多様性時代の学生サポートについて
～教職協働の推進を通して～

平成30年9月21日

文部科学省高等教育局大学振興課
平野　博紀

文部科学省
MEXT
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

本日のアウトライン

1．学生を取り巻く現状・課題

2．教職協働の推進について

１．学生を取り巻く現状・課題

今後の高等教育の将来像の提示に向けた中間まとめ【概要】

平成30年6月28日　中央教育審議会大学分科会将来構想部会

2040年の社会の姿

- SDGs（持続可能な開発のための目標）→ 全ての人が必要な教育を受け、その能力を最大限に発揮でき、平和と豊かさを享受できる社会へ
- Society5.0・第4次産業革命　→ 現時点では想像もつかない仕事に従事、幅広い知識をもとに、新しいアイデアや構想を生み出せる力が強みに
- 人生100年時代　→ 生涯を通じて切れ目なく学び、すべての人が活躍し続けられる社会へ
- グローバル化　→ 独自の社会の在り方や文化を踏まえた上で、多様性を受け入れる社会システムの構築へ
- 地方創生　→ 知識集約型経済を活かした地方拠点の創出と、個人の価値観を尊重する生活環境を提供できる社会へ

2040年に向けた高等教育の課題と方向性

高等教育における「学び」の再構築

◇ **「何を学び、身に付けることができるのか」**を中軸に据えた学修者本位の高等教育への転換

◇ **個々人の「強み」や卓越した才能を最大限伸長**する教育、**文系・理系の区別にとらわれない、新しいリテラシーにも対応した教育、専門知や技能を組み合わせた教育**の充実

◇「社会に開かれた教育課程」という理念の**初等中等教育からの接続を意識**した、**高等教育における「学び」の再構築**

高等教育の新たな役割

◇ リカレント教育を通じ、**世代を越えた「知識の共通基盤」に**

◇ 国内外に必要な教育を提供（**日本の高等教育の国際展開**）

◇ **地方創生、地域を支える人材**の育成

高等教育に対する社会からの関与・理解と支援の在り方

◇ 高等教育機関自らが、その**「強み」と「特色」を社会に発信**

◇ 高等教育の**質保証に関する国内外での認知向上**

◇ **産業界の雇用の在り方、働き方改革**と、高等教育が提供する**学びのマッチング**

◇ **教育投資効果を最大化**する形での**公的支援**、人材面での社会への**還元**と社会からの支援の**好循環**

18歳人口減への対応

◇ できる限り多くの学生が学び、一旦社会に出た後も**学びを継続**するための**魅力的な高等教育**の提供

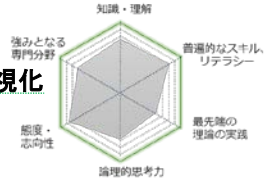
◇ **国公私全体で支える高等教育がより重要に**（そのための国公私の役割分担の再確認）

社会の変化に対応できる人材とその成長の場となる高等教育

- **「個々人の強みを最大限に活かすことを可能とする教育」**への転換
  - ・学修者が「自らが学んで身に付けたこと」を説明できる体系的なカリキュラムの編成

教育の質の保証と情報公表

- **教学マネジメントの確立**とその前提としての**学修成果の可視化**
  （教学マネジメント指針の策定、大学に対する学生の学修時間等の学修成果等の情報公表の義務付け、産業界等の採用プロセスにおける当該情報の積極的な活用）
- 入り口での**設置認可**と**認証評価制度**の改善
  恒常的な情報公表の促進



学修成果の可視化の一つの例
（学修ポートフォリオ）

18歳人口の減少を踏まえた大学の規模や地域配置

- **大学の規模**：あらゆる世代のための「知識の共通基盤」となりうることを見通した設定
  - 本格的な人口減少：18歳人口　120万人（2017）→ 103万人（2030）→ 88万人（2040）
  - 2040年の大学進学者数推計は約51万人で、現在の約80%の規模に減少
  - リカレント教育による多様な年齢層の学生の増加に留意
- **国が描く将来像と地域で描く将来像**
  - 全都道府県の大学の配置状況に関する客観的なデータの作成（**将来の入学者減の推計**を含む）
  - 地域の国公私立大学が、**地方自治体、産業界を巻き込んで、将来像の議論や連携、交流の企画を行う恒常的な体制**（「地域連携プラットフォーム（仮称）」）を構築
  - 国は、地域の実情を踏まえた議論のためのデータや仕組みづくりを行った上で、各地域の議論を支援し、それらを踏まえた全体像を提示

高等教育機関の教育研究体制

- **多様な価値観が集まるキャンパス**から新たな価値が生まれる
  → 自前主義から脱却し、学部を越え、大学を越えて多様な人的資源を活用
  → 18歳で入学する従来モデルから脱却し、社会人、留学生、障害のある学生など多様な年齢層の多様なニーズを持った学生への教育体制の整備

多様な教員

- **実務家、若手、女性、外国籍など多様なバックグラウンドの教員の採用と質保証**

多様な学生

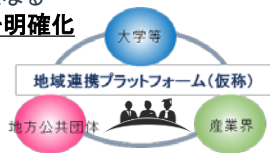
- **リカレント教育の充実**
- **留学生交流の推進**
- 学位等の国際通用性の確保
- 高等教育機関の国際展開

多様で質の高い教育プログラム

- **学部等の組織の枠を越えた学位プログラム**
- 単位互換制度と「自ら開設」原則の考え方の整理
- **教員は一つの学部に限り専任となる運用の緩和**

大学の多様な強みの強化

- 大学として中軸となる**「強み」や「特色」を明確化**



多様性を受け止めるガバナンス

- **他大学、産業界、地方公共団体との恒常的な連携体制**の構築
- 国立大学における**一法人複数大学制度の導入**、私立大学における学部単位での事業譲渡の円滑化、国公私の枠を越えた連携を可能とする**「大学等連携推進法人（仮称）制度」の創設**
- 客観的・複眼的な外部からの意見反映と多様な人材の活用による経営力強化のための**学外理事の複数名登用促進**

学生支援に関する課題の例

高等教育を取り巻く状況の変化とともに、学生を取りまく環境も大きく変化している。

教学に係る支援

○　各大学の履修指導体制について、
- TAを配置している大学は59.9%（平成23年度）から64.9%（平成27年度）
- アドバイザー制を導入している大学は47.6%（平成23年度）から51.9%（平成27年度）
- オフィスアワーの設定をしている大学は79.1%（平成23年度）から91.4%（平成27年度）

と徐々に取組が普及している。

○　また、学部段階で、GPAを学生に対する個別の学修指導に活用している大学は48.3%（平成23年度）から69.2%（平成27年度）に増加。

⇒　各学生のニーズに応じたきめ細やかな履修支援体制の整備や、成績不振の学生に対する支援が、各大学の課題として取り組まれている。

（出典）平成27年度大学における教育内容等の改革状況について（文部科学省調査）

学生支援に関する課題の例

学生サポート

➢ 障害のある学生の修学支援

平成28年4月障害者差別解消法施行。障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供が法的に義務ないし努力義務とされ、大学等においても一定の取組が必要。経営層を含む教職員全員の理解を促進し、学内支援体制を整備していくことが重要。「第2次まとめ」を参照。

➢ 消費者教育の推進

成年年齢の18歳への引き下げ（民法改正）に伴い、学生が消費者トラブルに巻き込まれる可能性は増大。「消費者教育の推進に関する基本的な方針」でも、消費生活センター等と連携した学生に対する消費者教育の充実が必要と指摘。消費者庁作成の消費者教育教材『社会への扉』の活用、消費者ホットライン『188』（いやや！）の周知など。

➢ 学生アルバイト問題・労働法制の普及・啓発

学生がいわゆる「ブラックバイト」等のトラブルに巻き込まれないよう、労働関係法規や労働者の権利に関する理解促進が必要。厚労省作成『知って役立つ労働法』『これってあり？まんが知って役立つ労働法Q&A』など参照。

➢ 飲酒事故防止

例年、未成年を含む学生の飲酒事故・飲酒強要等が発生。アルコール問題は、飲酒運転、暴力、自殺、依存などにも密接に関連。各大学における徹底した取組（リスクの啓発、アルコールハラスメント防止、未成年者の飲酒防止等）が不可欠。

学生支援に関する課題の例

➢ 薬物乱用防止

啓発パンフレット「薬物のない学生生活のために」を活用する等、様々な機会を通じて薬物乱用防止に関する教職員の意識の向上や、留学生を含む学生・生徒に対する指導の充実が必要。

➢ 性暴力への対応

いわゆる「アダルトビデオ出演強要問題」・「JKビジネス問題」等、若年層が性的被害にあう状況が発生。リーフレット「AV出演強要・「JKビジネス」等の被害にご注意ください。」を活用するなど、被害が顕在化しにくいことも含め、入学ガイダンスでの注意喚起、警察や法テラスなど相談窓口の周知等未然防止の取組や、被害学生への心のケアや関係機関への適切なつなぎ等、被害を受けてしまった場合の回復の取組等が重要。

➢ 自殺対策

我が国の自殺者は年間2万人超。うち大学生は約400人で、原因として学業不振、進路に関する悩み、うつ病、就職失敗が多数。「自殺対策基本法」、「自殺総合対策大綱」等により国も対策。学生の心の相談体制強化が重要。

➢ 多様な性の在り方についての理解増進

共生社会において、「多様な性のあり方（SOGI、LGBT等）」への理解・啓発。法制化（理解促進法や差別禁止法）への動きもあり。政府の啓発ビデオの活用や各大学等における取組を参考にするなど、まずは、教職員全員の理解増進が必要。

