

第38回教研集会

「大学改革時代における教職協働in島大」

レポート集

日時：2015年12月11日 18時00分～20時00分

場所：法文学部棟2階 多目的室 1

1. 中央執行委員会報告

「他大学における教職協働の試み」

書記長 内藤忠和 氏

2. 支部報告

- ① 「教育学部における教職協働の事例報告
～教育実習の運営の場合～」

教育支部 広兼志保 氏・長岡美沙 氏

- ② 「生物資源科学部教員と職員の交流をふたたび」

生物資源支部 山口啓子 氏

- ③ 「総合理工学部改組案」

総合理工支部 加藤定信 氏

- ④ 「法文支部における「教職協働」の現状と課題」

法文支部 渡邊英俊 氏

- ⑤ 「何を目指して協働するか」

職員支部 山根冬彦 氏

島根大学職員組合

1. 「教職協働」とは？

「教員と職員がイコール・パートナーとして、同じ目的のために、対等の立場で協力して共に働くこと」（小室 2011）

「教員と職員が協力して働くこと」（大島 2014）

＞どのように？の部分には各大学で考えることなのかもしれない。

2. 「教職協働」の背景

教員と職員の「協働」という表現は 1980 年代から登場しているようだが、「教職協働」として頻繁にメディアに登場するようになったのは 2000 年代以降のことであり、私学職員を主たる構成員とする「大学行政管理学会」から積極的に発信された。国立大学においては広島大学高等教育開発センター山本眞一氏の業績が目立つ。「教職協働」という概念が盛んに取り上げられるようになった背景としては；

社会環境の変化、教職員の構成の多様化、大学に要求される機能の拡大・多様化などから、教育・研究・社会貢献とそれを支える大学運営のすべてにわたり協働が必要となってきた。（大島 2014）

大学を取り巻く環境が激変し、大学改革を進めるためには、従来の教員・職員の役割と関係を変え、教員中心の運営スタイルを変える必要があった。職員は従来の補助的立場から一歩踏み込んで教員との教職協働が求められ、そのありようが成果の違いとなってあらわれた。

業務の複雑化・多様化の結果、教員職員どちらにも属さないような業務領域は拡大する一方であり、職員が積極的に対応することが求められるようになった。（以上小室 2011）

大学をめぐる環境の変化・大学改革を求める圧力・教職員の構成の多様化・大学が担う機能の多様化・複雑化などを背景に「教職協働」が要請されてきた。

3. 「教職協働」の実践例

○ 立命館アジア太平洋大学創設

立命館アジア太平洋大学創設に当たって、教育課程の問題については；教育課程の具体化は教員職員の協働、教育システムやカリキュラムの枠組の調査は職員主体、カリキュラムの具体化や授業を担当する教員の採用は教員主体で行った。留学生受け入れについては、提携校探しなどの出発点は教員主体、提携校との関係構築と維持は教職協働の形で進めた。地域社会との関係性については；良好な関係性作りのためにまず教員主体で地域と関係を持ち、その後の関係維持は教員と職員の協働によって進められた。（大島 2014）

○ 玉川大学での初等教育の実践

全学 1800 名の 1 年生向け授業「1 年次セミナー」では共通の教科書を使用した初年次

教育を実践しており、教育方法のFDなど、学士課程教育センターが中心となってデザインしている。

*これは「教職協働」よりもむしろ大学執行部及び職員主導の実践例と考えられる、「やりたいやりにくくはないではなくやれ」という学士課程教育センター担当者のご発言は今でも記憶に残っている。

4.「教職協働」の課題

○ 「対等ではない」職員と教員の関係

「教職協働」の現状として少なくとも対等性を要件とする教職協働は実現していない。

- ・私立大の場合；教員と職員は決して対等の関係に立っていない
- ・国立大の場合：「事務職員は教員のことに口を出すな、と再三言われてきたという」
- ・公立大学の場合：在籍年数の問題から国立私立以上にトラブル相互不信が起きやすい
結論として対等な関係性に裏打ちされた「教職協働はまだ実現していない」

(以上小室 2011)

○ 対話の必要性

- ・教職協働を進めるための課題としては、教職員が大学教育の質について話す場が教員同士、職員同士に比べて低い。
- ・職員に求められる能力は；第一に問題設定・課題解決能力である。第二に工程管理能力である。第三にコミュニケーション能力である。
- ・教職協働の推進のために；協働の前提となる相互の立場を尊重するためには、双方がそれぞれの思いを可能な限り理解しあう必要がある。そのためには対話を大切にすることである。

(以上大島 2014)

○ データで見る「教職協働」

☆「教職協働の課題は？」ベネッセ 2008 におけるアンケート調査

*母数 35 (職員 26 教員 9)

Q. 教員と職員が気軽に話し合える雰囲気がありますか？

とてもある 34. 3% 少しある 54. 3% あまりない 11. 3% 全くない 0%

Q. 「教職協働」はどの程度進んでいると感じますか？

全く進んでいない 2. 9% あまり進んでいない 45. 7% 他大学並みに進んでいる 25. 7% 他大学よりも少し進んでいる 22. 8% 無回答 2. 9%

