

国立大学法人 経営ハンドブック (3)

第5章

学生に対する教育・生活環境整備と 教職員の福利厚生

目 次

利用の手引き

第 1 章 図書館

- 1. 1 国立大学における図書館 …………… 1-1
- 1. 2 考慮すべき環境変化 …………… 1-3
- 1. 3 大学図書館の活動 …………… 1-7
- 1. 4 今後の経営課題 …………… 1-20

第 2 章 情報基盤センター

- 2. 1 はじめに …………… 2-1
- 2. 2 教育・研究支援 …………… 2-4
- 2. 3 業務運営支援—事務局の電子化 …………… 2-12
- 2. 4 共通認証システム …………… 2-13
- 2. 5 組織と人材 …………… 2-17
- 2. 6 システム開発の考え方 …………… 2-18

第 3 章 研究プロジェクト管理

- 3. 1 研究プロジェクト管理の位置づけ …………… 3-1
- 3. 2 大学としての研究基盤の管理
(定常的・基盤的業務) …………… 3-7
- 3. 3 大規模研究プロジェクトの支援 …………… 3-26
- 3. 4 担当組織、担当者とその役割 …………… 3-47
- 3. 5 用語 …………… 3-56
- 3. 6 参考文献等 …………… 3-60

第 4 章 知的財産

- 4. 1 日本における知的財産戦略と国立大学の役割 …… 4-1
- 4. 2 知的財産とはなにか …………… 4-1
- 4. 3 知財管理の目的 …………… 4-4
- 4. 4 知的財産活用のための体制構築と人材 …………… 4-6
- 4. 5 研究活動と知的財産 …………… 4-9
- 4. 6 知的財産ポリシー …………… 4-11
- 4. 7 知的財産の帰属についての考え方と評価 …… 4-12

4.8	知的財産を社会貢献に活かすために	4-15
4.9	利益相反／債務相反	4-16
4.10	情報管理と秘密保持	4-19

第5章 学生に対する教育・生活環境整備と教職員の福利厚生

5.1	はじめに	5-1
5.2	法人化で可能となった教育・生活 環境整備の個性化と求められる管理責任	5-1
5.3	学生に対する教育・生活環境整備	5-3
5.4	教職員に対する福利厚生制度整備	5-28

第6章 広報（改訂版）

6.1	国立大学における広報	6-1
6.2	広報活動の種類	6-5
6.3	広報媒体とメディア・リレーション	6-6
6.4	広報組織と危機管理	6-17
6.5	戦略的広報	6-20
6.6	広報活動の評価	6-22

第7章 教育研究関連事業

7.1	大学経営における教育研究関連事業	7-1
7.2	教育研究関連事業の現状	7-7
7.3	今後の課題	7-32

第8章 産学連携・社会連携

8.1	産学連携とは何か	8-1
8.2	産学連携の歴史・背景	8-8
8.3	産学連携と大学等経営の関わり	8-16
8.4	産学連携・社会連携の財務 コストとメリット	8-25
8.5	社会あるいは外部組織との連携について	8-27
8.6	今後の課題	8-30

第9章 国際関係

9.1	はじめに	9-1
9.2	大学における国際関係の 取組みの分類と位置づけ	9-2
9.3	大学における国際関係の取組み（各論）	9-4
9.4	国際活動のための基盤整備	9-20
9.5	国際関係の取組みのための 制度・学内規則の整備	9-29
9.6	まとめ	9-30

編集委員会

5.1 はじめに

国立大学法人は在籍する学生に対して、様々なカリキュラムや教育手法等を用いて教育活動を行うことが本来的な使命のひとつであるが、それらの直接の教育活動だけでなく、学生を教育面と生活面で支援し環境整備を進めることにも今後は注力が必要である。なぜなら教育カリキュラムを提供するだけで大学の教育は完了するものではなく、在学中提供する教育・生活環境まで含めた全体が教育事業と考えられるためである。つまりこれらの環境整備は学生への教育効果に影響するという意味で広く大学が行う教育活動の一環と位置づけることができる。

そのため教育カリキュラムの内容がどのような知識・能力を学生に身につけさせるのが出発点となるように、これらの環境整備においても学生にどのような学生生活を過ごさせ、どのような人間形成・人格形成を目指すかを、基本理念として確立しておくことが前提となる。

特に、法人化後は個々の国立大学法人が自らの運営方針や保有資源に基づいて独自の施設や制度・サービスを検討することが求められている。またそれらが教育活動以外の付加価値として各大学の個性化につながることに留意する必要がある。

一方で国立大学法人は国から独立した法人となったことを受け、法人に勤務する教職員の労務管理や福利厚生の問題について、個々の法人として責任を持って取り組まねばならない。そのうち人事制度等については他の章で述べられているので、ここでは主に福利厚生関係それも近年各国立大学法人で比較的検討課題として論ぜられることの多い事項についてとりあげる。

具体的には、学外研究者等宿泊施設、メンタルヘルス・セクハラ対策、学内交流施設、保育施設、障害者支援などを対象とする。

5.2 法人化で可能となった教育・生活環境整備の個性化と求められる管理責任

国立大学が法人化されたことによる変化の大きなものは、国立大学法人としての運営の自由であり、学生の教育・生活環境整備に関しては個性化が可能になることである。カリキュラムや教育手法など教育内容の特色は目に見

えにくい、各種施設整備や制度設計、サービスメニューは学生が直接五感で感じることから、訴求力が強い。その意味で今後の個性化手段として積極的に検討されるべきテーマと考えられる。

そしてこれらの施設や制度・サービスを実施管理する上での責任が法人化後、国から法人に移ったことは大きな変化である。これらの施設等に関しては学生からの不満や苦情、あるいは利用上の事故やトラブルなどが少なからず発生する。学生・教職員などの学内者以外にも学外者からのクレームや学外者を巻き込む事件なども想定される。国立大学法人は法人化されたことにより、こうした問題に対応する責任を負っていること、そして組織全体の問題として受け止める必要があることについて認識を深めるべきと考えられる。

このように自由度の高まりは一方で責任を発生させることになるが、各国立大学法人はこれらを経営の問題として検討解決していくべきと考えられる。なぜなら国立大学法人にとって、どのような環境整備やサービスを、どのようなリスクを見込んで提供するか、加えてどのぐらいのコストをかけて提供するかを判断することこそ、法人経営の基本テーマと考えられるためである。

本稿ではこれらの教育・生活環境整備を単に施設整備やサービス内容だけでなく、可能な限り大学の教育理念や方針、学生にとっての価値、必要となるコストや人材などにも触れながら説明することを目指す。

また法人化による大きな変化として教職員の身分が国家公務員から所属する国立大学法人の職員に変わったことがあげられる。このため、福利厚生制度なども独自に設計できる一方で、それに伴うコストやリスクを各法人が負うことになる。教職員の福利厚生は国立大学法人の教育・研究活動を支える人的資源への支援という経営問題であり、どのような福利厚生制度等を、どのぐらいのコストをかけて、どのようなリスクを想定して提供するかということ、経営として意思決定することが必要と考えられる。

そこで、これらの教職員の福利厚生問題を単に施策内容だけでなく、教育体制や方針、教職員にとっての満足度、必要となるコストや機器などに関連させて説明することを目指す。

5.3 学生に対する教育・生活環境整備

(1) 経済的支援

国立大学法人の学費は一般的には私立大学より低い水準に設定されているが、それでも学費滞納などの事象は発生しており、奨学金の利用も一般化している。大学への進学機会を広く国民に提供するという機能は、財源を国税に大きく依存している国立大学法人としては当然備えるべきことであり、この意味で経済的支援の制度整備に注力することが求められる。一方で学費などの学生負担を一定の条件の下に緩和・軽減することは、国立大学法人にとって教育研究活動の目標の達成の観点から良質な学生を積極的に集める手法としても必要と考えられる。そのため、これらの経済的支援策は単に進学機会を広く提供するという観点からだけでなく、大学の教育理念や教育研究方針に沿ってどのような学生を必要とするかも同時に考慮して検討されるべきと考えられる。

①奨学金

これまで大学に対する奨学金は主に旧「日本育英会」（現日本学生支援機構）によって提供されてきている。同機構は、貸与制の奨学金事業を、広く大学生・大学院生を対象に行っており、大学・大学院生での奨学金のシェア（学生数ベース）は8割以上を占めている。それ以外の奨学金も地方公共団体や一般の財団法人等が提供することが多く、大学独自の奨学金のシェア（同上）は9%弱と少ない状況にある。実際に学校側で独自奨学金を提供しているのは大学院・大学・短大・高校・専門学校等あわせても1000校程度であり、奨学金については国公立、私立とも大学自体での取組は限定的である。（出所：平成15年度奨学事業に関する実態調査；独立行政法人日本学生支援機構）

今後は上記の家計支援的な面からの奨学金は日本学生支援機構の事業に主に委ね、良質な学生確保のための奨学金、いわゆるメリット型の奨学金制度に大学側が積極的に取り組むのも一つの選択肢と考えられる。

a 支給形態

主に給付と貸与の方法が想定されるが、貸与には有利子と無利子があり、そのほかに利子補給（金利補填）などの方法が想定される。一般に私立大学で実施されているのは、給付が多く、次いで無利子貸与、有利子貸与、利子補給の順と考えられる（出典；日本私立大学協会附置私学高等教育研究所・

調査報告書「学費・奨学金に対する現状認識と展望」)。

給付方式は学生に支給することだけで業務が完結するため、大学にとっては比較的取り組みやすい形態である。

貸与方式は貸与した資金を学生から長期に亘って回収するという業務が発生するため、導入する上では回収管理体制の確立が不可欠となる。私立大学においても大学本体でなく関連団体などを活用して貸与方式の回収体制に対応していることが多いとみられる。貸与の中でも有利子の場合是一种の金融サービス（ローン）を営むことになり、回収管理に加えて利鞘の確保という金利管理能力も問われることになる。

利子補給方式では大学は補給分の利子負担だけで回収管理も金利管理も必要のない手法であるが、実際には私立大学でも殆ど導入されていない方法である。これはおそらく奨学金資金を提供する外部の金融機関との提携条件（金利条件、延滞時の対応、債務保証等）の調整が難しいためと考えられる。今後は金融環境の緩和基調の中で民間金融機関側がより効率的な貸与回収スキームを提案してくる可能性があり、大学側の事務負担回避を前提としてもっと積極的に検討されて良い方法と考えられる。

b 利用条件

奨学金の受給条件としては大きく家計状況等経済条件と学業成績等能力条件に分けられるが、私立大学においては、一般的に後者の能力条件のみでの学内奨学金支給を行う大学が多く、経済的条件による奨学金支援は日本学生支援機構に概ね委ねているとみられる。

国立大学法人で独自に奨学金制度を導入している数少ない事例ではやはり能力条件ベースになっており、良質な学生を確保するという視点からは能力条件での奨学金制度の拡大が必要と考えられる。

しかしながら、この能力条件のみの奨学金は大学が同じ教育サービスを、学生の成績等で異なった価格で供給することになるため、財源を税金に依存している国立大学法人としては、その条件や奨学金の規模の妥当性について十分検証しなければならない。

利用条件の一部として受給を決定する時期についても検討が必要であり、たとえばメリット型の奨学金であれば入学前に受給を決定するほうが学生獲得の効果は確実に大きくなる。経済的条件で支給するニード型の奨学金であっても、入学前に支給が決定される方が当該大学進学へのインセンティブは高まると考えられる。日本学生支援機構の奨学金については入学前の予約採用が増加しており、同機構の奨学金との役割分担も加味しながら、受給決定時期をより効果的に設定することが望まれる。

c 支給水準・範囲

実際にどの程度の金額規模で奨学金制度を導入するかについては、主に大学の財務内容が大きく影響してくる。

現状では私立大学でも学費の全部ではなく一部分の支給が多く、国立大学法人においても自校の財政力の範囲で学生募集への影響を勘案しつつ支給水準を検討することになる。

支給される人数については、財政上の制約から限定的なものにならざるを得ない。一方で支給水準と支給人数の範囲が大きいほど学生募集上は有効と考えられ、学生確保の面では支給水準や範囲の拡大が望ましい。

d 運営体制

奨学金制度を運営する上では、各種奨学金制度の案内説明、申請・相談、対象者の募集・選考、奨学金の支給手続き、奨学金向けの資金調達が必須業務であり、貸与式の場合は、回収管理業務も発生する。

