

福岡大学教育 開発支援機構 橋場 論

大学職員の能力開発を巡り、大学設置基準等の一部を改正する省令が二〇一六年三月三十一日に公布された。大学設置基準の第四十二条の三として「大学は、当該大学の教育研究活動等の適切な効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（第二十五条の三に規定する研修に該当するものを除く）の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする」という条文が加えられた。（同様の改正が、高等専門学校、大学院、短期大学についても行われている）

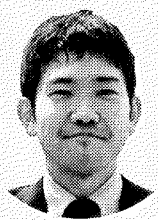
「SDの義務化」ともいわれる今回の省令改正は、今後の職員の能力開発に対してどのような影響を及ぼすのだろうか。また、二〇一七年四月一日の施行までに約一年の期間があるなかで、今後

においては、①職員の資質及び技能に焦点化されて向上とSDの義務化、②事務組織の見直し、③専門的職員の設置、の三点についてこれまで検討が重ねられてきた。そして、今回の省令改正は、上記のうちの①に関する議論の帰結として位置付けられる。

職員の能力とSDの義務化

省令改正のポイントと背景

上



省令の改正内容や留意点などを周知するため、二〇一六年三月三十一日

力開発をSDとして取り組む必要性が認められたものといえる。なお、今回の省令改正とは別に、事務組織のあり方の見直しも行われており、それに対応する法令改正の行方についても、注視していく必要がある。

ただし、このような事情があるにせよ、第四十二条の三が新設されたのは「第九章 事務組織等」においてであることからも、研修を中心とした事項が含まれることには違和感が拭えない。しか

強い要請がある。それは、大学が社会に対して果たすべき責任であるのみならず、文部科学省が財務省に対して果たすべき責任でもある。高等教育財源自体が潤沢でない状況において財源の確保をするためには、一定の成果が上がっていることを示すことが不可欠である。それゆえ、今後、SDについてもFDと同様に一定の形式が求められるようになる可能性が高いとはいえない。

付で各機関に対して通知されている。それらを概観すると、内容・対象・機会（場）という三つの側面からSDの義務化の特徴が浮かび上がってくる。

第一に、SDの内容に「学士課程教育の構築に」とあり、大学アドミニスレーターなどの養成がトレーナーなどの養成が行われてきた。今回の省令改正により、同様の能

「その他必要な取組を行うもの」とされているものの、通知の冒頭においては「能力・資質を向上させるための研修（スタッフ・ディベロップメント）」という表記がなされている。また、留意事項に関する説明においても、研修を中心とした説明が一貫して行われている。

付言すれば、研修を主とした能力開発の取り組みは、FDに関していえば文部科学省からある種の強制力を伴って求められている。例えば、大学教育再生加速プログラムや地（知）の拠点大学による地方創生推進事業などの競争的資金の申請に際しても、一定の形式を伴ったFDに一定数の教員が参加していることが応募の要件とされている。

様々な陥穽が出現する。本来はフアジーな領域でもある能力開発の場において、このように形式を整えることが要求されつつある背景には、アカウンタビリティに関する

