

誰が大学教育を担うのか —柔軟な採用・他領域からの採用—

吉 田 文

早稲田大学 教育・総合科学学術院教授

1. 基幹教員制度の衝撃

2022年10月1日、大学設置基準等の一部を改正する省令が施行された。この改正のうち、もっとも注目を浴びたのは新たに設けられた「基幹教員」という制度である。これまでの「教員は、一の大学に限り、専任教員となるものとする」(大学設置基準第十二条)という大学設置基準の規程を廃し、1人の教員が複数の大学や学部にも所属できるようにし、そうした教員を基幹教員と称することになった。この制度が導入されたことで、大学や大学教員はどのように変わる可能性があるのか、本稿はこれを考察することを目的とする。以下、基幹教員という制度を概観したのち、この制度の構築過程において何が議論されたのか中央教育審議会の議事録や資料をもとに分析し、次に、新制度とこれまでの大学教員政策との関連を探り、一連の大学教員政策が今後の大学や大学教員にもたらす影響を考察する。

まず基幹教員制度だが、従来の専任教員は、基幹教員と基幹教員でない教員に分かれる。両者を区別するのは、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か否かである。基幹教員は教育課程の編成などに責任をもつ教員である。基幹教員ではない教員とは、学内のセンターなどに所属する、教育課程の編成に責任を負う必要がない教員である。そして、基幹教員はさらに3タイプに分けることができる。第1は、常勤の教員で1大学の1学部にも所属し、主要授業科目を担当するケース(=これまでの専任教員と同様)、第2は、常勤の教員が他大学・他学部の授業科目を年間8単位以上担当するケース、第3は、常勤以外の教員

(非常勤)が、ある大学の授業科目を年間8単位以上担当するケースである。大学は、第2、第3のタイプの基幹教員を、必要基幹教員数の4分の1まで置くことができることとされた。ここが新規な点である。なぜ、このような制度が導入されたかと言えば、文部科学省は、「本来専任教員が担っている「学位プログラム」の編成・実施やその不断の見直しなど、「学位プログラム」に係る教員の責任性の明確化を図る」ことに主眼があり、この制度導入により「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ポイントメント等の進展が期待」でき、「迅速で柔軟な学位プログラム編成が可能」、「新たな学位プログラムの構築・編成が容易」になると、そのメリットを謳っている(文部科学省 2022a)。

2. 制度構築課程の議論(1)—質保証システム部会

基幹教員についての審議は、中央教育審議会大学分科会質保証システム部会で行われた。2020年7月3日の第1回から、2022年3月18日の第14回まで1年9か月をかけて、「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)」(中央教育審議会大学分科会質保証システム部会 2022)を作成した。この部会での審議経過は、2022年2月9日の第165回大学分科会にて途中経過の説明にはじまり、第169回(2022年9月7日)まで分科会開催のたびに説明が加えられている。こうした経緯を経て、大学設置基準等の一部を改正する省令案が諮られ2022年10月1日に省令が施行された。

この過程で何が議論されたか、文部科学省のメリットの強調に対して何らかの懸念が出されたり、委員の間で意見が対立したりしなかったのだろうか。これを問うのは、従来の大学教員の在り方に大きな変化をもたらす可能性があるが、それだけでなく日本社会において就業する組織を複数もつとはきわめて稀なことだからだ。

質保証システム部会の議事録をみると、専任教員問題が明確に議論の俎上に上ったのは、第9回(2021年7月7日)からである。文部科学省からの専任教員のこれまでの制度上の位置づけの変遷を説明の後に、「教育の安定性・継続性や組織運営上の必要性の観点から常勤性を考慮するとともに、ICT技術の発展に鑑み、他大学を本務とする非常勤教員もチームの一員として授業を行うことなどが想定されますことから、実際に教育を担当する業務量に基づく柔軟な算定方法が行えるよう定義を見直してはどうか」(文部科学省 2021)という提案が出されている。しかし、これを議論する時間がなく、次回へ先送りとなった。