まず奨学金制度の案内説明業務については、日本学生支援機構をはじめ各種団体等の奨学金制度、および自学の奨学金制度で様々な条件が設定されており、学生に的確にその制度内容・条件を説明することが求められる。単に個別パンフレットを提示するだけでなく、各制度の相違や必要書類等を整理して一覧できるような、学生の視点での広報・説明が求められる。

申請相談業務では、一般に利用者である学生が公的な申請手続きの経験が少なく、一方で各奨学金制度は複雑な条件基準等を定めていることから、不慣れな学生の立場に配慮して申請相談に対応することが求められる。手続きにおいて保護者等の経済状況等個人情報に触れることも多いと想定され、個人情報管理も必要と考えられる。

大学独自の奨学金の場合は募集・選考業務が重要となる。選考基準を明確にし、手続確認を厳重に行うことにより、学生に不公平感を与えないようにすることが求められる。

奨学金の支給手続きについては、資金の授受という性格上、振込先等の確認と必要書類の確認が重要となる。

独自奨学金の場合、奨学金制度の規模が大きい場合には、一時的に支払いが集中するため支給時期についての資金繰り管理が必要となる。

貸与式の独自奨学金を導入した場合には回収管理業務が発生することになるが、可能な限りシステム化等効率化を図ることが求められる。最も負担が重いと予想されるのは延滞者に対する督促管理であり、可能な限り担保や保証・保険等を活用して、延滞の長期化を回避することが重要と考えられる。

②学費減免

授業料や入学金を免除する制度は、独自奨学金と異なり国立大学法人でも広く行われている経済的支援策で、ほぼすべての大学で導入されている。

奨学金よりも制度的に手間がかからず、奨学金と異なり資金の使途が学費に限定される方式であり、学生の属する家計が経済変動により急変した場合や住居等が自然災害により被害を被った場合等、国立大学法人として行うべき政策的支援と考えられる。

a 利用条件

代表的な条件設定は家計状況等経済条件と学業成績等能力条件の両方を充足することであるが、保護者の死亡、家計の急な逼迫、風水害による被災など経済的條件のみの条件設定も行われている。

奨学金が能力条件を程度の差はあれ加味することが多いのに対し、学費免除の場合は少なからず経済的條件のみでの適用が行われている。その意味で学費減免は良質な学生の確保というメリット型の意味づけよりも経済的條件に基づくニード型の経済的支援策として導入されている。

私立大学では収入減に直結する学費減免制度は経済的條件に基づくものについて抑制的に運用していることが多い。国立大学法人における経済的條件のみによる学費減免は、自然災害、保護者の急死等公的機関として政策的に必要な場合を優先して運用されることが適切と考えられる。

なお能力要件を加味した減免策は、同様な目的で実施される各種奨学金との整合性を考慮して条件を設定することが必要である。

b 減免水準・範囲

実際にどの程度の減免を行うかについては、奨学金と同様主に大学の財務内容が大きく影響してくる。奨学金での問題点であった公平感は経済的條件が殆どのためあまり問題にならないと想定される。現状では私立大学でも学費の一部、それも授業料のみの一部免除が多く、国立大学法人においても自校の財政力を前提に入学金と授業料に分けて減免割合を検討することになる。現状では半額または全額という二段階での免除が中心であり、より柔軟な減額割合の設定も今後は検討されて良い。また減免される人数は経済的條件のみでの減免についても、大学の財政上の制約から一定の限度にならざるを得ない。

減免制度は一般的には半期ごとの申請で経済的條件、能力条件を確認しており、年度ベースで申請が行われる奨学金よりは細かい管理が可能であり、その意味で減免割合や対象範囲において奨学金より柔軟な運用が望まれる。

c 運用体制

減免制度は、実質的な資金の移動は発生しないために、奨学金よりは運営体制の負担は少ないと考えられる。それでも学費減免制度の案内説明、申請・相談、募集・選考、減免通知手続きなどは必要である。

まず案内説明業務については、減免制度が経済的条件のみで実施されることが多いため、学生に正確にそれらの条件を説明することが求められる。単に資料を渡すだけでなく、減免の条件内容と必要な証拠資料について、十分な説明が求められる。

申請相談業務では、減免条件への合致を確認するための資料や文書等が重要になってくるため、資料や文書の入手方法や作成方法等についても学生の立場に立って細かく助言して申請相談に対応することが求められる。手続きにおいても奨学金と同様個人情報に触れることも多いと想定され、その面での個人情報管理も必要と考えられる。

募集・選考業務において減免の可否及び減額水準は大学の個別判断で決められる事項であるが、選考基準と手続きに関しては、十分な確認作業が必要である。

減免通知手続きにおいては、減額の割合や範囲を明確に伝え、減額割合に応じて残った分の学費支払いを確実に行わせることが必要になる。また半期ごとの受け付けに対応して、申請者、減免対象者の経済的条件及び能力条件等のデータベースを作成しておき、申請受付時の業務の円滑化を図ることが望ましい。

③アルバイト斡旋

現在の大学生にとってアルバイトは学生生活の一部として一般的な活動になってきており、国立大学法人においても学部生の約3/4が何らかのアルバイトに従事している。ただそのアルバイトの目的にはかなり差があると見られ、アルバイト従事者のうち家庭からの給付で修学に支障のない学生が1/3以上いる一方で、アルバイトなしでは修学困難あるいは不自由な学生も約1/3程度在籍している。

図表1 家庭からの給付程度別・アルバイト従事者の全学生に対する割合（大学・昼間部）

（単位：％）

区分		家庭からの給付のみで修学可能	家庭からの給付のみでは修学に不自由	家庭からの給付のみでは修学継続困難	家庭からの給付なし	計	アルバイト非従事者	合計
国立	男	35.4	18.5	13.5	3.8	71.2	28.8	100.0
	女	41.9	19.1	17.1	3.4	81.5	18.5	100.0
	平均	37.9	18.8	14.9	3.7	75.2	24.8	100.0
公立	男	31.7	23.4	15.0	6.0	76.0	24.0	100.0
	女	41.7	19.6	15.8	5.2	82.3	17.7	100.0
	平均	37.2	21.3	15.4	5.5	79.5	20.5	100.0
私立	男	34.8	19.8	16.6	3.4	74.6	25.4	100.0
	女	39.9	19.1	18.1	2.9	80.1	19.9	100.0
	平均	37.1	19.5	17.3	3.2	77.1	22.9	100.0
平均	男	34.8	19.6	15.9	3.6	73.9	26.1	100.0
	女	40.4	19.2	17.8	3.1	80.4	19.6	100.0
	平均	37.3	19.4	16.8	3.4	76.8	23.2	100.0

出典：平成16年度学生生活調査結果（日本学生支援機構）

一般的に大学においては、学生には生活の中で可能な限り学習活動に励んでもらいたいという方針から、アルバイト斡旋には抑制的に対応している。一方で、学生が条件や環境の悪いアルバイトに従事して学習活動に悪影響を及ぼすことは回避したいことから、学生にとって条件や環境の良いアルバイトを斡旋することにも取り組む必要がある。

a 学外アルバイト

修学上アルバイトが必要な学生も相当数に及ぶことから、学習活動に影響を及ぼさない範囲・条件でのアルバイト先の拡大が望ましい。危険の伴う業務や学生にふさわしくない業務は対象外であり、学生がこれらの業務分野へ就労しないように指導・誘導することが求められる。

私立大学では外部のアルバイト情報事業者と提携している例も見られるが、良質な就労先の提供、就労先との連絡確保という意味で、大学自らがアルバイト情報を提供することも検討されてよい。

b 学内（ワークスタディ等）アルバイト

経済的支援策としてアルバイト先を学内とすること、つまり大学が自校の学生をアルバイトとして雇用する形態が考えられる。米国では連邦政府の学生支援プログラムの一つとして組み込まれている制度であり、わが国でも一部の私立大学や国立大学法人で導入されている。学部生レベルに経済的支援を行う目的で学内の様々な業務、例えば広報活動や学生募集活動等を対象にアルバイトとして雇用して報酬を与えることが、想定される。

運用にあたってはアルバイトの対象となる業務の限定、雇用する時間に関

する上限設定、報酬単価の設定等に留意することが求められる。

(2) 居住支援

学生は学習活動を大学の講義室・実験室・図書館等学内施設だけでなく、自宅や寮・下宿などの学外でも行うのが一般的である。また大学が実施する教育の成果としての学生の成長は、学習活動も含めた学生の生活全体の中で培われると想定される。その意味で学生の居住環境を整備することは教育事業の一環とみなされ、その視点で整備することが必要と考えられる。

検討するポイントとしては、物件としての規模や設備仕様、学生の負担額、利用条件、管理運営方法、資金調達方法などが想定される。

具体的な施設やサービスとしては以下のようなものが考えられる。

①寮・寄宿舍

学生に対する寄宿舍の整備については9割以上の国立大学法人が整備済であり、私立大学や公立大学よりも比較的高い整備水準にある。しかしながら、近年の教育・研究分野の高度化や定員増加への対応等を優先せざるを得なかったため、寄宿舍の改修や建替え等が進まず、結果として多くの寄宿舍で老朽化が進展している。

前述したように学生の居住環境を整備することは、教育事業の一環としてみなすことができ、寄宿舍は大学の所在地域を超える広い地域から良質な学生を確保するための重要な施設である。従来規制されていた寄宿舍料金についても各国立大学法人の自由裁量が認められるようになっており、経費節減や外部からの資金支援等により可能な限り資金を捻出し、学生満足度の高い施設整備に努めることが望まれる。

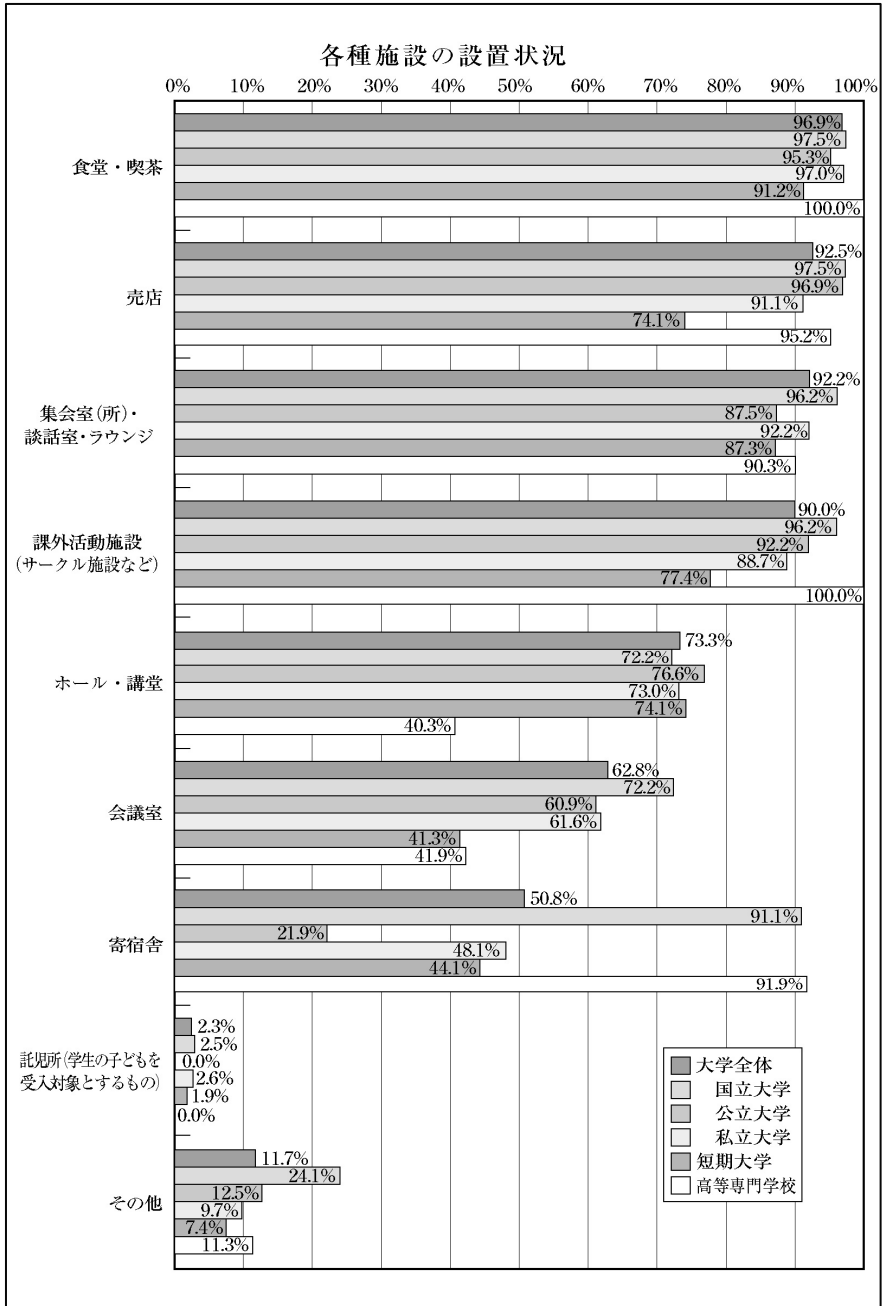
a 設備・仕様

寄宿舍の規模：収容定員は当該大学の学生募集方針や財務的制約、施設状況から決定されることになる。入学者がほぼ全員入居可能な規模に整備する、限定的な規模で整備する、全く整備しないなど選択肢は様々に想定される。今般寄宿舍料が自由化され、建設資金を外部調達して設置することも可能になったことは、寄宿舍規模を検討する上での自由度を高めると考えられる。なお、文部科学省では、寄宿舍等の用に供するために行う土地の取得、施設の設置・整備、設備の設置に必要な経費に充てるための長期借入金等の認可について、認可基準を平成18年12月26日付けで定めている。

