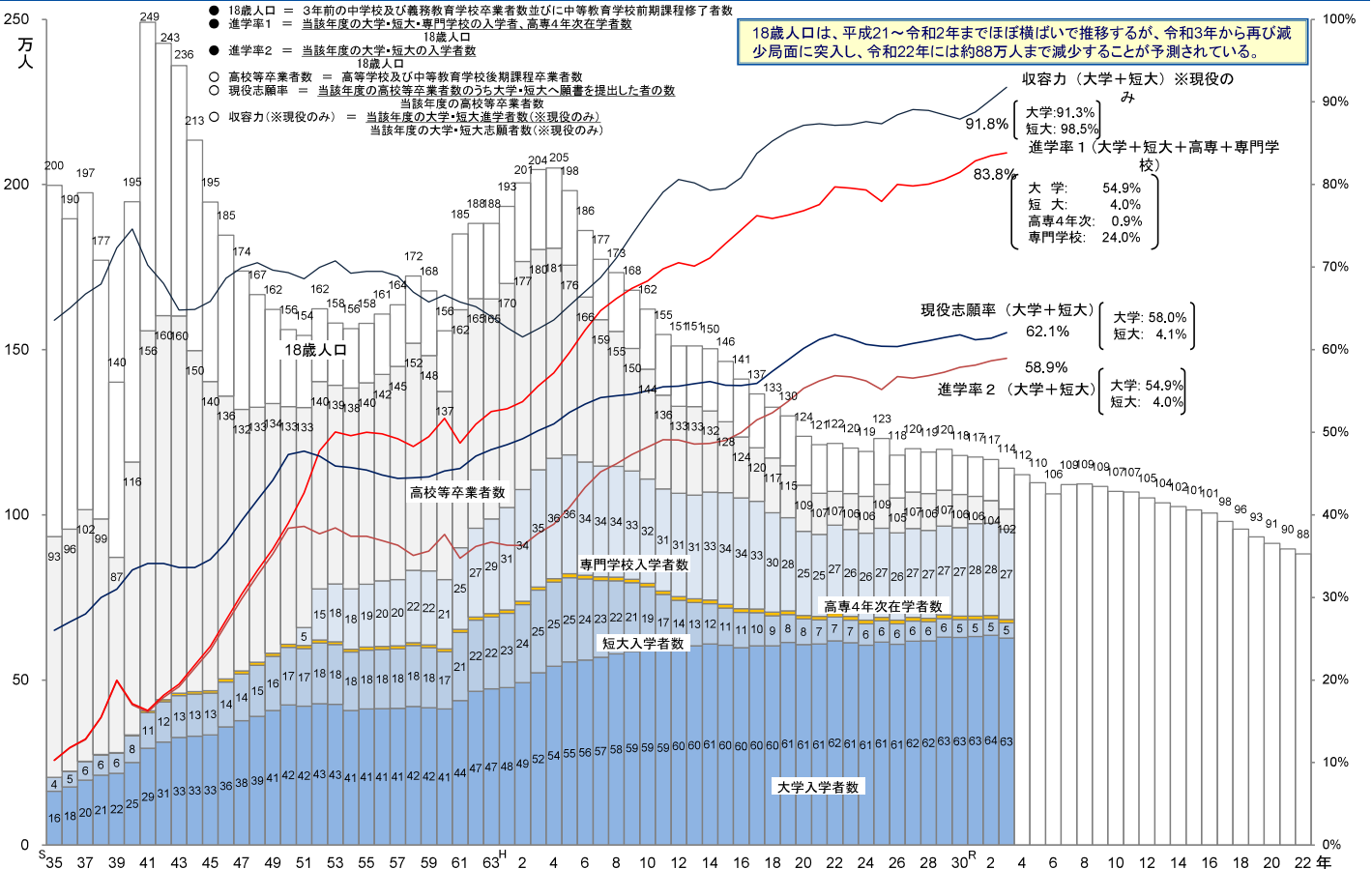


※推計値は出生中位(死亡中位)推計による。実績値の1950年~1970年には沖縄県を含まない。  
1945年については、1~15歳を年少人口、16~65歳を生産年齢人口、66歳以上を老年人口としている。

推計値

(出典) 1920年~2015年:「人口推計」(総務省)、2020年~2065年:「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

## 18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移



出典: 文部科学省「学校基本統計」。令和16~22年については国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)(出生中位・死亡中位)」を基に作成。  
※進学率、現役志願率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合がある。

## マーチン・トロウによる高等教育システムの発展段階論

米国の社会学者マーチン・トロウは、高等教育への進学率が15%を超えると、高等教育は「エリート段階」から「マス段階」へと移行するとし、さらに、進学率が50%を超えると「ユニバーサル段階」と呼んでいる。

※「ユニバーサル」というのは、一般的に「普遍的な」と訳されるが、マーチン・トロウによると、ユニバーサル段階(ユニバーサル・アクセス)とは、誰もが進学する「機会」が保証されている状態とされる。

### マーチン・トロウによる高等教育システムの発展段階論

段階(進学率)	エリート段階(～15%)	マス段階(15～50%)	ユニバーサル段階(50%～)
高等教育の機会	少数者の特権	相対的多数者の権利	万人の義務
高等教育の目的	人間形成・社会化	知識・技能の伝達	新しい広い経験の提供
高等教育の主要機能	エリート・支配階級の精神や性格の形成	専門分化したエリート養成 ＋社会の指導者層の育成	産業社会に適応しうる全国民の育成
教育課程	高度構造化(剛構造的)	構造化＋弾力化(柔構造的)	非構造的(段階的学習方式の崩壊)
学生の進学パターン	中等教育後ストレートに大学進学、中断なく学修して学位取得。中退率低い。	中等教育後のノンストレート進学や一時的修学停止、中退率増加。	入学期の遅れ、成人・勤労学生の進学、社会人経験者の再入学の増加。
高等教育機関の特色	同質性 (共通の高い基準を持った大学と専門分化した専門学校)	多様性 (多様なレベルの水準を持つ高等教育機関。総合性教育機関の増加)	極度の多様性 (共通の一定水準の喪失、スタンダードそのものの考え方が疑問視される)
社会と大学の境界	明確な区分、閉じられた大学	相対的に希薄化、開かれた大学	境界区分の消滅、大学と社会の一体化
意思決定の主体	小規模のエリート集団	エリート集団＋利益集団＋政治集団	一般公衆
学生の選抜原理	中等教育での成績又は試験による選抜(能力主義)	能力主義＋個人の教育機会の均等化原理	万人のための教育保証＋集団としての達成水準の均等化

【参考文献】M.トロウ『高学歴社会の大学』(天野郁夫、喜多村和之訳、東京大学出版会、1976)より喜多村和之が図表化

162

(定員管理)

## 定員の取扱い（適正な定員管理を促す規定）

- **大学設置基準**において、**収容定員**は、**学科・課程**を単位として、**学部ごと**に定めることとされている。
- 収容定員の規模に応じて、**教員数や校地・校舎の規模等の必要となる教育環境の水準**が定められている。
- 大幅な定員の超過や不足に対しては、**学部・学科等の設置や基盤的経費の配分等**において不認可や減額等がある。

□ **公立大学の学部等の設置等の認可の基準**について定めた告示により、**学部単位（学部の学科ごとに修業年限が異なる場合は学科単位）の入学定員に対する入学者の割合の平均（平均入学定員超過率）が一定値以上の場合、認可しない**ことを規定。国立大学の「意見伺い」についても、この基準に準ずることとしている。

○ **認可の基準における平均入学定員超過率に係る要件**

区分	大学				短期大学	高等専門学校
	4000人以上		4000人未満			
大学規模（収容定員）						
学部規模（入学定員）	300人以上	100人以上 300人未満	100人未満			
	1.05未満	1.10未満	1.15未満	1.15未満	1.15未満	1.15未満

□ **私立大学について、**

○ **定員充足率（学部等ごと、大学全体それぞれ算定）**が一定の基準を超過した場合に**私学助成を全額不交付とする措置を実施**（ただし、入学定員充足率による措置は、過去3か年間の各年度が基準未満の場合は▲50%）

