

第三領域における大学教員の仕事とキャリア

— 国立大学の入試担当と URA の調査から —

丸 山 和 昭*
齋 藤 芳 子**
東 岡 達 也***
夏 目 達 也****

〈要 旨〉

近年の国立大学では、教育研究以外を主たる職務とする教員の配置が広まっている。これら、第三領域の専門家とも呼ばれる新しいタイプの人材のうち、本研究ではアドミッション担当教員（入試担当教員）と URA を対象とした質問票調査を実施した。調査の結果、両分野では、仕事の継続希望の高さ、職務と経歴の多様性、任期付き雇用の割合の高さが共通していた。他方、アドミッション担当教員では教育研究を業務に含めることを必要と考える者が多数派であるのに対し、URA 担当教員では反対の結果が得られた。同時に、教育研究を必要としないアドミッション担当教員、及び、教育研究を必要と考える URA 担当教員も、調査対象者のなかに一定数が含まれていた。

職務や経歴に多様性を抱える新しいタイプの大学教員の場合には、エフォート配分と業績評価においても、従来型の教員の基準を一律に当てはめることは不適切と言えるだろう。所属大学での役割や、個々のキャリア展望を踏まえた個別対応が必要であるとの認識を、大学組織の構成員、特に管理職層の間で共有することが重要である。

*名古屋大学高等教育研究センター・准教授

**名古屋大学高等教育研究センター・助教

***名古屋大学高等教育研究センター・研究員

****名古屋大学高等教育研究センター・教授

1. はじめに

2000年代以降の大学改革は、大学教員の仕事量における、教育研究以外の職務領域の拡大を伴って進んできた。特に国立大学においては、教育研究以外の仕事を主たる職務とする専任教員の配置も広まっている¹⁾。

これら新しいタイプの大学教員は、Whitchurch (2013) が第三領域の専門家として提唱する人材像と重なるものである。Whitchurch は、第三領域を、教育研究以外の職務を担う新しいタイプの大学教員と、修士や博士の学位を有する新しいタイプの大学職員が混在する職務領域として描いている。日本国内でも、類似の特徴を持つ領域の教職員について、アドミッションセンターに関する調査(倉本 2016、永野他 2016)や、URA を対象にした調査(齋藤 2017、高橋 2016、高橋・吉岡 2016、未来工学研究所 2018、三菱総合研究所 2016)など、職種別の研究蓄積がある。また、イノベーションデザイン&テクノロジーズ (2015) や二宮他 (2019) など、複数職種を対象にした実態調査も行われている。特に二宮他の調査では、調査対象者の多くが仕事に満足している一方で、雇用においては不安定な身分に置かれていることが明らかにされている。

これらの先行研究の多くは、大学教員と大学職員を区別せずに分析しているが、入試担当者を対象にした研究では、国立大学の入試担当教員に焦点を当てた調査も行われている。特に、国立大学のアドミッション担当教員を対象にインタビューを行った丸山ほか (2018) の調査では、調査対象者の仕事とキャリアの特徴として、経歴と職務が多様であること、雇用が不安定で職務の継続に困難を抱えていること、及び、教育研究にも携わる必要があるとの認識が共有されていること、の三点の知見が得られている。しかし、同調査の対象者は数名に限られているため、得られた知見が他の国立大学や、他の第三領域の教員に共通するものであるのか否かについては、より多くの該当者を対象にした調査によって検証される必要がある。

以上の課題を踏まえ、本研究では、全国の国立大学のアドミッション担当教員を対象とした質問票調査(AO調査)と、国立大学等のURAを対象とした質問票調査(URA調査)を実施した。これらは職種別に異なる研究課題を踏まえ、別々の調査として実施したものであるが、部分的には職種間比較に資する項目を含んでいる。本稿では、これらの調査結果を報告するとともに、第三領域における大学教員の仕事とキャリアについて考察する。

2. 方法と対象

本調査における調査項目は、先述の先行調査の内容の他、大学における第三領域の専門職を対象にした「専門的職務に関するアンケート調査」(二宮他 2019)、及び、「大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査」(広島大学高等教育研究開発センター 2016)の設問を参考として作成した。具体的な調査項目は、現在の仕事に至るまでの経緯、現在の大学における業務内容、雇用形態と組織体制、職務に必要な能力や経験、現在の仕事についての満足度と仕事の継続希望、及び年齢などの属性について、である。

アドミッション担当教員調査における調査対象者は、国立大学アドミッション連絡会議の加盟機関における、アドミッション担当部署の所属教員、及び、その他の国立大学におけるアドミッション担当部署の所属教員である。調査は、インターネット上に質問票回答フォームを設定したうえで、2019年の1月から3月にかけて、e-mail 及び郵送にて対象者に調査協力とフォームへの入力を依頼した。調査回答者は61名であった。ただし、回答者に教員ではない者や、アドミッション業務のエフォートが20%に満たない者も含まれていた。これは、調査実施の段階において教員と専門職員の区別や、アドミッション業務に多くの時間を費やしているか否かを判断することが困難であったことに由来する。また、研究・教育・アドミッション業務・その他の業務の時間配分の合計が100%を超えるものも含まれていた。本稿では、これらの回答者を除いた53名の回答を、アドミッション担当教員(以下、AO教員)のデータとして使用する。