施設の内容については外部からの不法侵入等に対応したセキュリティ対

策やプライバシーの確保に留意し、電力容量の確保や通信ネットワーク環境にも留意する。

図表2 厚生補導施設の設置状況



出典：平成16年度学生生活調査結果（日本学生支援機構）

b 料金水準、利用条件

従来は、奨学金と同じく、経済的条件のみで入寮を認めていることが多く、また料金は規制され一律であった。しかし寮費については各大学独自で定められるようになっており、実際、大学の所在地によって民間家賃には相当な格差があり、今後各大学で寮費を見直していくことが必要である。

入寮の条件においては経済的条件が重視されるのは当然であるが、成績なども今後は加味されてよい。奨学金と同じく経済的支援策の一部としてとらえ、成績次第では寮費を大幅減免することなども検討されて良い。

従来の学生寮のコンセプトは必要最低限の設備を最低水準の料金で提供することで学生を救済することに主眼が置かれていた。しかし法人経営の観点からは資金難の中で投資コストや運営コストのかさむ学生寮を新改築することを考えると、単に学生を救済するためだけではなく、より積極的に良質の学生を確保することに活用する方向で学生寮の整備を進めていくことも視野に入れるべきと考えられる。その意味では設備水準は現状レベルより引き上げて民間平均とする一方で、料金水準は現状より高い水準でかつ民間平均よりは低めに設定することなどが検討されてよい。

c 管理運営方法

国立大学法人の資産管理の観点からは寄宿舍についても大学の管理運営体制を確立しておく必要がある。特に運営コストの低減、省エネルギー化、環境対策に留意することが求められる。

実際に管理運営していく上では、年間の入退寮計画、補修計画等を定め、定期的な点検や補修を実施し、必要に応じて経営層までの管理報告や問題点に関する関係部署との連携協議を行うことが求められる。また管理運営業務の全部または一部を民間事業者へ委託する施策も、今後大学経費全般の削減方針を踏まえると、コスト低下につながる対策として検討する余地が大きい。

学生からの寮費等の回収は、口座引き落としや収納代行業者の活用等で人手やコストのかからない手段を取り入れ、寮費を延滞した学生については本人だけでなく保護者、保証人等への連絡督促も実施し、延滞を長期化させない取組が必要である。

なお管理運営業務はあくまで施設や設備の運営であり、寮内における生活運営は学生側の自治運営に委ねるのが一般的である。大学としては学生側と連絡・報告・相談等のコミュニケーションを円滑に保ち、学生の満足度を高めながら施設の劣化等を抑制することに努める必要がある。

d 資金調達方法

国立大学法人の施設整備にPFI方式を導入することが進展しており、学生寄宿舎もその一環としていくつかの大学で既に導入されている。民間事業者が設計・建設・運営まで一体的に請け負って、大学の投資や運営経費負担を軽減する狙いがある。そのためには大学側で明確な事業方針や仕様書を提示することが必要であり、民間事業者の提案内容や契約の履行状況を審査・監視することが求められる。

また寄宿舎に関しては定期的に定額報酬が得られる不動産物件であり、最近民間金融機関からの長期借入金等が認められることになった（2005年12月国立大学法人法施行令の改正）ことから、民間からの借入れも条件等によっては利用を検討する。

②留学生及び社会人学生向けの宿舎

国立大学法人等（国立高等専門学校を含む）では留学生を留学生用宿舎に84校で6427人、一般学生寮に112校で2812人を居住させており、国立大学法人等在籍留学生約30千人弱の1/3を受け入れていることになる。（出所：日本学生支援機構調査「平成18年5月1日現在の留学生宿舎の状況」）

留学生に対する生活支援として住居は大きなウェイトを占めており、宿舎は国際交流施設として整備されていることが多い。わが国では外国人留学生が民間宿舎・アパート等へ円滑かつ快適に賃貸入居することが一般的に難しいため、留学生の寄宿舎確保は、留学生受入を推進する大学においては必要不可欠な施策とみなされる。

基本的には一般学生宿舎と同じような設備、利用条件、運営管理体制等に対応可能と考えられるが、出身国の文化等の相違による調整等、一部留意すべき事項が生じる。

設備においては、プライバシーの確保、案内等の外国語表示が必要となる。部屋の仕様なども、各大学への留学生の出身国状況を勘案して見直しされてよい。学生の中でも大学院博士課程への留学生はむしろ研究者と位置づけられ、その場合妻帯者も多いことから夫婦入居が可能な設備を整備する必要がある。

利用条件では、一部入学後の出席状況等不芳な学生も少なからず存在するところから、経済的条件に加えて入寮後の学力や出席状況等も加味しておくほうが望ましい。

運営管理面では、料金内容と入居者としての義務責任を入寮時に明確に説明し了解を得、入居契約内容を文書等で交付すること等により、入寮後の無用なトラブル等の抑制を図る。

③貸家等斡旋

現状で寄宿舎整備に資金的限界があることから、自宅外通学生の過半は、民間宿舎・アパート等へ入居することになる。多くの大学においては、この物件斡旋業務は大学生協によって行われているとみられる。一部の国立大学法人や私立大学ではアパート事業者等と直接提携して学生に事業者を紹介する形態も取り入れられており、地域の住宅事情によって今後このような方策も選択されて良い。

大学としては学生支援の立場から、賃貸入居の手続きや契約条件について、ガイダンスや相談・アドバイスなどを行って学生を支援する。さらに生協等物件斡旋事業者との連絡を確保し、個人情報保護にも留意しつつ学生の住所の移動等を確認できるようにしておくことなどの対応が求められる。

(3) 健康支援

学生に対し広く在学中の健康管理を支援・指導することも大学の行う教育事業の一環と考えられる。健康管理という面では肉体的な面だけでなく、精神面の管理も含まれ、最近はこの精神面の支援がセクハラ問題や不登校・引きこもりなどの関連で重要になってきている。その意味で学生の健康管理への支援は、狭くは健康教育というカリキュラムの一環として、広くは学生の生活環境整備の一つとして、総合的にとらえて整備することが必要である。

検討するポイントとしては、業務内容、人材スタッフ・設備、管理運営方法などが想定される。

具体的な施設やサービスとしては以下のようなものが考えられる。

①医療、保健支援

a 業務内容

国立大学法人では一般的には保健管理センターの名称で、学生の保健管理を所管する部署が設置されていることが多い。

これらのセンターの基本的な医療・保健サービス業務は学生、教職員の傷病診療と学生健康診断であり、その他健康相談や傷病予防などが想定される。今後は健康教育の一環として傷病予防だけでなく、より積極的に健康維持のために栄養管理や運動指導などの分野まで業務を拡大させていくことが望まれる。

傷病治療の一部として精神的な病気への対応も行われていると見られるが、病気とまでは言えない程度ながら対人関係や修学上の悩みを相談に来る

学生への対応も多いと推定される。これらの悩みを相談する学生への対応については、保健管理センター等で初期対応することは必要であるが、本来的には別途後述する精神面の支援部署・担当者が専門的に対応することが望ましい。

傷病診療については実際の処置以外に、リスク管理の観点から怪我や病気の原因の確認や把握、学生管理の視点から個人別の怪我や病気の履歴管理などに留意することが求められる。前者は感染症の発生有無、汚染源・有害物の有無、危険箇所の有無などを早期に確認するためである。後者は学生に対する健康管理を充実させていく上で必要と考えられる。

また学生健康診断の受診率は新生児では高いものの2年次以降は大幅に下がる傾向にあり（出典：学生の健康白書2000）、学生の健康管理支援の見地から今後この割合を引き上げていく取り組みが求められる。

b 人材スタッフ・設備

医療・保健サービスとして、医師・看護師及び保健師は必須であり、学生数に応じて内科、外科、神経科、歯科等できるだけ幅広い診療科の医師が常勤していることが望ましい。附属病院の有無等個別大学の事情によって異なると思われるが、学生が日中大学施設内で傷病を負った場合に最低限の応急処置のできる設備・人材をキャンパス内に備えておくことは必要である。そのため各種救急装置、例えばAED（自動体外式除細動器）などを整備していくことが望まれる。

一方で健康診断は実施人員や機材・会場の手配、大量のデータ処理などの業務が発生することから、事務スタッフや情報システムの整備も必要となる。附属病院を持たない大学などでは今後は外部委託などの対応策も想定される。

設備面では、診療や健康相談ではプライバシー確保が求められ、相談室や診療室等のレイアウトや防音構造などに留意が必要である一方、学生の健康管理の主管部署としては、学生が相談する上で接し易い雰囲気や信頼感のある施設づくりが求められる。

c 管理運営体制

学生の健康管理を的確に進めていく上では学生管理の主管部署はもちろん、施設管理の主管部署、あるいは安全衛生部署等との連絡体制も密にしておくことが必要となる。また医学部のある大学においては予防や治療等に関し医学部、附属病院との連携体制を確立しておくことが求められる。