大学規模別	収容定員 8,000人以上	収容定員 4,000～8,000人	収容定員 4,000人未満
入学定員充足率	1.10倍以上	1.20倍以上	1.30倍以上
収容定員充足率	1.40倍以上	1.50倍以上	

○ **学部等ごとの収容定員に対する在籍学生数の割合（収容定員充足率）**に応じた**私学助成の増減調整を実施**。

増減率	▲11%…▲20%…▲30%…▲40%…▲50%
収容定員充足率	89% … 80% … 70% … 60% … ～51%

※収容定員充足率50%以下は不交付（ただし、学校全体の充足率が50%以上の場合は▲50%）  
※医療学部については別途設定

□ **国立大学について、各学部の定員超過率が一定基準以上になった場合、超過した学生数分の授業料収入相当額（学部（昼間）であれば1人当たり53.6万円）**を中期目標期間終了時に**国庫返納**する。

○ **入学定員（1年次）に対する入学者数の定員超過（学部毎に算定）**

※**国費留学生、外国政府派遣留学生、大学間・学部間交流協定に基づく私費留学生、留学生のための特別コースに在籍する私費留学生**については、**控除して超過率を算出**。

大規模学部（学部入学定員300人超）	中規模学部（学部入学定員100人超300人以下）	小規模学部（学部入学定員100人以下）
--------------------	--------------------------	---------------------

105%以上 110%以上 115%以上

○ **収容定員（2年次以降）に対する在席者数の定員超過（学部毎に算定）**

※上記の入学定員（1年次）に対する定員超過における**控除対象の留学生**に加え、**休学者や2年以内の留年者（2年間海外留学をしていた場合は3年以内の留年者）**について**控除して超過率を算出**。ただし、**留年者については、全科目で学修目標、授業方法・計画、成績評価基準の明示、成績評価にGPA制度を導入、成績不振の学生への個別指導（面談、補修等）を行うことが条件**。

大・中規模学部（学部入学定員100人超）	小規模学部（学部入学定員100人以下）
----------------------	---------------------

110%以上 120%以上

164

## 第8回質保証システム部会における関連する主な意見

（質保証のための制度と政策手段としての制度）

○ **定員管理には、質保証のための教育環境の確保の話と、もう少し幅広いファンディングやマーケットの話があることを共通認識として持った上で議論したほうがいいのではないか。**

○ **入学定員と私学助成とのリンクは、制度の問題と政策の問題と分けられる部分もあるのではないか。**

（弾力化・柔軟化の方向性）

○ **定員管理の弾力化・柔軟化、すなわち、入学定員ベースから収容定員ベースに、単年度から複数年度での管理に、学部・学科単位から大学単位の管理にというふうに移行すること自体には賛成。**

（単年度から複数年度の平均へ、入学定員から収容定員に）

○ **学部単位の入学定員から大学単位での収容定員で行うということ、それから、単年度ではなくて複数年度の平均を見ることにしてほしい。**

○ **入学定員と文科省による私学助成とがリンクされているということが、一番大きな問題。私学としては、学部ごとではなく大学全体で、入学定員ではなく収容定員で評価してほしい。**

○ **1点刻みの入試からの脱却のため、一番大きな足かせになっている入学定員の厳格な管理を考え直していただきたい。**

（学部学科単位から大学単位に）

○ **大学における教育は、学部単位ではなく各学部が連携した教育、あるいは、学年横断的な教育へ移行している**ので、**入学定員だけ学部単位で発想するのはやめ、大学単位にしてほしい。**

○ **大学全体で定員を管理する場合、教員の専門性の確保は別の論点として挙げる必要がある。**

○ **学部から大学全体の定員管理にすることを考える場合には、担当する大学教員の専門性をどう保証していくのか、ST比をどう考えるのかといった課題を議論すべき。**

○ **定員の学部単位から大学単位へというのは、大学運営の柔軟性という意味ではすごくいい。だが、学部間で定員未充足・超過があり、大学全体としては定員通りということでは本当にいいのか。**

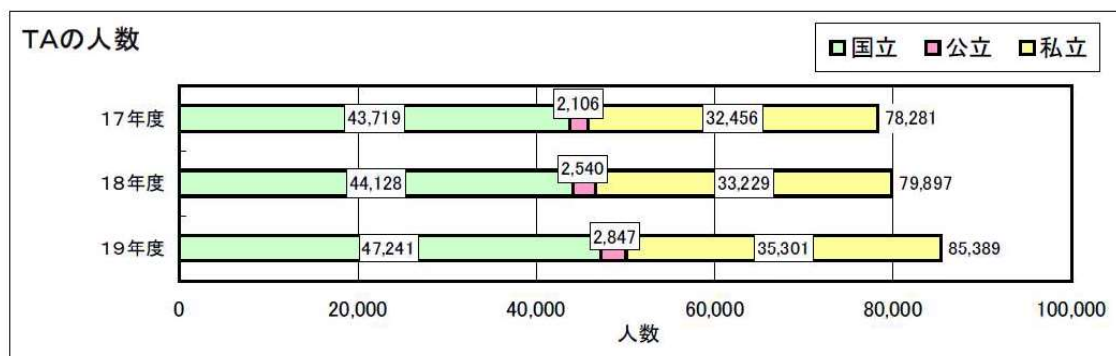
○ **大学単位で定員管理をする場合、定員に対する教員数を考えたとき、学位の質保証とつながるのか。教員をあちこちに異動させられるのであれば十分あり得る。**

○ **定員管理を大学全体にすると、学科間の定員充足に偏りが出ることも想定されるため、ある程度きめ細かい確認は必要ではないか。全体がちょうど充足していればいいというやり方がまかり通るようになってはいけない。**

## (教育組織)

### ティーチング・アシスタント (TA) の活用状況

平成19年度は、総計85,389人がTAとして活用されている。TAの人数は年々増加しており、実験・実習・実技指導での活用が中心となっている。



出典: 文部科学省「大学における教育内容等の改革状況について」

平成30年度は、大学全体の66.4%がTAを配置している。



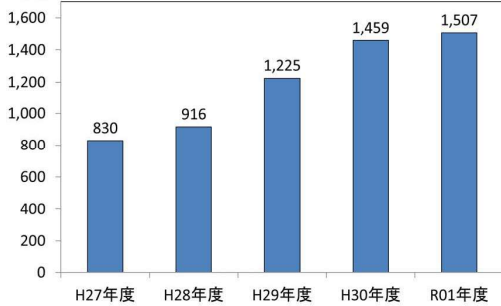
出典: 文部科学省「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について」

# URAの配置状況

OURAを配置している機関数

区分	国立大学等	公立大学等	私立大学等	合計
H29年度	78	16	52	146
H30年度	79	22	68	169
R01年度	81	20	76	177
対前年度増減数	2	▲ 2	8	8

OURA配置人数  
(人)



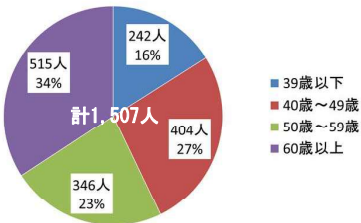
OURAの職務従事状況

主たる担当業務	プレ・アワード 担当	ポスト・アワード 担当	研究戦略推進 支援担当	プレ・アワード 及びポスト・ア ワード担当	プレ・アワード 及び研究戦略 推進支援担当	ポスト・アワード 及び研究戦略 推進支援担当	プレ・アワード 担当	プレ・アワード 担当	教育プロジェクト 支援担当	国際連携支援 担当
従事人数	102人	54人	57人	138人	133人	18人	250人	7人	43人	
主たる担当業務	産学連携支援 担当	知財関連担当	研究戦略として の海外連携 担当	研究広報関連 担当	イベント関連 担当	安全管理関連 担当	産学・コンパ ニイブ関連 担当	その他(いずれ にも該当しない 場合)	計	
従事人数	424人	173人	7人	33人	7人	8人	12人	41人	1,507人	