第10回(2021年8月4日)では、自由に議論がなされるが、大学設置基準の専任教員に関する規程を緩和することに関しては、たとえば、「地域社会のニーズに臨機応変に対応するには、学部学科の設置に係る専任教員の基準の緩和みたいなことはどうしても必要だと思っています。」「クロス・アポイントメント制度の利便性を高めて、国内外の複数の大学で教員を共有することなどもできるようになれば、海外大学との教育連携が進んで、大学のグローバル化が更に進む」(文部科学省 2022b)など、賛同する意見が多い。

そして、第12回(2022年1月7日)には、規制改革推進会議から文部科学省が検討すべき改革事項が示され、その1つとして「専任教員数について、多様な働き方・価値観が広がり、非常勤講師・実務家教員を含む兼任教員、TA(Teaching Assistant)、SA(Student Assistant)及び大学職員が教育に果たす役割が拡大していること、オンライン授業の活用が進んでいること、チーム・ティーチングの活用が進んでいることなどを踏まえ、現状の大学や学部ごとに定められている専任教員数の規制を見直すこと」が検討課題とされた

ことが紹介される(規制改革推進会議 2021)。さらに部会長からも、「クロスアポイントメント等多様な働き方が広がっていることも踏まえて、「一の大学に限り専任教員となる」といういわゆる専任教員の現行の在り方について、その定義等を見直す必要があるだろう」(文部科学省 2022c)という発言があり、設置基準の改正ありきという雰囲気が醸成されている。

第13回(2022年2月16日)には、審議まとめの素案が作業チームから出される。作業チームとは、第11回において大学設置基準に関して具体的な検討を行うために部会内に設置された数名のグループであり、ここで実質的な案が取り決められた。そこでは、「専任教員」の概念を「基幹教員」(仮称)と改め、その定義を教育課程の編成等に責任を担う者であって、一定以上の授業科目を担当する教員(例 年間8単位以上等)とし、設置基準上最低限必要な教員の数の算定にあ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は一定の範囲(例 半数まで、1/4程度)まで算入を認める。また、主要授業科目の担当を基幹教員(仮称)とすることが考えられる」と、基幹教員と言う名称や定義が規定されている(質保証システム部会 作業チーム 2022)。基幹教員という案は、やや唐突に提案され、十分な議論がないまま、最終の第14回(2022年3月18日)では、「審議まとめ(案)」が示され、了承を得て部会の審議まとめとなる。

この経緯をみると、基幹教員についての議論は第9回から第13回、そのうち第9回、第12回、第13回は文部科学省の説明が主であり、委員間での議論が交わされたのは第10回のみである。しかも、そこではなぜか賛成意見だけが述べられ、新制度がもたらしかねない懸念事項は述べられていない。むしろ第13回の概要説明の折に、部会長自ら、基幹教員について「教育研究の質の低下を招かないよう、学内及び学外での兼務の際の取扱いや、その際の条件については制度化に当たり留意する必要があるということ、また、大学の教育研究体制等への影響も踏まえ、各大学において基幹教員の情報、例えば学位であるとか、教育研究業績、あるいは経歴等を常時公表し、外部からの検証が受けられるようにするなど、データやエビデンスに基

づく分析等が行うことができるようにすることが求められるということを明記しました。」(文部科学省 2022d) との留意事項が説明されたほどである。

このようにして質保証システム部会では、基幹教員制度の導入が決定された。これは、何も特別なケースではない。通常の審議会は、こうして政策が決定していく。

3. 制度構築過程の議論 (2) —大学分科会

この審議まとめは、次に中央教育審議大学分科会に上程される。大学審議会では、2022年2月9日の第165回大学分科会にて途中経過の説明があり⁽¹⁾、その後、第169回(2022年9月7日)まで分科会開催ごとに説明が加えられている。こうした経緯を経て、大学設置基準等の一部を改正する省令案が諮られ2022年10月1日に省令が施行された。そこに至る過程において、この新制度に対する懸念も含めて異論が提出されている。それをいくつかみておこう。