次にURA調査については、国立大学等(大学、大学院大学、大学等共同利用機関法人)において、URAないしリサーチ・アドミニストレーターの職名を有する者、ないし、文部科学省による「URA配置状況調査」の定義に調査期間中に該当する者を対象として実施した。調査は、インターネット上に質問票回答フォームを設定したうえで、2019年の3月から5月にかけて、部署宛e-mail及び個人宛郵送にて対象者に調査協力とフォームへの入力を依頼した。調査回答者は158名であった。このうち本報告では、雇用身分が教員である者のうち、大学等共同利用機関法人に所属する者、URA業務の割合が20%に満たない者、を除いた45名の回答をURA担当教員(以下、URA教員)のデータとして使用する²⁾。

3. 結果

3.1 対象者の属性、前職までの経歴、URA/AO 担当教員への入職理由

まず、対象者の属性については、表1に示す通りである。性別については、URA 教員も AO 教員も、男性が女性を上回る。特に、AO 教員においては男性が8割を占めている。年齢については、URA 教員の場合には40代が最多であるのに対し、AO 教員では50代が最多であった。年齢構成としては、URA 教員の回答者の方が若年層が多いといえる。最終学歴については、URA 教員では博士（学位取得者の他、満期退学も含む）が7割以上であるのに対し、AO 教員では博士が6割であった。また AO 教員では、学士卒の者も一定数含まれている。学歴水準という点では、URA 教員の方が、より高い構成になっている。

表2は、現在の大学に勤める以前までの経歴（経験職種）と、前職までの関連業務（URA としての業務、もしくはアドミッション担当教員としての業務）の経験年数を示している。前職までの経験職種については、複数選択の質問で尋ねている。URA 教員の場合には、「民間企業の研究開発職」、「大学教員」、「ポスドク」、「その他」、「大学事務職員」の順に、経験率が高い。これに対し、AO 教員の場合には、「大学教員」、「教育学習支援産業」、「上記以外の会社員」の順に高い。選択肢に示す項目が異なるため、単純な比較はできないが、大学教員の経験率は AO 教員の方が高く、ポスドクの経験率については URA 教員の方が高い、という点が両者の特徴的な違いである。他方、両職種とも、大学事務職員の経験者が一定数を占めている。また、両職種に共通する点として、いずれの職種の経験率も、過半数を超えていないとの点が指摘できる。URA 教員、AO 教員ともに、多様な前歴を持つ者によって構成されていると言えるだろう。

前職までの関連業務の経験年数では、入力された数値を4段階に区分して結果を示している。URA 教員と AO 教員の双方において、「0」（関連業務の経験なしを意味している）が8割以上を占めている点が注目される。URA、AO ともに、日本においては新しい職務領域に属するため、現在の職務が URA あるいは AO 担当者としての初職の者が大半を占めているのではないかと、推察される。

第三領域における大学教員の仕事とキャリア

表 1 対象者の属性

項目	選択肢	URA 教員 (45)		AO 教員 (53)	
		度数	割合	度数	割合
性別	男性	29	64.4%	43	81.1%
	女性	14	31.1%	10	18.9%
	未回答	2	4.4%	0	0.0%
年齢	～29 歳	0	0.0%	0	0.0%
	30～39 歳	9	20.0%	10	18.9%
	40～49 歳	16	35.6%	12	22.6%
	50～59 歳	8	17.8%	18	34.0%
	60 歳以上	12	26.7%	13	24.5%
最終学歴	高校	0	0.0%	0	0.0%
	大学	1	2.2%	10	18.9%
	修士	11	24.4%	11	20.8%
	博士	33	73.3%	32	60.4%

出所：筆者作成

表 2 現在の大学に勤める以前の経歴

項目	選択肢	URA 教員 (45)		AO 教員 (53)	
		度数	割合	度数	割合
経験職種 (複数選択)	大学教員	17	37.8%	25	47.2%
	大学事務職員	6	13.3%	8	15.1%
	ポスドク	15	33.3%	6	11.3%
	研究助成機関	0	0.0%		
	産学官連携コーディネーター、 知財コーディネーター等	3	6.7%		
	サイエンスコミュニケーター等	1	2.2%		
	ベンチャー企業経営者	1	2.2%		
	民間企業の研究開発職	18	40.0%		
	民間研究職			7	13.2%
	公的研究機関研究職			4	7.5%
	初等中等教員			7	13.2%
	教育学習支援産業			13	24.5%
	上記以外の公務員			2	3.8%
	上記以外の会社員			12	22.6%
	なし	0	0.0%	3	5.7%
	その他	15	33.3%	1	1.9%
前職まで	0 (経験なし)	39	86.7%	45	84.9%
URA/ AO 教員 経験	0～2 年未満	0	0.0%	1	1.9%
	2～5 年未満	3	6.7%	5	9.4%
	5 年以上	3	6.7%	2	3.8%

出所：筆者作成

表3 URA/AO 教員への入職理由

選択肢（複数選択）	URA 教員（45）		AO 教員（53）	
	度数	割合	度数	割合
収入がよい	4	8.9%	1	1.9%
働き方がよい	6	13.3%	8	15.1%
大学で働きたい	17	37.8%		
大学教員になりたい			18	34.0%
知識やスキルが活かせる	31	68.9%	33	62.3%
研究者の支援がしたい	13	28.9%		
高校生・受験生の支援がしたい			19	35.8%
研究システムの改善に取り組みたい	8	17.8%		
入試の改善に取り組みたい			23	43.4%
大学の魅力を知ってほしい	1	2.2%	14	26.4%
学术界と産業界の連携を進めたい	13	28.9%		
学术界と社会の連携を進めたい	12	26.7%		
高大接続を進めたい			16	30.2%
関係者からの依頼	15	33.3%	17	32.1%
学内措置で担当	8	17.8%	10	18.9%
その他	4	8.9%	3	5.7%