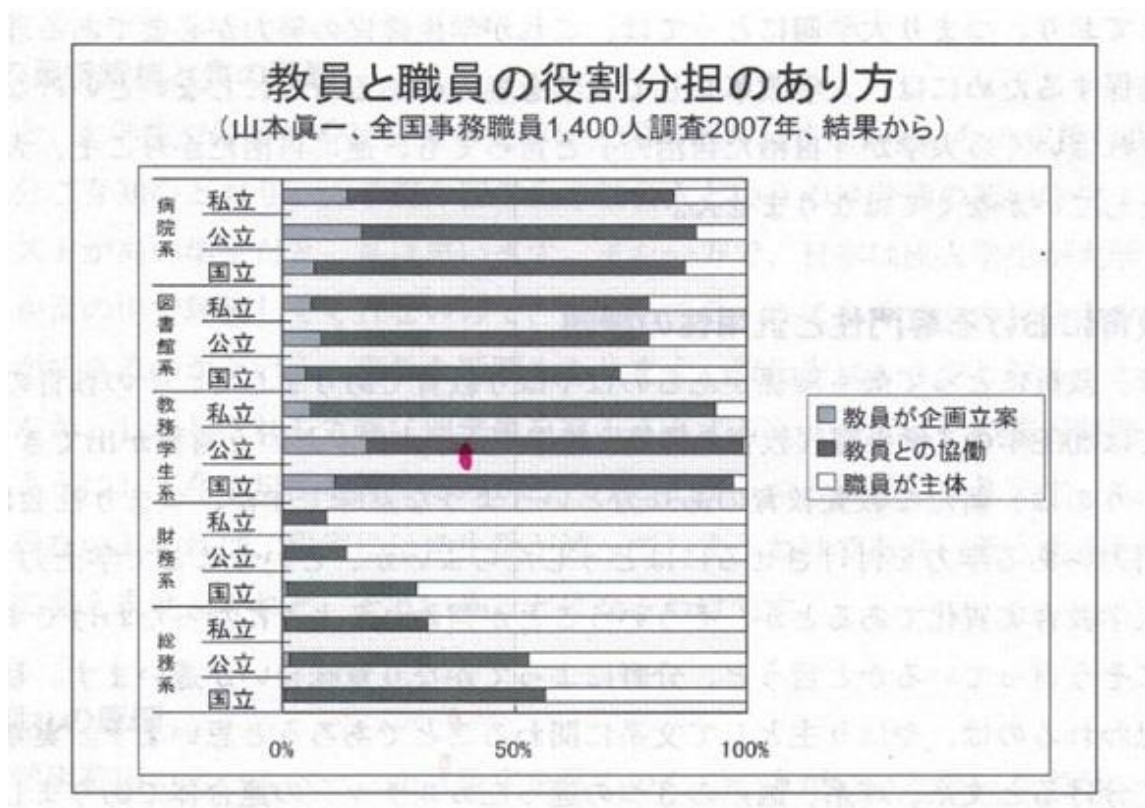
Q「教職協働」を実現する上での課題は？

職員の能力・専門性の向上 11 意識変革 10 相互理解 9 ビジョン・目的の共有 6
役割の見直し 2 情報公開・共有化 2 その他 8

「教職協働」を進めるためには、目的を共有した上で、双方が互いの役割を理解し、能力・専門性の向上に努めるとよい。

☆ 山本 2012 のデータ

① 教員と職員との役割分担のあり方：



グラフ①

山本の調査 2007 (2007 年 職員 1400 人回答) によれば、財務系は国公立を問わず職員主体が多く、教職協働がややみられる。総務系は職員主体が私立において優勢ではあるが教職協働もかなりの割合を占めている。教務学生系は国公立を問わず教職協働が圧倒的に多い。

② 能力開発の必要性

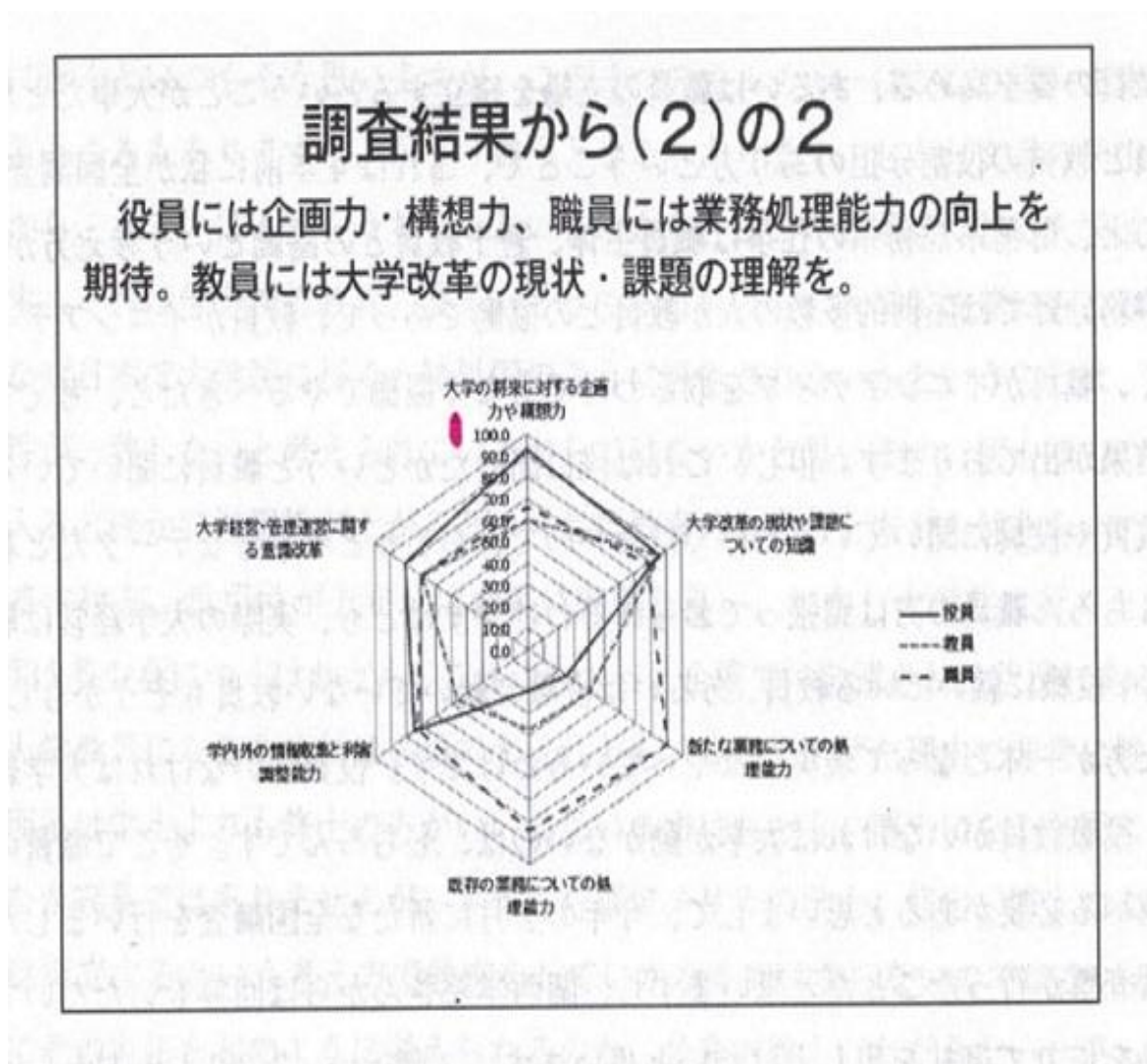
能力開発の必要性						
役員は70%が「とても必要」、しかし教員は36%に止まる。						
役員は自身で「とても必要」と考え、教員はそうではない。						
職員の能力開発は、役員と幹部職員の多くが指摘。						
	役員	部長等	一般教員	幹部職員	一般職員	全体
2. 役員の能力開発	とても必要	73.9	69.7	69.3	69.1	69.9
	必要	24.2	27.8	25.9	25.9	26.5
	必要でない	1.1	0.2	0.0	1.0	0.7
	分からない・その他	0.9	2.3	4.8	3.9	2.8
3. 教員の能力開発	とても必要	37.1	30.9	32.8	39.4	35.8
	必要	57.3	62.0	59.0	53.1	57.0
	必要でない	3.2	4.6	1.0	3.1	3.2
	分からない・その他	2.5	2.5	7.2	4.5	4.1
4. 職員の能力開発	とても必要	63.6	45.6	44.8	68.4	58.5
	必要	34.9	52.1	50.7	30.0	39.3
	必要でない	0.2	1.0	0.0	0.0	0.3
	分からない・その他	1.4	1.2	4.5	1.6	1.9

