

「大学職員希望者のための就活セミナー」資料

2007.3.28

目次

大学の現状

→高等教育制度等のあらまし	
・高等教育の計画的整備	3・4
・株式会社による大学の創設	5
・専門職大学院制度の創設	5
・大学改革推進等補助金	6
・学校法人制度の改正	6
・国立大学の法人化	7
・教育基本法の改正	7
・大学の教員組織の整備	8
→全入時代の到来	
・大学学校数・学生数	9・10
・私立大学の職務の分類とその職員構成比	9
・18歳人口及び高等教育機関への入学者数・進学率の推移	11
→私立大学と国立大学の法人経営管理組織	
・私立大学について	12
・国立大学法人について	13
・大学の管理機関について	14
・収益の状況	14

大学職員の役割と職務

→職員の役割	
・大学の発展と職員	15
・職員の役割	15
・ユニバーサル・アクセス時代の職員の役割	16
・経営管理に責任を持つ職員	16
→職員の職務	
・私立大学職員の職種一覧	17
・今後の職員に求められる7つの資質	18

大学職員採用状況について

・新規採用専任職員数5年間の推移	19
・職員数の年齢分布	19
・年齢別専任職員平均年収	20

大学職員への就職事情

→採用への道のり	
・私立大学の場合、国立大学の場合	21
→大学別事例	
・学校法人法政大学	22
・学校法人芝浦工業大学	23
→現役職員からのメッセージ	24
→大学職員を志望するにあたり押さえておきたいこと	25

大学の現状

高等教育制度等のあらまし

【高等教育の計画的整備】

昭和61(1986)年度～平成12(2000)年度 (62年 大学審議会発足)

(1) 大学等の量的整備 61年度～平成4年度まで(18歳人口ピーク時まで)

大学等の整備については、「昭和61年度以降の計画的整備(大学設置審議会答申)」に沿って行われた。それによると、「質的整備」と「量的整備」の二つの視点から対処していくことが示された。

「質的整備」は、新構想大学・放送大学・短期大学・生涯教育の視点に立った夜間教育・通信教育について、高等専門学校は他分野への拡大、専修学校については、専門課程の充実が挙げられた。

「量的整備」は、61(1986)年～平成12(2000)年までを展望し、平成4(1992)年までについて策定。18歳人口の進学率の推定値により、恒常的定員増4万2千人、臨時定員4万4千人とした。これにより、進学率は35～40%程度が維持され、これまでの定員超過率を改善できるとした。(61年度における進学率38%)

この措置によって、10年間抑制されていた私学の新增設要求が大幅に増加し、計画期間の翌年度で達成してしまい、平成元年(1989)には、9万5千人(うち、恒常的定員増5万人)と計画を上回った。文部省は、引き続き、平成2年には1万5,9千人、3年には4万4,8千人の大幅増員を行った。この計画も国は財政再建期間であり、専ら私立大学の活力に期待したものであった。

[臨時教育審議会]

昭和59年8月、臨時教育審議会が総理大臣の諮問機関として総理府に置かれた。9月から精力的な審議を開始。大学関係の答申「教育改革推進大綱」により閣議決定された主なものは次のとおり。

大学設置基準の大綱化、大学の組織運営の改革、大学院の充実、大学入学者選抜方法の改善(65年度から新テストを導入)する、私学に対し特色あるプロジェクトに対する助成を推進、科学研究費補助金の拡充、若手研究者の育成、民間との共同研究の推進、研究者の国際交流共同研究の推進、大学運営、財政上の改善・弾力化、などこの閣議決定に基づき文部省は「教育改革実施本部」を設け制度改革に着手した。

[大学院の量的整備]

平成3(1991)年、大学審議会は、10年後の平成12(2000)年には大学院学生数の規模を少なくとも現在の2倍程度にすべき、と提言がなされた。その後、大学院の整備が進み平成12年には、20,5万人(3年9,8万人)となり、量的には急速に拡大した。しかしながら、質的には欧米先進国に比べて水準が低いこと、人材養成の目的等が各研究科等において明確でないこと等の指摘が同審議会からなされた。

大学の現状

高等教育制度等のあらまし

【高等教育の計画的整備】

昭和61(1986)年度～平成12(2000)年度

(2) 急減期における整備 平成5年度～12年度まで(18歳人口急減期)

18歳人口が減少期に入る平成5年度以降の高等教育の整備については、大学審議会答申に沿って進めるとして次の整備方針が示された。

高等教育の規模(入学者数)については、12年度までに64万9千人を念頭に整備するとされた。

「整備の方針」

教育形態を含む構造上の柔軟化の促進、大学・短大は自ら質的充実(教育機能の強化)を格段に図る。国はこれらの取組を支援、特に大学の教育研究の高度化を図り、研究者の育成を図る、生涯学習の履修形態の柔軟化を図る。

「高等教育の規模」

規模縮小が見込まれる時期であり、規模の目標は想定に留める。大学などの新增設は原則抑制。

以上、高等教育の量的規模の拡大は50年代後半の財政悪化等のため実現できず、総じて私立大学に負担を願い、結果として家計の支出に依存してきた。平成年代に入り、組織体系、教育の位置づけ、運営問題、高度化等の質を確保する手段として大学の評価と情報公開を重視する等に加えてより客観的で透明性の高い「多元的な第三者評価」の必要性が議論され制度化された。(自己点検評価及び当該大学の職員以外の検証(大学設置基準第2条))

※通称：第三者評価

大学の現状

高等教育制度等のあらまし

【株式会社(学校設置会社)による大学の創設】

平成15(2003)年度 構造改革特別区域法

平成15年の構造改革特別区域法の改正により、学校設置主体の特例として株式会社(学校設置会社)による学校経営への参入を文部科学省として容認。

平成16年度 2校開設、18年度現在6大学が開設(いずれも専門職大学院を有し、内4大学は大学院大学。通信制を一部又は全部に取り入れているのは、2大学。)

平成19年度開設を目指し、1大学(4年生のインターネット大学)認可申請中。

「改革特別区」

地域を限って規制を緩和・撤廃する制度。地域主導で地方自治体のアイデアを尊重、経済を活性化する試み。様子を見て全国を対象としている。教育分野は、教育主体、初等・中等教育、高等教育、研究開発等が対象。事後チェックの強化が謳われたが、すでに大学の一部において専任教員不在等の問題校が出ている。

【専門職大学院制度の創設】

平成15(2003)年4月発足

日本の大学院はこれまで専門分野の研究に主眼がおかれてきた。近年、国際化が進み社会が複雑になるにつれて特に法曹、ビジネス、医療分野において、高度な知識と判断力を兼ねそなえた専門家の要請が必要となってきた。そういった時代の要請を受け、「専門職大学院制度」が発足した。