出所：筆者作成

表3に示すのは、URA への入職理由、及び AO 教員への入職理由について複数選択で尋ねた結果である。URA 調査については、URA 教員ではなく「URA」（すなわち、事務職員や専門職員を含む）としての入職理由を尋ねているのに対し、AO 教員については「アドミッション担当教員」（すなわち、事務職員や専門職員を含まない）としての入職理由を尋ねているため、結果の解釈には注意が必要である。選択率が30%以上の項目としては、URA 教員の場合、「知識やスキルが活かせる」、「大学で働きたい」、「関係者からの依頼」の順に選択率が高い。AO 教員の場合には、「知識やスキルが活かせる」、「入試の改善に取り組みたい」、「高校生・受験生の支援がしたい」、「大学教員になりたい」、「関係者からの依頼」、「高大接続を進めたい」の順に高い。両者の共通点として、知識やスキルの活用が最上位に来る点に興味深い。また、大学（大学教員）という職場（職種）に対する魅力が、入職理由として一定の支持を得ているとの点も注目される。ただし、知識やスキルの活用を除けば、いずれの入職理由も過半数をこえない。入職理由という点でも、URA 教員、AO 教員は多様性を抱えた集団であることを示す結果である。

3.2 能力開発の経験、能力の必要性、能力証明の方法に対する考え

次に、表4では、業務遂行に必要な能力をどのような経験から獲得したか（能力開発）、業務遂行に特に必要な知識やスキルは何か（必要能力）、についての回答結果を示している。まず能力開発については、5件法で尋ねており、表中では「非常に当てはまる」を5点、「まあ当てはまる」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまり当てはまらない」を2点、「まったく当てはまらない」を1点としたうえで、回答の平均値と標準偏差を示している。平均が3.5以上の項目としては、URA教員では、「実際の業務を通じて」、「前職における経験」、「所掌事務部門との情報交換」、「自身の研究活動」の順に高い。AO教員では、「実際の業務を通じて」、「入研協」、「自身の研究活動」、「AO教員とのネットワーク」、「前職における経験」、「所掌事務部門との情報交換」の順に高い。いずれの職種もOJTによる能力獲得が主体であるといえるが、AO教員に比べるとURA教員の方が、よりその傾向が強いとの結果である。また、いずれの職種でも「自身の研究活動」が上位に挙がっているが、URA教員の場合には、過去の研究活動がイメージされている可能性がある。

必要能力については、5件法で尋ねており、表中では「必ず身につけるべき」を5点として、「身につける必要はない」を1点としたうえで、回答の平均値と標準偏差を示している。いずれの項目も高い値を示すが、上位3項目としては、URA教員では、「所属大学の意思決定システム」、「研究システムの現状」、「研究者のマインド」の順に高い。AO教員では、「高校生の現状」、「統計やデータサイエンス」、「学習指導要領」の順に高い。それぞれの業務における力点の違いがうかがえる結果である。

表5は、獲得した能力の証明方法について、3つまで選択可という形式にて尋ねた結果である。URA教員では、「業務遂行において示せばよい」、「体系的な研修プログラムの受講」が高く、いずれも過半数をこえている。AO教員では、「体系的な研修プログラムの受講」が7割と突出して高く、これに「業務遂行において示せばよい」が5割弱で続いている。両職種とも、業務による能力の証明と、体系的な研修プログラムによる証明を特に重要であると考えた点が共通するが、AO教員においては、相対的に、体系的な研修プログラムへの期待が高いという特徴が見える。

表4 能力開発の経験、能力の必要性

項目	選択肢	URA 教員 (45)		AO 教員 (53)	
		平均 (標準偏差)		平均 (標準偏差)	
能力開発	大学や大学院における学習	3.22 (1.36)		3.45 (1.37)	
	自身の研究活動	3.53 (1.27)		3.92 (1.07)	
	研修	3.07 (1.23)		3.47 (1.12)	
	学会	2.64 (1.09)		3.11 (1.14)	
	RA 協議会 (前身組織含む)	2.80 (1.27)			
	入研協			4.00 (1.06)	
	前職における経験	4.36 (0.86)		3.60 (1.39)	
	企業関係者とのネットワーク	3.29 (1.27)			
	初中等教員とのネットワーク			3.34 (1.29)	
	URA/AO 教員とのネットワーク	3.27 (1.30)		3.81 (0.98)	
	所掌事務部門との情報交換	3.58 (1.31)		3.57 (1.38)	
	実際の業務を通じて	4.40 (0.78)		4.42 (0.72)	
	必要能力	大学/大学教育の 意義や成り立ち	3.78 (0.85)		4.11 (0.78)
研究者のマインド		4.24 (0.80)			
学習指導要領				4.19 (0.79)	
研究システムの現状		4.31 (0.73)			
高校生の現状				4.51 (0.58)	
学内研究室/研究者別情報		4.04 (0.64)			
高校ごとの情報				4.11 (0.67)	
統計やデータサイエンス		3.67 (0.88)		4.32 (0.73)	
研究評価の理論や方法		3.82 (0.81)			
学習評価の理論や方法				4.08 (0.68)	
所属大学の意思決定システム		4.40 (0.72)		4.00 (0.78)	
所属大学の歴史や文化	3.87 (0.84)		3.98 (0.84)		