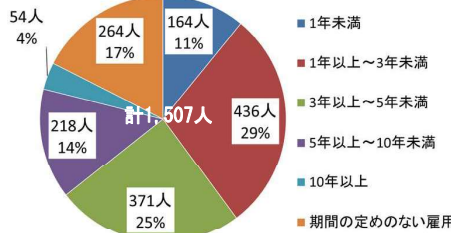
【語句説明】

- ・プレ・アワード業務とは、プロジェクトの企画から設計、調整、申請までを担う以下のような業務を指す。研究プロジェクト企画立案支援/外部資金情報収集/研究プロジェクト企画のための内部折衝活動/研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整/申請資料作成支援
- ・ポスト・アワード業務とは、プロジェクト採択後の適正な運営に関する以下のような業務を指す。研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整/プロジェクトの進捗管理/プロジェクトの予算管理/プロジェクト評価対応関連/報告書作成
- ・研究戦略推進支援とは、国の科学技術政策の調査分析や学内研究資源の把握等以下のような業務を指す。政策情報等の調査分析/研究力の調査分析/研究戦略策定

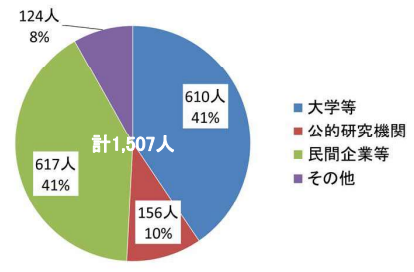
○「OURAとして配置」と整理する者の  
年齢構成割合



○「OURAとして配置」と整理する者の  
雇用期間別人数



OURAの前職（所属機関別）



出典:文部科学省「令和元年度 大学等における産学連携等実施状況について」<sup>168</sup>

## クロスアポイントメント制度の実施状況

○クロスアポイントメント制度を導入した機関数の推移

区分	国立大学等	公立大学等	私立大学等	計	対前年度 増減数	対前年度 増減率
H28年度	60	5	13	78	24	44.4%
H29年度	70	6	23	99	21	26.9%
H30年度	81	10	33	124	25	25.3%
R01年度	132	15	40	187	63	50.8%

○クロスアポイントメント制度を活用した教職員数

1. 他機関からの受入

	企業	企業以外	機関			計	対前年度 増減数	対前年度 増減率
			大学等	公的機関	その他機関			
H29年度	51	194				245		
H30年度	81	294				375	130	53.1%
R01年度	137	377	239	103	35	514	139	37.1%

2. 自機関からの出向

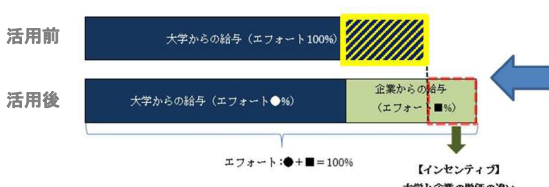
	企業	企業以外	機関			計	対前年度 増減数	対前年度 増減率
			大学等	公的機関	その他機関			
H29年度	7	221				228		
H30年度	17	265				282	54	23.7%
R01年度	26	327	148	119	60	353	71	25.2%

○クロスアポイントメント制度における教員のインセンティブとしての給与の上乗せを整備している機関の状況

	機関数	
	整備済	うち、実施済
H30年度	27	5
R01年度	38	13

※実施済の数値は自機関(大学等)から他機関(企業)への出向の実績数を指す。

【給与の上乗せの一例】



このような制度設計においては、大学としても外部資金確保のツールとしての側面があり、クロスアポイントメント制度の活用前における大学からの給与のうち、企業からの給与分(左の黄色枠線部分)を学内に再分配することが可能となる。

注:クロスアポイントメント制度とは「在籍型」形態におけるクロスアポイントメント制度を指す。出向元機関と出向先機関の間で、「出向に係る取決め」を実施するとともに、出向者(=教職員)が、出向元及び出向先それぞれと労働関係があり、各機関の責任の下で業務を行うことが可能となる仕組み。出向者(=教職員)は、出向元及び出向先で双方の身分を有し、必要な従事比率(=エフォート)の管理のもとで、両機関の業務に従事する。

出典:文部科学省「令和元年度 大学等における産学連携等実施状況について」<sup>169</sup>

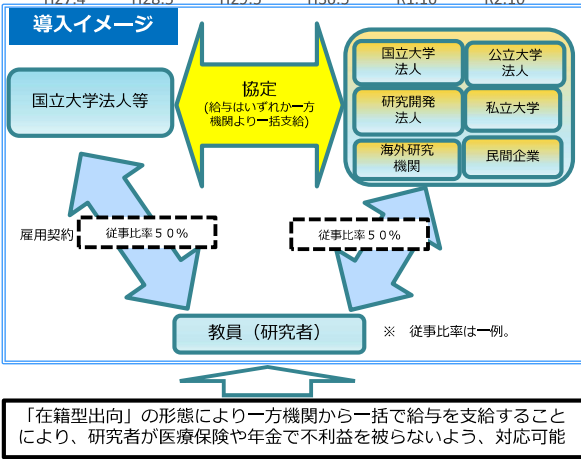
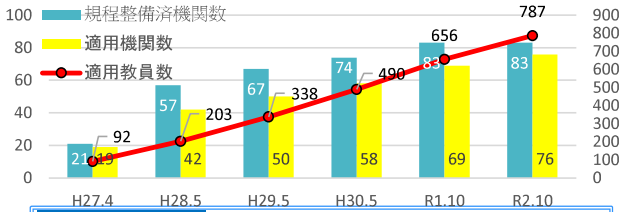
# 国立大学法人等におけるクロスアポイントメント制度の活用について

**クロスアポイントメント制度とは**、機関間の協定により、大学教員等がそれぞれの機関で「常勤職員」としての身分を有し、それぞれの機関の責任の下、必要な従事比率（エフォート）で業務を行うもの。給与、社会保険料等については、両機関のいずれかが一括して研究者に支払う等、基本的な枠組みを整備することにより、研究者本人も不利益を受けることなく、それぞれの機関で業務に従事することが可能となる。

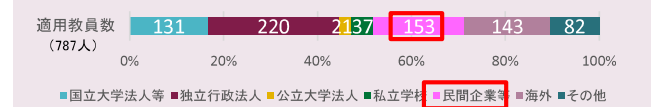
## 期待される効果

- ◇ 大学、公的研究機関、企業等の組織の壁を超えた人材・技術力の流動性の向上
- ◇ 相手機関から優秀な人材を受け入れることにより、大学の教育研究活動のアクティビティを高め、教育研究基盤の強化・発展に寄与
- ◇ 対象教員にとっては、現職を離れることなく、双方の身分を持ちつつ柔軟に教育研究活動に従事することが可能

## クロスアポイントメント制度適用教員等の推移



## R2.10 協定機関別クロスアポイントメント制度適用者数



## 特色ある取組例

### 【大阪大学の取組】

産業界との連携を一層推進するため、企業とのクロアポを締結できるよう制度を整備。クロアポを活用した大学教員の企業への派遣や企業研究者の受入れなど、企業との共創や女性研究者への多様なキャリアパス提供に資する取組は、全国的なリーディングケースとなっている。

- ・平成29年4月より、(株)小松製作所との間でクロスアポイントメント協定を締結。大学80%・(株)小松製作所20%の勤務割合で、工学研究科教授を小松製作所に派遣し、建設鉱山機械に関する研究を実施
- ・平成29年4月より、ダイキン工業(株)とのクロスアポイントメント協定を締結。ダイキン工業(株)90%・大学10%の勤務割合で、ダイキン工業の研究職を工学研究科助教として受入れ、睡眠に関する研究を実施