- ・ 専門職大学院 標準修業年限 2年又は1年以上2年未満 専門職学位 修士(専門職)
- ・ 法科大学院 標準修業年限 3年 (設置基準 専門職大学院設置基準)

[開設状況]

平成15年度～18年度 69大学院開設

経営・ビジネス系 33研究科、医療系 4研究科、情報、服飾、映画等 5研究科

法科大学院 27大学院

大学の現状

高等教育制度等のあらまし

【大学改革推進等補助金】

平成16(2004)年度 文部科学大臣公布要綱決定

[競争的経費]

この補助金は、国・公・私立大学等の教職員が行う主として教育改革を推進するための事業に必要な経費を補助する制度。

[事業内容のあらまし]

- 教育内容・方法高度化等
- 現代的課題に対応できる人材養成等
- 専門職業人養成の推進
- 国際競争力のある世界最高水準の教育研究拠点形成

(予算総額19年度予定602億円(18年度562億円))

【学校法人制度(私立学校法)の改正】

平成17(2005)年4月1日

[改正の概要]

従来、理事会については、法令上全く規定がなく権限が不明確であった。今回の改正により、理事会が学校法人業務の最終的な意思決定機関となること。この決定に従い、理事長が学校法人を代表し業務を執行することとなった。

改正事項は次のとおり。

1、学校法人における管理運営制度の改善

- | | |
|---------------|---|
| (1) 理事制度の改善 | ①理事会の法定化
②代表権の原則理事長付与
③任期、選任・解任手続きの明確化
④外部理事の選任 |
| (2) 監事制度の改善 | ①監事報告書の作成、理事会への提出
②外部監事の選任
③監事は評議員会の同意を得て理事長選任、
任期・解任手続きの明確化④評議員との兼職禁止 |
| (3) 評議員会制度の改善 | 理事長は事業計画及び事業の実績を報告 |

2、財務情報等の公開

財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書、
監事監査報告書の関係者への閲覧義務化

3、私学審議会の構成の見直し

委員の構成等の見直し

大学の現状

高等教育制度等のあらまし

【国立大学の法人化 [国立大学法人法]】

平成15(2003)年10.1 法人の設立16. 4. 1

[基本的な考え]

「国立大学の法人化は、単なる行政改革の視点を超えて教育研究の高度化、大学運営の活性化など国際競争力のある大学づくりの一環として行う。」 閣議決定され制度化。

[法の概要]

国立大学を各大学ごとに法人化し、国立大学法人を設立

[制度概要]

自立的な運営を確保、民間のマネジメント手法を導入、学外者の参画「役員会」による運営システム、「非公務員型」による弾力的な人事システムへ移行、「第三者評価」の導入による事後チェック方式に移行

[推進状況] 13組27大学が統合、101大学が87大学となっている。

- ・ 公立大学の法人化[16(2004)年4月 地方独立行政法人法施行]
推進状況 18年度現在17法人31大学が統合等を実施(短期大学含む)
- ・ 国立高等専門学校法人化(法改正等16年4月国立高等専門学校機構の設置)
法の概要：国立大学の法人化と併せて、「国立高等専門学校」を独立法人化
制度概要：現在、55の国立高等専門学校の設置・運営を目的とする「独立行政法人国立高等専門学校機構」を設立。職員は、非公務員型。
全国人事異動、会計事務一元化、共同研究の推進、評価委員会による全国評価をおこなう。

【教育基本法の改正】

平成18(2006)年12月22日

[改正の趣旨]

わが国の教育をめぐる諸情勢変化にかんがみ、改めて教育の基本を確立し、今日極めて重要と考えられる理念(目的、目標)等を明確にする。教育の目的・目標を明示(以下は、新たな事項を記載)

[目的]

人格の完成、心身ともに健康な国民の育成

[目標]

幅広い知識と教養、豊かな情操と道徳心、健やかな身体、能力の伸長、自立の精神、職業との関連を重視、公共の精神、生命や自然の尊重、環境の保全、伝統と文化の尊重、我が国と郷土を愛し、他国を尊重。

[教育実施の基本]

大学、私立学校、家庭教育、幼児期の教育、学校・家庭、地域の連携

[教育行政]

教育施策を推進するため、「教育振興基本計画」を策定・財政措置(国・地方公共団体)国会に報告、公表する。

大学の現状

高等教育制度等のあらまし

【大学の教員組織の整備】

平成19(2007)年4月1日施行 学校教育法の改正

教育研究の活性化及び国際的な通用性の観点から教員組織(職の種類、職名、職務内容)制度を改正。

[改正の要点]

現在の職名「教授、助教授、助手」を「教授、准教授、助教、助手」に改める。

- 1 新たに設けられた「助教」という職は、現在の助手のうち、主として教育研究を行う者のために設けられた。
- 2 「助教授」を廃止し、自ら教育研究を行うことを職務とする「准教授」という職が新たに設けられた。(これまでの助教授は教授を助けることが職務内容であった。)

この改正により、教員を志す若手研究者のキャリアパスが明確になり、教育研究環境が一層整備されることが期待されている。なお、併せて大学設置基準の講座、学科目制が廃止された。

* 出典及び参考資料 *

学制百年史 記述編、資料編 昭和47年 文部省
文部科学白書 2005年版 文部省
我が国の文教施策 昭和63年版 文部省
我が国の文教施策 平成3年度版 文部省
我が国の高等教育の将来像(答申) 平成17年1月 中央教育審議会
同上 補論2 我が国高等教育のこれまでの歩み 文部科学省
戦後大学政策の展開 黒羽亮一氏著 1993年 玉川大学出版部
第4期大学審議会答申・報告集 平成7年11月 大学審議会
文部時報 教育改革の推進 昭和62年臨時増刊号 教育改革実施本部編集
短期大学21世紀へ向けて 私立短期大学白書 日本私立短期大学協会
短期大学 今と未来 私立短期大学白書1995 同上
教育基本法案の概要 中央教育審議会 答申(抄) 平成15年3月
HOME>大学入試センター概要・沿革・センター試験の概要
規制改革3ヵ年計画(再改訂) 15年3月 総合規制改革会議
学校基本調査 18年度版 文部科学省