調査 2012 (2012 年教職員 2281 名回答) によれば、役員の能力開発が必要と答えた人は役職を問わず 7 割に及び、役員自身もそれを自覚している。

職員の能力開発については役員と幹部職員がその必要性があると考えている。

教員の能力開発については教員自身があまり必要とは思っていない。←グラフ②

③ どういった能力が必要と考えられているか？



グラフ③

必要と考えられている能力について、役員は「大学の将来に対する企画力や構想力」「大学改革の現状や課題についての知識」「経営管理運営に関する意識改革」が求められ、「新たな業務についての処理能力」や「既存の業務についての処理能力」は期待されていない。職員に対しては「業務処理能力」に対して特に高い期待がかけられているが、総じて期待値が高い。教員に対しては「大学改革の現状や課題についての知識」が高く、「大学の将来に対する企画力や構想力」および「経営管理運営に関する意識改革」がこれに次いでいるが総じて期待値が低い。

④ 教職協働に関する意識調査 2012

2007 と 2012 の調査を比較してみると（グラフ①とグラフ④）、教員の意識と職員の意識にずれが存在していることが判明、教員は教務関係において教員主体の傾向が強い。

調査結果から(3)

教職協働への考え方

職員は、教務系について教職協働を挙げ、教員は逆に総務系で教職協働を考える割合が大きい。

		役員	部局長等	一般教員	幹部職員	一般職員	全体
5. 総務系の業務処理	教員の企画	2.1	8.0	5.2	0.1	0.9	3.0
	教職協働	45.0	65.6	63.8	31.4	33.6	46.7
	職員の企画	52.9	26.4	31.0	68.5	65.5	50.3
6. 教務系の業務処理	教員の企画	33.6	40.4	40.0	19.3	19.7	30.2
	教職協働	63.5	58.4	58.2	78.0	76.0	67.1
	職員の企画	2.9	1.2	3.8	2.8	4.4	2.8

グラフ④

終わりに一島根大学における「教職協働」とは？

- ・近年の印象では、会議の席などで教員と職員が同じテーブルにつき、議論する場面が増えてきていると感じられる。しかし現状で十分に「教職協働」は実現できているのか？
- ・本学は今後教員職員ともに人員は減少し、仕事は激増する。これを教職員個人の能力開発でカバーするのは無理がある。双方によりストレスの少ない仕事スタイルを探す必要がある。e x. ジェネラリストもいいがプロフェッショナル？
- ・大島 2014 にもあるように、教職員が互いを尊重するために相互理解・対話が必要であり、組合がその場を提供してみてはどうか？

* ほか思いつき

- ・坐り方を変えてみる？
- ・教員と職員がペアで仕事をする機会が少ない？

＊参考文献

- 「「教職協働」の課題は？」『B e t w e e n』会員メールアンケート ベネッセ教育総合研究所 2008 年 7 月
- 「私立大学における職員と教員との関係に関する一考察―「教職協働」という言葉を手がかりに―」小室昌志 『評論・社会科学』No 98 同志社大学社会学会 2011 年
- 講演「大学改革と教職協働：教員はこれにどうかかわるべきか」山本眞一 関西学院大学高等教育研究 2 号 2012 年 3 月
- 「教職協働による大学運営―職員の役割を中心に―」大島英穂 『立命館高等教育研究』14 号 2014 年 3 月

教育学部における 教職協働の事例報告 ～教育実習の運営の場合～

2015年度 学内教研集会 資料
2015年12月11日(金)

教育学部支部 廣兼志保・長岡美沙

1

教育学部のカリキュラムにおける 教育実習の位置づけ

教育学部の卒業要件

- (1)「単位履修表」に示された所定の単位をすべて修得していること。
- (2)「教育体験活動履修表(時間)」に示された体験活動に参加し、所定の時間数を修了していること。

『履修の手引き』より引用



◎教育実習は、(2)の教育体験活動の一部にあたる。

2

教育体験活動履修表(時間)

領 域	必 修	選 択
基礎体験	110時間	400時間 (この中に40時間の学校 教育体験の教育実習を含 めることができる)
学校教育体験	340時間	
臨床・カウンセリング体験	150時間	
小 計	600時間	
合 計	1000時間	

- ◎教育実習は、表中の「学校教育体験」領域にあたる。
- ◎4年間で340時間の教育実習が必修となっている。
- ◎希望者は、さらに40時間の教育実習を4年次に選択することができる。

3

4年間の教育実習カリキュラム

履修期	1年次		2年次		3年次		4年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
ア 授業科目	学校教育実習研究Ⅰ*1 (30時間)				学校教育実習研究Ⅱ*5 (30時間)			
イ 体験活動 内容	学校教育実習Ⅰ*2 (20時間)		学校教育実習Ⅱ (20時間)		学校教育実習Ⅲ*4 (8時間×5日 =40時間)	学校教育実習Ⅳ*5 (8時間×5日 =40時間)	学校教育実習Ⅴ (8時間×5日 =40時間)	学校教育実習Ⅵ (8時間×5日 =40時間)