### 【鹿児島大学の取組】

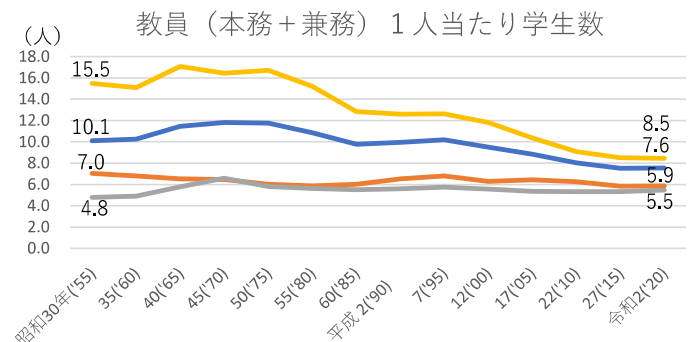
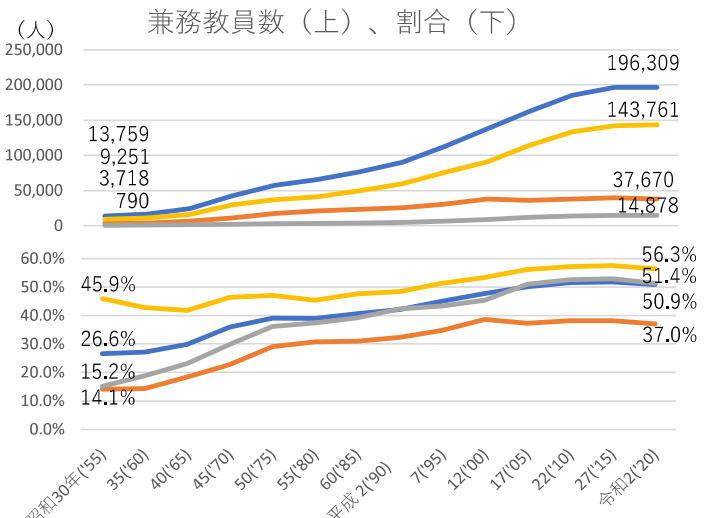
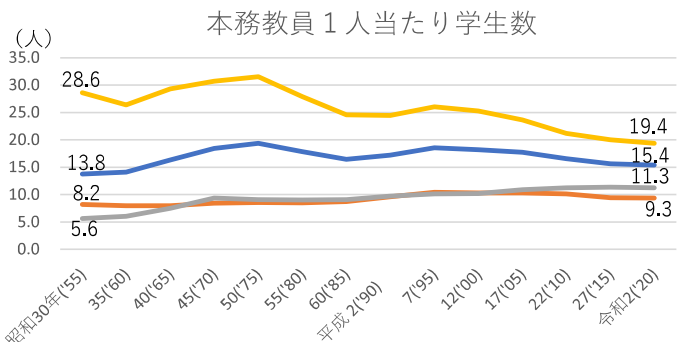
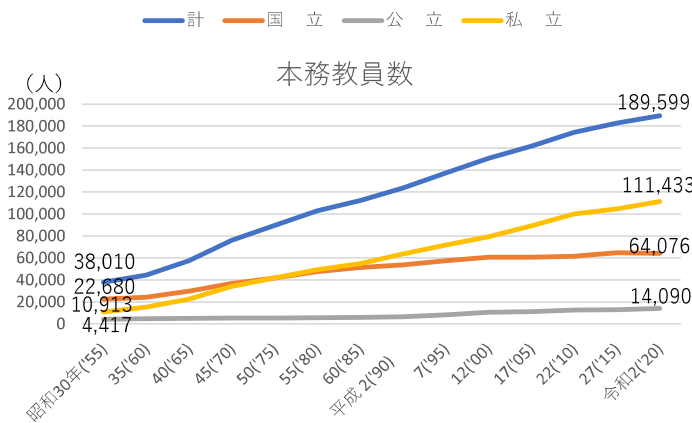
クロスアポイントメント制度を活用し、民間企業からサイバーセキュリティに関する専門家を特任教授として採用。民間企業のノウハウを生かして学内の情報セキュリティ強化に向けた取組を実施。

- ・平成28年4月より、(株)ラックとのクロスアポイントメント協定を締結。(株)ラック30%、大学70%の勤務割合で、サイバーセキュリティ戦略室長として総合戦略の確立や最新の技術動向等の調査、インシデントへの対応業務のほか学生への教育活動にも従事

170

# 教員に関するデータ①

大学教員の数について、総数は本務教員、兼務教員共に増加してきている。教員1人当たりの学生数は、私立では減少してきているが、公立では増加しており、国立でも本務教員に限ると増加している。



出典：学校基本調査（5月1日時点）

注）本務教員：「当該学校の専任の教員。原則として辞令で判断されるが、辞令等がない場合は、待遇や勤務の実態で判断。」

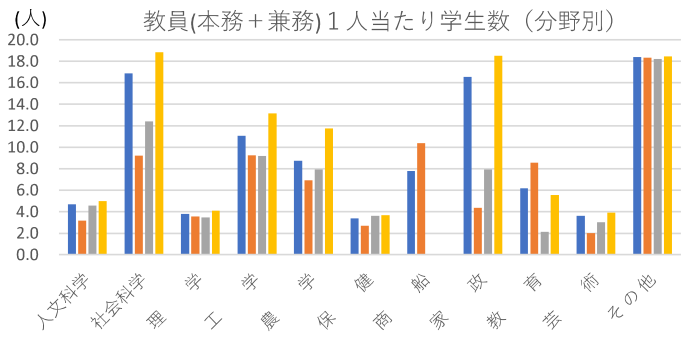
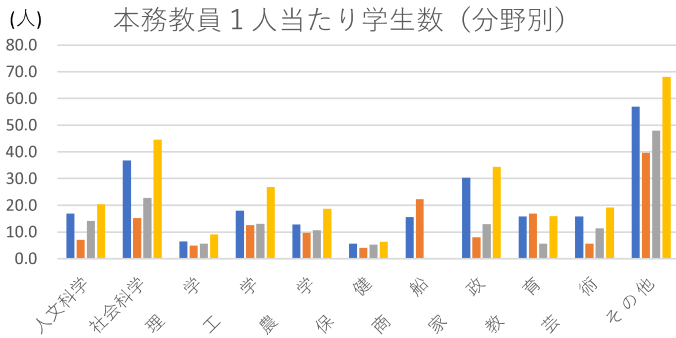
兼務教員：「本務者以外の者。学校基本調査では延べ数として把握している。」

171

## 教員に関するデータ②

- 分野別に本務教員1人当たり学生数の分布をみると、社会科学分野で1人当たり学生数が多い傾向にあるなど、分野によりばらつきが見られる。
- 大学規模別に本務教員1人当たりの学生数の分布をみると、特に私立において、規模の大きい大学ほど1人当たり学生数が多い傾向が見られる。

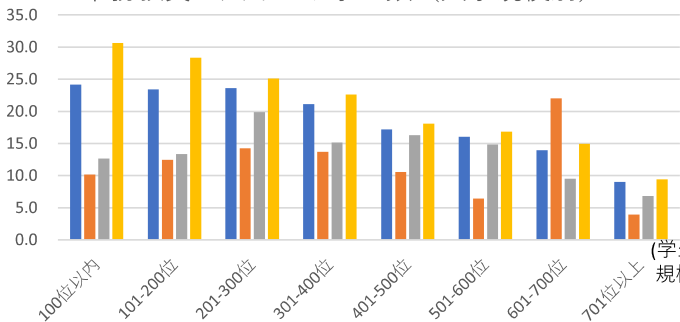
— 計 — 国立 — 公立 — 私立



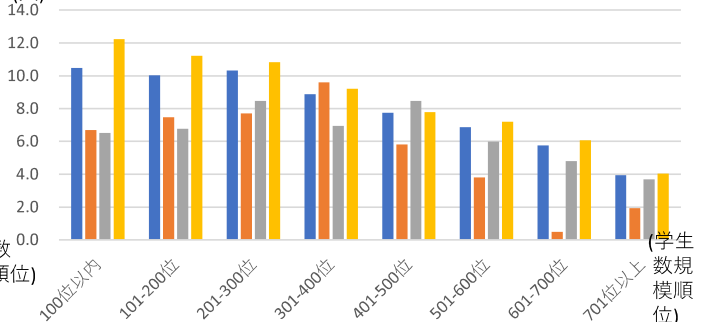
出典：学生数は学校基本調査（令和元年5月1日時点）の学部学生数と大学院生数を、教員数は学校教員統計調査（令和元年10月1日時点）を使用して作成  
注）本務教員：「当該学校に籍のある常勤教員。」