➢ 就職支援

現在の良好な就職環境にあっても、学生が職業観・勤労観を育み、自らの適性を見出した上で、希望する就職を実現するため、大学がハローワーク等の関係機関等と連携し、きめ細かな就職支援の充実を図る必要がある。

（参考）平成29年度大学(学部)卒業者の就職率は９８．０％で平成８年度の調査開始以来過去最高。（文科省・厚労省調査）

2. 教職協働の推進について

中央教育審議会大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について」（審議まとめ）

○平成26年2月12日　中央教育審議会大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について」（審議まとめ）

Ⅲ 大学のガバナンス改革の推進について
2. 学長のリーダーシップの確立
（1）学長補佐体制の強化
（高度専門職の安定的な採用・育成）

○ また，学長がリーダーシップを発揮していくためには，大学執行部が，各学部・学科の教育研究の状況を的確に把握した上で，必要な支援を行ったり，あるいは，大学執行部自らが，全学的な具体的方針を打ち出したりしていくことが前提となる。そのためには，例えば，前者の例として，リサーチ・アドミニストレーター（URA）やインスティトゥーショナル・リサーチャー（IRer），産学官連携コーディネーター等を，後者の例として，アドミッション・オフィサーやカリキュラム・コーディネーター等の人材を，大学本部が配置することが考えられる。また，その他にも，弁護士・弁理士等の資格保有者，広報人材，翻訳者等，高度な専門性を有する人材（「高度専門職」）を，各大学がその実情に応じて活用し，全学的な支援体制を構築していくことが重要である。

○ これらの職員は，新たな職種となるため，これまでは競争的資金を原資とした任期付き採用となる例が多かった。しかしながら，こうした専門性を持った人材は，社会的要請を踏まえた大学改革の推進力として，執行部を直接支えることが期待され，安定的に採用・育成していくことが重要である。

（事務職員の高度化による教職協働の実現）

○ 事務職員については，従前は，大学間の人事交流が活発であった国立大学も含めて，同一大学内での勤務が続き，様々な職務環境において新たな知識やノウハウを学ぶ機会が少なくなる傾向にあると指摘されている。また，2年程度の短期間で様々な部署を異動することが多いため，専門性の高いスタッフを養成していくことが困難との意見もある。

○ 今後，各大学による一層の改革が求められる中，事務職員が教員と対等な立場での「教職協働」によって大学運営に参画することが重要であり，企画力・コミュニケーション力・語学力の向上，人事評価に応じた処遇，キャリアパスの構築等についてより組織的・計画的に実行していくことが求められる。例えば，国内外の他大学，大学団体，行政機関，独立行政法人，企業等での勤務経験を通じて幅広い視野を育成することや，社会人学生として大学院等で専門性を向上させることを積極的に推進すべきである。

○ また，前述のURAやアドミッション・オフィサー，カリキュラム・コーディネーターをはじめとする，高度の専門性を有する職種や，事務職員等の経営参画能力を向上させるため，大学が組織的な研修・研究（スタッフ・ディベロップメント（SD））を実施することも重要である。

Ⅳ 国による大学ガバナンス改革の支援について
1. 制度改正を通じた支援

○ 学長がリーダーシップを発揮していくためには，補佐体制の充実が必要であることから，IRや入学者選抜，教務，学生支援，人事や財務，広報等各分野に精通した「高度専門職」の設置や恒常的な大学事務職員のスキル向上のためのSDの義務化等，今後，必要な制度の整備について，法令改正を含めて検討すべきである。

政策決定に対する事務局の影響度合い

・各大学における政策決定に対する事務局の影響度合いについて，「就職支援」「学生募集」「学生支援」「施設計画」「財政計画」「事業計画」などの項目で，「かなりある」との回答が多くなっている。

政策決定に対する事務局の影響度合い

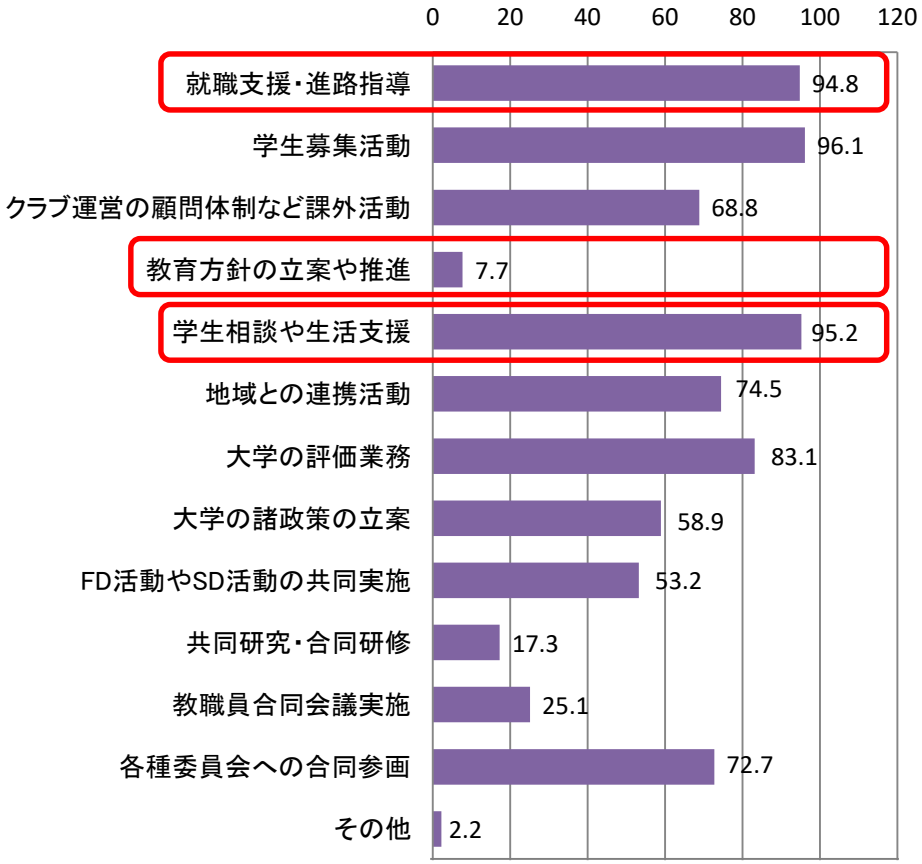
	かなりある	少しある	ほとんどない	無回答
中長期計画（将来構想）	58.0%	34.6%	5.6%	1.7%
事業計画	66.7%	30.3%	2.2%	0.9%
財政計画	71.0%	21.2%	6.1%	1.7%
施設計画	71.4%	25.1%	2.2%	1.3%
教育計画	19.9%	58.4%	20.8%	0.9%
学生支援	71.9%	24.7%	2.6%	0.9%
就職支援	84.4%	11.7%	3.5%	0.4%
情報化計画	59.7%	37.2%	2.2%	0.9%
研究計画の推進	10.0%	42.9%	45.9%	1.3%
学生募集	84.0%	14.3%	1.3%	0.4%
社会貢献	39.0%	47.2%	13.4%	0.4%
地域連携活動	49.8%	38.5%	11.3%	0.4%

日本私立大学協会附置私学高等教育研究所
「事務局職員の力量形成に関する調査」（2009）

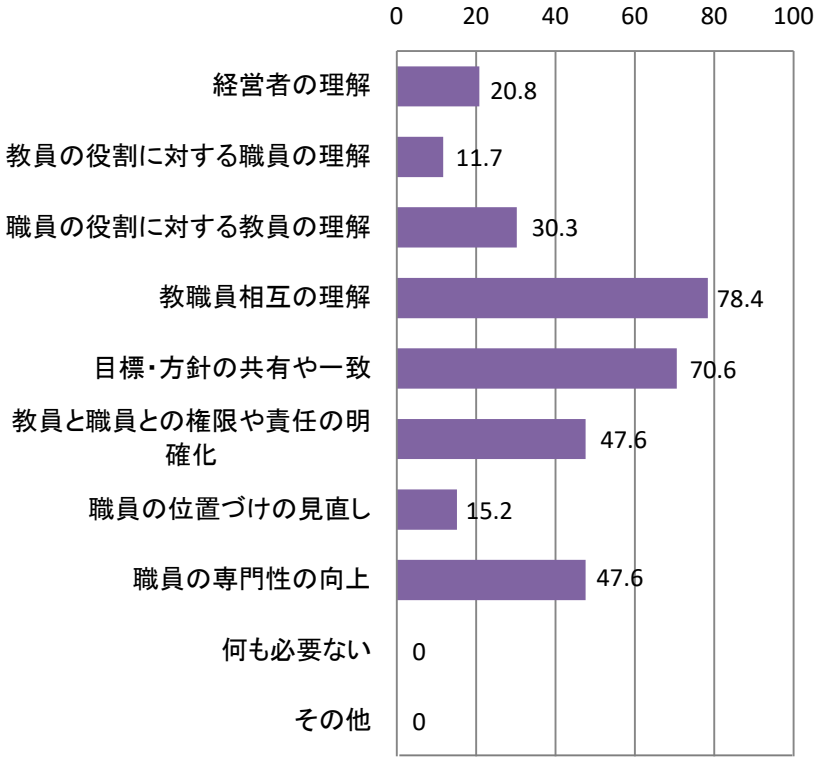
教職協働の現状

・教職協働の取組が行われている分野については，「学生募集活動」，「学生相談や生活支援」，「就職支援・進路指導」等で割合が高くなっている。
・教職協働を進めるために一番必要なことについては，「教職員相互の理解」「目標・方針の共有や一致」が7割以上と高い割合を示している。