備考1. *1と*2は分割して履修することはできない。

2. 附属学校で実習を行う場合、*3、*4、*5は分割して履修することはできない。ただし、前学（休学中における外国の大学又は短期大学の授業科目の履修を含む。）に限り、分割して履修することを選択できる。

3. 人間生活福祉教育専攻で幼稚園一種免許型の学生の場合、*6は8時間×10日＝80時間となる。

4. 人間生活福祉教育専攻で幼稚園一種免許型の学生の場合、*7は8時間×15日＝120時間となる。

図－学校教育実習研究Ⅱ(学校教育実習Ⅲ)の流れ

4

教育実習の運営担当者

◎教育実習の運営は、主に、教育学部附属教育支援センター(以下、支援センターと省略)と、附属学校園実習部が担っている。

- ◎このうち、支援センターの教育実習担当者は、
- ・2名の専任教員(島根県・鳥取県からの人事交流による教員。主に基礎体験を担当)
 - ・13名の兼任教員(学部専任教員から選出された教員)
 - ・2名の特任教員(うち1名が運営事務を担当)
 - ・1名の事務補佐員 から成る。
- これらのスタッフを、通常、実習部会と称している。

5

実習部会が運営する教育実習の日程

平成27年度の場合

	品	附属小学校	附属中学校	附属幼稚園
学校教育実習Ⅵ		5/11 (月) ～5/15 (金)	5/11 (月) ～5/15 (金)	5/18 (月) ～5/22 (金)
学校教育実習Ⅰ		6/15 (月)～6/19 (金)		
学校教育実習Ⅲ	A	6/1 (月) ～6/5 (金)	6/25 (月) ～6/29 (金)	5月25日(月) 6/21 (月)～6/5 (金)
	B			
学校教育実習Ⅳ	A	9/1 (水) ～9/30 (水)	8/28 (金) ～9/29 (水)	10/8(日)～10/29(水)
	B	10/1 (水) ～10/29 (水)	9/30 (水) ～10/30 (金)	
学校教育実習Ⅴ		11/24 (水) ～11/30 (月)	11/4 (水) ～11/10 (水)	11/26 (水) ～12/1 (水)

◎2年生対象の「学校教育実習Ⅱ」は、別途、専攻・教科ごとに日程を調整する。ただし、「学校教育実習Ⅳ」の実習生授業への参観が、「学校教育実習Ⅱ」の日程に含まれる。

6

教育実習の運営に関わる業務 ①

◎実習部会の教員が担当する教育実習の運営に関わる業務は、学生指導、成績評価、スケジュール管理、シラバス管理など多岐にわたる。

◎学校教育実習Ⅰ～Ⅵの各実習担当チームを作り、各実習に代表者を設けて、附属学校園の実習部教員と連携をとりながら、教育実習の運営を行っている。

◎その他に、業務ごとに担当チームを作り、業務の分担を行っている。

7

教育実習の運営に関わる業務 ②

業務分担チームの内訳

- ・評価原票作成管理担当
- ・学級配当案作成担当
- ・アンケート調査用紙作成・集計担当
- ・議事録作成担当

8

教育実習の運営に関わる業務 ③

上記以外に、1名の特任講師が教育実習の運営に関わる事務を担当している。その1年間の業務内容は下記の通りである。()内は連携先を示す。

- ・はしかの抗体検査(学生と)
- ・学校教育実践研究Ⅰのグループ編成に必要な入学生名簿の入手(学務課と)
- ・各専攻へ学校教育実習Ⅱと学校教育実践研究Ⅱの指導教員選出依頼等の調整(各専攻と)
- ・学校教育実習Ⅱの履修者名簿作成と各専攻の指導教員向けオリエンテーション実施の手配(学務課・各専攻と)

9

教育実習の運営に関わる業務 ④

- ・学校教育実習Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ・Ⅵの履修要件の確認依頼(学務課と)
- ・教育実習の履修要件を満たさない学生との面談指導の調整(学生及び実習部会と)
- ・実習生調書のチェック(学生及び実習部会と)
- ・実習生名簿の送付(実習校園と)
- ・教育実習に必要な消耗品・備品の購入やメンテナンスの手配(実習部会・実習校園・業者と)
- ・教育実習ワークシート等印刷物の校正と印刷の手配(実習部会・実習校園・業者と)
- ・教育実習の成績認定会議の開催に関わる手配(体験学修運営委員会・実習部会・実習校園と)

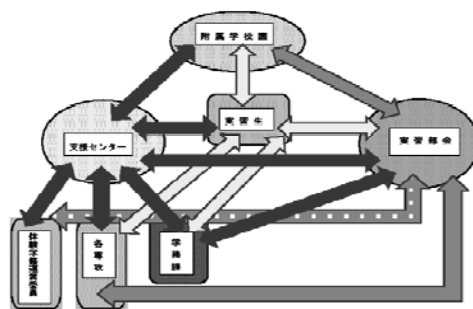
10

教育実習の運営に関わる業務 ⑤

- ・協力校園で行われる幼稚園実習・特別支援教育実習の履修希望者の割り出し(学務課と)
- ・幼稚園実習・特別支援教育実習の履修要件の確認依頼(学務課と)
- ・協力校園への依頼文書の送付(協力校園と)
- ・協力校園へ支払う実習経費に関わる手続き(協力校園及び学部の総務係と)

11

教育実習の運営に関わる業務③④⑤における関係各所との連携



12

教育実習の運営に関わる業務③④⑤ における連携の課題（その1）

支援センターで事務を担当している特任講師と事務補佐員は、教育実習だけでなく、基礎体験の事務も担当している。4月・5月・2月の繁忙期には、双方の業務が重なり、非常に多忙である。

→繁忙期には、2名体制から3名体制への増員ができるとよいかもしれない。しかし、開示できる情報とできない情報があるので、現在のところ、外部の支援を依頼することが難しい。