大学の現状

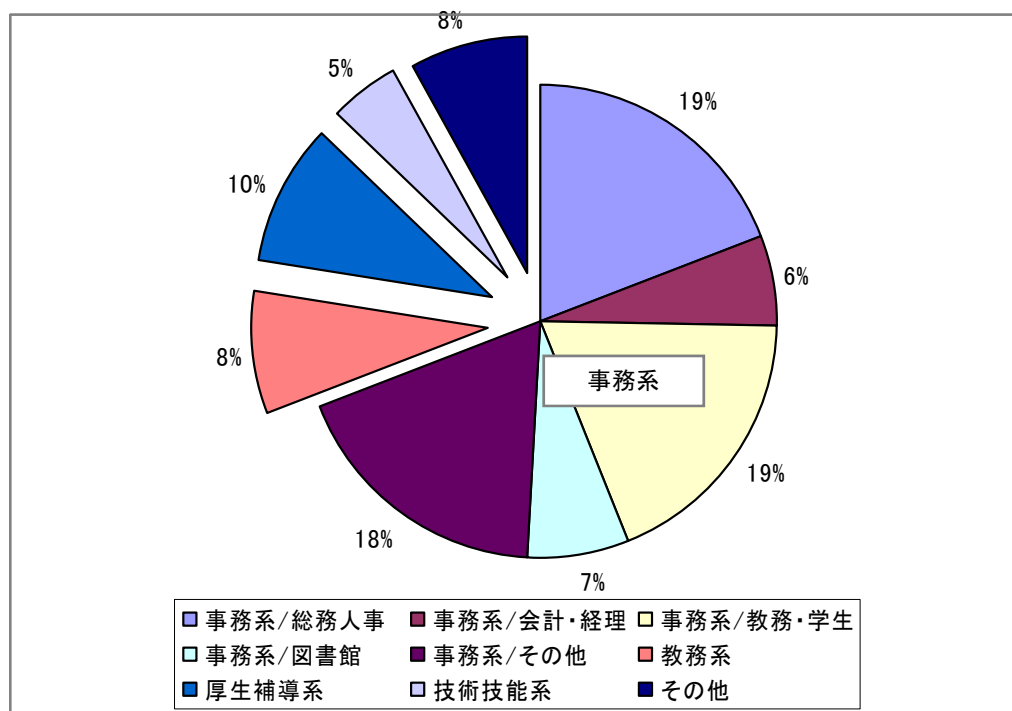
全入時代の到来

大学学校数・学生数（「平成18年度学校基本調査」2006年5月1日現在）

大学	大学数 (構成比)	学生数 (構成比)	教員数 (教員一人当り学生数)	職員数 (職員一人当り学生数)
国立	87 (11.7%)	628,945 (22.0%)	60,712 (10.4人)	57,448 (11.0人)
公立	89 (12.0%)	127,860 (4.5%)	11,739 (10.9人)	12,134 (10.5人)
私立	568 (76.3%)	2,102,402 (73.5%)	92,032 (22.9人)	113,371 (18.5人)
計	744大学	2,859,207名	164,483 (17.4人)	182,953 (15.6人)

参考：株式会社立大学6大、高等専門学校64校、専修学校3,411校、各種学校1,729校

私立大学の職務の分類とその職員構成比（医療系除く）



（日本私立学校振興・共済事業団資料より引用）
 ※職員数は、附属病院・研究所等の付属施設に勤務する職員を含む。

大学の現状

全入時代の到来

大学院学生数（「平成18年度学校基本調査」2006年5月1日現在）

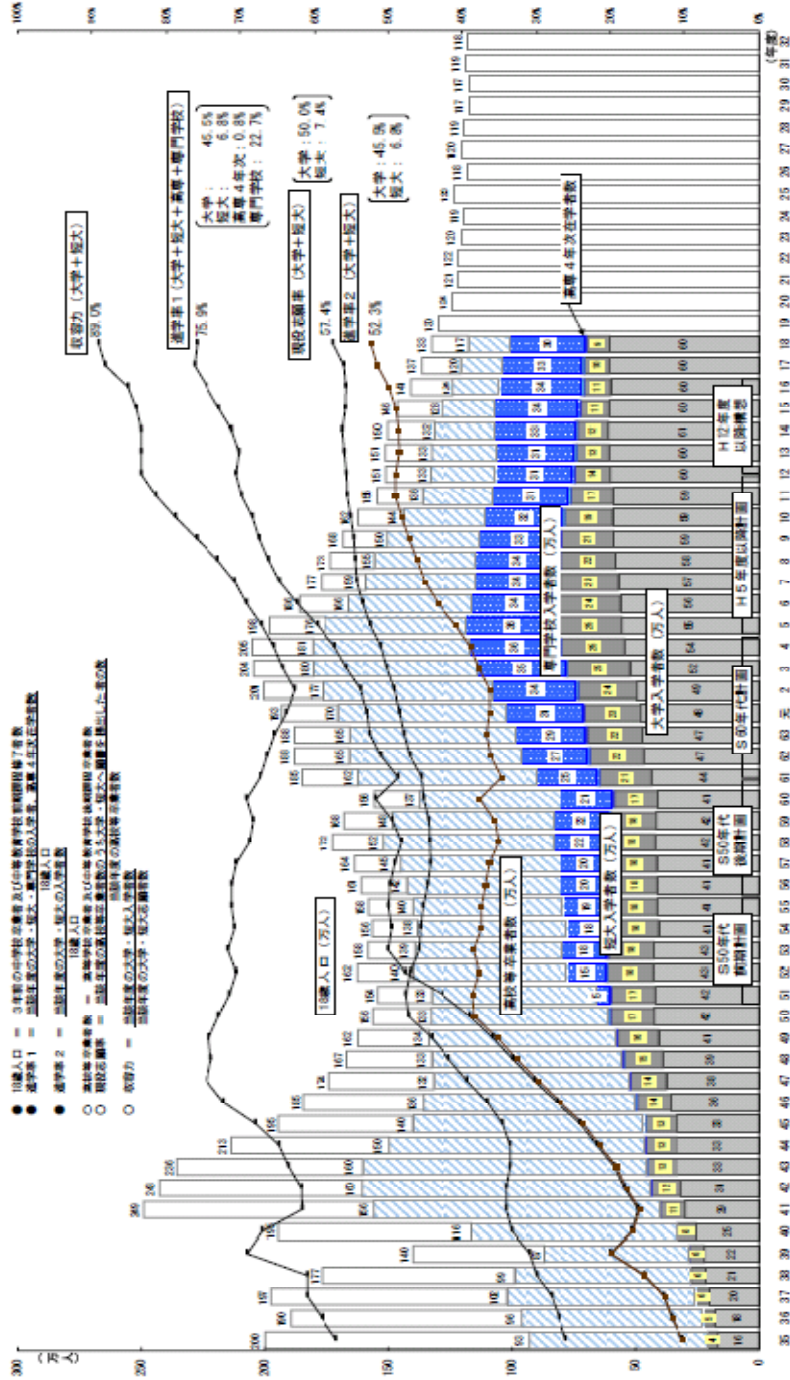
大学院	修士課程学生数 (構成比)	博士課程学生数 (構成比)	専門職学位課程 学生数(構成比)	計 (構成比)
国立	94,482 (57.1%)	52,705 (69.9%)	6,141 (30.5%)	153,328 (58.7%)
公立	9,482 (5.7%)	4,456 (5.9%)	369 (1.8%)	14,307 (5.5%)
私立	61,561 (37.2%)	18,193 (24.2%)	13,649 (67.7%)	93,403 (35.8%)
計	165,525名	75,354名	20,159名	261,038名