出所：筆者作成

表5 獲得した能力の証明方法 (3つまで選択)

選択肢	URA 教員 (45)		AO 教員 (53)	
	度数	割合	度数	割合
大学院での体系的な教育	8	17.8%	20	37.7%
体系的な研修プログラムの受講	24	53.3%	39	73.6%
民間資格での能力認定	4	8.9%	5	9.4%
国家資格での能力認定	10	22.2%	9	17.0%
個別トピックスの研修を随時受講	15	33.3%	20	37.7%
業務遂行において示せばよい	24	53.3%	25	47.2%
その他	3	6.7%	4	7.5%

出所：筆者作成

3.3 雇用と組織体制

次に、表6では、現在の大学における雇用と、組織体制についての回答の結果を示している。まず勤続年数では、URA 教員では「2年未満」が最多であるのに対し、AO 教員は「10年以上」が最多であった。両職種には、現在の大学における勤続年数において、顕著な違いがある。また、現在の大学における URA としての業務、AO としての業務についても同様に、URA 教員の方が、AO 教員に比べ、経験年数が短いとの結果になっている。

表6 現在の大学における雇用と組織体制

項目	選択肢	URA 教員 (45)		AO 教員 (53)	
		度数	割合	度数	割合
勤続年数	2年未満	15	33.3%	6	11.3%
	2～5年未満	10	22.2%	14	26.4%
	5～10年未満	9	20.0%	14	26.4%
	10年以上	11	24.4%	19	35.8%
URA/AO 年数	2年未満	17	37.8%	10	18.9%
	2～5年未満	13	28.9%	21	39.6%
	5～10年未満	11	24.4%	15	28.3%
	10年以上	4	8.9%	7	13.2%
上司	上司はいない (自分が部署のヘッド)	1	2.2%	4	7.5%
	大学執行部の一人	18	40.0%	31	58.5%
	他部局を兼務する人材 (大学執行部を除く)	9	20.0%	8	15.1%
	当該部署 URA/AO 教員	6	13.3%	8	15.1%
	その他	11	24.4%	2	3.8%
兼務の有無	他部局との兼務あり	21	46.7%	21	39.6%
	他部局との兼務なし	24	53.5%	32	60.4%
兼務内訳 (URA のみ)	学部・研究科	7	15.6%		
	全学的支援部局	13	28.9%		
	その他	1	2.2%		
任期の有無	任期の定めあり	35	77.8%	22	41.5%
	任期の定めなし	10	22.2%	31	58.5%

出所：筆者作成

所属組織の上司については、両職種とも「大学執行部の一人」が最多となっている。両職種とも、執行部直属の組織において業務を進めていることに共通点があるといえるだろう。なお、URA 教員については「その他」の回答も多く、その内実には、「室長」、「副室長」のような役職を示した記述がみられた。ここに挙げる選択肢以外の部分に、URA 教員の所属する組織の特徴があるとの可能性に留意が必要だろう。

他部局との兼務組織の有無については、URA 教員の約半数が兼務あり、AO 教員の約 4 割が兼務あり、であった。また URA 調査では、兼務先の内訳についても尋ねているが、「全学的支援部局」が最も高いとの結果となっている。調査項目が異なるため、単純に比較はできないが、いずれの職種とも半数近くが、他部局と所属組織を兼務しながら働く状況にあるとの結果である。

現在の雇用における任期の有無については、URA 教員の 8 割近くが任期の定めのある雇用、AO 教員の 4 割が任期の定めのある雇用に置かれていた。URA 教員の大多数が任期つき雇用という結果である。AO 教員との差異の背景については、勤続年数の違いが反映されている可能性がある。ただし、AO 教員における 41.5% という値も、安定した雇用とは言い難い数字である。先行研究も指摘する点であるが、第三領域の職種として、URA 教員、AO 教員はともに、不安定な雇用状況にあり、特に URA 教員においてその特徴が際立つという結果である。

3.4 業務内容、URA/AO 業務のエフォート配分、教育研究との関わり

業務内容については、所属部署に執行部が期待している業務と、自分が注力している業務を同じ項目で尋ねる（複数選択）という形式をとった。まず表 7 では、URA 教員の回答結果を示している。執行部から期待されている業務について、上位 5 つをあげると、「外部資金情報収集」、「申請資料作成支援」、「産学連携支援（地域社会連携含む）」、「研究プロジェクト企画のための内部折衝」、「研究プロジェクトの企画立案支援」及び同率で「研究戦略策定」の順に高い。自分が注力している業務については、「研究プロジェクト企画立案支援」、「産学連携支援（地位社会連携含む）」、「研究戦略策定」、「申請資料作成支援」、「研究力分析」及び同率で「知財関連」の順に高い。また概ね、執行部の期待における選択率の値が、自分が注力している業務の選択率の値を上回っている（「URA の能力開発」を除く）。