たとえば、「基幹教員を改めて定義することによって、教員の非正規化というものをむしろ推し進めてしまうのではないかと懸念をしている」(中央教育審議会大学分科会 2022a)、「財政上の理由から、教員の待遇引下げの方便となっていないかなど、事前または事後のチェック体制を厳密に実施していただきたい」(同 2022b)、「複数の大学で基幹教員として常勤で教育にたずさわることを認める方向が、この制度の主旨からして、本来あるべき形だと思います。今までのように、片方が常勤で片方が非常勤となってしまうと、じゃあ、そもそも何で基幹教員という名前にするのかという、そのそもその意味が非常に曖昧になります」(同)。これらは、基幹教育制度が教員の非正規化を推し進めることになるという疑念である。

また、「(教員は) 学生指導を含めて、多様な運営上の仕事がございます、ここにエフォートを割かなくともよい教員が増える可能性が考えられるのではないかと思います」(同) などである。これは、複数の大学に雇用されるという基幹教員制度のもとで、授業のみを担当し、それ以外の学生指導などをしない教員が増加するのではないかと、その結果、1つの大学にのみ雇

用される基幹教員の仕事量が増大する、全体として教育の質が低下するのではないかと懸念である。

さらには、「経営者としては、雇用契約をどうするかというのが、最終的にいろいろと悩ましいところ…(中略)…年金とか健康保険とかそういったいろいろな労務に関することもあるので、」(同 2022c) といった、基幹教員の雇用契約が複雑になることを心配する大学経営者の声もある。

これらに対して、文部科学省は、「文部科学省として、人員削減を意図したものであるということではありませんが、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でありまして、今後その趣旨も含めて、適切に周知等を図ってまいりたいと思っております。」(同)

また、専任教員数の4分の1は事実上、非常勤教員に置き換えられることになり、教育の質の低下は免れないのではという反対意見に対しては、「4分の1の範囲内で必要最低教員数に算入することができる基幹教員につきましても、教育課程等の編成等に責任を担うことを要件としております。このため、単に授業科目を指導するという非常勤の教員については、基幹教員とならないということを記載しております。」(同) と、対応に追われている。

さらに、文部科学省はウェブサイト解説資料を掲載し、YouTubeを利用した動画による説明、また、Q & Aを用意するなど入念な対応をしている。とりわけ基幹教員制度に関する説明量は多く、それが大きな改革と認識していることがわかる。

さて、この基幹教員制度が将来的にどの程度定着するのかは、大学審議会における懸念の表明はあるものの、個々の大学がどのように受け止め、それにどう対応するかは現段階では何とも言えない状況にある。しかしながら、この新制度をこれまでの大学教員政策に位置付けたとき、ある程度の予測ができるのではないかと考える。以下、それを検討しよう。

4. 大学改革における大学教員政策—教員の教育化

大綱化以来の大学教員に関する政策を振り返ったとき、以下の3点にまとめることができる。第1は教員としての教育力の問題、第2は教員の任期の問題、第3が異業種からの参入問題である。

第1の教員としての教育力の問題は、大学の「教育」が改革課題となった、1991年の大学設置基準の大綱化を起点とする。大学設置基準の大綱化は、大学に関する各種の規程を緩やかにするとともに、個々の大学は自らの責任において、教育研究活動について自己点検・評価を行うこととされた。大学の教育研究の質の向上が、その目的である。

当初、努力義務とされたこの自己点検・評価制度は、1999年に結果の公表の義務化とともに、学外者による結果の検証を努力義務とすることと、大学設置基準において改正された。それから3年後の2002年には、学校教育法において、自己点検・評価の実施と結果の公表、その第三者による検証が義務づけられた。大学設置基準という省令による規程から、学校教育法という法令による規程に変更されたのである。その施行は2004年からであり、いわゆる認証評価の開始である。