短期大学学校数・学生数（「平成18年度学校基本調査」2006年5月1日現在）

短期大学	大学数 (構成比)	学生数 (構成比)	教員数 (教員一人当り学生数)	職員数 (職員一人当り学生数)
国立	8 (1.7%)	597 (0.3%)	74 (6.8人)	19 (31.4人)
公立	40 (8.5%)	11,909 (5.9%)	1,031 (11.6人)	370 (32.2人)
私立	421 (89.8%)	189,691 (93.8%)	10,174 (18.6人)	5,944 (31.9人)
計	469短大	202,197名	11,279 (17.9人)	6,333 (31.9人)

大学の現状

18歳人口及び高等教育機関への入学者数・進学率等の推移



文部科学省「学校基本調査」、国立社会政策・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成14年1月推計)より文部科学省作成 (但し、平成18年度は学校基本調査速報の数値)

大学の現状

私立大学と国立大学の法人経営管理組織

私立大学について

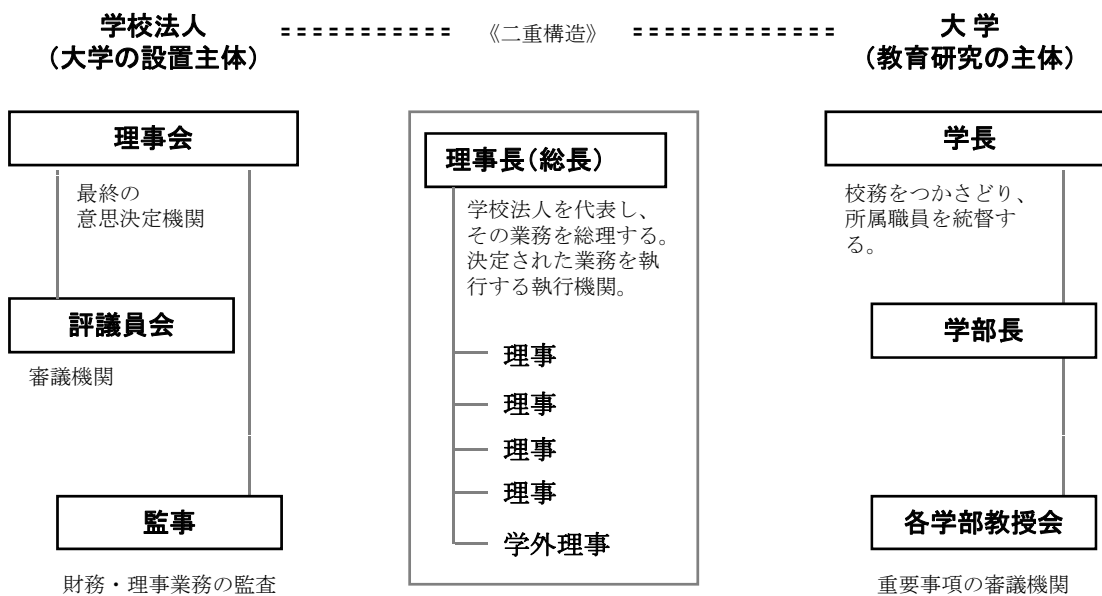
私立大学の設置は寄附行為（寄附による設置）によって成り立っており、志を同じくする人の**建学の精神・教育理念・ミッション**によって**学校法人**を作り、その**資産と人的組織**によって**私立大学**が作られた。

設置するのは学校法人で、設置されるのは大学という関係である。

経営の主体は、法人（理事会と監事、諮問機関の評議員会）である。

2005年に、理事長の権限と責任の明確化が私学法の改正によってはかれ、最終で最高の意思決定の権限と責任は理事長となった。

大学の目的は、教育研究の推進であり、その機関として学長と教授会が置かれている。



《二重構造》
法人と大学には、コンフリクト（対立・葛藤）の発生可能性があるが、「限られた資源と無限の欲求」の根本的矛盾が原因であることが多いのである。これをいかに協調していくかの工夫が求められており、各大学が苦心している。

大学の現状

私立大学と国立大学の法人経営管理組織

国立大学法人について

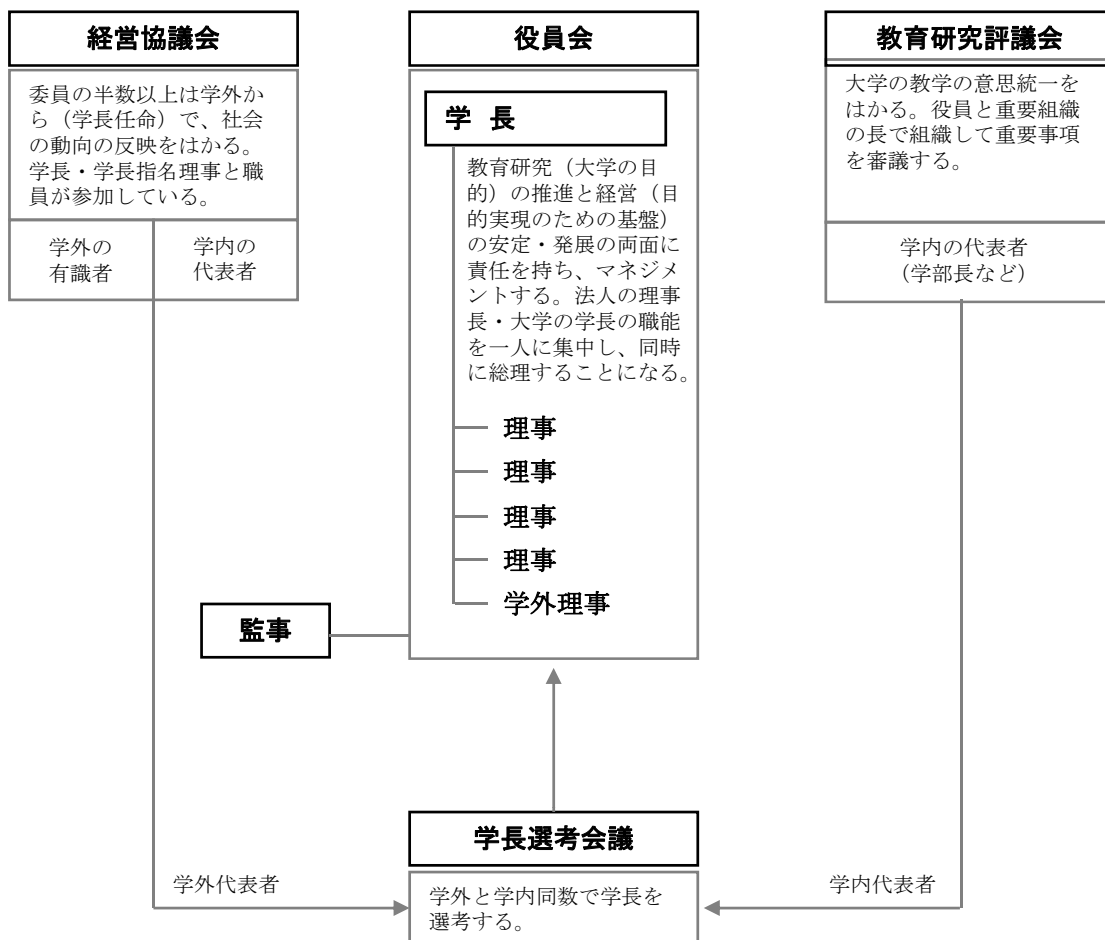
明治維新以来の近代化政策は、東京帝国大学を先頭に進められた。その教育した人材が日本の知的水準を向上させる原動力になってきた。