兼務教員：「当該学校以外に本務のある者又は本務を持たない者で当該学校から当該学校の本務以外の教員として発令のある者。」

(人) 本務教員1人あたり学生数（大学規模別）



(人) 教員(本務+兼務)1人あたり学生数（大学規模別）



出典：学校基本調査（令和2年5月1日時点）のデータより作成

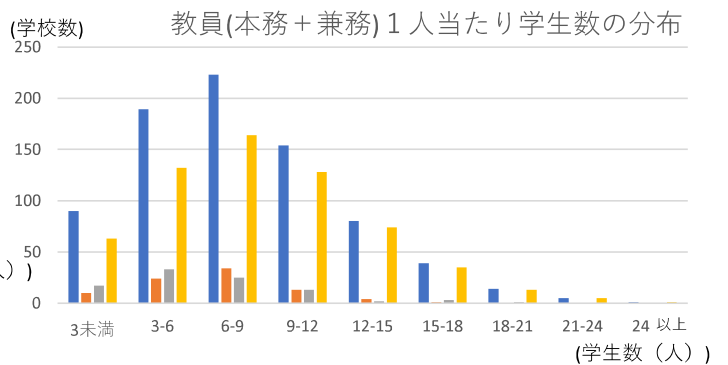
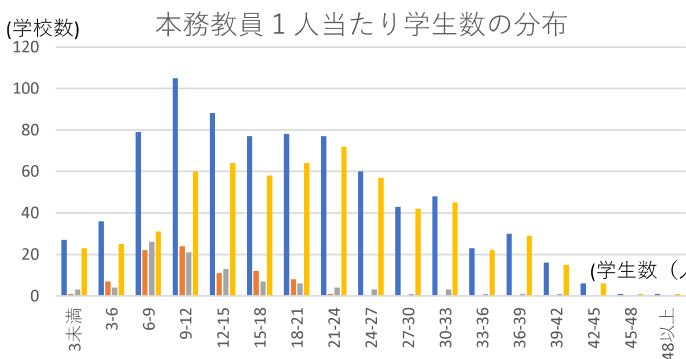
注）本務教員：「当該学校の専任の教員。原則として辞令で判断されるが、辞令等がない場合は、待遇や勤務の実態で判断。」

注）100位(7,567人) 200位(4,388人) 300位(2,523人) 400位(1,659人) 500位(1,189人) 600位(792人) 700位(436人) 172

## 教員に関するデータ②

- 本務教員1人当たり学生数の分布をみると、国立は9人以上12人未満、公立は6人以上9人未満、私立は21人以上24人未満にピークがある。
- 給与別の教員数の分布については、私立でばらつきが大きい。また、授業担当時間数について、私立で国公立と比して多くの授業時間を担当している教員の割合が多い。

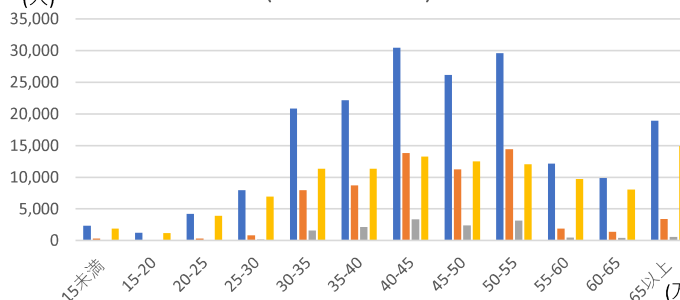
— 計 — 国立 — 公立 — 私立



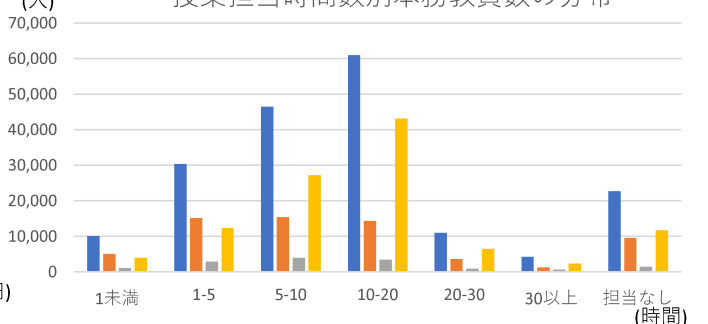
出典：学校基本調査（令和2年5月1日時点）のデータより作成

注）本務教員：「当該学校の専任の教員。原則として辞令で判断されるが、辞令等がない場合は、待遇や勤務の実態で判断。」

(人) 給与月額(令和元年9月)別本務教員数の分布



(人) 授業担当時間数別本務教員数の分布



出典：学校教員統計調査（令和元年10月1日時点）  
注）本務教員：「当該学校に籍のある常勤教員。」

## 【参考】大学設置基準及び過去の設置認可審査上の専任教員の取扱い

### ○ 大学設置基準の規定

第12条 教員は、一の大学に限り、専任教員となるものとする。

2 専任教員は、専ら前項の大学における教育研究に従事するものとする。

3 前項の規定にかかわらず、大学は、教育研究上特に必要があり、かつ、当該大学における教育研究の遂行に支障がないと認められる場合には、当該大学における教育研究以外の業務に従事する者を、当該大学の専任教員とすることができる。

※ 設置認可審査において個々の教員の資格審査を通じて専任性の確認が行われており、各大学にとって、実務家教員めどのような教員であれば専任教員として扱うことができるかは設置審での審査を待つ必要がある。  
(届出設置の場合は設置審での審査は無い)

※ 大学設置基準は、学部等(教育課程毎)に必要な最低専任教員数を規定しているものであり、各大学で実際に雇用されている教員数とは一致しない。

### ○ 過去の設置認可審査における教員の専任性を確認する際の運用上の考え方として、以下の要件のいずれかに該当するかを確認し、該当ある場合は更なる情報や説明を要求して、個々に確認・審査を行っていた。

・年間担当単位数8単位未満かつ月額報酬20万円未満

・大学以外の業務の従事日数が週3日以上

・月額報酬10万円未満

(・大学以外の業務に従事する者が、当該大学における専任教員全体の半数程度以上を占めているもの)

### ○ 専門職大学では、専任教員の4割以上が実務家教員である必要があり、そのうち半数以内は、みなし専任教員(年間6単位以上の授業科目を担当し、かつ、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者 ※専門職大学院では年間4単位以上)が認められている

174

## みなし専任教員規定(専門職大学)

### ■ 専門職大学設置基準(平成二十九年文部科学省令第三十三号)

(実務の経験等を有する専任教員)

第三十六条 前条の規定による専任教員の数のおおむね四割以上は、専攻分野におけるおおむね五年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者(次項において「実務の経験等を有する専任教員」という。)とする。

2 実務の経験等を有する専任教員のうち、前項に規定するおおむね四割の専任教員の数に二分の一を乗じて算出される数(小数点以下の端数があるときは、これを四捨五入する。)以上は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一 大学において教授、准教授、専任の講師又は助教の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)のある者

二 博士の学位、修士の学位又は学位規則(昭和二十八年文部省令第九号)第五条の二に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)を有する者

三 企業等に在職し、実務に係る研究上の業績を有する者

3 第一項に規定するおおむね四割の専任教員の数に二分の一を乗じて算出される数(小数点以下の端数があるときは、これを四捨五入する。)の範囲内については、専任教員以外の者であっても、一年につき六単位以上の授業科目を担当し、かつ、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者で足りるものとする。