教育研究活動を担うのは、言うまでもなく教員である。とりわけ、日本の大学教員は、授業に力を入れないと指摘され、諸外国(実質的にはアメリカが参照枠)において実施されているFDを日本の大学も組織的に実施すべきとされた。FDという言葉が公的に用いられた嚆矢は、1991年の大学審議会の「大学教育の改善について(答申)」である。そこでは、教員の授業内容・方法の改善・向上への取り組みと定義されているが、その具体的な方法を知る者はほとんどいなかった。言葉に馴染みがなかっただけでなく、大学教員に対する組織的な研修の実施に対して、アレルギーを呈する者も多かった。しかしながら、1999年に大学設置基準において努力義務化され、2007年には大学院設置基準、2008年に大学設置基準において義務化されたこともあり、内実はさまざまながら、FDは大学における日常用語となった。教員は、教育に注力

すべし、それを組織的な体制で推進すべしという方針が貫かれてきた。

第2の任期制の問題は、1997年の「大学の教員等の任期に関する法律」の施行によってはじまった。それに先立ち1994年に大学審議会からの「教員採用の改善について(答申)」において、大学の教育研究の中心を担う教員には優れた人材を確保できるように、教員人事の在り方について改善を図っていくことが必要と論じられ、具体的には公募制の導入、選考基準における教育能力の積極的評価、他大学出身者・社会人・女性等多様な経験・経歴を持つ者の採用などが謳われた。それに引き続いて教員の任期制問題が論じられ、上述の法律の制定となった。日本にとっては初めての非終身雇用制度の導入である。自校出身者を教員として採用し年功序列で昇進するような人事が、教育研究の停滞を招くと批判され、任期制を導入することによって現状を打破し、人事の流動化による教育研究の活性化を図ることが、目的とされた。

大学教員の任期制が導入されてしばらく後の2001年、任期制を導入している大学は21.3%、任期制の適用を受けている教員は1.9%、任期制を導入している大学における任期制適用教員の比率で見ても45%に過ぎなかった。また、適用を受けている教員のうち67.5%は再任回数に上限がない。すなわち、再任が承認されれば定年まで在職できるという名ばかりの任期制であった(山野井・葛城)。それが、2020年には、任期付きの教員は36.3%まで増加している(文部科学省科学技術・学術政策研究所2021)。39歳以下の若手研究者では、63%が任期付きである(同)。教育研究の活性化を図るとして導入された任期制であるが、結果としては若手研究者の安定的ポストの減少となっていることがわかる。大学の基盤的経費の減少に伴い、大学は競争的資金の獲得によって補充を図ろうとしているが、若手研究者はこの競争的資金で雇用されるケースが多い。そのことが、若手研究者の任期付きポストの増加ともなっているのである。

こうした状況は、博士課程進学者の減少となって表れており、それは日本の大学の研究力の低下につながる。研究力の低下問題は日本の将来に関わる問題と、

各所で指摘されるものの (IDE 大学協会 2023)、ここまで広がった任期制に対する十分な対策をとることは容易ではない。

第3が、異業種からの大学教員への参入である。それは、専門職大学院の制度化によって始まったと言ってもよいだろう。専門職大学院を制度化するにあたって議論になったのは、専門職の実務内容を誰が教えることができるかという問題であった。実務は実際に専門職に従事している者でなければ教えることができない、専門職養成を目的とする専門職大学院では理論と実践の架橋を図ることが必要だとする議論のもとに、専任教員のうち、その専攻分野において概ね5年以上の実務経験、実務能力を有する者を30%以上 (法科大学院においては20%以上、教職大学院に関しては40%以上) を実務家教員とすることが規定された。もちろん、それ以前にも大学以外の職域において専門分野で優れた研究成果を挙げた者を、大学が専任教員として雇用することはあったが、そこでの教員の区別はなかった。しかし、専門職大学院制度の発足とともに導入された制度は、大学参入以前の経歴から、研究者教員と実務家教員と制度的に分離する方式であった。この制度化のもとでの実務家教員は、優れた研究業績を挙げた者ではなく、実務の点から教育ができる者である。そして、その実務家教員に対する期待は「教育」である。専門職大学院において、採用人事を進める立場にある教員に対する調査では、実務家教員に何を期待するかという質問に対して、73%が「どちらかと言えば教育」を選択しており、その対極にある「どちらかと言えば研究」を選択する8.5%を大きく凌駕している。実務家教員への期待は「教育」にあることは明白である。ただ、他方で、研究者教員に対しても、「どちらかといえば教育」を期待する者は52.3%にのぼり、「どちらかと言えば研究」を期待する者27.7%を上回っており、専門職大学院そのものが「教育」のための機関となっているということができよう (株式会社リベルタス・コンサルティング 2023)。