国立大学の運営は、国・文部省（文部科学省）によって行なわれ、ヒト・モノ・カネと情報の経営資源は国の集中的な管理下にあった。

職員は文部官僚が中心となって経営面にあたっていた。大学・教育研究分野は大学の自治（学部の自治）の名のもとで、大学に委ねられてきた。

2004年に国の統制、桎梏（fetter）から外し、一定の自由裁量権を与えるために、**独立行政法人化し教職員は非公務員**とした。

現在の国立大学法人の経営管理組織は下記のようになっている。経営管理組織の特徴は、図に示すように中心に役員会が置かれ、学長を長とした組織が重要事項を審議決定する。



大学の現状

私立大学と国立大学の法人経営管理組織

経営基盤としての財務構造

[私立大学法人]

自己収入— 入学金・授業料等の学生納付金、付属病院収入

公費助成— 国庫補助金（経常費補助金・特別補助金）、研究設備整備費補助金、教育研究装置整備費補助金

外部資金— 寄付金、受託研究、共同研究

収益事業-----「学校法人は、その設置する私立学校の教育に支障のない限り、その収益を私立学校の経営に充てるため、収益を目的とする事業を行うことができる。（私立学校法第26条第1項）」

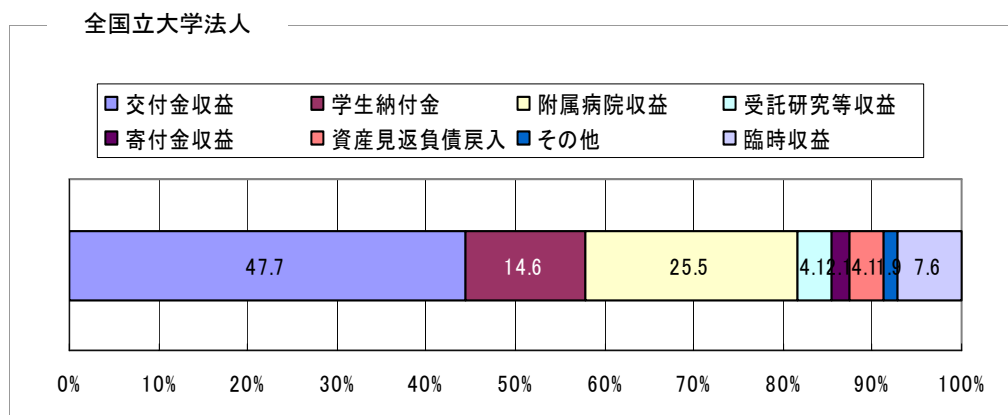
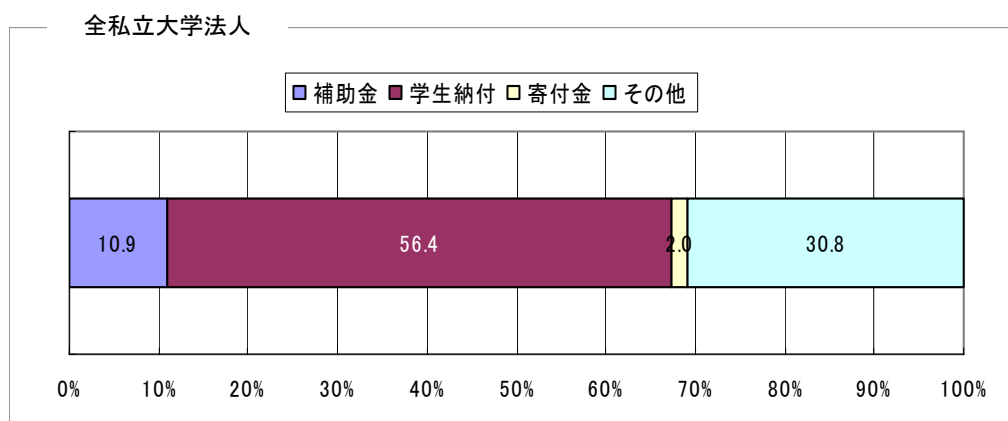
[国立大学法人]

国の交付金— 運営交付金、施設設備整備費

自己収入— 入学金・授業料等の学生納付金、付属病院収入

外部資金— 科学研究費補助金（科研費）、受託研究、共同研究、寄付金

収益の状況



(日本私立学校振興・共済事業団資料より引用)

大学職員の役割と職務

職員の役割

大学の発展と職員

日本の高等教育は戦後復興期を経て、1960年代（昭和35年以降）急激な量的拡大の時期を迎えた。進学率の上昇と合わせて大学数、学生数、教職員数が増加の一途を辿り、職員数は1960年の5万1千人から15年後には倍増して10万人となった。現在は専任職員は国・公・私立大学で18万3千人（2006年5月）となり、まとまった一つの職業集団の位置を占めている。

戦後しばらくは学生数の規模の小さい大学の業務は、教員が本来の教育研究の片手間でも行なえる軽微な仕事量であり、職員は少数で教員の補助者の位置づけであった。大学の急激な発展期になると業務量は増大し、質的に複雑化、多様化して、担当する職員の量的拡大と大卒が主力になる質的变化が生まれ、職員集団が自らの管理組織によって組織的に経営管理を行なうことになった。現在高等教育機関への進学率は50%を超え、いわゆるユニバーサル・アクセス段階に突入した。

また、18才人口の激減に合わせて大学の全入時代を迎えた。この間、国立大学は独立行政法人として独自性を強め、株式会社立の大学の認容など高等教育全般に激しい変化が起こっている。全ての大学が「**変革しなければ生き残れない**」という**現実**に直面している。新しい職員像の構築が模索されている現状である。

職員の役割

大学の目的である教育研究の発展と社会貢献のためには、各大学の教育の理念や目標を確認することから始めなければならない。独立行政法人国立大学では、すでに中期目標を定めて実行しており、私立大学では「建学の精神」による独自性の追求として表されている。この目的実現のために、ヒト・モノ・カネと情報の充実による教育研究環境が構築され、その継続のために経営資源の充実が計られることになる。