表7 URA 担当教員の業務内容（執行部の期待／自分が注力している業務）

URA 教員 (45) 選択肢 (複数選択)	執行部の期待		自分が注力	
	度数	割合	度数	割合
政策情報等の調査分析	15	33.3%	10	22.2%
研究力分析	19	42.2%	13	28.9%
研究戦略策定	21	46.7%	15	33.3%
機関評価対応	13	28.9%	7	15.6%
研究プロジェクト企画立案支援	21	46.7%	19	42.2%
外部資金情報収集	28	62.2%	11	24.4%
研究プロジェクト企画のための内部折衝	23	51.1%	10	22.2%
研究プロジェクト企画のための対外折衝	16	35.6%	8	17.8%
申請資料作成支援	26	57.8%	14	31.1%
研究プロジェクト実施のための対外折衝	12	26.7%	10	22.2%
プロジェクト進捗管理	17	37.8%	10	22.2%
プロジェクト予算管理	8	17.8%	3	6.7%
プロジェクト評価対応	14	31.1%	4	8.9%
プロジェクト報告書作成	13	28.9%	4	8.9%
教育プロジェクト支援	7	15.6%	4	8.9%
国際連携支援	12	26.7%	9	20.0%
産学連携支援（地域社会連携含む）	26	57.8%	17	37.8%
知財関連	19	42.2%	13	28.9%
研究機関の発信力強化	16	35.6%	7	15.6%
研究広報・アウトリーチ関連	16	35.6%	12	26.7%
イベント関連業務	15	33.3%	11	24.4%
安全管理関連	5	11.1%	3	6.7%
倫理・コンプライアンス関連	8	17.8%	7	15.6%
URA の能力開発	3	6.7%	6	13.3%

出所：筆者作成

表 8 AO 担当教員の業務内容（執行部の期待／自分が注力している業務）

AO 教員（53） 選択肢（複数選択）	執行部の期待		自分が注力	
	度数	割合	度数	割合
より学力の高い受験生を獲得	28	52.8%	23	43.4%
新たな受験者層を開発	25	47.2%	21	39.6%
部局の受験者獲得活動の支援	21	39.6%	10	18.9%
オープンキャンパスの効果向上	15	28.3%	10	18.9%
受験生獲得活動の効率化	23	43.4%	16	30.2%
入試の円滑な運営	24	45.3%	12	22.6%
入試プロセスの効率化	18	34.0%	5	9.4%
入試に関する新たな戦略企画立案	36	67.9%	29	54.7%
部局入試の支援	18	34.0%	15	28.3%
入試に関わる学内調整	21	39.6%	17	32.1%
入試の分析評価結果の提供	43	81.1%	23	43.4%
合格者追跡調査結果の提供	33	62.3%	15	28.3%
分析や追跡の手法開発	19	35.8%	12	22.6%
分析等の結果に基づく提案	31	58.5%	17	32.1%
作問・点検・採点の質の向上	13	24.5%	10	18.9%
入試に関わる質保証システムの構築	13	24.5%	8	15.1%
合格者が自学に適応するための 仕組みづくりや実施	13	24.5%	7	13.2%
入試関連政策の学内周知	26	49.1%	19	35.8%
高校の動向把握と学内周知	37	69.8%	20	37.7%
教育学習支援産業の 情報収集と学内提供	23	43.4%	14	26.4%
高校等に対する社会貢献 （出前授業、自学訪問の受け入れ、 高校教育のための説明会など）	33	62.3%	24	45.3%

出所：筆者作成

表8ではAO教員について、執行部が期待する業務と、自分が注力している業務についての回答結果を示している。執行部から期待されている業務について、選択率の上位5項目では、「入試の分析評価結果の提供」が8割と突出して高く、これに「高校の動向把握と学内周知」、「入試に関する新たな戦略企画立案」、「高校等に対する社会貢献」、「合格者追跡調査結果の提供」が続いている。自分が注力している業務の上位5項目は、「入試に関する新たな戦略企画立案」、「高校等に対する社会貢献」、「より学力の高い受験生を獲得」、「入試の分析評価結果の提供」、「新たな受験者層を開発」である。またURA教員の回答と同様に、執行部の期待における選択率の値が、自分が注力している業務の選択率の値を上回っている。

執行部が期待する業務と、自分が注力する業務の差については、執行部の期待は所属部署に対してのものであるのに対して、自分が注力する業務については、分業として担っている業務、あるいは自分の裁量として担っている業務が選択されているためであると考えられる。他方、執行部が期待する業務における選択率と、自分が注力する業務における選択率との間に大きな差がある項目も散見される。差分の大きい3項目を挙げると、URA教員では、「外部資金情報収集」（差分37.8%）、「研究プロジェクト企画のための内部折衝」（差分28.9%）、「申請資料作成支援」（26.7%）となる。AO教員では、「入試の分析評価結果の提供」（差分37.7%）、「合格者追跡調査結果の提供」（差分34.0%）、「高校の動向把握と学内周知」（32.1%）である。これらのギャップが生じる背景について、本調査から判断することは難しい。執行部側からの期待が過剰なのか、URA教員、AO教員の側における意識や能力開発の課題であるのか。継続調査によって明らかにすべき課題であるといえるだろう。

また、執行部が期待する業務の内容、及び自分が注力する業務の内容について、一部の項目を除いては、選択率が過半数を超えていない点も注目される。この結果は、URA教員、AO教員の両職種において、執行部からの期待や、実際の業務の内容が、所属する機関の特徴や、個人の得意とする分野によって異なっていることを示唆するものである。両職種は、入職前の経歴もさることながら、入職後の職務内容においても多様性を抱えた状況にあるといえるだろう。