大学によっては、保健管理部署に研究教育機能も持たせている組織も見ら

れるが、教育研究活動と学生の医療健康支援活動は明確に運営責任体制を分けておくことが望ましい。

留意すべきは個人情報管理であり、明確な方針の下、学生の健康診断データ等の取扱管理規程を定め、物理面やシステム面でのセキュリティを確立しておくことが必要である。

②心理、精神支援

a 業務内容

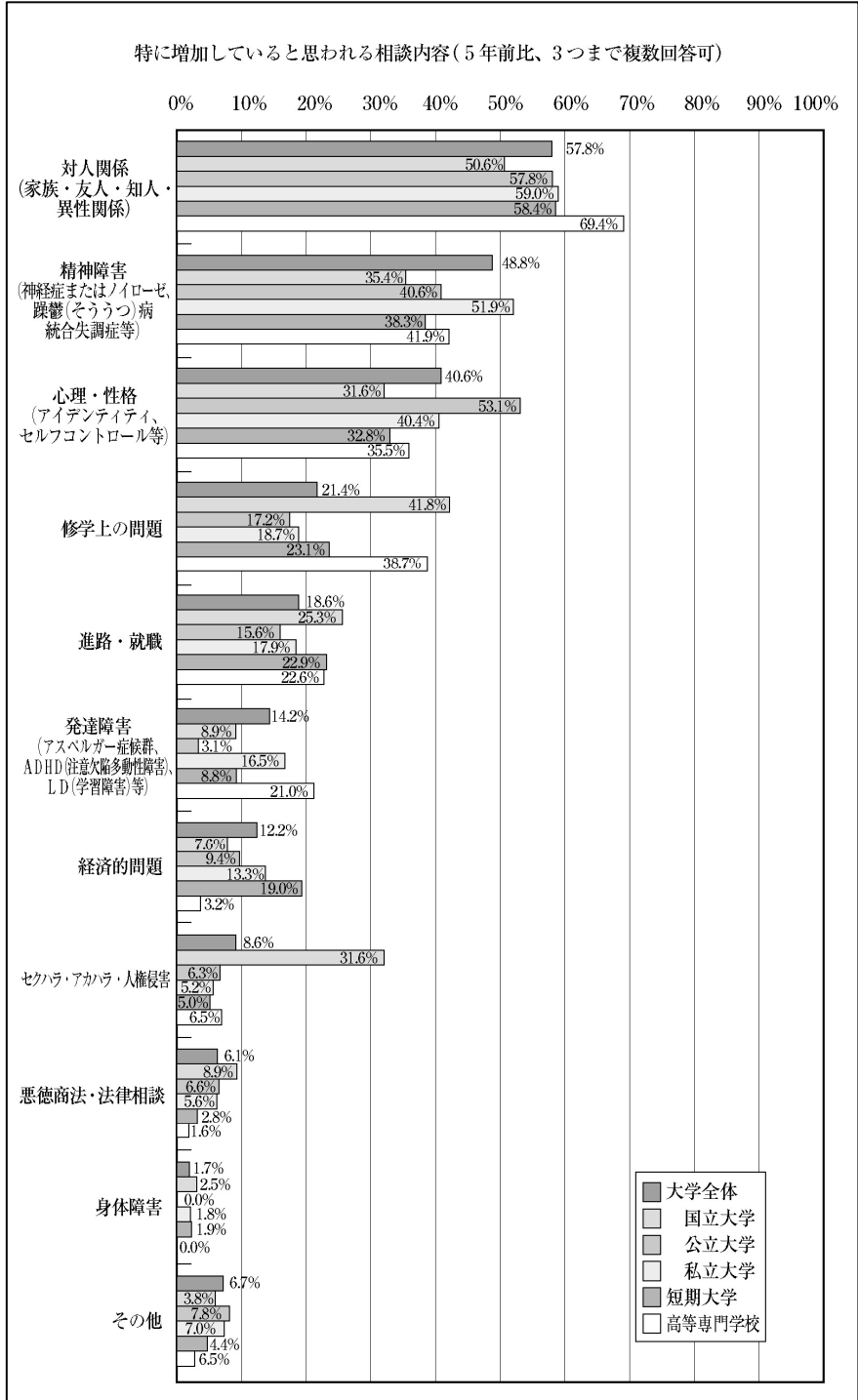
学生相談については、多くの国立大学法人で現状教育活動の中でクラス担任の教員によるオフィスアワー、ピアサポートなど学生同士による相互支援体制、教員による成績不振者への指導などが行われている。これらは一般的に学習活動や日常生活に即した取組みであり、学生が不登校や成績不良等になるのを予防あるいは早期発見する狙いがあり、多くは教員主導で行われている。

学生相談に対応する専門部署では、不登校や退学予備軍的な取扱の難しい学生に対する対応を行っていることが多く、大学によって対応部署は異なっている。学生相談専門部署での業務の中心はカウンセリング機能やインターカー（相談受付）機能であり、学生の悩みを聞いて理解することが基本である。相談者に対しての窓口となって相談室だけでは対応困難な場合には他部署へ依頼し、また相談事項が解決した後も在学中を通じてフォローしていくような対応が望ましい。

日本学生支援機構の調査によれば、近年増加している相談事項は対人関係、ノイローゼ等精神障害、修学上の問題、「セクハラ」・「アカハラ」などであり、多種多様な相談が持ち込まれていることがうかがえる。そのため学生相談専門部署だけで対応することが困難になってきており、例えば精神障害や発達障害などは医療保健支援サービスでの対応、修学上の問題は教員や教務担当部署での対応など、全学的な連携分担体制が必要になってきている。さらに悩みを抱えながら相談に来ない学生も相当数存在するとみられ、これらの学生にも対応することが求められてきている。

一方で新しい相談事項として宗教等の勧誘のトラブルや詐欺など事件性のある問題も発生してきており、消費生活センター等外部との連携も求められてきている。他人への暴力行為や自傷行動に走る学生も見られ、緊急事態として危機管理的な対応も求められてきている。このように学生の心理・精神支援サービスは多種多様な業務が想定され、かつ今後益々増大することが予想される。

図表3 学生相談内容の動向



出典：大学等における学生生活支援の実態調査：日本学生支援機構2006

b 人材スタッフ・設備

上記のような多種多様な業務が想定される心理・精神支援サービスについては、本来は相当な人員スタッフが必要となるが、現状では国公立・私立問わず大学では人手不足の状態にある。特に臨床心理士やカウンセラー、精神科医師等の専門職員が不足している。

特に国立大学法人は人員削減を進めており、本部署に本来必要な専任スタッフ数を確保するのは困難と見られる。したがって当面の対策として、大学の他部署の教職員もこの心理・精神支援業務を分担し、本部署のスタッフが中核部署となって全学的な対応体制を構築して対応せざるを得ないと考えられる。前述の保健管理センターはもちろん、学生管理、教務管理部署の職員との連携、前述の予防活動を行っている各部署の教員など全学的に連携することが不可欠になってきている。

「学生相談室」などの専門部署はこれらの活動の中核部署と位置づけられ、人材面では学生の相談内容から一定の対応策の見極めができるような相談経験が豊富な人材を中心に整備することが適切と考えられる。またハラスメント関係は国立大学法人では相談が特に増加しているテーマであり、迅速かつ繊細な対応が求められることから、大学によっては別途専門部署を設置することも検討されてよい。

また近年の学生は入学時まで人間関係や社会経験において、以前よりいわゆる「揉まれていない」傾向があり、教職員の対応によって精神的ダメージを受ける可能性も少なくないと見られる。その意味で教職員に対しても近年の学生の気質・特性等について理解を促し、教育現場や事務手続きの現場における学生への言動に配慮させる等の取組みも必要と考えられる。

このように現状の相談学生数の水準や増加傾向を考慮すると、国立大学法人は人員削減の中でも各大学で可能な限り多く、「学生相談室」などの専門部署へ人員を配置することが望まれる。全学的な連携体制を強めるという意味で、学部等にも学生相談の対応者などを任命することが望ましい。

さらに学内で全て対応するのではなく、治療に必要な精神的な病気などの対応や事件性のある問題などは、外部の専門の医療機関や行政機関などの専門家と連携し対応することなども検討されるべきである。

設備面では各大学で様々に工夫されているとみられるが、相談しにくる学生の心的障壁を和らげるため目立たない場所に設置することや、学生同士が顔を合わせることがないような動線など、きめ細かな配慮が必要である。

相談室等に来訪しなくても電話やメールでの相談についても対応できるような仕組みも、必要になってきている。テレビ電話システムや手紙、投書箱、ホットラインなどの手段も有効と考えられる。学生が何かしら相談した

いと思ったときに心理的抵抗なく連絡できるような仕組みと雰囲気作りが重要と考えられる。

c 管理運営体制

学生の心理・精神面の相談に的確に対応していく上では、前述したように全学的なサポート体制、全学的な連携体制が不可欠である。心理学や精神医学等教員の専門分野の知識を活用するために関係学部との連携体制も必要となる。ハラスメント関係では学内の人権委員会等との連携も求められる。学生相談室などの専門部署に任せるのではなく、教職員一体となった取組みが求められる。さらに全学的な取り組みを進める上では、個々の学生の相談に対する責任体制を明確にしておき、フォロー体制の確立や相談者のたらい回し等の回避を図ることが求められる。

医療・保険サービスと同じくやはり個人情報管理は重要であり、明確な方針の下、情報の取扱管理規程を定め、物理面やシステム面でのセキュリティを確立しておくことが必要である。

(4) 活動支援

学生は在学中にカリキュラムに沿った学習活動を行うだけでなく、課外活動としてスポーツや学術・芸術活動も行うのが一般的である。また大学が実施する教育の成果としての学生の成長や進化は、学習活動の他にもスポーツや学術・芸術活動の面で発揮されることも多いと想定される。さらに大学にとってはスポーツや学術・芸術活動の面で学生が達成した対外的な成果は、大学の教育成果を示す具体的な事例として対外的には見られることが多い。その意味で学生の課外活動を支援することは、広い意味での教育活動の一環であるとともに、対外的な広報・マーケティング施策としてとらえて支援に取り組むことも必要である。

検討するポイントとしては、教育理念や方針から導かれる整備方針、施設としての規模や設備仕様、学生の負担額・利用条件、管理運営方法などが想定される。

①課外活動施設

a 整備方針

施設としては、サークル施設（クラブハウス等）、実習施設、合宿所、セミナーハウスなど特定利用者向けの施設が想定される。トレーニングルームやプールなどを整備している大学も見られる。国立大学法人では概ねこれら

の課外活動施設は何らかの形で整備はされているが、設備が老朽化していたり、学生数に対して規模的に不足している大学が多いとみられる。

今後これらの施設を整備していく上では、大学の理念やビジョンなどを踏まえ、限られた資金や資源の中で、教育・研究施設や福利厚生施設の間での優先順位を明確にして整備していくことが必要となる。

整備していく上では老朽化に伴うスクラップアンドビルドが中心になると思われるが、コストダウンの見地からは、既存施設のリニューアルや外部の既存施設の転用、あるいはPFIなどの手法等も検討することが必要と思われる。

b 施設規模や仕様

各種施設に応じて設備内容等は個々に決められることになるが、可能な限り学生の利用ニーズや実際の利用主体に配慮した仕様を検討することが求められる。最終的には建設コストや大学の教育方針等を勘案して決めることになるが、限られた費用の中で最大限学生の意向を盛り込んで仕様を決めることが望まれる。

c 学生の負担額・利用条件

課外活動施設、特に宿泊を伴う施設は必ず運営コストが発生するため、利用者である学生・教職員等にも一定の負担を求めることになる。これらの利用料については、初期投資コスト、減価償却費、修繕コスト、運営経費等を把握し計算した上で、利用者の属性（学生、教職員、外部等）に応じて政策的に負担額を決定することが必要である。大学のコスト負担と利用者に与えている便益を明確に把握して、利用条件を決めていくことが必要となる。

コストと便益を明確にしておくことにより、今後の施設整備における手段として、自学保有、施設賃貸、外部サービス利用、他の大学との共同利用などの対応策の比較検討が容易になる。また修繕コスト低減の見地から、学生側にも利用者としての自覚と責任を持たせる仕掛けや取組みが求められる。例えば利用ルールの徹底、賠償責任の明確化などの指導、あるいは施設管理業務での学内アルバイトの活用なども検討する。

d 管理運営方法

管理運営体制としては、利用面の管理と設備としての管理の両面が求められる。前者については利用者である学生の意見を聞くことや、管理責任者として利用者に連絡指導するために、学生との定期的な会合を行うことが望ましい。後者については、コスト面から外部委託等を検討し、補修・営繕内容

や利用実態について定期的な報告を求め、前述した整備手法の検討や利用条件の見直しに活用することが望まれる。

②学内交流施設

a 整備方針

施設としては、学生ラウンジ・談話室、飲食施設等広く一般学生が利用する施設が想定される。国立大学法人では概ねこれらの学内交流施設は何らかの形で整備はされているが、設備が老朽化していることや、学生数に対して規模的に不足している大学が多いと見られる。課外活動施設と同様に教育・研究施設や福利厚生施設の間での優先順位を明確にして整備していくことが必要となる。整備手法も同様にコストダウンの見地からの方策検討が求められる。

b 施設規模や仕様

学内交流施設の目的から考えて共通的に求められるのはアメニティというコンセプトであり、学生が講義・実習・実験以外の時間を学内で過ごす場所として必要なインフラや環境整備を検討することが望まれる。課外活動施設同様、やはり限られた費用の中で最大限学生の意向を盛り込んで仕様を決めることが望まれる。

c 学生の負担額・利用条件

基本的に一般学生が利用する施設であり利用料を課すことは想定されにくい。施設内の個別の機器（PC、コピー・プリンタ等）の利用については利用者負担を原則とする。

d 管理運営方法

管理運営体制としては、利用面の管理と設備としての管理の両面が求められる。前者については利用者である学生の意見を収集する手段を整備しておくことが望ましい。後者については、コスト面から外部委託等を検討し、補修・営繕や利用状況について定期的な報告を求め、前述した整備手法の検討や利用条件の見直しに活用することが望まれる。

③スポーツ・文化活動、ボランティア活動の助成・指導

a 取り組み方針

学生のサークル活動として行われるスポーツ・文化活動についての支援については一般に施設・備品の貸与・供与や施設・設備の整備を主体に活動経

費への支援なども行われている。しかしながら大学への財政支援の縮小傾向に鑑み、今後これらの支援については、各サークルの活動実態や大学の経営方針に基づいて、一律的でなく政策的・計画的に配分支援していくことが求められる。対外試合やコンテスト等の成果や継続性のある活動実態を的確に把握し評価することが必要となる。