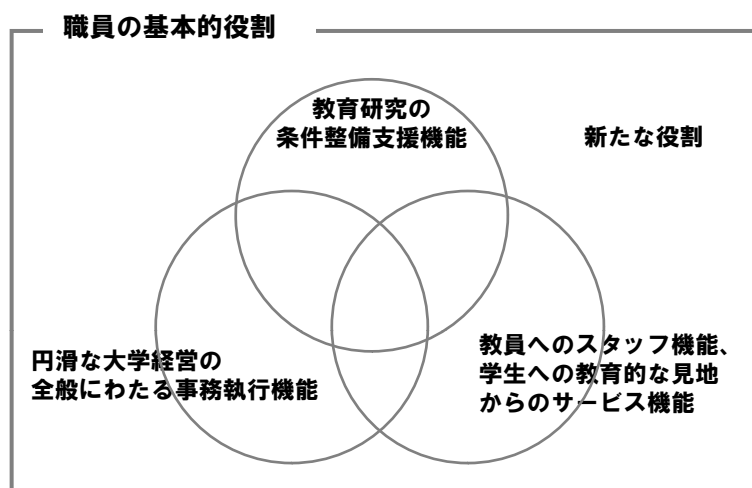
職員の役割は、基本的には

第一にこの教育研究の条件整備のためであり、

第二に大学構成員の教員へのスタッフ機能、学生への教育的な見地からの援助などのサービス機能があげられる。

第三に当然円滑な大学経営の全般にわたる事務執行機能の役割がある。

この三つの共通業務に加えて、時代の変化に対応する新たな役割が生じてきており、次項以降に説明する。



大学職員の役割と職務

職員の役割

ユニバーサル・アクセス時代の職員の役割

現在の日本の高等教育は、該当年令人口の50%以上が大学に学ぶユニバーサル・アクセス型（トロウの所説による。）であると云われている。その特徴は大学に入って学ぼうとする人たちに大学が全面的に開放され、多様な進学や就学パターンがあること。すなわち従来の18才の高卒対象から社会人、パート学生、主婦、高齢者、職業経験者の再入学など多様な年齢層と、異なる出自の階層が大学で学ぶ機会を保障されていることである。主要な教育方法・手段も、通信・TV・コンピュータ・教育機器の発達により、教員対学生の間関係から有形・無形に「先生の背中を見て」学ぶ従来の教育から大きく変化している。また学問の初歩から積み上げたカリキュラムで学ぶことから、学問の細分化もあって一定分野で知識を得る教育が多くなってきている。このように学生層が多様化し、その欲求が多彩になってくると、従来のワンパターンの対応では満足を与えられなくなってくるのである。

アシユビーのいう「多様な欲求には多様な対応」の原則から、大学もその欲求に応じて学生をマスとして扱う画一的な対応ではなく、**個々の学生の特性やニーズに応じるサービスが必要**になってきている。具体的には、修学や学生生活、進路の指導などのきめ細かい個別の対応が期待されている。

経営管理に責任を持つ職員

大学には、大学の目的である教育研究の実現のために一般企業を同様な経営管理が求められている。特に大学の経営環境が厳しさを増す中で、人事、財務、施設、情報管理に加え、危機管理など広範な分野で職員の果たす役割が拡大し、専門化してきた。大きく経営管理に包括される大学の教育研究分野でも、その活動を支援する職員の業務は増大し、専門性が問われることになった。従来の一定分野の専門家―スペシャリスト、全般に通暁しているゼネラリストを超えて、**プロフェッショナルな(専門職)職員が期待**される所である。

さらに、大学経営全体の組織活動のために、現状を分析し明確な戦略を構築しその実行に当たる経営の中枢が必要になる。その中枢に職員が入ることが始まっている。役員、理事などのトップ・マネジメントを担う役割であり、**職員組織の組織パワーを結集し、経営に反映させる**役割も担うものである。現在、大学では事務局長などの役職者が就任する例が多いが、今後は副学長として教学と経営の接点の仕事に参画する例が増加しよう。

大学職員の役割と職務

職員の職務

教育研究活動の円滑な遂行のための職務（教育理念・目標の確認）

教育研究条件の整備、授業準備、学術情報の提供（教育研究支援）、教育計画、教育効果の点検（授業評価）、FD・SD計画、国際化、情報化に対応する専門的な職務、IT化への対応、危機管理－施設設備の保守・改善、セクハラ、差別、などの防止

多様な学生・院生の受け入れと、ニーズに応える職務

入試一般・AO入試と募集戦略の策定と実施、修学指導、適応相談、厚生補導、職業・進学指導、インターンシップ、図書館利用指導、外国人・身障者などへの対応、課外指導、保健指導、社会人学生・成人学生・科目履修生への対応など

社会・企業・大学との接点の職務

広報活動、TLO、インターンシップ、研究資金の導入、産官学の連携、地域大学連携、コンソーシアム、教職員の交流

大学の社会開放の分野の職務

市民大学講座、図書館開放、聴講制度、市民受講者の組織化

卒業生、父母との接点の職務

校友会、父母会、後援会などの関係団体

私立大学職員の職種一覧（医療系除く）

	職務名	職員数	構成比率
事務系	総務人事	11,223	19%
	会計・経理	3,443	6%
	教務・学生	10,938	19%
	図書館	3,992	7%
	その他	10,679	18%
教務系		4,848	8%
厚生補導系		5,724	10%
技術技能系		2,736	5%
その他		4,638	8%
本務職員合計		58,221	100%

（日本私立学校振興・共済事業団資料より引用）

※職員数は、附属病院・研究所等の付属施設に勤務する職員を含む。

大学職員の役割と職務

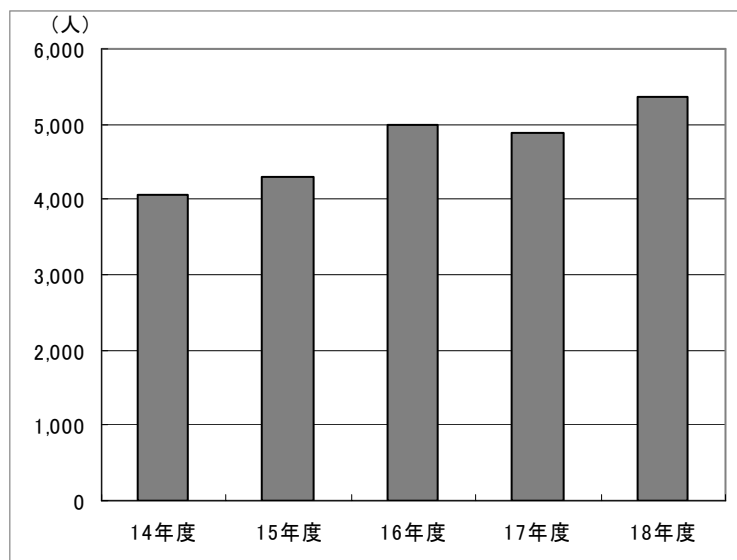
職員の職務

今後の職員の職能と求められる7つの資質

- 1 大学の学問共同体を理解できる見識、教育研究のわかる職員。
- 2 大学全体を理解し、総合的に判断し得る能力と資質。
- 3 教育研究を発展させる豊かな想像力と企画力、さらに計画を実現させる実行力。
- 4 国際化、情報化に向けて必要な知識と技術の習得。
- 5 減量経営、効率化、コスト意識を持った経営の専門家。
- 6 学生への愛情と、全構成員に人間として信頼され、意欲を持ち続けられる職員。
- 7 自らの課題を持ち、経験の蓄積とともに、継続して学び研修を怠らない職員。