表9 URA/AO 業務のエフォートと教育研究との関わり

項目	選択肢	URA 教員 (45)		AO 教員 (53)	
		度数	割合	度数	割合
エフォート	20～40% 未満	3	6.7%	19	35.8%
	40～60% 未満	3	6.7%	20	37.7%
	60～80% 未満	7	15.6%	10	18.9%
	80～100%	32	71.1%	4	7.5%
授業担当	授業担当あり	15	33.3%	35	66.0%
	授業担当なし	30	66.7%	18	34.0%
	授業担当は必要	7	15.6%	40	75.5%
	授業担当は必要ない	38	84.4%	13	24.5%
研究指導	研究指導担当あり	7	15.6%	18	34.0%
	研究指導担当なし	38	84.4%	35	66.0%
	研究指導担当は必要	4	8.9%	24	45.3%
	研究指導担当は必要ない	41	91.1%	29	54.7%
研究	科研費申請資格あり	24	53.3%	47	88.7%
	科研費申請資格なし	21	46.7%	6	11.3%
	研究活動は必要	13	28.9%	45	84.9%
	研究活動は必要ない	32	71.1%	8	15.1%

出所：筆者作成

注) エフォート (現在の大学における業務の配分) については、URA 調査と AO 調査での質問内容が異なるため、注意が必要である。URA 調査では、「業務全体に占める URA 業務の割合」を記入する形で回答を求めた。他方、AO 調査では、教育、研究、入試関係業務、その他の業務に分け、それぞれの業務の合計が 100% となるように、1 年間での時間割合を記入するように回答を求めた³⁾。

表9では、URA 業務、AO 業務へのエフォートの割合と、両職種における教育研究への関りについての回答結果を示している。エフォートでは、URA 教員においては「80～100%」が最多で7割との回答となっている。これに対し AO 教員が入試関係業務に割く時間は「40～60%」が最多で約4割、これに「20～40%」が続くという回答結果となっている。両職種の回答の差は、質問形式による影響を受けてのものであると考えられるため、単純には比較できないが、URA 教員の回答者の多くが仕事内容のほとんどを「URA 業務」として認識しているという点は、注意をひくところである。

教育研究との関わりは、両職種の間には大きな差が見られた項目である。

URA 調査では、教育研究に対する関与について、「URA 業務以外に、業務の担当や資格を付与されているか」との質問にて、「授業の担当」、「研究指導の担当」、「科研費の申請資格」、「全学的な委員会等における委員」、「その他」の選択肢をあげ、複数選択での回答を求めた。結果は、表 9 に示す通り、授業担当がある者は 33.3%、研究指導担当がある者は 15.6%、科研費申請資格がある者は 53.3%であった。また、教育研究への関わり的重要性については、「URA として職務を遂行する上で、以下のことがらを並行することが必要だと考えるか」との質問にて、「授業の担当」、「研究指導の担当」、「自身の研究活動」、「全学的な委員会等における委員」、「その他」の選択肢をあげ、複数選択での回答を求めた。URA 教員の回答は、授業担当で必要が 15.6%、研究指導担当で必要が 8.9%、研究活動で必要が 28.9%であった。AO 調査では、授業担当の有無、研究指導担当の有無、科研費申請資格の有無を、それぞれ別々の 2 択の質問で尋ねた。結果は表 9 に示す通り、授業担当がある者は 66.0%、研究指導担当がある者は 34.0%、科研費申請資格がある者は 88.7%であった。また、教育研究への関わり的重要性については、「アドミッション業務を担当する教員として、必要なことであると考えるか」との質問にて、授業担当、研究指導担当、研究活動について、それぞれ別々の 2 択の質問で尋ねた。AO 教員の回答は、授業担当で必要が 75.5%、研究指導担当で必要が 45.3%、研究活動で必要が 84.9%であった。

両職種の回答傾向の違いについては、質問形式の違いもあるために慎重な解釈を要するが、授業担当、研究指導担当、科研費申請資格付与の面からみて、URA 教員に比べると AO 教員は、業務における教育研究の位置づけが、より大きい状況にあるのではないかと推察される。また、AO 教員においては、授業担当を必要と考える者の割合、及び、研究指導担当を必要と考える者の割合が、実際に授業を担当している者の割合、研究を担当している者の割合を上回っている。AO 教員の回答者は、教育研究を担うことに対して、積極的に意義を見出している点に特徴があると言えるだろう。他方 URA 教員においては、授業担当を必要と考える者の割合、及び、研究指導担当を必要と考える者の割合が、実際に授業、研究指導を担当している者の割合を下回る。また、科研費申請資格を付与されている者の割合と、研究活動を必要と考える者の割合の差分が、AO 教員に比べると大きい。URA 教員は、相対的に、URA 業務との関わりにおける教育研究の必要性を低く認識している点に特徴があるといえるだろう⁴⁾。

ただし、上記の結果は、教育研究を必要と考えない AO 教員、及び、教育研究を必要と考える URA 教員も、調査対象者のなかに一定数が含まれていることも示している。両職種は、経歴、職務内容に加え、業務におけるエフォート配分や、教育研究を担うことへの意識についても、内部に多様性があることを示す結果である。