一方ボランティア活動に関しては、学生個人に対するボランティア情報の提供や保険への加入指導、関連する授業科目や研修会の実施などの、より直接的な支援が行われている。学生にボランティア活動への参加を促す取り組みも一部の大学では行われている。

国立大学法人の取組みとしては、ボランティア活動を教育の中で明確に位置づけて取り組み方針を定め、個別の「専門支援窓口の整備」「ITを活用した広報活動の強化」「学生への啓蒙」「学位認定などインセンティブの供与」などの推進策に取り組むことが求められる。

特にボランティア活動は教職員自体も参加経験が少なく、理解や関心も低いとみられるので、教職員自体の理解・関心を高めるための取り組みなども必要と考えられる。そのため「教授会等での周知」、「学生の報告会への参加」「研修会の実施」、さらには「ボランティア活動自体への参加」などを検討していくことが望ましい。

b リスク管理

学生のサークル活動、ボランティア活動において、大学として最も留意すべき事項は、学生に関する事故の発生と考えられる。このリスク管理に関しては、サークル活動やボランティア活動に対する大学の方針に関わらず、十分かつ強力な取組みが求められる。

一般的には参加学生に対し説明会や研修会での指導や掲示物や頒布物での通知が行われているが、リスク抑制の見地からは、個々の活動で想定されるリスク内容に応じたより踏み込んだ指導や説明が今後必要となってくる。活動参加学生の個別面談や活動計画書の精査など、危険性の高い活動には学生の意識を高めるためにも十分な管理が必要と考えられる。

事故等が発生した場合は全学的な連携体制が求められ、課外活動担当部署だけでなく、学生の所属学部、総務広報担当、学籍管理担当部署などが、連携して情報連絡や事故処理に対応することが必要である。

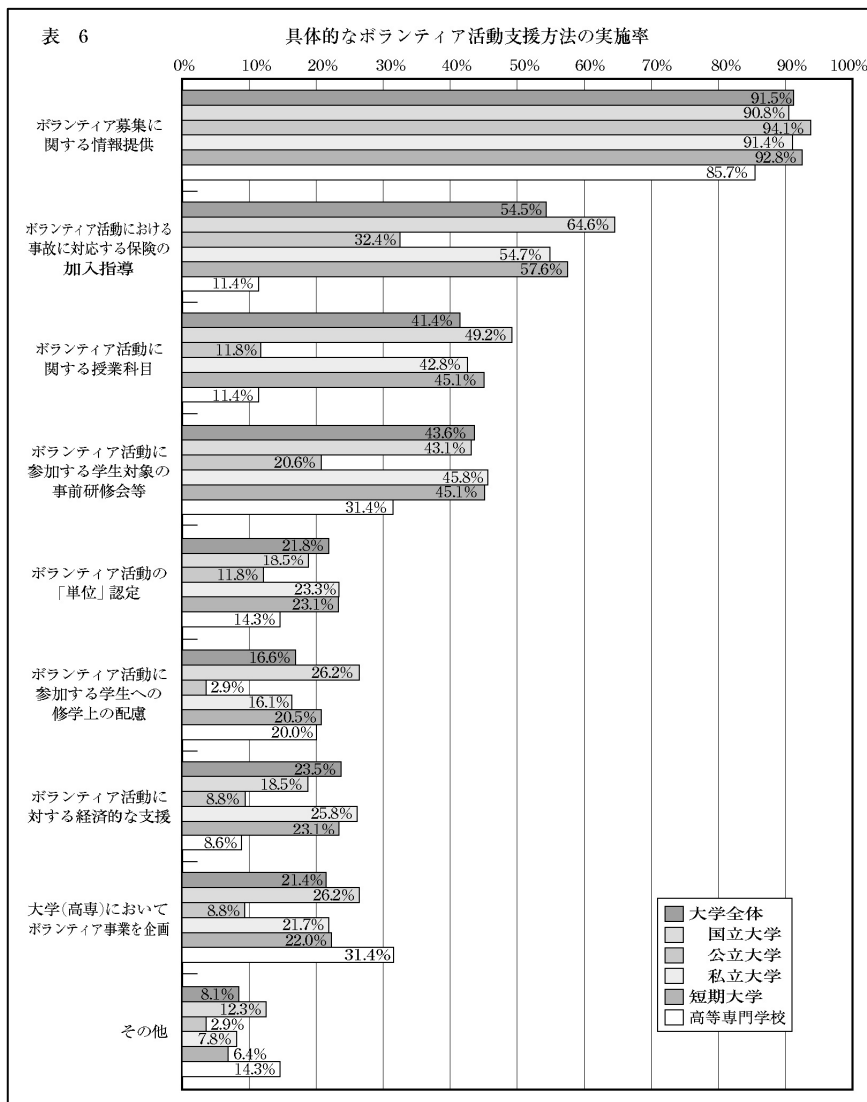
c 管理運営方法

管理運営体制としては、サークル活動では学生から年度初めに活動計画を提出させ、年度内は定期的な報告と打ち合わせを行うことが必要である。各

サークルの顧問となっている教員との連携協力を行い、活動内容によっては責任者への注意や活動の監査を行い、必要な場合は活動の停止を求める。

ボランティア活動については、学生から参加報告を求めることなどにより極力実態把握に努めること、及びボランティア活動団体について情報収集に努めることが必要である。学内でボランティア活動に参加している教員あるいはボランティア活動を研究している教員との連携も行い、ボランティア活動全般の情報収集にも努めることが望ましい。

図表 4 ボランティア活動の実施状況



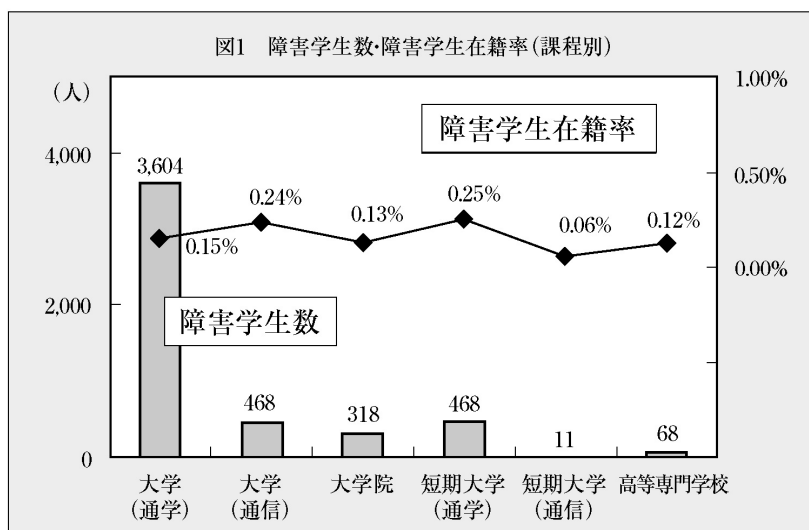
援の実態調査：日本学生支援機構2006

(5) 障害学生等支援

大学における障害学生の在学割合は現状では極めて少ないが（1%未満）、高等教育機関への進学率の上昇、障害者の学習意欲の高まりにより、大学に進学を希望する障害者は漸増傾向にあり、今後も障害者の大学等進学が進むものと予想される。国立大学法人は高等教育機関として障害者の大学進学を推進し、大学での修学活動において障害学生が被る不利益や不便さを可能な限り解消するように取り組むことが求められる。

障害学生への対応が難しいのは、障害の内容が様でなくその程度も様々であるために、個々の障害内容・程度に応じたきめ細かな支援体制が必要となり、標準化やシステム化など効率的な対応が行いにくい点である。以下に、日本学生支援機構が公開している「障害学生修学支援メニュー」（2006/9）に基づいて、支援内容を整理する。

図表5 障害学生の在籍学生数と在籍率



出典：大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査報告書（2006日本学生支援機構）

①物的支援

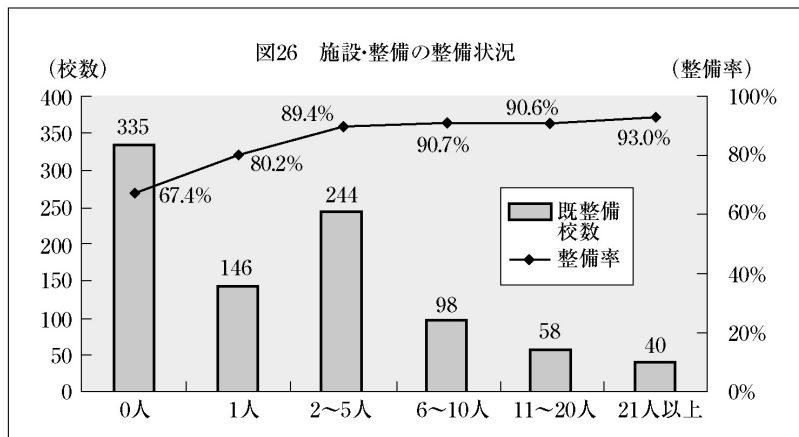
a 施設

障害学生の支援対策として施設面の整備は各大学で概ね取り組みが行われているが、現在在学している障害学生への対応を想定して整備していることが多く、異なる障害をもつ学生を受け入れる場合には新たに整備すること

が必要になると考えられる。内容的には例えば次のような施設の対応が必要と考えられるが、整備する範囲は、障害の態様・程度、各大学の教育方針・経営方針によって判断されることになる。

- ・校舎全体のバリアフリー化（車椅子等の移動対応）
- ・エレベーターの設置または改修（操作ボタン等）
- ・教室出入口改修（拡幅・段差解消）
- ・教室座席改修（車椅子対応）
- ・トイレ等の改修（身障者向け）
- ・事務窓口のローカウンター化
- ・点字ブロック・プレートの設置

図表 6 障害学生に対する施設整備の整備状況



出典：大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査報告書（2006日本学生支援機構）

b 備品

施設と同じく各大学で同じく整備へ向けての取組みが進展しているが、施設よりも障害内容に応じた個別性が強く、今後入学している学生に応じた取組みがより求められる。内容的には例えば次のような施設の対応が必要と考えられるが、整備する範囲は障害の態様・程度、各大学の教育方針・経営方針によって判断されることになる。

- ・コピー機（弱視用）
- ・OHP
- ・補聴器
- ・緊急放送設備

②対人支援

障害学生支援は施設や備品整備も重要であるが、実際には人的な支援がより求められ、かつ、きめ細かな対応が求められる。学習面、生活面両面に亘って教職員の連携が必要である上、実際の学習活動においては支援を行う学生の果たす役割も大きいことに留意する必要がある。

障害学生に講義や実習を行う教員、手続きや説明等を行う職員、学習や生活を直接支援する学生の連携を図って、総合的に障害学生を支援することが求められる。

a 学習支援

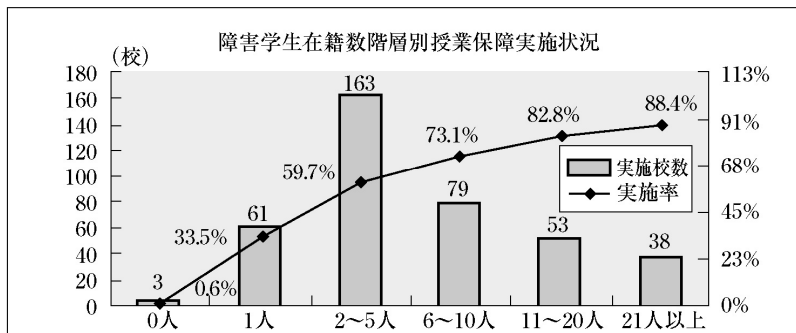
講義においては、教材点訳、ノートテイク（要約筆記）、手話通訳、講義録音等障害内容に応じて、講義内容を障害学生が確実に学習するための支援が求められる。これは講義に同席して行うために、学生のボランティアに依存することが多い。

国立大学法人として、これらの学生ボランティアの支援活動の質と量の両面での強化拡充と、活動内容の管理を行うことが求められる。特に支援学生に対して必要に応じて適正な評価と報酬を与え、障害学生支援に対するモチベーションを高めることが必要である。

その他ビデオ教材の字幕、講義内容のリーディングなどが講義支援として想定される。近年は情報機器を利用した授業やHPを利用した連絡・報告も多く行われており、その面での支援サービスの強化向上も必要になってきている。