13

教育実習の運営に関わる業務③④⑤ における連携の課題（その2）

学校教育実習Ⅱと学校教育実践研究Ⅱの主専攻担当分は、各主専攻が中心となって運営している。運営の仕方は専攻によって異なる部分がある。

→各専攻の担当者は年度ごとに交代するため、業務内容に関する問合せが発生する。

→実習部会の担当者が見えづらく、専攻からの問合せが支援センターに来るが、何と回答すればよいかわかることがある。

→運営の役割分担を明確にする必要がある。

14

教育実習の運営に関わる業務③④⑤ における連携の課題（その3）

学部専任教員から選出された実習部会教員の任期は2年であり、毎年半数ずつ交代する。

→実習担当者の交代に伴う引き継ぎがうまくいかず、業務内容に関する問合せが支援センターに来ることがある。

→直接の担当者でなければ業務内容がわからないこともあり、何と回答すればよいかわかることがある。

→業務内容の引き継ぎと問合せのルートを明確にする必要がある。

15

教育実習の運営に関わる業務③④⑤ における連携の課題（その4）

支援センターの特任講師と事務補佐員は、両名とも6時間勤務である。

勤務時間帯は、一人は9:00～16:00であり、もう一人は10:00～17:00である。

→実習受け入れ校から上記の業務時間外に問い合わせが来ることがあるが、対応できない。

→支援センターの業務時間帯について、周知を促す必要がある。

16

教育実習の運営に関わる業務③④⑤ における連携の課題（その5）

勤務に関わる様々な現状や要望を伝える場がない。

→時間雇用職員には、人事担当者と面談する機会があるが、特任教員にはそのような機会がない。

→業務上の諸問題について、総務系の人事担当者等と相談できるような仕組みがあるとよいのではないか。

17

おわりに

教育学部における教育実習は、卒業要件に関わる重要な教育体験活動である。

その業務は多岐にわたり、教員と事務担当者との緊密な連携が欠かせない。

教育実習の運営においても、教員・事務担当者とも多忙感が増すなかで、業務内容を精査しスリム化しようとする動きが始まっている。

業務内容を精選し、役割分担を明確にしたうえで、今後とも緊密に連携を取り合って業務を進めていくことが求められる。

そのためにも、教育活動の運営事務を担当している特任教員の現状と要望を伝え、課題の解決をはかる場を設ける必要がある。

18

生物資源科学部支部報告

「生物資源科学部教員と職員の 交流をふたたび」

【はじめに】

教研集会の全体テーマが「大学改革時代における教職協働 in 島大」ということで、生物資源科学部支部では、まずは組合支部員にメールで意見を募集するとともに、生物資源科学部事務室にも呼びかけて、11月26日12:00～12:45 昼休み時に意見交換会をひらきました。当日は教員9名 事務職員3名（うち1名は非組合員）が参加してくださいました。事前にメールでいただいていた意見や提案などを、簡単に紹介しながら、それぞれが自由に発言していただく、ざっくばらんな意見交換会でした。

【意見交換内容】

意見交換の場では、「事務方にかけている手間を減らすには、教員はどうすればいいのか」を中心に、教員・職員両側から意見を聞くことができました。

たとえば教員からは、提出する書類（出張や謝金その他）の「正しい書き方」がそもそもわからず、事務の方が修正をしてくれていることの手間に対して、見本となるひな形がセットになっていることが望ましい、という意見が多くありました。実際には、多くの場合、「書き方」がHPのどこかにあるらしいのですが、メールにURLを載せてあって、リンクを張っていると思いきや、望む場所ではないところに入ってしまい、結局どこかわからない、ということがありました。良い例としては勤務状況等報告書があり、ひな形と記入例がセットで毎月メール配信されていて、このやり方が教員側としてはやりやすい、とされました。

また、何かを事務に問い合わせたいときに、事務室での担当者がわかりにくい（以前は担当者と内線番号をまとめた表があったが、最近は見かけない）、誰に聞いたらよいかわからない、という現状もあるようです。特に日々雇用やパートの方は新しい人が入っても紹介がないため、まったくわかりません。

問い合わせをする際、事務室に行くと仕事を中断してしまい、お邪魔なのでは、という教員からの懸念については、「メールだと、伝わりにくくて、何回もやり取りすることが多くなるので、直接話をしたほうが良い。事務室に来るか、もしくは電話を推奨する」という事務側からのお答えをいただきました。

事務からいただいた意見として、①事務員の中での仕事量の偏り、②外部資金や謝金などの書類の多さ、③会議の時間の長さ、④学生への連絡の不徹底状態、⑤書類提出の遅延、な

どが上げられました。①②については、その場で解決方法は考えられませんでした、③～⑤については、教員側の意識改革で改善が可能です。

③については、予定時間をオーバーして議論を続ける（しかも、議論の終わりが見えない内容で）、早く終わってはいけないと思っているのでは？という、ご意見でした。委員会や会議を進行する上で、教員側の意識改善、委員長の仕切り次第で、時間短縮・負担軽減が可能だと思われます。

④については、謝金や奨学金・補助金などの事務的な（学務以外の）連絡は指導教員から行ってもらうしかない現状があり、教員が連絡しなかったために学生が不利益をこうむる事例が多々あったとのこと。対策としては、学務と同様に、事務からも学生にメール配信ができるようにする、あるいはWEB 掲示板のようなものがあればよいのでは、という意見が出ましたが、まずは教員側の意識も必要です。⑤については、何よりも各教員が意識して気をつけるのが必須です。

その他、効率化の観点で、日程調整などは、エクセルやメールに○×をつけて返すのではなく、web ベースで管理すればよいのではないかとといった実践的な例も挙げられました。