■教職協働の取組が行われている分野



■教職協働を進めるための必要事項

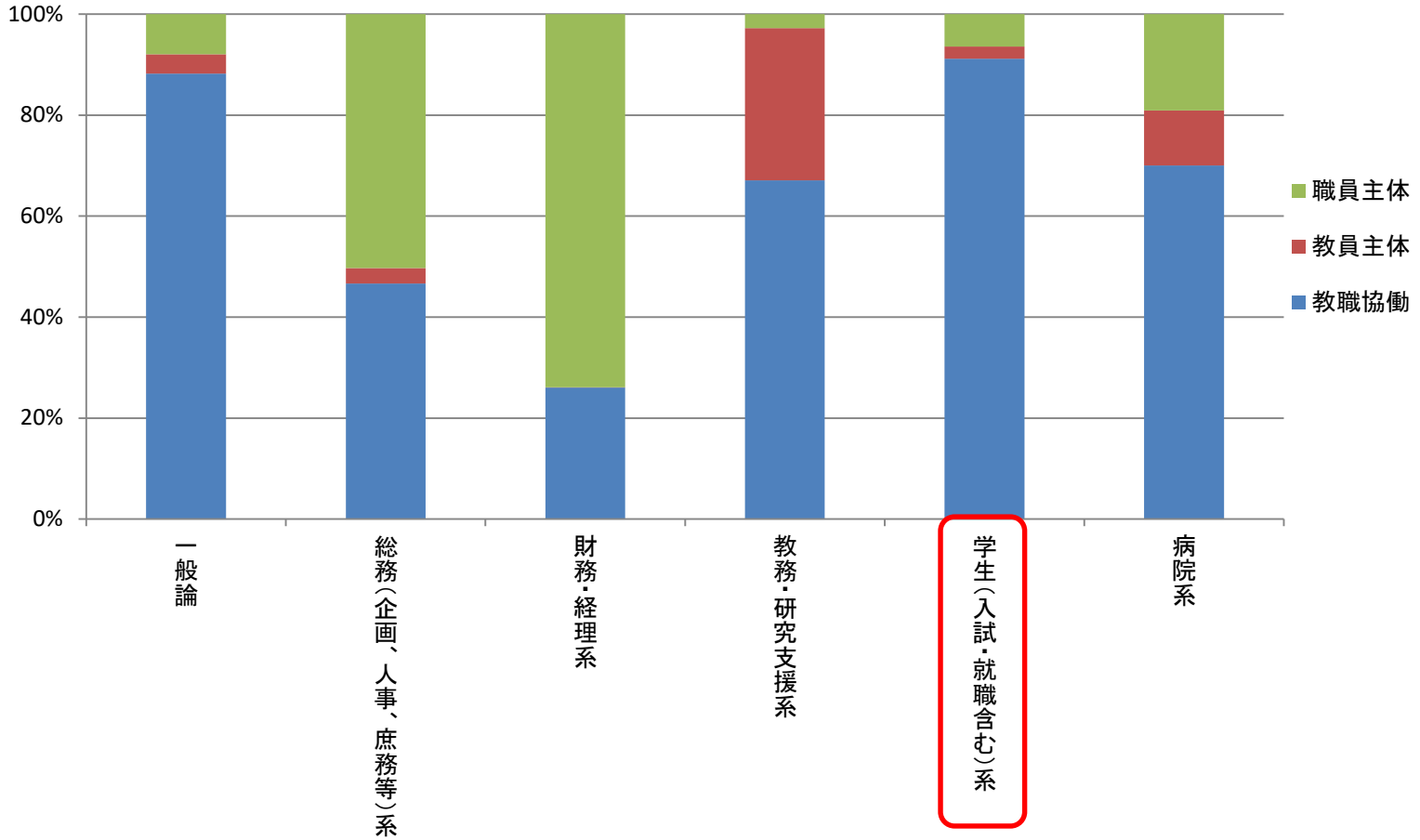


日本私立大学協会附置私学高等教育研究所
「事務局職員の力量形成に関する調査」(2009)

教職協働についての認識

・一般論としては，8割以上の大学教職員が教職協働の必要性を認識している。
・業務別では，学生系や病院系で教職協働の必要性が広く認識されている一方，総務系や財務系の業務については職員主体で行われるべきと考えている教職員が多い。

■業務別に見た教職協働に対する考え方



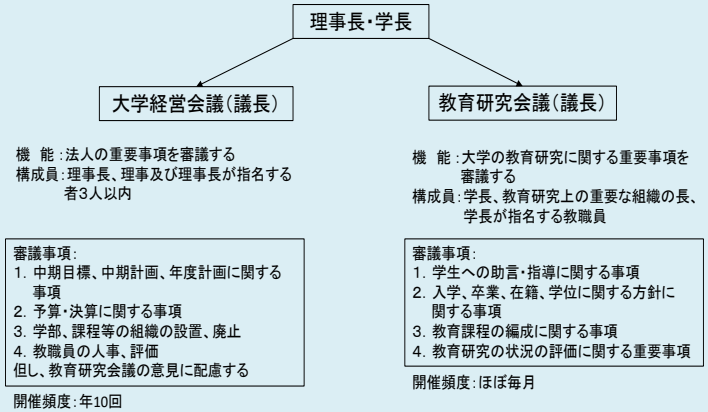
山本眞一（編）広島大学高等教育研究開発センター
「教職協働時代の大学経営人材養成方策に関する調査」（2013）

■国際教養大学（教職協働で学生に深くコミット）

【大学概要】
・専任教員74名，専任職員51名（県・市からの派遣職員7名含む）
・学部生869人，大学院生36人。国際教養学部と専門職大学院からなる公立の単科大学
【ポイント】
・「教員が教育研究に集中できる大学」という基本コンセプト。ガバナンス構造が「教職協働」。
・教員も事務職員も学生に深くコミットし，教職協働で学生をケア

特徴①：法人・教学経営に関わる会議

・法人の重要事項を審議する機関として「大学経営会議」，教育研究に関する重要事項を審議する機関として「教育研究会議」がある。
・大学経営会議は，理事長，理事及び理事長が指名する者３人以内をもって構成され，中期計画など法人運営上の重要事項を審議する。
・学長，副学長，課程長，学生部長等の教育研究上の重要な組織の長で構成される。
・ガバナンス上の大きな特徴：
　－ 教職員の人事は大学経営会議が決定で審議
　－ 大学の業務執行部門（事務局）に積極的な権限委譲



特徴②：教職協働で学生をケア

・学生の8割以上は学内の寮に住んでおり，事務職員は24時間学生対応を行っている。学生と事務職員の距離が近い。
・教員も事務職員も，学生に深くコミット。
例）授業で学生が３回欠席した場合。
　⇒教員から教務課に連絡
　⇒教務課は，欠席した学生の他の授業の状況を調査。
　⇒授業担当教員，学生のアドバイザー担当の教員，教務課，学生部長等で集まって対応策を検討。
　⇒誰がその学生に話すのが一番学生の心を開くか，手段は直接かメールがなどを，教員職員が一緒になって考える。チームプレイで学生の支援を行う。
・この他，教員採用，入試，交換留学などあらゆる業務を教職協働で実施。

＜教職協働推進のポイント＞

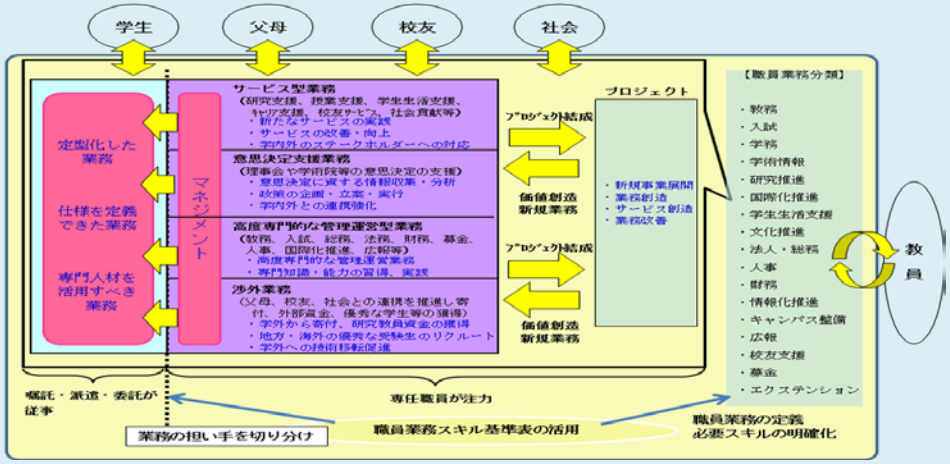
・教育研究に関しては教員が，法人/大学の運営は事務職員が，それぞれ強みを発揮できるガバナンス体制
・事務職員が実力をつけることが重要。教員から見て「彼・彼女に任せておけば大丈夫だ」と思ってもらうことが必要。

■早稲田大学（プロジェクト型研修によるマネジメント力開発）

【大学概要】
・専任教員1,850名，専任事務職員789名[2017年4月1日現在]
・学部生41,965人、大学院生8,256人。13学部24研究科からなる私立の総合大学
【ポイント】
・マネジメント力を育成する教職協働研修，学職協働研修
・より高度な業務を事務職員が担うために，事務職員の業務構造改革を推進