3.5 自分の能力への自信、業務満足度、仕事の継続希望

表 10 は、自身の能力への自信や、自身の能力と業務・裁量・成果の適合について尋ねた結果を示している。質問では、表中に示す内容について 5 件法で尋ねた。表に示す数値は、「非常にそう思う」を 5 点、「まあそう思う」を 4 点、「どちらとも言えない」を 3 点、「あまりそう思わない」を 2 点、「まったくそう思わない」を 1 点としたうえでの、回答の平均値と標準偏差である。URA 教員、AO 教員の両方において、他の構成員と比較した場合の自身の知識やスキルには一定の自信を有していることがわかる。また、自身の能力と業務内容・裁量・成果の適合についても、概ね肯定的な回答が多いことがわかる。これらの点については、URA 教員と AO 教員の間には大きな差は見られない。

表 11 は、URA ないし AO 業務についての満足度、及び現在の大学での処遇についての満足度を尋ねた結果を示している。質問では、表中に示す内容について 5 件法で尋ねた。表に示す数値は、「満足」を 5 点、「やや満足」を 4 点、「どちらとも言えない」を 3 点、「やや不満」を 2 点、「不満」を 1 点としたうえでの、回答の平均値と標準偏差である。URA 業務についての満足と、処遇についての満足をあわせた場合、URA 教員において最も満足度が高い項目は「知識やスキルが活かせる」で、最も低い項目は「研究条件」である。AO 教員において最も満足度が高い項目は「やりがい」で、最も低い項目は「業務に要する経費支給」である。また、URA 教員は、AO 教員と対応した項目では、すべてにおいて満足度が低い。両職種における満足度の差異の背景については、引き続き、検証を要する分析課題である。他方、表 12 に示す仕事の継続希望に関する回答では、URA 教員、AO 教員ともに 8 割が URA ないし AO 教員としての仕事を続けていきたいと答えている。業務と処遇の面では両職種に差があるが、仕事の継続希望が高いという点は、両職種の共通点として特筆すべきところであろう。

表 10 自身の能力への自信、能力と業務の適合、裁量、成果への認識

項目	URA 教員 (45) 平均 (標準偏差)	AO 教員 (53) 平均 (標準偏差)
URA/AO 業務に関する自分の知識やスキルは、URA/AO を担当しない大学構成員/大学教員よりも高い	4.09 (0.76)	4.11 (0.82)
自分が担当する URA/AO 業務の範囲は、自分の知識やスキルに見合った内容である	3.80 (0.84)	3.87 (0.83)
自分には、担当する URA/AO 業務において、自分の知識やスキルに見合った裁量が与えられている	3.69 (1.06)	3.79 (1.10)
自分は、担当する URA/AO 業務において、自分の知識やスキルに見合った成果をあげている	3.98 (0.72)	3.94 (0.77)

出所：筆者作成

表 11 URA/AO 業務への満足度、現在の大学での処遇への満足度

項目	選択肢	URA 教員 (45) 平均(標準偏差)	AO 教員 (53) 平均(標準偏差)
業務満足	やりがい	3.69 (0.10)	4.25 (0.94)
	知識やスキルが活かせる	3.98 (0.94)	4.15 (0.89)
	職場内の人間関係	3.36 (1.30)	3.92 (1.16)
	執行部との関係	3.38 (1.15)	3.98 (1.03)
	所掌事務部門との関係	3.51 (1.04)	3.89 (1.20)
	他部局との関係	3.07 (0.94)	3.64 (1.00)
	執行部からの評価	3.07 (1.01)	3.92 (1.05)
	学内教職員からの評価	3.22 (0.93)	3.70 (1.01)
	企業からの評価	3.13 (0.73)	
	社会からの評価	2.91 (0.90)	
	官庁等からの評価	2.98 (0.81)	
	高校や受験生、 入学者からの評価		3.89 (0.87)
	業務に要する経費支給	2.91 (1.22)	3.51 (1.05)
	業務上の裁量	3.44 (1.25)	3.81 (1.27)
業務全般についての満足度	3.42 (1.01)	4.00 (1.07)	
処遇満足	収入	3.11 (1.32)	3.85 (1.01)
	働き方	3.71 (1.12)	3.96 (1.26)
	教育活動への参加	3.04 (1.04)	3.64 (1.15)
	研究条件	2.89 (1.11)	3.57 (1.28)
	仕事全般への満足度	3.44 (1.12)	3.91 (1.06)

出所：筆者作成

表 12 URA/AO としての仕事を続けていきたいか

	選択肢	URA 教員 (45)		AO 教員 (53)	
		度数	割合	度数	割合
あなたは今後も、URA/AO 教員としての仕事を続けていきたいですか。	はい	37	82.2%	44	83.0%
	いいえ	8	17.8%	9	17.0%

出所：筆者作成

4. おわりに

本稿では、全国の国立大学のアドミッション担当教員を対象とした質問票調査と、国立大学等の URA を対象とした質問票調査の結果に基づき、第三領域の大学教員としてのアドミッション担当教員と URA 担当教員の共通点、及び差異について考察してきた。2 つの領域の共通点としては、仕事の継続希望が高いこと、職務と経歴が多様であること、及び、任期付き雇用である割合が高いこと、が見出された。他方、業務の中で教育研究を担うことについては、多くのアドミッション担当教員がその必要性を認識しているのに対し、URA 担当教員では必要な業務として捉えていない者の方が多い、との結果が得られた。この結果は同時に、教育研究を必要と考えないアドミッション担当教員、及び、教育研究を必要と考える URA 担当教員も、今回の調査対象者のなかに一定数が含まれていることを示している。