例) リアルタイム評価支援システム

<https://reas2.code.ouj.ac.jp/cgi-bin/WebObjects/topssl>

調整さん <https://chouseisan.com/>

【意見交換を終えてみてきたもの】

今回の教員職員意見交換の場を設けたことで、いろいろな問題や要望について直接語り合えたことが、何より有意義でした。普段、同じ学部という職場にしながら、交流が少ない現状があり、話をする機会を持つことで、教員が事務側の立場を意識することができます。以前は、学部付きの事務員さんは学部支部所属で、一緒に組合活動をする機会があったのですが、いつのころからか職員支部所属となり、分かれてしまいました。生物資源ではかつて、夏の環境整備のあと、大学の中庭でビール会が開かれ、教員職員の良い交流の場となっていたそうです。今はそのような機会もなくなっています。先の意見交換であげられた①についてもそうですが、最初から分担を決めて、それ以外はやらないのではなく、お互いに協力して、お互いの負担を減らす方向に持っていきたい、それは教員と職員の間でも同じです。それができるのは、お互いの顔がわかっていればこそ、です。これを良い機会として、生物資源科学部支部では、教員と職員の交流を再び取り戻したいと思います。それによって、お互いの要望も言いやすくなり、少しずつでも業務軽減につながり、さらには、ストレス軽減にもつながるだろうと期待されます。

今回は 2 号館事務室の 3 名が参加してくださいましたが、生物資源の場合、演習林や農場といった附属施設もあるので、今後はそのような方々も参加できる形で、定期的にランチタイム交流会などを企画していきたいと考えています。

（文責：山口啓子）

【総合理工学部改組案】

現在、平成 30 年度の改組に向けて、各領域が各々どのような領域にしていくのかを議論し、企画委員会で各領域の提案を検討する事が進められている。島根大学を強化するために総合理工学部が目指すべき強み（執行部案）として、1) 学生定員充足率の向上、2) ミッション再定義における総合理工学部の強み、3) 採択された COC+ を実現できる体制、4) 理工系人材育成プロジェクトを実現できる体制、5) 高大接続を担える体制、が示されており、これらと各領域の提案とを併せて検討している最中であるが、現時点で 2 種類の執行部原案が提案されている。提案根拠としては、各領域の提案を集約したところ、領域の大幅な分割・再編は行わず、入試形態、学習コース、附属センター設置等の工夫により改組をアピールするという方針が見えてきたためとしている。

【2 学科案(2a)】

5 学科 7 分野を理学部系、工学部系の 2 学科に再編、教育コースを 7 コースとする。教員は適性・希望に応じて地域貢献のための附属教育センターに所属する。地域貢献に研究科で対応することになれば、平成 32 年度の大学院改組へつながるものと位置づけられる。

・長所

1. 受験生にわかりやすい受験・学習コース
2. 学部・大学院一貫教育
3. 学科定員が増える
4. 現行 JABEE が維持できる
5. 地域に貢献する姿勢が明確

・短所

1. 入試の設定が煩雑

【1 学科案(1a)】

1 学科、1 領域、1 研究科に統合する。入試・教育はコース別、研究は分野別に実施する。各教員は、各自の研究分野に合わせた教育コースを設定する。ただし、教育コースや受け入れ分野は出来るだけ集約することが望ましい。

・長所

1. 受験生にわかりやすい受験・学習コース
2. 地域の様々な課題に合わせた多彩な教育コース
3. 国立大学受験生の最後の受け皿として機能
4. 研究に向けた教育を早くから積み上げることが可能な教育コース設計
5. 地域貢献がはっきりしている研究分野設計
6. 研究分野の細分化による研究の活性化
7. 地域貢献、学生の希望が少ない研究分野の選別を進めやすい

・短所

1. コース，分野設定が面倒
2. 設置審必至？
3. 現行の JABEE 維持には工夫が必要

また，学部の小規模な再編だけでは改組の実効性が見えづらいため，下記のようなコースを設置する案が出されている。

1. 理工特別コース（既設）：学科横断型，大学院進学前提，各学科より 1~2 名選抜。
2. 地域貢献人材育成コース（既設）：各学科より 1 名程度を AO 入試にて選抜。
3. 大学院一貫コース：各コースの 0~50%を想定。一定の基準を満たせば大学院入試は課さない。
4. PBL 型人材育成コース：PBL 教育・PBL 型卒論を行う。各コースより数名選抜。
5. 附属センターの設置：目的別附属センターを複数設置する。

【意見（抜粋）】

- ・ 現状の学科教育をコースとして維持できる 2a 案を支持する。
- ・ 1a 案はコース分けが複雑で運用上の問題が生じると思われるので，2a 案の方が受験生にはわかりやすい。
- ・ 2a 案の入試方法，コース分けの時期や方法を工夫する必要がある。
- ・ 2a 案で定員を均等にする（200，200）。
- ・ 3 学科に再編する。
- ・ 4 学科に再編する。
- ・ 二択なら 2a 案だが，改組に値するのか疑問。
- ・ 工学系，理学系の 2 学科という言い方はよくない。融合の観点を入れるべき。
- ・ 2 案とも反対。事務的負担ばかりが増え，対外的に組織の中身がわかりにくい。

【合意点（調整中）】

- ・ 大筋として 2a 案を採用する。
- ・ 一括入試は行わない。
- ・ 入学時からコース別の教育を施せるように工夫する。
- ・ JABEE や従来の教育・研究体制を出来るだけ温存する。
- ・ 3 学科や入試・コース分けを工夫する段階でコースの離散集合変更などの可能性がある。
- ・ 附属センター，プロジェクトセンター等を通しての活動をアピールする。

2a 案を基本とした改組が行われる可能性が高いが，今後さらなる修正が行われることは必至。また，学部長懇談会では，改組に伴う教員の学部間の移動を否定するものではないこと，教員組織と教育組織の分離の可能性について議論すること，および人件費の全額一元管理の可能性について議論することが検討されている。いずれにしても，あるべき将来を見据えた研究・教育体制を整え，知の拠点として地域に根ざすとともに世界的にも特色が認知される大学になるような改組が望まれる。

法文支部における「教職協働」の現状と課題

文責：渡邊英俊

(1) 報告の概要

- ① 11月下旬から12月上旬にかけて、法文事務（総務）、入学センター、法学資料室（法務研究科所属）、山陰法実務教育研究センター、ミュージアムでヒアリングを実施した。
- ② 報告は、法文支部と関係性の強い事務組織について、組織の構造や事務職員の働き方などに焦点を当てて行う。