こうした状況下において、2021年には大学基準協会から実務家教員の質に対する疑義が表明されている。実務家教員の確保が困難な大学院があると同時

に、実務家教員ばかりで構成されている大学院もあることを問題としている。単に、大学での教育歴、企業などでの研究業績をそのまま大学に持ち込むことに慎重であるべきとし、「実務家教員に対しても学術・研究上の要件を一定程度求めること」が必要だと警鐘を鳴らしている。そのために、「実務家教員数の上限値を定めたり、研究者教員の最低値を法令上明確にしたりといったことが考えられる」と提案している (大学基準協会 2021)。これは、実務家教員の質が高くはないことを示す意見であり、異業種からの大学教員への参入が必ずしも効果的に働いてはいないことが推察される。

そうしたなか、異業種からの大学教員への参入の新たな制度が制定された。クロスアポイントメント制度である。2014年に制度化されたこの制度は、研究者が、大学と民間企業との間でそれぞれ雇用契約関係を結び、各機関の責任のもとで業務を行うことが可能な仕組みである。『「日本再興戦略」改訂2014』、「科学技術イノベーション総合戦略2014」、「統合イノベーション戦略2019」など主に内閣府における議論のなかで浮上したものである。背後には、経済界からの「産学連携による人材育成を進めるにあたり、企業人が大学教員として活躍できる環境を整備するうえで、大学には、クロスアポイントメント制度の活用を拡大して企業との人材交流を促進することが求められる」(日本経済団体連合会 2022) といった要請もあった。経済界との結びつきが強い経済産業省は、「卓越した人材が大学や公的研究機関、企業等の壁を越えて、複数の組織において活躍できるような環境を整備」(経済産業省 web サイト) と推進の立場を明瞭に示しているが、他方、文部科学省は「大学等から企業へのクロスアポイントメントの事例はごく一部にとどまって」(文部科学省 2020) いることを指摘し、いくつかの課題整理をしており、両者間には温度差があるようにみえる。

実際、クロスアポイントメント制度による異動者は、2021年において大学が他機関から受け入れたのが340件、大学が他機関へ派遣したのが226件に過ぎない。また、他機関からの受け入れ、自機関からの派遣ともに、その期間は2年未満が約60%であり、極めて短期間の異動である (文部科学省 2021)。大学人に

とって民間企業の研究者にとっても、魅力ある制度とはいえないようだ。

このように大綱化以降の教員政策をみると、研究よりも教育が重視され、任期制の導入や異業種からの参入による教育・研究の活性化が図られてきた。しかしながら、任期制は若手研究者の研究力向上を阻み、教育を目的として異業種からの参入による実務家教員制度は、教員の質に疑義が投げかけられ、産学連携による人材育成をめざすクロスアポイントメント制度の普及ははかばかしくない。

5. 基幹教員制度の今後

さて、こうした政策の延長に基幹教員制度を位置づけられれば、今後の基幹教員制度がどのように機能するかおぼろげながら想定がつく。文部科学省は2018年5月に「実務家教員の登用促進について」(文部科学省2018a)という資料を作成しており、同年8月にそれをブラッシュアップした「実務家教員の登用促進について」(文部科学省2018b)を作成している。これは、2017年の専門職大学の開始にともない、実務家教員を必要専任教員に上乗せで配置することが可能とする制度を議論したものである。興味深いのは、その実務家教員は、年間6単位以上の授業を担当し教育課程の編成等に責任を負うべきとされている点である。基幹教員の原型ともいえる提案がなされているのである。

そして、2022年12月に出された「実務家教員の確保・活用について」では、同年9月に改正された大学設置基準における基幹教員制度について言及し、「本改正により、教員が十分に養成されていない成長分野において、民間企業からの実務家教員の登用や、複数大学でのクロスアポイントメント等の進展が期待される」と指摘しているのである(文部科学省2022f)。