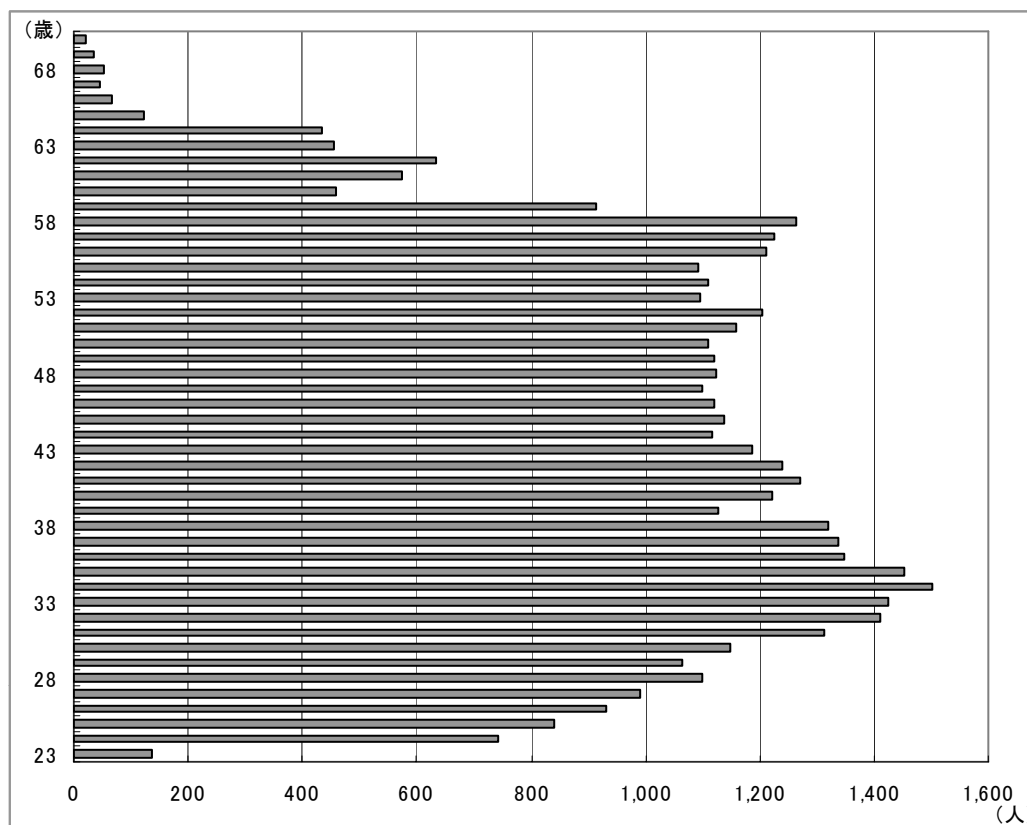
大学職員採用状況について

新規採用専任職員数5年間の推移 (採用後1年未満・医療系除く)



(日本私立学校振興・共済事業団資料より引用)

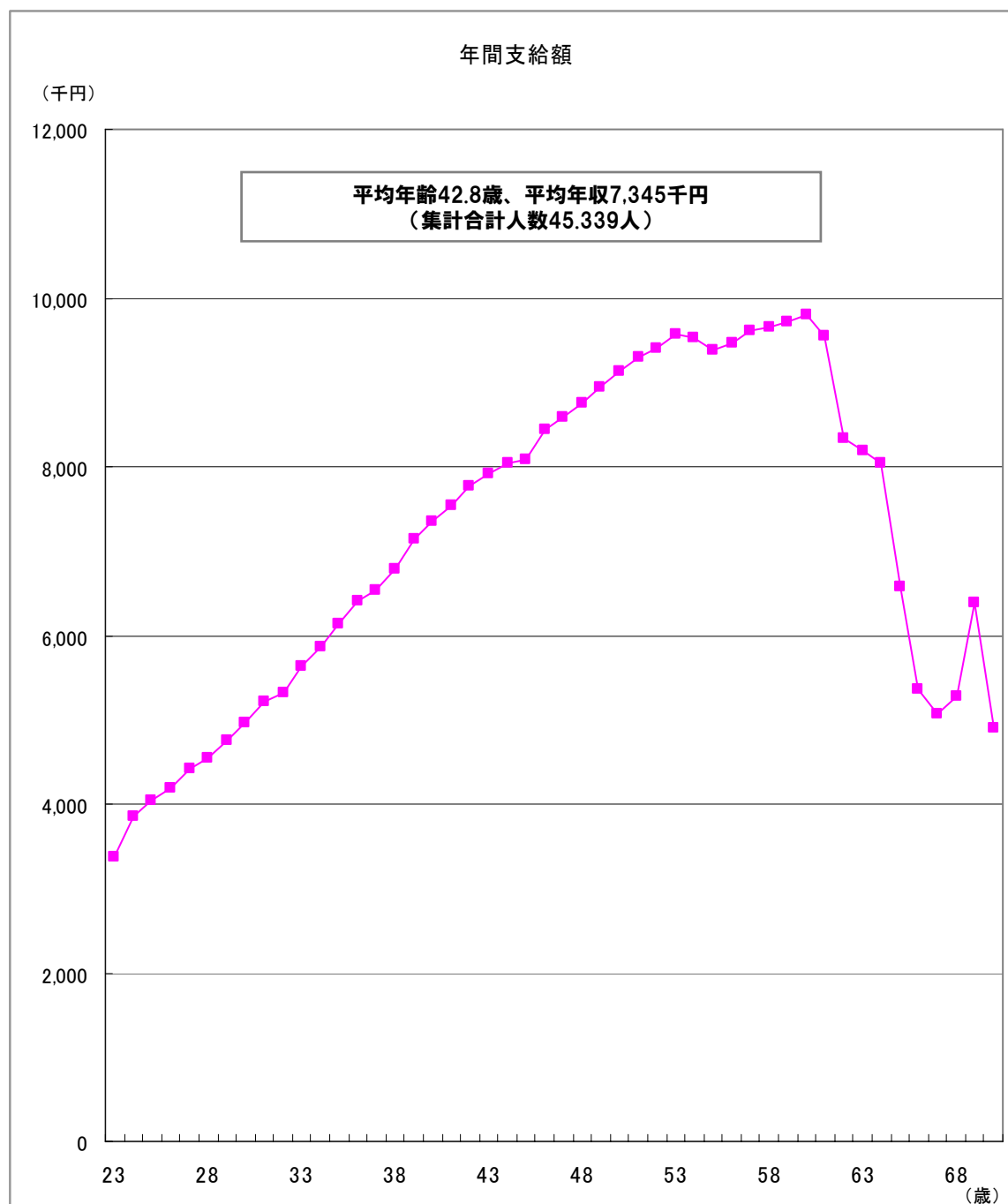
職員数の年齢分布 (平成18年5月時点)