以上の結果は、第三領域を担う大学教員に対しては、教育研究の両方を担うことを前提とした従来型の大学教員の評価基準を一律に当てはめることが不適切であることを示している。同時に、これらの新しいタイプの大学教員においても、教育研究を担うことを肯定的に捉える層が一定の割合を占めており、担当する業務領域の違いだけでなく、同じ業務領域内部においても個々人の認識には多様性があることを示す結果が得られた。職務や経歴の多様性を抱える新しいタイプの大学教員においては、所属する大学における役割や、個々人のキャリアパスについての展望を踏まえ、個別の事情に応じた教育、研究、専門業務についてのエフォート配分と業績評価を行うことが必要であるとの点が、それぞれの大学の組織の構成員、特に管理職層において認識されていくことが重要といえるだろう。

注

- 1) 文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」では、サービスに関する時間の割合が、2002年調査から2018年調査にかけて大幅に増加している（2002年：9.8%、2018年：20.6%）。また2018年度調査では、国立大学における「教育研究以外の特定の職務の専任」の教員の数について、1,560人と推定している（国立大学の教員全体の推定母集団を67,216人とした場合の値）。
- 2) AO調査では、国立大学アドミッション連絡会議の名簿に記載のある教員102名の他、連絡会議加盟機関以外の大学でアドミッション担当部署の存在がウェブサイトから確認できた機関の該当教員63名を対象とした。URA調査では、各大学等ウェブサイトにおいてURA所属が確認できた部署を中心に、研究推進課等の関連事務部門を含め、すべての大学等機関に協力依頼を发出了。ウェブサイトからURA個人を特定して協力を依頼した数は441件であった。未来工学研究所（2018）の調査では、2017年時点で国立大学に495名のURAが在籍していたとされている。
いずれにしても、本研究が実施した調査については、国立大学の全てのAO教員、URA教員を対象に含んでいるわけではないとの点に注意が必要である。本稿における調査結果の考察についても、調査対象の代表性に課題を持つとの点に注意したうえで、慎重に解釈する必要がある。
- 3) AO調査におけるエフォート配分についての質問では、各業務について次のように例示している。教育は「学外非常勤も含む授業時間、授業準備時間、レポート添削、成績評価、学生指導など（入学前教育や、入学後の補習を含む）」。研究は「文献講読、論文・著作執筆、実験、フィールドワーク、学会・研究会への参加・報告、外部資金の申請など」。入試関係は「上記の教育・研究活動を除いた、入試関係の業務。入試の企画、入試の分析、入試に関わる広報活動（オープンキャンパス、高校訪問、説明会等）など」。その他は「上記の教育、研究、入試関係を除いた、その他の業務。管理運営（各種委員会、教員会議、事務、等）や、社会サービス（学外審議会、依頼人へのサービス、コンサルタント、講演など報酬を伴う学外活動、等）など」。
- 4) URA教員において、研究活動が必要ではないと回答する者の割合が高いのは、URAが「研究」という語に対して抱くイメージと、URAとして実施する専門業務との間のギャップが大きい、との背景があるのではないだろうか。URAの大学・大学院時代の経験も含め、URAが教育研究活動に対して有する認識を質的に探る必要が、今後の課題として残されている。

参考文献

- 広島大学高等教育研究開発センター、2016、「大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査」。
(<http://rihe.hiroshima-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/27a61b709253272e439edaf0997cbd6b.pdf>, 2019.6.9)
- イノベーションデザイン&テクノロジーズ、2015、『大学における専門的職員の活用実態把握に関する調査報告書』。
(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1371456.htm, 2019.9.1)
- 株式会社三菱総合研究所、2016、『リサーチ・アドミニストレーター業務の自立的運営に向けた調査・分析報告書』。
- 倉元直樹、2016、「国立大学におけるアドミッションセンターの組織と機能」『大学入試研究ジャーナル』 26: 89-96。
- 永野拓矢・門馬甲児・岡本崇宅、2016、「国立大学アドミッションオフィサーの任期制に関する考察」『大学入試研究ジャーナル』 26: 141-6。
- 二宮祐・小山治・浜島幸司・児島功和、2019、「『新しい専門職』として大学で働き続けたいのは誰かー任期の有無と仕事満足度に着目して」『大学教育学会誌』 41(1): 117-26。
- 丸山和昭、齋藤芳子、夏目達也、2019、「アドミッションセンターにおける大学教員の仕事とキャリア」『名古屋高等教育研究』 19: 335-48。
- 齋藤芳子、「リサーチ・アドミニストレーターの日本における成立と発展に関する予備的検討」『名古屋高等教育研究』 17: 283-309。
- 高橋真木子、2016「URA の定着におけるスキル標準の役割とそれを用いた機能分析」『産学連携学』 12(2): 19-29。
- 高橋真木子・吉岡(小林)徹、2016、「日本の URA の役割の多様さとその背景、総合的な理解のためのフレームワーク」『研究技術計画』 31(2): 223-35。
- 財団法人未来工学研究所、2018、『平成 29 年度文部科学省委託事業リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けた調査分析調査報告書』。
- Whitchurch, C., 2013, *Reconstructing Identities in Higher Education: The Rise of Third Space Professionals*, Routledge.

謝辞

本研究は JSPS 科研費 16H03761 の助成による。お忙しい中にも関わらず、調査にご回答いただいた皆様に、心よりお礼申し上げます。