特徴①：WASEDA VISION 150

・創立150周年に向けた「WASEDA VISION 150」において目指すべき事務職員像が明確化された。
・専任事務職員が注力する業務としては「サービス型業務」「意思決定支援業務」「高度専門的な管理運営型業務」「渉外業務」がある。
・上記実現に向け「マネジメント力」等の育成を図る研修体系を整備。
・さらに，より高度な業務を事務職員が担えるように事務職員の業務構造改革を推進。定型業務のアウトソース化，学部事務の業務の共通化などを進めている。



特徴②：教職協働研修，学職協働研修

・入職１年目の「教職協働研修」と入職3年目の「学生PBL支援，学生職員協働研修」の2つのプロジェクト型研修により，マネジメント能力の育成を図る。
・教職協働研修は，教員の授業運営の支援を通じて，教員の考えや教育のあり方などを知るとともに，教職協働の成功体験を積む場ともなる。
・学生職員協働研修では，PBL型授業において全体運営，外部とのコーディネート，学生へのコーチなどを体験。教育支援に事務職員がいかにかかわるかを考える機会にもなる。
・実践型の研修を通じてマネジメント力を育成するとともに，教員組織と学生を知る機会となっている。

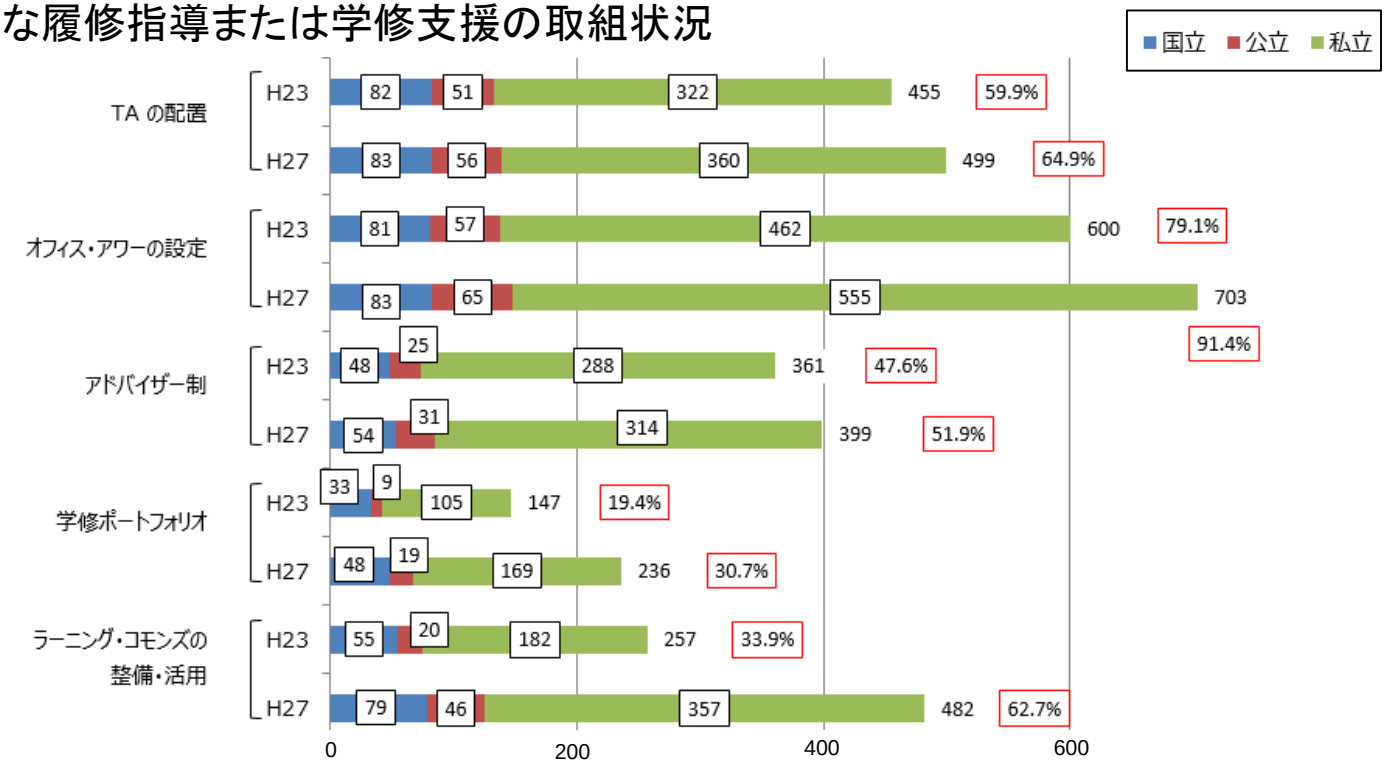
＜教職協働推進のポイント＞

・教員の思考法（仮説を立てて実証・検証する）を理解し，事務職員側も，物事を進める際は根拠となるデータを提示して教員の理解を促すことが重要。
・プロジェクト型業務は，マネジメント力を身につけ，教員を巻き込みながら業務を遂行していく。

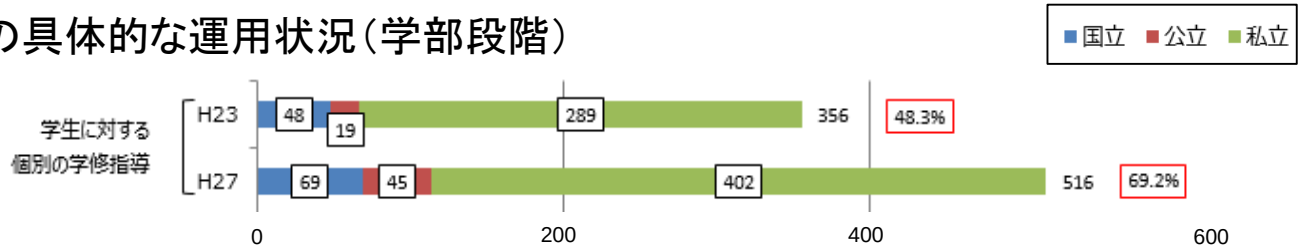
参考資料

教学に係る支援の状況

全学的な履修指導または学修支援の取組状況



GPA制度の具体的な運用状況（学部段階）



（出典）平成27年度大学における教育内容等の改革状況について（文部科学省調査）

障害者施策の流れ

○ 平成18年12月　国連総会にて「障害者の権利に関する条約」採択
○ 平成19年　9月　条約に日本署名（賛同）
○ 平成23年　8月　「障害者基本法」の改正
○ 平成24年12月　「障がいのある学生の修学支援に関する検討会報告（第一次まとめ）」の取りまとめ　→　取り組むべき事項及び取り組む際の観点を整理
○ 平成25年　6月　「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 」（「障害者差別解消法」）の公布
　　9月　「第3次障害者基本計画」閣議決定
○ 平成26年　1月20日　条約の批准書を国連に寄託　⇒　2月19日効力発生
○ 平成27年　2月24日　「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」閣議決定
　　10月30日　国立大学協会にて国立大学の「国等職員対応要領」雛形の作成・提供
　　11月　9日　私立の大学・短期大学・高等専門学校を含む関係事業者への「文部科学省事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」の告示
○ 平成28年　4月　「障害者差別解消法」の施行
○ 平成29年　3月　「障害のある学生の修学支援に関する検討会報告（第二次まとめ）」の取りまとめ　→　取組の具体的な進め方と留意事項を整理
○ 平成30年　3月　「第4次障害者基本計画」閣議決定

障害のある学生の修学支援に関する検討会（平成28年度） 第二次まとめ（概要）

●平成28年４月の障害者差別解消法の施行等を踏まえ、各大学等において障害のある学生支援の体制が整備されてきたが、これらの学生の在籍者数の急増に伴い、今まで以上に対応が困難な状況や新たな課題が生じている。
●こうした状況を踏まえ、障害者差別解消法の施行を踏まえた高等教育段階における障害のある学生の修学支援の在り方について検討を行うため、「障害のある学生の修学支援に関する検討会」を開催。平成29年３月に検討結果を「第二次まとめ」として取りまとめ。

（第二次まとめの全文や参考資料は文部科学省HPからダウンロードできます。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/074/gaiyou/1384405.htm）

第一次まとめの進捗状況

全体的に一定の進捗。一方で未だ不十分な部分もあり、一層の体制整備や専門人材の育成が必要。

検討の対象範囲

●第一次まとめの検討範囲を踏襲。
●加えて、第一次まとめで議論できなかった「教育とは直接関係しない学生の活動や生活面への配慮」も対象。（参考となる配慮事例を提示。）

差別解消法を踏まえた「不当な差別的取扱い」や「合理的配慮」の考え方

（1）基本的な考え方
●「不当な差別的取扱い」：正当な理由なく何らかの条件を付すこと。正当かどうかは個別事案ごとに判断。一般的・抽象的理由は不適切。
●「合理的配慮」：第一次まとめを踏襲。「社会モデル」の理解が不可欠。

具体的な内容

（2）大学等における実施体制
各大学の規模等を踏まえ、複数の大学等による資源の共有の工夫が重要。①事前的改善措置（中・長期的な取組）、②学内規程（対応要領や障害学生支援に関するルールの作成・公表）、③組織（主なものは意思決定機関の「委員会」、一元的対応の「専門部署・相談窓口」、調整機関の「第三者組織」）

（3）合理的配慮の決定手順
①障害のある学生からの申出（学生自ら必要な支援申出が出来るような視点も重要。原則根拠資料必要。）、②学生と大学等による建設的対話（学生本人の意思決定を尊重）、③内容決定の際の留意事項（教育の目的・内容・評価の本質部分は変えない）、④決定内容のモニタリング