## 専任教員や組織的な教育実施体制に係る過去の答申等（抜粋）①

「(イ)かねて我が国の学士課程の教育課程については、科目内容・配列に関して個々の教員の意向が優先され、必ずしも学生の視点に立った学習の系統性や順次性などが配慮されていない、あるいは、学生の達成すべき成果として目指すものが組織として不明確である、などの課題が指摘されてきた。個々の科目についても、その目標や、内容・水準が判然としないことがあり、単位の互換性や通用性の面でも、支障が生じかねない。多様な科目から場当たりの選択がなされる、あるいは中核となる科目の位置付けが曖昧であるならば、学生の学びは、狭く偏るか、逆に散漫になり、学生の到達すべき学習成果として想定していたものは達成されない。」

「【大学に期待される取組】

◆学習成果や教育研究上の目的を明確化した上で、その達成に向け、順次性のある体系的な教育課程を編成する（教育課程の体系化・構造化）。

教養教育や専門教育などの科目区分にこだわらなく、一貫した学士課程教育として組織的に取り組む。専攻分野の学習を通して、学生が学習成果を獲得できるかという観点に立って、教育課程の体系化を図る。その際、例えば、科目コード（履修年次等に応じて付記）による履修要件の設定や科目選択の幅の制限等も検討する。」

（「学士課程教育の構築に向けて」（平成20年中央教育審議会答申））

「以上のように、質を伴った学修時間の実質的な増加・確保はあくまでも好循環の始点であり、手段である。教員や学生が個々の授業科目の充実や学修にエネルギーを投入し、学修意欲を高めて主体的な学修を確立するために、各授業科目の内容・方法の改善、授業科目の整理・統合や相互連携、履修科目の登録の上限の適切な設定等に取り組むことが必要なのであって、ただ授業時数を増加させたり、教員・科目間の連携や調整なく事前の課題を過大に課したりすることは、学修意欲を低下させることはあっても、学士課程教育の質的転換に資することにはならない。また、授業科目の整理・統合は、教育課程における個々の学生の学修量を減少させるために行うものではなく、教育課程の体系性を高め、教員が個々の授業科目の充実に注ぐ時間とエネルギーを増やし、学生の主体的な学修を確立するために行われるべき方策であることは言うまでもない。」

「はじめに個々の授業科目があるのではなく、まず学位授与の方針の下に学生の能力を育成するプログラムがあり、それぞれの授業科目がそれを支えるという構造にならなければ、個々の教員が授業の改善を図っても、学生全体が明確な目標の下で学修時間をかけて主体的に学ぶことは望めないのである。」

（「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（平成24年中央教育審議会答申）） 176

## 専任教員や組織的な教育実施体制に係る過去の答申等（抜粋）②

「大学において育成すべき力を学生が確実に身に付けるためには、大学教育において「教員が何を教えるか」よりも「学生が何を身に付けたか」を重視し、学生の学修成果の把握・評価を推進することが必要である。

このため、各大学においては、大学教育で身に付ける力等を明確にした上で、ナンバリングの導入等も含め、個々の授業科目等を越えた大学教育全体としてのカリキュラム・マネジメントを確立し、教育課程の体系化・構造化を行うことが求められる。このような各大学の取組を推進するためには、下記3. ①に示すとおり、アドミッション・ポリシーと併せて、学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針の一体的な策定を法令上位置付けることが必要である。」

（「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」（平成26年中央教育審議会答申））

「基礎的で普遍的な知識・理解と汎用的な技能を持ち、その知識や技能を活用でき、ジレンマを克服することも含めたコミュニケーション能力を持ち、自律的に責任ある行動をとれる人材を養成していくためには、高等教育が「個々人の可能性を最大限に伸長する教育」に転換し、次のような変化を伴うものとなることが期待される。

- ・「何を教えたか」から、「何を学び、身に付けることができたのか」への転換が必要となる。
- ・「何を学び、身に付けることができたのか」という点に着目し、教育課程の編成においては、学位を与える課程全体としてのカリキュラム全体の構成や、学修者の知的習熟過程等を考慮し、単に個々の教員が教えたい内容ではなく、学修者自らが学んで身に付けたことを社会に対し説明し納得が得られる体系的な内容となるよう構成することが必要となる。」

（「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（平成30年中央教育審議会答申））

「○同時に履修する授業科目が過多であることにより、学生が授業内外の学修に集中できなければ、「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標を満たすことが困難となる。学生の時間は有限であることを前提に、学生の学修意欲を保ち、密度の濃い主体的な学修を可能とするとともに、その学びを狭く偏らせたり、逆に散漫なものとしたりしないためには、必修科目を適切に設定するとともに、学生が同時に履修する授業科目数についても、大胆に絞り込みを進めていくことが求められる。そのため、資格・免許等の取得の関係で必要となる授業科目が法令等で規定されている場合等やむを得ない場合を除き、細分化された授業科目の統合や、学事暦の柔軟な運用による授業科目の週複数回実施に向けた検討に早急に着手していくことが求められる。」

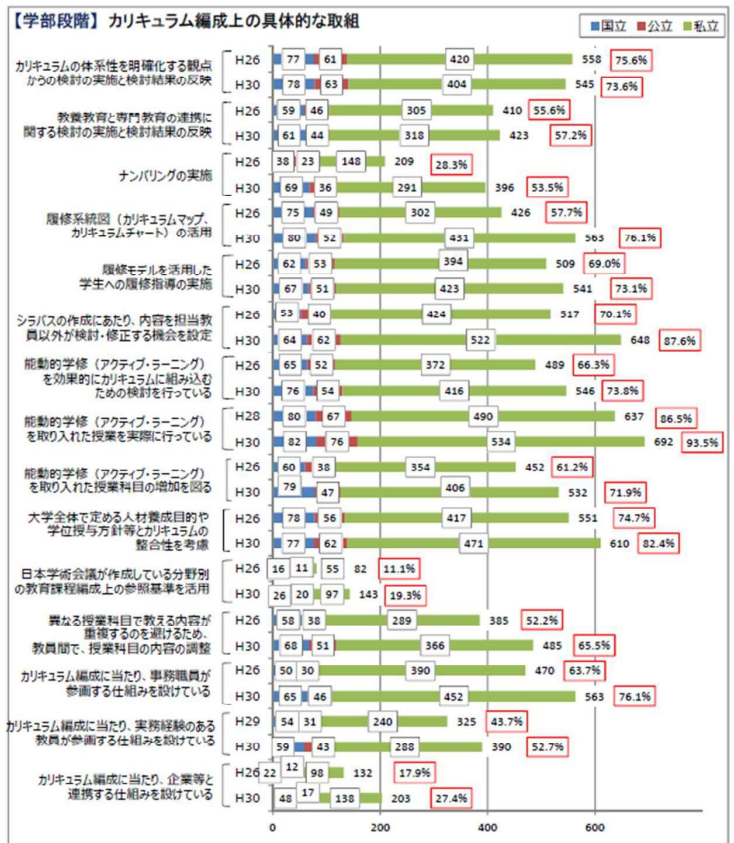
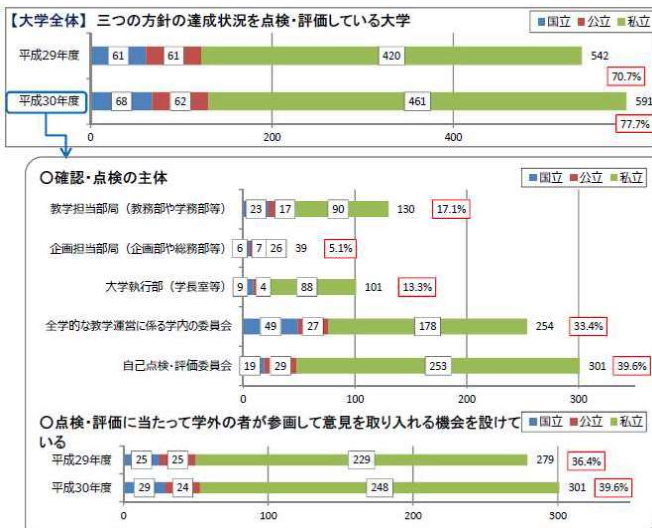
（「教学マネジメント指針」（令和2年大学分科会）） 177