(2) ヒアリングの主な論点

- ① 短期的には、全学的な改組を控え、教員・事務職員ともに追加的な負担を極力減らしつつ、現在のパフォーマンスを維持するためには、どのような工夫が可能か？
- ② 中期的には、教員の職務や評価システムの変更と事務職員の減少を想定して、大学全体の生産性を維持・向上させながら、両者の職業人としての満足度を高める「教職協働」のためには、どのような取組が必要か？
- ③ ルーチンワークでは処理できない事案について、現状は事務職員がこれを能動的に処理できるシステムになっているか？
- ④ 職員のキャリア形成と大学全体のパフォーマンス向上のためには、3年異動の人事システム（正規職員）が望ましいのか？
□採用区分、職階ごとに望ましい人事システムが異なる場合には、それぞれを分けて議論する必要があるだろう。
- ⑤ 非正規職員について、処遇と職務・職責のバランスの観点から、どのようなキャリア・システムが望ましいのか？
- ⑥ 今後、正規職員の非正規職員への置き換えがさらに進むとすれば、どのような問題が生じると懸念されるか？
□すでに現時点で生じている問題があれば、それも知りたい。
- ⑦ 上記のことについて、教員・職員間での意思疎通や相互理解は十分か？
□不足している場合は、意思疎通や相互理解が不足している点や、そのことでどのような不都合が生じるか？

(3) ヒアリング結果

①組織について

- ・ 法文学部事務について。総務と学務は別組織。学務は教育学生支援課に所属しており、各学部の学務は全て教育学生支援課に属する。
- ・ 法文総務の組織について。事務長-事務長補佐の下に、学部総務と法務研究科総務の2つの事務グループが所属する。事務長・補佐をのぞき、法文総務は正規4人、非正規3人。法務研究科総務は、正規2人、非正規2人（うち法学資料室1人）。山陰法実務教育研究センターは、非正規1人のみ。
- ・ 入学センターについて。入学センターは、教育・入試企画課（入試企画グループ）と業務分担している。センター長は荒瀬副学長が兼任。教員2人（5年更新の任期制）、非正規職員1人（9月から）。教育・入試企画課（入試企画グループ）は、正規3人、非正規3人。
- ・ 入学センターは、高大接続や入試広報などが主な業務であり、研究・教育は業務ではない。2名の教員はどちらも元高校教員。裁量労働制ではあるが、職務上、教育・入試企画課の職員と同じ勤務形態が要請される。残業などへの手当ではないが、教員の俸給表が適用されており、基本給が高いという理解がされている。入試業務の研究や入試分析のみ、教育・入試企画課職員にはできない教員の職務とされている。
- ・ ミュージアムについて。教員1人、技術補佐員（非正規）1人。技術補佐員の職務は、発掘調査補助、遺物整理などで専門的業務を行う。
- ・ 法学資料室について。司書資格のある非正規職員が1人。司書として法学資料室の図書管理などを行っており、一般事務職ではない。
- ・ 山陰法実務教育研究センターについて。事務職員は法文棟4階の法学資料室に非正規職員1人のみ籍。法務研究科総務との職域区分は曖昧なため、1階の法文事務室にデスクがあった方が仕事はしやすいが、1階スペースの関係から4階に。

②学部改組の影響

- ・ 新学部の事務組織は未定。2学部の総務を法文総務が担当するのではないか。
- ・ 学科改組にあたり設置審ということになれば、事務方の負担も大きい。
- ・ 学生定員の変更による業務への影響を心配している。

③職員の異動（ローテーション）について

- ・ 法文総務について。正規の一般事務職は2～3年で異動する。専門職を希望する場合を除き、45歳までは本人の希望をみながら配転が行われる。

- ・ 現在は島大採用者であっても、課長級以上のポストに就くことができる。広域で異動する管理職と地元採用の管理職には、それぞれ存在意義がある。
- ・ 非正規職員は基本的に異動がない。勤務年数の長い非正規職員は、部署の職務内容については熟知している。
- ・ 非正規職員は部局ごとの採用のため、他部局への異動は退職→採用のプロセスを経る必要があるのではないか。
- ・ 入学センターについて。設置後10年程度であり、センター長を含め教員の退職もあり、経験が蓄積されているとは言えない。現在最も勤続年数の長い教員で3年である。他方、教育・入試企画課は3年異動だが、教育・入試企画課と学務課入試担当とを行き来する例もあり、職務経験を積んだ職員が多い。ただし人員不足により、現状維持が精一杯である。
- ・ 法学資料室について。職員は司書として雇用されており、一般事務職員ではないが、附属図書館などとの人事交流はない。法務研究科関連の仕事は減っている。
- ・ 山陰法実務教育研究センターについて。採用時に2年の期限付き雇用と言われたが、来年度は雇用継続されるようだ。その先のことは分からない。以前の職場は、人事労務課で数年、学外で半年、そして現在の職場で採用された。

④新たな業務への取り組みについて

- ・ 法文総務について。入試改革、国際交流、COCなどは他の部局が担当しており、新学部の新総務を除いて、法文総務が単独で新たな業務を引き受けることは考えられない。
- ・ 総務は学部長・学部執行部のサポートを行っており、学部執行部とは情報共有している。
- ・ 入学センターについて。国から入試改革の要請されており、教育・入試をあわせた検討が始まったところである。各学部から副学部長級が出席する全学会議が11月から開始され、法文学部からは武田副学部長が出席している。入学センターは会議準備に追われている。
- ・ 山陰法実務教育研究センターは新しい取り組みばかりであり、予算がある限り新しい取り組みができる。ただし教員・職員ともに、仕事をする（できる）人に業務が集中しており、うまく業務分担できているとは言えない。

⑤事務職員の人員について

- ・ 大学全体で5年以内に約100人の事務職員が定年を迎えるため、ノウハウの継承とマンパワーの不足が問題になる。

- ・ 再雇用制度（65歳まで、給料半分）の利用が予定されている。すでに本部の部長級が再雇用制度で継続雇用されている。
- ・ 大学全体で事務改善ワーキング（責任者：総務部長）を作り、仕事量を減らす議論をしている。
- ・ 学部で必要な人員について本部に要求できる。法務研究科の閉鎖後に法文総務に人員を引き継ぐことは可能性がある。ただし正規職員の増員を要求しても、その実現は難しい。
- ・ 非正規職員について。すでに5年以上雇用継続されている職員を除き、今後は5年で雇い止めになる。部署の職務を熟知している非正規職員は減っていく。
- ・ 入学センターでは文科省に予算申請し、入試制度改革について期限付きの「特任教員」を増やして対応する。