（4）紛争解決のための第三者組織
中立的立場で調停できる組織。調停が不調の場合の学外の相談・調停窓口に関する情報の周知も重要。

各大学等が取り組むべき主要課題とその内容

（1）教育環境の調整
変えることのできない教育の目的・内容・評価の本質を確認・維持した上で、提供方法の調整やアクセシビリティを確保する。

（2）初等中等教育段階から大学等への移行（進学）
高等学校や特別支援学校高等部等で提供されてきた支援内容・方法等の大学等への引き継ぎの円滑化、大学等からの情報発信強化が重要。

（3）大学等から就労への移行（就職）
障害者雇用促進に関する様々な制度やサービス、機関があり、学内にも就職支援関係部署が複数あるため、一般の学生に比べて就職活動が複雑。そのため、早い段階から学生に多様な情報や機会を提供するとともに、関係機関間のﾈｯﾄﾜｰｸ作りが重要。

（4）大学間連携を含む関係機関との連携
地域・課題単位での多層的な連携が必要。生活面への配慮を要する相談は、福祉行政・事業者と連携し、公的ｻｰﾋﾞｽやﾎﾞﾗﾝﾃｨｱも含めた幅広い支援の検討が望まれる。

（5）障害のある学生への支援を行なう人材の養成・配置
組織的な支援を適切に行なうため、様々な専門知識や技術を有する支援人材の養成・配置が不可欠。

（6）研修・理解促進
教職員に加えて、支援補助学生を含めた学生全体に対しての理解促進の取組も重要。

（7）情報公開：
支援に関する姿勢・方針や取組は積極的に公開する。これらの公開にあたってはアクセス可能な形で情報提供することが重要。

社会で活躍する障害学生支援センター（仮称）の形成

障害のある学生支援の充実には関係者の共通理解と努力が不可欠。また、支援の手法に関する調査・研究・開発・蓄積と、これらの成果の現場への普及・共有が必要。
→ 幹事校と連携校、連携機関（福祉・労働行政、企業等）からなるセンターの形成。

【今後の議論が望まれる課題】
障害のある留学生への支援、障害のある学生への支援に積極的な大学等への評価、障害のある学生がいることを前提にした災害対策、障害のある教職員への支援

消費者教育の推進について

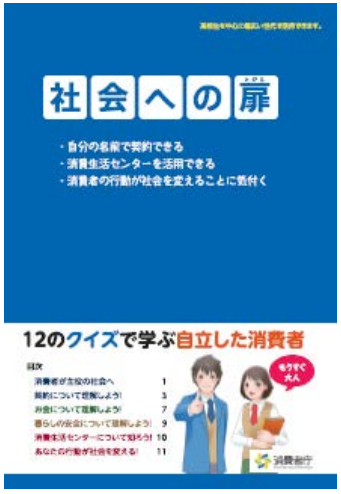
- 成人と未成年が混在する大学等においては、消費者の権利と責任が大きく変化する。
- 悪質商法等の被害や契約等のトラブルに遭う学生は少なくない。
- 成年年齢が18歳に引き下げられた場合、大学等において学生は成人により構成されることとなり、消費者トラブルに巻き込まれる可能性は従前に増して高まることとなる。

消費者問題に関する指導・啓発のための取組状況（複数回答可）

＜出典：大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成27年度)／日本学生支援機構＞

- ✓ 61.5%　学内広報物による周知
- ✓ 55.3%　ガイダンス
- ✓ 18.0%　ホームページに掲載
- ✓ 10.2%　啓発的な講演会等の開催
- ✓ 8.4%　授業（初年次）

- **消費生活センター等と連携した学生に対する消費者教育の充実が求められる。**
- **学生に対してなるべく早い段階、例えば、入学時のガイダンス等で、契約に関するトラブルやその対処方法について啓発を行うことが考えられる。**



★消費者庁作成の消費者教育教材

『社会への扉』

（消費者庁HPからダウンロード可能）

★全国共通の電話番号

「消費者ホットライン」**188**

いやや！

消費者教育の推進に関する基本的な方針

（平成25年6月28日閣議決定（平成30年3月20日変更））

（抜粋）

・・・・・大学等においては、消費生活センターによる講義を取り入れた授業科目を開設する、学生等への啓発講座を実施する等の取組事例がみられるところである。各大学等で、その個性・特色や学問分野、自主的に定める教育課程を踏まえつつ、教職員の共通理解を図った上で、学生等一人一人の状況にも留意して、消費者教育を展開することができるよう、国は特色ある取組事例や課題等の情報を収集し、これを提供する。

また、大学等は、学習面での支援にとどまらず、社会的経験の浅い学生が、安心して充実した学生生活を送ることができるよう支援を行う役割を担っており、これまでも、多様な学生の相談に応じ、生活面での支援を行ってきた。しかし、悪質商法等の被害や契約等のトラブルに遭う学生は少なくなく、学生からの相談に対応するほかにも、学生に対し、契約を含む各種の消費生活や消費者問題に関する情報や知識を積極的に提供する機会を拡大していくことが求められる。

学生に対しては、例えば、入学時のガイダンスや学生相談室・キャリア支援室等で、契約に関するトラブルやその対処方法についての啓発を行うことが考えられる・・・・・

学生アルバイト問題に関する文科省の取組（大学関係）

1. 学生に対する労働法制の普及・啓発

○ 労働法制の普及に関する取組

・厚労省の依頼を受け、大学等に対し、各都道府県労働局は労働法制の普及等に関するセミナーや講義等へ講師を派遣や学生相談の実施を周知。また、厚労省作成ハンドブック「知って役立つ労働法」、「これってあり？まんが知って役立つ労働法Ｑ＆Ａ」の活用を促す。（平成24年8月、平成26年11月、平成27年10月、平成29年3月）

・厚生労働省が４月から７月に行う「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンについて、労働局の大学等への出張相談、リーフレットをの新入学時の説明会・ガイダンスでの配布、労働局や労働基準署での「若者相談コーナー」の設置を大学に周知し、労働局等との連携を促進。（平成28年3月、平成29年3月）

○ アルバイトに関する意識等調査の周知

平成２７年１１月に公表されたアルバイトに関する厚生労働省調査を大学等へ周知。大学に対し、学生等に対する労働法制の周知、相談等の支援の充実、都道府県労働局の相談窓口との連携を促す。（平成28年1月）

2. 教職員に対する労働法制の普及・啓発

○「平成２８年度　学生生活にかかるリスクの把握と対応に関するセミナー」

（独）日本学生支援機構において、厚生労働省と連携し、大学等の理事・副学長等の管理者と学生支援に携わる教職員を対象として、学生アルバイト問題への対応に関するセミナーを開催。（平成28年11月）

○教職員が活用できる労働法教育に関する教材の作成・周知

平成２９年度事業において、厚労省が教職員等にセミナーを実施するにあたって活用できるプログラム案を作成することとなっており、作成及び大学への周知に協力。（平成29年度中に実施）

3. 企業に対する要請

○学生アルバイトの労働条件の確保についての要請

厚労省調査に基づき、学生アルバイトの多い業界団体に対し、労働基準関係法令の遵守等について、文科省、厚労省の両局長名にて要請書を発出。（平２７年１２月、平成２９年３月）

【要請先（１３団体）】
（コンビニエンスストア）一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会
（学習塾）公益社団法人全国学習塾協会、一般社団法人日本青少年協会、全国学習塾共同組合、私塾協同組合連合会
NPO法人学習塾全国連合協議会、全日本私塾教育ネットワーク
（スーパーマーケット）一般社団法人新日本スーパーマーケット協会、日本チェーンストア協会、日本スーパーマーケット協会
オール日本スーパーマーケット協会
（居酒屋）日本フードサービス協会、全国飲食業生活衛生同業共同組合連合会

「これってあり？まんが知って役立つ労働法Ｑ＆Ａ」より

飲酒事故防止について

■　例年、未成年を含む学生の飲酒による事故や飲酒の強要等が発生
→各種メディアにも、頻繁に取り上げられる社会的問題

■　アルコール健康障害対策基本法（平成25年法律第109号）が平成26年6月1日に施行。国等はアルコール健康障害対策を総合的かつ計画的に推進することとされた

■　本基本法に基づき開催された「アルコール健康障害対策関係者会議」における意見を踏まえ、平成28年5月「アルコール健康障害対策推進基本計画」が策定。大学等に関する項目も盛り込まれた。

→各大学おける、飲酒事故防止等に係る徹底した取組が不可欠

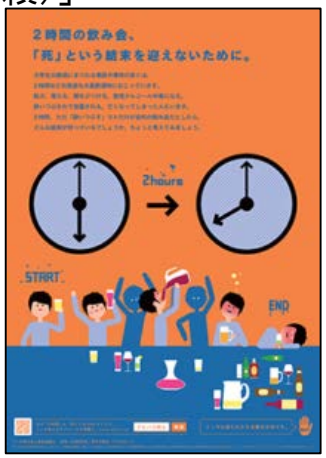
【アルコール健康障害対策推進基本計画の関連記述】

1．教育の振興等
（1）学校教育等の推進
②大学等に対する周知
大学等の学生担当の教職員が集まる会議等の場において、飲酒に伴うリスクの啓発やアルコールハラスメント、未成年者の飲酒防止等についての、各大学等の取組を促すため、必要な周知を行う。