## 専任教員や組織的な教育実施体制に係る過去の答申等（抜粋）③

- 学長や学部長の認識としては、「授業科目の内容が各教員の裁量に依存し、教員間の連携が十分でない」ことや、「授業科目が細分化され、開設科目数が多い」ことが課題と捉えられている。教員の認識としては、「学生のレベルにバラつきがあり授業を行いにくい」ことや、「多忙で授業の準備等に十分な時間を確保できない」ことが課題であると考えられている。
- こうした課題を解決するためには、「授業科目の分類やレベルをカリキュラムツリーなども用いて体系的に示し、科目の関係性を明示することで、学生が適切な授業科目を選択するとともに、科目同士の整理・統合と連携により、教員が個々の科目の充実に注力できるという、ナンバリングの活用を図ることが有効である。」しかしながら、学部段階において、カリキュラム編成上の取組としてナンバリングを実施する大学は増加しているものの、平成30年度時点では約半数にすぎない。
- 多くの学生が、「授業時間以外の予習・復習・課題など授業に関する学習時間が短く、各学期中に密度の高い十分な学習時間を確保できていない状況になっている。」これは、教員一人一人の研究主題を教授することを重視しすぎる余り、「授業科目の数が過剰になったり、学問分野内での過度の細分化が生じたりすることで、授業科目の中で取り扱う内容が細切れで、学生の履修科目数が増加してしまうことも要因の一つであると考えられる。」
- コロナ禍の経験や手法を糧にして、今こそ、「学修者本位の教育を実現すべく、各大学において、授業科目の精選・統合や、学生が同時に履修する授業科目数の大胆な絞り込みを進め、一つ一つの科目に学生も教員も共に注力することを求めたい。」その結果として、「学生の学習時間が国際的にも遜色ない状況に変わっていくことが望まれる。」
- 学士課程においては、「教員自身の狭い専門分野でしか通用しない話題を中心に講義するのではなく、専門分野における研究活動の社会的・学問的意義を十分に理解した上で、その専門の関連領域を広く俯瞰し、自らの研究が学生の教育にどのように反映されているのか、組織的かつ体系的な教育課程の中で学生の学びと成長につながっているのかを確認することが重要である。」
- そのためには、「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）に基づく教育課程の不断の点検とともに、大学全体あるいは学部・研究科等におけるFD活動等の中で組織的な検証、すなわち「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）の実質化が必要である。また、「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）についても、入学に際して求められる基礎的な知識の水準や専攻分野への関心、意欲、態度を示すという意味で、他の二つの方針と一貫性が求められる。」

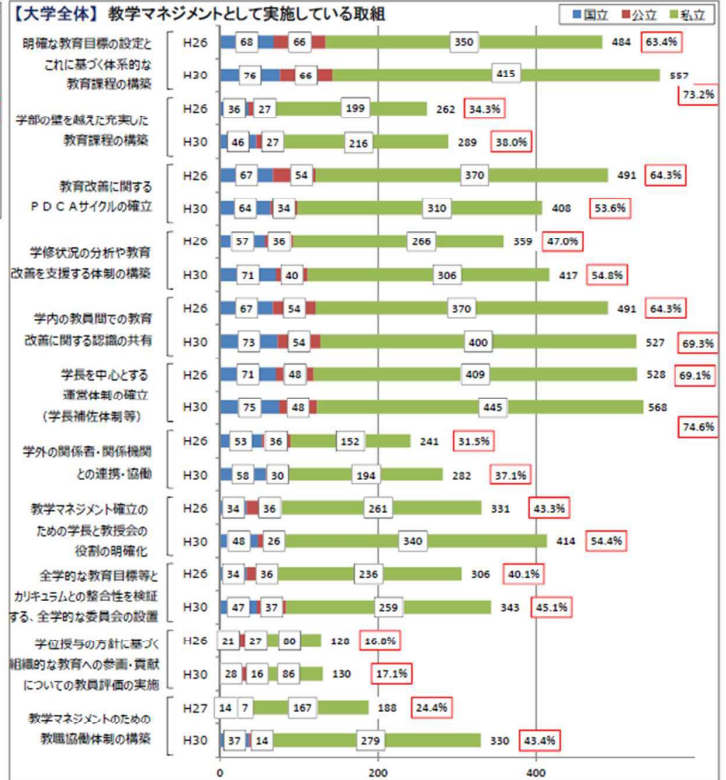
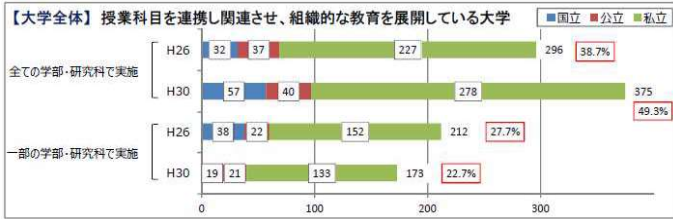
（「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について」（令和3年大学分科会審議まとめ））<sup>178</sup>

## 組織的・体系的な教育改善に関するデータ



（※）大学院のみを設置する大学は母数に含まない。

# 組織的・体系的な教育課程の編成等を行う体制に係るデータ



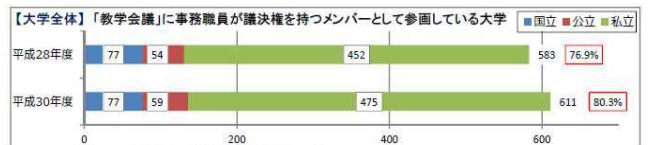
出典:「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について」(文部科学省)