⑤待遇について

- ・ 入学センターについて。入学センター教員は5年の任期制だが、他になり手が多いともいえないので、簡単に「首を切られる」とは考えていない。職務（入試業務、その改善、新規事業の成果など）に誠実であればよいと思う。
- ・ センター教員は教員区分であるが、研究者教員とは職務内容が違うため、簡単に同じように扱ってくれとは言えない。ただし任期なしの学部教員の方が待遇はいいと思う。
- ・ 入試は大学業務の中核の一つであり、そこに任期制教員が配置されているのは矛盾しているが、そうしたことは教員間や職員との間では話題にしないようにしている。国の制度が、定着型ではない教員の採用を求めているので、こうなっているのだろう。
- ・ 技術補佐員（ミュージアム）について。非正規雇用（パート扱い）から正規雇用へのランクアップの道があるとよいが、専門性が高い職務なので3年異動は望ましくない。
- ・ 非正規事務職員について。職員登用試験は難しく、また正規職員となった場合の職責や勤務時間、休日出勤のことなどを考えると、簡単に正規雇用への転換が望ましいとは言えない。ただし雇用継続への不安があるため、非正規でも安心して働けるようになってほしい。
- ・ 非正規職員についても、以前に採用された人と最近に採用された人とは、昇給の上限額が違う。最近の採用の場合、早期に昇給上限に達してしまうため、一定

の経験を積んだ非正規職員の間でも、採用時期の違いにより給与に違いが生じる。

⑥「教職協働」への課題について（まとめ）

- ・ 何よりもまず、お互いの職務内容や働き方をよく知る必要がある。
- ・ 法文総務・入学センターとも、学部執行部レベルとの間では、一定程度「教職協働」が実現されている。
- ・ 法文総務については、それ以外の教員と事務職員との間の意思疎通は、かつてほど密ではない。かつては教員と事務職員が一緒に行動する機会が日常的にあったが、今はそうではない。経験の長い職員であれば教員からの職務上の相談に応じられるので、遠慮なく相談して欲しいとのこと。他方で、研修で配られた教員マニュアルを読むなどして、教員自身も事務職員の職務範囲について学習する必要がある。
- ・ 入学センターについて。入学センターと教育・入試企画課の間では、教員・職員の任用区分はあるが、どちらも職務内容は事務仕事の基本であり、相互の助け合いができています。
- ・ 入学センターについては、入学センターと学部教員との間での「教職協働」が課題であろう。入学センターでは退職や採用などで教員の入れ替わりも頻繁にあり、学部の一般教員レベルとの間では、相互理解・意思疎通ができていない。そこに入学センターから学部教員に仕事を振るという形になっている。一般論として、学部教員にはセンターから一方的に「依頼」されることに抵抗・反感があるため、その解消への仕組み作りが必要だろう。
- ・ 事務職員が、2～3年で異動する正規職員と5年で雇い止めになる非正規職員とで構成されるようになれば、部署の職務に精通した職員がさらに減少することになるため、教員側にもその対応が必要になるだろう。

「何を目指して協働するか」

○「教職協働」の基本理念

教員と職員は従来から大学構成員として業務を分担してきた。教員が専ら決定し職員が実行する役割分担。

「教職協働」は私立大学で言われ始めた概念。教職協働に関する私大職員の講演で『大学の活動の中心を「教員が教えること」から「学生が学ぶこと」へと捉え直し、「教員と職員が協力して学生の学びを支援する」ことを一つの使命として掲げた』という解説を聞いたことがある。このように「組織のミッションを教員と職員が共有し、その達成に向けて協力して働くこと」が教職協働の基本理念といえる。

「教職協働」という語を特に用いる場合、それは従来型の役割分担によってではなく、教員と職員が概ね対等の立場で協力して働くことを指す。（従来型から脱却したいという職員の意志がこの語に込められている。）

○本学職員の教職協働における課題

2004 年の法人化後に国立大学でも教職協働が語られるようになった。組合職員支部が2006-2007 年に行った勉強会シリーズの中で教職協働を取り上げた際に参加者が多かった。過去の職員アンケートを見ても本学職員は、大学が生き残るため教職員が協働するのは当然のことと受け止めているようだ。実際に学部が行う各種事業、地域貢献、研究支援等の分野で色々取り組まれていると思うが、上で述べた意味での教職協働が実現している例はあまり多くないと思われる。

- ・職員がミッション策定に参画できているか？業務の立案・実施にあたって発言機会があるか？（教員と協働する力量が備わっているか）
- ・私大職員は基本理念を押さえているが、本学職員は漠然とした理解にとどまっている？
- ・私大にある法人構成員としての一体感が国立大には乏しい。← “組織構造が複雑”

○職員の労働環境

- ・人件費削減の影響を主に職員がかぶっており、常勤職員が減り続けている。
- ・能力開発が必要だが役立つ研修は少なく、OJT は過重労働で効果が損なわれている。
- ・職員が求めているのはまず超過勤務の縮減。人員配置に見合う業務量。大学の意思決定者は業務量の見積もりを行わずに業務実施を判断していないか。

○今後の展望

各種業務における教職協働は時代の趨勢で拡大していくと思われる。

職員にとって労働環境の改善が重要。業務量の際限ない増大を防ぐ仕組みを組織の中に作り込むべき。役員、教員には職員の超過勤務（サービス残業）の実態が見えていない。部局のトップ（意思決定者）が部局職員の超過勤務を管理する一定の責任を負う、といった仕組みを導入することによって抑制が働くと思われる。

意思決定者は、業務実施の決定にあたって職員の超過勤務の現況と動向を確認する、職員に意見・提案（業務の合理化・統合など）を求めるといった形で職員を参画させてはどうか。これも教職協働の一形態であり、意思決定の質を高め、労働環境の改善にもつながるのではないか。

○まとめ

- ・職員は教職協働の基本理念を踏まえ、能力を開発し、積極的に参画しましょう。
- ・業務遂行での協働に加えて、意思決定段階での協働も進めませんか。
- ・教職員の一体感の醸成が教職協働の成功をもたらす。組合活動はこの点でも重要。