③医学・看護・福祉・介護・司法等の専門教育
・大学における医学教育においては、基本法の趣旨を踏まえ、医学教育モデル・コア・カリキュラムに治療等を含め位置付けられているアルコール依存症に関する教育などについて、各大学に周知する。
・その他の関連分野についても、基本法の趣旨を踏まえ、周知する。

【関連通知】（飲酒事故の防止に係る取組を徹底を依頼した通知）
・平成30年2月13日付け　29高学留第42号　学生・留学生課長通知
「学生の飲酒と事故の防止に係る啓発及び指導の徹底について（依頼）」

【啓発及び指導にあたっての参考となる関連省庁のHP】
〇アルコール健康障害対策（厚生労働省）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000176279.html
〇e-ヘルスネット（厚生労働省）
https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/alcohol



薬物乱用防止について

薬物依存

大学生等に対する薬物乱用防止のための啓発用パンフレットについて（平成29年3月21日）
　文部科学省において、厚生労働省、警察庁、内閣府と協力し、新たに大学生等を対象とした薬物乱用防止のための啓発用パンフレット「薬物のない学生生活のために～薬物の危険は意外なほど身近に迫っています～」を作成。

1. 趣旨
　薬物乱用対策推進会議が、平成25年8月に、第四次薬物乱用防止五か年戦略（以下「五か年戦略」という。）を策定。五か年戦略においては、「青少年、家庭及び地域社会に対する啓発強化と規範意識向上による薬物乱用未然防止の推進」を目標の一つに掲げ、「大学等の学生に対する薬物乱用防止のため、大学等に対し入学時のガイダンスの活用を促すとともに、その際に活用できる啓発資料を作成するなど、啓発の強化を図る。」ことが盛り込まれている。
　また、平成26年7月には、危険ドラッグの乱用根絶のための緊急対策を策定し、危険ドラッグの実態把握の徹底と啓発強化等について推進。
　文部科学省においては、五か年戦略や危険ドラッグの乱用の根絶のための緊急対策を踏まえ、大学等の学生に対する薬物乱用防止の啓発を一層推進するため、本資料を作成。

2. 内容
（1）危険ドラッグ等の薬物の写真及び危険性・有害性
（2）薬物は人生をこわす！
（3）薬物は社会をこわす！
（4）薬物乱用のＱ＆Ａ

http://www.mext.go.jp/a_menu/kenko/hoken/__icsFiles/afieldfile/2017/03/21/1344688_01_1.pdf

いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・「JKビジネス」問題等に係る取組

【通知】（H29.3.24　28文科生第929号）
『いわゆる「JKビジネス」及びアダルトビデオ出演強要の問題等の若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題への対応について（依頼）』

＜通知の内容＞

- ✓ 女性に対する暴力に関する専門調査会において、3月14日に～いわゆる「JKビジネス」及びアダルトビデオ出演強要の問題について～の報告書が公表
- ✓ 4月は新入生の入学の時期であり、新しい環境の中で性的な暴力の被害に遭う危険性が高いと考えられる時期。この時期をとらえて、特に新入生に対してガイダンスなどの機会に十分に注意喚起を行うなど必要な指導をお願いしたい。
- ✓ 警察や法テラスなどの相談窓口の周知を含め、性的な被害に関する相談への対応の充実、被害の未然防止及び被害を受けてしまった場合の回復の取組を進めていただきたい。

リーフレット「AV出演強要・「JKビジネス」等の被害にご注意ください。」
（http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1403806.htm）

【内閣府の関係HP】

自殺対策について

- 我が国の自殺者は、年間20,000人を超える深刻な状況。主要先進7か国の中で最も自殺死亡率が高い。
- 全体としては21,897人（平成28年）。7年連続で減少しているが、未成年者は年間500～600人台で推移し、平成10年以降おおむね横ばい。

大学生の自殺の原因・動機（出典：平成27年版自殺対策白書）

男性：「学業不振」、「その他進路に関する悩み」、「うつ病」、「就職失敗」の比率が高い。

女性：「うつ病」、「その他進路に関する悩み」、「学業不振」、「その他の精神疾患」の比率が高い。

○自殺総合対策大綱（平成29年7月25日閣議決定）

第2. 自殺の現状と自殺総合対策における基本認識

＜年間自殺者数は減少傾向にあるが、非常事態はいまだ続いている＞

非常事態はいまだ続いていると言わざるをえない。若年層では、20歳未満は自殺死亡率が平成10年以降おおむね横ばいであることに加えて、20歳代や30歳代における死因の第一位が自殺であり、自殺死亡率 も他の年代に比べてピーク時からの減少率が低い。さらに、我が国の自殺死亡 率は主要先進7か国の中で最も高く、年間自殺者数も依然として2万人を超えている。

第4 自殺総合対策における当面の重点施策

11. 子ども・若者の自殺対策を更に推進する

（2）学生・生徒等への支援の充実

大学等においては、学生の心の問題・成長支援に関する課題やニーズへ の理解を深め、心の悩みを抱える学生等を必要な支援につなぐための教職員向けの取組の推進を図る

→ 各大学における学生相談を担当する教職員の能力の向上、ノウハウや情報の共有、学内の連携向上等、学生の心の相談体制の強化が重要

○自殺対策基本法（平成18年法律第85号　最終改正平成28年）

第二条　自殺対策は、生きることの包括的な支援として、全ての人がかけがえのない個人として尊重されるとともに、生きる力を基礎として生きがい や希望を持って暮らすことができるよう、その妨げとなる諸要因の解消に資するための支援とそれを支えかつ促進するための環境の整備充実が幅広くかつ適切に図られることを旨として、実施されなければならない。

2　自殺対策は、自殺が個人的な問題としてのみ捉えられるべきものではなく、その背景に様々な社会的な要因があることを踏まえ、社会的な取組として実施されなければならない。

3　自殺対策は、自殺が多様かつ複合的な原因及び 背景を有するものであることを踏まえ、単に精神保健的観点からのみならず、自殺の実態に即して 実施されるようにしなければならない。

4　自殺対策は、自殺の事前予防、自殺発生の危機 への対応及び自殺が発生した後又は自殺が未遂に終わった後の事後対応の各段階に応じた効果的な 施策として実施されなければならない。

5　自殺対策は、保健、医療、福祉、教育、労働その他の関連施策との有機的な連携が図られ、総合的に実施されなければならない。

第八条　国、地方公共団体、医療機関、事業主、学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校。幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。）、自殺対策に係る活動を行う民間の団体その他の関係者は、自殺対策の総合的かつ効果的な推進のため、相互に連携を図りながら協力するものとする。

第十六条　国及び地方公共団体は、大学、専修学校、関係団体等との連携協力を図りながら、自殺対策に係る人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるものとする。

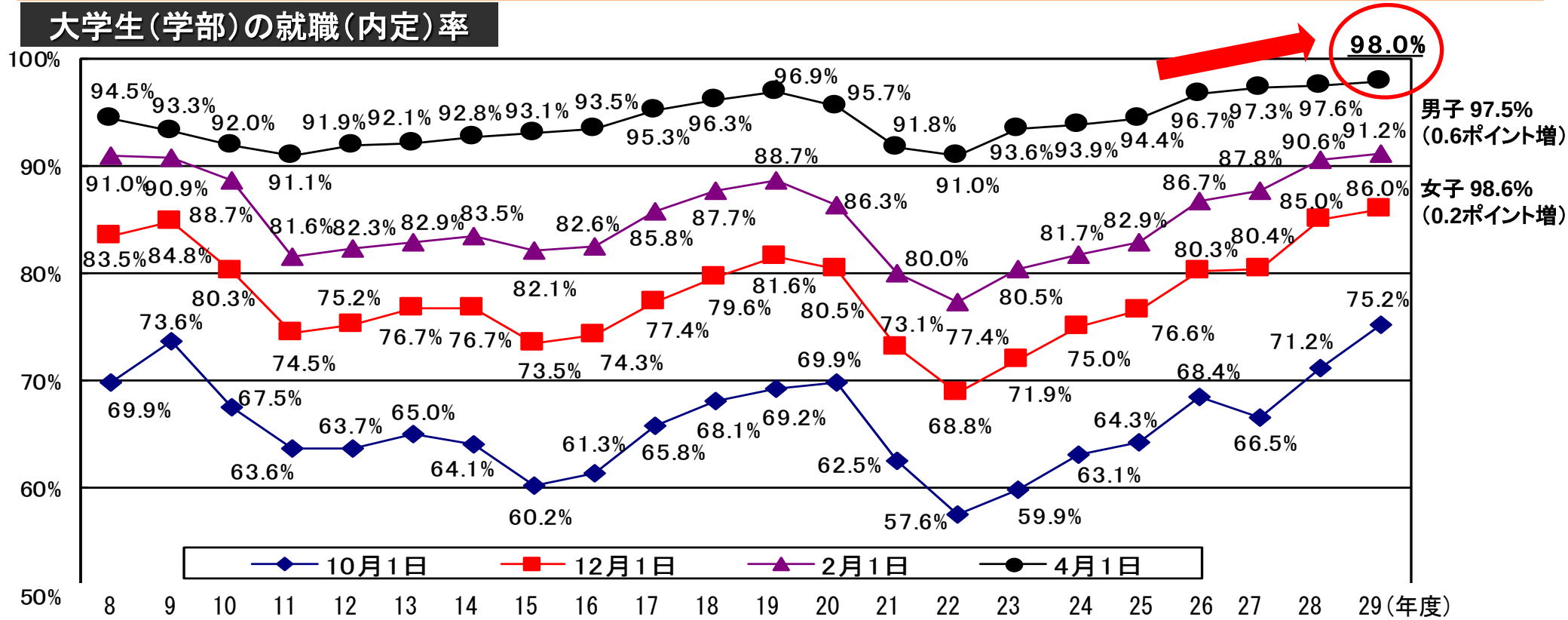
大学等卒業者の就職状況調査の結果　(文部科学省・厚生労働省調査)