(日本私立学校振興・共済事業団資料より引用)

大学職員採用状況について

年齢別専任職員平均年収（平成17年分）



(日本私立学校振興・共済事業団資料より引用)

大学職員への就職事情

採用への道のり

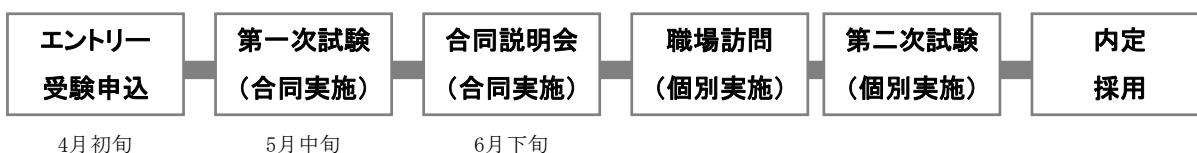
【私立大学の場合】

採用までのフローチャート例



【国立大学の場合】

採用までのフローチャート例



国立大学の試験区分と仕事の内容例

	試験区分	仕事の内容	
事務系	事務	庶務・人事系	事務全般を総括
		会計系	組織運営を財務面から支える
		教務・学生系	学生の学業及び生活をサポート
		研究協力・国際交流系	学術研究の振興助成、海外との学術交流、留学生交流の推進
		医療事務系	大学病院での現場サポート
技術系	図書	図書系	図書業務の専門的知識が必要
	電気 機械 土木 建築 化学 物理 電子・情報 資源工学 農学 林学 生物・生命科学	施設系技術	キャンパス全体にわたる施設のマネジメント業務
		教室系技術	専門性を活かし、教育・研究活動を技術面から支援

大学職員への就職事情

大学別事例

【学校法人法政大学】

フロー	昨年度通過者	採用の方法と採用者の視点
書類応募	464人 (男164・女300)	志望動機について確認するので、「なぜ法政大学を選んでいるのか」を明確に書く。
筆記試験	142人 (男66・女76)	論文試験（2題出題されるので、その論題を自分なりに理解して作成）。内容は教養問題で、社会・経済問題が中心である。（論文は2題120分の中で解答する。ここでは、基礎的な能力を判断する。）
1次面接	30人 (男15・女15)	人事部の課長、主任が担当する。6名～7名でグループディスカッションを行い、問題の捉え方、協調性、積極性、リーダー性などが採点の対象となる。
2次面接	19人 (男9・女10)	各部局の部長5名～6名が面接する。ここでも理解力、統率力、企画力、積極性などが課題として評価対象となる。
最終面接	7人 (男4・女3)	常務理事、人事担当理事、部長の7名～8名が対応する。ここでは、現在の私学の状況や国立大学の状況、また日本における高等教育の現状などについて質問される。大学職員として働く日本の教育機関の現状を、どのように捉え、分析しているかが問われる。
内定		身体検査を経て、次年度採用が理事会で決定される。

大学職員への就職事情

大学別事例

【学校法人芝浦工業大学】

フロー	一昨年度通過者	採用の方法
WEB エントリー	167人 (男55・女112)	人事課WEBサイトにて採用説明会のエントリーを行ってもらう。
採用説明会 (筆記試験)	55人 (男24・女31)	エントリー者を対象に採用説明会を実施し、実施後にSPI試験と英語試験を実施。
1次面接	26人 (男12・女14)	課長・課長補佐ならびに入職5年目程度の若手職員によるグループ面接。
2次面接	8人 (男2・女6)	事務部長・次長による個人面接。
最終面接	4人 (男2・女2)	理事長・常務理事・事務局長・総務部長・人事課長による個人面接。
内定	1人 (男1・女0)	最終面接の結果を経て、内定者を決定。

大学職員への就職事情

現役職員からのメッセージ

【学校法人芝浦工業大学 総務部人事課 木下謙氏】

“仕事の魅力”

大学職員の仕事の魅力を一言で語ることはできませんが、あえて言うならば、「超・総合職」であることが魅力です。人事・経理・管財の仕事から、入試・就職・学生指導など幅広く、あらゆる場面で活躍できる人材でないと大学職員は務まりません。その複雑さが大学職員の仕事としての一つの魅力だと我々は考えています。

また、大学職員の仕事は、大学が教育研究における場であることから、往々にして公共性のみが重視されがちです。しかし、近時の少子化の波や国立大学の独立行政化など私立大学を取り巻く環境は劇的に変わりつつあり、より経営戦略的な側面も重視されるに至っているといえます。

したがって、大学職員の更なる魅力としては、大学職員自身が「大学を経営する者」とであるという意識を持つことが、新たな「魅力」になるのではないかと考えています。

“メッセージ”

従来の旧文部省による護送船団方式は既に崩壊しており、今後はいかに私立大学の生き残りをかけて、大学職員が経営戦略的要素に精通していくかが重要となってくるはずで

す。大学経営という発想は民間企業ほどの歴史はなく、まだまだ未知な分野であるといえます。大学は公共性と営利性が極めて高度に密接不可分な結合を、果たしている組織です。今までにない経営体系の中で試行錯誤、自分の力を試していける職場だと思います。

ただ単純に「学生の役に立ちたい」という意識だけでなく、「大学マネジメントというものに積極的に取り組んでいくんだ」という意識も持って就職活動に望んでいただければと思います。

大学職員への就職事情

大学職員志望にあたり押さえておきたいこと！

- 1 各大学の独自性（中期目標・計画、建学の精神）を研究しよう。
- 2 「なぜこの仕事なのか」志望動機を明確にしよう。
- 3 自らの持つ専門知識や見識（考え方）を明示出来るようにしよう。

職員が正当に評価されている大学を選ぼう！

「職員出身の理事がいるか」「仕事のローテーションが組まれているか」「自己点検評価をしている学校」などの項目もチェックして、自分の夢を実現できる職場選びをしよう。