180

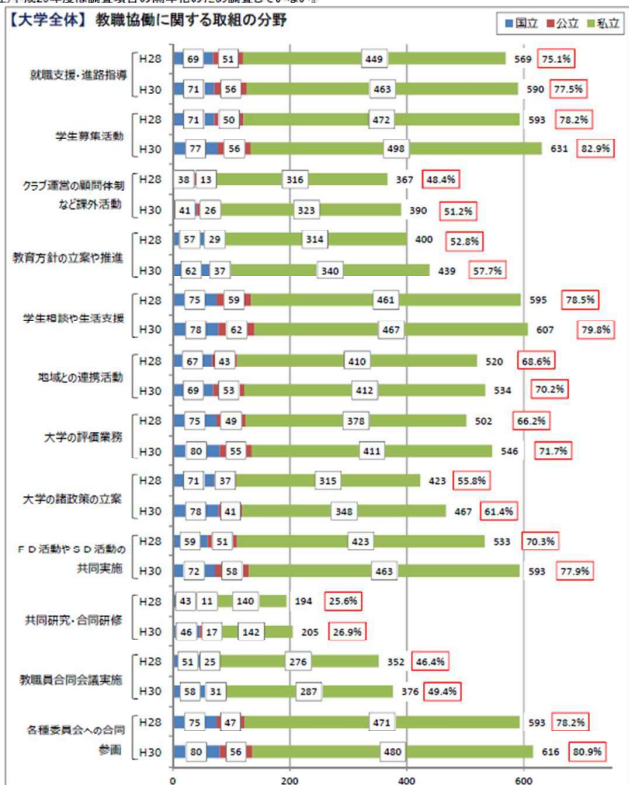
# 教職協働の取組状況に関するデータ



(注)平成29年度は調査項目の隔年化のため調査していない。



(注)平成29年度は調査項目の隔年化のため調査していない。



(注)平成29年度は調査項目の隔年化のため調査していない。

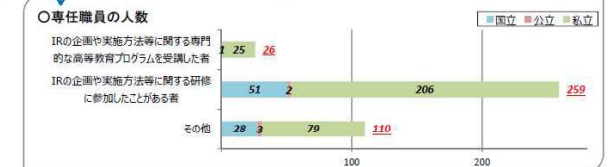
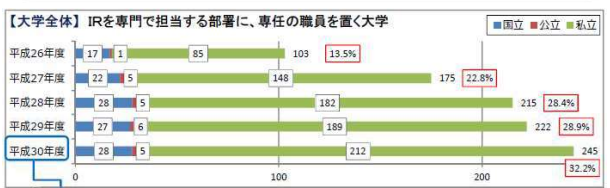
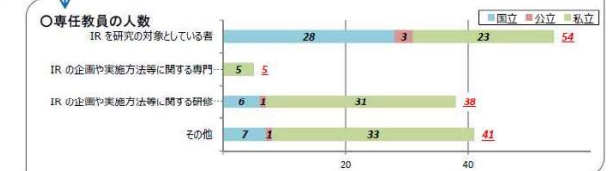
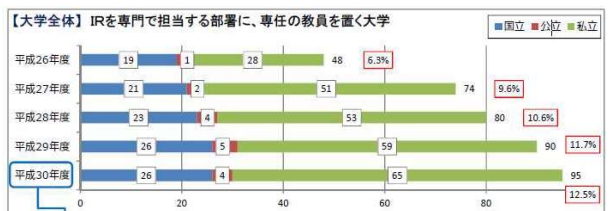
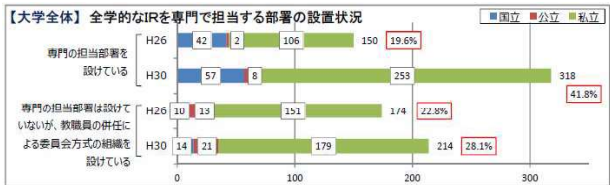


(注)平成29年度は調査項目の隔年化のため調査していない。

出典:「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について」(文部科学省)

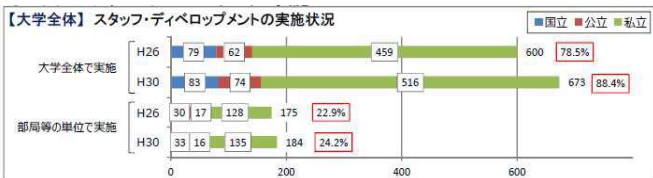
181

# IRの取組状況に関するデータ

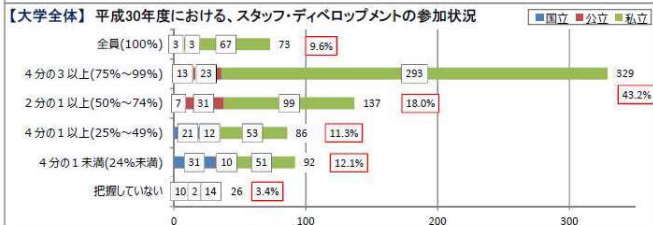
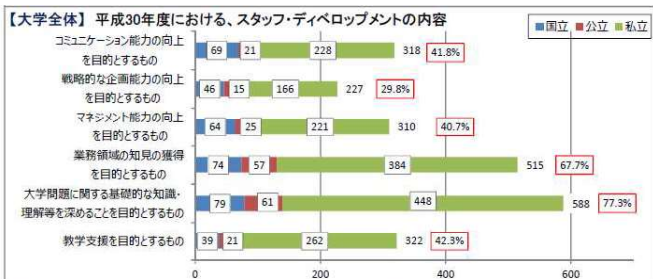
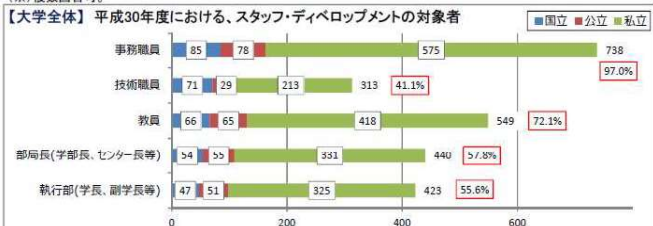


出典:「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について」(文部科学省)

# SD・FDの取組状況に関するデータ①

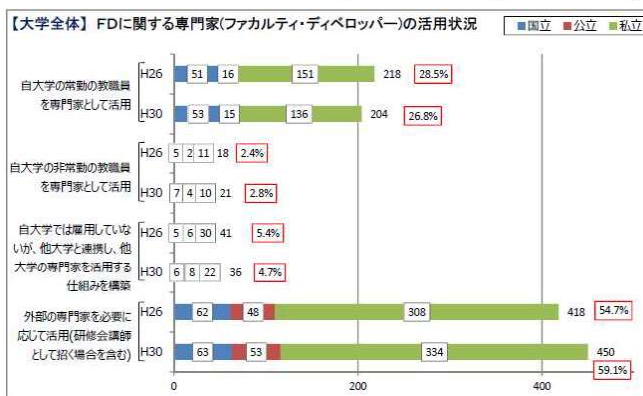
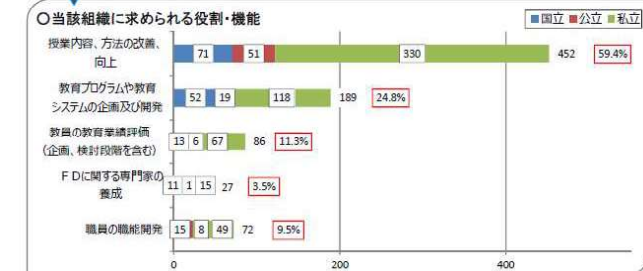
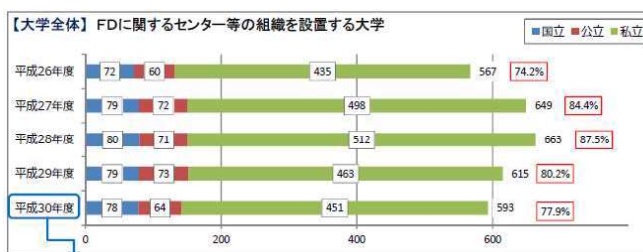


(※)複数回答可。

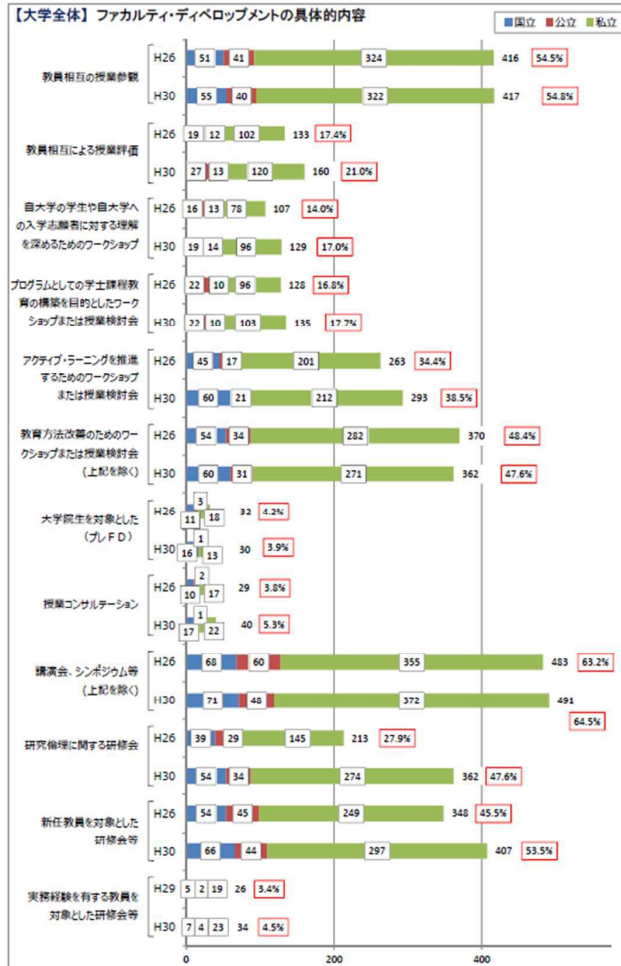


(※)ここでは、事務職員、技術職員、教員、部局長、執行部等、全ての所属職員を母数としている。

出典:「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について」(文部科学省)



# SD・FDの取組状況に関するデータ②



出典:「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について」(文部科学省)

## 学位プログラムの類型例について