試験においても点訳、別室準備、受験説明文書の配布、試験監督の増員などの支援が必要となる。

図表7 授業保証の実施状況



出典：大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査報告書（2006日本学生支援機構）

b 生活支援

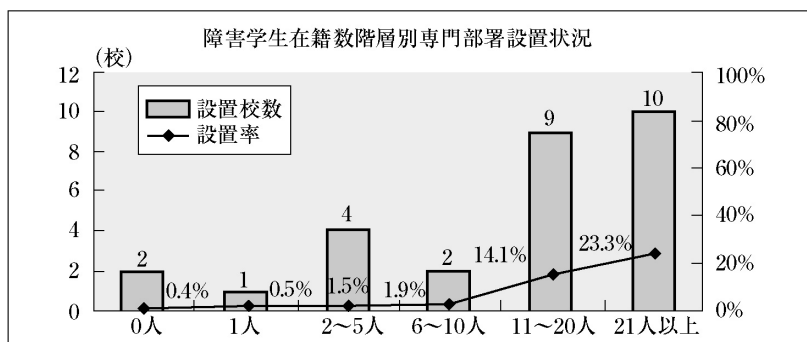
生活面の支援は、障害内容に応じた介助作業が必要であり、やはり学生のボランティアに依存することが多い。職員としての対応として重要になるのは災害や犯罪等非常時の対応と障害学生との定期的な個別相談の実施と考えられる。前者ではマニュアル等の配布・説明が求められ、後者は障害学生の要請を把握し対応策を検討する起点となる。

c 体制

障害学生支援に対する体制は、障害学生の在籍数がまだ少ないこともあり、多くの大学では専門組織が立ち上がっていない状況とみられる。

実際の支援は前述のように学生に依存することが多く、また個々の障害支援対策においては外部の専門団体との連携が主となることから、大学の体制としてはこれらの支援活動全体をコーディネートするスタッフ・組織の整備に注力することが求められる。

図表 8 障害学生に対する専門部署の設置状況



出典：大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査報告書（2006日本学生支援機構）

(6) 学生との情報交流、連携体制の構築

以上見てきたように、今後の国立大学法人において学生の教育・生活環境整備は極めて広範囲でかつ多様な内容を含んでおり、教職員だけで企画や計画、管理や運営を行っていくのは、現状の人員体制を考えると実質的には難しいと考えられる。そのため、これらの環境整備の受益者である学生との情報交流や連携体制を構築し、的確な整備施策を円滑に運営していくことが望まれる。具体的には学生の声を吸い上げる仕組み、障害学生支援に見られるように学生の協力を得る仕組みを構築していくことが考えられる。

①学生の意見収集

a アンケート調査

大学においては学生の学習活動、生活行動等は学生の自主性に任されており、学生は自立した個人として活動している。そのため教職員は直接接する学生以外の情報が少なく、学生の全体動向が見えにくい状況にある。

その情報不足を補う手段として定期的なアンケートの実施が考えられる。教育面では授業評価のアンケートが導入されているが、教育・生活環境整備についても同様の取組みを実施することが必要と考えられる。

新入生の入学時アンケートとは別に、定期的に年1回程度実施することが想定され、経済面、健康面、活動面等について幅広く質問し、特定テーマに関する関心や是非等を聴取することなどが想定される。調査結果は教育・生活環境整備施策の検討に活用し学内には公表する。

b モニター制度

教育・生活環境整備においては学生の満足度を高めていく方向での取り組みが望ましいが、その手段として、各種の施設やサービスの利用者の中からモニターを採用し、実際利用上の不満や改善点等をそれらモニターから定期的に意見収集することが考えられる。

具体的には寄宿舎、運動施設、交流施設等施設の利用モニターなどが想定される。モニターからの定期的なレポートや、モニターとの意見交換を定期的実施することにより、現場での学生の利用実態、不満内容等を把握することになる。

c 意見収集ルート

アンケートやモニターのような公式の情報収集ルート以外に、一般の学生も適宜教育・生活環境整備に関して意見できるようなルートも必要と考えられる。一種の投書箱でもよいし、メールでの意見募集などでもよいと考えられる。定期的にパブリックコメントのように特定テーマに関して意見募集することなどの仕掛けも、投書箱や投書メールの存在をアピールするために取組みられて良いと考えられる。

②学生との協力体制

障害学生支援、寄宿舎の管理などのように、実際のサービス提供を学生と分担する場合も多いと考えられる。教職員の人員は今後抑制されていくことは確実であり、教育・生活環境整備の全てを教職員だけで対応することは困難になりつつある。業務の内容上外部の専門業者に委託せざるを得ない場合

も多いが、業務内容によっては、教育的見地からも学生に依存することがあってもよいと考えられる。

a 学内ボランティア

障害学生支援のように直接サービスを提供する役割を学生に求めるもので、基本的には有償で協力を求めることが多いと考えられる。この場合、サービスの質の維持についての責任を大学が負うことになり、適切な研修等の実施とモチベーション向上のための評価や報酬等の仕組みを整備することが必要である。

b 運営委託

寄宿舎内の管理のように大学施設内の運用管理を学生に任せるもので、基本的には無償で協力を求めていることが多いと考えられる。この場合学生に責任意識と参画意識を持たせるため、責任範囲を明確にして、定期的な報告を求めることや、学生との意見交換を行うことが必要となる。

5.4 教職員に対する福利厚生制度整備

(1) 精神的労務管理

法人化という大きな変化により勤務環境や人間関係の変化で悩む教職員が少なからず存在すると想定される。また従来は国の規制下で人事管理していたため必要なかった教職員の処遇の問題にも各法人が自らの判断と責任で取り組まなければならない。また女性の学生及び教職員の増加などにより、大学においてもセクハラ問題は現実として発生しており、これも法人自らが取り組み対応することが求められている。

これらは精神的労務管理と位置づけられる業務であり、実際には個々の大学で状況に応じた細やかな対策が必要であるが、本稿では基本的な考え方や対応手法について検討し解説する。

①メンタルヘルス

a 問題認識

法人化により国立大学法人には労働安全衛生法が適用され、同法に基づき法人が教職員の健康管理責任を負っている。同法では特にメンタルヘルス対策が近年強化されてきており（「事業場における労働者の心の健康づくりの

ための指針」厚生労働省2000年)、国立大学法人としても積極的に取り組むことが求められる。既に過労死等の精神障害等に関わる労災認定件数は平成15年度で100件を超えており、最高裁判決(平成12年3月24日)でも「使用者は、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」とされている。

大学の労働環境の特徴として研究室に見られるように物理的に多くの場所に分かれて教職員が勤務しており、また多くの教員については勤務時間も異なっていることが上げられ、民間企業に比べ法人全体としてのメンタルヘルスマネジメントは難しいと考えられる。実際に国立大学における精神的健康状態に関するアンケート調査では不眠、不安感、憂鬱感等の症状を訴える教職員が1割以上存在することが報告されている。(Campus Health44(2)2007;北海道大学)。また別の大学の調査では教員と事務職員ではストレスの感じ方、ストレス症状等が異なることも報告されている。(同上;東京工業大学)つまり、教員は事務職員に比べ仕事及び職場環境について負担を強く感じる一方で満足度も高く、事務職員は教員に比べストレス反応が強く出る傾向にある。

図表9 職員区分別ストレススコア

ストレス反応		N	平均 スコア	SD	t 値	ストレスラー		N	平均 スコア	SD	t 値
活気	教員	357	4.22	2.34	7.65 **	心理的な仕事の 負担度	教員	357	7.02	3.03	9.76 **
	事務職員	191	2.68	2.08			事務職員	191	4.36	3.06	
疲労	教員	357	4.56	2.91	-0.17	仕事の コントロール度	教員	357	6.09	1.87	7.45 **
	事務職員	191	4.60	3.05			事務職員	191	4.80	2.05	
抑うつ	教員	357	4.68	4.72	-3.04 **	職場/研究室の 対人関係	教員	357	6.53	1.78	3.83 **
	事務職員	191	6.06	5.63			事務職員	191	5.90	1.97	
精神的ストレス反応	教員	357	12.14	8.49	-2.19 *	仕事の満足度	教員	357	7.11	1.62	13.19 **
	事務職員	191	13.91	9.88			事務職員	191	4.98	2.10	
身体的ストレス反応	教員	357	6.31	5.02	-4.77 **	身体的負担度 環境によるストレス	教員	357	2.11	1.43	2.49 *
	事務職員	191	8.56	5.66			事務職員	191	1.81	1.24	

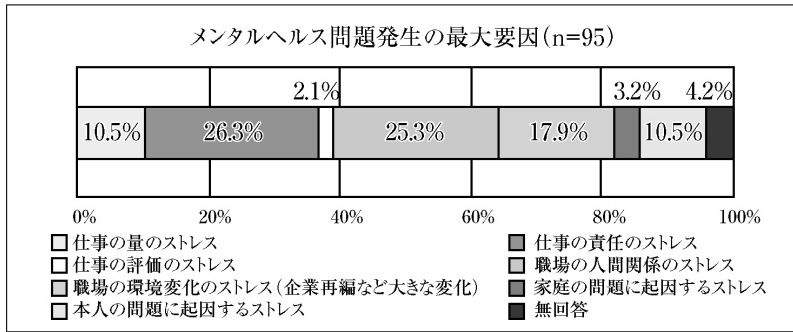
注) ** p<0.01、* p<0.05

出典：CANPUS HEALTH 44(2)

以上のように国立大学法人でのメンタルヘルスマネジメントは対応の難しい問題であり、その必要性も高まっていることを認識して対策に取り組むべきと考えられる。

一般企業でのメンタルヘルスマネジメントの問題の発生原因としては、主に、「仕事の責任のストレス」、「職場の人間関係のストレス」、「職場の環境変化のストレス(企業再編など大きな変化)」、「仕事の量のストレス」、「本人の問題に起因するストレス」であり、概ね職場が発生原因となっている。

図表10 メンタルヘルス問題発生原因

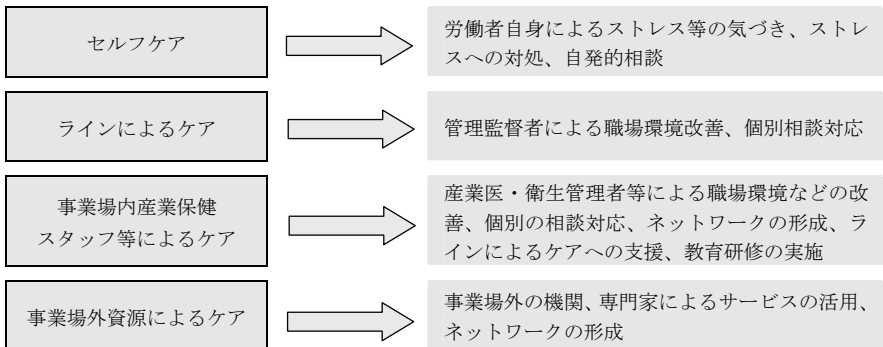


出典：「メンタルヘルスクエアに関する調査」労働政策研究・研修機構2005年

国立大学法人は既に「職場の環境変化」という影響を受けており、特に事務職員に対しては未経験の業務の増大等から「仕事の責任のストレス」や「仕事の量のストレス」発生が予想される。一方で教員においては上記のような一般的な職場のストレスに加え、精神的な問題を抱える学生、意思疎通の難しい留学生等への対応等対学生でのストレスや、長時間化しやすい研究活動に伴うストレス等が想定される。

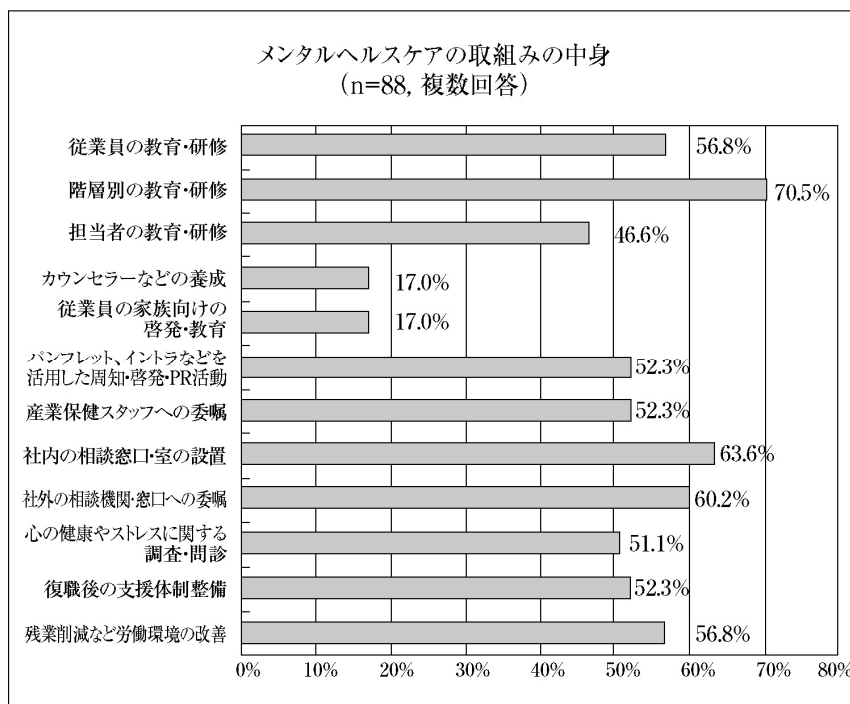
b 対策

メンタルヘルス対策としては、厚生労働省が「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（平成12年8月）をまとめており、この中で定められている以下のような進め方に沿って対策をとることが望ましい。