さて、冒頭で示した基幹教員の3つのタイプに即して考えれば、文部科学省は、第3のタイプである常勤以外の教員(非常勤)が、ある大学の授業科目を年間8単位以上担当するケースとして基幹教員制度に期待しているようである。実務家教員やクロスアポイントメント制度の進展のために、基幹教員制度を導入したようにも見える。しかしながら、実務家教員が教育課程

の編成等に責任を負う、クロスアポイントメント制度による教員が年間8単位以上の授業科目を担当することは、さほど容易なことではない。

第1のタイプ、常勤の教員で1大学の1学部に所属し、主要授業科目を担当するケースはこれまでの専任教員と同様であるから、これは名称変更で事足りる。第2のタイプは常勤の教員が他大学・他学部の授業科目を年間8単位以上担当するケースであるが、常勤職がありながら、他大学・他学部の授業科目を年間8単位以上担当し、かつ、教育課程等の編成に責任をもつことを望む教員が多いとは思われない。

では、この基幹教員制度に応募してくる者がいるのか。あるとすれば、任期付きのポストにある若手の教員、常勤職を求める非常勤職の教員である。しかし、名称が変わるだけで、雇用条件が好転するとは思われない。むしろ常勤教員のポストを減らして非常勤教員を基幹教員として雇用し、専任教員と同等に教育課程等の編成に責任を持つ働き方を要請されるようになるのではないかと懸念される。上述のように文部科学省は、それを意図した制度ではないことを強調している。

しかしながら、この問題を大学経営者はどのように考えているのか。朝日新聞の「ひらく 日本の大学」の2022年の調査では、学長に基幹教員制度への賛否を尋ねている。それによれば、基幹教員制度に「賛成」する学長は20.6%、「どちらかと言えば賛成」が45%であった。これを3分の2が賛成しているとみるか、積極的に賛成するのは20%にとどまるとみるか、あるいは3分の1は賛成していないとみるのかは、更なる検討が必要である。

30年を振り返れば、大学教員への異分野からの参入を緩やかにし、他方で、若手研究者の安定的ポストを減少するという、何とも矛盾する大学教員政策を取ってきたと総括することができよう。いずれもが、大学の教育・研究の活性化を目的に掲げての改革であった。これら各種の制度の導入により大学の教育・研究が目覚ましく発展したかといえば、首肯しがたい状況にあることだけは確かである。そして、残念なことに新たに導入された基幹教員制度は、現状の問題の

打開策になる明確な見込みはない。

文部科学省には、弥縫策ではない大学教員政策を期待するとともに、それをバックアップするためにも、大学教員に関する近年のこうした変化を視野に収めた研究が求められる。湯川・坂無・村澤が指摘するように、「専門研究コミュニティ外部の問題意識とつながる形で、これまで蓄積してきた専門知見を開きながら活用し、より広い範囲での建設的批判や対話を主導することで、当該領域の研究の裾野をさらに広げること」(湯川・坂無・村澤 2019) が求められている。

【注】

(1) 大学分科会第13回(2022年2月9日)議事録には、基幹教員に関する説明がなされている。質システム保証部会で基幹教員の話題が登場するのは、2022年2月16日である。質システム保証部会の作業グループでの議論のとりまとめは、質システム保証部会に先んじて大学分科会で報告されている。この理由については追究をしていないが、いかにはやく基幹教員を制度化しようとしたか、文部科学省の意図が見えるように思う。

【引用文献】

中央教育審議会大学分科会(2022a)、第165回議事録
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/1422632_00018.html(最終閲覧日:2023年5月15日)

中央教育審議会大学分科会(2022b)、第167回議事録
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/1422632_00020.html(最終閲覧日:2023年5月15日)

中央教育審議会大学分科会(2022c)、第168回議事録
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/1422632_00021.html(最終閲覧日:2023年5月15日)

中央教育審議会大学分科会質保証システム部会(2022)、「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)」https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360_

00012.html(最終閲覧日:2023年5月15日)