【調査結果のポイント】

■大学(学部)は、0．4ポイント増の98．0%、大学・短大・高専全体は、0．5ポイント増の98．2%であり、いずれも平成8年度の調査開始以来過去最高であった昨年の数値を上回った。

■高等専門学校については、7年連続で100%となっている。

大学生(学部)の就職(内定)率



《大学(学部)の就職率上昇の要因》

■ **景気の回復傾向により、企業の高い採用意欲が続いている。**

(参考) 平成30年3月卒の大卒求人倍率:1．78倍(前年同期比0．04ポイント増、リクルートワークス調べ)
大学生の就職希望率:75．3%(前年同期比0．6ポイント増)、平成8年度の調査開始以来最高。

■ **女子の就職率は、平成22年度以降上昇を続け、平成24年度より6年連続で男子を上回っている。**

(参考)女子[H22]90．9%→[H24]94．7%→[H29]98．6%(+7．7%)、男子[H22]91．1%→ [H24]93．2%→ [H29]97．5%(+6．4%)

学生・生徒に対するキャリア・就職支援の取組

良好な就職環境にあっても、学生・生徒が職業観・勤労観を育み、自らの適性を見出した上で、希望する就職を実現するため、各学校がハローワーク等の関係機関等と連携し、キャリア・就職支援の充実を図っているところ。

大学等

キャリア教育の推進

勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目やセミナー等の開催。

産学連携による教育的効果の高いインターンシップの拡充。
・就業体験に加えて大学の関与を強化
・正規の教育課程としてのインターンシップ（単位認定、事前・事後学習、教育的効果測定、原則5日以上）の推進
【具体的な推進施策】
・届出・表彰制度の導入
・専門人材の育成・配置

キャリアセンター等による就職支援

各大学のキャリアセンター等の就職支援部署において、業界・企業研究の機会提供や就職ガイダンス・準備講座、学内企業説明会等を開催。

県内企業見学バスツアー（福井大学）

大学における就職支援（例）

・ビジネスマナー講座
・エントリーシート作成指導
・面接対策セミナー
・就職相談
・学内企業説明会
・求人の紹介

新卒応援ハローワーク等との連携

各大学において、新卒応援ハローワーク等との連携により、きめ細かな就職支援を実施。

【連携事例】
- 新卒応援ハローワークのジョブサポーターを講師とした就職講座。
- 各大学等の未内定者情報と新卒応援ハローワークの求人情報の共有・マッチング。
- 新卒応援ハローワークのジョブサポーターによる大学等のキャリアセンターにおける巡回相談、求人情報の提供等。
- 未就職のまま卒業する者の新卒応援ハローワーク、地域若者サポートステーション等への紹介。

文科省では、（独）日本学生支援機構等と連携し、大学、企業等の就職・採用担当者が一堂に会し、ネットワーク構築をする機会を提供。（全国キャリア・就職ガイダンス　H29参加者：1,125名）

早期からのキャリア教育 → 業界・企業研究 就活準備 → 就活時における学生・生徒への支援

高　校

初等中等教育段階におけるキャリア教育の推進

児童生徒一人一人の社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成するため、学校が地域や産業界等と連携した小学校からの起業体験、中学校の職場体験活動及び高等学校のインターンシップを促進するなど、各学校段階において体系的なキャリア教育を推進。

高等学校等における就職支援

「補習等のための指導員等派遣事業」等を活用したキャリア教育支援・就職支援を行うスタッフの配置や、高等学校就職支援教員（ジョブ・サポート・ティーチャー）の配置により、就職相談、求人企業の開拓、求人や職場見学等の情報収集・提供などを実施。

ハローワークとの連携

各高等学校においては、ハローワークとの連携により、きめ細かな就職支援を実施。

【連携事例】
- ハローワークと連携した、未内定者の早期把握
- ハローワークと高校の進路指導が協同した職業相談・求人紹介等
- 未就職卒業者に対する支援等の情報提供
- ハローワークと連携した職業意識形成の支援

大学の事務職員・事務組織に関する近年の制度改正

1．大学設置基準等の改正（平成28年３月）

※ 第42条の3　大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ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25条の3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。【新設】

2．学校教育法の改正（平成29年３月）

※ 第37条⑭　事務職員は、事務をつかさどる（旧：に従事する）。【改正】
（第114条、第123条において大学・高等専門学校にも準用）

3．大学設置基準等の改正（平成29年３月）

※ 第2条の3　大学は、当該大学の教育研究活動等の組織的かつ効果的な運営を図るため、当該大学の教員と事務組織等との適切な役割分担の下で、これらの者の間の連携体制を確保し、これらの者の協働によりその職務が行われるよう留意するものとする。【新設】

※ 第41条　大学は、その事務を遂行する（旧：処理する）ため、専任の職員を置く適当な事務組織を設けるものとする。【改正】

いずれの改正事項も平成29年４月１日から施行。

大学職員の将来像に関する意識調査

・職員を学内委員会の正式委員にするなど，発言の機会を増やすことが「望ましい」と回答した割合は41.3%
・企画・立案に関わる職員を，計画的に養成することが「望ましい」と回答した割合は47.1%

	望ましい	ある程度望ましい	あまり望ましくない	望ましくない
a.専門性を高める職員とルーティン的な仕事をする職員とに分ける	18.7	46.4	28.2	5.7
b.一定の時点で，特定分野でのキャリアを進むことを可能にする	27.7	60.4	9.8	1.2
c.職員を学内委員会の正式委員にするなど，発言の機会を増やす	41.3	51.0	6.1	0.5
d.企画・立案に関わる職員を，計画的に養成する	47.1	47.0	4.4	0.6
e.大学職員として専門職化し，大学間の移動を行えるようにする	23.1	46.7	24.5	4.6
f.専門分野（財務，教務など）別の職員団体を発展させ，教育訓練も行う	22.5	51.1	21.0	4.0