実際にメンタルヘルス問題で対応を迫られている民間企業では「階層別の教育・研修」「社内の相談窓口・室の設置」、「社外の相談機関・窓口への委嘱」が多く、その他「従業員の教育・研修」、「残業削減など労働環境の改善」などが行われている。

図表11 民間企業におけるメンタルヘルスキアの取組方法



出典：「メンタルヘルスキアに関する調査」労働政策研究・研修機構2005年

国立大学法人においても同様な取組みが必要であるが、裁量労働制の下で勤務している教員においては前述の「セルフケア」、「ラインによるケア」が十分機能しないことが予想され、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「事業場外資源によるケア」が重要になる。「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」では実際に対応するスタッフ数が教職員数に比べて少ないことが想定され、そのため学内でメンタルヘルスに係る産業医、保健師、臨床心理士、人事課等の様々なスタッフの緊密な連携で人員不足を補うことが求められる。

「事業場外資源によるケア」では、医学部のある大学ではある程度緊密な連携が可能と推定されるが、医学部のない大学にあっては外部の医療機関との緊密な連携支援体制を日常活動の中で構築しておくことが望まれる。

またこのようなメンタルヘルスキアに対する組織的取組の分担体制に加えて、予防医学の見地から第一次予防（啓蒙教育・発症予防等）、第二次予防（早期発見・早期治療）、第三次予防（リハビリテーション）という視点から対策を分けて検討することも求められる。

具体的には第一次予防として、「メンタルヘルスに関する認識を深める各

種講習会」「メンタルヘルス専門の相談窓口・室の設置」があり、学内教職員に対してメンタルヘルスの重要性を認識させ、教職員が気軽に相談可能な仕組みを整備することが望まれる。

第二次予防としては「メンタルヘルス専門の相談窓口・室の設置」「職場に関する業務調整」「家族との連携」「医療機関の紹介」があげられ、定期健診時のメンタルヘルスチェックや長時間残業者等への面談等により早期発見に努め、早期治療のため、休職や配置換え等の措置、家族への連絡、専門医療機関への連絡・紹介などが必要となる。

第三次予防として、「復職後の生活指導」「復職後の業務調整」「復職プログラムの作成」などの対策が想定され、復職前後において十分な面接を行い、適当な復職のタイミングを判断し、適切な復職プログラムを設定し、関係部署と連携して環境整備を行うことが求められる。

また上記のうち事務職員、技術職員は民間の一般的な労働者と近い業務形態であり、第一次予防対策として長時間残業についてのケアが必要となる。既に厚生労働省から労働安全衛生法の改正に伴い「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」という通達（平成18年）出されており、その中で長時間労働者に対する面接指導の実施等が規定されている。具体的には以下のような長時間労働者に対して医師等の面談実施を求めている。

一月当りの時間外・休日労働時間	労働者の申出	必要な措置
100時間超	必要	医師による面談指導を確実に実施
80時間超	必要	面談指導等を実施するよう努める
100時間超、または2ヶ月または6ヶ月の平均で80時間超	不要	医師による面談指導を実施するよう努める
45時間超かつ健康への配慮必要と認定	不要	面接指導の措置を講じることが望ましい

国立大学法人でもそれぞれの事情に応じて一定の時間を超え残業を行っている職員に対して面談等により積極的なケアに取り組むことが求められる。

メンタルヘルスケアに対する取組みにおいて留意すべき点はプライバシー保護であり、相談内容はもちろん相談していること自体も大学内に知られない体制が求められる、その意味で外部のメンタルヘルスケアサービス事業者の活用も検討されてよい。

②セクハラ対策

a 問題認識

教職員間のセクハラ問題は、旧国立大学時代には文部科学省の訓令で啓発

活動や相談体制の整備が指導されていたが、法人化以後労働法規上（男女雇用機会均等法）明確に事業主としての国立大学法人はセクハラ防止のため雇用管理上の配慮を求められている。

厚生労働省によればセクハラとは次のように定義される。

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針案）

さらにセクハラの種類としては「対価型セクシュアルハラスメント」（性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受ける）と、「環境型セクシュアルハラスメント」（当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの）の二つに分けられている。いずれの場合も加害者側の意図とは直接関係しない点に注意が必要である。

不利益を受けたとみなされるのは、解雇、降格、減給、配置転換等まで広く含まれ、性的な言動としてみなされるのは、性的な関係を強要することや必要なく身体に触ることだけでなく、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することなどが含まれる。

現状で、国立大学法人の教職員間のセクハラ実態は、文部科学省の懲戒処分者の報告や各大学のプレスリリースによれば年間数十件程度であるが、被害者側が情報公開に消極的であることなどから、実態は表面化した件数を上回る水準と推測される。

b 対策

厚生労働省が前掲の指針で求めている対策は大きく3つに分かれる。

一つが「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」でセクシャルハラスメント撲滅・禁止に対して、事業主がセクハラの内容とその撲滅に向けての方針を明確化しそれを周知徹底させることを求めている。

具体的には「就業規則等服務規律等を定めた文書において、セクハラの内容とその撲滅に向けての方針を規定し、労働者に周知・啓発すること」「パンフレット等にセクハラの内容とその撲滅に向けての方針を記載し、配布等すること」「セクハラの内容とその撲滅に向けての方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること」などが該当する。加えて「セクハラを行った者については厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者

に周知・啓発すること」が求められている。

二つ目が「相談・苦情への対応」で事業主には職場におけるセクシュアルハラスメントの内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために、相談体制整備が求められている。

具体的には「相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること」「相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること」「相談窓口ではセクハラが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合やセクハラに該当するか否か微妙な場合であっても、適切な対応を行うようにすること」などが求められている。担当者を定めたり、制度を設けたり、外部へ委託することなどの対応が想定されている。

三つ目が「セクハラ発生後の迅速な対応」で、事業主は職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、当該セクハラに係る事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処することが求められている。

具体的には「セクハラの実事関係を迅速かつ正確に確認すること」「セクハラが生じた事実が確認できた場合は、セクハラ行為者とセクハラ被害者に対する措置を適正に行うこと」「セクハラ再発防止に向けて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の措置を講じること」などが求められる。

国立大学法人においても同様の取組みが必要であるが、特に国立大学法人は常勤教員における女性割合が1割強と極めて少なく、事務職員だけみても男女比が2：1という状況であり、民間企業等に比べ潜在的に職場としてセクシャルハラスメントが起きやすい環境にあることに留意する必要がある。

その意味でセクシャルハラスメント対策において重要となる、被害者や行為者に関わるプライバシー保護、セクハラ相談者や事実関係確認のための協力者に対する不利益な取扱をしないことの周知徹底等について、十分な体制整備が必要と考えられる。

図表12 大学教員男女割合

区分	計			国立			公立			私立		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
合計	164,473	135,876	28,597	60,712	53,762	6,950	11,743	8,862	2,881	92,018	73,252	18,766
学長	713	659	54	87	85	2	76	64	12	550	510	40
副学長	676	639	37	256	251	5	40	34	6	380	354	26
教授	66,125	59,148	6,977	21,928	20,489	1,439	4,031	3,416	615	40,166	35,243	4,923
助教授	38,855	31,970	6,885	17,569	15,543	2,026	3,143	2,384	759	18,143	14,043	4,100
講師	20,731	15,505	5,226	4,825	4,010	815	1,656	1,110	546	14,250	10,385	3,865
助手	37,373	27,955	9,418	16,047	13,384	2,663	2,797	1,854	943	18,529	12,717	5,812

(出典：学校基本調査2006)

図表13 大学職員男女割合

区分	計			国立			公立			私立		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
合計	182,962	68,725	114,237	57,448	27,146	30,302	12,134	4,133	8,001	113,380	37,446	75,934
事務系	73,241	43,232	30,009	24,216	16,827	7,389	3,682	2,490	1,192	45,343	23,915	21,428
技術技能系	10,335	8,484	1,851	7,662	6,305	1,357	449	366	83	2,224	1,813	411
医療系	89,290	12,690	76,600	24,447	3,314	21,133	7,317	926	6,391	57,526	8,450	49,076
教務系	4,838	2,120	2,718	663	334	329	193	72	121	3,982	1,714	2,268
その他	5,258	2,199	3,059	460	366	94	493	279	214	4,305	1,554	2,751

(出典：学校基本調査2006)

(2) 労働支援

法人化により国立大学法人の教育・研究活動を支える人材への支援施策は重要な経営問題であり、本稿では多くの労働者支援策の中から、国が政策として支援し民間企業でも最近対応強化が求められている、「育児に対する支援」、「介護の必要な親族を抱える教職員への支援」、「障害をかかえる教職員への支援」について、基本的な考え方や対応策について検討し解説する。

① 育児支援

a 問題認識

子育て支援は少子化問題対策として次世代育成支援推進法の一環として捉えられることが多いが、より広く仕事と生活の調和を可能にする社会、ワークライフバランスの問題としても、重要なテーマと考えられる。

まず次世代育成支援推進法では基本理念として「保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない」ということが定められている。その上で政府、地方公共団体、事業主による行動計画の策定が求められ、平成17年度4月以降に上記行動計画を届け出ることが要請されている。政府からはこれらの行動計画策定のための指針の提示があり、事業主は概ね次のような内容を踏まえて、個々の実情に応じた行動計画策定を求められている。

内容

- ① 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備（妊娠中及び出産後における配慮、出生時の父親の休暇取得の促進、事業所内託児施設の設置及び運営、職場復帰しやすい環境

整備、子供の看護の休暇の措置の実施等)

- ②働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 (所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、ワークシェアリングの実施、テレワークの導入、労働観是正の意識啓発等)
- ③地域における子育て支援等 (託児室・授乳コーナーの設置等の推進、労働現場を見せる「子ども参観日」の実施、企業内での家庭教育に関する学習機会の提供等)

現状では策定が義務付けられている大企業で99%以上の届出率(2006/10/1;厚生労働省調べ)であり、各国立大学法人も一般の事業主としてこれらの計画を策定している。

さらにこの計画で策定した目標を達成しているなど一定の基準を満たす事業主は、厚生労働省から認定を受けることができ、「次世代認定マーク」というマークを商品等に付けることができる。厚生労働省によれば行動計画届出事業主の2割以上が認定を希望している。

しかしながら実際に策定された行動計画の目標達成へ向けての取り組みはこれからというのが一般的な企業等の現場実態とみられる。

このように国立大学法人においても既に策定されている行動計画の目標達成に向けて、雇用環境の整備や労働条件の整備などに注力することが求められている。

ワークライフバランスの主な取り組みとしては、育児・介護休業法が改正され、「ファミリー・フレンドリー企業」表彰制度が導入されている。

前者の育児・介護休業法での支援内容は「休業制度」「時間外労働制限」「深夜業務制限」「勤務時間の短縮」などであるが、今回の改正では次のような支援策が新たに加えられている。

- ・育児休業制度の対象範囲拡大：一定条件を満たす非常勤雇用者
- ・育児休業期間の拡大：一定の条件を満たす場合1歳6ヶ月まで休業期間が拡大
- ・看護休暇制度の導入：小学校就学前の子供を養育する雇用者は、申し出ることにより年間5日まで、怪我や病気の子供の看護のための休暇を取得可能

また「ファミリー・フレンドリー企業」表彰制度では次のような事項を対象に表彰を行っている。

- ・法定基準以上の育児・介護休業制度を規定していて、かつ実際に利用されていること
- ・仕事と家庭のバランスに配慮した労働が可能な制度があり実際に利用されていること
- ・仕事と家庭の両立を可能にする制度を規定していて、かつ実際に利用されていること
- ・仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