中央教育審議会大学分科会質保証システム部会作業チーム(2022)、「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)(素案)」
https://www.mext.go.jp/content/20220216-mxt_koutou01-000019840_1-2.pdf(最終閲覧日:2023年5月15日)

大学基準協会(2021)、「専門職大学院の実務家教員数に関わる意見書」<https://www.juaa.or.jp/upload/files/%E5%B0%82%E9%96%80%E8%81%B7%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E9%99%A2%E3%81%AE%E5%AE%9F%E5%8B%99%E6%95%99%E5%93%A1%E6%95%B0%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%82%8F%E3%82%8B%E6%84%8F%E8%A6%8B%E6%9B%B8%EF%BC%88%E7%A2%BA%E5%AE%9A%EF%BC%89.pdf>(最終閲覧日:2023年5月15日)

IDE大学協会(2023)、『IDE 現代の高等教育 大学力研究力低下を考える』No. 650

規制改革推進会議(2021)、「当面の規制改革の実施事項」https://www.mext.go.jp/content/20220112-mxt_koutou01-000019840_ex2.pdf(最終閲覧日:2023年5月15日)

株式会社リベルタス・コンサルティング(2023)、「大学等における実務家教員の採用に関する調査」
<https://jitsumuka.jp/innovator/wp-content/uploads/sites/2/2023/03/%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E7%AD%89%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E5%AE%9F%E5%8B%99%E5%AE%B6%E6%95%99%E5%93%A1%E3%81%AE%E6%8E%A1%E7%94%A8%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8230126.pdf>(最終閲覧日:2023年5月15日)

経済産業省webサイト「クロスアポイントメント制度について」https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/cross_appointment.html(最終閲覧日:2023年5月15日)

増谷文生(2023)、「『ひらく 日本の大学』調査結果から—大規模規制への学法の期待と懸念—」『IDE 現

- 代の大学』No. 654、pp. x-x
- 文部科学省 (2018a)、「実務家教員の登用促進について」https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryu/_icsFiles/afildfile/2018/05/28/1405040_3.pdf (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2018b)、「実務家教員の登用促進について」https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryu/_icsFiles/afildfile/2018/05/28/1405040_3.pdf (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2021)、「質保証システム部会 議事要旨・議事録・配付資料」第9回議事録、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/049/gijiroku/1422632_00010.html (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2020)、「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点【追補版】」https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/sangaku/mext_00750.html (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2021)、「大学等における産学連携等実施状況について」https://www.mext.go.jp/content/20230228-mext_sanchi02-000020147_1-02-2.pdf (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2022a)、「令和4年度大学設置基準の改正について～学習者本位の大学教育の実現に向けて～」、https://www.mext.go.jp/content/20220930-mxt_daigakuc01-000025195_05.pdf (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2022b)、「質保証システム部会 議事要旨・議事録・配付資料」第10回議事録、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/049/gijiroku/1422632_00011.html (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2022c)、「質保証システム部会 議事要旨・議事録・配付資料」第12回議事録、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/049/gijiroku/1422632_00018.html (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2022d)、「質保証システム部会 議事要旨・議事録・配付資料」第13回議事録、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/049/gijiroku/1422632_00019.html (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2022e)、「実務家教員の確保・活用について」https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_suishin/pdf/002_06_00.pdf (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 文部科学省 (2022f)、「実務家教員の確保・活用について」
- 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 (2021)、『研究大学における教員の雇用状況に関する調査』、NISTEP-RM305-FullJ (1).pdf (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 日本経済団体連合会 (2022)、「新しい時代に対応した大学教育改革の推進－主体的な学修を通じた多様な人材の育成に向けて－」<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/003.html> (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 山野井敦徳・葛城浩一 (2004)、「大学教員の選択的任期制に関する研究」『大学論集』第34集、pp. 1-20、<https://riheib.hiroshima-u.ac.jp/search/attachfile/56622.pdf> (最終閲覧日：2023年5月15日)
- 湯川やよい・坂無 淳・村澤昌崇 (2019)、「大学教授職研究は何をなしうるか：成果と展望」『教育社会学研究』第104集、pp. 81-104.