※無回答の大学を除く。

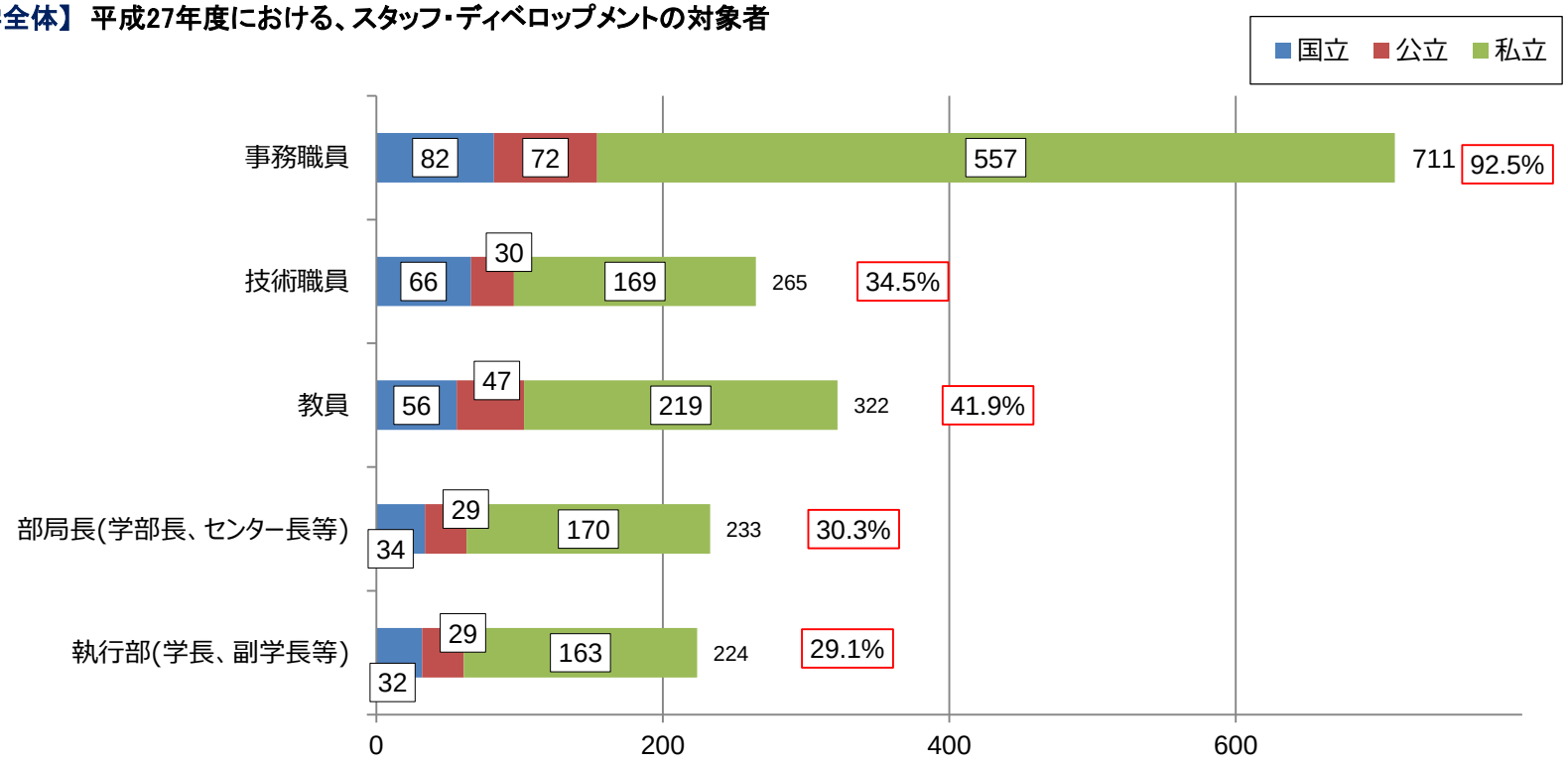
東京大学経営・政策研究センター 「全国大学事務職員調査」（2010）

ＳＤの対象者

SDの対象者は，事務職員が約92%を占める。また，教員は約40%，部局長は約30%，執行部は約29%となっている。

○スタッフ・ディベロップメントの対象（大学数）（平成27年度）

【大学全体】 平成27年度における、スタッフ・ディベロップメントの対象者



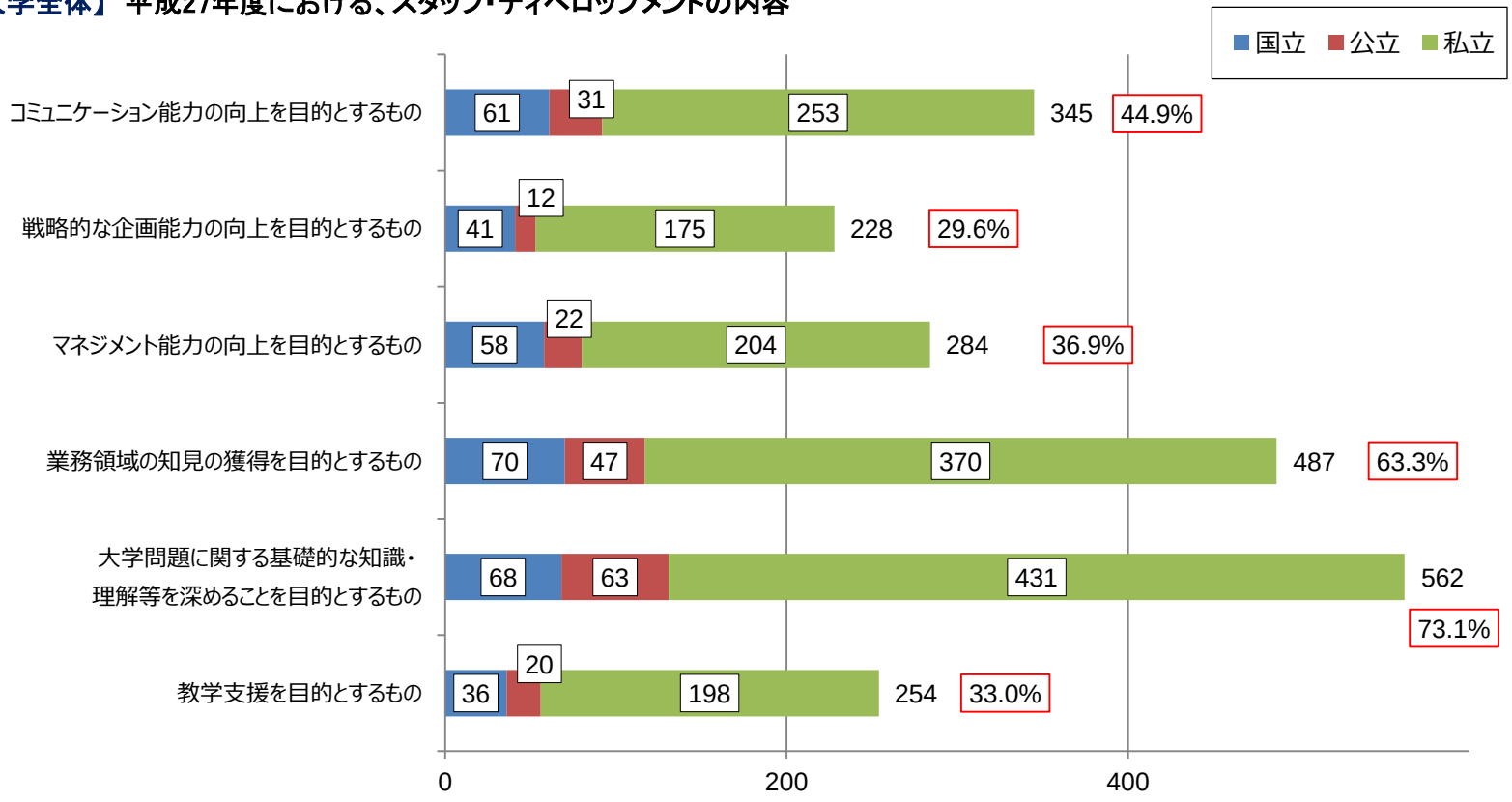
（出典）平成27年度大学における教育内容等の改革状況について（文部科学省調査）

ＳＤの内容

・SDの内容は，「大学問題に関する基礎的な知識・理解を深めること」が最も多い。
　また，「戦略的な企画能力の向上」が最も低い。

○スタッフ・ディベロップメントの目的（大学数）（平成27年度）

【大学全体】 平成27年度における、スタッフ・ディベロップメントの内容



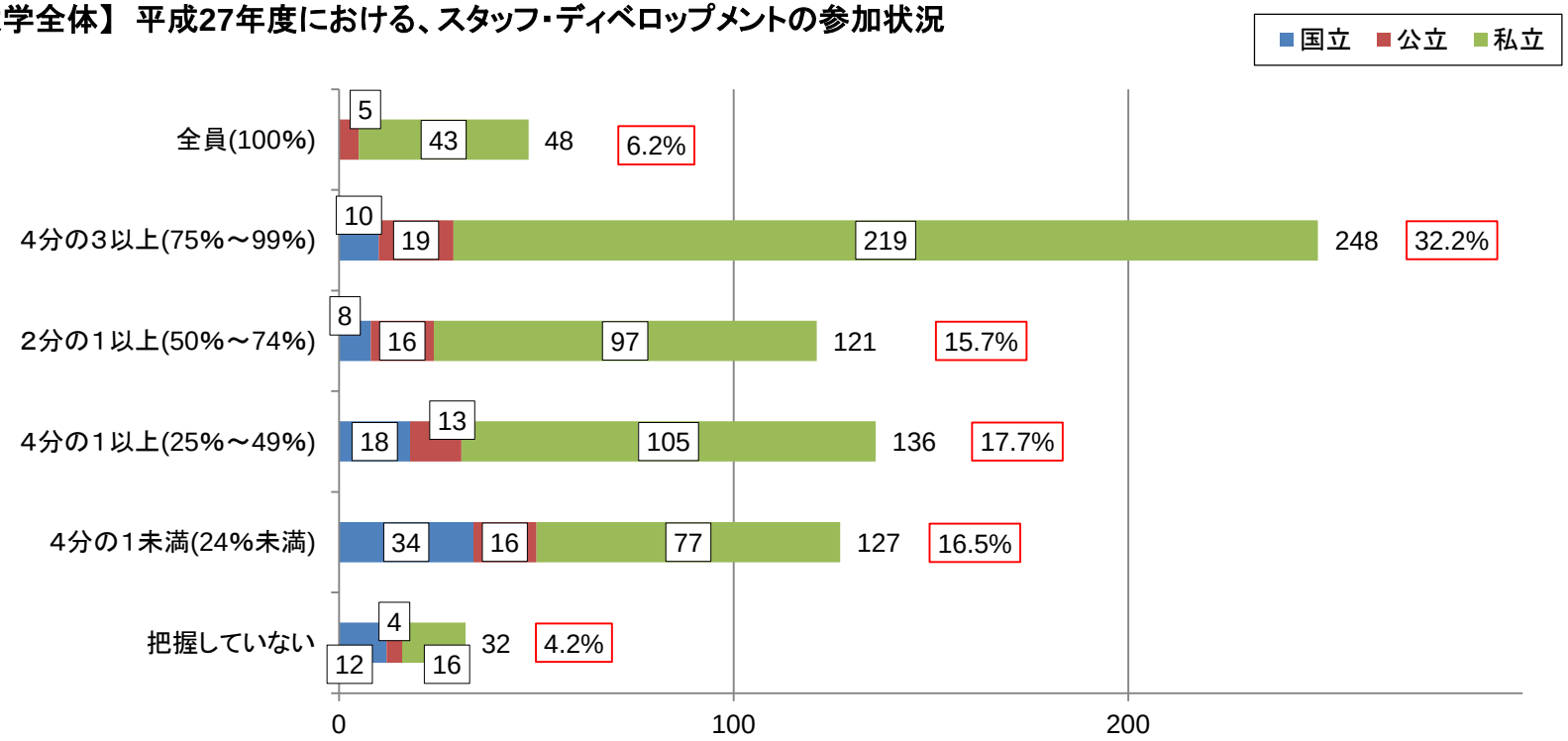
（出典）平成27年度大学における教育内容等の改革状況について（文部科学省調査）

ＳＤに参加した者の割合

・SDを実施している大学のうち，専任職員の参加率が2分の1を上回る大学は約54%（半数以上）。

○専任職員(※)のうち，SDに参加した者の割合（大学数）（平成27年度）

【大学全体】 平成27年度における、スタッフ・ディベロップメントの参加状況



（※）ここでは，全ての所属職員（事務職員，技術職員，教員，部局長，執行部）を指す。

（出典）平成27年度大学における教育内容等の改革状況について（文部科学省調査）