この表彰は平成11年度より行われており、毎年40社程度が表彰を受けており、学校法人が表彰を受けている例も見られる。

このワークライフバランスの観点からの子育て支援では、「育児のために休業できる制度の整備と利用促進」「仕事をしながら育児ができる制度の整備と利用促進」「これらの制度を利用しやすい環境づくり」など、育児をテーマに仕事と家庭の両立が主に求められている。

b 対策

次世代育成支援推進法に関する対策では、前述した行動計画の目標達成が何よりも求められる。個別の目標達成に向けて行動計画の実効性をあげるためには、同法が掲げる「仕事と子育ての両立の推進」という理念について、学内全体の意識共有・啓発が必須と考えられる。そのためには、多くの大学で行動計画に盛り込まれている「推進体制の整備」「労働者の意見の反映のための措置」「計画の周知」「計画の実施状況の点検」に注力することが求められる。具体的対策として以下のようなものが想定される。

「推進体制の整備」

- ✓ 教職員も参画する学内委員会整備
- ✓ 教職員に対する研修や講習の実施
- ✓ 教職員に対する相談窓口・情報提供の整備、専門組織の設置

「労働者の意見の反映のための措置」

- ✓ 教職員アンケート
- ✓ 全学教職員集会

「計画の周知」

- ✓ わかりやすい適切な資料の配布
- ✓ 管理職を中心とした研修や講習の実施

「計画の実施状況の点検」

- ✓ 定期的な点検
- ✓ 計画の見直し

行動計画の内容については各大学が個別事情に応じて策定しており、それぞれの大学において施設整備や就業規則の変更など適宜取り組むことになる。特に国立大学法人においては前掲のように他の職場よりも男性比率が高いことに鑑み、家庭より仕事を優先させがちな職場環境、育児は女性がするものという意識を変えることに留意することが求められる。

ワークライフバランスに関しての対策としては、育児休業、看護休暇等を就業規則に規定することが当然必要であるが、単に規定するだけでなく利用促進に関しての対策や利用し易い環境整備までを総合的に取り組むことが望ましい。

特に育児・介護休業法での規定内容はあくまで労働者全体を対象とした基準であり、教育・研究事業という人材を基盤とする事業を営む国立大学法人の特性に鑑み、法令を上回る支援規程などが検討されてよい。一部の国立大学法人（名古屋大学、お茶の水女子大学等）では、国立大学法人が設置者となって運営を外部に委託する学内保育所を設置しており、教職員だけでなく留学生、大学院生等の学生も利用可能としている例が見られる。

ただ一般企業等でも女性勤務者が多い病院や小売業を除けば、事業所内保育施設は費用負担の面からまだ設置件数は少ない。大学が設置する場合は学内のニーズ、所在地域の保育所整備状況、設置費用や保育料水準などを検討して設置の可否を検討することが必要である。

またファミリー・フレンドリー表彰企業等先行した取り組みを行っている企業に関する情報収集や現場訪問等も対策として検討されて良い。

②介護支援

a 問題認識

介護支援の問題は高齢化に伴って要介護者が増加し、労働者において介護の負担を担わなければならない者が今後ますます増大することが見込まれていることから、ワークライフバランスの問題として取り組まれている。具体的には主に育児・介護休業法が改正され、介護問題に対応できる雇用環境の整備が進められている。

育児・介護休業法の改正では、次のような支援策が新たに加えられている。

- ・介護休業制度の対象範囲拡大：一定条件を満たす非常勤雇用者
- ・介護休業期間の拡大：対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日まで介護休業可能

国立大学法人においても就業規則等に既に盛り込まれているが、育児休業

と同様、規定しているだけでなく、利用促進に関しての対策や利用し易い環境整備までを総合的に取り組むことが望ましい。育児支援については、男女雇用機会均等や少子化対策の考え方を基に比較的取組みが進行していると考えられるが、介護支援については高齢者自身の福祉として捉えられることが多く、労働者支援・雇用環境整備としての取組みは比較的弱いとみられる。実際には介護保険上の要支援・要介護者数は全体で4百万人を超えており、今後この数は確実に増加しかつ介護期間は育児期間よりも概ね長期であることを想定すると、雇用問題として重要な問題になってくると想定される。

b 対策

介護支援についての支援内容は育児支援と同じく「休業制度」「時間外労働制限」「深夜業務制限」「勤務時間の短縮」などであるが、介護は個別の支援を求める状況が個人によって大きく異なるので、学内規程の内容や規程の運用には柔軟性や弾力性が求められる。

その意味で、介護支援に関しては学内相談体制の整備や外部行政機関・介護事業者との連携体制を整備しておくことなどが求められる。

③障害者対応

a 問題認識

障害者雇用については、障害者雇用促進法で一定割合の障害者の雇用が義務付けられており、一定割合未達事業主には納付金が課され、超過事業主には調整金が支給されている。また障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金が支給されている。国立大学法人では求められる割合は2.1%だが、現状の水準は1.4%程度と報告されている（厚生労働省資料）。これは、多くの国立大学法人が障害者雇用の拡大が難しい病院事業を大規模に営んでいることが影響していると推測される。しかしながら国立大学法人は公的機関として率先して障害者雇用に取り組むことを期待されており、雇用率上昇への取組みが必要である。既に厚生労働大臣名で国立大学協会に法定雇用率達成などの要請が行われている。

雇用率上昇と合わせて、障害者が働き易い職場環境整備が必要であり、障害学生と同様に施設・備品等の物的支援、介助者等の人的支援が求められる。職場環境整備に関しては、行政の支援策も「トライアイル雇用」「ジョブコーチ」「就業・生活支援センター」等整備されてきており、これらの施策を活用した取組みが求められている。

b 対策

法定の雇用率の確保が当面の目標となるが、新たに障害者を雇用することによる人件費への影響や学内での負担方法について検討しておく必要がある。また大学によっては2.1%達成時点での障害者の雇用数がかなり多くなることが想定され、一様でない障害者の障害状況に応じ、これら多くの障害者に対し適切に職務内容を選定し、職場環境について十分な配慮を行う必要がある。当然設備面でのバリアフリー化等の工事も必要に応じて整備することが求められる。

障害者雇用は単なる人事・労務政策だけの問題でなく、広く大学運営にかかわり教育研究体制、事務遂行体制の整備と関連して検討される必要がある。その意味で障害者雇用に関しては、できれば専門部署・専門人材からなる全学体制を整備していくことが望ましい。

(3) 教職員交流施設

教職員の福利厚生に関して、より積極的に法人としての組織運営に資する意味での学内交流施設の整備が必要と考えられる。特に国立大学法人は法人化前では各学部等部局の独立性が強く、キャンパスも分散配置されていることが多いとみられる。法人化以後は一つの法人の中の構成員として、組織的一体感を意図的に高め、学内のコミュニケーションを緊密にしていくことが必要と考えられる。

本稿では基本的な施設仕様、利用条件・利用者負担額、運営体制などについて検討し解説する。

①施設内容

外部の研究者交流施設と学内の教職員交流施設が主に想定される。前者は特に海外の研究者の宿泊施設が想定され、国際交流会館などの名称で整備されていることが多い。後者は学内の教職員交流施設として最近整備され始めた施設で、ファカルティハウスの名称で飲食施設・会議室・ラウンジなどが併設されている。

②利用条件

研究者交流施設の利用者は大学で認めた研究者であることが前提で、教職員交流施設は学内教職員が前提となる。後者は飲食施設等を併設している場合は、大学と地域の交流という視点から学外者の利用も認めてよいと考えられる。

③運営体制

これらの施設管理については、学生の寄宿舎と同様、運営コストの低減、省エネルギー化、環境対策に留意することが求められる。管理運営上のポイントとしては、いずれの施設も年間の運営計画、補修計画等を定め、定期的な点検や補修を実施することが求められる。必要に応じて経営層までの管理報告や問題点に対する関係部署との連携協議を行うことなども検討されてよい。また管理運営業務の全部または一部を民間事業者に委託する施策も、今後大学経費全般の削減方針を踏まえると、コスト低下につながる範囲において検討する余地が大きい。

参考文献

- 平成15年度奨学事業に関する実態調査；独立行政法人日本学生支援機構
平成16年度学生生活調査結果（日本学生支援機構）
「平成17年5月1日現在の留学生宿舍の状況」日本学生支援機構調査
学生の健康白書2000：国立大学等保健管理施設協議会
大学等における学生生活支援の実態調査：日本学生支援機構2006
大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査報告書：2006日本学生支援機構
事業場における労働者の心の健康づくりのための指針；厚生労働省2000
「メンタルヘルスケアに関する調査」労働政策研究・研修機構2005年
学費・奨学金に対する現状認識と展望：日本私立大学協会附置 私学高等教育研究所2003
事業所内保育所の現状と課題：第一生命経済研究所ライフデザインレポート
2004年3月
学生募集における学費戦略と奨学金の役割：椛山女学園大学教授 丸山文裕
日本私立大学協会「大学経理部課長相当者研修会」講演資料2001
私立大学と学費・奨学金：日本私立大学協会附置私学高等教育研究所 2005
学生援助制度の日米比較：小林雅之 濱中義隆 島一則 文教協会平成13年度研究助成報告書2002
全国保健管理協会機関紙：Campus health44（2）2007

編集委員会

荒張 健	新日本監査法人公会計本部
市川 照仔	金沢大学総務部広報戦略室長
金田 正男	一橋大学副学長
○北野 正雄	京都大学情報環境機構副機構長・ 工学研究科附属情報センター長（第2章）
黒川 肇	監査法人トーマツ
○小林 信一	筑波大学大学院ビジネス科学研究科教授（第3章）
佐藤 慎悟	ベリングポイント株式会社
宍戸 和子	株式会社三菱総合研究所
○芝坂 桂子	あずさ監査法人知的財産戦略室（第4章）
城多 努	広島市立大学国際学部専任講師
鈴木 豊	青山学院大学大学院会計プロフェッション研究科教授
○永田 治樹	筑波大学大学院図書館情報メディア研究科教授（第1章）
○中原 隆一	株式会社日本総合研究所（第5章）
西本 清一	京都大学副学長
○日戸 浩之	株式会社野村総合研究所（第7章）
○船守 美穂	東京大学国際連携本部特任准教授（第9章）
堀江 学	日本学生支援機構留学情報センター長
村田 直樹	日本学術振興会理事
村山 典久	滋賀医科大学理事
○湯本 長伯	九州大学産学連携センターデザイン部門教授（第8章）

国立大学財務・経営センター(客員含む)

遠藤 昭雄	国立大学財務・経営センター理事長
芝田 政之	国立大学財務・経営センター理事
山本 勝彦	国立大学財務・経営センター監事
○山本 清 (主査)	国立大学財務・経営センター研究部長（第6章）
○丸山 文裕	国立大学財務・経営センター教授（第5章）
水田 健輔	国立大学財務・経営センター准教授
石崎 宏明	国立大学財務・経営センター准教授（平成19年8月から）
島 一則	広島大学高等教育開発センター准教授 （平成19年9月まで国立大学財務・経営センター准教授）
矢野 眞和	国立大学財務・経営センター客員教授 （昭和女子大学大学院生活機構研究科教授）
金子 元久	国立大学財務・経営センター客員教授 （東京大学大学院教育学研究科教授）
小林 麻理	国立大学財務・経営センター客員教授 （早稲田大学大学院公共経営研究科教授）
川嶋太津夫	国立大学財務・経営センター客員教授 （神戸大学大学教育推進機構教授）
山本 眞一	国立大学財務・経営センター客員教授 （広島大学高等教育研究開発センター教授）
吉田 浩	国立大学財務・経営センター客員教授 （東北大学大学院経済学研究科教授）
下林 正実	京都教育大学理事・事務局長 （平成19年12月まで国立大学財務・経営センター総務部長）
雨笠 均	国立大学財務・経営センター総務部長
真子 博	国立大学財務・経営センター総務部経営支援課長

注：※ ○は執筆者、() 内は執筆担当部分を示す。

※ 所属先は平成20年1月現在。

国立大学法人経営ハンドブック（3）

平成20年3月発行

発行 独立行政法人 国立大学財務・経営センター
千葉県美浜区若葉2丁目12番
TEL 043-274-3801
FAX 043-274-3815
東京連絡所 東京都千代田区一ツ橋2丁目1番2
TEL 03-4212-6000
FAX 03-4212-6400

※ 無断転載および複写を禁じます。

印刷 株式会社 正文社

